

# SUSTAINABILITY REPORT

# 2020



**OVS S.P.A.**  
**SUSTAINABILITY**  
**REPORT 2020**

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario  
(ai sensi del D.Lgs. 254/2016)

**OVS**

# I N D I C E

<b>Visione</b>	<b>4</b>
· Lettera agli Stakeholder	6
· Chi siamo	10
· Ripensare la moda	14
· Sostenibilità: Highlights 2020	18
<b>Prodotto e Materiali</b>	<b>20</b>
<b>Supply Chain</b>	<b>40</b>
<b>Clienti</b>	<b>58</b>
<b>Persone</b>	<b>74</b>
<b>Negozi</b>	<b>86</b>
<b>Dettagli</b>	<b>96</b>
· Profilo del Gruppo OVS	98
· Una governance responsabile	99
· Strategia di sostenibilità	106
· ESG Highlight 2020	108
· Stakeholder e materialità	116
· Gestione etica e sostenibile del business	124
· Nota metodologica e guida alla lettura	134
· Appendice: tabelle indicatori	136
· Perimetro degli aspetti materiali di OVS	172
· GRI Content Index	176
· Attestazione esterna	188
· Note	190

# V I I O

# S N E





# LETTERA AGLI STAKEHOLDER



La pandemia, evento epocale che ha segnato in modo indelebile e tragico l'anno appena concluso, ha provocato necessariamente grandi cambiamenti negli stili di vita e accelerato un processo di riflessione sulle priorità che l'umanità ha dinanzi a sé. Il pianeta non può più essere considerato come una risorsa da sfruttare indiscriminatamente, bensì il luogo che ci accoglie e di cui dobbiamo prenderci più cura, se vogliamo lasciare alle generazioni future una speranza di vita migliore.

Siamo convinti che anche dopo il ritorno alla normalità, cosa che non avverrà peraltro a brevissimo termine, e nonostante una naturale propensione a godere dello scampato pericolo e ritrovarsi nelle strade riprendendo le abitudini di socialità e relazione, la consapevolezza che l'umanità deve svilupparsi in modo equo e sostenibile accompagnerà per sempre molti di noi.

Il settore in cui opera la nostra società è tra quelli che maggiormente devono rendersi consci dei pesanti impatti ambientali di un approccio alla produzione non attento e consapevole. Molte sono infatti le conseguenze negative per l'ambiente che l'industria della moda comporta, dal riversamento di acque inquinanti, all'eutrofizzazione dei suoli, alla dispersione nell'aria di sostanze chimiche. Diventa pertanto imperativo che tutte le aziende del settore adottino politiche volte a ridurre al minimo possibile tali effetti.

L'anno appena concluso ha anche comportato effetti molto pesanti sulla possibilità di sopravvivenza stessa di molte aziende del comparto moda abbigliamento, tra i più colpiti dalle misure di contenimento della diffusione del virus. Abbiamo operato con circa il 30% in meno di giornate di apertura dei negozi e la perdita di fatturato che ne è conseguita è stata di circa il 26%. La nostra azienda ha avuto una capacità di reazione all'altezza della sfida. I nostri dipendenti, che ringraziamo per il forte spirito di appartenenza, hanno accettato sacrifici economici e lavorato sotto pressione, consentendoci di limitare i danni. I nostri fornitori hanno accettato slittamenti nei pagamenti e in alcuni casi, come quello delle proprietà immobiliari e di molte attività di servizio, anche ridimensionamenti nelle loro competenze. Il tutto in uno spirito di collaborazione, grazie alla serietà e credibilità che la nostra azienda ha conquistato in molti anni e al fatto che tutti contano sulla nostra capacità di resistenza e ci vedono come il consolidatore del mercato. Grazie a ciò abbiamo potuto proseguire, anche se in misura ridotta, a investire nelle nostre attività, incluse quelle di ricerca e sviluppo tra cui l'innovazione tecnologica della supply chain, volte a migliorare costantemente l'impronta ambientale della nostra azienda.

Il fatto che i consumatori stiano riponendo una sempre maggior attenzione verso i temi della sostenibilità e dell'economia circolare, ricercando capi durevoli e quindi meno caratterizzati da una moda "fast", come invece accadeva in passato, ci ha trovati preparati. La nostra vocazione di marketplace, fisico e digitale, unica piattaforma in Italia dedicata principalmente alle famiglie, unitamente al nostro ruolo di market leader con l'8,4% di quota di mercato nell'abbigliamento in Italia e con più del 20% di quota di mercato nel solo segmento bambino, ci ha imposto da anni non solo di fare scelte aziendali che non possono prescindere dai temi di sostenibilità ambientale, ma anche di assumere sempre più un ruolo di indirizzo verso scelte di acquisto consapevoli.

Sentiamo quindi di dover garantire la massima trasparenza nel nostro approccio con i clienti e questa ferma convinzione ci ha portato a lanciare nel corso dell'anno, tra le prime aziende al mondo, il set di indicatori "EcoValore" che per ogni capo spiegano in modo chiaro gli impatti ambientali dell'intero ciclo di vita dei nostri prodotti. La trasparenza è per noi un valore importante che guiderà



sempre di più le nostre scelte e permetterà decisioni informate e consapevoli per i nostri clienti e tutti gli stakeholder.

Applicando un approccio scientifico che considera nel suo complesso gli impatti associati all'intero ciclo di vita del prodotto, negli anni abbiamo dato priorità all'impiego di materiali più sostenibili. Ad oggi, oltre l'85% del cotone, il nostro materiale principale, è biologico o prodotto attraverso la Better Cotton Initiative e pianifichiamo di raggiungere il 100% nel corso del 2021. In generale, il lavoro continuo di ricerca e innovazione ci ha portato ad avere oltre il 65% dell'assortimento delle collezioni 2020 realizzato con materiali da filiera certificata a ridotto impatto e supereremo il 90% entro il 2025.

Da tempo portiamo avanti innovazioni di processo che ci permettono di migliorare il nostro profilo di sostenibilità complessivo. Per esempio, lavoriamo per eliminare le sostanze chimiche che non siano pienamente sicure per le persone e l'ambiente, come il permanganato di potassio nel trattamento dei capi denim che non impieghiamo più già dal 2019. Sempre nel denim stiamo progressivamente applicando delle tecnologie innovative che permettono dei significativi risparmi di acqua consumata, una risorsa sempre più preziosa che questa produzione utilizza storicamente in abbondanza.

La circolarità è un valore chiave a cui ci siamo ispirati nel tempo e che sempre più si dimostra importante per il mondo del fashion. Il nostro settore è responsabile da solo del 10% delle emissioni di CO2 globali e del rilascio nell'ambiente marino di mezzo milione di tonnellate di microfibre all'anno. Per questi motivi è necessario promuovere la transizione verso un'economia circolare non solo per ridurre gli impatti, ma anche per l'esigenza di recuperare valore, coscienti delle risorse limitate che abbiamo a disposizione. Su questo tema siamo convinti sia necessario collaborare con un approccio trasparente tra i vari attori della filiera, per accelerare l'adozione di quelle soluzioni che altrimenti rimarrebbero nella disponibilità di pochi. Per questo, tra le altre attività, nel corso del 2020 abbiamo aderito alla Circular Fashion Partnership con l'obiettivo di portare avanti la transizione verso un sistema di moda circolare e promuovere concretamente la diffusione nella supply chain di pratiche associate a un migliore impatto ambientale ed economico.

Riteniamo che il vero cambiamento di sistema possa essere portato avanti solo con la collaborazione di tutti gli attori coinvolti nella nostra filiera, creando un approccio condiviso attraverso alleanze e collaborazioni. Un punto di partenza chiave su cui ci impegniamo è assicurare il rispetto dei diritti umani e l'adesione ai principi sanciti dal Codice di Condotta nella nostra supply chain, oltre che monitorare le performance ambientali e sociali. Stiamo gradualmente sostituendo

il processo interno di audit con un sistema di valutazione verificato dei fornitori basato sulla piattaforma Higg, condivisa dagli altri attori della filiera: nel 2020 l'80% del volume produttivo di OVS proviene da fornitori impegnati in programmi di miglioramento attraverso la piattaforma Higg, arriveremo al 100% nel 2022.

Riteniamo che la spinta all'innovazione digitale imposta dalla pandemia rappresenti un'opportunità importante per recuperare produttività, rendere l'azienda più agile e resiliente e allo stesso tempo più efficiente e sostenibile. In particolare, nel 2020 abbiamo lanciato il progetto di e-commerce di prossimità, «Tutto l'assortimento in un click», che permette di ottimizzare gli impatti legati al trasporto di ultimo miglio, di gran lunga il contributo più alto della fase di distribuzione del prodotto. Il progetto, testato alla fine del 2020 e in progressiva estensione a tutta la rete, consente ai negozi Franchisee di vendere, in negozio, tramite i-pad, prodotti non presenti nel proprio assortimento, ma disponibili sul sito e-commerce di OVS. Sempre sul fronte della digitalizzazione dell'azienda, il 2020 ci ha visto impegnati nell'innovazione radicale dei processi di sourcing attraverso una piattaforma digitale di collaborazione, basata su telecamere e lavagne interattive, che consente di connettere in remoto gli uffici della nostra sede, gli uffici esteri e i fornitori. Questo abilita la negoziazione e il controllo qualità dei campioni in remoto e porterà a una drastica riduzione dei viaggi a beneficio, anche in questo caso, dell'ambiente.

Siamo anche convinti che il nostro modello di business, realmente multi canale in quanto a differenza dei puri digital players disponiamo di una rete diffusa di negozi fisici oltre che di un canale online, sia anche più sostenibile di modelli di distribuzione basati soltanto sulla consegna a domicilio. Il 50% circa dei prodotti acquistati via e-commerce vengono infatti ritirati presso i nostri negozi, spesso ubicati in aree di prossimità. Ciò comporta un utilizzo efficiente dei trasporti delle merci, minimizzando l'impatto ambientale negativo di singole consegne a domicilio.

Molti progetti di ulteriore miglioramento sono in cantiere. Dalla dematerializzazione dei documenti di trasporto nella consegna delle merci in negozio con eliminazione della carta, al riciclo totale degli appendini, all'eliminazione della plastica dagli imballaggi, tema sul quale abbiamo già fatto molti progressi. Assicuriamo i nostri azionisti e i nostri stakeholder tutti che la strategia di breve ma anche di lungo termine continuerà a mettere al centro dell'attenzione l'impegno per rendere la nostra azienda sempre più capace di un approccio integrato ai temi della sostenibilità.

**Stefano Beraldo**  
CEO

## CHI SIAMO

OVS S.p.A. ("OVS") è il 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 2020. 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 il brand è stato protagonista di una crescita significativa negli ultimi anni.

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

OVS opera attraverso la propria rete di vendita e i canali digitali su tutto il territorio nazionale e in alcuni paesi esteri con negozi che si caratterizzano per diverse dimensioni in termini di superficie e modalità di gestione (vendita diretta o in franchising), siti web di proprietà integrati con la rete fisica, e market place con cui collabora soprattutto all'estero.

OVS è inoltre il leader nel mercato dell'abbigliamento in Italia con una quota pari all'8,4% e nel mercato bambino con una quota di 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.





## I BRAND DEL GRUPPO



**OVS** - Brand leader in Italia nel mercato dell'abbigliamento donna, uomo, bambino. Propone uno stile italiano 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 14 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.

**STEFANEL**

**STEFANEL** - Storico brand italiano di recente acquisizione conosciuto in Italia e nel mondo in particolare nella maglieria donna.



**PIOMBO** - Brand di abbigliamento dedicato all'uomo, presente in oltre 500 negozi OVS in Italia con spazi dedicati. Esprime il gusto del noto designer Massimo Piombo: ricerca dei tessuti, cura nei dettagli e prezzo accessibile sono i tratti distintivi dei capi PIOMBO, pensati per essere indossati tutti i giorni e soddisfare le esigenze più diverse.

**upim**

**UPIM** - È il family 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 conveniente, accessibile e rivolto alle esigenze quotidiane delle mamme e dei bambini, 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 basici, sempre con un ottimo rapporto qualità prezzo.

## KEY NUMBERS

NEGOZI  
NEL MONDO

1.822

DIPENDENTI  
NEL MONDO

7.399

RICAVI  
(IN MLN DI €)

1.018,5

MARKET SHARE  
DI GRUPPO

8,4<sup>(1)</sup>%

GLOBAL AWARENESS  
DEL BRAND OVS

94<sup>(2)</sup>%





# RIPENSARE LA MODA

10% EMISSIONI  
CO2 20% ACQUE  
REFLUE

## SCENARIO: IL VERO IMPATTO DELLA MODA

Gli impatti dell'industria della moda sono enormi. Si stima produca il 10% delle emissioni di CO2 complessive e il 20% delle acque reflue a livello globale (3) oltre che una parte significativa di microplastiche disperse negli oceani. Non si tratta solo di problemi ambientali, ma anche di rischi legati alle persone in una catena di fornitura ancora molto

manuale localizzata in paesi dove talvolta la regolamentazione in materia di condizioni di lavoro può essere ancora carente. Tuttavia, per le stesse ragioni, il nostro business ha un potenziale di impatto positivo enorme contribuendo significativamente a migliorare le condizioni ambientali, economiche e di benessere delle persone lungo la catena di fornitura.



## OVS STRATEGY FOR CHANGE

Vogliamo che la moda sostenibile diventi la nuova normalità. Perché questo accada, dobbiamo renderla accessibile a tutti. Ci impegniamo a comunicare le nostre scelte di sostenibilità in modo che tutti possano comprenderle per fare scelte consapevoli nei propri acquisti. Facciamo la nostra parte per affrontare le sfide globali, come la crisi climatica, perché crediamo che richiedano il contributo di ognuno. Lavoriamo in modo prioritario per ridurre l'impatto dei materiali che utilizziamo. Favoriamo un sistema di economia circolare, investendo in modo mirato su tutta la nostra value chain. Promuoviamo il miglioramento continuo di tutti i nostri fornitori, facendo leva sulla trasparenza come chiave del cambiamento. Mettiamo le persone al centro: vogliamo rappresentare un punto di riferimento per l'inclusività e la valorizzazione delle diversità. La strategia di sostenibilità si fonda su 5 pilastri chiave che sono: Prodotti e Materiali, Supply Chain, Clienti, Persone, Negozi.



Per ciascuno sono stati formulati dei target specifici e dei piani utili al raggiungimento degli stessi. Nei seguenti capitoli descriviamo come la strategia dei diversi pilastri contribuisca ai risultati raggiunti, agli obiettivi che ci siamo dati e quindi al perseguimento degli SDGs.

# INTERVISTA A SIMONE COLOMBO

## INFORMAZIONE E INTERDIPENDENZA



Simone Colombo, Head of Corporate Sustainability in OVS, ci racconta cosa serve per ripensare la moda.

**Si dice che l'industria della moda sia una delle più inquinanti al mondo, cosa ne pensa a riguardo?**

Difficile stilare una classifica fra i diversi settori, ma senza dubbio gli impatti del nostro settore legati al consumo di acqua, all'uso di sostanze chimiche, alla produzione

di rifiuti e alle emissioni di CO2 sono senz'altro significativi e questo è uno stimolo importante per migliorare continuamente il nostro modo di operare. Inoltre, i processi produttivi, ancora ampiamente basati sul lavoro manuale, richiedono una costante attenzione ai bisogni fondamentali delle persone che ci lavorano.

**Quali sono quindi le sfide che più grandi che vi trovate ad affrontare?**

Da tempo ci facciamo guidare dai principi di sostenibilità e circolarità in tutte le scelte che facciamo. Probabilmente, una delle sfide più grandi che ci troviamo ad affrontare è quella di far capire il valore di queste scelte ai nostri clienti. La difficoltà sta nel sincronizzare il livello emotivo, che è il driver di acquisto primario, con il piano funzionale, che determina le scelte tecniche di sostenibilità che applichiamo; significa poter superare questa barriera di comprensione e linguaggio per creare un effetto sinergico

che porti a privilegiare prodotti sempre più sostenibili. Vi faccio un esempio pratico. Già da qualche anno, tutte le nostre felpe in pile sono fatte di poliestere riciclato da bottiglie di plastica recuperate, con il vantaggio di evitare di estrarre petrolio per produrre nuovo materiale ed evitando la dispersione di nuova plastica, che viene invece riutilizzata. Il prodotto richiede un diverso linguaggio per essere valorizzato agli occhi dei consumatori perché non conoscono il processo tecnologico innovativo dietro al nostro pile riciclato. Nonostante il prodotto rimanga lo stesso, il nostro cliente ha la possibilità di indossare un capo "più pulito" e tecnologicamente evoluto perché deriva dal riutilizzo della plastica invece che dal petrolio. Occorre quindi trovare un nuovo linguaggio che possa guidare i comportamenti dei clienti affinché facciano scelte informate e consapevoli. Un'altra sfida fondamentale è poi la necessità di accelerare nella transizione ad un sistema moda circolare che

permetta di creare nuovi capi a partire da capi dismessi. Questo va fatto progettando prodotti che sin dall'inizio siano compatibili con i processi di riciclo esistenti e contribuire a creare un sistema industriale che abiliti meccanismi efficienti di raccolta e riciclo dei materiali.

**Come vi state muovendo quindi nella direzione della trasparenza e dell'informazione dei clienti?**

Un grande passo avanti che abbiamo fatto in questa direzione è stato quello di lanciare Eco Valore, un set di indicatori che accompagna ogni capo per indicarne in modo trasparente gli impatti associati e il livello di circolarità; quest'ultimo in particolare ha un grande valore quando si accompagna ad azioni concrete che deve compiere il cliente perché non si interrompa la circolarità che abbiamo pensato nel disegnare i nostri capi. Per esempio è importante che il cliente ci riporti il capo a fine vita. O che presti attenzione durante l'uso, nella cura e nel lavaggio, per ridurre i consumi in questa fase e allungare la vita utile di ogni capo.

**Quale credete che sia il ruolo di OVS nel guidare la trasformazione del mondo del fashion?**

Abbiamo la possibilità e la responsabilità di agire con un ruolo quasi educativo per

facilitare un cambiamento culturale. Con i nostri prodotti raggiungiamo oltre 15 milioni di clienti, un italiano su quattro, e siamo nella posizione unica di aumentare la consapevolezza nel pubblico sui temi di sostenibilità. Ma un'altra funzione chiave che stiamo ricoprendo è quella di stimolo verso i nostri fornitori. La continua ricerca di soluzioni sul fronte della circolarità che portiamo avanti per migliorare la performance di sostenibilità richiede necessariamente il pieno coinvolgimento della nostra supply chain. Solo una vera attivazione e motivazione dei nostri fornitori in un'ottica di interdipendenza può fare la differenza. Abbiamo abbracciato con convinzione il valore della Equal Partnership per diffondere soluzioni che migliorino la sostenibilità, ma anche il risultato economico in tutta la nostra catena di valore. Per dare impulso a iniziative di trasformazione in uno dei nostri principali paesi produttivi, siamo una delle aziende promotrici della Circular Fashion Partnership in Bangladesh, contribuendo anche al comitato direttivo, che mira a creare soluzioni concrete per la trasformazione di scarti produttivi in nuovi materiali con un impatto positivo sul fronte della circolarità e della performance economica di tutta la supply chain.

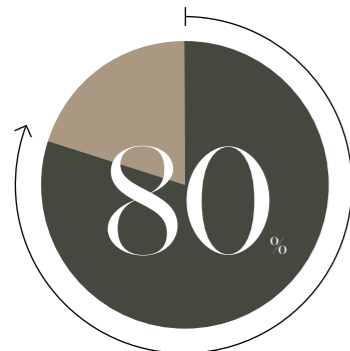




# SOSTENIBILITÀ: HIGHLIGHTS 2020



100% dei capi OVS presentano gli indicatori EcoValore



80% della produzione da fornitori impegnati in programmi di miglioramento attraverso la piattaforma Higg



Oltre il **65%** dell'assortimento delle collezioni 2020 è realizzato con materiali da filiera certificata a ridotto impatto

**-22%** -22% di emissioni indirette rispetto al 2019

**44%** dei membri del CdA sono donne

e il **55%** sono indipendenti



100% dell'energia acquistata in Italia proviene da fonti rinnovabili (4)

Abbiamo **risposto all'emergenza Covid** per proteggere la sicurezza e la stabilità economica degli stakeholder interni ed esterni

Abbiamo **ottenuto la certificazione ISO14001**

Abbiamo **pubblicato il nuovo piano di sostenibilità**

Abbiamo **lanciato l'iniziativa di e-commerce** di prossimità per ovviare agli impatti ambientali dell'on-line tradizionale.





# REPORT TO OUR MATERIALS PARTNERS

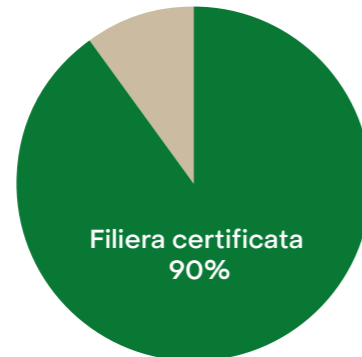


## PRODOTTO E MATERIALI

Vogliamo creare prodotti che abbiano un impatto positivo sul mondo e le persone che lo abitano. Per questo facciamo scelte che minimizzano il consumo delle risorse naturali lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

2025

Entro il 2025 più del 90% dell'assortimento sarà realizzato con materiali da filiera certificata a ridotto impatto, ad oggi siamo oltre il 65%



La sostenibilità è uno dei criteri che viene considerato da principio, quando disegniamo un capo; e ci siamo dati degli obiettivi ambiziosi per arrivare a utilizzare solo materiali da filiera certificata a ridotto impatto. Le materie prime, infatti, determinano da sole circa il 60% degli impatti ambientali di un'azienda di abbigliamento (5) e per questo selezioniamo con cura i materiali che impieghiamo.

Per guidarci in queste scelte, abbiamo definito i criteri #wecare che indicano quali materiali, processi e certificazioni possono rendere i materiali più sostenibili.

A partire dal 2020 spieghiamo per ogni capo OVS le caratteristiche di sostenibilità dei materiali utilizzati e riportiamo una misura dell'impatto associato, attraverso Eco Valore, in modo che anche i nostri clienti possano compiere scelte consapevoli nei loro acquisti.

## IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) DELLE NAZIONI UNITE

Le aziende possono dare un contributo importante alle grandi sfide dell'umanità e noi vogliamo fare la nostra parte.

Con le scelte che facciamo ogni giorno nel disegno dei nostri prodotti e nella selezione dei materiali, possiamo influenzare il raggiungimento di diversi obiettivi di sviluppo sostenibile, in particolare:



**Acqua pulita e servizi igienico sanitari**, combatte la scarsità di acqua potabile che è un problema che affligge un numero crescente della popolazione mondiale, attraverso scelte oculate per migliorare l'efficienza dell'utilizzo di acqua in ogni settore e contribuire a fermare l'esaurimento di questa risorsa fondamentale.

In OVS, la scelta dei materiali è volta a minimizzare la nostra impronta idrica, per questo preferiamo sistemi più sostenibili di coltivazione del cotone, il nostro materiale principale; innoviamo nella produzione del denim e promuoviamo il riciclo dei materiali.



**Consumo e produzione responsabili**, punta a creare sistemi per fare di più e meglio con meno; attraverso la riduzione dell'impiego di risorse, del degrado e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo, migliorando la qualità della vita di tutti.

Per questo in OVS privilegiamo prodotti naturali coltivati con metodi più sostenibili, come il cotone biologico e BCI, 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.







## UN COTONE NATURALE PER DAVVERO

L'85% del cotone utilizzato per le collezioni 2020 è certificato biologico o Better Cotton Initiative. Nel 2021 arriveremo al 100%



### L'IMPATTO DEL COTONE

Il cotone rappresenta quasi il 70% dei materiali utilizzati nei nostri capi ed è questo il primo materiale che abbiamo deciso di migliorare. È amato perché semplice, versatile e naturale, ma ha un costo ambientale molto rilevante dovuto all'uso di importanti quantità di prodotti chimici.

La coltivazione convenzionale del cotone, anche se coinvolge meno del 3% delle terre arabili a livello globale (6), è responsabile dell'utilizzo di un'enorme quantità di acqua e di gran parte della produzione mondiale di insetticidi, pesticidi e fertilizzanti chimici. Questi diventano necessari in maniera crescente, impoverendo i terreni e con loro i contadini che li lavorano, costretti a spendere sempre di più proprio in quei trattamenti che li danneggiano. È un circolo negativo da interrompere.



Entro il prossimo anno acquisteremo solo cotone più sostenibile che sia BCI, biologico o riciclato.



## LA BUONA NOTIZIA

**Un modo più etico e sostenibile di coltivare il cotone esiste.** Riduce drasticamente l'uso di acqua e di sostanze chimiche dannose, migliora la qualità e la resa della terra, e le condizioni di lavoro e di vita di chi la coltiva.

**Il cotone biologico.** È il cotone che viene coltivato, prodotto e lavorato secondo gli standard dell'agricoltura biologica; che esclude completamente l'uso di pesticidi, fertilizzanti chimici e semi OGM. Utilizza metodi di coltivazione integrata che mantengono il suolo fertile e permette di risparmiare fino al 91% dell'acqua rispetto alla coltivazione tradizionale (3). Tutela le

condizioni lavorative delle persone lungo tutta la catena di fornitura, perché evita l'esposizione a sostanze chimiche pericolose e assicura l'adozione di pratiche di lavoro etico.

**Il cotone Better Cotton Initiative (BCI).** Dal 2016 abbiamo aderito e acquistiamo cotone attraverso la BCI. L'organizzazione globale è il più grande programma al mondo per sostenere un miglioramento radicale dell'industria del cotone. BCI stabilisce linee guida e sviluppa pratiche virtuose per migliorare, a livello mondiale, gli standard della coltura del cotone. Investe nella formazione degli agricoltori, che possono mettere in pratica processi virtuosi che consentono di migliorare i guadagni e le loro condizioni di vita.

Rispetto alla produzione convenzionale, il cotone BCI (4): è coltivato con metodi integrati e pratiche agricole virtuose che

limitano l'uso di pesticidi, fino al 40% in meno, e fertilizzanti, fino al 17% in meno; permette di risparmiare fino al 18% dell'acqua; fa ridurre i consumi energetici e l'impronta di carbonio; 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 per le persone e genera rese economiche più alte, fino al 40% in più rispetto alla coltivazione convenzionale.

**E infine, il cotone riciclato.** Perché sappiamo che nessuna fibra è mai sostenibile quanto una fibra che è stata già prodotta. Per questo, dove possibile rilavoriamo e diamo nuova vita a quello che la produzione scarterebbe, facendolo diventare un cotone più sostenibile. Produciamo così un doppio effetto positivo, creare nuova materia prima, da tessuto che non finirà in discarica.

**SCEGLIENDO COTONE PIÙ SOSTENIBILE NELLE COLLEZIONI 2020 RISPARIAMO 25 MILIARDI DI LITRI D'ACQUA E 11.000 TONNELLATE DI CO2 ALL'ANNO.**

La **Better Cotton Initiative** ha raggiunto finora **2,3 milioni di contadini nel mondo** migliorando la qualità delle loro vite e delle loro terre e nel biennio 2019/20 sono state prodotte oltre **6 milioni tonnellate di Better Cotton**.

Inoltre, a partire dal 2020, monitoriamo in modo ancora più scrupoloso l'origine del nostro cotone per garantirci di non acquistare cotone proveniente dalla regione cinese dello Xinjiang, a seguito delle denunce di sfruttamento del lavoro forzato e violazione dei diritti umani nei confronti della minoranza etnica degli Uiguri. Grazie all'adesione alla BCI abbiamo potuto avere un osservatorio privilegiato sul mondo del cotone che ci ha permesso di escludere prontamente l'approvvigionamento da quest'area a rischio e di aderire alla call to action di Clean Clothes Campaign End Uyghur forced labour.



**Nelle collezioni 2020 abbiamo utilizzato 11.000 tonnellate di cotone biologico.**



## IL POLIESTERE RICICLATO

il 100% del nostro pile è realizzato utilizzando poliestere riciclato.

Abbiamo evitato di disperdere oltre 20.000.000 di bottiglie di plastica nel 2020 realizzando capi in poliestere riciclato.



Il poliestere è un materiale che deriva dal petrolio, con il quale si creano capi con tessuti comodi che conosciamo bene come il pile. Come qualsiasi altro prodotto sintetico basato sui combustibili fossili, contribuisce alle emissioni di anidride carbonica. Produce dunque impatti negativi diretti sul cambiamento climatico e sull'ambiente. Per noi il poliestere è il secondo materiale per importanza e ci stiamo impegnando per ridurre i nostri impatti ambientali aumentando progressivamente la percentuale di poliestere riciclato nelle nostre collezioni.

**Nelle collezioni 2020 abbiamo prodotto 1.300.000 capi utilizzando poliestere riciclato.**

**Ogni pile contiene l'equivalente di 24 bottigliette di plastica**

## UNA FIBRA AD ALTO VALORE TECNICO

Il processo di riciclo del poliestere permette di ricostruire la fibra senza che questa perda le sue caratteristiche, mantenendo la stessa performance della materia vergine. È nella sua versione riciclata che il poliestere diventa davvero tecnico e ci permette infatti di (9):

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

Oltre all'impegno nell'impiego di poliestere riciclato, siamo alla continua ricerca di soluzioni per ridurre l'impatto delle diverse applicazioni del poliestere. Tra queste, per le imbottiture dei capispalla, sperimentiamo materiali di origine rinnovabile come per esempio Sorona®, una fibra innovativa ottenuta dalla fermentazione del glucosio e dalla lavorazione dei semi di mais.

# VERSO UNA MODA CIRCOLARE

La terra è un sistema chiuso per materia ed aperto per energia, dobbiamo quindi considerare che tutto quello che produciamo e consumiamo rimane al suo interno come se fossimo in un'astronave. La nostra sfida è quindi quella di farci guidare da un concetto di produzione e consumo di tipo circolare, nel quale ogni elemento si può rigenerare.

In questa direzione, abbiamo formato nel tempo i responsabili prodotto sui principi di design circolare e misuriamo tutti i nostri capi con l'indice di circolarità che indica quanto facilmente i capi siano riciclabili. La riciclabilità di un capo è determinata da diversi fattori che rendono complessa la sua valutazione. Dipende infatti da più elementi, tra cui la natura intrinseca

del materiale e lo sviluppo effettivo della filiera del riciclo, oltre che dalla semplicità del design (scopri di più sotto la sezione di approfondimento su Ecovalore a pag 62).

Nel 2017 abbiamo sottoscritto il Circular Fashion System Commitment, l'impegno promosso da Global Fashion Agenda per accelerare la transizione verso una moda circolare. Nel 2020 abbiamo siglato la Circular Fashion Partnership con l'obiettivo di contribuire alla transizione verso la circolarità dell'industria del fashion attraverso il completamento di un caso di studio concreto in Bangladesh che dimostri il valore competitivo di tecnologie circolari nel mercato (scopri di più sotto la sezione Collaborazioni di settore a pag 52).





## PROGETTO HEALTHY SEAS

# LA PLASTICA, DA RIFIUTO MARINO A NUOVA FIBRA

Contribuiamo alla salvaguardia della biodiversità marina supportando "Healthy Seas". L'organizzazione si occupa di recuperare dai fondali degli oceani, con subacquei volontari, materiali dispersi, in particolare reti da pesca, e farli diventare risorse di nuovo preziose. Grazie ad Aquafil, il fornitore italiano all'avanguardia nell'innovazione sostenibile, questi materiali recuperati vengono rigenerati in filo ECONYL®, una poliammide riciclata che ha le stesse caratteristiche del nylon proveniente da fonti fossili.

Nel 2020 abbiamo creato una linea di costumi da bagno chiamata "Ocean Care" fatta con filo ECONYL® e stiamo sperimentando l'utilizzo di questo materiale recuperato anche in altre categorie di prodotti come i capispalla.

**Nonostante la pandemia, nel 2020 Healthy Seas è riuscita a raggiungere questi risultati:**

**75.000 kg** di reti da pesca e altri rifiuti dispersi recuperati

**950** pescatori coinvolti

**200** subacquei volontari hanno preso parte alle nostre iniziative di pulizia

**27** iniziative di pulizia di spiagge

**380** bambini coinvolti in programmi educativi

**Oltre 3.000** partecipazioni ai laboratori online (Web Labs)

## STORIE DI SOSTENIBILITÀ REO-ECO IN CINA

### UNA NUOVA VISIONE NEL MONDO DEL TESSILE

REO-ECO è l'azienda cinese che fornisce ad OVS tessuti in poliestere riciclato.

È una fabbrica altamente tecnologica e completamente integrata: parte dal recupero di bottiglie di plastica che altrimenti finirebbero nell'ambiente, le macina, le separa e le trasforma in filati per produrre capi in poliestere.

REO-ECO nasce dalla capacità visionaria e determinazione del fondatore, un giovane studente cinese proveniente da una ricca famiglia già attiva nel campo del tessile, che va in Inghilterra per studiare e torna con l'idea di riciclare bottiglie di plastica per usarle nel mondo del tessile. Il poliestere riciclato era già una realtà nel mondo dei tessuti per la casa, con Ikea a fare da pioniere,

ma nessuno nel suo distretto aveva ancora sperimentato la produzione di capi di abbigliamento. Ma delle macchine per produrre filati fini esistono già in America e così nel 2007 nasce REO-ECO, dove REO è acronimo di Respect, Earth, Ocean.

Oggi REO-ECO è un attore leader della economia circolare con oltre 1.000 impiegati e 800 macchinari tecnologici che recupera oltre 1,3 miliardi di bottiglie di plastica all'anno. La riduzione degli impatti ambientali, il motivo della loro nascita, guida tutt'oggi gli investimenti nella ricerca e sviluppo e porta continue innovazioni ai processi. Fra queste, il sistema di tintura dope-dyed, che integra il colorante direttamente durante la filatura ed elimina il seguente passaggio nei bagni di tintura che impiegano ingenti quantità di acqua.

In una prospettiva di circolarità ancora più spinta, REO-ECO è al lavoro per il recupero dei capi di abbigliamento usati e sta sperimentando delle tecnologie che permettano di ri-creare nuovi

capi all'infinito, da tessuto a tessuto. Perché tutti possano capire il valore delle loro scelte e superino le barriere culturali per cui il riciclo è considerato un lavoro sporco, REO-ECO coinvolge tutti i lavoratori in percorsi di formazione e partecipazione attiva in piccolissimi gruppi che facilitano la condivisione per discutere progressi, sfide e scopi.

Perché la terra e gli oceani si rispettano anche così. Una bottiglia alla volta.

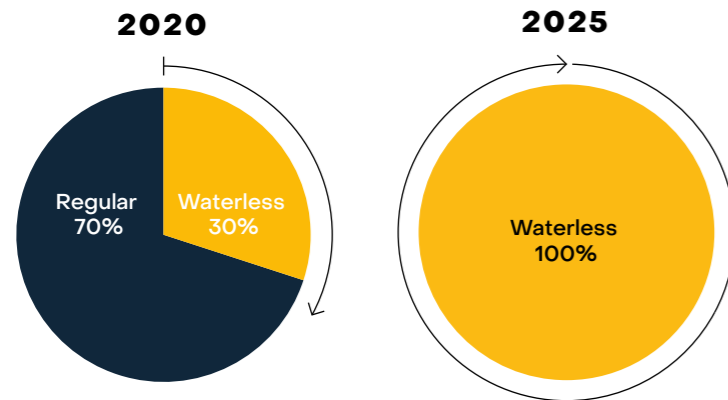




## WATERLESS DENIM

Entro il 2025, tutti i nostri jeans utilizzeranno la tecnologia waterless

La produzione del denim consuma tradizionalmente una grande quantità di acqua. Crediamo che questo debba cambiare: nuove tecniche di produzione ci permettono di risparmiare fino al 95% dell'acqua di processo.



# 2025

Il 30% del nostro denim è prodotto in questo modo, entro il 2025 raggiungeremo il 100%, arrivando così risparmiare oltre 1 miliardo di litri di acqua



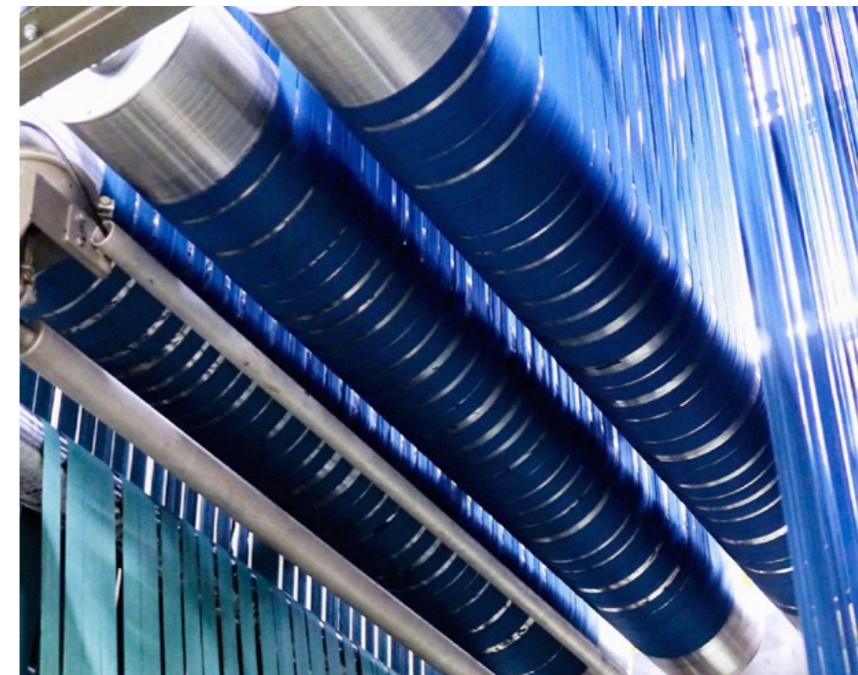
## UN MODO MIGLIORE DI PENSARE IL DENIM

La crescente richiesta per un look "vissuto" ha avuto un impatto sul modo in cui il denim viene prodotto in tutto il mondo, non solo portando le fabbriche tessili a consumare più acqua, ma anche aumentando la quantità di prodotti chimici che vengono impiegati e di conseguenza dispersi.

In particolare, il permanganato di potassio è comunemente usato per

invecchiare il look del denim, ma non è sostenibile per l'ambiente e per le persone che lavorano in fabbrica. Insieme ai nostri fornitori abbiamo iniziato a rinnovare i macchinari e i processi per applicare gli standard più evoluti, permettendoci di eliminare completamente l'uso del permanganato di potassio e di ridurre l'impatto di tutti i capi in denim della nostra collezione.

Inoltre, abbiamo ridotto significativamente la quantità di acqua necessaria nella produzione dei tessuti denim grazie a un processo di tintura low-ratio e all'applicazione dei più avanzati standard ambientali come le pratiche di raccolta dell'acqua piovana, e impianti di trattamento delle acque ad alta efficienza che garantiscono un riutilizzo totale dell'80% dell'acqua.



Il nostro principale fornitore di denim in Bangladesh è la più grande fabbrica di denim al mondo ad aver ottenuto la certificazione LEED Platinum, la più alta designazione per gli edifici sostenibili che riconosce i risultati eccezionali non solo in termini di efficienza idrica, ma anche di risparmio energetico, uso di materiali migliori e qualità dell'aria interna.





## STORIE DI SOSTENIBILITÀ - PIONEER (BANGLADESH)

# UN MODELLO DI CIRCOLARITÀ NEL MONDO DEL DENIM

I temi legati alla sostenibilità ambientale e sociale, e soprattutto la loro applicazione nel mondo della produzione industriale, a volte sono vissuti come ideologici, utopici. Inattuabili nel mondo reale.

Questa storia di uno dei nostri fornitori racconta invece un esempio concreto che rende il percorso verso la sostenibilità una possibilità impegnativa, ma comunque reale.

C'è un luogo in un'area remota del Bangladesh dove l'approccio circolare prova ad essere applicato a tutte le cose. È la fabbrica di Pioneer Denim che ha fatto di Make blue, think green, il suo motto. Fare denim, e farlo producendo il minimo impatto possibile.

Pioneer, ha abbracciato l'idea che l'ambiente è una priorità indiscussa e che ogni risorsa deve essere valorizzata anche a fine vita.



### Si recuperano i tessuti.

Si raccolgono gli sfridi di lavorazione e i capi scartati, recuperando fino al 98% degli scarti di produzione per produrre nuovi capi.

**Si risparmia l'acqua.** Oltre a raccogliere quella piovana (con un impianto di 20.000 lt di capacità all'anno), grazie allo sviluppo di nuove tecnologie, si è praticamente azzerato il consumo di acqua nel processo di tintura. In questo modo, considerando tutti i passaggi di creazione del denim dalla produzione alla tintura, si è arrivati ad un risparmio complessivo di acqua del 63% rispetto ad un processo convenzionale.

Al progetto più ambizioso stanno già lavorando: investire in un sistema di depurazione a osmosi inversa che sarà attivato nel 2023 e in grado di trasformare l'acqua proveniente dalle lavorazioni in acqua potabile. Una risorsa preziosa specialmente in quella regione.

### Si investe nella comunità.

Pioneer ha contribuito alla crescita della comunità che è nata negli anni intorno alla fabbrica favorendo l'economia locale. Alle persone che lavorano nello stabilimento vengono offerti servizi altrimenti inesistenti, come l'asilo nido per i figli e l'assistenza di un presidio medico in fabbrica aperto a tutta la famiglia.

**La fabbrica ha ricevuto la certificazione LEED platinum**, a riconoscimento degli standard ambientali estremamente evoluti

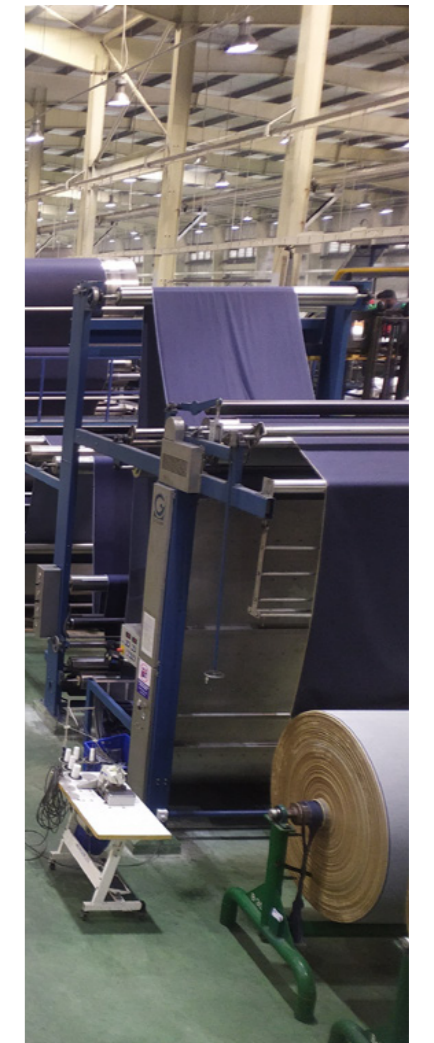
che vengono applicati e che rappresentano lo stato dell'arte in termini di pratiche a basso impatto in ambito industriale.

**L'azienda è certificata Cradle to Cradle**, "dalla culla alla culla". Si tratta di un approccio che si ispira alla natura per rendere sostenibili i modelli industriali e trasformare la produzione in modo che i materiali usati vengano rigenerati a fine vita per essere reimpiegati in nuovi processi. La certificazione valuta l'aderenza ai principi di circolarità considerando cinque criteri: sicurezza dei materiali, riutilizzo dei materiali, carbon footprint (il 50% dell'energia deve essere rinnovabile), gestione delle risorse idriche ed equità sociale.

**E infine, applica la logica della circolarità in ogni contesto...** per esempio, dalla lavorazione del cotone vengono scartati i semi che non si impiegano nel processo tessile. Qui non piace gettare niente, quindi i semi vengono dati da mangiare alle mucche che vivono nei giardini della fabbrica. Ricchi di ferro, fanno produrre più latte che viene poi donato alle famiglie dei lavoratori.

Pioneer è un'azienda operosa e responsabile. Sono orgogliosi di essere stati coinvolti da OVS nella collaborazione con l'Università di Padova per quantificare in modo scientifico i loro impatti in un'ottica di ciclo di vita. Hanno aderito con convinzione, su indicazione di OVS, alla Sustainable

Apparel Coalition. Questo non gli consente di migliorare continuamente la performance delle loro pratiche e raggiungere quella trasparenza sociale e ambientale che i consumatori, collaboratori e le aziende clienti oggi richiedono.





# LA VISCOSA RISPETTA LE FORESTE

Nelle stagioni 2020 abbiamo prodotto circa 2 milioni di capi da cellulosa più sostenibile e l'uso di questa fibra aumenterà in futuro

La viscosa è una fibra prodotta dalla cellulosa estratta dal legno degli alberi. È quindi di origine rinnovabile e non fossile. Presenta però delle criticità legate al processo necessario per trasformare la cellulosa in fibra tessile e alla provenienza del legno.

## LA CERTIFICAZIONE FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)

La certificazione FSC garantisce una fornitura di fibre provenienti da foreste gestite in modo sostenibile, assicurando l'integrità di tutta la filiera tessile. Attraverso il suo importante coinvolgimento di stakeholders, aziende e NGO, FSC è il più grande

Per tutte le fibre derivate dalla cellulosa (viscosa, modal e lyocell) abbiamo quindi scelto di utilizzare solo materiale prodotto da alberi coltivati in foreste gestite in modo sostenibile secondo lo standard FSC (Forest Stewardship Council).

programma per una gestione sostenibile delle foreste, che assicura anche effetti positivi sulle economie e sulle comunità.

Lo standard FSC significa: **Zero deforestazione.** Gli alberi sono tagliati e ripiantati senza produrre una perdita netta in termini di copertura forestale.

**Protezione dell'ambiente.** La certificazione FSC impone il mantenimento della biodiversità, e la protezione di quelle aree ad alto valore ambientale, incluse le foreste primarie.

# CHE

FSC proibisce inoltre l'uso di prodotti chimici tossici che danneggiano i suoli. **Il rispetto dei diritti delle popolazioni indigene.** La certificazione FSC esige che i diritti di proprietà e di uso della terra, e di accesso alle risorse degli abitanti indigeni che vivono nelle foreste vengano mantenuti in linea con gli standard definiti dalle Nazioni Unite. **Paga equa e un ambiente lavorativo rispettoso.** FSC include nel suo sistema gli standard fondamentali in materia di lavoro. La certificazione assicura formazione, sicurezza e salari dignitosi per tutti i lavoratori.

# LA NOSTRA BATTAGLIA ALLA PLASTICA MONOUSO

La plastica è un materiale utilissimo, un'innovazione tecnologica che ha avuto un ruolo fondamentale in ambiti decisivi e ha permesso all'uomo di raggiungere il livello di sviluppo e qualità della vita attuali. Il problema nasce quando questa risorsa, per sua natura durevole, viene utilizzata come "usa e getta" e dispersa nell'ambiente; gli impatti in questo caso superano di gran lunga i benefici.

Per questo abbiamo deciso da anni di bandirne l'uso nella nostra sede, eliminando completamente stoviglie e bottiglie in plastica monouso, e stiamo lavorando per allargare il nostro impegno a tutti gli ambiti aziendali.

Nel 2020 abbiamo ridisegnato il packaging dei nostri prodotti per eliminare o sostituire con carta

FSC le buste che contenevano i nostri capi, risparmiando circa 27 tonnellate di plastica. Il progetto avrà un'evidenza in store nel corso del 2021. Per le prossime stagioni stiamo lavorando all'eliminazione di tutti gli altri elementi minori in plastica nei nostri prodotti (plastica per mantenere la forma dei colletti delle camicie, fili per tenere insieme i bundle di calzini...). Inoltre stiamo estendendo le linee guida per il packaging anche ai fornitori di prodotti in concession che vendiamo nei nostri punti vendita.

Raccogliamo in un sistema chiuso i nostri appendini, in modo che vengano riutilizzati o restituiti al fornitore per essere riciclati in modo efficiente quando danneggiati, per un totale nel 2020 di 195 tonnellate di plastica riciclata.

# 11<sup>MILIONI</sup>

Nel 2020 abbiamo riciclato 11 milioni di appendini.

# 100<sup>%</sup>

Abbiamo eliminato il 100% della plastica vergine dai contenitori dei nostri prodotti.

Abbiamo completato una mappatura di tutti gli altri usi aziendali della plastica monouso, per esempio in ambito logistico (buste per la protezione dei capi durante il trasporto in nave, nastri adesivi per la chiusura dei cartoni di spedizione...) o nei punti vendita, dove siamo continuamente al lavoro per trovare soluzioni sostenibili alternative alla plastica in ordine di priorità.

In particolare, nel 2020 e con implementazione a partire dal

2021, si è avviato il progetto di sostituzione della plastica vergine con quella riciclata per tutte le buste logistiche.

# 40<sup>MILIONI</sup>

Questo passaggio significa evitare la produzione di circa 40 milioni di buste all'anno.



# MONDO CASA



L'abbigliamento è il nostro core business, ma dal 2008 siamo presenti sul mercato con una collezione di prodotti per la casa a marchio Croff che distribuiamo in negozi monomarca e in aree dedicate nei negozi UPM e in alcuni a insegna OVS.

Da qualche anno abbiamo esteso le considerazioni di sostenibilità anche ai prodotti per la casa. Come per quelli di abbigliamento, il focus primario è sulla selezione di materiali a basso impatto. In particolare, nella collezione Eco by Croff impieghiamo il 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.

Inoltre, stiamo lavorando per eliminare la plastica dai nostri packaging e pianifichiamo di arrivare a escluderla completamente entro il 2021.

Infine, lo store concept si caratterizza per il design dalle linee pulite e premia le scelte dei materiali di arredo e illuminotecnici sostenibili.



# MONDO BEAUTY

La nostra offerta cosmetica è fatta da un modello multibrand. Gestiamo con cura la scelta della gamma di prodotti da inserire in assortimento, privilegiando i fornitori impegnati in percorsi di sostenibilità come ad esempio The Body Shop, un'azienda certificata B Corp; o Everyday for Future, marchio che formula con ingredienti naturali e vegani. La ricerca di soluzioni sostenibili avanza velocemente, ma presenta ancora dei limiti, legati alla specifica tipologia dei prodotti. La nostra strategia è di cercare la migliore soluzione con grande trasparenza verso il consumatore.



Scegliamo con cura le formule dei nostri prodotti, secondo standard di sicurezza e qualità e attenzione alla salute e al benessere dell'uomo e dell'ambiente. I prodotti sono efficaci, semplici e "puliti", ovvero privi di ingredienti "negativi" secondo i protocolli del Clean Beauty. Si tratta di formule brevi essenziali, dove tutte le aggiunte inutili sono eliminate, e che privilegiano ingredienti da fonti sostenibili.

I packaging sono scelti per garantire la sicurezza dei prodotti e preservare le caratteristiche funzionali e sensoriali delle formule nel tempo. Dove possibile utilizziamo materiali sostenibili, come vetro o materie prime da fonti rinnovabili o rigenerate

e riduciamo l'impiego di plastica. Nella nostra linea di solari Shaka abbiamo ottimizzato il peso del packaging del 50% rispetto alle confezioni normali, e utilizzato plastica OWP, Ocean Waste Plastic, cioè plastica riciclata recuperata dai mari. Anche gli ingredienti, soprattutto i filtri solari, sono selezionati per non danneggiare gli ecosistemi marini.

Infine, da due anni, tutta la carta che acquistiamo per il packaging dei prodotti beauty è certificata FSC, e garantisce che impieghi materie prime da foreste gestite in maniera corretta e responsabile secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.





# S U P C H A I N P L Y





## S U P P L Y C H A I N

Abbiamo cura delle persone che lavorano lungo tutta la catena di fornitura e dell'ambiente in cui vivono.

La nostra strategia di sostenibilità può essere efficace solo se coinvolge tutti gli attori della supply chain e diventa un motore di co-evoluzione dove tutti partecipano a una progressiva costruzione di valore condiviso e sviluppo economico e sociale nei luoghi di produzione.

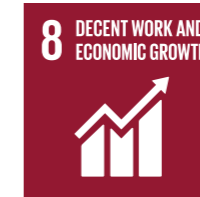
### IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) DELLE NAZIONI UNITE

Con le scelte che facciamo nella gestione della nostra supply chain possiamo influenzare il raggiungimento di diversi obiettivi di sviluppo sostenibile, in particolare:



**Acqua pulita e servizi igienico sanitari**, mira a combattere la scarsità di acqua potabile, un problema in crescita a causa della crisi climatica, con la promozione di scelte mirate a migliorare l'efficienza dell'utilizzo di acqua in ogni settore e contribuire a fermare l'esaurimento di questa risorsa fondamentale.

In OVS, promuoviamo pratiche di conservazione dell'acqua nei processi produttivi come già descritto nella sezione prodotto e adottiamo delle linee guida rigorose di wastewater management per il controllo degli effluvi dei nostri fornitori.



**Lavoro dignitoso e crescita economica**, per costruire un'economia sostenibile e una società in grado di offrire opportunità di lavoro adeguate ai bisogni delle persone.

OVS in questo ambito ha un ruolo importante nel promuovere lungo la supply chain condizioni di lavoro dignitose e remunerate in modo equo, che offrano sicurezza e protezione sociale e garantiscano prospettive di sviluppo personale e pari opportunità tra uomini e donne al fine di sostenere lo sviluppo economico e sostenibile dei luoghi di produzione.



**Consumo e produzione responsabili**, punta a creare sistemi per fare di più e meglio con meno; attraverso la riduzione dell'impiego di risorse, del degrado e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo, migliorando la qualità della vita di tutti.

Con questo fine in OVS promuoviamo la circolarità con interventi concreti volti a utilizzare gli scarti di produzione e processi produttivi che riducono l'impatto ambientale della nostra supply chain.





# LA NOSTRA SUPPLY CHAIN

**Nel 2020 abbiamo svolto 580 audit sui fornitori responsabili di oltre l'80% della nostra produzione totale.**

L'ecosistema complesso coinvolto nella produzione dei nostri prodotti è caratterizzato da diverse capacità di gestione dell'attività d'impresa e di tutela dell'ambiente, dei lavoratori e delle comunità locali. In questo contesto, la strada che abbiamo intrapreso è quella di adottare e promuovere le migliori pratiche di produzione responsabile e rafforzare le collaborazioni di settore per guidare un miglioramento di sistema.



## CODICE DI CONDOTTA

Tutti i nostri fornitori sono selezionati in conformità a parametri ambientali e sociali rigorosi definiti in un Codice di Condotta che introduce linee guida vincolanti in materia di prestazioni ambientali e sociali, per un continuo miglioramento dei livelli di trasparenza e sostenibilità.

Il Codice è ispirato alle normative internazionali di riferimento, come la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, la Dichiarazione universale dei diritti umani e dalle Convenzioni ILO – International Labour Organization – oltre che ad altre best practice di settore.

Accettando di lavorare con noi ogni fornitore aderisce formalmente al Codice di Condotta. Ci assicuriamo che i principi descritti vengano resi noti a tutti i lavoratori. Richiediamo che venga resa visibile nei locali dell'azienda la copia in lingua locale e pubblicizzata la mail alla quale possono essere inviate le denunce anonime di non conformità. Nel 2020 è stata ricevuta una sola segnalazione poi risultata non pertinente.

## MISURAZIONE CONTINUA

Per monitorare in modo integrato la performance complessiva dei fornitori abbiamo definito un nuovo concetto di qualità del servizio, che include la sostenibilità al pari degli altri criteri di valutazione rilevanti per il business.

Per misurare sinteticamente il profilo di sostenibilità di ciascun fornitore ci basiamo sulle informazioni raccolte attraverso certificazioni esterne, piattaforma Higg e quanto rilevato nel programma interno di audit, che considera la loro capacità di ridurre gli impatti sull'ambiente, garantire condizioni adeguate di lavoro, il grado di trasparenza e impegno del fornitore in tema di responsabilità sociale d'impresa.

## AUDIT E PIANI DI MIGLIORAMENTO

Per assicurare l'adesione ai principi sanciti dal Codice di Condotta e valutare le performance ambientali e sociali della nostra supply chain, oltre 40 nostri collaboratori effettuano controlli sui nostri fornitori. 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 delle nostre persone nei casi dove si ritiene necessario un intervento diretto, mantenendo il monitoraggio dell'intera catena di fornitura.

Nel caso vengano identificate delle criticità, concordiamo un piano di azione per la loro risoluzione con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per recepire eventuali feedback e miglioramenti.



## HIGG INDEX

L'Higg Index è una suite di strumenti di valutazione che permette di misurare e confrontare le prestazioni di sostenibilità di tutto il settore promosso dalla Sustainable Apparel Coalition a cui aderiamo dal 2017.

Dal 2020 accettiamo nuovi fornitori solo se condividono i propri dati sulla piattaforma Higg Index. Prima dell'avvio della fornitura e poi ogni 12/18 mesi tutte le nostre fabbriche vengono valutate rispetto alla conformità al codice di condotta e alle performance ambientali e sociali.

Grazie alle informazioni riportate nella piattaforma possiamo avere una visione di insieme della performance della nostra supply chain e individuare le priorità di intervento in modo da definire dei piani d'azione mirati e supportare i fornitori in un cambiamento positivo.

80%



**L'80% del volume produttivo di OVS del 2020 proviene da fornitori impegnati in programmi di miglioramento attraverso la piattaforma Higg. Nel 2022 arriveremo al 100%**

## CONTROLLI DI SICUREZZA



**Nel 2020 abbiamo acquistato il 58,2% di prodotti da filiera certificata OEKO-TEX, in aumento rispetto al 2019.**

La sicurezza dei nostri prodotti è per noi fondamentale anche considerando la nostra posizione di leadership nel segmento dell'abbigliamento bambino.

Applichiamo severe restrizioni all'uso di sostanze chimiche e abbiamo stabilito parametri più stringenti rispetto ai limiti di legge per i residui di sostanze chimiche nocive sui capi d'abbigliamento, elencate nella nostra RSL (Restricted Substance List). Ne richiediamo l'applicazione anche ai nostri produttori, come parte integrante del contratto.

Ogni articolo che mettiamo in vendita è stato verificato secondo i nostri protocolli di sicurezza da uno dei laboratori accreditati con cui collaboriamo.

A ulteriore garanzia per il consumatore, in particolar modo per l'abbigliamento bambino e intimo, abbiamo ottenuto da diversi anni la certificazione OEKO-TEX 100 per assicurare la sicurezza del capo anche attraverso questo standard.



## PRATICHE DI ACQUISTO RESPONSABILE

Adottiamo pratiche di acquisto responsabili lungo tutta la catena di fornitura che applichiamo anche in situazioni particolari come quelle che stiamo vivendo per la pandemia. Concordiamo con i fornitori condizioni che consentano di operare in sicurezza e rispettando le varie esigenze di conformità, per esempio evitando modifiche degli ordini in corso di produzione e rispettando i termini di pagamento.



## LIVELLO DEI SALARI

Ci impegniamo a promuovere un lavoro dignitoso e un sistema equo di retribuzione che possa sostenere le reali necessità di vita dei lavoratori, ovunque nel mondo. Per identificare eventuali opportunità di miglioramento, monitoriamo le retribuzioni pagate dai nostri fornitori rispetto a benchmark di riferimento, come quello di Global Living Wage Coalition e portiamo avanti delle iniziative specifiche

per approfondire il tema e sperimentare possibili soluzioni.

Tutti i lavoratori nella nostra supply chain ricevono una retribuzione pari o superiore al minimo di legge. Tuttavia siamo consapevoli che in alcune situazioni questa soglia retributiva potrebbe essere inferiore al benchmark per un Living Wage.

Riteniamo che la contrattazione collettiva e meccanismi di

partecipazione attiva siano gli strumenti più efficaci per assicurare un livello retributivo e condizioni di lavoro coerenti con l'effettivo costo della vita. Il nostro obiettivo è che entro il 2030 tutti i lavoratori della nostra supply chain possano accedere a organismi di rappresentanza democraticamente eletti e a un sistema di contrattazione collettiva.

## PARITÀ DI GENERE

Più della metà dei lavoratori dell'industria tessile sono donne, ma questa maggioranza si squilibra a favore di alte percentuali maschili nei ruoli di supervisione e direzionali (1). Siamo convinti che la parità di genere sia una reale necessità all'interno della Supply Chain e per questo spingiamo per supportare ogni progetto di sostegno all'istruzione e all'empowerment femminile, che possa aprire altre opportunità lavorative rispetto alla situazione presente.



## TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ

La trasparenza è un valore fondamentale per noi. Pubblichiamo la lista di tutti i fornitori che realizzano i nostri prodotti e anche una selezione di fornitori di materie prime e filati, sia sul sito corporate, sia in ciascuna scheda prodotto sul sito [www.ovs.it](http://www.ovs.it).

Per un migliore controllo del ciclo produttivo non consentiamo il ricorso a sub-forniture salvo casi in cui questa venga espressamente autorizzata.

Per i prossimi anni stiamo 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 dei fornitori di secondo e terzo livello.





## COLLABORAZIONI DI SETTORE

Un vero cambiamento di sistema può essere portato avanti solo con la collaborazione di tutti gli attori coinvolti. Vogliamo contribuire a creare un approccio condiviso rafforzato da alleanze e collaborazioni e per questo aderiamo attivamente a iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità nel settore della moda.

### SUSTAINABLE APPAREL COALITION

Abbiamo creduto nella Sustainable Apparel Coalition (SAC) da subito e siamo stati la prima azienda di moda italiana ad aderire nel 2017. La Sustainable Apparel Coalition lavora per sviluppare e diffondere pratiche sostenibili e di trasparenza nel settore della moda. L'obiettivo centrale è di creare trasparenza tra i soggetti della filiera, che è il passo fondamentale per innescare percorsi di miglioramento concreti ed efficaci.

### CIRCULAR FASHION PARTNERSHIP

Siamo parte del comitato direttivo della Circular Fashion Partnership in Bangladesh, un progetto multi-stakeholder guidato dalla Global Fashion Agenda (GFA).

L'iniziativa nasce per promuovere concretamente l'economia circolare in Bangladesh, per 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.

In questo particolare anno, inoltre, la partnership si è operata per impiegare gli eccessi di produzione causati dalla pandemia e la riduzione di ordini da parte di alcuni brand.



## ALTRE COLLABORAZIONI

### THE ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY IN BANGLADESH

Un vero cambiamento di sistema può essere portato avanti solo con la collaborazione di tutti gli attori coinvolti. Vogliamo contribuire a creare un approccio condiviso rafforzato da alleanze e collaborazioni e per questo aderiamo attivamente a iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità nel settore della moda.

Una delle nostre fabbriche in Bangladesh ha subito di recente un incendio, ma proprio grazie agli interventi strutturali e alla formazione promossi dal programma, per il quale hanno ricevuto una Recognition Letter dal RMG Sustainability Council (RMC) non ha subito danni.

“Grazie ai corsi di sicurezza e all'installazione di attrezzature antincendio, abbiamo salvato la nostra vita, i nostri beni e i nostri prodotti”. Mr. Musa, Northern Head of HR and Admin

### FEDERDISTRIBUZIONE

Partecipiamo ai gruppi di lavoro di Federdistribuzione per l'integrazione e l'impostazione di nuove normative italiane ed europee per l'inclusione di standard di sostenibilità.

### 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.

In particolare abbiamo partecipato al gruppo di lavoro “Sistemi e modelli di progettazione, produzione, distribuzione e consumo sostenibili e circolari” che nel 2020 ha pubblicato un position paper, il rapporto di filiera “L'economia circolare nelle filiere industriali: i casi tessile, abbigliamento e moda (TAM) e mobilità elettrica”.



# APPARELS VILLAGE BANGLADESH

## INTERVISTA CON MR FAYAZ MIRZA, DIRETTORE



Parlare con Mr Fayaz Mirza direttore di Apparels Village, uno dei nostri principali fornitori di cotone biologico in Bangladesh, ci conferma che una catena di fornitura può davvero diventare una catena di valore.

### Quando è cominciata la vostra collaborazione con OVS?

Apparels Village è stata fondata nel 2001, e la collaborazione con OVS è iniziata di lì a poco, nel 2004. La nostra consapevolezza

che si potesse operare in un modo sostenibile si è consolidata proprio con questa importante partnership. E grazie a OVS abbiamo cominciato ad utilizzare la piattaforma Higg che adesso è diventato uno strumento importante della nostra gestione.

### Quali sono le vostre attività principali?

Le nostre attività sono integrate, dalla tessitura al confezionamento del capo finito. Compriamo le rocche di filato, prodotte da chi acquista direttamente da coltivatori che lavorano solo con metodi biologici.

### Cosa può dirci del cotone biologico?

Noi compriamo e lavoriamo solo cotone biologico. Non era una cosa comune venti anni fa. Il fatto che gli acquirenti negli ultimi anni si muovano verso il biologico ha confermato che abbiamo fatto la scelta giusta. Tutti gli attori della filiera biologica sono certificati, anche noi lo siamo per poter certificare i prodotti

finiti. La piena tracciabilità è fondamentale. Sono stato in India a conoscere un fornitore di cotone e la storia che c'è dietro al nostro prodotto. E ho capito il valore della scelta biologica, per noi, per gli agricoltori, per le loro comunità e per i nostri clienti. Il processo è gestibile, richiede solo più attenzione e cura e spero che in futuro la domanda e l'offerta possano continuare a crescere come stanno facendo oggi.

### Quali sono le altre azioni di sostenibilità ambientale e sociale su cui Apparels Village ha lavorato e di cui è più orgoglioso?

Ne voglio menzionare due. La prima riguarda l'acqua, che è una risorsa fondamentale che abbiamo gestito sempre con grande attenzione. Avevamo già un impianto di trattamento delle acque e nel 2020 siamo passati a un sistema di depurazione che applica le migliori tecnologie e con 5 passaggi rende l'acqua potabile. È stato un grande investimento per noi, siamo gli unici in Bangladesh con questo impianto e ne siamo molto orgogliosi.

E poi, gli alberi. Nella nostra cultura, di solito un'area verde è vissuta come uno spreco di spazio. E invece gli alberi sono importanti per l'aria che respiriamo e non solo. All'inizio, quando è stata fondata questa fabbrica, in questa zona non c'era nulla. La comunità è cresciuta intorno allo stabilimento a discapito degli alberi che erano stati tagliati per fare spazio ai nuovi insediamenti. Quando ce ne siamo accorti, abbiamo iniziato a ripiantarli noi stessi e a chiedere a tutti nella comunità di farlo, facendo capire la loro importanza. Anche in questo modo si cambiano le cose.

### Quale sarà il prossimo passo?

Vogliamo passare al 100% di energie rinnovabili e il prossimo investimento sarà sull'impianto fotovoltaico. Dobbiamo solo capire dove montare i pannelli. Il posto migliore è il tetto, però i nostri tetti per motivi di sicurezza antincendio devono rimanere liberi e stiamo studiando un'altra sistemazione. Sono sicuro che ci riusciremo.

### In conclusione, qual è la sua idea sul grande tema della sostenibilità?

Mi sono fatto l'idea che alla fine il fattore più importante sia il fattore ambientale. Da questo deriva tutto e senza questo non ci siamo neanche noi, come esseri umani.

"The most important factor is the environmental factor", ci ripete.





## PROTEGGERE LA SUPPLY CHAIN DURANTE LA PANDEMIA



**Il 93% dei fornitori  
è soddisfatto o molto soddisfatto  
di lavorare con noi**

La pandemia ha accentuato rischi economici e sociali per tutta la nostra catena del valore e richiesto una particolare attenzione alle relazioni che intratteniamo con i nostri fornitori. Malgrado l'improvvisa e imprevedibile chiusura dei nostri negozi nei mesi dei lockdown, ci siamo impegnati a minimizzare l'impatto economico e quindi sociale sui fornitori, i lavoratori e le loro famiglie. Come risultato, solo lo 0,6% degli ordini è stato annullato e il 5% non ancora avviato alla fase produttiva è stato rimandato alla stagione successiva, confermando

i relativi impegni contrattuali. A seguito della importante perdita di incassi affrontata e il differimento di alcune spedizioni di merce è stata necessaria una dilazione nei pagamenti che siamo riusciti a contenere nel 16% dell'ordinato. Tutte le misure sono state concordate con i fornitori e grazie al rapporto corretto che abbiamo costruito negli anni, il 93% dei fornitori si dichiara "Soddisfatto" o "Più che soddisfatto" nell'ultimo sondaggio sul livello di soddisfazione nella relazione commerciale con OVS anche in questo periodo difficile (10).

Nessuna delle fabbriche con cui lavoriamo ha dovuto chiudere definitivamente a causa della pandemia, ma ci sono state delle riduzioni di organico produttivo stimate di circa il 7% e alcuni ritardi nei pagamenti degli stipendi dichiarati in circa 10 giorni in media per l'11% della forza lavoro delle fabbriche.

Andando avanti, continueremo ad operare con correttezza per proteggere gli anelli più deboli della supply chain e costruire un rapporto di collaborazione di cui possano beneficiare tutti.





# CELINATI





## CLIENTI

Utilizziamo un approccio trasparente e coinvolgente per accompagnare i nostri clienti nello sviluppo di una cultura della sostenibilità.

Con i nostri prodotti raggiungiamo milioni di clienti, soprattutto famiglie, e sentiamo la responsabilità di guidare un cambio culturale e scelte consapevoli. Per questo, da anni, siamo coinvolti in attività di sensibilizzazione sociale e ambientale rivolte soprattutto ai più giovani. Nel 2020 abbiamo dato una grande spinta alla comunicazione trasparente del nostro operato e degli impatti ambientali che ne conseguono. Abbiamo implementato il progetto ECO VALORE. Per ogni capo presente sul nostro sito e-commerce indichiamo, oltre alla composizione e al nome del fornitore, il consumo di acqua per la produzione, le emissioni di CO2 per la realizzazione e l'indice di riciclabilità del prodotto.

Dal 2019 pubblichiamo la lista completa dei nostri fornitori diretti e ci stiamo preparando per pubblicare le liste dei fornitori di secondo e terzo livello a partire dal 2021.

Un ruolo importante nella definizione delle nostre strategie viene svolto dall'ascolto del cliente che raggiungiamo con ricerche e survey dedicate, la raccolta continua dei feedback e il nostro programma di loyalty.

# 2020

COMUNICAZIONE  
TRASPARENTE



## IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) DELLE NAZIONI UNITE

Con la forza dei nostri marchi, la capillarità della nostra rete di negozi e l'impegno a giocare un ruolo attivo nelle comunità, possiamo influenzare il raggiungimento di diversi obiettivi di sviluppo sostenibile - in particolare:



**Città e comunità sostenibili**  
- L'obiettivo mira a rendere le città e le comunità più inclusive e 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**  
- L'obiettivo promuove l'adozione di pratiche di consumo sostenibili. Ci impegniamo a promuovere consapevolezza e comportamenti virtuosi nelle famiglie che raggiungiamo con una comunicazione trasparente e investimenti in attività educative.



# ENTRO IL 2021, TUTTI I NOSTRI ABITI SARANN O TRASPARENTI

L'indice ECO VALORE, guida semplice e immediata, appare ora su tutti gli articoli OVS nel nostro sito e-commerce: permette agli utenti di capire a colpo d'occhio l'impatto ambientale specifico di ciascun articolo.

Prevediamo di estenderlo anche al portafoglio UPIM nel 2021 e di migliorare ulteriormente l'algoritmo di calcolo per renderlo ancora più preciso, anche attraverso progetti di ricerca universitaria.



## ECOVALORE: INFORMAZIONI CHIARE PER SCELTE SOSTENIBILI

Pensiamo che ognuno debba conoscere l'impatto ambientale dei vestiti che acquista, per poter fare scelte consapevoli. Per questo abbiamo creato - insieme all'Università di Padova - l'indice ECO VALORE. ECO VALORE è in realtà composto da tre indici. Il primo misura la quantità di acqua utilizzata per produrre l'articolo. Il secondo misura le emissioni di CO<sub>2</sub> causate dalla produzione. Il terzo indica quanto è riciclabile l'articolo. Combinando questi tre dati, ECO VALORE offre una descrizione della sostenibilità dell'articolo. Questo fa di OVS una delle prime aziende di moda al mondo a rendere pubbliche queste informazioni. Crediamo che l'evoluzione, come industria, sia possibile solo attraverso atti di trasparenza radicale.





## TUTTO QUELLO CHE C'È DA SAPERE



### FORNITORI

Per ogni articolo puoi trovare il nome del fornitore che lo ha prodotto. La trasparenza della catena di approvvigionamento è la chiave per assicurare pratiche responsabili e una scelta consapevole. Questa t-shirt è stata prodotta in Bangladesh da Reedisha Textstripe Limited.

### MATERIALI

Per ogni articolo indichiamo in dettaglio i materiali di cui è fatto. Per questa t-shirt abbiamo usato 100% cotone organico.

#### CONSUMO D'ACQUA



La moda consuma acqua. Il processo di produzione di questa maglietta ha consumato 400,9 litri d'acqua, il 34% in meno di un indumento prodotto in modo convenzionale.

#### EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>



Tutti i vestiti hanno un'impronta di carbonio. La produzione di questa t-shirt ha emesso 1,3 kg di CO<sub>2</sub>, il 52% in meno di un indumento prodotto in modo convenzionale.

#### CIRCULARITÀ



Un capo d'abbigliamento può passare da non riciclabile (punteggio indice 0) a completamente riciclabile (punteggio indice 10). Questa t-shirt ha un punteggio di circolarità di 5,3.

# QUELLO CHE CONTA

### CONSUMO D'ACQUA ED EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>

Quando si cerca di misurare l'impatto ambientale - il consumo d'acqua e le emissioni di CO<sub>2</sub> - di un singolo capo d'abbigliamento, dobbiamo adottare un approccio from cradle to gate: dalle prime fasi della produzione al momento in cui il capo viene ritirato e acquistato dal cliente. Questo ci richiede di guardare alle diverse fasi del ciclo di vita del prodotto. La prima riguarda le materie prime, il

che significa capire come vengono estratte (per le fibre naturali) o prodotte (per quelle artificiali). Fa una grande differenza se stiamo usando poliestere, biocotone o modal. La seconda fase è la fabbricazione, quando le materie prime vengono lavorate e assemblate nel prodotto finale. Ci concentriamo su ogni singola parte del processo: filatura, taglio, finitura, imballaggio. Infine, anche il trasporto e la distribuzione degli articoli giocano un ruolo nel determinare il loro impatto ambientale. Oltre a questo, ci sono informazioni specifiche che possono influenzare questi indici come il peso dell'articolo, la sua composizione, la sua provenienza ed eventuali processi di lavorazione speciali.

### CIRCULARITÀ

L'indice di circolarità va da 0 a 10 e misura quanto sia riciclabile un capo d'abbigliamento. Per farlo, prendiamo in considerazione diversi fattori: prima di tutto, che tipo di fibre sono utilizzate. Per esempio, il poliestere è più facile da riciclare del cotone. Un altro fattore è il numero di tipi di fibre diverse: man mano che il numero cresce, diventa sempre più difficile riciclare il capo. Infine, consideriamo il numero di componenti (es. fronte, retro, imbottitura). Più alto il numero di componenti, più difficile e costoso diventa il riciclo.





## PIÙ VICINI CON IL DIGITALE

INTERVISTA CON ANNA MATTEO



Abbiamo incontrato Anna Matteo – Digital Transformation & Chief Information Officer di OVS – per capire come la sostenibilità c'entri, eccome, con il suo lavoro.

### Per cominciare, qual è stato il percorso che l'ha portata in OVS?

Mi sono laureata in ingegneria elettronica e ho conseguito una specializzazione in laser e fibre ottiche, lavorando in laboratori di ricerca in Italia e all'estero. In

seguito ho una lunga esperienza con la società che seguì l'ingresso di internet in Italia per poi passare al mondo dei media, lavorando alla digitalizzazione di brand come Donna Moderna, Vogue, Vanity Fair e Il Sole 24 Ore. Nel 2017 sono arrivata in OVS, occupandomi del piano di digitalizzazione dell'azienda e della trasformazione, in chiave digitale, della funzione dell'IT con un ruolo che è sempre stato al confine tra marketing e tecnologia.

### Come si lega il digitale alla questione ambientale?

Il legame è forte anche se forse, a volte non così evidente. La trasformazione digitale è uno strumento fondamentale per lo sviluppo della sostenibilità. Proprio in questi giorni il Financial Times apre con un articolo su come le big tech aiutino la green economy. In effetti gli ambiti sono intimamente connessi. Non ci potrà essere una trasformazione sostenibile senza innovazione tecnologica ed è anche per questo che sono appassionata del mio lavoro.

### Ci fa qualche esempio di tecnologie che fanno ridurre il vostro impatto sull'ambiente?

Vi parlo delle tre principali a cui tengo moltissimo. Abbiamo messo a punto una nuova piattaforma digitale in cloud, che è un'innovazione radicale dei processi di acquisto e approvvigionamento dei nostri prodotti. Ci permette di migliorare la tracciabilità di tutto ciò che riguarda i singoli articoli, le fabbriche, la provenienza dei tessuti, la composizione dei materiali, i risultati dei test di qualità e sicurezza.

Possiamo quindi monitorare i progressi che stiamo facendo, o meno, in termini di impatto ambientale.

Altro esempio è la nuova piattaforma di collaborazione digitale che usa telecamere e lavagne interattive: connette gli uffici della nostra sede con quelli esteri e i fornitori, consentendo la negoziazione e il controllo qualità dei campioni in remoto. Rispetto a prima si riducono, o

si azzerano, tutti i viaggi e gli spostamenti che avvenivano per le contrattazioni, le ispezioni e si limita notevolmente il numero di spedizioni dei campioni per le varie approvazioni.

E poi c'è il grande lavoro che stiamo facendo sulla spinta all'e-commerce di prossimità che è un tema fondamentale per la sostenibilità. OVS ha oltre 1300 punti vendita in Italia e, tra questi, negozi di dimensioni più piccole e gli OVS KIDS che vendono selezione dell'offerta OVS.

Abbiamo lanciato di recente un progetto pilota, che sarà esteso a rete nei prossimi mesi, chiamato "Tutto l'assortimento in un click": attraverso un tablet in negozio, i clienti possono consultare tutta la collezione di OVS, fare i loro ordini e tornare in negozio per provare i capi e acquistarli. In questo modo riusciamo ad abbattere i costi ambientali della consegna porta a porta e dei resi, che sono sempre molto alti rispetto alle consegne più efficienti centralizzate nei negozi.

Questi sono alcuni esempi di tecnologie evolute che ci hanno fatto cambiare le modalità di lavoro, migliorandone l'efficienza e la qualità, e supportare il nostro ambizioso programma di sostenibilità molto ambizioso.

**Grazie e buon lavoro, davvero.**

## L'E-COMMERCE DI PROSSIMITÀ DI OVS - ASSORTIMENTO, COMODITÀ E MINIMO IMPATTO

Il servizio di e-commerce di prossimità coniuga i vantaggi dello shopping on-line con il valore di uno degli asset di OVS: la rete di negozi presente in modo capillare su tutto il territorio nazionale. Da una parte assicura la vasta possibilità di scelta e la comodità tipica degli acquisti on-line, dall'altra ne riduce gli aspetti negativi legati alla consegna porta a porta, tra cui gli alti impatti ambientali derivanti dalla perdita di efficienza della distribuzione centralizzata sui negozi fisici. Diversi fattori determinano l'impatto ambientale di un acquisto on-line, ma numerosi studi (11) dimostrano che l'incidenza del trasporto di ultimo miglio, cioè della tratta dal magazzino centrale al domicilio, sia uno dei contributi più significativi. Il servizio di prossimità offerto da OVS, con l'attivazione di tutta la rete dei negozi distribuiti sul territorio, permette di abbattere questo contributo e rendere questa forma di acquisto la più sostenibile.





# DALLA PARTE DELLA COMUNITÀ

Promuoviamo progetti che creano valore condiviso nelle comunità, mettendo a frutto la fiducia che i clienti ripongono in noi e costruendo partnership solide con organizzazioni italiane e internazionali riconosciute per l'impegno in ambito sociale, culturale e ambientale.

Considerata l'importanza del mondo del bambino per il nostro business, sosteniamo in particolare progetti a favore di bambini e ragazzi.



## KIDS CREATIVE LAB

IMPARARE E CRESCERE,  
CREANDO



Kids Creative Lab è il progetto educativo lanciato nel 2012 e pensato da OVS per i bambini. L'obiettivo è promuovere attività scolastiche che permettano di approfondire temi importanti quali l'arte, la moda, l'ecologia, l'alimentazione e la biodiversità attraverso il lavoro di gruppo e la creatività.

L'ultima edizione, nata in collaborazione con WWF Italia, è stata ideata con l'intento di sensibilizzare i più giovani insegnando loro a conoscere e

contrastare l'inquinamento dovuto alla dispersione di plastica in natura con l'iniziativa "C'è di mezzo il mare".

Bambini e adulti sono stati invitati a ripensare il modo in cui vengono adoperate le materie plastiche, imparando a conoscerne le caratteristiche d'impiego, le alternative esistenti e le conseguenze della dispersione in natura attraverso un'azione didattica e creativa, fornendo materiale didattico gratuito agli insegnanti per formare gli alunni sul tema e

organizzando dei workshop educativi. Per passare concretamente all'azione, l'iniziativa aveva previsto una giornata di pulizia di spiagge e fiumi, ma a causa del lockdown è diventata una gara digitale per genitori e bambini sul tema del riciclo, della pulizia e della consapevolezza degli sprechi.

Nel corso delle 7 edizioni del programma abbiamo registrato un costante aumento nella partecipazione raggiungendo complessivamente 33.500 scuole, 274.000 classi, 7.210.000 bambini.



## OVS E SAVE THE CHILDREN

### INSIEME PER I BAMBINI IN DIFFICOLTÀ

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.



Complessivamente nel 2020, abbiamo sostenuto Save the Children con 161.000 €.

Insieme, negli anni, abbiamo:

Raccolto oltre

# 2

milioni e mezzo di euro

Raggiunto oltre

# 45.000

famiglie e bambini

Offerto aiuto concreto in

# 4

emergenze umanitarie

Sostenuto progetti di istruzione ed  
educazione sanitaria in tutto il mondo



## WONDER(FUL) WOMAN 2020

### PER L'EMANCIPAZIONE DI BAMBINE E RAGAZZE

Milioni di bambine e ragazze nel mondo, sono costrette ad abbandonare la scuola, a occuparsi della famiglia e della casa, a sposarsi giovanissime con uomini molto più grandi di loro. A rinunciare per sempre alla propria infanzia e al proprio futuro.

Su questa realtà, resa ancora più cupa dall'impatto del Covid-19, OVS e Save the Children hanno acceso i riflettori a pochi giorni dalla Giornata Internazionale delle Bambine, che si celebra ogni anno l'11 ottobre. Con l'iniziativa "Wonder(ful) Woman", tre testimonial di talento hanno portato la loro testimonianza per affermare i diritti universali di ogni donna a partire dall'infanzia. Grazie a parte dei ricavati della vendita di una felpa in edizione limitata, OVS ha contribuito a finanziare i progetti dell'organizzazione a sostegno delle bambine e delle ragazze nei quartieri poveri di Mumbai, in India. Il progetto ha come obiettivo lo sviluppo delle capacità di ragazzi e ragazze e la formazione di Ambasciatori di adolescenza per diffondere la consapevolezza sulla salute, l'igiene e l'alimentazione.

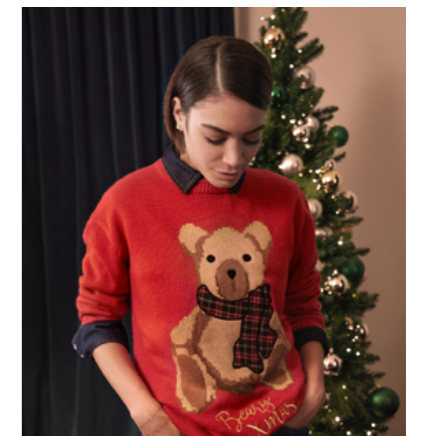


## CHRISTMAS JUMPER 2020

### UNA FESTA PER I BAMBINI PIÙ VULNERABILI

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 2020 è stato disegnato dalla cantante Elodie e venduto in una selezione di negozi OVS e online su ovs.it. Parte del ricavato della vendita del maglione e le donazioni raccolte nei punti vendita hanno finanziato i progetti di Save the Children.





## BULLISNO

EDUCARE AL RISPETTO,  
PREVENIRE LA VIOLENZA



BullisNO è il primo progetto educativo digitale promosso da OVS insieme alla Onlus FARE X BENE che affronta il bullismo e il cyberbullismo. Nasce nel 2016 e si rivolge a insegnanti e genitori attraverso una piattaforma online, e a studenti e insegnanti attraverso incontri dedicati nelle scuole con psicologi, educatori, docenti e avvocati di FARE X BENE.

Nel 2020, per la IV edizione, con il supporto dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, si è organizzato un programma di Peer Education dove ragazzi e ragazze diventano promotori di buone pratiche tra pari. Una rappresentanza delle 11 scuole di Milano coinvolte ha dato poi vita al primo manifesto BullisNO.

In questi anni, grazie al progetto BullisNO sono stati raggiunti oltre 30 milioni di utenti e formati più di 500 adulti e 11.500 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

DAI TESSUTI DELLA MODA,  
UNA CAPSULE DI BORSE ETICHE

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

Con Quid, OVS ha lanciato una collezione di borse in edizione limitata che recupera e valorizza eccellenze di tessuti provenienti da aziende di moda italiane. Ogni articolo diventa unico per il suo valore estetico ma anche sociale grazie a persone – soprattutto donne – con trascorsi di fragilità, che trovano in Quid, attraverso il lavoro, un'occasione di riscatto e la possibilità di una vita migliore.





# PERSONAL





## P E R S O N E

Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo capace di tradurre le diversità in ricchezza, e di rendere le nostre persone ambasciatori della filosofia di sostenibilità OVS.

Lo abbiamo confermato anche in questo anno difficile, le persone sono il nostro asset più importante. La crisi ha messo a nudo le nostre fragilità, ma anche il nostro valore e la nostra capacità di risposta. Insieme abbiamo reagito e reso ancora più resiliente la nostra organizzazione.

Abbiamo capito che siamo tutti interdipendenti e, con ancora più convinzione, valorizziamo le diversità affinché ciascuno possa sentirsi libero di investire in se stesso e dare il massimo in un ambiente lavorativo di rispetto e crescita. Questo impegno si traduce quotidianamente in scelte organizzative coerenti e in una ricca offerta di formazione, con l'obiettivo di raggiungere una parità di genere concreta e un gruppo di lavoro realizzato.

Realizzazione che passa anche dall'impegno nel garantire il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro adeguate, ai dipendenti diretti come a quelli impiegati lungo la nostra catena di fornitura.

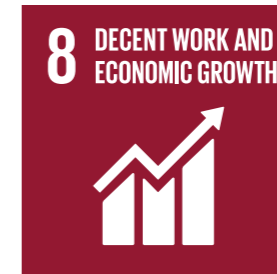
# OVS

FILOSOFIA DI SOSTENIBILITÀ



## IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) DELLE NAZIONI UNITE

Con le scelte organizzative e il proprio codice di comportamento rispetto ai collaboratori, un'azienda può contribuire giorno per giorno al raggiungimento di diversi obiettivi di sviluppo sostenibile, in particolare:



**Lavoro dignitoso e crescita economica**, mira a costruire un'economia sostenibile e una società in grado di offrire opportunità di lavoro adeguate ai bisogni delle persone. Questo consentirà alle persone di coltivare le proprie competenze e contribuire alla creazione di un tessuto sociale solido e di un'economia sana.

In OVS garantiamo il rispetto dei diritti umani, investiamo nel capitale umano con percorsi di formazione continua, adeguiamo i salari di tutti al costo della vita. Coinvolgiamo poi i fornitori in un processo di crescita comune per costruire una filiera che sia davvero di valore, dove i principi e gli obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale sono compresi, condivisi e attuati.



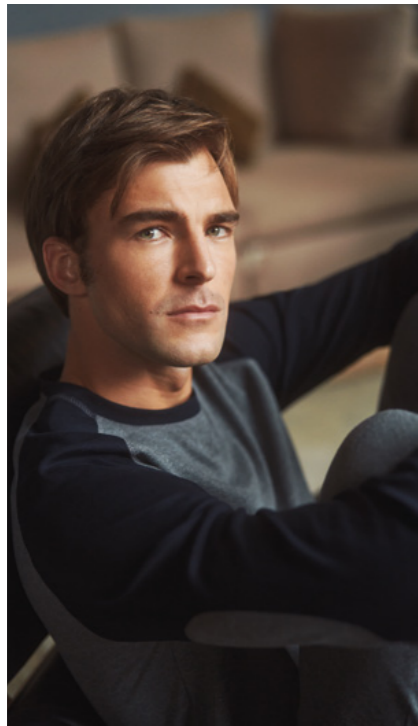
**Parità di genere**, per garantire a donne e bambine uguali diritti e opportunità e di vivere libere da violenze o discriminazioni di ogni genere, incluse quelle sul posto di lavoro.

Con questo stesso sentire, in OVS non lasciamo spazio ad alcuna discriminazione. Infatti, crediamo fortemente che la diversità sia fonte di una ricchezza altrimenti irraggiungibile. Offriamo dunque 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 NOSTRA RISPOSTA ALLA PANDEMIA

Lo sappiamo, il 2020 è stato un anno difficile. Siamo stati tutti chiamati a uno sforzo eccezionale per rispondere a una situazione inimmaginabile che ha aperto scenari imprevedibili. Ancora una volta, in un momento di difficoltà estrema, abbiamo avuto prova del valore delle nostre persone e della nostra comunità, che ha saputo



reagire con vigore e coesione alla nuova sfida che ci siamo trovati ad affrontare.

La nostra preoccupazione primaria è stata operare per mettere in sicurezza i collaboratori, i clienti e l'intera supply chain. Già dall'inizio della pandemia abbiamo istituito un team dedicato all'emergenza – il Comitato Aziendale Emergenza Covid-19 – per guidarci nella implementazione immediata delle linee guida dell'OMS e del Governo e assicurare continuità lavorativa, sicurezza e benessere per tutte le persone interne ed esterne a OVS.

Abbiamo fornito ai collaboratori dispositivi di protezione individuale sia per le attività lavorative che personali e attivato campagne di test rapidi gratuiti su base volontaria. Abbiamo attivato un piano di lavoro agile in emergenza, portando il personale di sede in sole due settimane a lavorare in sicurezza da casa. Partendo da questa esperienza, stiamo strutturando un piano di smart working integrato nel contratto di lavoro a partire dal 2021.

Consapevoli che i nostri negozi

sono spazi d'incontro, al momento della riapertura abbiamo mantenuto un livello di attenzione massimo, al fine di contenere il numero dei contagi sul territorio italiano. Lo abbiamo fatto attivando protocolli per garantire il pieno accesso al servizio in sicurezza, dalla sanificazione degli ambienti, con attenzione particolare per le aree più piccole come i camerini per la prova, alla sterilizzazione dei capi resi e la regolazione dei flussi per l'ingresso.

Inoltre, abbiamo istituito un fondo interno di solidarietà autofinanziato dalle retribuzioni dei dirigenti, destinato ad aiutare chi tra i dipendenti o partner fosse più in difficoltà per situazioni straordinarie dovute alla crisi.

Come previsto dagli interventi governativi a sostegno dei lavoratori e delle aziende per rispondere all'emergenza Covid, abbiamo attivato la cassa integrazione per coprire i periodi di chiusura o di significativa riduzione dell'attività, oltre al ricorso ad altri istituti quali l'utilizzo del fondo ferie e i congedi parentali.

## UN AIUTO CONCRETO ALLA COMUNITÀ LOCALE

In questo momento difficile, ci siamo impegnati per sostenere la comunità e quelle categorie rese più vulnerabili dal Covid-19.

In particolare, siamo stati orgogliosi di sostenere l'Ospedale Civile SS. Giovanni e Paolo di Venezia, città della nostra sede e comunità a cui siamo particolarmente legati, con un aiuto concreto di 120.000 euro per l'acquisto di attrezzature e il potenziamento dei reparti di terapia intensiva. Altre donazioni di abbigliamento intimo e pigiama sono state fatte al personale sanitario e ai pazienti degli ospedali delle aree più colpite in Lombardia.







## IL PERCORSO SALUTE E BENESSERE

In un anno così faticoso, è stato importante portare avanti il percorso Salute e benessere, iniziativa che già da anni fa parte delle attività di OVS rivolte ai colleghi di sede e vendita per promuovere cura e il benessere della persona. Attraverso diversi incontri in remoto abbiamo affrontato con l'aiuto di esperti temi chiave per il benessere fisico e psicologico anche in situazioni di stress particolari:

- Mindfulness e Neuroplasticità
- Caregivers
- Insonnia: consigli per riposare meglio
- L'importanza del Microbiota
- Nutrirsi Bene: buone abitudini per il benessere

Inoltre, per mantenere il senso di vicinanza e la coesione nei difficili mesi di lockdown in cui abbiamo dovuto tenere a casa tutti i nostri collaboratori, abbiamo attivato diverse iniziative tra cui:

## UNA COMMUNITY, PER SENTIRCI VICINI

"Insieme\_si\_vince", la community digitale di OVS sulla piattaforma

di condivisione Slack, a cui hanno aderito tutti i nostri collaboratori per allentare la tensione, permettere la condivisione di post e stimolare un senso di vicinanza, sebbene da remoto.

## UNA NEWSLETTER PER CONDIVIDERE

#noi\_non\_ci\_fermiamo è la newsletter che è circolata due volte a settimana con messaggi dal management, consigli di lettura e uno spazio libero per la condivisione.

## UNA CHIAMATA ALL'AZIONE PER PROGETTARE IL 'DOPO'

"Idee per la riapertura" è stata una campagna delle idee che ha spronato tutti a pensare al dopo confinamento, e a formulare idee positive da mettere in atto al rientro dal primo lockdown, quando avremmo riaperto i negozi e riaccolto i clienti. Sono state ricevute 521 idee e alcune concretizzate; da questo esperimento è nata la campagna di riapertura dei negozi "Nel 1972 OVS ha aperto per la prima volta, nel 2020 OVS riapre per la prima volta".

## VIDEO INCONTRI PER I GIOVANI STORE MANAGER

Per dare un giusto benvenuto e supporto ai nuovi 80 giovani store manager che non hanno avuto modo di confrontarsi personalmente con i colleghi nei primi giorni di lavoro, abbiamo ideato il percorso "ascolto e vicinanza", 4 incontri in video call dove ognuno ha potuto condividere la propria esperienza di lavoro e personale con i colleghi.



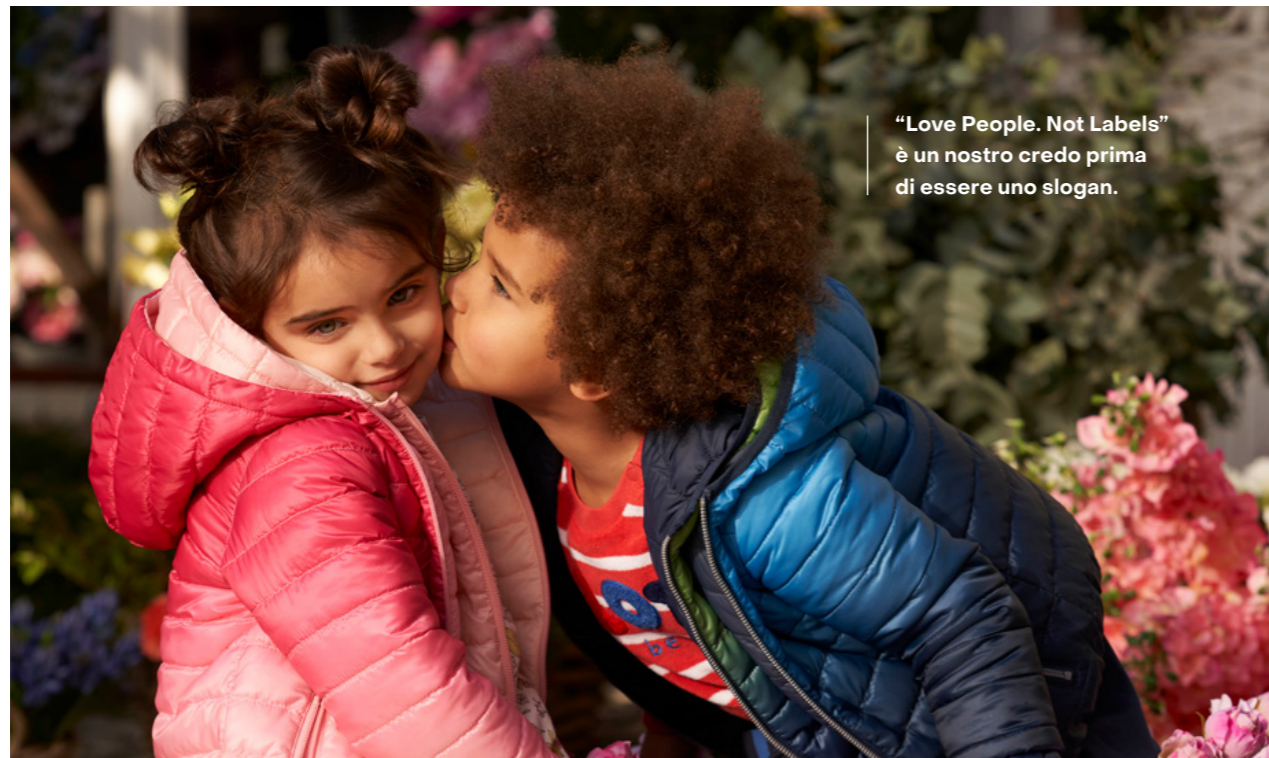


## DIRITTI UMANI E INCLUSIONE

Lavoriamo ogni giorno per mantenere un ambiente di lavoro aperto e inclusivo dove il rispetto per i diritti umani è una chiara priorità. Non lasciamo spazio ad alcuna discriminazione perché crediamo fortemente nel valore della diversità come contributo ad

una crescita altrimenti impossibile. Riconosciamo il valore di ogni persona che collabora con noi e ci impegniamo a offrire pari opportunità di lavoro senza distinzioni basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, condizioni fisiche, età,

status sociale. Per questo siamo orgogliosi di aver ricevuto il premio "Diversity Media Awards" edizione 2020 per la nostra campagna "Love People. Not Labels" che porta avanti una celebrazione consapevole del concetto di identità libera da pregiudizi e influenze stereotipate



"Love People. Not Labels" è un nostro credo prima di essere uno slogan.

e promuove una visione del mondo che considera la diversità e l'unicità di ciascuno risorse preziose su cui costruire una collettività più ricca.

Nel 2020 abbiamo pubblicato la revisione della nostra Labour and Human Rights Policy per ribadire con ancora più decisione le linee guida che tutte le persone che collaborano con OVS, sia in Italia sia all'estero, devono rispettare su diritti umani, salute e sicurezza e pratiche di lavoro etiche.

Un principio base di inclusione in cui crediamo è il giusto riconoscimento del valore di ciascuno basato esclusivamente sulla performance e il contributo professionale. Non accettiamo alcuna differenza retributiva tra i generi, a parità di ruolo e anzianità. Ci assicuriamo di offrire uguali opportunità a uomini e donne nel processo di assunzione, definizione dei percorsi di carriera e revisione salariale.

Durante le verifiche di equità salariale abbiamo evidenziato alcune differenze retributive tra uomo e donna nei ruoli di vendita. Per questo abbiamo avviato un programma di crescita professionale dedicato alle donne nel ruolo di Store Manager che ha portato negli ultimi 5 anni ad azzerare il gender paygap, la differenza di stipendio tra uomini e donne, nell'organico di punto vendita, che costituisce più dell'85% del totale dipendenti del Gruppo.

## A FIANCO DELLE VITTIME DI VIOLENZA

La violenza sulle donne è un tema urgente che richiede di essere affrontato impiegando le nostre migliori energie. In Italia, oltre il 30% delle donne dai 16 ai 70 anni ha subito, almeno una volta nella vita, una forma di violenza fisica o sessuale (12).

Per questo, formiamo i nostri collaboratori sul nostro Codice Etico e in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e le eventuali procedure di denuncia in ambito lavorativo.

Inoltre, per aiutare le nostre dipendenti che dovessero essere vittima di stalking o abusi, abbiamo messo a disposizione un servizio di consulenza legale specializzato, a cui poter accedere gratuitamente e mantenendo la massima riservatezza, che possa rappresentare un sostegno al di fuori dell'ambiente familiare. Con l'aiuto di un avvocato penalista, la vittima di violenza prende consapevolezza della propria condizione e valuta le possibili azioni da compiere, che vanno dalla denuncia all'ammonizione da parte del Questore, dall'indirizzo ai centri anti-violenza al servizio di patrocinio gratuito.

## DALLE ESPERIENZE DI VITA, COMPETENZE DA VALORIZZARE

Siamo convinti che le transizioni di vita, in particolare le esperienze di cura dei figli o di familiari malati, siano una potente palestra per migliorare le competenze trasversali che possono poi essere spese anche nel campo professionale. Sono occasioni importanti in cui possiamo nutrire la motivazione e il senso di appartenenza di chi lavora con noi. In quest'ottica, abbiamo attivato da anni un percorso di formazione digitale per neo genitori e da quest'anno abbiamo lavorato per impostarne uno per caregiver. Questi due master nascono in collaborazione con Lifeed, il gruppo che crea soluzioni innovative per lo sviluppo del capitale umano.





## IL MASTER PER NEOGENITORI LAVORATORI

Il percorso digitale per donne in attesa e genitori con figli da 0 a 3 anni che trasforma la genitorialità in un master in competenze relazionali, organizzative e di innovazione.

## IL MASTER PER CAREGIVER LAVORATORI

Un master digitale dedicato a chi si sta prendendo cura di un genitore o di un familiare oggi non autosufficiente. Rivela quanto l'esperienza faccia crescere, aumenti la capacità di gestire lo stress e le complessità, della vita e del mondo lavorativo.

# 113

Ad oggi, 113 dipendenti hanno partecipato al master per neo genitori

## LA FORMAZIONE CONTINUA, IL MIGLIORE INVESTIMENTO

La formazione di chi lavora con noi è un investimento per il futuro. Ci consente di rimanere competitivi in un contesto storico particolarmente volatile che richiede di adattarsi a veloci cambiamenti tecnologici, culturali e sociali.

Nel 2020 abbiamo colto l'occasione dei mesi di lockdown per organizzare dei webinar di approfondimento rivolti a tutto il personale su diversi temi per noi importanti, come la nostra strategia di sostenibilità, la trasparenza, la gestione della catena della fornitura, il rapporto con gli investitori, gli spazi espositivi e la strategia commerciale. Il ciclo di 36 incontri ha coinvolto 17 relatori e ha raggiunto 820 dipendenti.

Abbiamo portato avanti le iniziative istituzionali già avviate negli anni precedenti, adattandole in termini di durata e di modalità alle circostanze del momento, per non interrompere la catena dell'apprendimento.



Nel 2020 abbiamo anche avviato nuove iniziative di coinvolgimento per il management per l'ottimizzazione del nostro funzionamento interno e sviluppare le competenze manageriali e di leadership del team OVS:

### Smart Working per una Results Driven Organization

Per capitalizzare l'esperienza del lavoro da remoto di questi mesi, abbiamo organizzato un percorso di training dedicato ai manager e volto a fornire loro gli strumenti per organizzare al meglio il proprio team in un contesto di lavoro agile, aiutandoli nella selezione delle attività più compatibili, degli strumenti tecnologici più adatti, nella gestione della comunicazione e dei feedback, nelle modalità di assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati e stiamo seguendo un percorso di implementazione a tutte le aree aziendali di sede.

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.

### Future-Proof Skills

Per allineare il nostro modello di impresa alle sfide attuali abbiamo definito attraverso un processo di co-creazione e coinvolgimento il pool di competenze aziendali chiave, l'albero di competenze OVS. Queste sono state poi declinate nei comportamenti manageriali dei diversi ruoli aziendali e saranno la base di tutti i processi di gestione del personale, dalla selezione dei talenti, al processo di valutazione della performance e del potenziale e la declinazione delle necessità di training.

### Senior Leadership Development

Il Leadership Development Program è un programma strutturato che mira a coltivare comportamenti manageriali espressione di una leadership determinata e coinvolgente. Nel 2020 l'iniziativa ha compreso 12 webinar e coinvolto 50 dirigenti aziendali. Il percorso è stato disegnato per essere equiparabile all'offerta formativa delle Business School per la formazione dei dirigenti, e certifica le competenze acquisite rilasciando un attestato che valorizza il curriculum dei manager OVS. Si affianca ed allarga l'offerta di esperienze formative pratiche e teoriche della OVS ACADEMY, la nostra università già attiva da anni per accompagnare la crescita professionale dei dipendenti.





# NEOZ



# G

# I

# OVES



## NEGOZI

Rendiamo i negozi e ogni luogo fisico d'incontro, un elemento di valorizzazione dell'impegno di OVS anche attraverso le scelte di gestione e costruzione volte a minimizzare l'impatto delle attività.

I negozi sono la fonte principale dei nostri impatti diretti oltre che il nostro punto di contatto con i clienti. Li progettiamo avendo in mente l'impronta che producono lungo l'intero ciclo di vita e adottiamo soluzioni che rappresentano concretamente il nostro impegno nella sostenibilità.

Dopo aver misurato la nostra baseline per il 2018, nel 2020 abbiamo utilizzato gli strumenti messi a disposizione da Science Based Target Initiative per individuare una strategia di riduzione della nostra carbon footprint in grado di portarci a raggiungere l'obiettivo di una riduzione di almeno il 30% delle emissioni entro il 2030.

Una scelta importante per ridurre la nostra carbon footprint è stata quella di acquistare solo elettricità da fonti rinnovabili certificate e lo facciamo già da anni in Italia.

# 100%

DI ELETTRICITÀ  
VERDE IN ITALIA

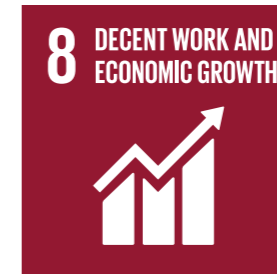
# -85%

DI EMISSIONI  
SCOPE 1&2  
RISPETTO AL 2016



## IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) DELLE NAZIONI UNITE

Con le scelte organizzative e il proprio codice di comportamento rispetto ai collaboratori, un'azienda può contribuire giorno per giorno al raggiungimento di diversi obiettivi di sviluppo sostenibile, in particolare:



**Lavoro dignitoso e crescita economica**, per costruire un'economia sostenibile e una società in grado di offrire opportunità di lavoro adeguate ai bisogni delle persone. Con la rete di negozi distribuita in modo capillare nel territorio, OVS contribuisce a creare stabilità economica nelle comunità in cui opera e crescita e sviluppo professionale di giovani talenti.



**Città e comunità sostenibili**, mira a rendere le città e le comunità più inclusive e sostenibili; i negozi di OVS sono progettati per concretizzare le scelte di sostenibilità del gruppo, ridurre gli impatti delle nostre attività e contribuire a promuovere lo sviluppo sociale, culturale e ambientale delle comunità in cui operiamo.



# I NEGOZI OVS



Siamo il più grande retailer italiano e gestiamo una rete di circa 800 negozi diretti nel mondo. Per noi il negozio non è solo uno spazio di vendita che sia accogliente per ogni visitatore, ma anche lo spazio di contatto con i nostri clienti dove si comunicano i nostri valori e si concretizzano le nostre scelte in ambito di sostenibilità. La rete di negozi determina la maggioranza dei nostri impatti diretti e per questo siamo continuamente all'opera per selezionare le migliori soluzioni di green building e progettare spazi migliori.

Per minimizzare la nostra impronta, da diversi anni,

tutte le nuove aperture e le ristrutturazioni applicano delle linee guida standard che abbiamo sviluppato a partire dai principi di progettazione green più evoluti con l'obiettivo di:

- applicare un approccio integrato che incorpori criteri di sostenibilità durante le fasi di progettazione, costruzione e gestione del negozio mirato al contenimento dei consumi e li includa negli accordi con i fornitori coinvolti;
- minimizzare il dispendio energetico e le emissioni inquinanti;

- aumentare in modo sistematico la qualità dell'ambiente e il comfort percepito all'interno del negozio a partire dalla climatizzazione e dalla qualità dell'aria fino all'illuminazione, ai materiali impiegati e alla pulizia;

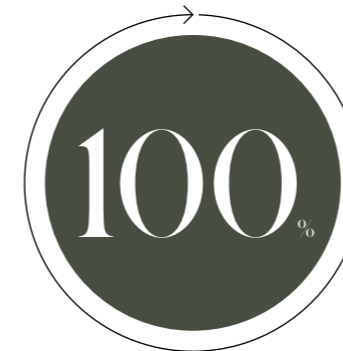
- avere un impatto positivo sulla produttività e sulla retention del personale;
- In particolare, monitoriamo in continuo l'efficienza degli impianti con un doppio sistema di controllo al fine di evitare dispersioni termiche e sprechi energetici, monitorando le condizioni ambientali interne.

## IL NUOVO CONCETTO DI NEGOZIO SOSTENIBILE

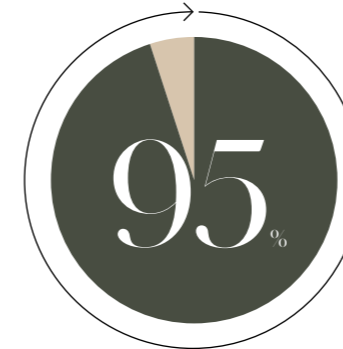
Il nostro nuovo store concept, applicato per tutte le aperture e nel 2020 già a 30 punti vendita, nasce proprio con l'obiettivo di aumentare il profilo di sostenibilità del negozio oltre che la qualità dell'ambiente e il comfort percepito.

Il design è semplice, con linee pulite per rendere visibile l'impegno di sostenibilità e circolarità del marchio. La progettazione è stata pensata per facilitare sia l'assemblaggio che il recupero a fine vita: gli arredi e le finiture architettoniche sono a incastro per permettere la posa in opera senza uso di colle e agevolare la separazione per il riutilizzo o il riciclo allo smantellamento del negozio.

Impieghiamo pochi materiali virtuosi facilmente riciclabili:



Il legno, al 100% certificato FSC da foreste gestite in modo sostenibile



Il vetro, facilmente riciclabile

L'alluminio, al 95% riciclato da scarti post consumo a sua volta riciclabile all'infinito







Utilizziamo in modo più razionale l'illuminazione riducendo quella di arredo che aumenta i consumi. Il nuovo negozio permette un risparmio stimato del 30% rispetto al consumo medio negli store OVS già ottimizzati con l'introduzione dei corpi illuminanti a LED.

Prevediamo un monitoraggio continuo delle condizioni ambientali interne, utilizziamo prodotti per la pulizia non tossici e arricchiamo gli spazi di piante vere conosciute per la loro capacità di ridurre la CO2 nell'aria, come sistemi di filtraggio naturali, per aumentare il benessere generale degli ambienti e la loro vivibilità, per chiunque si trovi a visitarli.

Per rendere gli spazi più accoglienti, abbiamo predisposto un'area relax dove i clienti hanno la possibilità di ricaricare tablet o telefonini, e dove trovano dei divani per prendersi una pausa. Ogni negozio è inoltre fornito di un'area nursery per cambiare i bambini.

**Il nuovo store concept è progettato per ridurre gli impatti a fine vita**

**Le scelte illuminotecniche permettono un risparmio del 30% dei consumi**

## MISURARSI PER MIGLIORARE

Misurare è il punto di partenza per migliorare. Per questo abbiamo attivato un progetto nel contesto del Contamination Lab dell'università di Padova con l'obiettivo di creare uno strumento tecnico per valutare e assegnare un punteggio a ogni negozio a seconda del suo livello di sostenibilità, partendo dai dati reali di ciascun punto vendita.

Il fine è quello di facilitare e favorire la transizione verso stores più sostenibili, ma anche di creare uno strumento intuitivo per comunicare con chiarezza gli sforzi e i risultati raggiunti in materia di sostenibilità ai clienti.

# 100%

**Il 100% dei nostri negozi verrà valutato con un indice di sostenibilità entro il 2021**





## CONTAMINATION LAB

Il 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. Le attività sono svolte in gruppi interdisciplinari che lavorano attivamente su progetti d'impresa comuni per la realizzazione di servizi innovativi e soluzioni per le aziende.



L'indice sviluppato analizza tutte le fasi del ciclo di vita del negozio: Design, Allestimento, Operations, Maintenance, Fine vita. La performance è misurata relativamente all'impatto prodotto

rispetto ai quattro principi di sostenibilità del framework scientifico di "The Natural Step", associazione non governativa attiva da 30 anni nel campo della sostenibilità (13). Partendo da qui

sono stati identificati 10 indicatori chiave che saranno più o meno rilevanti a seconda della fase del ciclo di vita in analisi e che gravitano su uno dei principi di sostenibilità secondo il seguente schema logico:

Indicatore	Area
<b>Consumi energetici</b>	Primo Principio di Sostenibilità non possiamo estrarre sostanze dalla crosta terrestre più velocemente di quanto impiegano per rigenerarsi
<b>Trasporti</b>	
<b>Inquinamento</b>	Secondo Principio di Sostenibilità non possiamo produrre sostanze più velocemente di quanto la natura impiega per riassorbirli nei propri cicli
<b>Materiali</b>	
<b>Rifiuti</b>	Terzo Principio di Sostenibilità non possiamo distruggere fisicamente gli ecosistemi più velocemente di quanto impiegano per rigenerarsi
<b>Suolo</b>	
<b>Acqua</b>	
<b>Salute e benessere</b>	Quarto Principio di Sostenibilità non possiamo agire in modo che altre persone non siano in grado di soddisfare i propri bisogni umani fondamentali
<b>Management</b>	
<b>Innovazione</b>	

Ad ogni area viene attribuito un punteggio che viene poi mediato per restituire un voto complessivo di sintesi che misura la performance di ogni singolo negozio e popola un pannello di controllo per dare una

visione completa, sia all'azienda che a tendere ai consumatori, del livello di sostenibilità dei negozi OVS. L'analisi verrà applicata a tutti i nostri negozi entro il 2021 e identificherà le aree di miglioramento. In secondo

luogo, lo strumento permetterà di misurare gli impatti attesi già nella fase di progettazione e quindi guidare il disegno di negozi ancora più sostenibili.



# DE AG

# TE LI



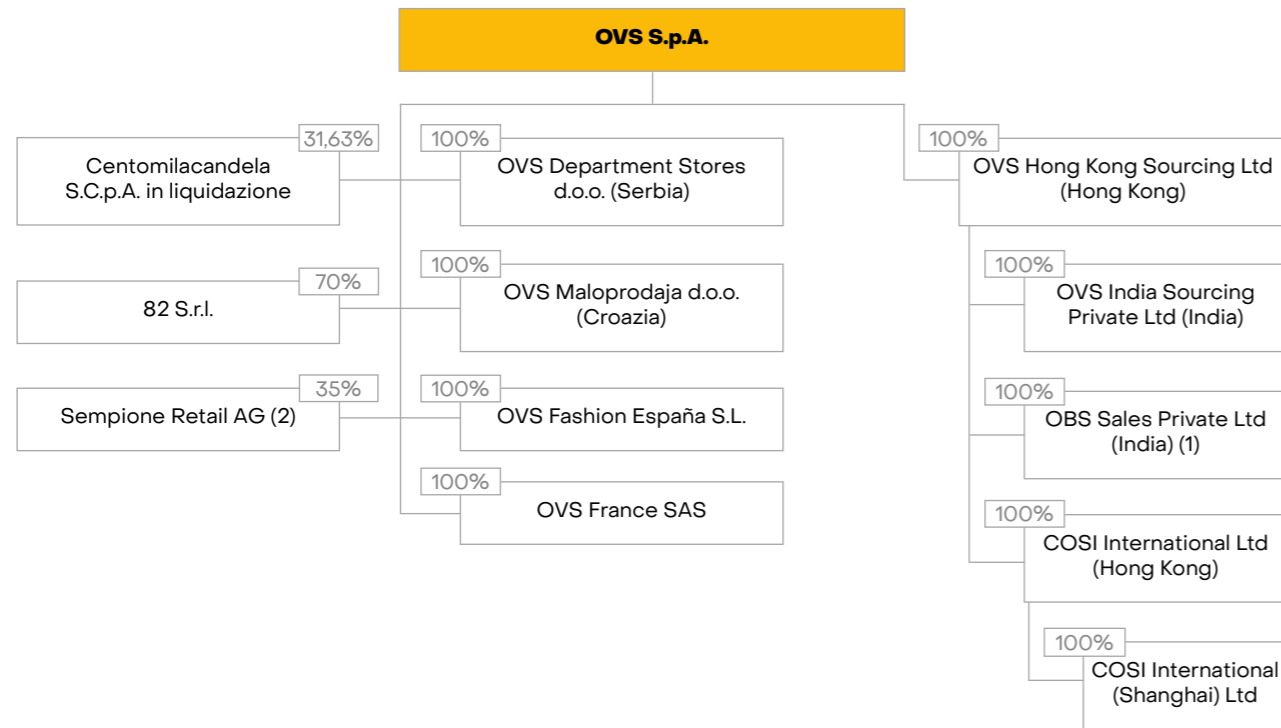


# PROFILO DEL GRUPPO OVS

## STRUTTURA DEL GRUPPO

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

Figura 1 - Struttura del Gruppo



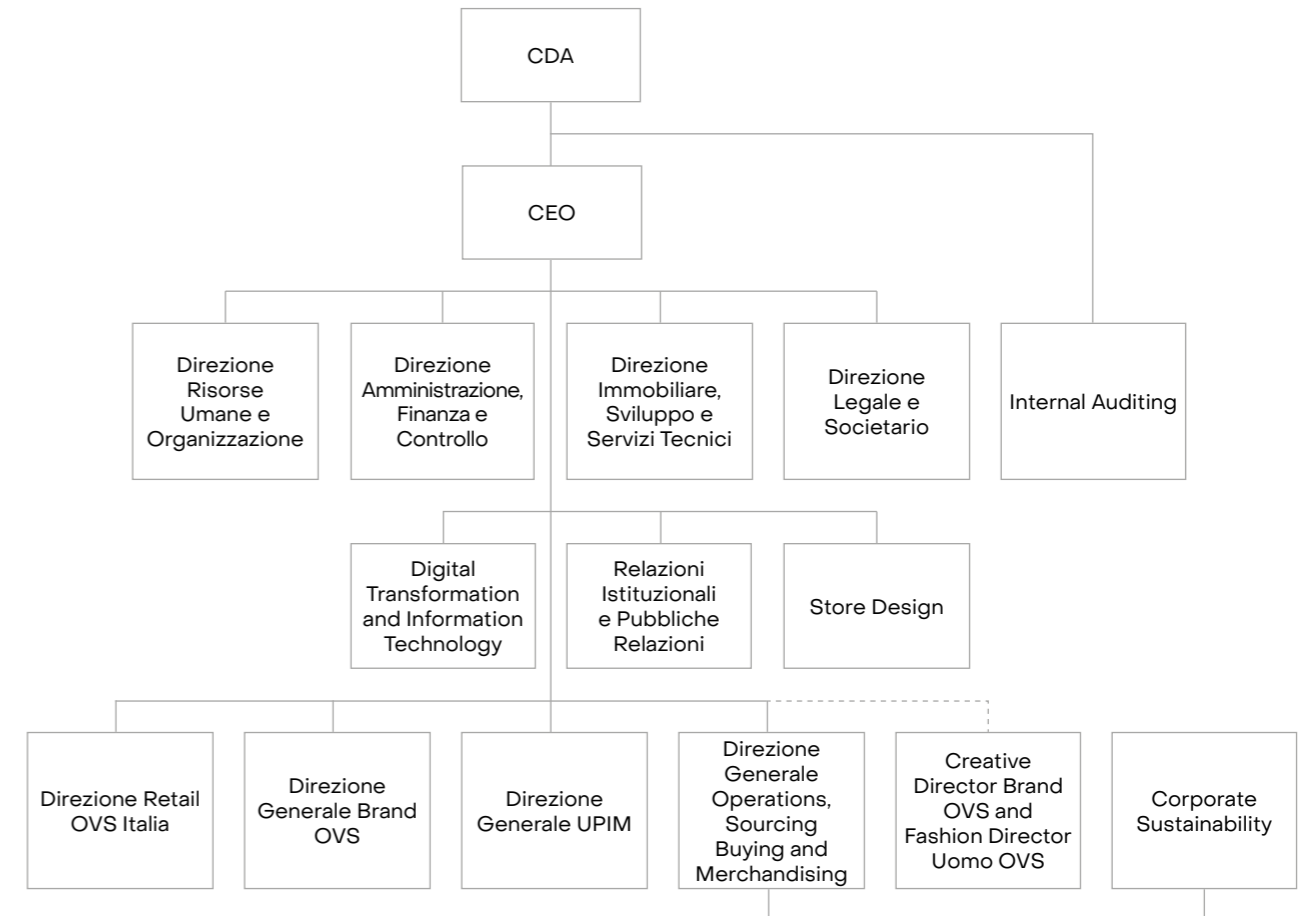
1 Procedura di liquidazione conclusa in data 05 febbraio 2021.

2 Dichiarata fallita in data 6 novembre 2018.

# UNA GOVERNANCE RESPONSABILE

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Figura 2 - Organigramma





## 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 S.p.A. è fonte di crescita, di valore e di benessere per ciascuno. L’impegno quotidiano di tutti è teso a migliorare tutto ciò che si gestisce perché il proprio contributo faccia davvero la differenza. Creiamo valore attraverso un approccio sempre concreto 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), 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 pubblicata nel corso del 2022.

Nella propria organizzazione OVS tiene altresì conto delle migliori pratiche ricavabili dal confronto a livello nazionale e internazionale.

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

I principali organi di governance della società sono:

**l’Assemblea degli azionisti: composta dagli azionisti di OVS SpA, esprime la volontà sociale, deliberando con le modalità e sugli argomenti previsti dalla Legge e dallo Statuto, in forma ordinaria e straordinaria;**

**il Consiglio di Amministrazione: insieme al Collegio sindacale, è l’organo posto al vertice della governance del Gruppo. È investito di tutti i poteri per l’ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelli che la legge espressamente attribuisce all’Assemblea dei Soci;**

**il Collegio Sindacale: ha il compito di vigilare sull’osservanza della Legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione della Società;**

**Il Dirigente Preposto: ha il compito di redigere i documenti contabili societari.**

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

**Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e nella strategia di sostenibilità;**

**Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione: ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del CdA e alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.**



## COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

### Consiglio di Amministrazione

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 2020.

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

L'Assemblea ha altresì nominato, ed eletto Presidente del Consiglio di Amministrazione, Franco Moscetti. Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 9 membri, di cui il 44% donne e il 56% uomini e la maggior parte dei membri, l'89% rientra nella fascia d'età maggiore di 50 anni.

Tabella 1 - Composizione CdA

Anno Fiscale 2020							
Composizione CDA	Sesso	Età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	Titolo di Studio
Franco Moscetti	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

### Collegio Sindacale

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 2020.

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 il maggior numero di voti; Sindaci Supplenti Emilio Vellandi tratto dalla Lista che ha ottenuto il maggior numero di voti e Emanuela Fusa,

tratta dalla Lista di Minoranza.

Alla data del 31 gennaio 2021, il Collegio Sindacale è composto da 5 membri di cui il 40% di genere femminile e il 60% di genere maschile e tutti hanno un'età maggiore di 50 anni. Alla data del 31 gennaio 2021, il Collegio Sindacale è dunque composto dai seguenti membri:

Tabella 2 - Composizione Collegio Sindacale

Anno Fiscale 2020							
Composizione Collegio Sindacale	Sesso	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



2014

ANNO IN CUI È STATO  
ISTITUITO IL COMITATO  
CONTROLLO E RISCHI  
E SOSTENIBILITÀ

2020

ANNO DELLA NOMINA  
DELL'ATTUALE  
COMITATO IN CARICA

3

AMMINISTRATORI  
CHE COMPONGONO  
L'ATTUALE COMITATO  
IN CARICA**Governo della Sostenibilità**

Nell'ambito della governance della sostenibilità figura anche il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, al quale è stata affidata la supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio delle attività aziendali e la valutazione della DNF. Tale Comitato è stato istituito in data 23 luglio 2014 ed è in seno al Consiglio di Amministrazione. 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 la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina:

**Chiara Mio** (in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità), economista nota a livello internazionale per l'attenzione ai temi della Corporate Social Responsibility

**Massimiliano Magrini**

**Franco Moschetti**

Il Comitato svolge funzioni di supporto e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, per tale intendendosi i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo tutta la catena del valore. Il Comitato esamina altresì i contenuti rilevanti della DNF, ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Inoltre, è suo compito valutare le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder, in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile. Infine, analizza gli indirizzi, gli obiettivi, e i conseguenti processi inerenti la sostenibilità e la rendicontazione non finanziaria sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione. A tal proposito, nel corso del 2020, il CdA ha formalmente approvato il nuovo Piano di sostenibilità del Gruppo, previa valutazione del Comitato stesso. A conferma della sua rilevanza, le riunioni organizzate dal presente Comitato vedono la partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale.

In ultimo, si segnala la presenza di una direzione di sostenibilità (interfunzionale e all'interno di ciascuna divisione ci sono 1 o più referenti che si interfacciano con la divisione su queste tematiche) dedicata alla gestione più operativa di tali tematiche che riporta periodicamente al Comitato.

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 S.p.A. ha adottato due nuove policy:

**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.



## STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

La strategia di sostenibilità di OVS è da sempre 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 attività del Gruppo. Per OVS, infatti, la sostenibilità deve essere un elemento caratterizzante di ogni azione di business senza limitarsi a intervenire in una "capsule collection".

Ciò ha permesso nel corso degli anni di avviare una serie di iniziative legate alla responsabilità sociale e alla riduzione dell'impatto ambientale.

In particolare, dal 2016, con il programma #wecare, OVS ha consolidato le azioni già 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.

Con il programma #wecare, 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 il SDG Action Manager, al fine di integrare i propri modelli di analisi e valutazione e avere una visione complessiva dell'impatto generato dall'organizzazione e dalle iniziative avviate.

	<p>Tramite il Benefit Impact Assessment, l'azienda ha potuto identificare le aree di miglioramento prioritarie e gli obiettivi futuri del piano #wecare, allineando la propria strategia a movimenti, come quello delle Benefit Corporation, che mirano alla ridefinizione del successo nel business.</p>
	<p>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, in relazione alle proprie attività e al proprio business. Attraverso un continuo confronto con gli stakeholders rilevanti e 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).</p>

Tali strumenti hanno permesso di definire un piano strutturato di evoluzione interdipendente, o Piano di sostenibilità, che si svilupperà in diverse "ondate" in grado di aumentare gradualmente il profilo di sostenibilità di OVS utilizzando un approccio sistemico. Le aree di impegno del Piano identificate sono 4, e prevedono ciascuna specifici impegni e azioni di breve, medio e lungo periodo:

- 1. 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
- 2. 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
- 3. Negozi e sede:** 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
- 4. 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; lo stesso processo di analisi 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.



## ESG HIGHLIGHT 2020

La sostenibilità è un orientamento strategico del Gruppo OVS, che su questo fronte ha sviluppato una strategia in linea con i tre pilastri chiave ESG – Environmental, Social and Governance. In questa sezione vengono descritte le modalità di gestione e i principali risultati raggiunti e da raggiungere del Gruppo OVS legati alle tematiche ambientali, sociali e di governance, approfondite in seguito all'interno del presente documento nei rispettivi capitoli.

Nell'ambito del Programma #wecare, avviato nel corso del 2016, e del Piano di sostenibilità

del Gruppo, OVS ha definito importanti obiettivi ESG e implementato importanti azioni a conferma dell'impegno e dell'attenzione di OVS verso queste tematiche.

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 S.p.A. e valutazioni indipendenti di analisti di settore. Nel giugno 2020, OVS S.p.A. ha ricevuto un ESG Risk Rating pari a 12.99 ed è stata **valutata da Sustainalytics come "Low Risk"**,

ovvero a basso rischio di subire impatti finanziari materiali derivanti da fattori ESG. Tale risultato colloca OVS S.p.A. al 15° posto di 185 (dove al 1° posto si posiziona l'azienda con il grado di rischiosità più basso) nel settore "Textile & Apparels" valutato da Sustainalytics. Nel marzo 2021, l'ESG Risk Rating di OVS S.p.A. è migliorato ulteriormente, raggiungendo un punteggio pari a **11.22 nella categoria "Low risk" e posizionando l'azienda al 5° posto su 180** nel settore di riferimento. La conferma della categoria di rischio è il risultato della corretta ed efficace gestione delle tematiche ESG nella strategia del Gruppo.



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

Tabella 3 - Principali risultati e obiettivi in ambito ambientale

Tematica materiale	Principali risultati 2020	Prossime attività
Prodotti sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oltre 1.400 tonnellate di carta risparmiate grazie al riutilizzo dei cartoni</li> <li>- Sostituzione di tutti gli imballi attualmente in plastica con altri materiali più sostenibili;</li> <li>- Oltre il 58% dell'ordinato complessivo è realizzato da una filiera certificata OEKO-TEX 100, ad ulteriore garanzia della sicurezza dei nostri capi;</li> <li>- Raggiungimento dell'85% di cotone da fonti certificate più sostenibili, oltre 11.000 (+124% rispetto al 2019) tonnellate di cotone acquistate proveniente da coltivazioni biologiche certificate, pari al 56% (23% nel 2019);</li> <li>- 309 tonnellate (+55%) di poliestere riciclato, per la produzione di maglieria in pile e giubbotteria, hanno permesso di evitare la dispersione nell'ambiente di oltre 20 milioni di bottigliette di plastica;</li> <li>- Lavorazione del denim al 100% senza utilizzo del permanganato di potassio, a favore di trattamenti laser e/o ad enzimi biodegradabili;</li> <li>- 30% dei prodotti denim realizzato con trattamenti waterless;</li> <li>- 100% dei prodotti testati secondo elevati standard di qualità e sicurezza sul 100% dell'assortimento;</li> <li>- Valutazione degli impatti di prodotto per il 100% delle referenze OVS attraverso ECO Valore;</li> <li>- ECO Valore valutato come best practice nell'ambito della Circular Fashion System Commitment e tra le buone pratiche selezionate da ICESP (Italian Circular Economy Stakeholder Platform);</li> <li>- Realizzato studio di Life Cycle Assessment sul prodotto denim.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entro il 2025, più del 90% dell'assortimento realizzato con materiali da filiera certificata a ridotto impatto</li> <li>Eliminazione plastica vergine utilizzata per il packaging entro il 2025</li> <li>100% Wastewater testate rispetto mRSL (manufacturing Restricted Substances List) entro il 2025</li> <li>Approvvigionamento del 100% di Cotone proveniente da fonti certificate più sostenibili (nel 2020 circa 85% e nel 2019 circa 70%)</li> <li>Estensione della valutazione degli impatti di prodotto per il 100% delle referenze UPIM attraverso ECO Valore</li> <li>Analisi sull'estensione dell'utilizzo di ECONYL ad altre tipologie di prodotto</li> </ul>



<p>Negozi sostenibili</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo dell'indicatore di sostenibilità per i punti vendita che analizza le performance di ciascuna fase di ciclo di vita del negozio (dalla progettazione agli eventuali restyling e chiusure) in base ai principi di sostenibilità di The Natural Step;</li> <li>- Definizione degli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2 di Scope 1 e Scope 2.</li> </ul>	<p>Piano di riduzione emissioni di CO2 Scope 1&amp;2 generate allineato a SBTs (Science Based Targets)</p> <p>100% di negozi valutati con indice di sostenibilità entro 2021</p> <p>Definizione di un piano di riduzione consumo di acqua e produzione rifiuti nei negozi</p>
<p>Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione del 18% di consumo energetico complessivo rispetto al 2019 [-1% a parità di mq], con una riduzione delle emissioni di Scope 1 del 27% ;</li> <li>- 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili acquistata direttamente da OVS S.p.A. (pari all'88% del consumo di elettricità del Gruppo);</li> <li>- Adozione di una Environmental and Local Community Policy in cui sono stati formalizzati gli impegni e i principi che OVS persegue nella conduzione delle proprie attività, nel pieno rispetto delle comunità locali e del pianeta;</li> <li>- Raggiungimento della certificazione ISO 14001:2015 che definisce un Sistema di Gestione Ambientale, per la sede e gli store italiani;</li> <li>- Riduzione delle emissioni di Scope 3 (emissioni indirette attribuibili a produzione, logistica, packaging) del 22%, dovuto anche a un miglior mix di materiali a ridotto impatto;</li> <li>- Erogazione di un buono ai dipendenti di sede per l'acquisto di mezzi a zero emissioni, in collaborazione con il Comune di Venezia.</li> </ul>	<p>Piano di riduzione emissioni di CO2 Scope 1&amp;2 generate allineato a SBTs (Science Based Targets)</p> <p>Piano di riduzione delle emissioni Scope 3 allineato a Science Based Targets (SBTs)</p> <p>Definizione di un piano di riduzione consumo di acqua e produzione rifiuti in sede</p> <p>Avvio di un'analisi dettagliata dei consumi idrici</p>
<p>Disegno circolare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avvio di un programma di recupero e riciclo degli scarti tessili di produzione per la realizzazione di materiali riciclati al fine di reinserirli attivamente nel ciclo produttivo, attraverso la Circular Fashion Partnership;</li> <li>- Incremento del 63% dell'utilizzo di materiali riciclati nelle nostre collezioni;</li> <li>- 100% di prodotti abbigliamento valutati tramite indice di circolarità;</li> <li>- Confermato il supporto a Healthy Seas per la raccolta di reti da pesca.</li> </ul>	<p>Incremento raccolta abiti usati del 30%</p> <p>Ridisegno del programma di raccolta abiti per la creazione di un impatto sociale positivo</p> <p>Programma di raccolta e redistribuzione degli appendini usati verso le fonti produttive</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 della diversità, la comunicazione e l'informazione degli obiettivi aziendali, la formazione a tutti i livelli, il feedback sui risultati raggiunti,

il lavoro in team e lo sviluppo di politiche di remunerazione eque e competitive con il mercato. Per la crescita stessa del business, OVS è impegnata sia sul fronte della filiera sostenibile, con particolare attenzione al miglioramento degli standard di lavoro lungo l'intera supply chain sia verso le comunità locali di riferimento, con le quali ha attivato forti collaborazioni al fine di diffondere senso condiviso

di responsabilità, cultura della legalità e della tutela del bene comune. 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 4 - Principali risultati e obiettivi in ambito sociale

Tematica materiale	Principali risultati 2020	Prossime attività
<p>Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% dei fornitori ha sottoscritto il Codice di Condotta e l'88% che ha contribuito al volume produttivo è stato valutato rispetto a parametri ambientali e sociali;</li> <li>- 80% delle collezioni 2020 realizzato da fornitori monitorati attraverso piattaforma HIGG index della Sustainable Apparel Coalition (40% nel 2019);</li> <li>- Pubblicazione della lista del 100% dei fornitori di prodotto sul sito corporate e della maggior parte dei fornitori di processi di lavorazione e di materie prime;</li> <li>- Indicazione del nome del produttore e made-in per ogni prodotto venduto online;</li> <li>- Adozione di una Labour and Human Rights Policy in cui sono state formalizzate le linee guida che tutte le persone che collaborano con OVS, sia in Italia sia all'estero, devono rispettare in relazione al rispetto dei diritti umani (es. abolizione del lavoro minorile e del lavoro forzato);</li> <li>- Adesione alla Call to Action di Clean Clothes Campaign sui diritti umani nella regione dello Xinjiang.</li> </ul>	<p>100% volume produttivo da fornitori attivi in programmi di miglioramento attraverso HIGG entro il 2022</p> <p>Ottenimento della certificazione SA8000 (Social Accountability)</p> <p>Piano di formazione continua su Codice Etico, Human Rights e Diversity</p>



<p>Attenzione alla diversità e all'inclusione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione di una Labour and Human Rights Policy in cui sono state formalizzate le linee guida che tutte le persone che collaborano con OVS, sia in Italia sia all'estero, devono rispettare in relazione al rispetto dei diritti umani, con particolare riferimento a diversità, discriminazione e inclusione</li> <li>- Incremento della percentuale di store manager donna in Italia (50,4% dal 46% nel 2018)</li> <li>- Premio per la miglior campagna pubblicitaria ai Diversity Media Awards</li> </ul>	<p>Adozione di politiche indirizzate alla riduzione del Gender Pay gap nel triennio 2021 / 2023</p> <p>Piano di formazione continua su Codice Etico, Human Rights e Diversity</p>
<p>Cura delle persone e sviluppo del potenziale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 7.000+ dipendenti di OVS in tutto il mondo</li> <li>- 6.870 persone in Italia di cui 6.303 con contratto a tempo indeterminato (78,5% donne)</li> <li>- Sono state erogate mediamente 4,7 ore di formazione pro-capite</li> <li>- 100% del personale di sede è stato coinvolto in percorsi di valutazione periodica della prestazione lavorativa per definire percorsi di crescita mirati</li> <li>- Adozione di una Labour and Human Rights Policy in cui sono state formalizzate 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) e salute e sicurezza (es. gestione dei luoghi di lavoro, valutazione dei rischi, formazione);</li> <li>- Approvazione del Piano di sostenibilità funzionale alla definizione di MBO legati a specifici indicatori di sostenibilità;</li> <li>- Costante attivazione e aggiornamento di percorsi di promozione della salute in azienda, a partire dal personale di sede, attraverso campagne di riduzione della dipendenza da fumo, installazione di punti di igienizzazione e la diffusione di buone pratiche per la prevenzione delle malattie infettive;</li> <li>- Definizione di una politica di prevenzione dei rischi legati alla diffusione del Covid-19 attraverso periodiche sanificazioni dei punti vendita e della sede, oltre all'adozione di procedure e strumenti di protezione a tutela di clienti e personale dipendente;</li> <li>- Implementazione dei test Covid-19 in azienda.</li> </ul>	<p>Ottenimento della certificazione SA8000 (Social Accountability)</p> <p>Adozione di strumenti per la misurazione sistematica del coinvolgimento/soddisfazione dei collaboratori</p> <p>Piano di formazione continua su Codice Etico, Human Rights e Diversity</p> <p>Completamento interventi organizzativi e formativi per abilitare Smart-Working presso la sede</p> <p>Attivazione campagna vaccinale anti-Covid in azienda</p>

<p>Supporto alle comunità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinnovata campagna BullisNo;</li> <li>- Supporto al programma Healthy Seas che, attraverso l'attività di sub volontari, recupera reti da pesca e altri dispositivi pericolosi dal fondo del mare, preservando la biodiversità marina;</li> <li>- Adozione di una Environmental and Local Community Policy in cui sono stati formalizzati gli impegni e i principi nel supportare lo sviluppo sociale ed economico dei territori e delle comunità in cui OVS opera, anche attraverso partnership con associazioni e ONG locali.</li> </ul>	<p>Piano di attività con impatto positivo sul territorio</p> <p>Estensione di programmi di coinvolgimento al personale dipendente</p>
<p>Ascolto del cliente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuovo programma di loyalty "OVS Friends" attraverso l'OVS ID;</li> <li>- Realizzazione di survey dedicate alla sostenibilità.</li> </ul>	<p>Programma di coinvolgimento dei clienti affiliati</p> <p>Programmi di incentivazione per l'acquisto di prodotti sostenibili</p>
<p>Trasparenza e comunicazione sostenibile</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicazione fornitori Tier2 e Tier3 sul sito corporate;</li> <li>- Introduzione di ECO Valore.</li> </ul>	<p>100% di prodotti tracciati con l'indice di EcoValore entro il 2021</p> <p>Realizzazione di una newsletter dedicata ai temi di sostenibilità</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, nel rispetto della Mission, assicura una gestione trasparente delle attività aziendali e delle relazioni verso il mercato. Grazie alla presenza del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, che ha il compito di valutare le politiche e le tematiche inerenti la sostenibilità, OVS mira a perseguire il successo sostenibile che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società.

Tabella 5 - Principali risultati e obiettivi in ambito governance

Tematica materiale	Principali risultati 2020	Prossime attività
Gestione etica e sostenibile del business	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.385 ore di formazione su Codice Etico e Modello 231 (+20% rispetto al 2019);</li> <li>- 55% del Consiglio di Amministrazione costituito da membri indipendenti;</li> <li>- 44% del Consiglio di Amministrazione costituito da donne (33% nel 2019);</li> <li>- Definita una strategia di sostenibilità e un programma di miglioramento delle performance di sostenibilità aziendale basati sui risultati dell'analisi del business condotta tramite il B Impact Assessment e il SDG Action Manager;</li> <li>- Approvazione di due Policy in ambito di sostenibilità (Environmental and local community policy e Labour and human rights policy) in cui sono stati formalizzati le linee guida e i principi applicati da OVS nella conduzione delle proprie attività di business;</li> <li>- Ottenimento della certificazione ISO 14001:2015 per la sede e per tutti gli store;</li> <li>- Approvazione del Piano di sostenibilità funzionale alla definizione di MBO legati a specifici indicatori di sostenibilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ottenimento della certificazione SA8000</li> <li>Declinazione di un Piano MBO di dettaglio sulla base del Piano di sostenibilità approvato</li> </ul>

### OVS e le raccomandazioni del TCFD

OVS si impegna da quest'anno 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 di competenza del framework: Governance, Strategia, Risk Assessment e Metriche & Target.

**Governance:** come evidenziato nell'analisi di materialità condotta per l'anno 2020, 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 top priorities 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 ed 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 2020;

**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 il 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 pilastri "Prodotti e Materiali", "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 (per maggiori dettagli consultare le relative sezioni);

**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 e integrare negli anni a venire, sono riportati nella tabella relativa alle Modalità di gestione dei rischi non finanziari;

**Metriche & Target:** nel marzo 2020, è stato pubblicato lo **Studio di Carbon Footprint** (i cui risultati sono pubblicati sul sito aziendale nella sezione "Impronta ambientale") condotto da OVS S.p.A. in collaborazione con la fondazione UNISMART dell'Università di Padova e in accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare. Il progetto, realizzato in conformità alla norma ISO 14064-1:2018, ha permesso di calcolare l'Impronta Ambientale delle attività di OVS S.p.A. in termini di emissioni di GHG col fine di studiare nuove modalità per ridurre gli impatti e di sviluppare un piano per la compensazione delle emissioni di Gas Serra. Il calcolo ha riguardato tutti i processi dell'azienda, a partire dall'estrazione delle materie prime fino al trattamento a fine vita (discarica, riciclo etc.), passando per le lavorazioni e l'utilizzo di ogni prodotto o servizio che OVS utilizza, tenendo come anno di riferimento il 2018, che viene considerato l'anno base dell'inventario e per i futuri monitoraggi delle emissioni. Sulla base dei risultati dello studio di carbon footprint condotto e degli indicatori inclusi all'interno del presente documento (consumi energetici, emissioni di CO<sub>2</sub> - Scopo 1, 2 e 3 - riduzione dei consumi energetici e delle emissioni), OVS ha fissato alcuni obiettivi di riduzione del proprio impatto, riportati. In particolare, un pilastro della strategia è la selezione dei materiali e dei processi certificati a basso impatto proprio con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dell'azienda.



# STAKEHOLDER E MATERIALITÀ

Nel corso del 2019 è stata aggiornata la mappatura delle categorie di stakeholder chiave, quest'ultimi individuati sia con approfondimenti di carattere generale sia coinvolgendo progressivamente le funzioni organizzative che curano normalmente i rapporti con le diverse categorie individuate. Rispetto a tale mappatura, nel 2020 sono rientrate, tra le categorie di stakeholder più rilevanti, le nuove generazioni da intendersi come i clienti (o possibili clienti) under 25.

Sono state quindi identificate le tematiche importanti per ciascuno di essi: queste ultime rappresentano in parte la percezione di OVS rispetto alle singole categorie di stakeholder

e, in parte, le aspettative rilevate dalle azioni di coinvolgimento già in atto.

È stata inoltre avviata una riflessione sui canali di dialogo già attivi in azienda al fine di valutare la capacità di presidio delle aree critiche e delle opportunità strategiche nella relazione azienda – stakeholder. Una delle direttrici fondamentali del piano strategico si basa proprio sul coinvolgimento degli stakeholder, questo perché la Società riveste un ruolo cruciale nell'informare le persone e nel creare consapevolezza nelle scelte d'abbigliamento.

Per questo OVS ha l'obiettivo di rendere i propri stakeholder

protagonisti di un mondo che lavora per dare a ognuno la libertà di vestire ogni giorno uno stile italiano, innovativo e sostenibile, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative realizzate.

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



Tabella 4 - Mappatura Stakeholders

STAKEHOLDER	INTERESSE DELLO STAKEHOLDER	INTERESSE OVS SPA VERSO LO STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soddisfare il proprio bisogno di acquisto</li> <li>- Vestiti accessibili e sicuri per la propria famiglia</li> <li>- Esprimere la propria personalità con brand che visibilmente si allineino ai propri valori</li> <li>- Apparire alla moda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soddisfare il cliente</li> <li>- Aumentare la propensione all'acquisto e il valore del Brand OVS S.p.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Survey di Customer Satisfaction e rilevazione della Qualità del Servizio</li> <li>Programmi formativi</li> <li>Survey annuale per l'identificazione delle tematiche materiali</li> </ul>
<b>Collaboratori in sede</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzarsi professionalmente</li> <li>- Accrescere il senso e lo scopo del proprio ruolo</li> <li>- Accrescere le proprie competenze</li> <li>- Accrescere il benessere durante la giornata lavorativa (concentrazione, alimentazione)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentare la produttività dei dipendenti</li> <li>- Aumentare il senso di appartenenza all'azienda</li> <li>- Ridurre il tasso di turnover</li> <li>- Fare del dipendente un ambassador dei valori OVS S.p.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniziative per la formazione lo sviluppo del capitale umano</li> <li>Progetto MAAM</li> <li>Formazione sul Codice Etico e sulla Sicurezza</li> <li>Survey annuale per l'identificazione delle tematiche materiali</li> </ul>
<b>Competitor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisire quote del mercato attraverso leve distintive</li> <li>- Interesse comune di migliorare la reputazione del fast fashion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenere la leadership nel Fast Fashion in Italia</li> <li>- Usare leve distintive per incrementare la brand reputation</li> <li>- Interesse comune di migliorare la reputazione del fast fashion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoli di lavoro</li> <li>Partecipazione a conferenze ed eventi di settore</li> </ul>
<b>Fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidare nel tempo la relazione con OVS S.p.A. ed incrementare il valore della relazione</li> <li>- Migliorare le proprie pratiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare sistematicamente le pratiche ambientali e sociali del fornitore</li> <li>- Promuoverne lo sviluppo economico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meeting periodici con alcuni fornitori chiave per la condivisione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali</li> <li>Programmi di Audit</li> <li>Iniziative di Industry Collaboration</li> <li>Survey periodiche</li> </ul>

<b>Comunità locali paesi di produzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidare nel tempo la relazione con OVS S.p.A. ed incrementare il valore della relazione</li> <li>- Migliorare le proprie pratiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare sistematicamente le pratiche ambientali e sociali del fornitore</li> <li>- Promuoverne lo sviluppo economico</li> </ul>	<p>Meeting periodici con alcuni fornitori chiave per la condivisione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali</p> <p>Programmi di Audit</p> <p>Iniziative di Industry Collaboration</p> <p>Survey periodiche</p>
<b>Comunità locali punti vendita (Italia)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supporto dall'impresa al pari delle istituzioni in paesi in via di sviluppo</li> <li>- Promozione del lavoro e diritti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso</li> <li>- Aumentare il livello di accettazione dell'impresa</li> </ul>	<p>Incontri periodici</p> <p>Partnership</p> <p>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).</p>
<b>Pressure groups</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Far in modo che OVS S.p.A. sia parte della soluzione nella risoluzione di problemi ambientali globali riducendo gli impatti della industry del Fashion</li> <li>- Accrescere la trasparenza e l'informazione dei consumatori per guidare scelte più consapevoli</li> <li>- Far emergere i brand sostenibili rispetto ai "Green washer"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Essere riconosciuto come Brand serio con una chiara strategia in termini di sostenibilità ambientale e sociale</li> </ul>	<p>Partecipazione a conferenze ed eventi di settore</p> <p>Partecipazione a iniziative di trasparenza del settore fashion (e.g., Fashion Transparency Index)</p>
<b>Istituzioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Far rispettare le norme</li> <li>- Incentivare l'azienda se virtuosa nel migliorare l'accesso e la disponibilità di risorse per i cittadini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Far leva sulle istituzioni per creare un impatto positivo</li> </ul>	<p>Tavoli di lavoro</p> <p>Partecipazione a conferenze ed eventi di settore</p>

<b>Opinion leader</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Far emergere nuove tendenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Essere percepito come brand moderno, votato alle famiglie ed ai loro bisogni</li> </ul>	<p>Tavoli di lavoro</p> <p>Partecipazione a conferenze ed eventi di settore</p>
<b>Collaboratori negli store</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere il benessere all'interno dello store (temperatura, pulizia, ecc)</li> <li>- Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentare la produttività dei dipendenti</li> <li>- Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi</li> <li>- Ridurre il tasso di turnover</li> </ul>	<p>Community Insieme si Vince</p> <p>Iniziative per la formazione e lo sviluppo del capitale umano</p>
<b>Investor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentare il ritorno all'investimento</li> <li>- Ridurre il rischio associato all'investimento</li> <li>- Target specifici su environmental, social and governance due diligence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicare la sostenibilità come strategia di minimizzazione del rischio e creazione di valore di lungo periodo.</li> <li>- In generale, creare valore.</li> </ul>	<p>Attività di Investor Relations</p> <p>Pubblicazione di reportistica annuale (finanziaria e non finanziaria)</p> <p>Partecipazione a survey di sostenibilità (rating ESG)</p>
<b>Franchisee</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare le proprie performance</li> <li>- Accrescere l'attrattività del brand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaurare Partnership di lungo periodo in linea con valori OVS S.p.A.</li> </ul>	<p>Meeting periodici</p> <p>Survey periodiche</p>
<b>Industry coalitions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisire nuovi affiliati</li> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aderire a coalizioni in maniera strategica al fine di incrementare visibilità di OVS S.p.A. e massimizzare l'impatto positivo, facendo leva su economie di scala generate dalla Industry Collaboration</li> </ul>	<p>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)</p>
<b>Nuove generazioni (&lt;25)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un brand che risponda alle nuove esigenze e ai nuovi bisogni del mercato</li> <li>- Un brand che includa gli impatti a lungo termine nella definizione delle strategie di business</li> <li>- Autenticità e trasparenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anticipare l'evoluzione delle esigenze di mercato</li> <li>- Prepararsi alle nuove sfide del settore</li> <li>- Essere percepito come brand moderno, votato ai giovani e alle famiglie</li> </ul>	<p>Presenza sui social media</p> <p>Survey periodiche</p> <p>Collaborazioni con università (e.g. Contamination Lab)</p> <p>Docenze presso università</p>



## ANALISI DI MATERIALITÀ



Al fine di migliorare le politiche di sostenibilità, perfezionare i processi di rendicontazione e per una più puntuale focalizzazione dei temi prioritari, OVS considera il punto di vista dei propri stakeholder (quei soggetti che hanno verso l'impresa una posizione di interesse e quindi una capacità di influenza), attraverso un dialogo costruttivo e un confronto proficuo. Nel corso del 2020, dando continuità alle attività condotte per le precedenti rendicontazioni, l'azienda ha realizzato specifici momenti strutturati di rilevazione della percezione degli stakeholder sulle tematiche più significative ("materiali") per la sostenibilità di OVS, con l'obiettivo di migliorare la capacità di intercettare i trend emergenti sul mercato nazionale e internazionale da includere nella rendicontazione.

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

ricognizione della situazione attuale attraverso un'analisi di diverse fonti interne pubbliche e non pubbliche (analisi interna);

analisi di benchmark di settore, condotta su un campione selezionato di competitor operanti a livello nazionale e internazionale (analisi esterna);

confronto con le principali tematiche segnalate dai Sustainable Development Goals (SDGs);

survey online diffusa a un panel di circa 61.000 soggetti, di cui oltre 1.000 rispondenti (+66% rispetto al 2019), costituita da: clienti, fornitori, investitori e franchisees e per il primo anno i dipendenti di OVS S.p.A. (l'ultima indagine risale al periodo febbraio/marzo 2021).

Tale processo ha portato ad 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 "Negozi sostenibili", ritenute sempre più rilevanti nel contesto odierno.

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

TEMATICA	DESCRIZIONE
<b>Gestione etica e sostenibile del Gruppo</b>	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.
<b>Prodotti sostenibili</b>	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.
<b>Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani</b>	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.
<b>Disegno circolare</b>	Implementazione di processi di sviluppo del prodotto che integrino la logica di ciclo di vita e un uso responsabile dei materiali.
<b>Attenzione alla diversità e all'inclusione</b>	Promozione e inclusione di tutte le diversità attraverso, ad esempio, iniziative di women empowerment, favorendo la non discriminazione e le pari opportunità.
<b>Cura delle persone e sviluppo del potenziale</b>	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.
<b>Supporto alle comunità</b>	Sostegno diretto e indiretto alle comunità e ai territori attraverso specifiche azioni quali, ad esempio, donazioni e filantropia, volontariato, sviluppo culturale, attività educative.
<b>Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale</b>	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.
<b>Ascolto del cliente</b>	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.
<b>Trasparenza e comunicazione sostenibile</b>	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.
<b>Orientamento all'innovazione</b>	Innovazione tecnologica di organizzazione aziendale e dei servizi offerti che risponda alle esigenze del mercato, presenti e future, in termini di digitalizzazione e multicanalità.
<b>Negozi sostenibili</b>	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.
<b>Relazioni industriali e istituzionali</b>	Assicurare un dialogo corretto e costruttivo con le istituzioni, i sindacati e il settore industriale per l'avanzamento degli standard e delle politiche ambientali e sociali con adeguate strutture e processi aziendali, nel rispetto delle normative vigenti.

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

Tabella 8 - Raccordo tra ambiti decreto e temi materiali

AMBITI DECRETO 254/2016	TEMATICHE MATERIALI
<b>Temi attinenti al rispetto dei diritti umani</b>	Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani
<b>Temi attinenti alla lotta alla corruzione attiva e passiva</b>	Gestione etica e sostenibile del business
<b>Temi attinenti al personale</b>	Attenzione alla diversità e all'inclusione Cura delle persone e sviluppo del potenziale
<b>Temi ambientali</b>	Prodotti sostenibili Disegno circolare Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale Negozzi sostenibili
<b>Temi sociali</b>	Supporto alle comunità Ascolto del cliente Trasparenza e comunicazione sostenibile Orientamento all'innovazione Relazioni industriali e istituzionali

# MATRICE DI MATERIALITÀ

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

Dalla combinazione delle valutazioni, qualitative e quantitative, 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).

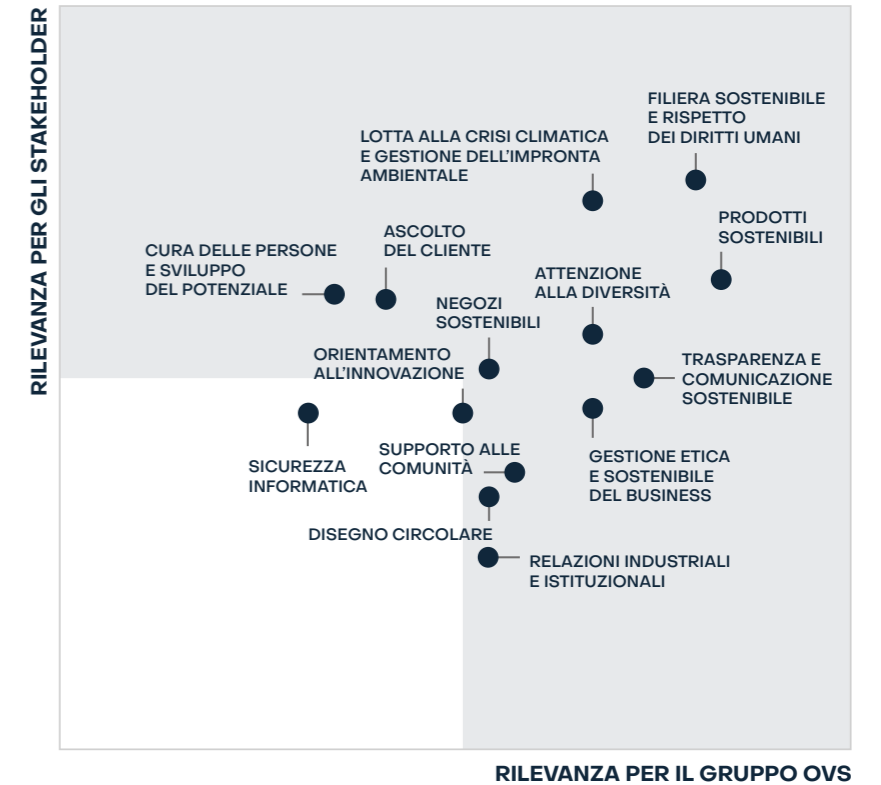
Tale attività, portando a sintesi le due prospettive, ha consentito di:

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

Di seguito è riportato un grafico che illustra la sintesi delle valutazioni effettuate sulle risposte fornite da dipendenti, fornitori, franchisee e clienti, oltre che dal Gruppo OVS.

Figura 3 - Matrice di materialità

Come evidente dal grafico, è emersa una correlazione lineare tra temi rilevanti per il Gruppo OVS e temi rilevanti per gli stakeholder, a indicare una sostanziale sovrapposizione tra gli interessi interni ed esterni all'azienda. Rispetto all'analisi di materialità del 2019, rientrano nell'area di rilevanza le due nuove tematiche "Orientamento all'innovazione" e "Negozzi sostenibili", mentre si rileva uno spostamento delle tematiche "Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani" ("Filiera sostenibile" nel 2019) e "Lotta al cambiamento climatico e gestione dell'impronta ambientale" ("Impatti ambientali diretti" nel 2019), valutate da tutte le categorie di stakeholder come le più rilevanti in assoluto. Come per il 2019, le tematiche "Prodotti sostenibili" e "Attenzione alla diversità e all'inclusione" risultano tra le tematiche più rilevanti, sia per il Gruppo sia per gli stakeholder; in particolare, si segnala che le nuove generazioni (cardisti <25), rispetto alle restanti categorie di stakeholder, hanno valutato la diversità e l'inclusione tra le 3 tematiche più rilevanti in assoluto. Con riferimento alla nuova tematica "Relazioni industriali e istituzionali", alla luce del posizionamento all'interno della matrice e della valutazione da parte degli stakeholder del Gruppo, si riporta una descrizione dell'approccio



di OVS all'interno dei paragrafi "Collaborazioni di settore" e "Mappa degli stakeholder"; indicatori di maggior dettaglio, così come l'analisi dei rischi, verranno inclusi nella prossima rendicontazione. 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 programma #wecare e 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 del programma dando particolare attenzione ai temi ai quali gli stakeholder sono principalmente interessati e quindi materiali per tutto il Gruppo OVS.



# GESTIONE ETICA E SOSTENIBILE DEL BUSINESS

## IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

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

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

## CODICE ETICO

OVS S.p.A. individua nel Codice Etico i valori aziendali di riferimento evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che operano al suo interno o collaborano con OVS S.p.A. (dipendenti, partner, pubblica amministrazione, azionisti e ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto). Il Codice etico, 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 od indiretto, alla Società. In tale ottica la Società condanna altresì ogni comportamento corruttivo volto ad ottenere da parte dei propri Interlocutori o Partner qualsiasi informazione relativa a terzi o la rivelazione di segreti industriali ed aziendali o comunque di dati riservati o di know-how. Tale impegno si applica tanto verso i dipendenti quanto verso i soggetti terzi, attraverso un opportuno Sistema Disciplinare e con la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico".

Il Codice Etico è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 27/10/2014 e successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2016 e del 18 aprile 2018. Il Codice Etico è disponibile per consultazione sul sito Web Corporate.

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

Il modello 231 ha l'obiettivo principale di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni anche organizzative, procedure e attività di controllo, per sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di OVS S.p.A. in merito alla necessità di informare i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto. Anche il Modello 231 è disponibile sul sito Web Corporate e viene comunicato e distribuito a tutti i dipendenti di OVS S.p.A. 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 partners 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. 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 corso del 2020, sono state ricevute 15 segnalazioni di cui 14, inviate al customer care, sono state classificate come non rilevanti mentre solo 1 è stata ulteriormente approfondita e classificata a sua volta come non pertinente.

A conferma dell'impegno di OVS in questo senso, nel corso del 2020 non sono stati evidenziati episodi di corruzione, né attiva né passiva, con riferimento alle attività aziendali.

## 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 2020 gli interventi di audit si sono concentrati sull'area corporate, con sei interventi di natura operativa e tre con specifico riguardo a temi di compliance normativa.

## 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.

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

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

Tabella 9 - Modalità di gestione dei rischi non finanziari

Tema materiale	Rischi non finanziari	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
Gestione etica e sostenibile del business	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischio di corruzione attiva/passiva - individuato nell'ambito delle attività a rischio ex D. Lgs. 231/2001.</li> <li>- Rischio di un abbassamento degli standard etici del personale e/o dei suoi collaboratori esterni, dovuto a un modello di business retail distribuito sul territorio e con ampia delega operativa.</li> </ul>	<p>Attraverso il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, OVS mappa, valuta e gestisce i rischi di corruzione attiva e passiva, individuando le potenziali attività sensibili, le ipotesi esemplificative di reato, le strutture e le principali tutele poste in atto. Tale politica viene diffusa a livello globale attraverso il Codice Etico e il sistema whistleblowing.</p> <p>Viene svolta specifica attività di vigilanza attraverso l'Organismo di Vigilanza (ODV).</p> <p>Adozione di Codici che regolano le relazioni del Gruppo in merito agli standard di comportamento.</p> <p>Nell'ambito del Modello 231, sono stati elaborati una serie di protocolli relativi alla gestione delle attività a rischio e una serie di protocolli relativi alla gestione di attività trasversali strumentali.</p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01.</p> <p>Codice Etico.</p> <p>Procedura di whistleblowing.</p> <p>Codice di comportamento.</p>



<p><b>Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischi reputazionali dovuti alla violazione di diritti umani o delle normative ambientali presso stabilimenti produttivi lungo la catena di fornitura.</li> <li>- Rischio legato alla continuità operativa delle partnership con fornitori strategici che non garantiscono il rispetto di elevati standard ambientali e sociali.</li> <li>- Rischio di indisponibilità di fonti produttive adeguate a produrre capi con processi a ridotto impatto su ambiente e società.</li> </ul>	<p>OVS chiede ai Fornitori di aderire e rispettare il Codice di Condotta, vincolante in materia di prestazioni ambientali e sociali.</p> <p>Vengono condotti programmi di audit interno ed esterno basato sul Codice di Condotta.</p> <p>OVS partecipa attivamente a iniziative di "Industry collaboration" per indirizzare le azioni di monitoraggio e sviluppo delle performance ambientali e sociali nella catena di fornitura.</p> <p>OVS ha definito una strategia di approvvigionamento del cotone che privilegia fonti certificate in merito alle performance di sostenibilità.</p>	<p>Codice di condotta.</p> <p>Iniziative di Industry Collaboration.</p> <p>HIGG Index.</p> <p>Strategia di approvvigionamento responsabile del cotone.</p> <p>Certificazioni di prodotto.</p> <p>Avviato il processo di certificazione per l'ottenimento della certificazione SA8000.</p>
--	---	--	---

<p><b>Cura delle persone e sviluppo del potenziale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischio di mancato sviluppo del pieno potenziale delle risorse umane dovuto a un carenza o inadeguato investimento in formazione.</li> <li>- Rischio di mancato sviluppo del pieno potenziale delle risorse umane dovuto all'assenza di un piano di valutazione delle performance o di piani di carriera.</li> <li>- Rischio di scarsa flessibilità del modello operativo e dei processi aziendali a causa di un modello di business poco resiliente.</li> <li>- Rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori in Italia e all'Estero presso gli uffici e i punti vendita del Gruppo.</li> </ul>	<p>OVS definisce un piano di investimenti al fine di attuare programmi formativi adeguati al raggiungimento delle performance.</p> <p>Formazione per l'adeguamento continuo delle competenze tecniche e delle soft skills.</p> <p>Utilizzo di schemi di valutazione delle performance allineati con le best practice di mercato.</p> <p>Sviluppo delle soft skills più adatte a rafforzare le capacità di adattamento e resilienza dei collaboratori.</p> <p>Sviluppo dei canali di comunicazione per la condivisione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Ampliamento progressivo delle iniziative di dialogo con i collaboratori.</p> <p>Adozione del Codice Etico contenente principi di tutela dei lavoratori e dei diritti umani.</p> <p>OVS definisce specifici piani di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, di emergenza per incendi e altre calamità, di primo soccorso e di prevenzione e controllo dell'appropriatezza degli edifici.</p> <p>Rispetto della normativa vigente in materia ambientale mediante la promozione di processi e attività sicuri e rispettosi dell'ambiente.</p> <p>Attività di vigilanza per i rischi di non conformità normativa (ODV).</p> <p>Attuazione misure necessarie relative all'emergenza COVID-19</p>	<p>Programmi formativi.</p> <p>Programmi di valutazione delle performance.</p> <p>Codice Etico.</p> <p>Piano di Smart working</p> <p>Negozi online (e-commerce, click and collect)</p> <p>Piani per la tutela della salute e sicurezza.</p> <p>Conformità alla normativa vigente.</p> <p>Regole imposte per il distanziamento sociale, distributori di gel igienizzanti in tutti gli ambienti chiusi, messa a disposizione di mascherine, servizio di assistenza e consulenza medica in sede</p> <p>Disponibilità a vaccinazioni anti-Covid presso la sede OVS</p>
--	---	--	--

<p><b>Attenzione alla diversità e all'inclusione</b></p>	<p>– Rischio di impatti negativi nei rapporti di lavoro derivante da fenomeni di discriminazione di genere all'interno del Gruppo e lungo la catena di fornitura.</p> <p>– Rischio di perdita di competitività e di attrattività per le persone all'interno e all'esterno del Gruppo.</p>	<p>Adozione e sviluppo di programmi di wellbeing per creare un ambiente di lavoro a misura di persona.</p> <p>Particolare focus rivolto alle situazioni legate alla gravidanza (v. Programma MAAM per la valorizzazione delle soft-skills legate alla maternità), e a garantire percorsi di carriera omogenei.</p>	<p>Programmi di wellbeing.</p> <p>Programma Maternity As A Master – MAAM.</p>
<p><b>Supporto alle Comunità</b></p>	<p>– Rischio di mancata integrazione dell'azienda nel tessuto sociale e mancato coinvolgimento delle comunità locali.</p>	<p>OVS sostiene e propone programmi di sviluppo delle Comunità con impatto positivo di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e di gestione dei rischi ambientali, anche nei paesi in via di sviluppo.</p> <p>Reputazione gestita attraverso comunicazione proattiva istituzionale e social media strategy.</p>	<p>Programmi di sviluppo delle comunità.</p> <p>Social media strategy.</p>
<p><b>Disegno circolare</b></p>	<p>– Rischio di comunicazione inefficace dei processi di circular economy e conseguente mancata comprensione da parte del cliente dei prodotti offerti.</p> <p>– Rischio di danneggiamento di ecosistemi dovuto allo smaltimento dei rifiuti.</p>	<p>Adozione di un piano d'azione per lo sviluppo di strategie volte all'implementazione di modelli e processi virtuosi di Circular Economy.</p>	<p>Piano per lo sviluppo della Circular Economy.</p> <p>Gruppo di lavoro ICESP – Italian Circular Economy Stakeholders Platform</p>

<p><b>Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale</b></p>	<p>– Rischio di impatto negativo sulle condizioni climatiche e sull'ecosistema a causa dei processi produttivi e di distribuzione dei prodotti.</p> <p>– Rischio di interruzione dei processi aziendali a causa di eventi meteorologici / condizioni climatiche estreme.</p> <p>– Rischio di indisponibilità di fonti produttive adeguate a produrre capi con processi a ridotto impatto su ambiente e società.</p> <p>– Rischio di mancate vendite dovute a imprevedibilità del clima che impatta negativamente sulla pianificazione delle collezioni.</p>	<p>Piano per un consumo razionale di risorse energetiche.</p> <p>Ricorso esclusivo a energia rinnovabile certificata.</p> <p>Piano per miglioramento dell'efficienza delle strutture (punti vendita, sede e magazzini).</p> <p>Prevenzione dell'inquinamento generato da emissioni inquinanti nell'atmosfera, che contribuiscono all'aumento dell'effetto serra.</p> <p>Viene assicurata una gestione efficiente degli scarti e dei rifiuti generati dalle attività produttive.</p> <p>Vengono implementati adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.</p>	<p>Piano per gestione efficiente delle risorse energetiche.</p> <p>Valutazione Carbon Footprint ISO 14064 e piano di riduzione con il patrocinio del Ministero dell'Ambiente.</p> <p>Implementazione di un sistema di gestione conforme alla ISO 14001:2015.</p>
<p><b>Trasparenza e comunicazione sostenibile</b></p>	<p>– Rischio reputazionale e non soddisfazione della clientela dovuti alla mancanza di una gestione globale delle relazioni con gli stakeholders.</p> <p>– Rischi per la salute e sicurezza di consumatori in relazione ad una comunicazione non chiara e trasparente sui prodotti.</p>	<p>Adozione di Codici che regolano le relazioni del Gruppo in merito agli standard di comportamento con gli stakeholder.</p> <p>Attività di stakeholder engagement e di informazione sulla sostenibilità.</p> <p>Pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria annuale sul sito aziendale</p> <p>Sito web dedicato alla sostenibilità da cui è possibile avere accesso alla lista completa dei fornitori e ai dati relativi alla Carbon Footprint</p> <p>Schede prodotto nel sito e-commerce con indicazione dell'Eco Valore, la composizione dei materiali e la fabbrica in cui è stato prodotto</p>	<p>Codici di comportamento.</p> <p>Stakeholder Engagement.</p>



<b>Prodotti sostenibili</b>	<p>– Rischio di danno ambientale dovuto alla produzione di materie prime ad alto impatto e alla limitata disponibilità di soluzioni più sostenibili, con conseguenti incrementi di costo.</p> <p>– Rischio di danneggiamento di ecosistemi dovuto allo smaltimento dei rifiuti.</p>	<p>OVS contribuisce alla riduzione della produzione dei rifiuti mediante il ricorso a metodi di smaltimento responsabili.</p> <p>Implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.</p> <p>Tutti gli aspetti legati al presidio della compliance influiscono sul rischio di non conformità, che può comportare l'incorrere in sanzioni giudiziarie e amministrative in conseguenza alla violazione di norme imperative o di autoregolamentazione.</p> <p>OVS rispetta le nuove normative che richiedono standard più severi per la gestione degli agenti chimici nella produzione di capi di abbigliamento, che conducono a un incremento dei costi.</p>	<p>Sistemi di gestione e monitoraggio</p> <p>Certificazioni di prodotto e labelling</p> <p>Restricted Substances List e programma di test del prodotto</p>

<b>Negozi sostenibili</b>	<p>– Rischio di incremento dei costi operativi causato da una gestione non sostenibile dei negozi.</p> <p>– Rischio di mancata garanzia di salute e sicurezza di dipendenti e clienti all'interno dei negozi.</p>	<p>Adozione di un protocollo di progettazione dei punti vendita.</p> <p>Adozione delle misure di sicurezza all'interno dei negozi (procedure di sanificazione, ingressi contingentati, dispositivi di sicurezza per i dipendenti).</p> <p>Procedure straordinarie oltre a quanto richiesto dalla normativa.</p>	<p>Standard protocol.</p> <p>Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.</p>
<b>Ascolto del cliente</b>	<p>– Rischio di perdita di ricavi dovuto all'incapacità di offrire prodotti in linea con le preferenze e le esigenze dei consumatori.</p> <p>– Rischio reputazionale e non soddisfazione della clientela dovuti alla mancanza di una gestione globale delle relazioni con gli stakeholders.</p>	<p>Programmi di valutazione della customer satisfaction attraverso ricerche e focus group</p> <p>Processo di feedback dedicato ai clienti</p> <p>Programmi loyalty</p>	<p>Servizio di customer service.</p> <p>Sistemi di fidelizzazione (Programma Digital ID).</p> <p>Survey periodiche</p> <p>Newsletter dedicate</p>
<b>Orientamento all'innovazione</b>	<p>– Rischio di perdita di opportunità di mercato legate a nuovi canali di vendita e di contatto con il cliente.</p>	<p>Programma di e-commerce di prossimità</p> <p>Digitalizzazione dei processi aziendali lungo tutta la value chain</p>	<p>E-commerce di prossimità</p> <p>Servizi avanzati di multicanalità</p> <p>Evoluzione nei processi di sourcing attraverso tool digitali</p>

# 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 2021 è predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 254 (da qui in poi D.Lgs. 254) del 30 dicembre 2016.

La DNF tiene conto di quanto richiesto dalla Legge di Bilancio 2019, all'art. 1, comma 1073, che introduce una modifica al D. Lgs. 254/2016, art. 3, comma 1, lett. c, prescrivendo anche l'illustrazione delle modalità di gestione dei principali rischi generati o subiti connessi ai temi non finanziari (per il dettaglio si veda p.34 par 'Presidio e Gestione dei rischi').

Come previsto dall'Art. 5 del D.Lgs. 254/16 il presente documento costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura al fine di ricondurla alla DNF prevista dalla normativa.

## 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 2020 al 31 gennaio 2021, 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 2021. 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. L'analisi di materialità, illustrata di seguito nel documento (si veda a tal riguardo il relativo paragrafo "Stakeholder e materialità"), è stata condotta nel 2021 ed è stata successivamente visionata dal Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità della Capogruppo il 09/03/2021.

A partire dall'esercizio fiscale 2019, OVS ha definito una Procedura interna per la Redazione della Dichiarazione Non Finanziaria formalmente approvata ad inizio 2021, 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.

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 della funzione Investor Relations e Corporate Sustainability.

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

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 15 aprile 2021 ed è disponibile sul sito web del Gruppo [www.ovscorporate.it](http://www.ovscorporate.it).

### Sede Legale

OVS Spa  
Via Terraglio, 17  
30174 – Venezia Mestre

### Contatti

Simone Colombo  
Head of Corporate Sustainability  
([sustainability@ovs.it](mailto:sustainability@ovs.it))

Andrea Tessarolo  
Head of Investor Relations  
([investor.relations@ovs.it](mailto:investor.relations@ovs.it))



## APPENDICE: TABELLE 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 1.053.094 migliaia di Euro ed è diminuito del 18% rispetto al 2019 in seguito ai minori ricavi realizzati. Il valore economico distribuito è pari a 819.786 migliaia di Euro in diminuzione del 33% rispetto al 2019. Il 78% del valore economico prodotto nel 2020 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder mentre il restante 22% è stato trattenuto all'interno del Gruppo. Del valore economico distribuito, oltre 620 milioni di euro sono stati destinati ai fornitori di materie prime, prodotti e servizi, 234,3 milioni di euro alle persone di OVS per le attività svolte nel corso dell'anno e circa 69 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 10 - Conto economico a valore generato e distribuito (in migliaia di euro)

	2020	2019
<b>Valore Economico Generato dal Gruppo</b>	<b>1.053.094</b>	<b>1.291.254</b>
Ricavi	1.017.808	1.374.777
Altri proventi	50.158	63.062
Proventi finanziari	672	1.139
Rettifiche di valore di attività finanziarie	(136)	1.095
Svalutazione crediti	(2.614)	(5.955)
Differenze di cambio	(8.128)	19.741
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	(4.666)	(1.256)
Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali	-	(161.349)
<b>Valore economico distribuito dal Gruppo</b>	<b>819.786</b>	<b>1.223.261</b>
Costi operativi	620.769	836.096
Remunerazione dei collaboratori	234.394	297.027
Remunerazione dei finanziatori	69.158	71.777
Remunerazione degli investitori	-	-
Remunerazione della pubblica amministrazione*	(104.610)	18.283
Liberalità esterne	75	78
<b>Valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	<b>233.308</b>	<b>67.993</b>
Ammortamenti	197.932	207.338
Accantonamenti	268	1.033
<b>Riserve</b>	<b>35.108</b>	<b>(140.378)</b>

\* La remunerazione della pubblica amministrazione include anche le imposte differite

### APPROCCIO ALLA FISCALITÀ<sup>16</sup>

L'attuale contesto di riferimento pone un'attenzione sempre più crescente sulla gestione delle tematiche fiscali al fine di valutarne meglio i potenziali rischi anche a livello di governance e di reputazione sociale. Anche a seguito dell'attuale crisi pandemica, l'interesse verso nuovi standard di trasparenza, al fine di conseguire una maggiore equità fiscale, è divenuto un tema estremamente rilevante per tutti gli stakeholders. In tale contesto, il Gruppo OVS è soggetto a tassazione in Italia e negli altri Paesi in cui opera, che hanno diversi regimi fiscali e pur perseguendo l'obiettivo di ottimizzare il proprio carico fiscale, attualmente il Gruppo non dispone di strumenti di pianificazione fiscale che coprano tutti i Paesi in cui opera. Tuttavia, in relazione alla società italiana, la capogruppo OVS S.p.A. quale società controllante, sta valutando la possibilità di aderire al regime del consolidato fiscale nazionale previsto dall'art. 117 e seguenti del Testo Unico delle Imposte sui Redditi con la controllata 82 S.r.l. Il consolidato fiscale ha la finalità di produrre effetti positivi di ottimizzazione della tassazione "domestica" sia per le singole società che per il Gruppo nel suo complesso.

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 S.p.A., 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.

Tuttavia, la legislazione fiscale e tributaria, nonché la sua interpretazione, costituiscono elementi di particolare complessità, anche a causa della continua evoluzione della normativa stessa e della sua esegesi da parte degli organi amministrativi e giurisdizionali preposti. Tale circostanza impedisce di escludere che la competente amministrazione finanziaria o la giurisprudenza possano in futuro addivenire a interpretazioni o posizioni diverse rispetto a quelle fatte proprie dal Gruppo.

### SUPPLY CHAIN

Nella seguente tabella si riporta la percentuale di spesa sostenuta da OVS S.p.A. verso fornitori locali, suddivisa tra acquisti di merce e altri acquisti. Rispetto al 2019, si segnala un leggero aumento della percentuale di fornitori terzi locali di merce, mentre si conferma la quasi totalità dei fornitori di non merce con sede in Italia o resto dell'Unione Europea.

Tabella 12 - Fatturato fornitori terzi locali

	Anno Fiscale 2020		Anno Fiscale 2019	
	Merce	Non merce	Merce	Non merce
<b>Italia e UE</b>	30%	99%	28%	99%

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

	2020	2019
<b>Numero Totale di Nuovi Fornitori</b>	31	61
<b>Numero Totale di Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Sociali</b>	31	61
<b>*% Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Sociali</b>	100,00%	100,00%
<b>Numero Totale di Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Ambientali</b>	31	61
<b>*% Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Ambientali</b>	100,00%	100,00%

Il numero di nuovi fornitori del Gruppo risulta in calo rispetto al 2019 in conseguenza anche di un impegno da parte di OVS di consolidare il rapporto di collaborazione e di fiducia con i fornitori storici di prodotto. In linea con l'anno precedente, anche nel 2020 tutti i nuovi fornitori sono stati valutati e scelti sulla base di specifici parametri ambientali e sociali. Dal 2020, inoltre, 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-in

	2020			2019	
Paese	Fornitori	Ordinato	Delta ordinato (%)	Fornitori	Ordinato
Albania	4	€ 695.953	2,39%	4	€ 679.726
Bangladesh	83	€ 210.056.652	-3,83%	81	€ 218.413.872
Bulgaria	0	€ 0	-100,00%	3	€ 769.685
Cambogia	7	€ 3.724.908	-50,60%	14	€ 7.539.642
Cina	214	€ 122.604.028	-18,86%	228	€ 151.110.184
India	89	€ 51.036.214	-15,37%	97	€ 60.302.226
Italia	105	€ 25.919.399	-21,40%	140	€ 32.974.776
Myanmar	15	€ 23.001.453	-27,76%	14	€ 31.841.979
Pakistan	26	€ 20.024.602	-22,72%	38	€ 25.910.183
Polonia	5	€ 598.996	-40,20%	7	€ 1.001.720
Portogallo	10	€ 1.281.643	-25,33%	11	€ 1.716.494
Romania	5	€ 1.084.437	-40,27%	8	€ 1.815.709
Serbia	1	€ 109.926	340,90%	1	€ 24.932
Spagna	6	€ 438.143	-75,93%	10	€ 1.819.947
Tunisia	4	€ 4.644.379	-6,29%	7	€ 4.955.893
Turchia	33	€ 3.834.586	-64,59%	32	€ 10.828.336
Vietnam	3	€ 6.734.161	-36,23%	6	€ 10.559.743
Altri Paesi	34	€ 3.376.627	-51,17%	45	€ 6.915.720
<b>Totale</b>		<b>€ 479.166.107</b>			<b>€ 569.180.765</b>

Nota: Si precisa che il calcolo dell'ordinato è stato effettuato considerando gli ordini con resa nell'anno fiscale 2020



**603**  
FORNITORI TOTALI

Il numero dei fornitori totali è 603. 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).

Tabella 15 - Dati aggiuntivi Supply Chain

Indicatore	2020
Totale fornitori Prodotto	603
Volume produttivo (Ordered Cost)	479.166.107
Numero controlli interni	580
Numero controlli esterni	71
Numero fornitori coperti da controlli interni	233
Numero fornitori coperti da controlli esterni	71
Volume produttivo coperto da controlli interni	242.593.202
Volume produttivo coperto da controlli esterni	152.027.555
Totale volume produttivo coperto da controlli	394.620.757

## RISORSE UMANE - ORGANICO

Il successo del Gruppo OVS dipende dal lavoro di oltre 7.000 persone in tutto il mondo. Oltre la metà di loro collabora con l'azienda da oltre 10 anni. Oltre alle persone in forza OVS, si segnala anche la presenza di circa 575 collaboratori esterni, che svolgono le attività di movimentazione merci all'interno del deposito di Pontenure.

Tabella 16 - Distribuzione organico per area geografica

Dipendenti	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	100	5	105	100	5	105
Cina	21	88	109	22	90	112
Spagna	8	73	81	9	92	101
Francia	5	10	15	0	0	0
Croazia	5	93	98	8	108	116
India	38	10	48	40	10	50
Italia	1.471	5.399	6.870	1.579	6.031	7.610
Cambogia		1	1	0	1	1
Pakistan	11		11	10	0	10
Serbia	12	41	53	23	49	72
Turchia	1	7	8	1	7	8
<b>TOTALE</b>	<b>1.672</b>	<b>5.727</b>	<b>7.399</b>	<b>1.792</b>	<b>6.393</b>	<b>8.185</b>

L'area operativa principale è rappresentata dall'Italia, dove il numero totale dei collaboratori al 31 gennaio 2021 è pari a 6.870 persone, circa il 93% del totale. Nel mondo, 6.747 sono assunti con contratto a tempo indeterminato, dei quali circa il 77% donne (5.194 persone) e il 23% uomini (1.553 persone). I collaboratori a tempo determinato sono 652 di cui 533 donne (82%) e 119 uomini (18%).

Tabella 17.1 – Ripartizione organico complessivo per tipologia contrattuale in Italia

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Total	Uomini	Donne	Total
Tempo Indeterminato	1.355	4.948	6.303	1.380	5.072	6.452
Tempo Determinato	116	451	567	199	959	1.158
<b>TOTALE</b>	<b>1.471</b>	<b>5.399</b>	<b>6.870</b>	<b>1.579</b>	<b>6.031</b>	<b>7.610</b>

Tabella 17.2 – Ripartizione organico complessivo per tipologia contrattuale negli altri paesi

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Total	Uomini	Donne	Total
Tempo Indeterminato	198	246	444	198	239	437
Tempo Determinato	3	82	85	15	123	138
<b>TOTALE</b>	<b>201</b>	<b>328</b>	<b>529</b>	<b>213</b>	<b>362</b>	<b>575</b>

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. Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato, la motivazione della diminuzione è legata in parte alla chiusura definitiva di alcuni punti vendita.

Con riferimento all'organico permanente di OVS S.p.A., 1.082 persone svolgono le proprie attività lavorative presso le sedi mentre 5.746 presso i punti vendita. Il personale di OVS si distribuisce omogeneamente in tutta Italia grazie a una rete vendita capillare in tutto il territorio nazionale. In aggiunta, sono presenti oltre 300 persone presso le sedi estere e oltre 200 negli store europei di Spagna, Francia, Serbia e Croazia.

Tabella 18.1 – Organico permanente per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di sede)

	2020				2019		
	Uomini	Donne	Totale	% Aumento	Uomini	Donne	Totale
Managers – Dirigenti	57	14	71	0	55	16	71
Professionals – Quadri	78	70	148	(0,06)	84	73	157
Employees – Impiegati	133	427	560	0,01	128	429	557
Workers – Operai	0	0	0	(1,00)	2	1	3
<b>TOTALE</b>	<b>268</b>	<b>511</b>	<b>779</b>	<b>(0,01)</b>	<b>269</b>	<b>519</b>	<b>788</b>

Tabella 18.2 – Organico per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di sede)

	2020				2019		
	Uomini	Donne	Totale	% Aumento	Uomini	Donne	Totale
Managers – Dirigenti	16	9	25	(0,14)	20	9	29
Professionals – Quadri	4	0	4	0	3	1	4
Employees – Impiegati	160	120	280	(0,01)	161	121	282
<b>TOTALE</b>	<b>180</b>	<b>129</b>	<b>309</b>	<b>(0,02)</b>	<b>184</b>	<b>131</b>	<b>315</b>

Tabella 19.1 – Organico permanente per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di punto vendita)

	2020				2019		
	Uomini	Donne	Totale	% Aumento	Uomini	Donne	Totale
Store managers	320	325	645	0,07	317	288	605
Altre Mansioni	767	4.112	4.879	(0,04)	794	4.265	5.059
<b>TOTALE</b>	<b>1.087</b>	<b>4.437</b>	<b>5.524</b>	<b>(0,02)</b>	<b>1.111</b>	<b>4.553</b>	<b>5.664</b>



Tabella 19.2 - Organico per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di punto vendita)

	2020				2019		
	Uomini	Donne	Totale	% Aumento	Uomini	Donne	Totale
Store managers	5	18	23	(0,00)	4	19	23
Altre Mansioni	15	182	197	(0,16)	25	212	237
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>200</b>	<b>220</b>	<b>(0,15)</b>	<b>29</b>	<b>231</b>	<b>260</b>

L'incidenza della presenza femminile risulta particolarmente evidente, sia in Italia sia negli altri paesi, per un totale di 5.727 (oltre il 77% del totale). Tale incidenza si conferma, inoltre, sia presso la sede in Italia (quasi il 66%) sia nei negozi, in Italia (oltre l'80%) e all'estero (circa il 90%). Presso i punti vendita, si evidenzia come le donne impiegate in Italia come store managers siano più del 50%, in aumento rispetto al 2019 (47,6%), mentre si conferma il trend per gli altri paesi (intorno all'80%). A livello manageriale, invece, l'incidenza della presenza femminile si riduce e rappresenta il 20% in Italia e il 36% presso le sedi estere. Includendo i ruoli di middle management, la percentuale sale al 38% a livello di Gruppo.

Infine, si evidenzia che il numero totale di persone appartenenti alle categorie protette è pari a 251 di cui 59 uomini e 192 donne.

Tabella 20.1 - Organico permanente in Italia per genere e fascia d'età

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Total	Uomini	Donne	Totale
<30	156	444	600	176	530	706
30 - 50	774	3.237	4.011	798	3.341	4.139
>50	425	1.267	1.692	406	1.201	1.607
<b>TOTALE</b>	<b>1.355</b>	<b>4.948</b>	<b>6.303</b>	<b>1.380</b>	<b>5.072</b>	<b>6.452</b>

Tabella 20.2 - Organico negli altri paesi per genere e fascia d'età

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Total	Uomini	Donne	Totale
<30	12	79	91	21	114	135
30 - 50	176	235	411	184	227	411
>50	13	14	27	8	21	29
<b>TOTALE</b>	<b>201</b>	<b>328</b>	<b>529</b>	<b>213</b>	<b>362</b>	<b>575</b>



La maggior parte del personale di OVS S.p.A. con contratto a tempo indeterminato si colloca nella fascia di età compresa fra i 30 e i 50 anni. Sono numerosi anche i giovani sotto i 30 anni, registrando un totale di 600 unità. Nonostante un modello di business che tipicamente privilegia personale giovane, OVS offre opportunità occupazionali alla fascia d'età superiore ai 50 anni (28%), a dimostrazione della solidità della reciproca soddisfazione nel rapporto di lavoro.

Negli altri paesi, si conferma la prevalenza di dipendenti nella fascia 30-50 (circa il 77%), mentre gli under 30 (17%) superano di numerosità gli over 50 (6%).

Tabella 21 - Ripartizione organico a tempo indeterminato per Full-Time/Part-Time

Tipologia contrattuale	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	1.507	3.312	4.819	1.533	3.391	4.924
Part-time employees	46	1.882	1.928	45	1.920	1.965
<b>TOTALE</b>	<b>1.553</b>	<b>5.194</b>	<b>6.747</b>	<b>1.578</b>	<b>5.311</b>	<b>6.889</b>

Tabella 22 - Ripartizione organico a tempo determinato per Full-Time/Part-Time

Tipologia contrattuale	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	114	375	489	192	683	875
Part-time employees	5	158	163	22	399	421
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>	<b>533</b>	<b>652</b>	<b>214</b>	<b>1.082</b>	<b>1.296</b>

La tipologia di attività nella rete di negozi di OVS S.p.A. richiede un modello operativo flessibile con ampio ricorso al part-time. Infatti, oltre il 28% del nostro personale lavora a tempo parziale (2.091 persone).

Nel corso del 2020, come per gli anni precedenti, il Gruppo si è avvalso anche di collaboratori a tempo determinato e alla chiusura esercizio (31 gennaio 2021) risultavano in forza 652 collaboratori a tempo determinato.

## RISORSE UMANE - TURNOVER

Nel 2020 il Gruppo ha assunto 1.244 persone, con un turnover in entrata pari al 17%, in calo rispetto al 2019. Il calo temporaneo delle assunzioni è dovuto principalmente alle incertezze e alle chiusure imposte dalle restrizioni della pandemia da Covid-19.

Tabella 23 - Assunzioni per genere e turnover in entrata

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Total	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	1	-	1	3	-	3
Cina	-	6	6	2	16	18
Spagna	3	31	34	8	38	46
Francia	5	10	15	-	-	0
Croazia	-	23	23	2	39	41
India	-	1	1	2	1	3
Italia	191	952	1.143	351	1.823	2.174
Pakistan	1	-	1	10	-	10
Serbia	5	15	20	23	49	72
Turchia	-	-	0	-	2	2
Cambogia	-	-	0	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>206</b>	<b>1.038</b>	<b>1.244</b>	<b>401</b>	<b>1.968</b>	<b>2.369</b>
% su totale assunzioni	17%	83%		17%	83%	
<b>Tasso di turnover in entrata</b>	<b>12%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>	<b>22%</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>

Tabella 24 - Assunzioni per fascia d'età e turnover in entrata

	<30		30 - 50		>50		Total	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh	-	-	1	-	-	-	1	0
Cina	-	-	-	5	-	1	-	6
Spagna	1	13	2	18	-	-	3	31
Francia	-	8	5	2	-	-	5	10
Croazia	-	14	-	9	-	-	-	23
India	-	-	-	1	-	-	-	1
Italia	130	670	58	272	3	10	191	952
Pakistan	1	-	-	-	-	-	1	0
Serbia	4	7	1	8	-	-	5	15
Turchia	-	-	-	-	-	-	0	0
Cambogia	-	-	-	-	-	-	0	0
<b>Totale</b>	<b>136</b>	<b>712</b>	<b>67</b>	<b>315</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>206</b>	<b>1.038</b>
% su totale assunzioni	11%	57%	5%	25%	0%	1%	17%	83%
<b>Tasso di turnover in entrata</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>12%</b>	<b>18%</b>

Nel 2020 il turnover in uscita è pari al 27%, sostanzialmente in linea con il 2019. Nonostante le incertezze dell'anno, il Gruppo ha visto meno cessazioni rispetto all'anno precedente.



Tabella 25 – Cessazioni per genere e turnover in uscita

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	1	-	1	5	-	5
Cina	2	8	10	2	24	26
Spagna	4	39	43	7	50	57
Francia	3	7	10	-	-	0
Croazia	3	38	41	-	32	32
India	2	1	3	6	1	7
Italia	299	1.584	1.883	392	1.871	2.263
Pakistan	-	-	0	1	-	1
Serbia	16	23	39	3	13	16
Turchia	-	-	0	-	1	1
Cambogia	-	-	0	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>330</b>	<b>1.700</b>	<b>2.030</b>	<b>416</b>	<b>1.992</b>	<b>2.408</b>
% su totale cessazioni	16%	84%		17%	83%	
<b>Tasso di turnover in uscita</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>27%</b>	<b>23%</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>

Tabella 26 – Cessazioni per fascia d'età e turnover in uscita

	<30		30 - 50		>50		Total	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh	-	-	1	-	-	-	1	0
Cina	1	-	1	7	-	1	2	8
Spagna	1	18	3	21	-	-	4	39
Francia	-	7	3	-	-	-	3	7
Croazia	2	31	1	2	-	5	3	38
India	1	-	-	1	1	-	2	1
Italia	169	998	110	502	20	84	299	1.584
Pakistan	-	-	-	-	-	-	0	0
Serbia	7	-	9	22	-	1	16	23
Turchia	-	-	-	-	-	-	0	0
Cambogia	-	-	-	-	-	-	0	0
<b>Totale</b>	<b>181</b>	<b>1.054</b>	<b>128</b>	<b>555</b>	<b>21</b>	<b>91</b>	<b>330</b>	<b>1.700</b>
% su totale cessazioni	9%	52%	6%	27%	1%	4%	16%	84%
<b>Tasso di turnover in uscita</b>	<b>11%</b>	<b>18%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>

## RISORSE UMANE – CONGEDO PARENTALE

Nel 2020, si è registrato un aumento dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (+22%), in particolare tra le donne. Il rientro in servizio dopo il congedo parentale è pari al 95% in linea con il 2019, mentre il tasso di retention risulta in aumento con una percentuale pari all'88%, rispetto all'82% del 2019.

Tabella 27 – Rientro al lavoro e retention dopo congedo parentale in Italia

		2020	2019
<b>Dipendenti che hanno il diritto al congedo parentale (n.ro)</b>		<b>233</b>	<b>210</b>
	donne	204	179
	uomini	29	31
<b>Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale (n.ro)</b>		<b>188</b>	<b>154</b>
	donne	184	149
	uomini	4	5
<b>Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale (n.ro)</b>		<b>178</b>	<b>146</b>
	donne	174	141
	uomini	4	5
<b>Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale e sono ancora impiegati dopo 12 mesi dal loro rientro (n.ro)</b>		<b>128</b>	<b>142</b>
	donne	124	138
	uomini	4	4
<b>Tasso di rientro totale (%)</b>		<b>95%</b>	<b>95%</b>
	donne	95%	95%
	uomini	100%	100%
<b>Tasso di retention totale (%)</b>		<b>88%</b>	<b>82%</b>
	donne	88%	82%
	uomini	80%	80%

## RISORSE UMANE – FORMAZIONE

Le attività di formazione sono state portate avanti in continuità con il 2019 adattando metodologia e ore dedicate alle circostanze straordinarie dell'anno. Abbiamo quindi svolto prevalentemente formazione in remoto.

Tabella 28 – Ore di formazione per area geografica

	Ore totali di formazione	Ore medie per dipendente	Ore totali di formazione	Ore medie per dipendente
	2020	2020	2019	2019
Italia	33.187	4,8	83.124	10,9
Spagna	850	10,5	130	1,3
Croazia	5	0,1	18	0,2
Serbia	0	0	20	0,3
Bangladesh	399	3,8	565	5,4
India	60	1,3	60	1
<b>TOTALE</b>	<b>34.705</b>	<b>4,7</b>	<b>84.387</b>	<b>10,3</b>

Nel 2020 sono stati investiti in formazione circa 180.000 euro, in forte calo rispetto al 2019 (458.000 euro) ma proporzionato al calo generale delle ore di formazione (-58%), principalmente dovute alla pandemia da Covid-19 che ha richiesto formazione in remoto e la conseguente riduzione della durata degli eventi per adeguarsi alla diversa modalità di fruizione.

Nel corso del 2020 sono state erogate una media di 4,7 ore di training a dipendente, per un totale di oltre 34.000 ore di formazione.





Tabella 29 - Ore medie di formazione per categoria professionale e genere

Ore di formazione	Uomini		Donne		Totale	
	Ore	Ore medie	Ore	Ore medie	Ore	Ore medie
Managers - Dirigenti	1.950	27	514	22	2.464	26
Professionals - Quadri	1.091	13	1.118	16	2.209	15
Employees - Impiegati	1.326	5	3.821	7	5.147	6
Store managers	3.175	10	2.898	8	6.073	9
Altre Mansioni	5.009	6	13.803	3	18.812	4
<b>Totale</b>	<b>12.551</b>		<b>22.154</b>		<b>34.705</b>	

Rispetto al totale persone che hanno partecipato alle attività di formazione le donne mediamente hanno fruito di 4,2 ore pro-capite, rispetto ai colleghi uomini partecipanti che hanno fruito di 8,1 ore pro-capite. Le ore di formazione complessiva per le donne sono 22.154 mentre per gli uomini 12.551 per un totale di 34.705.

In generale, presso i punti vendita, dove è presente una netta prevalenza di organico femminile, la formazione avviene principalmente attraverso training-on-the-job che, coerentemente con lo standard

GRI, non viene considerato nelle ore di formazione.

Nel corso del 2020 in Pakistan, Turchia e Francia è stata erogata unicamente formazione on-the-job, esclusa dalla tabella precedente in coerenza allo standard GRI.

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

Si tratta di iniziative strutturate in attività d'aula, training on the job, project work e social learning. I principali percorsi di sviluppo 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 30 - Ore di formazione per tipologia di corso

	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Managerial Training	1.246	548	1.794	999	1.021	2.020
Professional Training	7.364	9.136	16.501	11.299	15.211	26.510
Linguistic Training	620	2.177	2.796	1.710	3.340	5.050
Training on Code of Ethics (231 Organizational model, etc)	305	1.080	1.385	547	743	1.290
Health and Safety Training	2.030	6.920	8.950	12.945	20.623	33.568
Operation	132	95	227	1.381	2.792	4.173
Soft Skills	855	2.199	3.053	3.957	7.329	11.286
<b>Totale</b>	<b>12.551</b>	<b>22.154</b>	<b>34.705</b>	<b>32.838</b>	<b>51.059</b>	<b>83.897</b>

Tabella 31 - Numero di dipendenti formati per genere e categoria professionale

	2020		
	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	76	26	102
Employees - Impiegati	207	515	722
Store managers	328	308	636
Altre Mansioni	362	1.426	1.788
<b>Totale</b>	<b>690</b>	<b>1.734</b>	<b>2.424</b>

## RISORSE UMANE – RETRIBUZIONE<sup>30</sup>

Ogni anno il processo di definizione dei piani di retribuzione considera diverse variabili come: il budget retributivo, i risultati individuali, il benchmark con altre realtà attraverso studi di mercato. Questo processo include la definizione di piani di retribuzione variabile differenziati rispetto ai ruoli dei collaboratori. In particolare, i collaboratori della rete vendita sono coinvolti in un piano di retribuzione variabile definito dal Contratto Integrativo Aziendale, che prevede l'erogazione di premi

al raggiungimento degli obiettivi di vendita predefiniti dei negozi di riferimento. La retribuzione dei ruoli manageriali di sede e vendita comprende generalmente anche una parte di retribuzione variabile basata sui risultati annuali individuali con una soglia di accesso collegata ai risultati complessivi dell'azienda.

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

È in corso una revisione della metodologia di calcolo dell'indicatore "differenza salariale nella retribuzione media tra uomo e donna a parità di ruolo", revisione che garantirà una maggior rappresentatività del dato. Nel prossimo esercizio provvederemo pertanto alla rendicontazione dell'indicatore coerentemente con le nuove classificazioni, provvedendo a fornire anche i dati degli esercizi precedenti ricalcolati.

Tabella 32 – Confronto salario minimo di ingresso tra donne e uomini

	2020		2019	
	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

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

## RISORSE UMANE – SALUTE E SICUREZZA<sup>31</sup>

OVS S.p.A. ha istituito un Servizio di Prevenzione e Protezione, come previsto dalla legge, e ai sensi dell'articolo 17, lettera b, comma 4 del T.U.S., ha nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno, in possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e formazione previsti. Le competenze e attribuzioni specifiche del RSPP, designato dal datore di lavoro a cui risponde e del cui servizio il Datore di Lavoro si avvale, consistono nel coordinamento del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, i cui compiti in particolare si estrinsecano:

**nell'individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e identificare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;**

**nell'elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive conseguenti alla valutazione dei rischi (DVR) e i sistemi di controllo di tali misure;**

**nell'elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;**

**nel proporre i programmi di formazione e informazione dei lavoratori;**

**nel partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché alle riunioni periodiche annuali sulla sicurezza;**

**nel fornire ai lavoratori le informazioni:**

**sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale,**

**sulle procedure di primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione,**

**concernenti i nominativi dei lavoratori addetti al primo soccorso e prevenzione incendi e del medico competente.**

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

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

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



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

I datori di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ("RSPP") e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (ove presente), effettuano la valutazione dei rischi ed elaborano i Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito anche "DVR") in conformità alle disposizioni di legge vigenti e alla politica aziendale per la sicurezza. Tali documenti sono elaborati sia per la sede della Società che per ciascun Punto Vendita (o eventuale deposito) ed è conservato rispettivamente presso la sede o il Punto Vendita (o deposito) interessato. Il documento contiene: una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adottate sulla base della valutazione effettuata e dei dispositivi di protezione individuale utilizzati, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli

di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, e infine l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento. I Documenti di Valutazione dei Rischi sono aggiornati in occasione di ogni variazione sostanziale dell'attività lavorativa.

## ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO

In considerazione del fatto che OVS svolge attività con basso rischio di innesco e con scarsa presenza di attività manuali, sono state adottate procedure per la gestione delle emergenze volte principalmente ad una attività di prevenzione, a una pronta richiesta di intervento

agli organi preposti (ad esempio VV.FF., ecc.), a una definizione dei compiti e delle responsabilità nella gestione delle medesime, nonché a un rapido sfollamento dei locali in caso di necessità. Le emergenze per le quali sono state realizzate le procedure sono: mancanza di energia elettrica, principio di incendio, allarme da impianto rilevatori di fumo, allarme da impianto di spegnimento automatico di incendio (sprinkler), scossa tellurica, mancato funzionamento dell'impianto di condizionamento (ventilazione).

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

## RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA

Annualmente si svolge la riunione periodica per la sicurezza cui partecipano: i Datori di Lavoro, il RSPP, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (ove presente) ed è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 che, comunque, viene relazionato. Nel corso di tale riunione la Società verifica l'attualità del documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni, i programmi di formazione e informazione e gli eventuali interventi da attuare in materia di sicurezza.

## ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria è effettuata da un medico competente. Per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, il medico competente tiene sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria nella quale sono riportati gli esiti dei controlli effettuati e allegati gli esiti degli accertamenti sanitari svolti. Il medico effettua le visite mediche: prima dell'ammissione al lavoro

al fine di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, e valutare la sua idoneità alla mansione specifica, periodicamente durante lo svolgimento del lavoro, su richiesta del lavoratore, se correlata ai rischi lavorativi in occasione del cambio della mansione, onde verificare l'idoneità alla mansione specifica, alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente. Le visite mediche, a cura e spese della Società, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal medico competente. Il medico competente deve visitare almeno due volte all'anno, congiuntamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, gli ambienti di lavoro.

## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

In base al sistema di prevenzione e protezione adottato dalla Società e ai sensi di quanto previsto dagli articoli 36 e 37 T.U.S. la Società svolge adeguata attività di formazione e informazione, così come indicato nelle tabelle riportate precedentemente. Le attività di formazione e informazione hanno particolare riguardo a: (i) l'importanza della conformità delle

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

L'attuazione della formazione è demandata ai Direttori a livello di Punto Vendita, con eccezione dei corsi per la Squadra di sicurezza, coordinati dai Servizi Tecnici e svolti anche per il tramite di consulenti esterni. A livello di Sede la formazione è svolta al momento dell'assunzione e curata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Oltre all'attività di formazione specifica sui temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, OVS mette a disposizione dei programmi formativi integrativi, ad adesione volontaria, per i propri dipendenti. Tali programmi coprono la formazione in materia di pronto intervento, stile di vita salubre, alimentazione sana, riduzione della dipendenza da tabacco, e altri temi aggiornati annualmente. Inoltre, presso la sede, è attivo un servizio di ambulatorio medico gratuito a disposizione del personale.

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

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

Verificano, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;

Forniscono agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;

Cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi di incidenti nell'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

Coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) integrato è allegato a tutti i contratti di appalto o alla documentazione attuativa degli stessi. Il personale dell'impresa appaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti a esporre detta tessera di riconoscimento.

Nel corso dell'esercizio, gli infortuni sul lavoro sono stati 55 (-41% rispetto al 2019), di cui nessun infortunio grave e nessun incidente sul lavoro mortale. Si segnala, inoltre, che per quanto riguarda OVS S.p.A. non sono stati rilevati riconoscimenti di malattie professionali.

Tabella 35 - Indice infortuni dipendenti Italia

	2020	2019
Totale ore lavorate	8.159.090	11.065.590
N.ro di infortuni accorsi ai dipendenti (>1gg di assenza)	55	94
Di cui infortuni gravi	0	0
Indice di frequenza degli infortuni (n.ro di infortuni x1.000.000/n.ro ore lavorate)	6,7	8,5
Indice di frequenza degli infortuni gravi	0	0

In aggiunta, per il 2020, si segnala che non si sono registrati infortuni per i collaboratori esterni operanti nel deposito di Pontenure a fronte di 795.885 ore lavorate.

## RISORSE UMANE – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Per favorire lo sviluppo dei collaboratori è stato implementato un sistema strutturato di Performance Management finalizzato a valutare periodicamente la prestazione lavorativa attraverso momenti formali di confronto con i propri responsabili per analizzare il grado di raggiungimento degli obiettivi attesi e il percorso di crescita di carriera. Tale sistema, nel 2020, ha coperto tutte le persone di sede e circa il 13% delle persone che lavorano presso la rete di punti vendita. In particolare, si evidenzia che il processo formale di valutazione delle performance ha coperto il 98% degli Store Manager uomini e il 92% degli Store Manager donne. Il processo, in generale, prevede la valutazione del 100% degli store manager; eventuali scostamenti, sono da imputarsi all'ingresso di nuovi dipendenti a ridosso della chiusura dell'anno. Per il personale che svolge altre mansioni presso i punti vendita è previsto un processo di valutazione non formalizzato.

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 36 - Numero di persone in sede che ricevono valutazione delle performance

	2020		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Managers - Dirigenti	65	20	64	15
Professionals - Quadri	81	72	106	85
Employees - Impiegato	299	547	179	529
<b>Totale</b>	<b>445</b>	<b>639</b>	<b>349</b>	<b>629</b>

Tabella 37 - Numero di persone nei punti vendita che ricevono valutazione delle performance

	2020			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Store managers	320	316	324	268
Altre Mansioni	26	81	8	12
<b>Totale</b>	<b>346</b>	<b>397</b>	<b>332</b>	<b>280</b>



## AMBIENTE – CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

Il consumo energetico complessivo del Gruppo OVS, determinato dal consumo di energia elettrica e di combustibili fossili, ammonta a **596.651 GJ** di cui **470.320 GJ** provenienti da fonti rinnovabili (**78,8%**), 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. Il consumo complessivo di energia in Italia è stato ridotto del 18% rispetto al 2019, in parte a causa della chiusura della sede e dei negozi nei periodi di lockdown nazionali (1% a parità di mq).

Tabella 38 – Consumo energetico aggregato in Italia

Valori in GJ	Anno Fiscale 2020			Anno Fiscale 2019		
	Sede	Punti vendita	Totale	Sede	Punti vendita	Totale
Energia elettrica	9.668	515.109	524.777	9931	628.146	638.077
Combustibili fossili	14.810	44.940	59.750	15.391	70.668	86.059
Teleriscaldamento	0	12.124	12.124	0	13.402	13.402
<b>Totale</b>	<b>24.478</b>	<b>572.173</b>	<b>596.651</b>	<b>25.322</b>	<b>712.216</b>	<b>737.538</b>
Energia/Personale (GJ/hc)	15	104	93	16	105	95
Energia/mq (GJ/mq)	0,57	0,98	0,97	0,61	0,99	0,98

Tabella 39 – Consumo energetico aggregato negli altri paesi

Valori in GJ	Anno Fiscale 2020		
	Sedi	Punti vendita	Totale
Energia elettrica	1.512	7.871	9.383
Combustibili fossili	503	0	503
Teleriscaldamento	0	25	25
<b>Totale</b>	<b>2.016</b>	<b>7.896</b>	<b>9.912</b>
Energia/Personale (GJ/hc)	6,52	35,89	18,74
Energia/mq (GJ/mq)	0,37	1,04	0,76

Nel 2020, i consumi totali di combustibile fossile relativamente alla sede e ai punti vendita del Gruppo, sono pari a **60.253 GJ**, ricavato sommando i consumi di gas naturale (31.134 GJ pari a 907.967 smc), gasolio per autotrazione (12.343 GJ pari a 343.493 litri), gasolio per riscaldamento (16.441 GJ pari a 456.462 litri), benzina per autotrazione (197 GJ pari a 6.228 litri) e GPL (137 GJ pari a 5.300 litri).

Tabella 40 – Consumi di combustibile fossile in Italia (smc per Metano, Lt per Gasolio, Benzina e GPL)

	2020			2019		
	Sedi	Punti vendita	Totale	Sedi	Punti vendita	Totale
Gas naturale	66.169	841.798	907.967	71.514	963.389	1.034.903
Benzina per autotrazione	6.228	-	6.228	-	-	-
Gasolio per riscaldamento	-	442.485	442.485	-	913.931	913.931
Gasolio per autotrazione	343.493	-	343.493	350.650	-	350.650
GPL	-	5.300	5.300	-	6.300	6.300

Ai consumi di combustibile fossile in Italia, vanno aggiunti 13.977 litri di gasolio per riscaldamento per la sede in Spagna.

Per quanto riguarda il monitoraggio dei consumi di elettricità, si evidenzia che gran parte dei negozi è dotato di sistemi in grado di misurare e monitorare i consumi elettrici di illuminazione e impianti di condizionamento. L'attività di costante monitoraggio dei dati relativi ai singoli punti vendita prevede l'invio di segnalazioni riguardanti anomalie di consumi alla nostra struttura tecnica che può così verificarne le cause.

Nel 2020 OVS S.p.A. ha prodotto 325 GJ di elettricità da pannelli

fotovoltaici, in linea con l'anno precedente.

Dal 2017 il fabbisogno di energia elettrica di OVS S.p.A. (sede e punti vendita) viene per policy aziendale coperto da energia verde certificata. Il valore totale di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili è pari a 470.320 GJ su 534.160 GJ di consumo complessivo (88%, al netto di 325 GJ di elettricità prodotta autonomamente da fotovoltaico).

La differenza di 63.841 GJ tra l'energia elettrica totale e quella certificata da fonti rinnovabili è prevalentemente riferita a consumi di elettricità di utenze non intestate a OVS S.p.A.,

i cui consumi sono comunque riaddebitati o, residualmente, a subentri in contratti di approvvigionamento per i quali non è stata ancora negoziata la modifica. Infatti, il 100% dell'energia elettrica acquistata direttamente da OVS S.p.A. proviene da fonti rinnovabili certificate.

Nel 2020 le emissioni di CO<sub>2</sub>e del Gruppo OVS, riferite alla sede e ai punti vendita, sono pari a 8.490 tCO<sub>2</sub>e di emissioni dirette, derivanti soprattutto dalla combustione di gasolio, GPL e gas naturale per il riscaldamento delle sedi e della rete di punti vendita, oltre a benzina e gasolio per il parco auto aziendale.

Tabella 41 – Emissioni Scope 1 in Italia

Fonte	Unità di misura	2020		2019	
		Consumo	Emissioni (t CO <sub>2</sub> e)	Consumo	Emissioni (t CO <sub>2</sub> e)
Gas Naturale	smc	907967	1.837	1.034.903	2.102
Benzina per autotrazione	l	6.228	14	-	-
Gasolio per riscaldamento	l	442.485	1.220	913.931	2.521
Gasolio per autotrazione	l	343.493	875	350.650	967
GPL	l	5.300	8	6.300	10
Gas refrigeranti	kg	2.298	4.498	2.872	5.900
<b>TOTALE</b>			<b>8.451</b>		<b>11.500</b>

Alle emissioni riportate in tabella vanno aggiunte 39 tCO<sub>2</sub>e derivanti dai consumi di gasolio per riscaldamento nella sede in Spagna.

La lettura della tabella suggerisce un importante risultato di riduzione dei consumi legati sia alla chiusura degli uffici e degli store durante i periodi di lockdown, sia ad importanti iniziative del Gruppo come il programma Energy Saving. Si evidenzia anche un miglioramento nelle emissioni di gas refrigeranti, diminuite del 24% rispetto al 2019.

Tabella 42 – Emissioni Scope 2 – Market based in Italia

Fonte	2020		2019	
	Consumo (kWh)	Emissioni (t CO <sub>2</sub> )	Consumo (kWh)	Emissioni (t CO <sub>2</sub> )
Energia elettrica non rinnovabile	15.127.188	4.485	10.307.350	2.922
Teleriscaldamento	3.367.671	581	3.722.828	655
<b>Totale</b>	<b>18.494.859</b>	<b>5.066</b>	<b>14.030.178</b>	<b>3.578</b>

Tabella 43 – Emissioni Scope 2 – Market based negli altri paesi

Fonte	2020	
	Consumo (kWh)	Emissioni (t CO <sub>2</sub> )
Energia elettrica non rinnovabile	2.606.387	774
Teleriscaldamento	7.000	1
<b>Totale</b>	<b>2.613.387</b>	<b>775</b>

In relazione alle emissioni indirette, si evidenzia che il valore di emissioni di CO<sub>2</sub> (scope 2) in Italia è pari a 5.066 ton, in aumento rispetto allo scorso anno. Tale aumento è da imputarsi ai consumi di elettricità degli store le cui utenze non sono intestate a OVS S.p.A..

Le emissioni di Scope 2 location-based, in Italia e all'estero, ammontano nel 2020 rispettivamente a 43.776 e 775 tonnellate di CO<sub>2</sub>. Grazie all'acquisto di sola energia certificata verde da parte di OVS S.p.A. sono state quindi evitate emissioni in atmosfera pari a 38.708 tCO<sub>2</sub>.

Con riferimento al deposito di Pontenure, i consumi energetici risultano suddivisi come segue: 135.433 smc di gas naturale (+15% rispetto al 2019) che hanno generato emissioni pari a 274 t CO<sub>2</sub>e, e 5.092.568 kWh di energia elettrica non rinnovabile (-7% rispetto al 2019) per un totale di 1.510 tCO<sub>2</sub>.

Tabella 44 – Consumi energetici nei magazzini (GJ)

	2020	2019
Gas naturale	4.644	4.040
Energia elettrica non rinnovabile	18.333	19.689

Per conoscere meglio le fonti di emissione e definire le più efficaci strategie di riduzione della carbon footprint aziendale, già da alcuni anni OVS ha dato avvio alla misurazione delle emissioni indirette relative allo Scope 3. Nel 2020, tale misurazione è stata estesa ad ulteriori categorie, attribuibili alle diverse attività e azioni che indirettamente vengono svolte per la realizzazione e produzione dei prodotti OVS. Dalla tabella che segue, si evince come oltre il 60% delle emissioni di Scope 3 siano direttamente collegate alle materie prime e alla loro lavorazione e oltre il 20% alla logistica di prodotto. La restante parte è imputata a packaging, rifiuti e materiale POP.



Tabella 45 - Emissioni Scope 3

	tCO <sub>2</sub> e	%
Materie prime	97.273	33,6%
Lavorazione materie prime	79.824	27,6%
Logistica	63.195	21,9%
Packaging primario	22.293	7,7%
Materiale POP	10.022	3,5%
Rifiuti	8.939	3,1%
Packaging terziario	7.279	2,5%
Combustione mobile	261	0,1%
<b>Totale</b>	<b>289.086</b>	<b>100%</b>

Rispetto al 2019, l'incidenza delle emissioni di Scope 3 è diminuita del 22% (370.156 tCO<sub>2</sub>e).

## 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). Nel suo primo anno di applicazione la campagna ha consentito di ridurre il consumo di acqua del 23% rispetto all'anno precedente.

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 collezione Autunno/Inverno 2020, il 34% dell'assortimento di jeans è realizzato

con sistemi a ridotto consumo di acqua che utilizzano tecnologie quali sistemi di osmosi inversa per il riciclo delle acque reflue, tinture a getto con rapporto bagno ridotto e/o sbiancamenti con ozono.

Nel 2020 il **consumo d'acqua** del Gruppo OVS è di 728.938 mc così come di seguito suddivisa. Il 99% dei consumi idrici si concentra in Italia, con un consumo pari a 722.136 mc, in calo del 10% rispetto al 2019 (800.065 mc). Si segnala, inoltre, che con riferimento al Polo Logistico di Pontenure, i consumi idrici per il 2020 sono pari a 7.220 mc di acqua di terze parti.

Tabella 46 - Consumi di acqua dolce

Consumi (mc)	2020		2019
	Acque sotterranee	Acque di terze parti	
Sede	0	23.334	25.830
Store	159.894	545.711	774.235
<b>TOTALE</b>	<b>159.894</b>	<b>569.044</b>	<b>800.065</b>

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.

722.136

MC DI ACQUA CONSUMATI  
IN ITALIA

-10%

CONSUMO DI ACQUA  
IN ITALIA RISPETTO  
AL 2019

62

MILIONI DI MC  
CONSUMATI DI ACQUA  
NELLA SUPPLY CHAIN

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 S.p.A. e altri consumi, non di competenza, che non sono al momento misurabili. Tale circostanza si viene a determinare nei casi in cui OVS S.p.A. conceda a terzi in sublocazione parte dei locali ad essa locati, senza che sia prevista l'installazione di un contatore dedicato alla misura dei consumi della terza parte. OVS S.p.A. provvede al riaddebito dei predetti consumi con modalità non necessariamente correlate all'effettivo consumo.

Si segnala, inoltre, che alcune sedi e negozi del Gruppo sono situati in aree del mondo soggette al fenomeno del water stress. Nonostante i consumi idrici siano per lo più associati a uso domestico di uffici e store e la produzione sia esternalizzata, OVS si avvale del Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress si riferiscono alla categorizzazione "extremely high" (scarsità estrema) e "high" (scarsità) dello strumento. Secondo l'analisi condotta, 698 mc di acqua prelevata per le sedi (3%) e 230.539 mc di acqua prelevata per i negozi (33%) proviene da aree soggette a water stress.

Per quanto riguarda invece l'acqua utilizzata nella supply chain, è stato stimato un consumo nell'anno pari a circa 62 milioni di m<sup>3</sup> (di cui il 98% nella produzione delle materie prime e il 2% nei processi di lavorazione), applicando il metodo di calcolo ReCipe2016. Seppur in coerenza con i dati di settore, OVS pone una particolare attenzione e prioritizzazione delle iniziative per la riduzione dei consumi idrici lungo tutta la catena del valore. Nell'identificazione delle azioni in risposta al rischio, vengono analizzati i rischi con impatto quantitativo e qualitativo attraverso gli strumenti messi a disposizione dal World Resources Institute (Overall Water Risk - [www.wri.org](http://www.wri.org)).

In ultimo, 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 – RIFIUTI

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

abbiamo attivato sin dal 2013 la raccolta di abiti usati, e fino al 2020 abbiamo raccolto oltre 1.200 ton di capi evitando il loro conferimento in discarica;

abbiamo ottimizzato il ciclo di vita degli imballaggi attraverso l'utilizzo di poly bag riutilizzabili e una più efficiente gestione degli appendini per abiti per ridurre la produzione di rifiuti;

la nostra logistica impiega imballaggi secondari che sono riutilizzati più volte nei processi distributivi; inoltre, il loro disegno è ottimizzata per ridurre lo spreco di carta in fase di produzione;

adottiamo politiche di 'acquisto verde' a partire dall'acquisto prevalente di carta ecologica riciclata (il rimanente è certificato FSC).

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. In particolare, sono stati installati erogatori di acqua microfiltrata e distribuite borracce in acciaio carbon-neutral a tutti i dipendenti, per ridurre il consumo di bottigliette di plastica usa e getta e sono state allestite delle isole per la separazione ed il riciclo dei rifiuti prodotti in sede.

Di seguito, si riporta la produzione di rifiuti del Gruppo OVS pari a 10.042 tonnellate, in leggera diminuzione rispetto al 2019 (-1%). La produzione di rifiuti per l'anno 2020 è principalmente correlata alla chiusura di un numero maggiore di store durante l'anno a causa della pandemia da Covid-19, per i quali è stato quindi necessario smantellare e smaltire il materiale contenuto al loro interno.

Tabella 47 - Produzione totale di rifiuti

Valori in tonnellate	2020			2019		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
TOTALE RIFIUTI	3.637,56	67,87	6.336,42	3.812,72	102,77	6.202,66

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 48 – Produzione di rifiuti non pericolosi (t)

Rifiuti non pericolosi	2020			2019		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Carta e Cartone	3.043,79	32,4	1.337,18	2.867,28	46,73	743,33
Imballaggi Misti	536,78	6,64	3.702,63	839,99	10,56	4.824,52
Plastica		0	758,97		0,08	422,97
Abbigliamento						
Legno	56,99		37,09	98,47		40,21
Toner		0,02	2,99		0,03	3,11
Metallo-ferro e acciaio		0	78,49	6,98		45,07
Batterie non pericolose		0,25	0,27		0,11	0,22
Rifiuti Ingombranti			357,61			119,66
Apparecchiature fuori uso		1,07	36,86		0,18	0,68
Estintori						
Vetro		0,24			0,30	
Indifferenziata		12,48	17,74		24,82	0,30
Organici		14,40			19,80	
Tubi Fluorescenti						
Imballi contenenti sostanze pericolose						
<b>TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI</b>	<b>3.637,56</b>	<b>67,51</b>	<b>6.329,83</b>	<b>3.812,72</b>	<b>102,60</b>	<b>6.200,06</b>

Per alcune categorie di rifiuto si può notare un incremento nel 2020 dovuto ad attività straordinarie di pulizia e ristrutturazione dei punti vendita eseguite in corso d'anno, potendo beneficiare dei periodi di chiusura imposti.

Tabella 49 – Produzione di rifiuti pericolosi (t)

Rifiuti pericolosi	2020			2019		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Batterie pericolose		0,06				
Tubi fluorescenti		0,17	1,89		0,15	2,59
Vetro						
Imballi contenenti sostanze pericolose						
Apparecchiature fuori uso		0,12	4,69		0,02	
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0,36</b>	<b>6,59</b>	<b>0</b>	<b>0,17</b>	<b>2,59</b>

Per alcune categorie di rifiuto si può notare un incremento nel 2020 dovuto ad attività straordinarie di pulizia e ristrutturazione dei punti vendita eseguite in corso d'anno, potendo beneficiare dei periodi di chiusura imposti.

Per quanto riguarda la produzione di rifiuti lungo la supply chain, OVS ha stimato una produzione complessiva di 9189 Mt grazie al supporto della piattaforma HIGG. 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 sono stati pari a zero.

OVS è inoltre parte della Circular Fashion Partnership, la quale svilupperà una nuova alleanza tra brand e produttori per utilizzare filato riciclato nella realizzazione di nuove collezioni attraverso l'attivazione, in Bangladesh in collaborazione con BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) e successivamente in altri paesi, di un sistema produttivo circolare e tracciabile basato sul recupero degli scarti delle fasi di taglio. 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.

## PRODOTTO E PACKAGING

OVS S.p.A. 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 2020, il **Programma RIUTILIZZAMI**, ha consentito di riutilizzare **1.697.473 cartoni**, di cui circa il 91% provenienti da fornitori e il restante 9% da negozi; il Programma ha quindi permesso di riutilizzare il **62% dei cartoni ricevuti**, arrivando a un riciclo complessivo di quasi il 30%. La riduzione delle percentuali di riutilizzo (rispetto al 50% del 2019) è dovuta al ridotto trasferimento di materiali dai punti vendita ai depositi avvenuto nel periodo della pandemia: la significativa riduzione dei volumi ha quindi portato anche a un minor riutilizzo.

È stato possibile contenere il numero di cartoni nuovi acquistati a 3.108.720 unità, risparmiando circa **1.425 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 2020 sono state riciclate 195 ton di appendini in plastica, per un totale di circa 11 milioni di appendini riciclati.

Nel 2019 è stata avviata la sostituzione del 100% packaging espositivo in plastica con supporti in cartoncino o in plastica riciclata che nel 2020 ha portato ad eliminare oltre 27.000 kg di plastica utilizzata precedentemente tra buste e scatole di prodotto.

Per quanto riguarda le materie prime utilizzate nella produzione dei prodotti OVS, oltre il 70% di queste proviene da fonti rinnovabili.



Tabella 50 - Breakdown materiali (ton)

Materiale	Derivante da fonti rinnovabili	2020	%2020	2019	%2019
Cotone	Y	19.691	64,46%	21.504	62,89%
Poliestere	N	4.913	16,08%	6.065	17,74%
Poliammide	N	1.026	3,36%	1.241	3,63%
Viscosa	Y	1.538	5,04%	1.866	5,46%
Acrilico	N	981	3,21%	1.195	3,50%
Elastano	N	320	1,05%	397	1,16%
Poliuretano	N	140	0,46%	258	0,75%
Lino	Y	240	0,79%	191	0,56%
Lana	Y	142	0,47%	78	0,23%
Altri Rinnovabili	Y	697	2,28%	1.067	3,12%
Altri Non Rinnovabili	N	858	2,81%	331	0,97%
<b>Totale</b>		<b>30.547</b>	<b>100,00%</b>	<b>34.192</b>	<b>100,00%</b>

Il materiale principale è rappresentato dal cotone, che viene approvvigionato rispetto una politica di sourcing che privilegia coltivazioni certificate **Better Cotton Initiative (BCI)**, proveniente da agricoltura biologica o composto da fibre riciclate. In particolare, nel 2020, 11.034 tonnellate di cotone proviene da coltivazioni biologiche. Inoltre, attraverso il sistema di tracciabilità a bilancio di massa di Better Cotton Initiative, OVS ha ottenuto crediti corrispondenti a 7.638 tonnellate di cotone.

Per quanto riguarda gli altri materiali derivanti da fonti rinnovabili, il 34% della viscosa proviene da fonti di cellulosa certificate FSC.

Per migliorare la sostenibilità dei propri prodotti realizzati con

materiali non rinnovabili, OVS privilegia la scelta di fibre riciclate: il 6% del poliestere utilizzato nel 2020 proviene da riciclo di imballi post-consumo.

Nelle collezioni 2020 abbiamo prodotto oltre 1 milione di capi realizzati con materiali riciclati. Per i prossimi anni, OVS intende incrementare progressivamente l'utilizzo di fibre provenienti da processi di riciclo per dare valore al processo di recupero degli abiti a fine vita e di sperimentare tecnologie innovative che consentano di valorizzare ogni scarto di lavorazione. Inoltre, consapevole che uno dei modi per minimizzare lo spreco di risorse è offrire al cliente un prodotto durevole e con esso i mezzi per renderlo tale, OVS ha dato avvio ad alcune iniziative specifiche:

nel sito OVS e-commerce si possono trovare suggerimenti per il consumatore su come prendersi cura del capo di abbigliamento e allungarne la vita;

aumento del numero di negozi OVS che offrono un servizio di sartoria e riparazione;

molti articoli vengono venduti con alcune parti di ricambio (ad esempio: bottoni, o accessori) per agevolare eventuali riparazioni minori.



# 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	Clienti	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						
	GRI 207: Imposte	X		X		X	
	GRI 415: Politica pubblica GRI 417: Marketing ed etichettatura						

Gestione etica e sostenibile del Gruppo	GRI 205: Anticorruzione						
	GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale	X	X				X
	GRI 307: Compliance ambientale						
	GRI 419: Compliance socioeconomica						
Cura delle persone e sviluppo del potenziale	GRI 401: Occupazione						
	GRI 404: Formazione e istruzione	X	X				X
	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro						
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	X					X
	GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio						
GRI 411: Diritti dei popoli indigeni							
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani							

Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale	GRI 301: Materiali						
	GRI 302: Energia						
	GRI 303: Acqua e scarichi idrici	X	X	X	X	X	
	GRI 305: Emissioni						
	GRI 306: Rifiuti						
Attenzione alla diversità e all'inclusione	GRI 405: Diversità e pari opportunità	X	X				X
	GRI 406: Non discriminazione						
Negozi sostenibili	GRI 301: Materiali						
	GRI 302: Energia	X		X	X		
	GRI 305: Emissioni						
	GRI 306: Rifiuti						
Ascolto del cliente	GRI 417: Marketing ed etichettatura						
	GRI 419: Compliance socioeconomica	X	X	X	X		
	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti						

Supporto alle comunità	GRI 203: Impatti economici indiretti						
	GRI 201: Performance economiche	X	X				X
	GRI 207: Imposte						
	GRI 413: Comunità locali						X
Orientamento all'innovazione	N/A	X	X	X	X		
Disegno circolare	GRI 301: Materiali						
	GRI 306: Rifiuti						
	GRI 201: Performance economiche	X		X	X	X	X
	GRI 419: Compliance socioeconomica						
Relazioni industriali e istituzionali	N/A	X					X



## 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	About us
GRI 102-2	Principali marchi, prodotti e/o servizi	I brands del Gruppo
GRI 102-3	Sede principale	Nota Metodologica e guida alla lettura
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	About us

GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	About us Tabella 10 Tabella 16
GRI 102-8	Caratteristiche della forza lavoro	Tabelle 17, 21 e 22
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	About us Profilo del Gruppo OVS Supply chain
GRI 102-11	Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 9) OVS adotta l'approccio prudenziale per la riduzione degli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti, secondo il principio n.15 della Dichiarazione ONU di Rio de Janeiro
GRI 102-12	Sottoscrizione o adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterne relativi a performance economiche, sociali e ambientali	Gestione etica e sostenibile del business 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, ricopre una posizione all'interno del Comitato Esecutivo di Federdistribuzione

Strategia		Paragrafo, Note
GRI 102-14	Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale in merito all'importanza della sostenibilità per l'organizzazione e la sua strategia	Lettera agli stakeholders

Etica e Integrità		Paragrafo, Note
GRI 102-16	Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'organizzazione	Mission e valori

Governance		Paragrafo, Note
GRI 102-18	Struttura di governo dell'organizzazione	Struttura organizzativa (Figura 2)
GRI 102-21	Consultazione degli stakeholder	Stakeholder e materialità (Tabella 6)
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 3)

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	Persone Dalla parte della comunità Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 9)
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Performance economico-finanziaria, Tabella 10
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 2020

Aspetto materiale – Filiera Sostenibile e Rispetto dei diritti umani		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 9)
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 – Sviluppo della 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 9)
GRI 203-1	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi forniti principalmente per “pubblica utilità”	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	Gestione etica e sostenibile del business Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 9)
GRI 205-2	Comunicazione e formazione relative alle policy e procedure anti-corruzione	Modello di organizzazione e gestione Tabella 30
GRI 205-3	Numero di casi di corruzione e azioni intraprese	Nel corso del 2020 non sono stati registrati casi di corruzione
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e rispettivi esiti	Nel corso del 2020 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 9)
GRI 301-1	Materiali utilizzati	Prodotto e packaging, Tabella 50
GRI 301-3	Percentuale di prodotti recuperati e relativi materiali di imballaggio per categoria di prodotto	Prodotto e packaging, Tabella 50

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 9)
GRI 301-1	Materiali utilizzati	Prodotto e packaging, Tabella 50
GRI 301-3	Percentuale di prodotti recuperati e relativi materiali di imballaggio per categoria di prodotto	Prodotto e packaging, 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 Negozii Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 9)
GRI 302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni, Tabelle 38 e 39
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 46
GRI 305-1	Emissioni di gas serra dirette (scope 1)	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni, Tabella 41
GRI 305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (scope 2)	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni, Tabella 42
GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni
GRI 305-6	Emissioni di ODS (Ozone-depleting substances)	Nel 2020, 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 Negozii Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 9)
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 47,48 e 49

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 9)
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 2020 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 9)
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 9)
GRI 401-1	Numero totale di nuovi assunti e turnover per fasce di età, genere e aree geografiche	Risorse umane – Turnover, Tabelle 23,24,25 e 26
GRI 401-3	Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	Risorse umane – Congedo parentale, Tabella 27
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 18, 19 e 20

Aspetto materiale – Gestione Etica e Sostenibile del Business		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 9)
GRI 406-1	Numero di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	Nel corso del 2020 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 9)
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 9)
GRI 411-1	Numero di violazioni dei diritti della comunità locale e azioni intraprese	Nel corso del 2020 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 9)
GRI 412-1	Percentuale e numero totale di attività sottoposte a controllo e/o valutazioni di impatto relativi ai diritti umani	Il 100% dei nuovi fornitori viene valutato rispetto all'impatto sui diritti umani. Il parco fornitori esistente viene periodicamente rivalutato annualmente nella misura di circa il 80% del volume produttivo generato.

Aspetto materiale – 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 9)
GRI 413-2	Attività con attuali o potenziali impatti negativi sulla comunità locale	Nel 2020 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 9)
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 9)
GRI 415-1	Contributi politici	Nel corso del 2020 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 9)
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 2020 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 2020 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 2020 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	Più vicini con il digitale Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 9)

Aspetto materiale – Relazioni industriali e istituzionali		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Collaborazioni di settore Altre collaborazioni



## ATTESTAZIONE ESTERNA



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

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

Al Consiglio di Amministrazione di OVS SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di OVS SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 gennaio 2021 predisposta ex art. 4 Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2021 (di seguito "DNF").

#### Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016, e aggiornati al 2020, dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

#### PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: Milano 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.800.000,00 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 213231 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 2640211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6080211 - Brescia 25121 Viale Dusea d'Asola 28 Tel. 030 3667591 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7323311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - Genova 16121 Piazza Piccolotta 9 Tel. 010 29041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 272911 - Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 270251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 536771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - Treviso 31100 Viale Feliscent 90 Tel. 0422 696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - Udine 33100 Via Foscolle 43 Tel. 0432 23789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - Verona 37125 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelando 9 Tel. 0444 392311

www.pwc.com/it



#### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

#### Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 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'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

## NOTE

	wp-content/uploads/2019/10/BCI-Farmer-Results_2017-18_Combined.pdf	13 <a href="https://thenaturalstep.org/approach/the-system-conditions/">https://thenaturalstep.org/approach/the-system-conditions/</a> <a href="https://thenaturalstep.org/approach/">https://thenaturalstep.org/approach/</a>	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)	le prossime rendicontazioni, di estendere tale informazione a tutto il personale in Italia.	29 In generale, per il 2020, 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.
1 Dicembre 2020, fonte: Sitaricerca	9 Shen L, et al. Open-loop recycling: A LCA case study of PET bottle-to-fibre recycling. Resour Conserv Recy (2010) <a href="http://eco-core.eu/LCA%20Article%20in%20Press%2007.09.10.pdf">http://eco-core.eu/LCA%20Article%20in%20Press%2007.09.10.pdf</a>	14 Per maggiori informazioni: sito web della Società <a href="http://www.ovscorporate.it">www.ovscorporate.it</a> , nella sezione Governance dove è disponibile la "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari"	18 Il dato non include i paesi extra UE, tale perimetro di rendicontazione rappresenta oltre il 95% dei costi totali del Gruppo OVS.	24 Si veda nota sopra.	30 Il dato non include le società estere per le quali, considerata la numerosità di persone impiegate, il dato non risulta statisticamente rilevante. Tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 93% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.12.2021.
2 Dicembre 2020, fonte: IPSOS – advertising tracking dicembre 2020	10 Survey interna condotta su più di 600 fornitori con 177 risposte valide condotta da OVS alla fine del 2020.	15 <b>Copyright ©2021 Sustainalytics.</b> All rights reserved. This [publication/article/section] contains information developed by Sustainalytics ( <a href="http://www.sustainalytics.com">www.sustainalytics.com</a> ). 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 <a href="https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers">https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers</a> .	19 I dati riportati all'interno della tabella fanno riferimento ai fornitori di prodotti rivenduti a marchio OVS.	25 La scomposizione del personale in Italia per fascia d'età fa riferimento alle persone con contratto a tempo indeterminato. È in corso un processo di miglioramento del sistema di raccolta dati che consentirà, per le prossime rendicontazioni, di estendere tale informazione a tutto il personale in Italia.	31 Il dato non include le società estere per le quali sono state condotte delle valutazioni di rischio che hanno decretato una livello di rischiosità, in ambito salute e sicurezza, basso. Tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 93% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.12.2021.
3 <a href="https://www.unep.org/news-and-stories/story/putting-brakes-fast-fashion">https://www.unep.org/news-and-stories/story/putting-brakes-fast-fashion</a>	11 Comparative Greenhouse Gas Footprinting of Online versus Traditional Shopping for Fast-Moving Consumer Goods: A Stochastic Approach - <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7081612/">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7081612/</a> Walmart - The Emissions Implications of Modern Retailing: Omnichannel vs. Stores and Online Pure-Plays <a href="https://cdn.corporate.walmart.com/05a/3c20743a4f0db2d00c452aeb95/omni-channel-emissions-modeling-whitepaperfinal04182017.pdf">https://cdn.corporate.walmart.com/05a/3c20743a4f0db2d00c452aeb95/omni-channel-emissions-modeling-whitepaperfinal04182017.pdf</a>	16 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.	20 I dati riportati fanno riferimento solo ad OVS S.p.A.	26 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.	32 Il numero complessivo di infortuni non include gli infortuni in itinere che per il 2020 è risultato pari a 45, di cui 1 grave. Si considera infortunio 'grave', come definito da Standard GRI, un infortunio che comporta un'assenza pari o superiore a 180 giorni.
4 100% dell'energia acquistata direttamente proviene da fonti rinnovabili pari all'88% del totale impiegato.	12 <a href="https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/numero-delle-vittime-e-forme-di-violenza">https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/numero-delle-vittime-e-forme-di-violenza</a>	17 Si considerano fornitori locali,	21 I dati riportati fanno riferimento solo ad OVS S.p.A.	27 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.	33 Le ore lavorate per i collaboratori esterni sono stimate.
5 Textile Exchange – Organic Cotton Round Table 2016			22 Il Totale volume produttivo coperto da controlli è maggiore del volume produttivo in quanto il medesimo fornitore può essere stato oggetto sia di controllo interno che di controllo esterno.	28 Il dato non include le società estere, tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 93% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.12.2021.	
6 Textile Exchange – Organic Cotton Round Table 2016			23 La scomposizione del personale in Italia per categoria professionale fa riferimento alle persone con contratto a tempo indeterminato. È in corso un processo di miglioramento del sistema di raccolta dati che consentirà, per		
7 Textile Exchange – LCA of Organic Cotton - <a href="https://textileexchange.org/wp-content/uploads/2017/06/TE-LCA_of_Organic_Cotton-Fiber-Summary_of-Findings.pdf">https://textileexchange.org/wp-content/uploads/2017/06/TE-LCA_of_Organic_Cotton-Fiber-Summary_of-Findings.pdf</a>					
8 Dati BCI - <a href="https://bettercotton.org/">https://bettercotton.org/</a>					



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

35 Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2021. Inoltre, si segnala che per garantire comparabilità dei dati sono stati esclusi dal calcolo dell'intensità energetica i consumi relativi all'autotrazione..

36 Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2021.

37 Si segnala che il dato relativo all'energia rinnovabile prodotta è frutto di stime.

38 Per il calcolo delle emissioni CO<sub>2e</sub> è stato utilizzato il fattore DEFRA 2020.

39 Per il calcolo delle emissioni CO<sub>2</sub> sono stati utilizzati i fattori TERNA 2018 e DEFRA 2020.

40 Si veda nota sopra.

41 Per il calcolo delle emissioni CO<sub>2</sub>

sono stati utilizzati i fattori TERNA 2018 e DEFRA 2020.

42 I consumi energetici del deposito sono considerati separatamente dai consumi del Gruppo, in quanto le utenze sono intestate direttamente alla società che gestisce le attività all'interno del centro logistico.

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

44 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".

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

46 I dati riportati fanno riferimento all'acquisto di prodotto, che è operato solo da OVS S.p.A.



OVS

[www.ovscorporate.it](http://www.ovscorporate.it)