



(D. LGS. 254/2016)

INDICE

VISIONE	4
INTERVISTA A STEFANO BERALDO, AMMINISTRATORE DELEGATO OVS SPA.....	4
I NOSTRI BRAND	6
KEY NUMBERS.....	7
IL NOSTRO PERCORSO	8
INTERVISTA A SIMONE COLOMBO, HEAD OF CORPORATE SUSTAINABILITY OVS SPA	13
DESIGN FOR CIRCULARITY	16
MATERIALI PIÙ SOSTENIBILI.....	17
INTERVISTA A ADRIANO GOLDSCHMIED, DENIM FASHION DESIGNER.....	22
BEING FAIR AND TRANSPARENT	25
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	26
CODICE DI CONDOTTA	26
SALARI E SISTEMI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	26
BANGLADESH, UNA COLLABORAZIONE FORTE E DURATURA	28
LA NOSTRA PRESENZA IN MYANMAR	32
COLLABORAZIONI DI SETTORE	33
DESIGN A BETTER WORK.....	35
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	35
LA VITA IN OVS	35
DALLA RICERCA DEL LAVORO ALLA CRESCITA PROFESSIONALE	36
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	38
OVS PER ME	40
IL VALORE DELLA RETRIBUZIONE	40
NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	41
COSA PUÒ FARE OVS PER MIGLIORARE IL SUO IMPATTO SUL PIANETA?.....	42
MAKING FASHION A BETTER CHOICE	44
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	44
LA TRASPARENZA AL PRIMO POSTO	44
LA SENSIBILIZZAZIONE DEL CLIENTE	45
INTERVISTA A FILIPPO PICCIONE – DIRETTORE RETAIL ITALIA	47
GESTIONE DELL'IN VENDUTO E MECCANISMI DI RICONDIZIONAMENTO DEI NOSTRI CAPI	49
UNA SECONDA VITA AGLI ABITI USATI	52
EARTH DAY 2023	52
IL CHRISTMAS JUMPER.....	53
DETTAGLI.....	54

PROFILO DEL GRUPPO OVS	54
STRUTTURA DEL GRUPPO	54
STORIA	55
MODELLO OPERATIVO	56
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	57
MISSION E VALORI	57
CORPORATE GOVERNANCE	58
GOVERNO DELLA SOSTENIBILITÀ	61
FRAMEWORK DI RIFERIMENTO.....	62
COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI DI SETTORE	64
STAKEHOLDER E MATERIALITÀ	64
MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	64
APPROCCIO METODOLOGICO	67
ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E GESTIONE DEI RISCHI NON F	78
IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	82
CODICE ETICO	83
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	83
WHISTLEBLOWING	83
POLITICHE AZIENDALI IN MATERIA SOCIALE E AMBIENTALE	84
LE ATTIVITÀ DI AUDIT	84
DETTAGLIO INDICATORI	84
PERFORMANCE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	84
APPROCCIO ALLA FISCALITÀ.....	85
SUPPLY CHAIN	86
RISORSE UMANE – ORGANICO	89
RISORSE UMANE – TURNOVER	93
RISORSE UMANE – CONGEDO PARENTALE	97
RISORSE UMANE – FORMAZIONE	98
RISORSE UMANE – RETRIBUZIONE	101
RISORSE UMANE – SALUTE E SICUREZZA	102
RISORSE UMANE – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	105
AMBIENTE – CONSUMI ENERGETICI.....	106
AMBIENTE – EMISSIONI DI CO ₂ SCOPE 1 E 2	109
AMBIENTE – REVISIONE BASELINE 2019 SCOPE 3	111
AMBIENTE – EMISSIONI DI CO ₂ SCOPE 3	111
L’APPROCCIO DI OVS ALLA CARBON NEUTRALITY	114
AMBIENTE – CONSUMI IDRICI	114
AMBIENTE – RIFIUTI	116
PRODOTTO E MATERIE PRIME	120
LA TASSONOMIA EUROPEA	121
INTRODUZIONE AL REGOLAMENTO UE N.2020/852 SULLA TASSONOMIA	121
L’ANALISI DI AMMISSIBILITÀ E DI ALLINEAMENTO DI OVS	122
CONTRIBUTO SOSTANZIALE	122
DO NOT SIGNIFICANT HARM	123
GARANZIE MINIME DI SALVAGUARDIA	125
METODOLOGIA DI CALCOLO DEI KPI – ACCOUNTING POLICY	126
DISCLOSURE SULLE ATTIVITÀ CONNESSE AL NUCLEARE E AI GAS FOSSILI	135
NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA	136
GRI CONTENT INDEX	138
ATTESTAZIONE ESTERNA	147
SUSTAINABILITY-LINKED BOND	150

Intervista a Stefano Beraldo, Amministratore Delegato OVS Spa

Cosa ha contraddistinto l'anno appena concluso?

Nel 2023 è proseguita la nostra crescita. Abbiamo raggiunto una quota di mercato che si avvicina al 10%. Per il terzo anno consecutivo la crescita avviene soprattutto grazie al buon andamento dei negozi esistenti. Nonostante questo, siamo in linea rispetto ai nostri programmi di riduzione dell'impatto in termini assoluti, il che determina un risultato ancora migliore se considerato a parità di perimetro rispetto agli anni precedenti.

Tutto ciò è frutto dei cambiamenti introdotti negli ultimi anni. Abbiamo migliorato la qualità e il contenuto stilistico del prodotto, Siamo in grado di soddisfare un ampio numero di clienti con esigenze diverse. Dedichiamo un'attenzione sempre maggiore ai vari stili di vita che caratterizzano la pluralità della nostra clientela, a ognuno dei quali abbiniamo una tipologia di prodotto dedicata, e spesso un marchio capace di rappresentarlo.

A questa evoluzione si affianca il percorso che abbiamo iniziato quasi dieci anni fa per limitare gli impatti negativi del nostro business. Il nostro impegno verso la decarbonizzazione per il raggiungimento degli obiettivi approvati da Science Based Targets initiative, continua e guida le strategie aziendali sull'efficientamento energetico dei negozi e sull'evoluzione del portafoglio materiali.

Come sta evolvendo l'offerta di prodotto? Che ruolo ha la sostenibilità nella progettazione delle collezioni?

Ci stiamo orientando verso nuovi segmenti di prodotto. Tra questi il mondo dello sport. Una tappa importante di quest'anno è stato il lancio di Altavia, la collezione sci ideata in collaborazione con Deborah Compagnoni. Vogliamo raggiungere tutti gli sportivi che cercano capi di abbigliamento che uniscano qualità e prezzi sorprendentemente accessibili, sempre con un occhio attento alle caratteristiche di sostenibilità del prodotto. Le imbottiture delle giacche e dei pantaloni Altavia sono al 100% in poliestere riciclato, come anche le felpe e l'intimo termico e la prossima collezione autunno - inverno vedrà un ulteriore incremento dell'utilizzo di materiali riciclati, anche nei tessuti delle giacche e dei pantaloni.

Anche la collaborazione con Adriano Goldschmied rappresenta un passo nella progettualità di lungo periodo sulla sostenibilità di prodotto. La strategia che riguarda il denim prevede sperimentazioni di tinture e materiali a ridotto impatto e l'introduzione di una sempre più alta percentuale di fibre riciclate.

Che ruolo può avere OVS nella transizione del business verso una maggiore circolarità?

Grazie alla capillarità della rete vendita, OVS può indirizzare la consapevolezza di milioni di persone. Il percorso verso la trasparenza è ormai consolidato. Quest'anno per la terza volta siamo risultati primi nel Fashion Transparency Index stilato da Fashion Revolution. Con gli indicatori di Eco Valore forniamo ai nostri clienti tutte le informazioni necessarie per fare acquisti consapevoli.

La moda è, per sua stessa natura, cambiamento e il ciclo di vita dei prodotti è in buona parte legato a dinamiche di mercato. Ora la sfida è quella di continuare a migliorare la durevolezza dei capi che vendiamo. Con questo obiettivo, grazie anche a più efficienti processi di acquisto e di produzione, stiamo lavorando per proporre un'offerta caratterizzata da una maggior qualità e

uno stile che durino nel tempo, sempre mantenendo prezzi accessibili. In questo percorso è inoltre necessario coinvolgere il cliente offrendo, all'interno dei negozi, servizi in grado di contribuire ad allungare il ciclo di vita dei capi: riciclo, riuso, strumenti per la riparazione e personalizzazione dei prodotti usati.

Che obiettivi ha OVS nel breve e medio termine?

Credo molto nella sperimentazione di modelli di business più sostenibili che, seppur limitati, sono strategici. Penso al finanziamento della coltivazione di cotone in Sicilia, ma anche a tutte le potenziali innovazioni nel campo del riciclo della fibra tessile e del riutilizzo degli abiti. Nel corso del 2023 sono proseguite le attività di sviluppo del polo di innovazione tecnologica e logistica in Puglia. È il luogo dove verranno convogliate le progettualità che riguardano i temi dell'economia circolare e le potenziali applicazioni dell'intelligenza artificiale.

I nostri brand

OVS

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

Il brand si è evoluto sempre più da modello di vertical retailer verso una logica di piattaforma, fisica e virtuale, con l'introduzione di una selezione curata di marchi iconici e proposte innovative, ciascuno in grado di soddisfare uno specifico stile di vita.

Con circa 1300 negozi OVS è presente in Italia e all'estero, nei principali centri storici, nei centri commerciali e nelle aree residenziali.

OVS KIDS

Brand leader nel mercato italiano dell'abbigliamento bambino, con una quota di mercato a doppia cifra.

Si rivolge a un target dai 0 ai 15 anni, con un'offerta competitiva e di elevata qualità, che pone grande attenzione alla selezione di materie prime certificate e allo sviluppo di capi in grado di combinare stile e praticità.

È presente in Italia e all'estero con negozi diretti e in franchising.

PIOMBO

Brand contemporaneo di abbigliamento per uomo, donna e bambino, disegnato da Massimo Piombo. Le collezioni esprimono il gusto e il talento del noto designer italiano nella ricerca dei tessuti e cura nei dettagli e accostamenti di forme e colori.

È presente in Italia con shop-in-shop in oltre 500 store OVS e con un negozio monomarca a Cortina d'Ampezzo. Dal 2023 ha avviato un progetto di espansione internazionale, aprendo nuovi punti vendita a New York, Madrid e Parigi.

UPIM

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

È presente in Italia e all'estero con oltre 300 negozi full format, la maggior parte diretti, nei centri città, nelle aree di shopping e nelle zone residenziali e con una formula shop-in-shop all'interno degli ipermercati di importanti gruppi della grande distribuzione.

BLUKIDS

Blukids è un brand specializzato nell'abbigliamento per bambini da 0 a 15 anni. Propone capi certificati e di qualità, sempre a un prezzo competitivo.

Blukids è presente con 350 punti vendita in Italia e all'estero e con oltre 300 corner negli store Upim.

LES COPAINS

Iconico brand italiano, acquisito da OVS S.p.A. nel 2022, che si contraddistingue per lo stile versatile e raffinato, rivolto a una donna contemporanea, che sceglie di esprimersi con eleganza nei diversi momenti della giornata.

Les Copains è presente sul mercato con negozi stand alone e corner all'interno dei negozi Upim.

CROFF

Brand italiano di home decoration, dedicato a chi ama il design contemporaneo, facile, informale, da vivere tutti i giorni. Prodotti dal design italiano, con uno stile unico e un ottimo rapporto qualità/prezzo. Le collezioni, con uno stile unico e un ottimo rapporto qualità/prezzo, sono frutto di un'accurata selezione di produttori europei e internazionali.

CROFF è presente in Italia con formati stand-alone, shop in shop negli store Upim, nei centri città, nelle aree di shopping e nelle zone residenziali.

STEFANEL

Brand italiano di abbigliamento contemporaneo dedicato alla donna, famoso per il design e la qualità della sua maglieria. Fondato nel 1959, dal 2021 fa parte del Gruppo OVS.

Acquisito da Gruppo OVS nel 2021, è presente con oltre 100 negozi in Italia e all'estero, con formati stand alone diretti e in franchising, e con corner all'interno di department stores.

Key numbers

- Negozi nel mondo: 2.245
- Dipendenti nel mondo: 8.280
- Ricavi: 1535,6 mil EUR
- Market Share di gruppo: 9,6%
- Global awareness del brand OVS: 94%

Il nostro percorso

Negli ultimi anni, stiamo assistendo a un cambio di paradigma nel settore fashion spinto anche da una sempre più crescente attenzione, normativa e mediatica, agli impatti sociali e ambientali generati dalla produzione dell'abbigliamento. A livello europeo, le normative emergenti riflettono questa crescente consapevolezza, incentivando le aziende a rivedere le proprie pratiche e i propri modelli di business. Concetti come "impronta carbonica", "circolarità" e "biodiversità" sono diventati centrali nelle strategie aziendali. Le pressioni normative e sociali hanno anche portato le aziende a rivedere la gestione delle catene di approvvigionamento, adottando pratiche di due diligence più rigorose per garantire la tracciabilità dei prodotti e il rispetto dei diritti dei lavoratori lungo tutta la filiera. Le aziende del settore fashion si trovano oggi di fronte a una sfida cruciale che richiede un forte adattamento al nuovo contesto.

In questo scenario, anche i consumatori giocano un ruolo fondamentale: sebbene la sensibilità e l'attenzione siano alte, solo una comunicazione efficace e trasparente da parte delle aziende può guidarli verso scelte più sostenibili, intenzionali e consapevoli. La fiducia dei consumatori dipende dalla capacità dei brand di dimostrare un impegno autentico verso la sostenibilità e di fornire informazioni chiare sulla provenienza dei materiali, sulle condizioni di lavoro e sull'impatto ambientale dei loro prodotti.

Uno dei valori fondanti di OVS è da sempre la trasparenza, che contraddistingue il nostro modo di pensare, agire e raccontare. Abbiamo deciso di intraprendere il nostro percorso di sostenibilità ormai diversi anni fa: questo ci ha permesso di imparare dagli errori e di raggiungere anche obiettivi ambiziosi, preparando così il terreno per affrontare con successo il cambiamento di paradigma attuale.

In un panorama in rapida evoluzione, siamo consapevoli che l'adattamento alle nuove esigenze ambientali e sociali non è più una scelta, ma una necessità impellente per le aziende del nostro settore che aspirano a prosperare nel mercato del futuro.

Verso la *carbon neutrality*

Nel 2023 abbiamo portato avanti il piano di decarbonizzazione secondo parametri scientifici approvato da Science Based Targets initiative. Siamo in linea rispetto al nostro piano di riduzione delle emissioni (del 46,2% entro il 2030 rispetto alla baseline del 2019) e grazie a tutte le attività che abbiamo svolto in questi anni abbiamo compreso a fondo la struttura della nostra carbon footprint e identificato in maniera sempre più precisa gli elementi che la condizionano.

Nel corso del 2024, anno in cui si chiuderà il ciclo del Sustainability-linked bond, renderemo gli obiettivi raggiunti e al contempo definiremo nuovi target, andando a fissare una nuova baseline per renderla più allineata rispetto alla mutata organizzazione aziendale che vede una crescita dei brand terzi, un aumento dell'incidenza dell'e-commerce e un maggior spazio a settori prima più marginali come la cosmesi e la profumeria.

Per quanto riguarda gli impatti diretti, proseguiamo favorendo l'investimento in nuove fonti d'energia rinnovabile piuttosto che in acquisto di energia rinnovabile certificata prodotta da terzi. Porteremo avanti il nostro programma di installazione di impianti fotovoltaici in tutta Italia che ci ha portato nel 2023 ad avere più di 50 impianti, con l'obiettivo di arrivare a regime a coprire grazie al fotovoltaico il 40% del nostro fabbisogno di elettricità. Raggiungeremo tale obiettivo grazie all'installazione di impianti di autoproduzione con scambio sul posto e attraverso l'investimento in parchi fotovoltaici di maggiori dimensioni e contestuale attivazione di PPA.

ESG Risk Rating: OVS al primo posto nel comparto Fashion

La corretta identificazione delle aree di azione e la qualità dei risultati raggiunti è stata confermata da approfondimenti con fondi di investimento, azionisti di OVS e valutazioni indipendenti di analisti di settore. Nel gennaio 2024 l'ESG Risk Rating di OVS è pari a 9.1 nella categoria "Negligible", posizionando l'azienda al 1° posto su 208 (dove al 1° posto si posiziona l'azienda con il grado di rischio più basso) nel settore "Textile & Apparels" valutato da Sustainalytics.

Nuovo piano strategico di sostenibilità

I prossimi anni saranno cruciali per raggiungere gli obiettivi di neutralità climatica ed evitare conseguenze irreversibili sugli ecosistemi in cui operiamo. Secondo le evidenze scientifiche (report IPCC), il 2025 è l'anno entro il quale le emissioni dovranno raggiungere il picco massimo per poi calare velocemente e costantemente. Entro il 2030 l'Europa si è posta come obiettivo, oltre al raggiungimento dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, quello di ridurre le emissioni di gas a effetto serra di almeno il 55% rispetto al 1990, per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

Con la consapevolezza che, per avere dei risultati tangibili entro queste date, è necessario stabilire obiettivi ancora più sfidanti, nel 2023 il Gruppo ha lavorato con impegno e in maniera strutturata per definire un nuovo Piano strategico di sostenibilità per l'orizzonte temporale 2024-2026. Con il nuovo Piano, il Gruppo intende altresì consolidare i propri sforzi in tutte le aree di impatto prioritarie, andando oltre gli impegni sulla riduzione delle emissioni, dando centralità agli impatti sociali lungo la value chain e definendo le basi per un nuovo paradigma produttivo e operativo, incentrato sulla circolarità.

Di seguito, si declinano i 4 pilastri chiave della sostenibilità di Gruppo:

- Design for circularity

Supportiamo la transizione verso un'industria della moda più sostenibile, disegnando e producendo capi caratterizzati da scelte di materie prime e processi produttivi a ridotto impatto e impegnandoci in una costante ricerca di soluzioni innovative che tutelino e preservino le risorse naturali.

- Being fair and transparent

Attiviamo i nostri fornitori e tutto l'ecosistema di business in programmi di sviluppo sostenibile, accompagnandoli nell'evoluzione verso pratiche innovative e facendo leva sulla trasparenza come chiave del cambiamento.

Promuoviamo la continua collaborazione con la nostra value chain con l'obiettivo di rinforzare l'interdipendenza e amplificare così l'impatto sociale ed ambientale del nostro operato.

- Design a better work

Ci impegniamo a rendere le nostre persone protagoniste e ambasciatrici di uno stile di vita sostenibile e responsabile, dal punto di vista sociale e ambientale, con l'obiettivo di rendere le nostre attività dirette un motore di crescita delle comunità in cui operiamo.

Promuoviamo pratiche e spazi a misura di tutti, creando condizioni favorevoli per lo sviluppo di una cultura flessibile e inclusiva.

- Making fashion a better choice

Ci impegniamo a essere trasparenti verso i nostri clienti fornendo informazioni complete sulla qualità e sostenibilità dei nostri prodotti, che stimolino scelte d'acquisto e di utilizzo consapevoli oltre ad accompagnarli in un percorso di evoluzione verso comportamenti sempre più virtuosi.

Per ciascuno dei pilastri, sono stati identificati dei macro-obiettivi riassunti nella seguente tabella:

Pilastro	Macro-obiettivo	Descrizione
Design for circularity	90% dell'assortimento secondo i criteri "Better products" entro il 2030	Implementazione di strategie e linee guida per aumentare l'utilizzo di materiali a minore impatto ambientale
Design for circularity	Attivazione produzione closed-loop con materiali riciclati post-consumer	Avvio di un programma di circolarità e rilancio del processo di raccolta e sorting dell'usato
Design for circularity	Allungamento durabilità dei prodotti	Sviluppo di un programma e soluzioni dedicate all'estensione della vita utile dei capi
Being fair and transparent	Nuovi programmi di coinvolgimento dei fornitori in progetti di decarbonizzazione	Attivazione di un piano di supporto rivolto ai fornitori per definire un programma di decarbonizzazione che

		coinvolga i fornitori che rappresentano l'80% del volume produttivo
Being fair and transparent	Implementazione sistemi di rappresentanza dei lavoratori verso adozione Living Wage	Supporto all'adozione di sistemi di rappresentanza dei lavoratori democraticamente eletti e di contrattazione collettiva finalizzati ad un progressivo allineamento al living wage per i paesi in cui OVS opera
Design a better work	Rafforzamento della cultura di sostenibilità attraverso programmi di engagement interno	Formazione continua e creazione di momenti di coinvolgimento ed empowerment dei collaboratori, rafforzati dal raggiungimento di alcune Certificazioni
Design a better work	Piano di riduzione dell'impatto ambientale di sede e negozi	Individuazione delle aree di maggiore impatto nelle strutture OVS per strutturare gli interventi più significativi
Making fashion a better choice	Adeguamento direttiva Green Claim	Integrazione delle informazioni sulla filiera produttiva (vedi Digital Product Passport), i dati di impatto (con il perfezionamento di Eco Valore), le indicazioni sulla durabilità del capo e destinazione dei capi a fine vita.
Making fashion a better choice	Nuova tracciabilità di prodotto a disposizione dei clienti	
Making fashion a better choice	Compliance program CSRD	Revisione del processo di reporting con attività di gap analysis rispetto a standard ESRS e adozione strumenti di reporting integrato, in vista della prima pubblicazione nel 2025

Per ciascun macro-obiettivo sono stati inoltre individuati dei target più operativi, suddivisi per funzione, che verranno progressivamente definiti e comunicati.

Il documento è stato redatto grazie all'estensivo coinvolgimento e impegno di tutto il management aziendale, per definire obiettivi sinergici alla strategia di business dell'azienda e condivisi da tutti.

Il Piano è stato successivamente condiviso prima con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e successivamente con il Consiglio di Amministrazione, congiuntamente al Piano Industriale di cui è parte integrante, a dimostrazione della rilevanza riconosciuta dall'azienda alle tematiche di sostenibilità.

OVS Circular Operating System

Nel corso del 2023 abbiamo messo a punto la nostra strategia di circolarità elaborando il programma "Circular Operating System". Il programma è mirato a integrare la circolarità nel business di OVS, costruendo un modello per la gestione e il riutilizzo degli scarti sia in fase pre-consumo (giacenze di invenduto) sia in fase post-consumo (capi usati).

La nostra ambizione è diventare un punto di riferimento nazionale per i consumatori, abilitando l'attivazione di diverse iniziative in tema di circolarità con impatti positivi ambientali ed economici, e ponendoci in maniera innovativa rispetto ai competitor.

Come?

Ecodesign: oggi la strategia di Eco-design interviene sulla riduzione dell'impatto nella fase di produzione. L'obiettivo è estendere la progettazione di capi durevoli, biodegradabili e riciclabili così da incidere sulla riciclabilità e riutilizzabilità degli stessi.

Pre-consumo: Abbiamo industrializzato la gestione dell'invenduto garantendo il ricondizionamento di una quota pari al 60%. L'obiettivo è ottimizzare ulteriormente criteri e modalità di questo processo al fine di massimizzare il riutilizzo.

Post-consumo: abbiamo programmi già attivi sulla raccolta di capi usati nei punti vendita e stiamo testando diverse iniziative per massimizzare il loro valore estendendone la vita utile, destinandoli a nuovi usi o abilitando il riciclo delle fibre in nuovi capi, con il fine ultimo di costruire un modello di gestione della seconda vita del capo su scala industriale.

BOX: TREND E CRITICITÀ LEGATI AI RIFIUTI TESSILI

Elevata produzione di rifiuti tessili: 11 kg di capi per cittadino all'anno (Ue)

Pratiche di circolarità post-consumo limitate: 1% capi usati effettivamente riciclati in nuove fibre tessili a livello globale

intervista a Simone Colombo, Head of Corporate Sustainability OVS Spa

Quali sono le novità principali del nuovo piano strategico di sostenibilità 2024-2026?

Elemento fondante del nuovo piano di sostenibilità è la sua integrazione nel business plan aziendale, con un'influenza diretta nella definizione del budget. Per fare un esempio, nel proiettare i costi di acquisto del prodotto sono stati considerati quegli incrementi di costo dovuti agli obiettivi di sostenibilità che finora invece presentavamo separatamente: per poterli recepire, quindi, abbiamo già pianificato una determinata evoluzione dei costi di acquisto. Non è un processo scontato ed è una condizione necessaria per attivare un reale cambiamento del business.

Il piano riprende i quattro pillar "Design for circularity", "Being fair and transparent", "Design a better work", "Making fashion a better choice" e li rielabora con nuovi obiettivi o revisioni di obiettivi già presenti in chiave più sfidante. Ad esempio, avendo pressoché raggiunto l'obiettivo del piano precedente in termini di offerta di prodotti più sostenibili (siamo al 89% e l'obiettivo era il 90% al 2025), andremo a rivalutare le nostre linee guida per definire dei criteri di sostenibilità ancora più stringenti, in modo tale da amplificare la portata della riduzione del nostro impatto. Inoltre, grazie al progetto OVS Circular System, attiveremo una produzione "close loop", realizzando capi di abbigliamento con il riciclo dei materiali che recupereremo dalla nostra rete di vendita; lavoreremo anche sull'allungamento della durata della vita utile dei prodotti, ripensando per esempio gli standard minimi di accettazione in modo tale da scegliere materiali che avranno resistenza più alta.

A questo punto quali nuovi traguardi vi ponete sul fronte dei materiali?

Continueremo a indirizzare l'attività di sviluppo del prodotto e di ricerca dei materiali in modo da raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi. La fibra predominante nei nostri capi resta di gran lunga il cotone: nel corso degli anni abbiamo ridotto gli impatti legati alla produzione di questo materiale attraverso una strategia di approvvigionamento che privilegia alternative più sostenibili, dal biologico al riciclato o al cotone coltivato secondo il Better Cotton standard.

Abbiamo poi fatto un passo ulteriore lanciando OVS Cotone Italiano: per le complessità che presenta rimane ovviamente un progetto ancora in fase di test, ma il nostro obiettivo è avvicinarci entro pochi anni al 5% del nostro fabbisogno di cotone proveniente da coltivazioni in Italia.

Per quanto riguarda il nostro secondo materiale, il poliestere, continueremo a ridurre la percentuale di fibre sintetiche incrementando il ricorso a fibre naturali o riciclate, in continuità con quanto stiamo facendo da alcuni anni.

Definiremo poi un indicatore di durabilità del prodotto che tenga conto sia delle caratteristiche tecniche sia di quelle stilistiche. Siamo consapevoli che la moda è un mezzo di espressione della propria personalità e della propria libertà, ma cercheremo di conciliare la necessità di esprimere sé stessi attraverso il proprio stile con la scelta di un capo d'abbigliamento realizzato considerando l'esigenza di contenere il consumo di risorse.

Nuove sfide in ottica di circolarità?

Il nostro obiettivo è diventare un'azienda sempre più circolare, accelerando la transizione verso un sistema che estenda il più possibile il ciclo di vita delle materie prime e dei prodotti. Per questo abbiamo costituito una società, "OVS innovazione e sostenibilità", che sta portando avanti il progetto FASHION RETAIL RELOADED: prevede la costruzione di un impianto logistico in Puglia con un investimento di circa 30 milioni di euro.

Sarà non solo un magazzino tecnologicamente avanzato, ma anche un centro di innovazione e ricerca in materia di digitalizzazione e circolarità. L'obiettivo è provare a costruire un sistema operativo per l'economia circolare, ovvero fare ricerca industriale per individuare gli abilitatori di nuovi processi all'interno dell'azienda, per costruire un'economia circolare nel settore della moda. Abbiamo un piano di assunzione di 125 persone entro il 2025 e stiamo lavorando in collaborazione col Politecnico di Bari per le attività di ricerca.

L'idea è quella di un centro di smistamento, di analisi dei prodotti e di ridistribuzione verso i canali migliori per il recupero dei capi o dei materiali di cui sono composti, facendo ricorso ad applicazioni di intelligenza artificiale.

Contemporaneamente stiamo studiando altre iniziative che servono a dare una visione completa del tema della circolarità, così da aumentare la sensibilità sull'importanza di prolungare la vita del prodotto.

La strategia di sostenibilità di OVS è partita nel 2016 con una grande priorità: ridurre gli impatti generati dalla realizzazione dei capi e dalle attività aziendali. È sufficiente continuare ad agire soltanto sul fronte della produzione responsabile? Quale può essere la nuova frontiera verso cui far tendere gli sforzi?

Produzione responsabile vuol dire ad esempio utilizzare materie riciclate e colori naturali, ricorrere a catene controllate e ridurre gli sprechi di risorse, acqua in primis. Chi più e chi meno, a livelli di maturità diversi, ha individuato le soluzioni per poter essere più sostenibile nella produzione. La linea è tracciata, sappiamo già cosa fare, probabilmente non ci sono ancora tutte le tecnologie necessarie ma sicuramente arriveranno.

Il problema, però, è che impiegare materiali più virtuosi non è sufficiente per invertire la rotta e centrare gli obiettivi che ci siamo posti in termini di decarbonizzazione: ci sono vari studi che lo dimostrano. L'unico modo per riuscirci è quello di ripensare un modello di consumo che ha creato dei bisogni e poi li ha alimentati, amplificandoli. Sta alle aziende provare a guidare un cambiamento verso un consumo responsabile, inserendolo tra gli obiettivi di business: noi indichiamo una strada, accompagnando i nostri clienti nel percorso. È per questo che il progetto Circular Operating System è centrale rispetto alla strategia di sostenibilità, perché abilita fronti di innovazione che guardino a cosa succede dopo la vendita.

Quali sono i risultati raggiunti nel 2023 nell'ambito della tutela dei diritti dei lavoratori della catena di fornitura e le prossime sfide da superare?

Abbiamo rinnovato la nostra partecipazione ad Accord, che è un elemento centrale della gestione aziendale della supply chain: dal 2024 andrà a coprire anche il Pakistan. Abbiamo scelto inoltre di finanziare un fondo assicurativo contro gli incidenti e gli infortuni sul lavoro in Bangladesh in collaborazione con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Siamo arrivati al 100% dei nostri fornitori Tier 1 sulla piattaforma Worldly (precedentemente nota come Higg), che era tra l'altro un target del Sustainability-linked Bond. Il 92% del volume produttivo arriva da fornitori con performance ambientali (FEM) verificate, 70% per quelle sociali (FSLM). Adesso che abbiamo raggiunto questo grado di commitment da parte dei fornitori Tier 1, cominceremo a scalare anche la montagna dei Tier superiori: già adesso abbiamo oltre 200 fornitori indiretti attivi su Worldly.

Stiamo inoltre rendendo sempre più mirato ed efficace il nostro programma di valutazione periodica dei fornitori, in una logica di intervento proattivo per anticipare situazioni critiche, registrando una buona disponibilità a collaborare da parte dei nostri supplier. Abbiamo parzialmente rivisto la nostra strategia in Myanmar razionalizzando la nostra presenza nel paese e attivando, in aggiunta a quello che già facevamo, una serie di audit completamente non annunciati su tutte le fabbriche. I primi risultati sono già emersi e, dove necessario, abbiamo cominciato ad affrontare le criticità con i primi fornitori, definendo congiuntamente un piano di rientro formalmente sottoscritto.

DESIGN FOR CIRCULARITY

- 90% di prodotti più sostenibili
- -10% di emissioni di CO₂ legate alle materie prime rispetto al 2019
- nuova strategia di sostenibilità sul denim

Vogliamo che la sostenibilità sia un elemento caratterizzante di tutti i nostri prodotti. Lavoriamo quindi per identificare soluzioni che possano essere applicate in maniera pervasiva alle nostre collezioni. Per questo, scegliamo materiali e creiamo prodotti avendo in mente un principio: minimizzare il consumo delle risorse naturali e ridurre il più possibile l'impatto sull'ambiente e sulle persone. Oggi il 90% delle nostre collezioni è più sostenibile, perché realizzato scegliendo materiali e processi più virtuosi, anche in un'ottica di circolarità, senza che questo pregiudichi lo stile e la qualità dei nostri prodotti. Per ottenere questo risultato e per migliorare le nostre performance dei prossimi anni, abbiamo sviluppato i "Better Products Criteria", un insieme di requisiti che i nostri capi devono avere per essere considerati e dichiarati migliori.

Nel 2023 abbiamo inoltre:

- messo a regime i programmi di prodotto OVS Cotone Italiano e RE-UP, piccole produzioni che incarnano la nostra visione di futuro e che ci impegneremo affinché diventino parte integrante delle future collezioni;
- incrementato il ricorso a materiali da filiera certificata a ridotto impatto;
- sviluppato programmi per l'incremento dell'uso di fibre riciclate;
- definito e implementato una nuova strategia di sostenibilità sulle collezioni in denim

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

Consumo e produzione responsabili

Ci impegniamo a ridurre l'impatto dei nostri prodotti lungo tutto il loro ciclo di vita, attraverso una costante ricerca di soluzioni innovative in termini di processi e materie prime, con l'obiettivo di tutelare e preservare l'ambiente. Dove possibile privilegiamo l'utilizzo di fibre naturali coltivate con metodi più sostenibili, come il cotone biologico e Better Cotton, utilizziamo materiali riciclati, come il poliestere rigenerato, e ci assicuriamo che, nella produzione dei nostri capi e nel packaging, gli ecosistemi naturali siano rispettati, come per la viscosa e la carta FSC.

Acqua pulita e servizi igienico sanitari

Per combattere la crescente scarsità di acqua potabile, un problema in crescita a causa della crisi climatica, privilegiamo materiali più virtuosi che prevedono un consumo idrico ridotto, promuoviamo pratiche di risparmio dell'acqua nei processi produttivi, innoviamo nella produzione del denim e incoraggiamo e sosteniamo i nostri fornitori nel gestire con rigore le acque reflue (wastewater management).

Materiali più sostenibili

Vogliamo ridurre il nostro impatto sul pianeta puntando su fibre di origine rinnovabile, che rappresentano il 72% del totale dei materiali utilizzati. Siamo però consapevoli che questo non è sufficiente: abbiamo perciò sviluppato i criteri "Better Products".

Per essere identificato come "Better Product", il prodotto deve rispettare almeno uno dei seguenti criteri: essere prodotto con una o più fibre scelte tra le alternative più sostenibili; avere un processo di produzione a minor impatto; aver ottenuto una certificazione del prodotto finito in materia sociale o ambientale; essere frutto di un progetto speciale a impatto sociale o di upcycling.

Nel 2023 abbiamo raggiunto circa il 90% di Better Products sul totale dell'assortimento, anche in anticipo rispetto all'obiettivo che ci eravamo prefissati per il 2025. Per il futuro vogliamo mantenere questo risultato definendo però dei criteri più stringenti, nell'ottica di una maggiore sostenibilità.

Per questo sarà determinante la scelta delle fibre, aumentando la percentuale di materiali più sostenibili rispetto a quelli convenzionali.

Materiale	2023		2022	
	% di materiale sul totale collezione	% better material	% di materiale sul totale collezione	% better material
Cotone	64,68%	100% (biologico, riciclato o Better Cotton)	67,15 %	100% (biologico, riciclato o Better Cotton)
Poliestere	18,81%	22% (riciclato)	15,96 %	16 % (riciclato)
Materiali di origine cellulosica	4,23%	63% (FSC o altre certificazioni)	4,09%	61% (FSC o altre certificazioni)
Poliammide	2,60%	5% (riciclato)	3,28 %	4% (riciclato)
Altri materiali	9,68 %	-	9,52 %	-

BOX: RIDUZIONE EMISSIONI 2023

Le emissioni legate al prodotto sono state ridotte di circa il 17% rispetto al 2019, grazie a un miglior mix di materiali che ha privilegiato i materiali riciclati rispetto a quelli convenzionali e a un processo di acquisto che ha agevolato la riduzione della via aerea come mezzo di trasporto.

Cotone: la fibra più importante

Il cotone rappresenta il materiale principale delle nostre collezioni. Consapevoli dell'impatto delle forme di coltivazione tradizionali, lo abbiamo sempre scelto con particolare cura privilegiando l'acquisto di cotone più sostenibile: dal 2021 il 100% del nostro cotone è biologico, riciclato o coltivato secondo il Better Cotton Standard, il principale programma a livello globale che promuove pratiche agricole volte a migliorare l'impatto sull'ambiente e le persone dell'industria del cotone.

Nel 2022 ci siamo posti un obiettivo più sfidante: produrre un filato di cotone biologico interamente italiano, per ricostruire il legame tra la filiera agricola e quella tessile, due eccellenze del nostro territorio. Abbiamo così realizzato la collezione OVS Cotone Italiano che ad aprile 2023 ha portato nei nostri negozi un prodotto di alta qualità interamente Made in Italy, dal campo allo scaffale: una collezione di t-shirt per la stagione primavera-estate.

Gestire la produzione della materia prima è stato un progetto particolarmente ambizioso, che ci ha permesso di controllare direttamente gli impatti lungo tutta la filiera, sia a livello sociale che ambientale, e di essere più precisi nella raccolta dei dati. Abbiamo utilizzato il tracciante brevettato da Haelixa applicato sul cotone durante la sgranatura: un identificativo univoco che permette di verificare l'origine del materiale in qualsiasi fase della vita del prodotto. Grazie a questo processo di tracciatura riusciamo a garantire l'origine della materia prima lungo l'intera catena di fornitura fino al post-vendita.

Un ulteriore valore aggiunto del progetto è stato quello di poter ridurre la distanza media comunemente impiegata dal cotone per arrivare dal campo al negozio.

Nel 2023 abbiamo continuato la produzione di OVS Cotone Italiano, raccogliendo 20 tonnellate di cotone e realizzando una collezione di circa 25.000 t-shirt uomo/donna in vari colori per la primavera - estate 2024. Le magliette sono state prodotte in Grecia dove è attivo un impianto di ginnatura abbastanza grande per la quantità di cotone che dovevamo lavorare, struttura che al momento manca in Italia.

Abbiamo utilizzato una tintura naturale, NearArt®, realizzata con minerali estratti da cave europee (principalmente in Italia, Francia e Cipro) solo con mezzi meccanici, senza l'utilizzo di acqua e di sostanze chimiche.

Una produzione che continueremo anche nell'autunno-inverno 2024 e che nei prossimi anni intendiamo sviluppare ulteriormente, fino ad arrivare a coprire circa il 5% del nostro fabbisogno totale di cotone per tutte le nostre collezioni.

BOX: Partnership con l'università di Catania per lo sviluppo di un protocollo rigenerativo

Nell'ambito del progetto Cotone Italiano, OVS ha sottoscritto con l'Università degli Studi di Catania una convenzione per il cofinanziamento di una borsa di dottorato di ricerca innovativa. Lo studio approfondirà gli effetti della reintroduzione della coltivazione del cotone in Sicilia in regime di agricoltura biologica, per arrivare alla definizione di un sistema colturale a bassi input

attraverso l'adozione di pratiche agronomiche conservative e rigenerative della fertilità del suolo.

Il progetto di dottorato prevede di investigare diversi aspetti di ricerca applicata orientati a soddisfare i fabbisogni di innovazione di OVS e in particolare allo sviluppo di sistemi di produzione di fibre naturali. Le attività di ricerca riguardano:

- individuazione delle aree del territorio siciliano più vocate per la coltivazione del cotone;
- individuazione delle varietà con elevata capacità di adattamento alle condizioni del territorio siciliano, ma nello stesso tempo con una significativa potenzialità produttiva e particolari caratteristiche qualitative della fibra;
- messa a punto della tecnica colturale in regime di agricoltura biologica con particolare riferimento alla riduzione degli input e al risparmio idrico;
- valorizzazione dei sottoprodotti nell'ottica dell'economia circolare per creare ulteriore valore aggiunto dalle biomasse residuali nel settore della chimica verde;
- valutazione e certificazione dell'impatto ambientale, sociale ed economico della produzione di cotone attraverso il Life Cycle Assessment (LCA).

Poliestere: verso le alternative

Dopo il cotone, la seconda fibra maggiormente utilizzata nelle nostre collezioni è il poliestere, un materiale fondamentale per le sue caratteristiche di resistenza, tenuta all'acqua e traspirabilità. Tuttavia, come tutti i materiali sintetici derivati dal petrolio, il poliestere è una risorsa di origine non rinnovabile. Per questo, da diversi anni stiamo aumentando progressivamente la percentuale di poliestere riciclato nelle nostre collezioni che, nel 2023, è pari al 22%. Lo utilizziamo sia per capi invernali, come il pile, sia per quelli estivi, come il beachwear.

Le moderne tecniche di rigenerazione del poliestere permettono di ricostruire la fibra in modo che mantenga gli stessi standard di qualità e performance della materia vergine. Nella sua versione riciclata il poliestere permette di recuperare rifiuti plastici (prevalentemente bottiglie in PET) che altrimenti finirebbero in discarica e limitare la nostra dipendenza da risorse fossili.

GRAFICO: Poliestere riciclato nel 2023: 22%

Il nostro obiettivo è di sostituire il 100% del poliestere e della poliammide con materiali riciclati o alternative rinnovabili entro il 2030.

BOX: Altavia by Deborah Compagnoni: con OVS lo sport è per tutti

Nelle ultime stagioni abbiamo arricchito il nostro assortimento lanciando nuove collezioni dedicate all'abbigliamento sportivo: nel 2023 abbiamo debuttato nel mondo dello sci e dell'outdoor con una linea donna, uomo e bambino curata dalla pluricampionessa mondiale e olimpica Deborah Compagnoni.

Nel design di "Altavia by Deborah Compagnoni" abbiamo dedicato particolare attenzione alla ricerca di materiali e forme che uniscono design, qualità e innovazione a un prezzo accessibile, con un occhio di riguardo nei confronti della sostenibilità: sono al 100% in poliestere riciclato le giacche e i pantaloni, termoisolanti e dotati di membrana impermeabile, le felpe e l'intimo termico.

Lana: ridurre l'impatto

La lana è un materiale rinnovabile e biodegradabile, ma l'allevamento animale ha un elevato impatto ambientale in termini di emissioni. Per questo cerchiamo di aumentare la percentuale di lana riciclata utilizzata nelle nostre collezioni.

GRAFICO: Lana riciclata nel 2022: 11%

Viscose: più rispettose delle foreste

Le foreste svolgono un ruolo cruciale per preservare la biodiversità, oltre a rimuovere CO₂ dall'atmosfera e a fornire mezzi di sussistenza, specialmente nei paesi più poveri. Le fibre della cellulosa estratta dal legno vengono utilizzate nel settore dell'abbigliamento per dar vita a tessuti particolarmente versatili e apprezzati: sul totale delle fibre utilizzate da OVS, i materiali cellulosici rappresentano più del 4%.

Per garantire una gestione sostenibile di questa risorsa naturale, privilegiamo materiali provenienti da foreste gestite secondo lo standard FSC (Forest Stewardship Council) o PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) e materiali come Viscosa LENZING™ ECOVERO™ e TENCEL™.

GRAFICO: Materiali da cellulosa certificata: 63%

Denim: innovazione continua

Per l'offerta denim di OVS, da sempre un nostro punto di forza e specializzazione, il 2023 è stato un anno di nuovi progressi nella direzione di una sempre più pronunciata sostenibilità. Dopo esserci posti l'obiettivo di arrivare al 100% dell'assortimento realizzato con tecnologie a ridotto consumo di acqua entro il 2025 e aver elaborato il nostro approccio "Denim Awareness", che definisce nuove regole di produzione integrando elementi di circolarità, abbiamo lanciato un nuovo progetto in collaborazione con Adriano Goldschmied, pioniere nella lavorazione della tela blu in Italia.

Goldschmied, fondatore o protagonista nella fondazione di aziende come Diesel, Replay e Gap 1969, ha rivoluzionato tecniche e stili nel mondo del jeans.

Adriano ha condiviso con noi la sua vision e insieme ci siamo dati degli obiettivi a breve, medio e lungo termine per limitare il più possibile gli impatti, definendo una roadmap chiara per poterli raggiungere. Il nostro mantra è la riciclabilità e la rigenerazione del denim, e stiamo cercando di investire nella direzione di prodotti di lunga durata, non facilmente usurabili.

Paolo Lezza, Denim Product and Sourcing Developer

La novità principale della nuova proposta è rappresentata da Blue Infinity, un tipo di tintura ideata dalla società pakistana Crescent Bahuman, che abbiamo utilizzato in esclusiva per il mercato italiano per la stagione AI 23 (e PE 24) su una selezione di capi uomo e donna. Il processo di colorazione con Blue Infinity consente un risparmio di acqua fino al 62% rispetto ai metodi convenzionali di tintura con indaco, oltre a una significativa riduzione di energia ed emissione di CO₂.

Abbiamo inoltre lanciato la collezione Zero Water, una capsule composta al 100% da fibre di cotone riciclato e realizzata utilizzando l'innovativa tintura Zero Water Dyeing, che riduce quasi a zero il consumo d'acqua senza rilasciare nell'ambiente sostanze chimiche nocive.

"I nostri clienti – in particolare l'uomo – non sono sempre disposti a pagare un sovrapprezzo per questo tipo di produzioni sostenibili, pertanto stiamo facendo uno sforzo per ridurre il prezzo di vendita. Sta a noi riuscire a far percepire i plus in termini di innovazione e sensibilizzare il cliente sulla componente di sostenibilità."

Silvia Bernardi, Assistant Product Manager

Ma l'impegno di OVS in questo ambito è molto più ampio. Il nostro denim riduce infatti il suo impatto sul pianeta grazie a:

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

- Materiali più sostenibili: Dal 2021 abbiamo raggiunto il 100% nell'approvvigionamento di cotone da fonti più sostenibili (organico, riciclato o coltivato secondo il Better Cotton Standard). Inoltre, a partire dalla stagione AI 23, tutte le nostre collezioni denim sono realizzate con il 5% di cotone riciclato, percentuale che salirà al 10% nel 2024.

BOX:

Volumi Produttivi Denim Ovs Spa

- n° capi in denim nel 2023: oltre 6 milioni
- n° fornitori coinvolti nei maggiori paesi produttivi: 7 in Bangladesh e 7 in Pakistan

Fibre riciclate

- % di cotone riciclato su tutta la collezione: 5%
- % di poliestere non riciclato: 0%

Intervista a Adriano Goldschmied, Denim Fashion Designer

Come è nata l'idea della partnership con OVS e in che modo si è sviluppata la collaborazione?

Ho sempre guardato con interesse a OVS per la sua importanza nel mondo dell'abbigliamento in Italia e sono rimasto colpito dalle competenze, dalle strategie aziendali e dal percorso concreto e fattivo nell'area della sostenibilità e della circolarità. È stato questo il collante che ci ha portato a intraprendere una strada insieme, un collante estremamente solido. La collaborazione si è sviluppata secondo due direttrici. Da una parte, la ricerca di percorsi sostenibili senza dimenticare che la sostenibilità va coniugata con la fattibilità: OVS è una grande azienda e quindi ogni scelta ha una portata notevole, a livello sia industriale sia della distribuzione. Dall'altra, abbiamo intrapreso un percorso di design, per avvicinarci a consumatori più sensibili alle tendenze della moda.

In termini di sostenibilità il denim rappresenta una sfida: la strategia e le competenze acquisite negli anni da OVS sono state un freno o al contrario un incentivo alla sperimentazione e alla creatività nel disegnare le nuove collezioni?

OVS ha deciso di procedere per passi piccoli ma continui nella stessa direzione, quindi ogni scelta coinvolge tutte le iniziative a livello di design dei prodotti che poi vengono venduti nei negozi. La sostenibilità richiede dei sì o dei no, difficilmente ci sono delle strade nel mezzo che siano valide. Sono profondamente ammirato per la determinazione con cui questa iniziativa viene portata avanti, con risultati concreti e risvolti significativi, perché OVS ha la possibilità di influire sulle scelte industriali dei propri fornitori, portandoli a fare determinate scelte che sono tutte nella direzione giusta. Al contempo, il mio contributo nell'area del design è consistito nel portare una ventata di innovazione in ambito prodotto: partendo da un'impostazione molto legata alla commerciabilità, abbiamo fatto dei grandi passi dal punto di vista estetico.

Quindi affermare che la sostenibilità limiti la libertà creativa del designer è solo un alibi, un vincolo di natura mentale?

La sostenibilità è certamente un vincolo, però va visto in chiave positiva: la creatività ha bisogno di una guida, che molto spesso può essere determinata dal prezzo ma anche da altri fattori. C'è

stata una simbiosi, nel senso che quando disegno per OVS tengo ovviamente presente la fattibilità di certi progetti e da parte di OVS c'è stata una grande apertura a sperimentare disegni, forme e tessuti innovativi.

A partire da quando hai cominciato ad avvicinarti ai temi della sostenibilità durante la tua carriera?

Penso di essere stato il più grande inquinatore del mondo del denim: negli anni '70 abbiamo sperimentato tutti i peggiori elementi, lo stone wash, i prodotti chimici, tutta una serie di processi che oggi fortunatamente stiamo cancellando. Per noi il bleach era un grosso pentolone in cui bollivamo l'acqua, buttavamo dentro l'indaco e poi i capi, e tutto il giardino di casa era praticamente un campo devastato dagli acidi. Ne pagò le spese anche il mio cane, un labrador nero che a furia di saltare nel pentolone si ritrovò le zampe completamente imbianchite. Eravamo beatamente inconsapevoli della portata di queste innovazioni, che poi sono dilagate in Asia creando dei disastri ecologici. Quando me ne resi conto mi ripromisi di cambiare completamente rotta, tant'è che nel 1992 creai la prima collezione con un chiaro obiettivo di sostenibilità lanciando il Tencel, che all'epoca era ai primissimi passi.

Uno degli obiettivi che mi sono posto è portare il processo di creazione dei prodotti d'abbigliamento a un impatto zero. Probabilmente richiederà parecchio tempo, però ci sono dei segnali molto positivi.

Per ricreare il tipico effetto vissuto del denim è necessario prima fare per poi togliere. Intravedi alcune tecnologie o indirizzi stilistici che possano modificare questa impostazione, che va contro una logica di sostenibilità, senza però snaturare il prodotto?

Da un certo punto di vista è molto simile a quello che accade nel processo creativo: disegno una cosa molto complicata ed elaborata, dopodiché comincio a smontare questa complessità per cercare di realizzare qualcosa di molto più semplice e significativo. Ecco, è un processo che ci riporta alla storia del denim. Pensiamo alle lavanderie: a cavallo del nuovo millennio i processi erano estremamente complessi, spesso molto manuali e difficilmente ripetibili a livello industriale. C'è stata un'evoluzione che tra l'altro consente di avere la stessa qualità dei capi anche in aree che apparentemente non sono attrezzate. Questo ha portato a una sorta di democratizzazione sia del prodotto industriale sia del prodotto creativo.

Quale può essere nel prossimo futuro il ruolo del fashion retail in tema di sostenibilità? È sufficiente cercare di portare il più possibile a zero gli impatti della produzione, oppure è necessario andare verso un minor consumo?

La mania del consumo è chiaramente un ostacolo. Sono convinto della necessità di introdurre nel mercato dei prodotti che abbiano una vita più lunga, evitando di indurre a un consumo ossessivo. Non ho soluzioni in tasca: probabilmente l'unica è quella di trovare compromessi credibili, ma soprattutto è importante essere dalla parte dei consumatori, educandoli a saper scegliere i prodotti giusti per loro, a non buttare via niente. In questo senso il denim presenta aspetti positivi, perché quando si svuotano gli armadi per far posto a dei nuovi prodotti, il jeans è quello che viene tenuto di più. Il resto viene destinato al macero.

OVS sta già lavorando per allungare la vita utile dei capi d'abbigliamento: quali sono le caratteristiche tecniche del denim a cui prestare attenzione per aumentarne la durabilità?

Quando parliamo di riciclare le fibre, ogni volta che ricicliamo facciamo un passo indietro in termini di resistenza e durabilità: per aumentare la durata in teoria dovremmo usare delle fibre vergini, delle fibre lunghe, e così via. C'è un altro fattore da tenere in considerazione: la battaglia del secolo è quella di abbandonare le fibre fossili.

Considerati questi aspetti, in aggiunta al processo di riciclaggio meccanico, è necessario passare a una rigenerazione della fibra, oltre a promuovere iniziative mirate a dividere il poliestere dalle altre fibre perché il 70% dei capi in circolazione hanno una componente di poliestere. Ciò ci fa capire che oltre al design dei nuovi capi, il vero problema è rappresentato da una enorme quantità di capi in circolazione di cui in sostanza non sappiamo cosa fare.

OVS in questo ambito potrebbe promuovere attivamente l'innovazione nella direzione giusta – cosa che già facciamo, perché le collaborazioni con molti dei nostri fornitori vanno molto al di là del “ti compro e ti vendo”, ma sono improntate alla ricerca di nuovi prodotti, alla sperimentazione di nuove tecnologie. E di questo va dato merito a OVS, perché sperimentare significa prendere delle strade che molto spesso portano a un vicolo cieco: però quelle poche che vanno a buon fine cambiano il gioco nell'industria. Poi c'è un altro ruolo di OVS, secondo me importantissimo: non è un intermediario, vende il prodotto direttamente al pubblico e quindi ha un contatto quotidiano con milioni di persone. Ha una capacità di influenzare e indirizzare i consumi in una certa direzione, con una funzione educativa importante, soprattutto quella di promuovere anche una comunicazione adeguata che non è soltanto far vedere una bella ragazza o un bel ragazzo che indossa i jeans.

In conclusione, puoi raccontarci un momento della collaborazione con OVS che ti è rimasto particolarmente impresso?

Sicuramente la componente umana: da OVS ho trovato non solo un campo fertile per lavorare in termini di creatività, di innovazione, di sostenibilità, ma anche – e alla fine è una delle cose più importanti – un rapporto fantastico tra tutti quelli che sono coinvolti in questo progetto.

BEING FAIR AND TRANSPARENT

- 91% del volume produttivo coperto da audit interno
- 100% del volume produttivo su Worldly
- Adesione al fondo assicurativo per gli incidenti sul lavoro in Bangladesh in collaborazione con l'ILO
- Adesione ad Accord Pakistan

La produzione dei nostri capi coinvolge migliaia di persone in 16 paesi e offre un'occupazione stabile in aree del mondo dove l'industria tessile è il più grande motore di sviluppo. La nostra presenza di lunga durata nei territori in cui operiamo aiuta a creare un contesto favorevole per migliorare le condizioni di vita e di lavoro e, di conseguenza, anche la qualità del prodotto. Si tratta di un ecosistema complesso, formato da realtà molto diverse tra loro. Siamo consapevoli che in alcuni paesi i diritti umani non sempre sono tutelati e garantiti. Per questo, sappiamo di avere una duplice responsabilità: impegnarci continuamente a monitorare e migliorare le condizioni di lavoro e rendere trasparenti i risultati di queste azioni nei confronti dei nostri clienti.

Monitoriamo costantemente le performance sociali e ambientali delle fabbriche con cui collaboriamo per incentivare pratiche che abbiano ricadute positive sulle persone e sull'ambiente. Li accompagniamo e supportiamo in un percorso di crescita e creiamo alleanze con gli altri operatori del settore per guidare un miglioramento di sistema.

Nel 2023 abbiamo:

- rinnovato la nostra adesione ad Accord: dal 2024 l'accordo internazionale nato sulla scia del tragico incidente del Rana Plaza (2013) si estenderà anche al Pakistan;
- co-finanziato EIS - Employment Injury Scheme, un fondo assicurativo per gli incidenti e gli infortuni sul lavoro in Bangladesh;
- portato avanti il nostro programma di valutazione periodica dei fornitori, che stiamo rendendo sempre più mirato ed efficace;
- raggiunto con un anno di anticipo l'obiettivo fissato dal Sustainability-Linked Bond per il 2024: il 100% del nostro volume produttivo arriva da fornitori registrati sulla piattaforma Worldly (Tier 1).

Tutto questo ci aiuterà a consolidare i volumi produttivi verso quei fornitori che mettono le persone e i loro diritti al primo posto e che investono in tecnologie più innovative e a basse emissioni, individuando meccanismi premianti che li portino a migliorare ulteriormente.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

Acqua pulita e servizi igienico sanitari

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

Lavoro dignitoso e crescita economica

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

Consumo e produzione responsabili

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

Codice di condotta

Ci avvaliamo unicamente di fornitori che condividono e applicano pienamente il nostro Codice di condotta, che sono tenuti a sottoscrivere, considerandolo uno strumento di miglioramento continuo e non un mero catalogo di direttive.

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

Grazie a questo strumento, ci assicuriamo che i lavoratori siano messi a conoscenza dei principi descritti e dei loro diritti, e che siano in grado di segnalare eventuali non conformità.

Nel corso del 2023 sono state ricevute alcune segnalazioni, nessuna delle quali pertinente.

BOX: AUDIT

Numero di audit svolti nel 2023: 325 su 506 fornitori, pari al 91% del volume produttivo

Salari e sistemi di rappresentanza dei lavoratori

Attraverso la nostra catena di fornitura globale garantiamo a migliaia di persone un'occupazione stabile in paesi nei quali l'industria tessile rappresenta un significativo motore di sviluppo. Pur non pagando direttamente questi lavoratori, siamo consapevoli di avere una grande responsabilità nell'assicurare condizioni di vita dignitose alle persone che producono i nostri capi. Per questo motivo analizziamo puntualmente le condizioni salariali nella nostra supply chain, in modo da poter identificare eventuali discrepanze con il costo del lavoro dichiarato dal fornitore. I livelli retributivi per ciascun ruolo organizzativo sono confrontati con benchmark di riferimento, come quello di Global Living Wage Coalition, identificando eventuali opportunità di miglioramento.

Dalle nostre analisi risulta che:

- nessun lavoratore è pagato al di sotto dei minimi salariali di legge;
- In Bangladesh il gap tra il salario medio e il living wage è del 42%

Tra le cause principali dei bassi livelli retributivi in alcuni paesi è emersa la scarsa diffusione di contratti collettivi e un'insufficiente rappresentanza dei lavoratori nelle contrattazioni salariali, oltre alla mancanza di strumenti di risoluzione dei problemi interni alle fabbriche.

BOX: RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI

- 22% dei fornitori ha organismi di rappresentanza dei lavoratori (pari al 44% del volume produttivo)
- 6,6% dei fornitori ha organizzazioni sindacali
- 47% dei fornitori ha strumenti di risoluzione delle controversie

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE:

- 50% del volume produttivo coperto, entro il 2025, da fornitori che abbiano organismi di rappresentanza dei lavoratori democraticamente eletti, in modo da facilitare l'allineamento delle retribuzioni all'effettivo costo della vita, per arrivare al 100% entro il 2030;
- 50% del volume produttivo coperto, entro il 2025, da fornitori che abbiano messo in atto strumenti di risoluzione delle controversie interne alle fabbriche, per arrivare al 100% nel 2030.

BOX: MONITORAGGIO SOCIALE E AMBIENTALE

- 100% del nostro volume produttivo proviene da fornitori di abbigliamento che condividono le loro performance di sostenibilità attraverso la piattaforma Worldly. Obiettivo raggiunto in anticipo di un anno rispetto a quanto fissato per il Sustainability-Linked Bond al 2024
- Il volume produttivo verificato sul modulo ambientale Higg FEM (Facility Environmental Module) è stato pari al 92%
- mentre per il modulo sociale Higg FSLM (Facility Social and Labour Module) è al 70%, entrambi i dati in netto incremento rispetto all'anno precedente

BOX: CONSUMI DI ACQUA ED ENERGIA NELLA CATENA DI FORNITURA

TOTALE ENERGIA CONSUMATA DALLA SUPPLY CHAIN DA FONTI RINNOVABILI: 3 %

ENERGIA¹ 1.672.959 GJ

ACQUA² 42 milioni di m³

¹ Rielaborazione dati da worldly

² Rielaborazione dati da Eco Valore

Bangladesh, una collaborazione forte e duratura

A 11 anni dalla tragedia del Rana Plaza, il Bangladesh è un paese in profonda evoluzione. Sono stati compiuti enormi passi avanti in tema di sicurezza del lavoro e rispetto dei diritti dei lavoratori, come confermano anche i risultati rielaborati da Worldly o il numero di collaborazioni locali di settore: sono oltre 4.000 le fabbriche di abbigliamento che aderiscono al RMG Sustainability Council.

Dal 2013 a oggi c'è stato un vero cambiamento di mentalità, che mette la sicurezza dei lavoratori al primo posto. Ad esempio, i casi di incendio nelle fabbriche si sono ridotti notevolmente e, quando si verificano, la maggior parte viene gestita da un team interno dedicato alla sicurezza antincendio.

OVS ha contribuito a diverse iniziative che hanno un impatto importante sui diritti dei lavoratori in Bangladesh. Siamo stati tra i primi firmatari dell'Accord on Fire and Building safety e nel 2023 abbiamo aderito al programma pilota EIS gestito dall'ILO (International Labour Organization) per istituire un sistema di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Inoltre, insieme alla Circular Fashion Partnership, OVS contribuisce da tempo allo sviluppo di un sistema di economia circolare.

Verso un living wage in Bangladesh

OVS intrattiene da oltre vent'anni un rapporto forte e duraturo con i suoi fornitori in Bangladesh: li riteniamo partner preziosi, che condividono il nostro impegno per la sostenibilità e aderiscono pienamente al nostro Codice di Condotta. Le relazioni commerciali che abbiamo instaurato si sono dimostrate vincenti nel corso degli anni: le pratiche di acquisto e la documentazione contrattuale richiedono che tutti i prezzi includano ogni costo necessario per mantenere una condotta aziendale responsabile.

Il diritto a un salario dignitoso (*living wage*) è un diritto fondamentale per i lavoratori, che in molti paesi non è regolamentato. Come azienda, non abbiamo la possibilità di definire l'esatto livello del salario dignitoso, ma continuiamo a operare affinché i salari minimi nazionali in Bangladesh tendano ad allinearsi al *living wage* e ci impegniamo a sostenere qualsiasi iniziativa volta a garantire progressivamente questo diritto a tutti i lavoratori, attraverso un processo di negoziazione con tutte le parti coinvolte.

In questo senso, riteniamo che consentire un'effettiva libertà di associazione sindacale e garantire l'accesso alla contrattazione collettiva siano due fattori essenziali per ottenere uno stipendio che si unifichi progressivamente al costo della vita. Condanniamo pertanto nella maniera più ferma qualsiasi potenziale repressione o molestia nei confronti dei rappresentanti sindacali, poiché svolgono un ruolo fondamentale ai fini dell'obiettivo di garantire un salario dignitoso a tutti i lavoratori.

Inoltre, condividiamo quanto dichiarato da ILO nel report di febbraio 2024 sul living wage³: quando si riflette sul livello adeguato delle retribuzioni occorre prendere in conto tutti i meccanismi e le infrastrutture di protezione sociale che ci permettono di realizzare uno standard di vita dignitoso. Il tema del salario minimo è interconnesso alla questione delle coperture economiche in caso di incidente: se il salario non è equo, anche il risarcimento per infortunio non sarà adeguato. In conclusione, riteniamo fondamentale che si investa in una logica di sistema e che si rafforzino tutti gli istituti della protezione sociale in Bangladesh, il diritto alla contrattazione collettiva, il dialogo tra le parti sociali, la possibilità di accesso a dati solidi.

Nel corso del 2023, in concomitanza con le proteste che hanno preceduto le elezioni politiche ed esortato i candidati a rinnovare le proposte sul salario minimo, OVS ha ribadito pubblicamente la propria posizione a favore delle parti impegnate nella negoziazione dei nuovi salari minimi in Bangladesh, tramite uno statement pubblicato sul proprio sito web.

EIS Employee Injury Scheme

Nel 2023 OVS ha aderito al progetto pilota EIS supportato da ILO (International Labor Organization) con l'approvazione del governo del Bangladesh e delle associazioni nazionali BGMEA e BKMEA, co-finanziando, insieme ad altri brand dell'abbigliamento, un fondo privato per il pagamento delle pensioni di infortunio sul posto di lavoro. Il programma pilota EIS (Employee injury scheme), che coinvolge la totalità dei quattro milioni di lavoratori del settore del tessile e dell'abbigliamento, ha la finalità di portare i livelli delle compensazioni a standard compatibili con la Convenzione ILO n° 121.

Un altro obiettivo del pilota è far emergere i dati sommersi e creare trasparenza sulla notifica del numero di incidenti sul posto di lavoro: a questo proposito sono state coinvolte 150 fabbriche, che sono state istruite per la raccolta dei dati. Ciò consentirà di valutare, sulla base di dati affidabili, la fattibilità, la praticabilità e l'efficienza finanziaria di un programma EIS completo in Bangladesh.

Intervista ad Anne Marie La Rosa – Responsabile ILO – International Labour Organization per EIS Bangladesh

Abbiamo discusso con Anne Marie La Rosa (responsabile ILO per il programma pilota EIS Bangladesh) il ruolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro, ma anche dei marchi dell'abbigliamento, nel successo di questa iniziativa. Il programma pilota EIS sperimenta un approccio assicurativo per gli infortuni sul lavoro nel settore dell'abbigliamento in Bangladesh.

A quando risale l'ideazione di questo programma?

L'ILO è presente in Bangladesh dalle 1973 e ha avuto un ruolo attivo nell'implementazione del Rana Plaza Compensation Scheme dopo il tragico incidente del 2013. Da quel momento, insieme agli altri attori coinvolti, è iniziata una riflessione collettiva sulla necessità di garantire una protezione efficace contro gli infortuni nelle fabbriche del tessile, partendo da una situazione di assenza di strumenti adeguati di tutela.

³ Report of the Meeting of Experts on wage policies, including living wages, ILO, (Geneva, 19-23 February 2024)

A quali conclusioni siete giunti in questa prima fase?

A livello internazionale, solitamente, si cerca prima di arrivare alla ratifica della convenzione pertinente. Nel nostro caso è la convenzione sulle prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali (n. 121). Poi si lavora sul quadro normativo nazionale, modificandolo opportunamente. Nel caso del Bangladesh, in ragione della complessità del paese, si è deciso di agire diversamente, quindi abbiamo proposto alle autorità nazionali e alle parti sociali di non cambiare il quadro legale subito, ma di lavorare insieme a tutti gli altri attori coinvolti, inclusi i brand, per un cambio di mentalità e di comportamenti.

Qual è stato il principale ostacolo iniziale in questo percorso?

Inizialmente c'erano grandi resistenze e dubbi. In generale c'era una mancanza di fiducia da parte di tutti gli attori principali. Oggi, ad un anno e mezzo dal lancio del programma, avvenuto nel giugno 2022, la situazione è totalmente diversa: vedo dei datori di lavoro che credono nella possibilità di cambiare la maniera di lavorare, vedo dei lavoratori che credono a una protezione efficace, vedo delle autorità nazionali che credono nella loro capacità di amministrare questo fondo rispettando le regole di governance dei fondi pubblici, e vedo dei brand profondamente coinvolti e interessati al successo del programma.

Qual è stato il fattore decisivo in questo cambio di orientamento verso il progetto?

Il fatto che i costi della protezione siano chiari permette a tutti di dire che è un costo che non deve essere negoziato, che sarà preso in conto fin dall'inizio dai datori di lavoro, quando sarà approvata una legge nazionale sul sistema di protezione dagli incidenti sul lavoro, obiettivo finale di questo percorso.

Sono tutelati anche i lavoratori attivi in una fabbrica che lavora per un brand non aderente al programma pilota?

Per noi era fondamentale il principio di non discriminazione: tutti i quattro milioni di lavoratori che operano nel tessile in Bangladesh sono coperti dal programma. Difatti abbiamo calcolato un contributo volontario a carico dei brand che è basato sul totale degli ordini tessili. Pertanto, se la marca X non partecipa al programma, ciò non significa che OVS, che partecipa, debba pagare un contributo aggiuntivo o superiore. La quota a carico di ciascun brand resta sempre fissata nella misura dello 0,019% dei suoi ordini in Bangladesh.

Qual è stato il ruolo svolto dai brand in questo processo?

Non ho sentito nessun brand mettere in dubbio l'importanza e la necessità del progetto: oggi siamo arrivati a 42 marchi aderenti, un numero abbastanza significativo, e a proposito di fiducia il loro contributo è fondamentale. Il programma prevede infatti una componente di raccolta dati per fini statistici, che ci permette una valutazione ancora più sofisticata e precisa del costo complessivo della protezione dagli infortuni sul lavoro e la collaborazione dei marchi ci consente di accedere più facilmente a livello aziendale.

Quali sono le sfide che restano da superare?

Il programma non copre ancora i "commuting accidents", gli incidenti che avvengono sulla via del lavoro: attualmente è in corso una discussione a livello politico. Sicuramente aumenterà il conteggio dei casi, ma abbiamo i fondi. La sfida principale è assicurare che tutti gli incidenti vengano notificati: è necessario un cambio di mentalità. Purtroppo incidenti accadono. Non è normale non notificarli. È chiaro che è molto complicato nascondere un caso di incidente

mortale, ma sono abbastanza sicura che i casi di incidenti più lievi, che comunque producono un'inabilità permanente parziale, non sempre vengono notificati, più che altro per ignoranza dei diritti. Siamo comunque, molto soddisfatti perché abbiamo ampliato le fonti che possono attivare il sistema di segnalazione: non solamente i datori di lavoro, ma anche la vittima, la famiglia, i brand, le parti sociali, le ONG e la stampa. Tutto questo non con l'idea di denunciare, ma in uno spirito di sviluppare e rafforzare il dialogo sociale basato sulla fiducia reciproca e sull'educazione.

Partnership per l'efficienza energetica

Nel febbraio 2023 abbiamo avviato un progetto pilota di efficientamento energetico con alcune fabbriche della nostra catena di fornitura in Bangladesh, avvalendosi dell'expertise di una società di consulenza e con l'obiettivo di identificare le opportunità di risparmio energetico per migliorare l'impatto ambientale.

Si è trattato di un processo interamente condiviso, nel quale OVS ha volontariamente finanziato la prima fase di valutazione delle fabbriche fornendo una baseline di partenza per il conseguente piano di riduzione specifico per ogni fabbrica. Gli interventi sono stati identificati dando priorità ad azioni a basso impatto economico, ma con conseguenti benefici in termini di risparmi energetici e con tempi di rientro dell'investimento inferiori a due anni.

Partnership per il benessere dei lavoratori

Nel bilancio di sostenibilità del 2022 abbiamo raccontato la storia di Sirajgonj Fashion Ltd., una fabbrica di abbigliamento con una forza lavoro di quasi mille persone, in prevalenza donne, localizzata nella città metropolitana di Dacca, con cui collaboriamo da oltre dieci anni. Dopo aver rilevato alcune criticità, collegate principalmente ai diritti dei lavoratori, abbiamo deciso di accompagnarla in un articolato percorso di crescita, elaborando un piano d'azione condiviso con la direzione aziendale della fabbrica per i miglioramenti necessari. Nel 2023 abbiamo riscontrato diversi progressi, tra cui:

- cambiamento di mentalità del management verso una più stringente adesione alle norme;
- garanzia di conformità al salario minimo;
- riduzione del tasso di assenteismo;
- creazione di una cultura della formazione dei lavoratori;
- miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Nel 2024 continueremo a supportare il fornitore per ulteriori miglioramenti.

La nostra presenza in Myanmar

Come OVS sentiamo la responsabilità di garantire una continuità al rapporto con le persone coinvolte nella nostra catena di fornitura. Nonostante la crisi politica in atto negli ultimi anni abbia reso più complicato operare nel paese, abbiamo deciso di portare avanti la produzione in Myanmar per evitare un ulteriore impatto negativo sui lavoratori.

Continuo monitoraggio

Siamo consapevoli che il confronto diretto con i fornitori è uno step fondamentale per avere un impatto positivo. Al fine di tutelare i diritti dei lavoratori e assicurare migliori condizioni di vita e lavoro, in collaborazione con i nostri partner di produzione a lungo termine abbiamo:

- facilitato un dialogo diretto e fluido tra direzione delle fabbriche e lavoratori;
- aumentato la frequenza della valutazione con un audit di parte terza ogni sei mesi;
- avviato audit non annunciati per stabilire una baseline dei rischi attuali e potenziali;
- effettuato interviste a lavoratori selezionati in modo casuale internamente ed esternamente alla struttura;
- implementato, attraverso un'app (WOVO) installata sugli smartphone dei lavoratori, un meccanismo che consente di inoltrare segnalazioni e reclami in maniera diretta e anonima;
- monitorato in tempo reale i dati sui possibili rischi sociali attraverso la piattaforma WOVO.

Per poter monitorare al meglio il reale rispetto dei diritti umani sui luoghi di lavoro, e in una logica di intervento proattivo per recuperare situazioni critiche nel corso degli ultimi anni, abbiamo razionalizzato la nostra presenza nel paese contenendo a 12 il numero di fabbriche coinvolte.

Dalla campagna di audit non annunciati su tutte le fabbriche sono emerse alcune criticità in particolare riferite al lavoro straordinario, in relazione alle quali abbiamo definito con due fornitori un piano di rientro condiviso e sottoscritto che monitoreremo nei prossimi mesi.

WOVO, l'app che dà voce ai lavoratori

Questa piattaforma tecnologica, sviluppata da un'impresa sociale fondata e gestita da donne, rappresenta un innovativo sistema di segnalazione: tramite un'app installata sugli smartphone, in accordo con i nostri partner produttivi in Myanmar, consente ai lavoratori di comunicare, in forma anonima, al management della fabbrica eventuali criticità sul posto di lavoro e a OVS di monitorare eventuali rischi sociali e di violazione dei diritti, attraverso la visibilità delle segnalazioni inoltrate e delle relative azioni correttive messe in atto dalla fabbrica.

Su una popolazione di 4600 persone, pari al numero totale della workforce delle cinque fabbriche coinvolte nel progetto pilota, solo 3815 posseggono uno smartphone. Di questi, 2987 persone hanno scaricato l'app e si sono registrate.

5 Fabbriche coinvolte

2987 Utenti attivi

3815 persone che posseggono uno smartphone

1576 Risposte totali degli utenti

52% Tasso di risposta alla survey

Survey sull'utilizzo di WOVO

A settembre 2023 abbiamo lanciato una survey anonima sul benessere dei lavoratori in Myanmar che ha raggiunto gli utilizzatori dell'app. Il tasso di risposta è stato pari al 52%, un dato che potrà sicuramente migliorare una volta che le fabbriche avranno tempo di spiegare meglio l'utilità di questo progetto creando un clima di fiducia tra i lavoratori. Per il 2024 abbiamo esteso l'implementazione di WOVO a tutte le fabbriche attive in Myanmar.

Premesso che nessun luogo di lavoro è esente da problemi o conflitti, l'obiettivo della survey è stato identificare, prevenire e attenuare gli impatti di qualsiasi rischio reale o potenziale. Dall'analisi delle risposte sono emersi i seguenti elementi:

BOX: RISPOSTE DELLA SURVEY	
% dei rispondenti che	
- ha una copia scritta del contratto	99,8%
- è pagata conformemente al contratto	99,8%
- è pagata puntualmente	100%
- è libera di rifiutare il lavoro straordinario	98,9%
- riceve una tariffa oraria più alta per gli straordinari	99,7%
- si sente al sicuro in fabbrica	99,4%
- ritiene che i marchi europei possano contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro	99,7%

Collaborazioni di settore

Vogliamo contribuire a un cambiamento profondo nel settore fashion e siamo convinti che per raggiungere questo obiettivo sia necessario creare un approccio condiviso e ragionare in una logica di squadra. Per questo partecipiamo attivamente a diverse iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità nell'industria della moda: un vero cambiamento di sistema può essere realizzato solo alleandosi e collaborando con tutti gli attori coinvolti nella filiera tessile: brand, istituzioni, associazioni sindacali e lavoratori.

"Nell'industria dell'abbigliamento di oggi, la trasparenza e la condivisione dei dati sono fondamentali. OVS si distingue come leader innovativo garantendo che tutti i fornitori di primo livello si impegnino pienamente con il modulo Higg FEM Facility attraverso la piattaforma Worldly e contribuiscano attivamente all'associazione di settore Cascale. Questo impegno dimostra una posizione proattiva nel mitigare gli effetti del cambiamento climatico, rafforza anche le iniziative industriali e consolida la due diligence responsabile".

Scott Raskin, CEO, Worldly

Cascale

Cascale - fino al 2023 SAC (Sustainable Apparel Coalition) - è un'alleanza globale multi-stakeholder per l'industria della moda, nata con l'obiettivo di diffondere pratiche di sostenibilità e trasparenza nel settore. Grazie al coinvolgimento di più di 300 organizzazioni - marchi di abbigliamento, fornitori di servizi, organizzazioni non governative, manifatture e istituzioni - opera per trasformare il business. Attraverso gli strumenti innovativi di Worldly (Higg FEM, Higg FSLM, Higg BRM, Higg MSI) facilita il monitoraggio della filiera produttiva e la trasparenza nella condivisione dei dati. Dal 2017 siamo membri dell'alleanza e adottiamo tutti gli strumenti per misurare e migliorare le prestazioni ambientali e sociali della catena di fornitura dei nostri prodotti.

OVS ha dimostrato un impegno straordinario nel coinvolgere i propri fornitori su Higg. Quest'anno il team ha raggiunto un traguardo incredibile con una copertura completa delle valutazioni Higg FEM e FSLM con i propri fornitori Tier 1.

Andrew Martin EVP, Cascale

Circular Fashion Partnership

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

Accord on Fire and Building Safety

OVS è tra i sottoscrittori del programma "Accord on Fire and Building Safety", un accordo legalmente vincolante tra i marchi, le aziende produttrici e le principali sigle sindacali attive in Bangladesh, promosso a livello internazionale dall'OCSE dopo la tragedia del Rana Plaza, l'edificio crollato il 24 aprile 2013, causando la morte di oltre mille lavoratori e lavoratrici del settore tessile. Accord è nato con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro attraverso la verifica e la messa in sicurezza delle fabbriche.

Terminato il periodo decennale di validità dell'accordo, nel 2023 OVS ha deciso di continuare a dare il suo supporto facendosi promotrice del rinnovo di questo programma. Altro risultato importante è stata l'estensione della validità di Accord al Pakistan: finora, dei 121 brand internazionali operanti nel paese, ha aderito circa la metà.

DESIGN A BETTER WORK

- #Wearyourchance: dalla ricerca del lavoro alla crescita professionale
- Avvio del programma di welfare OVS Per ME
- Sperimentazione nuovi orari della rete vendita

OVS è un'azienda fatta certamente di prodotto, ma anche e soprattutto di persone: oltre 8.000, distribuite tra sede centrale, negozi e divisioni operative estere. Ciascuno, all'interno del nostro Gruppo, ha l'opportunità di esprimere il proprio talento e il proprio potenziale, anche grazie a una ricca offerta formativa e politiche di engagement che permettono di valorizzare competenze e professionalità. Promuoviamo una cultura della condivisione e della partecipazione che si riflette in tutti i processi aziendali, sostenibilità compresa. Garantiamo condizioni di lavoro adeguate e offriamo pari opportunità a tutti, senza distinzioni. Perché, ne siamo convinti, l'inclusione e la diversità sono fonte di ricchezza.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

Lavoro dignitoso e crescita economica

Investiamo nel capitale umano con percorsi di formazione, per incentivare una crescita economica inclusiva e assicurare a tutti un'occupazione piena e produttiva.

Parità di genere

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

La vita in OVS

La passione, l'impegno e la cura nei confronti dei clienti, che ogni giorno le nostre persone mettono in pratica sia nei negozi che in sede, sono il motore del nostro business. Team ingaggiati raggiungono risultati importanti con maggiore soddisfazione: per questo in OVS promuoviamo un contesto di lavoro stimolante, con un approccio sempre più integrato, mettendo ciascuna persona al centro e costruendo intorno alle sue esigenze un'esperienza a 360 gradi.

Ogni giorno siamo impegnati nella definizione di un vero e proprio viaggio all'interno del nostro Gruppo. Grazie alla capillarità della nostra presenza in Italia, ma con una prospettiva sempre più internazionale, riusciamo ad offrire nuove opportunità e coinvolgiamo i nostri team sullo sviluppo di progetti strategici, portando alla creazione di nuovi percorsi professionali che mirano a valorizzare la sinergia tra l'esperienza diretta in store e la macchina organizzativa in sede.

Nuovi spazi per la socialità e il benessere

Per una vita in azienda più coinvolgente, nell'ambito delle iniziative di co-design avviate nel 2022 abbiamo allestito in sede nuovi spazi di socializzazione e benessere. Nel 2023 abbiamo così

inaugurato il nostro bar "Share your thoughts", ma anche uno spazio attrezzato per l'esercizio fisico e non solo, OVS WELLNESS.

A partire da ottobre 2023, nella nuova palestra aziendale sono iniziati corsi di yoga, pilates e tecniche di respirazione per un totale di 74 ore in poco più di 3 mesi con 176 partecipanti. L'obiettivo è diffondere la cultura del benessere psicofisico e sottolineare l'importanza della cura di sé, a beneficio dell'energia personale e dei team. Un'iniziativa molto apprezzata e accolta con entusiasmo dalle persone, come dimostra l'altissima partecipazione ai corsi.

BOX: OVS x PlasticFree

Con lo scopo di informare e sensibilizzare sulla pericolosità dell'inquinamento da plastica, in occasione della Giornata della Terra, supportiamo una "pulizia ambientale" organizzata da Plastic Free - associazione di volontariato nata nel 2019 - nella zona di Venezia e invitiamo le nostre persone in tutta Italia a partecipare a iniziative di volontariato ambientale.

Dalla ricerca del lavoro alla crescita professionale

#wearyourchance

In un mercato sempre più sofisticato come quello attuale, le opportunità a disposizione dei talenti sono molteplici, sia che facciano già parte di un'azienda sia che aspirino a entrarci.

Con #WearYourChance il ventaglio di prospettive che offriamo è sufficientemente ampio da dare a tutti la possibilità di indossare un "abito" su misura per le proprie aspirazioni, sperimentando più ruoli e bilanciando le proprie esigenze personali. Quella democraticità e quella accessibilità dei prodotti che raccontiamo al nostro cliente all'interno del negozio cerchiamo sempre più di farla vivere anche a chi lavora con noi, attraverso esperienze concrete, occasioni di mobilità e partecipazione a progetti interni.

OVS on campus

Nel corso degli ultimi anni, OVS SpA ha rafforzato la sua presenza "On Campus" con diverse modalità e un calendario di eventi che si arricchisce costantemente: Workshop, Career Day, OVS Days, orientamento post laurea. E ancora: OVS Open Doors e OVS Summer Experience.

Crediamo infatti fermamente nella contaminazione continua tra sapere ed esperienza. Un sistema di vasi comunicanti per accompagnare gli studenti e le studentesse di università e scuole di moda e design alla scoperta del Fashion Retail.

BOX: OVS x WeSchool

Nel 2023 abbiamo iniziato a collaborare con WeSchool, startup edutech che aiuta a mettere in contatto i giovanissimi delle scuole superiori con il mondo del lavoro. Attraverso la formula coinvolgente del FreeStyle, 400 studenti e studentesse di tutta Italia hanno avuto l'opportunità di apprendere le basi del Visual Design e metterle in pratica, proprio come fanno i nostri colleghi in store. Le classi sono state accompagnate dai nostri Ambassador: visual merchandiser, store manager, sales assistant e HR specialist che hanno condiviso le loro competenze acquisite nel mondo del lavoro.

OVS internship program

OVS Internship Program è un programma di sei mesi rivolto a studenti e neolaureati con una forte passione per la moda e l'analisi dati che siano alla ricerca di un'opportunità di stage extracurricolare durante il quale entrano in contatto con le diverse aree aziendali di tutti i nostri brand: dal Digital Business alla Direzione Prodotto, dal Visual Merchandising alle Risorse Umane.

I primi passi in OVS

Un momento importante nel percorso che abbiamo disegnato è la fase di onboarding. Il primo giorno in azienda lascia il segno: per i new joiners è la conferma di una scelta, il primo anello di un importante legame con l'azienda. Nel corso di questa giornata di debutto, accompagniamo i futuri Store Manager e i nuovi colleghi delle sedi alla scoperta della nostra realtà, con particolare attenzione ai nostri showroom, per confrontarsi con la realtà del prodotto e del negozio e comprendere le competenze chiave e le sfide che stiamo vivendo.

Store experience

Come azienda Retail, leader del mercato in Italia, la realtà del negozio resta per noi centrale, utile da sperimentare anche per i team di sede. Per questo, a un mese dall'ingresso, ogni nuovo assunto nelle aree Corporate è chiamato a vivere la sua Store Experience, due giorni di affiancamento ai team di vendita per comprendere i processi, il prodotto, le strategie e soprattutto per incontrare i nostri clienti con le loro aspettative.

BOX: Progetto Welcome (in collaborazione con UNHCR e Fondazione Adecco)

Grazie alla collaborazione con UNHCR e Fondazione Adecco, abbiamo avviato il progetto Welcome che mira all'avviamento professionale di rifugiati e beneficiari di protezione internazionale residenti nel nostro paese.

Con UNHCR e Fondazione Adecco lavoriamo a livello locale per l'individuazione di profili da coinvolgere nei nostri store. La rete è fondamentale nel buon esito di un percorso di inclusione: le strutture di accoglienza offrono spesso supporto nella mediazione culturale, come è avvenuto in un percorso avviato nello store di Milano San Gottardo, o nella gestione della parte burocratica di un inserimento, come è avvenuto a Beinasco.

Ogni percorso di inclusione e avviamento professionale è pensato ad hoc. A seconda della storia professionale dei beneficiari e delle loro competenze, anche linguistiche, si definisce il percorso più adatto e la formula di inserimento più opportuna, che può essere un tirocinio o un contratto a tempo determinato.

Formazione e sviluppo delle competenze

Avere dei team pronti alle sfide che stiamo vivendo è uno degli obiettivi dei nostri percorsi di formazione. La nostra offerta formativa parte con il percorso “Sintonizziamoci”, che nell’arco del primo anno di assunzione offre l’opportunità di allenare alcune competenze trasversali fondamentali per essere efficaci nel proprio ruolo. I principi di sostenibilità sono parte integrante di questo percorso, sia per i nuovi collaboratori delle funzioni di sede sia dei negozi.

Il percorso continua con il programma “Target Setting”, che supporta il giovane professionista a lavorare in ottica di progettualità al fine di sapersi relazionare con i colleghi, chiedere informazioni, agire seguendo un metodo che porta alla definizione di proposte di miglioramento continuo e/o di innovazione. Una esperienza che nasce in aula e che si trasforma poi nel quotidiano.

Ogni anno, il momento della “People Annual Review” aiuta invece i manager e i team a costruire percorsi di sviluppo del talento, per consolidare competenze critiche e valorizzare punti di forza di ogni team.

Siamo convinti che rafforzare le competenze porti valore. Ecco perché, nel 2023, il totale delle ore di formazione erogate a favore delle nostre persone è più che raddoppiato, soprattutto grazie a nuovi programmi che hanno coinvolto tutti i team di negozio.

Tra questi, “Il cliente al centro nell’omnicanalità”, che ha coinvolto tutti i colleghi OVS, Upim e Stefanel. Un piano di formazione molto consistente, circa 6 mesi di training tra e-learning e attività on the job, volto a stabilire con il cliente una relazione più empatica e più propositiva attraverso la condivisione di informazioni su qualità, sostenibilità e caratteristiche di materiali e tessuti presenti nelle collezioni.

Vendita assistita

L’esempio sul campo è una delle modalità più efficaci di formazione, che ha garantito una diffusione a catena delle competenze più rilevanti nella relazione con il cliente e nella presentazione del prodotto. I venditori con maggior attitudine alla relazione con il cliente sono diventati coach per il negozio di appartenenza e il programma di coaching itinerante, per coprire tutti i negozi della rete OVS, continua senza sosta.

Leadership program

Nel 2023 il percorso Leadership Development Program ha dato continuità al lavoro sul people management, estendendolo ai nostri giovani manager.

Inoltre, in funzione dell'Individual Development Meeting, momento di confronto sullo sviluppo delle competenze manageriali e professionali al fine di assegnare concreti obiettivi di crescita, i responsabili di team sono stati coinvolti in sessioni di aggiornamento e formazione sulle modalità di condivisione del feedback con i collaboratori, anche attraverso il confronto su casi concreti.

Formazione sul prodotto

Nel 2023 abbiamo avviato il programma "Product DNA", così strutturato:

- *Product Update*. Presentazione delle collezioni per la vendita.
- *Product Details*. Dettagli per la vendita assistita, supportati da video realizzati dai venditori più esperti e con il contributo di alcuni product manager.

OVS Cultura della Moda. Programma e-learning con protagonista uno speciale guardaroba interattivo, nel quale ogni capo ha la capacità di guidare in un viaggio virtuale alla scoperta del suo ruolo nella cultura della moda. Una formula leggera e dinamica di "micro learning" per far scoprire tutte le informazioni sui capi e sugli accessori più iconici, ad esempio i classici senza tempo che hanno saputo incarnare i momenti più significativi della società e del costume dell'epoca, in nome dell'innovazione e del buon gusto.

La scacchiera dei tessuti. Un "easy learning" per diffondere il linguaggio del settore, arricchire la relazione di vendita e fornire al cliente utili indicazioni.

217.341

ore di formazione erogate tra sede e negozi in Italia

Store Management School

La formazione che offriamo ai colleghi che assumeranno ruoli di responsabilità nella gestione dei nostri punti vendita è particolarmente articolata. Un percorso di 18 mesi li condurrà al Graduation Day, un momento celebrativo in cui condividere i risultati ottenuti in questo primo tratto di strada. Nel corso della Store Management School, che si svolge mentre Store Manager Trainee e Junior Store Manager vivono la realtà del negozio, il programma prevede dei moduli sulla gestione di un conto economico o su tecniche di prodotto che si alternano a sessioni interattive, in cui cimentarsi sulle modalità di recruiting e sulla gestione dei team. Tappe fondamentali nel consolidamento di un profilo manageriale a tutto tondo, centrale nella nostra organizzazione.

BOX: UPIM

Nel 2023 abbiamo coinvolto gli Area Manager UPIM in un programma sul funzionamento della loro squadra, con l'obiettivo di guidare e coinvolgere i team di vendita per generare una varietà di idee, opzioni ed esperimenti essenziali per il rinnovamento strategico e organizzativo. Un'occasione di coinvolgimento, partecipazione e valorizzazione delle diversità. Partendo da questi argomenti abbiamo poi sviluppato il format del Sales Meeting annuale con tutti gli Store Manager Upim, circa 200 persone.

OVS per Me

A fine 2023 è nato il progetto "OVS per Me": un programma per creare un ambiente di lavoro che sostenga non solo lo sviluppo professionale, ma anche la crescita personale e che si declina in tre macroaree.

Welfare

Un complesso di servizi, prestazioni ed erogazioni per supportare le persone nella vita privata. È possibile utilizzare vari benefit attraverso il "Credito Welfare", spendibile in beni e servizi per necessità, tempo libero, cura e assistenza personale o dei familiari. Destinato a tutte le persone di OVS SpA con un contratto a tempo indeterminato sia full-time che part-time, dal 15 dicembre 2023.

Wellbeing

Un programma per favorire il benessere delle persone:

- consulenza medica aziendale: un servizio di supporto attivo per consigli o dubbi medici non di urgenza, anche per i familiari (ad es. sul benessere generale, su percorsi nutrizionali, trattamenti terapeutici, consulenza sulle vaccinazioni, prima o seconda opinione medica).
- OVS VIRTUOSO: un percorso di ingaggio per aiutare le persone a migliorare il proprio stile di vita divertendosi, tramite sfide e premi in palio.
- Digital Talks: un palinsesto di incontri con esperti, a tema salute e prevenzione, grazie a webinar che possono essere fruiti in live streaming oppure on demand, dove e quando si vuole.

Genitorialità

Un programma di sostegno ai neo genitori:

- guida digitale con informazioni e risorse utili per neo genitori (benefici e servizi aziendali, congedo parentale, assistenza all'infanzia, normativa e leggi, ecc.);
- 10 buoni sconto del 30% da spendere su tutti i nostri brand, utilizzabili sia dalle mamme che dai papà;
- percorsi di formazione orientati alla crescita personale, sia come genitore che come caregiver, non obbligatori: possono essere fruiti in qualsiasi momento e luogo e condivisi con il/la partner.

Il valore della retribuzione

Riconoscere una giusta retribuzione e incentivare una crescita economica inclusiva è fondamentale per valorizzare il lavoro delle nostre persone. In questa prospettiva, abbiamo da anni intrapreso un percorso per monitorare e limitare il divario retributivo tra donne e uomini.

Il “Gender Pay-gap aziendale” è molto contenuto e si è ridotto negli anni grazie a politiche interne di valorizzazione delle persone: per i ruoli di sede non si registra una differenza salariale di genere rilevante, mentre per i ruoli di negozio la differenza è in progressivo miglioramento.

Garantiamo un processo di selezione equo e inclusivo, grazie anche a percorsi di formazione e sensibilizzazione dedicati ai nostri hiring manager. In questo percorso, ci siamo riconosciuti nei valori e negli sforzi portati avanti da ValoreD, di cui siamo partner e che sosteniamo con un impegno concreto. Alcune nostre manager, ad esempio, sono mentor di giovani professionisti, in un percorso di rafforzamento delle capacità manageriali e di efficacia professionale.

% Gender pay-gap (donna/uomo) medio per fascia professionale

dirigente non executive: + 1%

middle management: - 1%

professional: - 4%

store manager: - 5%

altri ruoli di negozio: - 3%

Coerentemente con i percorsi di formazione di crescita interna, dal 2021 gli obiettivi individuali tengono conto dei piani strategici di sostenibilità del gruppo: il 20% della retribuzione variabile è legato al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità come, ad esempio, la percentuale di prodotti a ridotto impatto ambientale rispetto all’assortimento complessivo o il numero di fornitori verificati attraverso la piattaforma Worldly. Lo stesso CEO riporta al Board il raggiungimento dei principali obiettivi del piano e parte della sua retribuzione variabile dipende dagli stessi.

Nuova organizzazione del lavoro

La Nuova Organizzazione Lavoro (NOL) è un progetto ideato a partire dal 2022 grazie a tavoli di lavoro intra-aziendali durati circa un anno che hanno visto coinvolti Direzioni Vendite, Risorse Umane, Area e Store Manager. L’obiettivo è creare un nuovo modello organizzativo ad adesione volontaria, che permetta, a parità di costo, il miglioramento della vita in negozio e quindi l’aumento del benessere delle persone.

Per centrare questo obiettivo è necessario mappare, verificare e definire il miglior modello organizzativo per ciascuna realtà, a partire dalle esigenze di ogni team di negozio e in dialogo con le singole sigle sindacali territoriali. Per il 2024 è prevista la mappatura di tutta la rete nazionale, in modo da definire il miglior modello per le varie realtà.

La sperimentazione è iniziata a luglio 2023 per il momento riguarda 2.328 persone su 161 negozi, tra UPIM e OVS.

Il modello prevede:

- pausa pranzo ridotta;
- rotazione oraria su due turni, alternati settimanalmente, sia part-time che full-time;
- sabato è preferibilmente la giornata con minor ore di prestazione lavorativa;
- per tutti gli/le Store Manager è prevista una variazione dell'orario di lavoro che non prevede più una presenza sia in apertura che in chiusura del negozio, con lunga pausa tra i due turni, bensì la scelta tra l'una e l'altra. Per i Visual Merchandiser è stata prevista una giornata di lavoro più concentrata nella prima metà della giornata.

Benefici attesi:

- giornata lavorativa più concentrata.
- miglior bilanciamento vita/lavoro.
- riduzione di spostamenti e viaggi, soprattutto dei full-time.

Per monitorare l'avvio del progetto e raccogliere i feedback dai negozi, abbiamo lanciato una survey a cui hanno risposto 962 persone: il gradimento, su scala 1-7, è stato in media pari a 5,8. La survey è stata utile anche per raccogliere suggerimenti e consigli per una co-progettazione delle prossime fasi.

Cosa può fare OVS per migliorare il suo impatto sul pianeta?

Abbiamo condotto una survey tra le nostre persone chiedendo direttamente il loro input in tema di impegno sulla sostenibilità. Cosa può fare OVS per migliorare il suo impatto sul pianeta? Ecco alcune risposte:

"Pensare che non si può condurre la nostra qualità di vita senza rispettare la terra in cui viviamo."

"Riuscire a produrre in modo sensato, equo e sostenibile, evitando sprechi (e over stock), utilizzando modelli "circolari" e processi produttivi a basso impatto ambientale nel massimo rispetto dei paesi e dei lavoratori in cui viene prodotta la nostra merce. Credo che la sostenibilità parta a monte: non ha senso parlare di sostenibilità per la merce che arriva in Italia se non si tiene conto del degrado dei paesi produttivi."

"Stimolare una riflessione sul proprio impatto in un gesto quotidiano di acquisto."

"Comunicare con forza verso i clienti in che modo realizziamo i nostri capi."

"Essere responsabili dei nostri capi anche una volta finito il loro ciclo di vita. Produciamo troppo e contribuiamo a riempire il mondo di indumenti."

"Comunicare al cliente che comprare un prodotto che costa poco, ma che non è controllato, è controproducente per sé stessi e per il pianeta."

"Lavorando in un Blukids, penso possa essere interessante dedicare un angolo di ogni negozio ad abbigliamento usato in buono stato, in modo da poter sfruttare al massimo un capo che in caso contrario viene buttato quasi nuovo."

"Come punto di riferimento per quote di mercato nel settore dell'abbigliamento nella grande GDO, OVS ha la responsabilità di essere da esempio in tema di sostenibilità. Oltre al continuo impegno per diventare sempre più un'azienda green e sostenibile in tutta la filiera, deve adoperarsi per sensibilizzare la collettività su questi

temi di grande attualità. Per far comprendere che la salvaguardia del pianeta e il benessere di chi ci vive sono interesse di tutti e sono azioni non più procrastinabili."

"Educazione dei clienti ad acquistare sostenibile: anche se oggi potrebbe essere più costoso, è un investimento per il futuro dei nostri figli e nipoti."

"Non penso che con l'attuale modello di business sia possibile avere davvero un impatto significativo a livello di prodotto abbigliamento. Dovremmo drasticamente ridurre la produzione e dedicare degli spazi al recupero dell'usato (vero) e la sua rivendita."

"Gli unici settori in cui mi sembra possibile avere un impatto davvero efficace sono gli interventi sulle nostre strutture per il miglioramento energetico e politiche che incentivino veramente i singoli dipendenti a ridurre il loro impatto."

"La creazione di capi duraturi per contrastare l'usa e getta e promuovere il riuso."

"Ridurre la quantità di capi acquistati dai produttori/fornitori."

MAKING FASHION A BETTER CHOICE

- Primi, per il terzo anno consecutivo, nel Fashion Transparency Index
- Secondo anno della partnership con Humana People to People Italia per la raccolta abiti usati in negozio
- Nuova collezione RE-UP in collaborazione con Valemour

Siamo il più grande retailer italiano e la capillarità della nostra rete di negozi ci rende naturalmente molto vicini a milioni di persone. Negli oltre 2.000 punti vendita del Gruppo OVS raccontiamo ai nostri clienti le scelte strategiche che compiamo sui materiali e sui processi produttivi con l'intento di mitigare il nostro impatto sull'ambiente. Siamo convinti che la trasparenza sia una condizione imprescindibile per essere sostenibili: aiuta i nostri clienti a fare scelte più consapevoli e rafforza il rapporto di fiducia che ci lega da sempre. I nostri sforzi in questa direzione sono stati premiati per il terzo anno consecutivo con il primo posto nel Fashion Transparency Index. Dalla scelta del prodotto fino al momento in cui si smette di utilizzare il capo, i clienti, entrando nel mondo OVS, hanno l'opportunità di avere informazioni sulle sue caratteristiche di sostenibilità, sul fornitore che lo ha prodotto e infine consigli su come prendersene cura per prolungarne l'utilizzo.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

Città e comunità sostenibili

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

Consumo e produzione responsabili

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

Lavoro dignitoso e crescita economica

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

Città e comunità sostenibili

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

La trasparenza al primo posto

I nostri clienti ci scelgono perché sanno cosa c'è dietro ogni loro acquisto. Per noi, infatti, la trasparenza è un valore e un modo concreto di agire: vogliamo che le informazioni sulle modalità

di realizzazione dei nostri capi siano accessibili a tutti per aiutare nella scelta. Informazioni che ci impegniamo quotidianamente ad acquisire in maniera sempre più precisa per identificare gli impatti che generiamo e le aree di cambiamento.

Anche nel 2023, questo impegno ci ha portato al primo posto nella classifica del Fashion Transparency Index, che analizza 250 tra i principali marchi e retailer di moda su scala globale, individuati in base al fatturato e alla notorietà, valutando il loro grado di trasparenza nella divulgazione delle politiche, pratiche e azioni intraprese lungo tutta la catena produttiva. Questa classifica è stilata ogni anno da Fashion Revolution, un movimento globale con il ruolo di sentinella sul rispetto dei diritti umani e dell'ambiente in tutte le fasi del ciclo produttivo.

Il ranking complessivo per il nostro gruppo è passato dal 78% del 2022 all'83% del 2023, un punteggio nettamente superiore alla media del 26% registrata dagli altri brand, con miglioramenti in quattro delle cinque aree analizzate: "Policy and Commitments", "Governance", "Know, show and fix", "Spotlight issues". Le prime due riguardano l'accessibilità delle policy aziendali in materia di sostenibilità e la descrizione dei processi aziendali a supporto, le altre due valutano la chiarezza nel raccontare le azioni attivate in risposta ai fattori di rischio ambientali e sociali.

GRAFICO

Policies (95% di OVS contro una media del 53%)

Governance (91% vs 36%)

Traceability (93% vs 23%),

Know, Show, Fix (71% vs 25%)

Spotlight issues (74% vs 18%)

Tra i "temi caldi" per i quali è stato riconosciuto il nostro impegno si evidenziano la pubblicazione dei dati relativi ai salari dei lavoratori nella catena di fornitura, alla quantità di produzione annuale, alle emissioni di CO₂ e all'utilizzo di acqua dei fornitori, la dichiarazione degli obiettivi destinati a supportare sistemi di rappresentanza dei lavoratori e la condivisione dei piani di intervento con cui abbiamo affrontato alcune criticità nella catena di fornitura.

La sensibilizzazione del cliente

Eco Valore: informazioni chiare per scelte sostenibili

Crediamo che, per poter fare scelte consapevoli e responsabili, i nostri clienti debbano conoscere l'impatto ambientale dei vestiti che acquistano. Con Eco Valore, siamo stati tra i primi marchi al mondo a rendere pubbliche per ogni capo le informazioni relative ai materiali di composizione, al fornitore che lo ha prodotto e all'impatto calcolato su tre indicatori chiave.

Questa speciale etichetta permette ai clienti di capire a colpo d'occhio l'impatto ambientale specifico di ciascun articolo. Con Eco Valore, infatti, si possono conoscere tre indicatori fondamentali: (I) consumo d'acqua, (II) emissioni di CO₂ della fase di produzione del prodotto e (III) l'indice di circolarità, un valore che va da 1 (meno riciclabile) a 10 (più riciclabile), calcolato sulla base del numero e del tipo di materiali e della loro riciclabilità.

Dal 2021 l'indice Eco Valore è stato esteso al 100% dei prodotti presenti sul nostro e-commerce.

Comunicazione in negozio tramite pannelli

I negozi del gruppo OVS sono la vetrina del nostro impegno per la sostenibilità: progettati e realizzati per ridurre al minimo l'impatto, sono luoghi dove i clienti possono imparare a fare scelte più consapevoli e responsabili. Attraverso i nostri prodotti e le nostre iniziative, raccontiamo le scelte strategiche e i risultati raggiunti nell'intento di migliorare le nostre performance ambientali e sociali.

Nel 2023 abbiamo avviato una nuova strategia di comunicazione di store, con dei pannelli opportunamente posizionati all'interno del negozio in cui vengono presentati e descritti i nostri sforzi e le nostre azioni in tema di sostenibilità. Ad esempio:

TRASPARENZA: Per la terza volta al 1° posto nel Fashion Transparency Index

COTONE: La fibra più importante deve essere più sostenibile

DENIM: Il nostro denim riduce il suo impatto sul pianeta

ECO VALORE: Tutto quello che devi sapere sui capi che acquisti

Sostenibilità e circolarità per il cliente OVS

La nostra visione è centrata sul cliente e il suo costante ascolto. Per conoscere la percezione dei nostri clienti relativamente all'impegno di OVS sulla sostenibilità e sulla circolarità conduciamo customer surveys, focus groups e approfondimenti analitici che ci permettono di agire in modo coerente con i bisogni della clientela e possono aiutarci a migliorare costantemente il nostro approccio.

Dati e insights dalle ricerche (Osservatorio Sita e interviste nei negozi OVS)

Nel maggio 2023 abbiamo effettuato 1.400 interviste personali ai nostri clienti in uscita da alcuni negozi OVS selezionati, focalizzandoci in particolare sulle scelte d'acquisto delle mamme. In tema di sostenibilità, è centrale l'attenzione ai materiali: i tessuti, in particolare quelli naturali e il cotone biologico, sono uno dei valori chiave che guidano gli acquisti delle mamme in OVS.

Un dato che conferma quanto emerso dalla survey online condotta a settembre 2022 dall'Osservatorio Fashion di Sita Ricerca, che monitora regolarmente l'evoluzione degli atteggiamenti dei consumatori nei confronti dell'abbigliamento intervistando un campione di 800 acquirenti rappresentativi a livello nazionale (compresi clienti OVS): circa il 50% degli intervistati associa il concetto di sostenibilità nell'abbigliamento a prodotti realizzati con materiali riciclati o biologici o senza uso di sostanze chimiche.

Anche le interviste ai clienti OVS in alcuni negozi selezionati confermano l'importanza dei materiali (in particolare quelli naturali e il cotone) nelle scelte di acquisto della collezione Kids. Le mamme, infatti, acquistano per i loro figli sempre più sulla base di valori tangibili: il prezzo, il

tessuto, il trattamento non nocivo o anallergico, il colore non tossico, la filiera produttiva rispettosa e l'impatto sociale positivo.

Customer survey sulla circolarità

Per capire meglio quale sia la percezione dei clienti OVS relativamente al nostro impegno per la circolarità e la loro propensione ad aderire a progetti e iniziative di moda circolare, abbiamo condotto una customer survey con i nostri clienti loyalty.

Tra luglio e agosto 2023 abbiamo inviato una newsletter customizzata a 60.000 cardisti OVS, donne e uomini di età superiore ai 18 anni.

Tra le diverse iniziative in tema di circolarità, le attività più comunemente svolte sono la donazione in beneficenza di abiti usati e le riparazioni di abiti, tanto che i clienti intervistati si attendono da OVS la presenza del corner per la donazione degli abiti usati (58%), di capi realizzati con materiali bio (49%) e del servizio di riparazione capi (45%). Si registra invece scarso interesse per l'acquisto di abiti usati e noleggio in OVS.

Un cliente su tre conosce l'iniziativa «Dona i tuoi vestiti usati a Humana» presso i negozi OVS, che raccoglie l'interesse e l'apprezzamento generale, anche dei clienti che non la conoscevano (il 53% si dichiara propenso a donare i propri capi usati a Humana).

Intervista a Filippo Piccione - Direttore Retail Italia

Da addetto vendita a store manager e poi capo area, hai alle spalle una lunghissima esperienza a contatto col pubblico: com'è cambiata in questi anni la percezione sui temi di sostenibilità da parte dei clienti?

Se riavvolgo il nastro a venticinque anni fa, vedo uno scenario molto diverso. Eravamo veramente in un altro pianeta. Nel fashion, in particolare, l'attenzione alla sostenibilità ha avuto un'escalation esponenziale negli ultimi 10 anni, ulteriormente accelerata dal Covid oltre che dall'utilizzo dei social, specie tra i giovanissimi. Mia figlia spesso mi fa vedere i commenti ai video di OVS e altri brand sulle piattaforme come Instagram e Tiktok, commenti positivi o negativi ma tutti legati alla sostenibilità. Io spiego a mia figlia l'impegno di OVS sulla trasparenza e che quindi non tutti i brand sono uguali, però queste testimonianze fanno capire che l'immaginario di molti teenager va in quella direzione.

Come possono contribuire i negozi alla strategia di sostenibilità di OVS?

I negozi sono lo strumento più diretto di comunicazione delle nostre strategie: con i visual, i box e i pannelli raccontiamo tutte le nostre iniziative in tema di sostenibilità. Al contempo, la sensibilità dei nostri collaboratori si è evoluta di pari passo con quello che abbiamo comunicato ai clienti nei negozi: almeno una volta alla settimana ogni store manager effettua un report utile per aggiornare le strategie, per tirare le somme di una campagna e per condividere le indicazioni per la settimana successiva. Abbiamo uno strumento, il retail news, che canalizza tutte le informazioni verso il negozio. Se c'è un nuovo assortimento da lanciare, per esempio RE-UP, si sceglie dove collocarlo e c'è una brochure che ne descrive i tratti salienti. Tra i progetti del 2023, RE-UP è un progetto che ha avuto molta visibilità in negozio e che inizialmente abbiamo

presentato come focal, quindi molto visibile all'entrata del negozio. Al di là dei dati di vendita, è un progetto che ci sta molto a cuore, che ci qualifica e che rafforza la consapevolezza di un'azienda attenta alla sostenibilità. Un altro progetto intorno al quale abbiamo creato una forte cassa di risonanza è OVS Cotone Italiano: la nostra capacità di produrre cotone da fonti produttive certe e controllate è un messaggio distintivo e di forte radicamento sul territorio che ha incuriosito tantissimo, in particolare le teche che facevano vedere il fiore del cotone, grazie alle quali molti clienti hanno capito come nasce questo materiale.

Uno dei pillar della vostra strategia è “Design a better work” e, per i negozi, si traduce nel rendere questi spazi più accoglienti per le persone che ci lavorano. Puoi darci un primo feedback sul nuovo orario di lavoro sperimentato in alcuni negozi?

Stiamo testando il nuovo modello in via sperimentale in circa novanta punti vendita, più o meno il 20 per cento del totale, di varie dimensioni e tipologia. Il riscontro è stato piuttosto positivo, ma per avere un'idea precisa dovremo aspettare la chiusura di un intero ciclo annuale. Il nostro modello tradizionale si basa su un orario prevalentemente spezzato, imperniato sul full-time, con turni di quattro ore al mattino e poi quattro ore al pomeriggio, con integrazione di figure part-time per i negozi che non effettuano chiusura all'ora di pranzo o per quelli con la protrazione serale. Il nuovo modello trasforma l'orario spezzato in orario quasi continuato, con i full-time che si danno il cambio tra un turno antimeridiano ed uno pomeridiano, permettendo un migliore bilanciamento della vita personale. È un progetto che va valutato bene nei suoi impatti: stiamo cercando di capire se è sostenibile in termini economici, di ricorso allo straordinario e di presidio minimo per fascia oraria.

Altro fronte in tema di riciclo è la gestione della grande quantità di capi invenduti.

Lo stock old, termine con cui identifichiamo lo stock nuovo, non usato, rimanente dall'anno prima, viene reimmesso in vendita l'anno successivo: non on top rispetto a quello che ci serve, ma come parte integrante del monte merci che dobbiamo comprare. Le merci invendute vengono rimandate al deposito dove sono ricondizionate sia in termini di scale taglie che in termini di stireria, ticketing, o ne vengono adeguati i prezzi, e poi reimmesse in negozio come merce nuova.

C'è poi un'altra categoria di articoli, che chiamiamo left over puro, o “smaltimento”, che si sono venduti male. Può capitare, non è detto che una collezione sia impeccabile! Oppure non hanno le condizioni minime per essere ricondizionati. Tramite un algoritmo ridistribuiamo tutte queste merci ai vari negozi sulla base delle loro potenzialità. Vengono quindi inserite nuovamente in vendita a corredo delle nuove collezioni, oppure in aree denominate “Street market”, nei periodi di piena stagione, o “Tutto a...”, nei periodi in coincidenza con il saldo, con un prezzo particolarmente favorevole. Che siano dell'anno scorso o di quest'anno, una maglietta o un piumino sempre tali rimangono: pertanto diamo a tutti questi capi due o tre possibilità di vita prima di finire negli outlet e poi agli stockisti.

BOX: Negozi più sostenibili

Il piano di decarbonizzazione contribuisce al miglioramento delle prestazioni di sostenibilità dei negozi attraverso la sostituzione di tutte le caldaie a gasolio con pompa di calore o altri sistemi a basse emissioni: 4 caldaie all'anno fino al 2026.

Abbiamo inoltre portato avanti il programma di installazione di pannelli fotovoltaici in decine di nuovi punti vendita: nel 2023 sono stati installati 52 impianti, che in aggiunta a quelli già installati prima hanno raggiunto un'autoproduzione di energia pari a 859.092 Kwh.

Gestione dell'inventario e meccanismi di ricondizionamento dei nostri capi

Come tutte le realtà del retail, anche OVS ha a che fare con la gestione di prodotti inventati. Fortunatamente la nostra offerta di prodotto è basata su capi per un uso quotidiano, per lo più per bambini: da una stagione all'altra, i nostri capi mantengono in gran parte la stessa vendibilità. Questo ci consente, dopo opportuno ricondizionamento, di riproporre parte del prodotto inventato nella stagione successiva mantenendo prezzi accessibili; un'altra parte viene invece reindirizzata verso i nostri negozi outlet sul territorio o ceduta a stockisti.

Il nostro meccanismo di pianificazione annuale degli acquisti tiene sempre conto sia dello stock inventato, sia del ciclo di vita del prodotto. Grazie a questo, già da diversi anni abbiamo di fatto risolto il problema dell'eliminazione dello stock inventato: circa 36mila capi vengono distrutti, una quantità relativamente modesta.

I numeri del ricondizionamento

Sul totale dell'inventario, mediamente il 15% del nostro stock, il processo di ricondizionamento riguarda circa il 60% dei capi: per un'azienda di grandi volumi come OVS si tratta di quantitativi notevoli.

La quota di capi ricondizionati sull'immesso vale intorno al 28-30% del totale della collezione e pesa circa il 18-20% sul venduto. È un dato medio: più alto nell'uomo e più basso nella donna, dove incide per il 20% dell'immesso e per il 13-14% sul venduto.

La scelta degli articoli da ricondizionare

Alla fine di ogni stagione dobbiamo stabilire quali articoli inserire nella campagna saldi di fine anno e con quali percentuali. Contestualmente, cominciamo a "battezzare" quegli articoli che immaginiamo possano avere una seconda vita l'anno successivo in qualità di ricondizionati. Negli ultimi anni abbiamo sviluppato un algoritmo che ci supporta in questa scelta. A seconda della performance ottenuta rispetto alla media totale, ogni articolo viene classificato in una specifica macroarea:

1) articoli sicuramente da ricondizionare: hanno una vendibilità sopra la media, o non sono fortemente influenzati da fenomeni moda, o si prestano ad essere ricondizionati in quanto è possibile ricomporre la curva taglia;

2) articoli assolutamente da non ricondizionare: da un lato i "super best seller", con quantitativi invenduti insignificanti, che non ci consentono di ripristinare curve taglia; dall'altro articoli che non hanno avuto particolare gradimento nella clientela, da vendere in saldo con la più alta percentuale di sconto.

3) articoli per cui la valutazione sull'opportunità del ricondizionamento viene demandata al nostro team specializzato, che, articolo per articolo, decide se valga la pena ricondizionarlo o meno.

Nasce così una lista di prodotti della campagna di ricondizionamento che viene opportunamente integrata e/o modificata in una serie di passaggi tra i direttori di prodotto e lo stock management team: logistica, IT, rete vendita.

*Il risultato di cui sono più orgoglioso è il cambiamento del mindset aziendale:
tutti i colleghi sono ora consapevoli che integrare i capi invenduti
in una nuova collezione sia un'operazione di grande valore.*

Massimo Pin, General Merchandising Manager

I vantaggi

Il processo di ricondizionamento dell'invenduto presenta più di un vantaggio, sia in termini economici sia di spinta alla circolarità. Il primo, ovviamente, è quello di non disperdere merci che hanno ancora una buona vendibilità. Inoltre, riusciamo a ripagare i costi delle operazioni di ricondizionamento con le vendite che riusciamo a realizzare negli anni successivi.

Prima del lancio del nuovo processo, infatti, ciascun negozio era libero di decidere se mandare l'invenduto in deposito oppure di mantenerlo e riproporlo in vendita l'anno successivo. Efficientando il processo, riduciamo l'impatto ambientale già in partenza, riutilizzando la merce avanzata dall'anno precedente: un'operazione molto positiva dal punto di vista del ricircolo e del riutilizzo dei prodotti.

RE-UP. Il futuro non è il nuovo

RE-UP è il nostro progetto di upcycling, nato dall'impegno di OVS per una moda circolare e più sostenibile e realizzato grazie al lavoro creativo di giovani con disabilità intellettiva. Con il termine upcycling si intende il recupero creativo di prodotti esistenti, come i capi di abbigliamento che abbiamo usato e amato ma non mettiamo più, che vengono ripensati e trasformati per dare vita a qualcosa di nuovo e unico evitando gli sprechi. A differenza del riciclo - che mira al ripristino delle proprietà originarie dei materiali - l'intervento di upcycling attribuisce ai capi un maggior valore estetico grazie alla creatività.

In meno di un anno, a partire da un workshop creativo con i nostri designer tenutosi nella primavera del 2022, il progetto ha portato alla realizzazione di una prima collezione, in occasione dell'Earth Day 2023, in linea con i principi del design sostenibile: durabilità, riciclabilità, riparabilità. Il tutto mantenendo un'elevata qualità del prodotto.

Un progetto vincente con un'idea forte alla base: non produrre nulla di nuovo, ma dare unicità, bellezza e valore a ciò che già esiste. RE-UP è infatti una collezione composta da capi invenduti e ricondizionati (t-shirt, denim e dalla SS FW23 anche felpe), personalizzati con varie tecniche di colorazione o stampa. Il processo creativo che rende ogni capo un pezzo unico è a cura di persone con disabilità intellettiva di Valemour, progetto di Cooperativa Vale un sogno Onlus, e prevede l'utilizzo delle tinture riciclate Recycrom™ di Officina+39

Donare valore ai capi, dando loro una seconda possibilità, ponendo maggiore attenzione ai materiali e ai processi creativi, valorizzando l'intervento attivo delle persone e trasformando i capi invenduti in una nuova collezione sostenibile, per noi significa coniugare al meglio impegno sociale e riduzione dell'impatto ambientale.

BOX

VALEMOUR è un progetto di Cooperativa Sociale Vale un Sogno Onlus che realizza prodotti di abbigliamento e accessori in co-branding, nato con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo di giovani con disabilità intellettiva.

Officina+39 è un'azienda chimica che sviluppa e realizza prodotti sostenibili per tintoria, lavaggio e finissaggio. Ha ideato Recycrom™, una tintura innovativa realizzata trasformando gli scarti tessili in un'ampia gamma di pigmenti.

BOX: Convenzione Art. 14

La Convenzione art. 14 (D.Lgs. 276/2003) è uno strumento normativo che prevede il conferimento di commesse a cooperative sociali di tipo B. Per la realizzazione e l'esecuzione dei servizi, le cooperative assumono persone con disabilità favorendo il loro inserimento nel mondo del lavoro attraverso progetti personalizzati di inclusione lavorativa. Attraverso questo strumento, OVS ha la possibilità di computare i lavoratori con disabilità assunti dalla cooperativa sociale ai fini della copertura di cui alla legge 68/99, per un numero massimo di posti stabiliti. Nell'ambito del progetto REUP, abbiamo stipulato un contratto di un anno con la cooperativa Valemour in cui sono stati indicati l'oggetto, il valore e la modalità di esecuzione della commessa, oltre al numero di persone con disabilità da inserire. Grazie a questa commessa, Valemour ha assunto due giovani, Giacomo Cricchi e Luca Bergamin, che hanno detto di sentirsi molto orgogliosi di potersi presentare come lavoratori con un regolare contratto!

Collaborazione con NABA per SS24

Per lo sviluppo del concept creativo della terza stagione di RE-UP abbiamo attivato una collaborazione con Nuova Accademia di Belle Arti (NABA). L'intervento creativo della collezione primavera-estate 2024 è stato ideato da 15 studenti di Fashion Design dell'Accademia.

La partnership offre l'opportunità di utilizzare RE-UP per creare una cultura di design sostenibile tra i designer del futuro, mettendoli anche alla prova sui volumi di una produzione di massa e con i limiti delle persone che poi devono realizzare la proposta creativa.

BOX: Impatti positivi di RE-UP

- Rinnovo di un prodotto invenduto evitando di produrre nuovi capi
- Utilizzo di risorse già disponibili riducendo gli sprechi
- Valorizzazione del potenziale creativo delle persone e degli oggetti
- Unicità di ciascun capo, come delle persone che li hanno disegnati e realizzati
- Partnership profit-no profit
- Filiera produttiva corta, tracciabilità, impatto sociale.

Una seconda vita agli abiti usati

Anche nel 2023 abbiamo portato avanti il programma “Dona i tuoi abiti usati a Humana”, l’iniziativa di raccolta di abiti usati in partnership con Humana People to People Italia: negli oltre 800 negozi della rete vendita di OVS i clienti possono consegnare i propri capi usati affidandoli all’organizzazione di cooperazione internazionale attiva in Italia dal 1998.

Rispetto al 2022, anno di lancio dell’iniziativa, abbiamo registrato un consistente aumento e miglioramento della qualità del materiale raccolto. Il totale dei capi ritirati nel 2023 nella nostra rete di negozi è stato pari a circa 96 tonnellate (contro le 85 del 2022), di cui l’87% destinata al riutilizzo (contro il 72%), il 10% destinata al riciclo e il 3% allo smaltimento.

BOX: UN VESTITO NON FINISCE SOLO PERCHÉ NON SERVE PIÙ

A fronte di elevati consumi di risorse per la moda e bassi tassi di riciclo dei rifiuti tessili generati, OVS vuole diventare un punto di riferimento per il recupero e invio di capi usati verso diverse forme di circolarità. Perché un capo riutilizzato impatta 70 volte meno di un prodotto nuovo⁴.

Earth Day 2023

Anche nel 2023 il Gruppo OVS ha partecipato alla Giornata Internazionale della Terra che si celebra il 22 aprile presentando la prima collezione OVS Cotone Italiano: t-shirt da uomo e da donna realizzate con cotone biologico coltivato in Sicilia, un prodotto interamente Made in Italy e tracciato lungo l’intera filiera, dalla semina al capo confezionato.

⁴ LCA-based assessment of the management of European used textiles <https://euric.org/resource-hub/reports-studies/study-lca-based-assessment-of-the-management-of-european-used-textiles>

Grazie al nostro progetto abbiamo riportato alla luce un know-how intimamente connesso al territorio, un legame dimenticato tra comparto agricolo e tessile e un tipo di coltivazione più responsabile verso il pianeta e le persone.

Una storia tutta italiana che abbiamo voluto condividere con l'intera comunità di persone che scelgono i nostri prodotti, per coinvolgerle nei processi di innovazione sostenibile, messi in atto da OVS per evidenziare l'importanza delle loro scelte d'acquisto.

Il Christmas Jumper

La partnership con Save the Children: Christmas Jumper Day

Anche nel 2023 abbiamo rinnovato il nostro sostegno convinto a Save The Children, l'organizzazione internazionale impegnata nella lotta per migliorare la vita dei bambini in tante parti del mondo. Una partnership avviata nel 2010 e che si è arricchita nel corso degli anni di tante iniziative, come l'"Emergenza terremoto centro Italia", "Illuminiamo il Futuro", "Stop alla guerra sui bambini", "Girls", "Campagna Hunger" e "Conflitto in Ucraina".

Tra le campagne più attese dai nostri clienti, il "Christmas Jumper Day", l'evento nato molti anni fa nei paesi anglosassoni e ormai divenuto una tradizione anche in Italia: per aiutare i bambini che vivono in condizioni particolarmente difficili, viene devoluto a Save The Children parte del ricavato della vendita dei maglioni natalizi decorati. Nel mese di dicembre abbiamo venduto il Christmas Jumper in 580 negozi e on line, destinando a Save The Children 202.000€, di cui 141mila quota vendite e 61mila raccolta fondi alle casse.

Abbiamo inoltre avviato una raccolta fondi nei negozi OVS nel periodo del Back to School (dal 20 agosto al 30 settembre 2023) per supportare i progetti di Save The Children volti a garantire il diritto all'educazione ai bambini in difficoltà economiche in Italia. Il totale raccolto e trasferito a Save the Children è stato di 15.000€.

Inizio partnership: 2010

Progetti o Campagne finanziati nell'arco dei 14 anni: Emergenza terremoto centro Italia, Illuminiamo il Futuro, Stop alla guerra sui bambini, Girls, Christmas Jumper Day, Campagna Hunger, Conflitto in Ucraina.

Complessivamente nel 2023, abbiamo sostenuto Save the Children con 217.000€.

GOLDEN LINKS

Anche nel 2023 abbiamo contribuito, con la donazione di alcuni capi OVS, a sostenere "Golden Links: i Legami sono oro", progetto di Intesa Sanpaolo in collaborazione con Caritas Italiana che ha l'obiettivo di distribuire indumenti nuovi e altri beni a famiglie in stato di impoverimento.

DIFFERENZA DONNA

Nel 2023 abbiamo deciso di offrire il nostro sostegno a Differenza Donna, l'Associazione nata nel 1989 con l'obiettivo di prevenire e superare la violenza di genere, che gestisce il numero nazionale antiviolenza e stalking 1522 e accoglie ogni anno più di 2200 donne, spesso con i loro figli. Grazie alla lotteria di Natale interna abbiamo raccolto e destinato a Differenza Donna 10.000€.

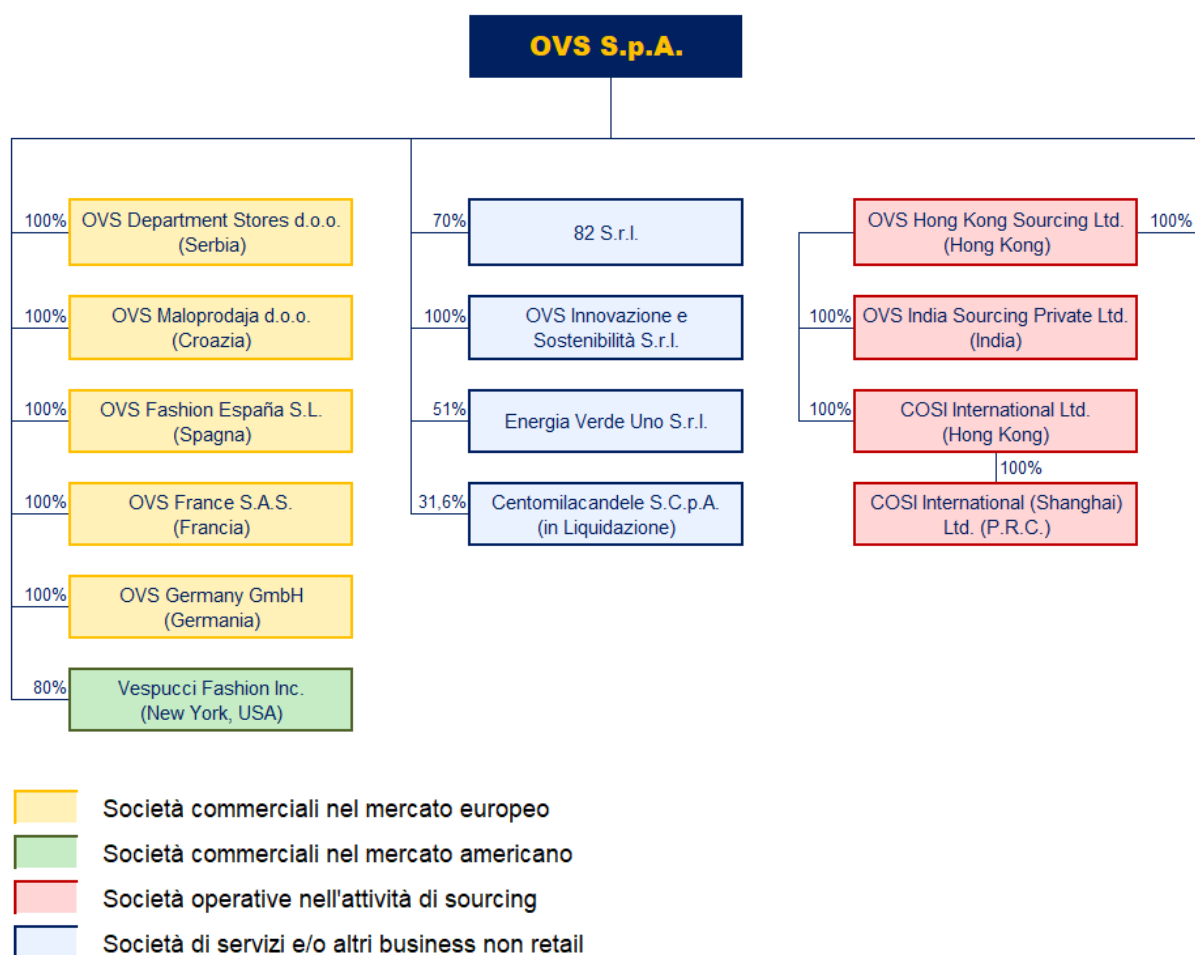
DETTAGLI

Profilo del gruppo OVS

Struttura del Gruppo

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

Figura 1 - Organigramma societario



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

Il ramo societario di cui è capofila la OVS Hong Kong Sourcing Ltd è invece responsabile dei processi di ricerca e accreditamento fornitori, di industrializzazione del prodotto presso le fonti produttive, del monitoraggio di produzione e spedizione e del controllo qualità. La società opera anche attraverso uffici di rappresentanza in Bangladesh, Pakistan e Turchia.

Dal 2022 è stata costituita OVS Innovazione e Sostenibilità Srl dedicata a progetti in ambito di ricerca e innovazione digitale e sviluppo sostenibile.

Storia

1972 - NASCE OVS

Nel 1972 nasce OVS, a Venezia, inizialmente come "Magazzini Oviesse", divisione della società Coin S.p.A., attiva nella gestione di grandi magazzini.

1999 - COIN ACQUISISCE LA STANDA

Con l'obiettivo di espandere maggiormente la presenza sul territorio nazionale, Gruppo Coin acquisisce il ramo di azienda non alimentare "La Standa".

2005 - IL FONDO PAI PARTNERS ACQUISISCE LA PARTECIPAZIONE DI CONTROLLO DI GRUPPO COIN

Nel maggio 2005 i fondi comuni di investimento gestiti dalla società di gestione francese PAI Partners S.A.S. acquisiscono, tramite la società Financière Tintoretto S.A., la partecipazione di controllo di Gruppo Coin dalla Finanziaria Coin S.r.l., società della famiglia Coin.

2008 - ACQUISIZIONE TRE.BI/MELABLU

Oviesse S.p.A. acquisisce il 100% del capitale sociale di Tre.bi S.p.A., proprietaria della catena di negozi d'abbigliamento Melablu, con oltre 60 punti vendita.

2010 - ACQUISIZIONE DI UPIM

Nel 2010 Gruppo Coin acquisisce il 100% del capitale sociale di Upim S.r.l., tra i brand italiani leader nel settore dell'abbigliamento.

2011 - BC PARTNERS, FONDO DI PRIVATE EQUITY, ACQUISISCE LA PARTECIPAZIONE DI CONTROLLO DI GRUPPO COIN - OVIESSE S.P.A.

Icon S.p.A., società controllata dai fondi assistiti da BC Partners, acquisisce la partecipazione di controllo detenuta in Gruppo Coin dall'azionista di riferimento Financière Tintoretto S.A. Nel dicembre 2011 Oviesse S.p.A. acquisisce da Unitessile S.p.A. il ramo di azienda di abbigliamento e articoli per bambini a marchio "IANA".

2012 - OVS INDUSTRY DIVENTA OVS - GRUPPO COIN ACQUISISCE BERNARDI

Il marchio OVS industry diventa OVS. Nell'agosto 2012, Gruppo Coin acquisisce gli oltre 100 punti vendita della catena Bernardi, importante retailer dell'abbigliamento.

2013 - NASCE GRUPPO COIN S.P.A

Diventa efficace la fusione per incorporazione delle società controllate Oviesse S.p.A., Coin S.p.A., Upim S.r.l., Oviesse Franchising S.p.A. e Coin Franchising S.p.A. in Gruppo Coin S.p.A.

2015 - QUOTAZIONE DI OVS S.P.A.

La società OVS S.p.A. viene quotata alla Borsa di Milano.

2019 - TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A. ACQUISISCE IL 17,8% DEL CAPITALE DI OVS S.P.A.

Tamburi Investment Partners S.p.A. sottoscrive un accordo con Gruppo Coin S.p.A. per l'acquisto dell'intera partecipazione detenuta da quest'ultima nella società OVS S.p.A., pari al 17,835%.

2021 - OVS S.P.A. ACQUISISCE STEFANEL

Il Gruppo OVS S.p.A. acquisisce il brand Stefanel.

2022 - OVS S.p.A. SOTTOSCRIVE L'ACCORDO DEFINITIVO PER LA CESSIONE DEI NEGOZI GAP IN ITALIA E ACQUISTA LES COPAINS

Il 1° febbraio Gap Inc. e OVS S.p.A. hanno sottoscritto l'accordo definitivo per la cessione ad OVS dei negozi Gap in Italia. Il 27 luglio OVS acquisisce il marchio storico Les Copains.

Modello operativo

OVS S.p.A. è il più grande produttore e rivenditore di abbigliamento donna, uomo e bambino in Italia con una quota di mercato del 9,6%. Il gruppo opera secondo un modello di business tipico dei retailer verticalmente integrati, offrendo prodotti creati in-house, e come phygital marketplace attraverso l'introduzione di marchi iconici e proposte innovative.

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

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. Inoltre una parte del business è sviluppato attraverso partnership commerciali con marchi terzi dove OVS agisce in qualità di distributore attraverso la propria rete di negozi.

Le aree di prodotto direttamente gestite sono:

- abbigliamento: realizzazione e commercializzazione di prodotti di capi uomo, donna e bambino/a, pensati per le diverse occasioni d'uso;
- calzatura e accessori: sviluppo di collezioni di calzature, borse e altri accessori non tessili a complemento dell'offerta di abbigliamento;
- arredo casa: selezione di prodotti tessili per la casa, casalinghi e complementi di arredo;
- profumeria e cosmesi.

Attraverso le partnership commerciali, OVS integra la propria offerta con abbigliamento accessori e profumeria di marchi esterni.

Struttura organizzativa

Figura 2 - Organigramma aziendale



Mission e valori

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Corporate Governance

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

Il sistema di governo societario di OVS si fonda sul modello organizzativo "tradizionale" ed è sviluppato secondo le normative vigenti e applicabili al settore, osservando il regime giuridico di un emittente quotato nonché le indicazioni del Codice di 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"), a cui OVS aderisce.

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

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

I principali organi di governance della società sono:

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

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

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

- il Comitato Controllo e 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.

La Società ha costituito, altresì, al proprio interno un Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ai sensi della Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e del Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

In data 31 maggio 2023 l'Assemblea degli azionisti ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione, in naturale scadenza di mandato con l'approvazione del bilancio al 31 gennaio 2026.

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

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 9 membri, di cui 44% donne, e la maggior parte dei membri, il 78% rientra nella fascia d'età maggiore di 50 anni.

Tabella 1 - Composizione del CdA

Nome	Sesso	Fascia d'età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	Titolo di Studio
Franco Moschetti	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	31/05/2019	Italiana	Laurea in scienze industriali indirizzo economico commerciale
Stefano Beraldo	M	più di 50 anni	Esecutivo	N	14/05/2014	Italiana	Laurea in economia e commercio
Giovanni Tamburi	M	più di 50 anni	Non esecutivo	N	13/03/2019	Italiana	Laurea in economia e commercio
Alessandra Gritti	F	più di 50 anni	Non esecutivo	N	13/03/2019	Italiana	Laurea in economia aziendale
Carlo Achermann	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	09/07/2020	Italiana	Laurea in economia e commercio
Chiara Mio	F	più di 50 anni	Non esecutivo	S	31/05/2017	Italiana	Laurea in economia aziendale
Elena Garavaglia	F	41-50 anni	Non esecutivo	S	20/06/2020	Italiana	Laurea in giurisprudenza

Nome	Sesso	Fascia d'età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	Titolo di Studio
Flavia Sampietro	F	41-50 anni	Non esecutivo	N	31/05/2023	Italiana	School of Management
Roberto Cappelli	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	31/05/2023	Italiana	Laurea in giurisprudenza

Si rimanda alla “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari” e alla “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” per ulteriori informazioni sulla composizione (es.: mandato, altre posizioni e impegni, competenze rilevanti per gli impatti dell'organizzazione, ecc.), nomina e selezione, conflitti di interesse e valutazione delle performance del Consiglio di Amministrazione. È inoltre consultabile sul sito corporate www.ovscorporate.it la Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti Correlate.

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

In data 31 maggio 2023 l'Assemblea degli azionisti ha nominato il Collegio Sindacale, in naturale scadenza di mandato con l'approvazione del bilancio al 31 gennaio 2026.

Il Collegio Sindacale che è stato eletto è risultato così composto: Stefano Poggi Longostrevi, (Presidente) tratto dalla Lista di Minoranza, Sindaci Effettivi Massimiliano Nova e Federica Menichetti, tratti dalla Lista che ha ottenuto Maggior numero di voti; Sindaci Supplenti Nicelli Marzia, tratta dalla Lista che ha ottenuto Maggior numero di voti, e Patrini Donata Paola, tratta dalla Lista di Minoranza.

Alla data del 31 gennaio 2024, il Collegio Sindacale è composto da 5 membri di cui il 40% di genere femminile, nonché il 60% con un'età maggiore di 50 anni e il 40% nella fascia d'età 41-50 anni.

Tabella 2 - Composizione del Collegio Sindacale

Nome	Sesso	Fascia d'età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	Titolo di Studio
Stefano Poggi Longostrevi	M	più di 50 anni	Presidente del Collegio Sindacale	S	25/07/2018	Italiana	Laurea in economia e commercio
Federica Menichetti	F	41-50 anni	Sindaco Effettivo	S	31/05/2022	Italiana	Laurea in giurisprudenza
Massimiliano Nova	M	più di 50 anni	Sindaco Effettivo	S	31/05/2023	Italiana	Laurea in economia e commercio

Nicelli Marzia	M	41-50 anni	Sindaco Supplente	S	31/05/2023	Italiana	Laurea in economia e commercio
Donata Paola Patrini	F	più di 50 anni	Sindaco Supplente	S	31/05/2023	Italiana	Laurea in economia e commercio

Si rimanda alla “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari” per ulteriori informazioni sulla composizione (es.: mandato, altre posizioni e impegni, competenze rilevanti per gli impatti dell'organizzazione, ecc.), nomina e selezione, conflitti di interesse e valutazione delle performance del Consiglio di Amministrazione.

Governo della Sostenibilità

Nell'ambito della governance della sostenibilità un ruolo chiave è attribuito al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, al quale è stata affidata dal CdA la supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio delle attività aziendali e la valutazione della DNF. Tale Comitato è stato istituito in data 23 luglio 2014. In data 31 maggio 2023, il CdA ha nominato l'attuale Comitato in carica, il quale si compone di 3 Amministratori, tutti non esecutivi e tutti in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina:

- Chiara Mio (Presidente)
- Flavia Sampietro
- Franco Moschetti

Il Comitato svolge funzioni di supporto e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, a presidio dell'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo tutta la catena del valore. Il Comitato è incaricato della supervisione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Inoltre, è suo compito valutare le politiche e i piani di sostenibilità volti ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder, in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto della definizione di successo sostenibile. Il CCRS, inoltre, rivede il processo di analisi di materialità e i relativi risultati. Infine, esprime il proprio parere sull'adeguatezza della Dichiarazione Non Finanziaria sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione.

Il Piano di Sostenibilità 2024-2026 è stato valutato dal Comitato a dicembre 2023 e formalmente approvato dal CdA. Le riunioni organizzate dal Comitato prevedono la partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale.

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

Figura 3 - Organigramma funzionale della sostenibilità



L'AD, supportato dalla direzione Corporate Sustainability, definisce le linee di indirizzo strategico in materia di sostenibilità, valutate dal CCRS e approvate dal CdA. La Direzione Corporate Sustainability si occupa del processo di pianificazione interna e del coordinamento delle iniziative a livello corporate, coinvolgendo specifici gruppi di lavoro identificati in ciascuna funzione di gruppo. La direzione gestisce lo sviluppo di progetti speciali, con particolare riferimento, tra le altre cose, alle iniziative di miglioramento del portafoglio prodotti e della supply chain e al programma di decarbonizzazione.

Framework di riferimento

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

Dal 2016, OVS ha consolidato le azioni già precedentemente intraprese in un percorso strategico strutturato, impostando le proprie scelte di sostenibilità sul framework scientifico e sui principi di innovazione sostenibile sviluppati da The Natural Step, organizzazione non governativa nata in Svezia nel 1989. Questi principi forniscono una definizione concreta e comprensibile a tutti della sostenibilità e sono necessari, sufficienti e universali per descrivere un futuro sostenibile. In una società sostenibile:

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

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



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



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

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

Design for circularity. Supportiamo la transizione verso un'industria della moda più sostenibile, disegnando e producendo capi caratterizzati da scelte di materie prime e processi produttivi a ridotto impatto e impegnandoci in una costante ricerca di soluzioni innovative che tutelino e preservino le risorse naturali;

Being fair and transparent. Attiviamo i nostri fornitori e tutto l'ecosistema di business in programmi di sviluppo sostenibile, accompagnandoli nell'evoluzione verso pratiche innovative e facendo leva sulla trasparenza come chiave del cambiamento. Promuoviamo la continua collaborazione con la nostra value chain con l'obiettivo di rinforzare l'interdipendenza e amplificare così l'impatto sociale ed ambientale del nostro operato;

Design a better work. Ci impegniamo a rendere le nostre persone protagoniste e ambasciatrici di uno stile di vita sostenibile e responsabile, dal punto di vista sociale e ambientale, con l'obiettivo di rendere le nostre attività dirette un motore di crescita delle comunità in cui operiamo. Promuoviamo pratiche e spazi a misura di tutti, creando condizioni favorevoli per lo sviluppo di una cultura flessibile e inclusiva;

Making fashion a better choice. Ci impegniamo a essere trasparenti verso i nostri clienti fornendo informazioni complete sulla qualità e sostenibilità dei nostri prodotti, che stimolino scelte d'acquisto e di utilizzo consapevoli oltre ad accompagnarli in un percorso di evoluzione verso comportamenti sempre più virtuosi.

Il presente documento è stato elaborato sulla base delle attività e dei processi sin qui descritti e rispecchia in maniera chiara e diretta il percorso che OVS ha intrapreso nell'ambito della sostenibilità; la stessa analisi di materialità (per cui si rimanda al paragrafo corrispondente) è stata aggiornata e valutata alla luce dei nuovi passi intrapresi dal Gruppo, affinché le informazioni finanziarie e non

finanziarie riportate all'interno della DNF possano dare una visione completa ed efficace di quanto raggiunto nel corso dell'anno.

Collaborazioni con associazioni di settore

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

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

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

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

Infine si segnala che OVS è associata anche a **Confimprese** e **Confindustria**.

Policy Hub. Policy Hub favorisce e stimola il dialogo tra gli attori dell'industria dell'abbigliamento e delle calzature per costruire una voce comune nei confronti delle istituzioni europee e proporre politiche che accelerano le pratiche circolari.

OVS partecipa periodicamente alle tavole rotonde multi stakeholder e ai webinar organizzati da Policy Hub per seguire l'evoluzione del contesto normativo e dare il proprio contributo alla discussione con gli altri partecipanti.

Cascale. Fino al 2023 SAC Sustainable Apparel Coalition, Cascale è un'alleanza globale multi-stakeholder per l'industria della moda, nata con l'obiettivo di diffondere pratiche di sostenibilità e trasparenza nel settore. Grazie al coinvolgimento di più di 300 organizzazioni - marchi di abbigliamento, fornitori di servizi, organizzazioni non governative, manifatture e istituzioni - opera per trasformare il business affinché restituisca al pianeta e ai suoi abitanti più di quanto serve. Attraverso gli strumenti innovativi di Higg Index (FEM, FSLM, BRM, MSI) facilita il monitoraggio della filiera produttiva e la trasparenza nella condivisione dei dati. Dal 2017 siamo membri dell'alleanza e adottiamo tutti gli strumenti per misurare e migliorare le prestazioni ambientali e sociali della catena di fornitura dei nostri prodotti.

Stakeholder e materialità

Mappa degli Stakeholder

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

OVS ha l'obiettivo di rendere i propri stakeholder protagonisti di un mondo che lavora per dare a ognuno la libertà di vestire ogni giorno uno stile italiano, innovativo e sostenibile, attraverso un approccio di totale trasparenza.

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

Tabella 3 - Mappa degli stakeholder

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
CLIENTI	- Soddisfare il proprio bisogno di acquisto - Possibilità di acquistare vestiti accessibili e sicuri per la propria famiglia - Esprimere la propria personalità con brand che visibilmente si allineino ai propri valori - Apparire alla moda	- Soddisfare il cliente - Aumentare la propensione all'acquisto e il valore del Brand OVS - Educare e sensibilizzare verso acquisti più responsabili	Survey di Customer Satisfaction e rilevazione della Qualità del Servizio	Annuale
			Programmi formativi	Continuativo
			Survey per l'identificazione degli impatti materiali	Periodico/ all'occorrenza
COLLABORATORI IN SEDE	- Realizzarsi professionalmente - Accrescere il senso e lo scopo del proprio ruolo - Accrescere le proprie competenze - Accrescere il benessere durante la giornata lavorativa (concentrazione, alimentazione)	- Aumentare la produttività dei dipendenti - Aumentare il senso di appartenenza all'azienda - Ridurre il tasso di turnover - Fare del dipendente un ambassador dei valori OVS	Iniziative per la formazione lo sviluppo del capitale umano	Continuativo
			Progetto MAAM (Maternity As A Master)	Periodico/ all'occorrenza
			Formazione sul Codice Etico e sulla Sicurezza	Periodico/ all'occorrenza
			Survey per l'identificazione degli impatti materiali	Periodico/ all'occorrenza
COMPETITOR	- Acquisire quote del mercato attraverso leve distintive - Interesse comune di migliorare la reputazione del mercato dell'abbigliamento	- Mantenere la leadership nel mercato dell'abbigliamento in Italia - Usare leve distintive per incrementare la brand reputation - Interesse comune di migliorare la reputazione del mercato dell'abbigliamento	Tavoli di lavoro	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
FORNITORI	- Consolidare nel tempo la relazione con OVS ed incrementare il valore della relazione - Migliorare le proprie pratiche	- Migliorare sistematicamente le pratiche ambientali e sociali del fornitore - Promuoverne lo sviluppo economico	Meeting con alcuni fornitori chiave per la condivisione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali	Periodico/ all'occorrenza
			Programmi di Audit	Periodico/ all'occorrenza
			Iniziative di Industry Collaboration	Annuale
			Survey	Periodico/ all'occorrenza
COMUNITÀ LOCALI PAESI DI PRODUZIONE	- Supporto operativo nei paesi in via di sviluppo - Promuovere del lavoro e diritti	- Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso - Aumentare il livello di	Meeting su focus specifici	Periodico/ all'occorrenza
			Partnership	Continuativo

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
		accettazione dell'impresa	Progetti di promozione sociale e culturale sul territorio (es. progetto di empowerment femminile Save the Children, collaborazioni con WWF, ecc)	Periodico/ all'occorrenza
COMUNITÀ LOCALI PUNTI VENDITA (ITALIA)	- Supporto dall'impresa al pari delle istituzioni per un beneficio comune	- Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso - Aumentare il livello di accettazione dell'impresa	Attività associativa in Federdistribuzione	Continuativo
			Meeting con alcuni soggetti appartenenti al mondo della Moda e delle Arti, per la realizzazione di iniziative di investimento in attività di promozione sociale e culturale sul territorio (es. Collezione Peggy Guggenheim, Save The Children, Fare x Bene Onlus, WWF, ecc).	Periodico/ all'occorrenza
PRESSURE GROUPS	- Far in modo che OVS sia parte della soluzione nella risoluzione di problemi ambientali globali riducendo gli impatti dell'industria del Fashion - Accrescere la trasparenza e l'informazione dei consumatori per guidare scelte più consapevoli - Far emergere i brand sostenibili rispetto ai "Green washer"	- Essere riconosciuto come Brand serio con una chiara strategia in termini di sostenibilità ambientale e sociale	Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a iniziative di trasparenza del settore fashion (e.g., Fashion Transparency Index)	Periodico/ all'occorrenza
ISTITUZIONI	- Far rispettare le norme - Incentivare l'azienda se virtuosa nel migliorare l'accesso e la disponibilità di risorse per i cittadini	- Far leva sulle istituzioni per creare un impatto positivo	Tavoli di lavoro	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
OPINION LEADER	- Far emergere nuove tendenze	- Essere percepito come brand moderno, votato alle famiglie ed ai loro bisogni, innovativo anche sotto il punto di vista di digitalizzazione e di servizi offerti ai clienti	Tavoli di lavoro	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
COLLABORATORI NEGLI STORE	- Promuovere il benessere all'interno dello store (temperatura, pulizia, ecc)	- Aumentare la produttività dei dipendenti	Community Insieme si Vince	Continuativo

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità coinvolgimento di	Frequenza
	- Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi	- Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi - Ridurre il tasso di turnover	Iniziative per la formazione e lo sviluppo del capitale umano	Continuativo
INVESTOR	- Aumentare il ritorno all'investimento - Ridurre il rischio associato all'investimento - Definire target specifici su environmental, social and governance due diligence	- Comunicare la sostenibilità come strategia di minimizzazione del rischio e creazione di valore di lungo periodo - In generale, creare valore	Attività di Investor Relations	Continuativo
			Pubblicazione di reportistica (finanziaria e non finanziaria)	Annuale
			Partecipazione a survey di sostenibilità (rating ESG)	Annuale
FRANCHISEE	- Migliorare le proprie performance - Accrescere l'attrattività del brand	- Instaurare Partnership di lungo periodo in linea con valori OVS	Meeting	Periodico/ all'occorrenza
			Survey	Continuativo
INDUSTRY COALITIONS	- Acquisire nuovi affiliati - Ottenere ruolo attivo dell'affiliato per migliorare le condizioni di lavoro e ridurre l'uso e l'impatto delle sostanze nocive nella supply chain della industry dell'abbigliamento	- Aderire a coalizioni in maniera strategica al fine di incrementare visibilità di OVS e massimizzare l'impatto positivo, facendo leva su economie di scala generate dalla Industry Collaboration	Adesione a iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità in tutta l'industria del fashion (Sustainable Apparel Coalition - SAC, Better Cotton Initiative, Better Factories Cambodia, Accord, Federdistribuzione)	Continuativo
NUOVE GENERAZIONI (<25)	- Rispondere alle nuove esigenze e ai nuovi bisogni del mercato - Includere gli impatti a lungo termine nella definizione delle strategie di business - Agire con autenticità e trasparenza	- Anticipare l'evoluzione delle esigenze di mercato - Prepararsi alle nuove sfide del settore - Essere percepito come brand moderno, votato ai giovani e alle famiglie	Presenza sui social media	Continuativo
			Survey	Continuativo
			Collaborazioni con università (e.g. Contamination Lab)	Continuativo
			Docenze presso università	Continuativo

Approccio metodologico

Al fine di far emergere i temi significativi per il Gruppo OVS, in materia economica, ambientale e sociale, nel corso del 2022 è stata condotta un'analisi di materialità il cui risultato ha definito gli argomenti oggetto di rendicontazione all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria 2022. Per l'esercizio 2022 è stata applicata la metodologia introdotta dagli Standard GRI 2021 che prevede lo svolgimento di un'analisi basata sugli impatti, partendo dalla comprensione e dall'analisi del contesto in cui OVS opera. Obiettivo dell'analisi di materialità è, infatti, l'identificazione dei temi materiali che rappresentino gli impatti più significativi generati - o che potrebbero essere generati - da OVS sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani. Gli impatti che il Gruppo

genera possono essere negativi o positivi e attuali o potenziali (impatto già avvenuto/impatto che può verificarsi e che non è ancora avvenuto).

Per l'esercizio 2023 sono stati confermati i risultati dell'analisi condotta nel precedente esercizio, presentati in tabella 4. Nel corso dell'anno è stato condotto un processo di affinamento e raggruppamento della presentazione dei risultati, con l'obiettivo di allineare progressivamente l'analisi alle richieste della normativa.

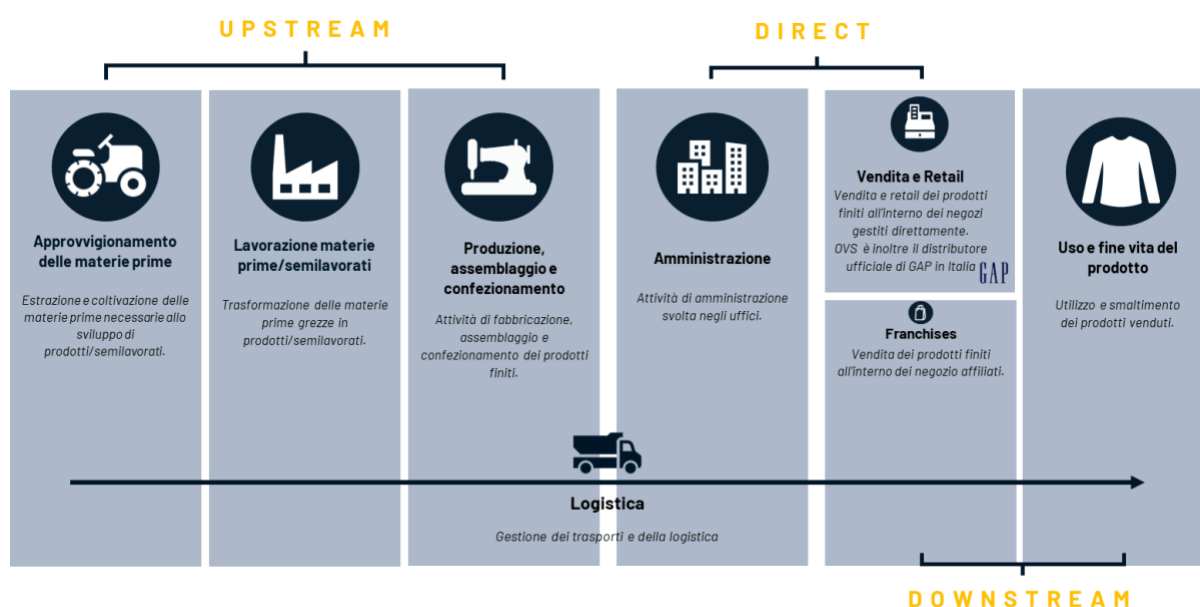
In vista dell'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e dell'adozione degli standard di rendicontazione ESRS (European Sustainability Reporting Standards), OVS sta definendo il processo di integrazione della prospettiva cosiddetta "outside-in" o "financial" alla propria analisi di materialità. Priorità del 2024 sarà quindi la conduzione di un'analisi più completa degli impatti, dei rischi e delle opportunità del Gruppo, in linea con il principio di doppia rilevanza: quali temi di sostenibilità influenzano la strategia e le performance di OVS e quali attività di OVS impattano sulla società e sull'ambiente.

Di seguito vengono riassunte le diverse fasi dell'analisi condotta dalla direzione *Corporate Sustainability* nel 2022, che ha visto coinvolto il *Management* di OVS e oltre 3.000 stakeholder appartenenti a diverse categorie⁶.

Analisi della catena del valore e identificazione degli impatti

Al fine di identificare gli impatti generati da OVS sono state mappate tutte le fasi della catena del valore del Gruppo, individuando le attività svolte direttamente (*Direct*) e le attività svolte da soggetti a monte (*Upstream*) o a valle (*Downstream*).

Figura 4 – Catena del valore di OVS⁷



La mappatura della *value chain* ha permesso di identificare le fasi della catena del valore maggiormente interessate dagli impatti generati da OVS. Tali impatti sono infine stati valutati tramite

⁶ Per l'individuazione delle categorie di *stakeholder* coinvolte si faccia riferimento al paragrafo *Mappa degli Stakeholder*.

⁷ Il grafico vuole essere una rappresentazione della catena del valore del Gruppo OVS e di tutte le fasi analizzate per l'individuazione degli impatti.

analisi del settore in cui OVS opera, dei temi di sostenibilità approfonditi dai media e tramite *benchmark* dei principali competitor del Gruppo.

Valutazione interna degli impatti

In questa fase, gli impatti individuati sono stati sottoposti ad una valutazione della significatività, in base alla gravità, alla persistenza, alla presenza lungo la catena del valore, alla loro probabilità (possibilità di verificarsi) e al carattere di irrimediabilità (possibilità di ripristinare gli effetti dell'impatto). Tale analisi è stata condotta mediante l'impiego di strumenti dedicati e del giudizio professionale del team *Corporate Sustainability* e del *Management* del Gruppo.

Confronto con gli stakeholder

La Direzione del Gruppo ha ritenuto coerente confrontare la propria valutazione di significatività degli impatti con la percezione dei principali stakeholder, ingaggiati attraverso una *survey*. In particolare, sono stati coinvolti oltre 3.000 stakeholder, tra dipendenti, investitori, franchisee, fornitori e clienti (possessori della OVS Card), che hanno valutato gli impatti identificati su una scala di rilevanza da 1 a 4⁸ e hanno indicato quali, tra gli impatti proposti, ritenessero essere i tre più e i tre meno rilevanti. I risultati dell'attività di *stakeholder engagement* hanno consentito al gruppo di lavoro di OVS di confrontare la percezione degli impatti sociali e ambientali delle diverse categorie di stakeholder e, parallelamente, di confermare la completezza delle valutazioni sviluppate internamente. Gli esiti dell'attività di *stakeholder engagement* hanno evidenziato un sostanziale allineamento con le valutazioni interne di OVS. Nello specifico è stata rilevata una particolare attenzione rispetto a: *riduzione dello sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche; riduzione delle emissioni che contribuiscono al cambiamento climatico; tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; rispetto dei diritti umani lungo la filiera del tessile; tutela del benessere dei dipendenti.*

Inoltre, dalla rielaborazione dei risultati è emerso che gli impatti di minor interesse per gli stakeholder sono la *violazione della privacy dei consumatori* e i *danni economici derivanti dalla limitazione alla concorrenza di mercato*, che risultano quindi esclusi dalla presente rendicontazione. Oltre a questi, la votazione degli stakeholder ha valutato altri impatti, positivi e negativi, come meno rilevanti che sono stati tuttavia inclusi nel presente documento considerata la loro rilevanza nella strategia di OVS (es. *Promozione della libertà di esprimere la propria identità attraverso la moda* e *Supporto e sviluppo delle comunità locali tramite collaborazioni e partnership*).

Validazione dei temi materiali

Gli impatti risultanti come maggiormente prioritari, sono stati raggruppati (ove possibile) e associati a un tema materiale con l'obiettivo di una maggior semplificazione dei risultati oltre che per maggior comparabilità con le analisi condotte negli esercizi precedenti. Tali temi definiscono pertanto gli ambiti di rendicontazione degli aspetti di sostenibilità nel presente documento.

Nella tabella sottostante si riporta un elenco dei temi materiali al quale sono stati affiancati i relativi impatti negativi e positivi, sintesi delle principali esternalità ambientali e sociali del Gruppo. Inoltre, viene data una rappresentazione delle fasi della catena del valore in cui è più probabile che tali impatti si verifichino, nel caso dei potenziali, o in cui gli stessi sono caratterizzati da una magnitudo più elevata⁹.

Ciascun tema materiale è stato ricondotto al corrispondente *topic* ESRS per favorire un allineamento e una comparabilità con l'analisi di doppia materialità che verrà condotta nel corso del prossimo

⁸ La scala di valutazione viene esplicitata all'interno della *survey* come segue: 1=il tema non è di interesse, 2=il tema è di limitato interesse, 3=il tema è di interesse, 4=il tema è di primario interesse

⁹ Si precisa che l'ordine con cui sono riportati i temi materiali e i relativi impatti non coincide con la loro significatività.

esercizio. In ultimo, per ciascun impatto potenziale, è stata associata una soglia di probabilità (Alta-Media-Bassa) secondo una valutazione qualitativa e senza considerare strumenti a presidio e/o modalità di gestione da parte di OVS.

Tabella 4 - Temi materiali e relativi impatti

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
Lotta al cambiamento climatico (ESRS E1 Climate Change)	Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra (-)	Le attività di produzione, distribuzione e vendita di abbigliamento, generano emissioni che alterano il clima, contribuendo al cambiamento climatico. Per l'ambito diretto le emissioni climalteranti sono connesse all'operatività aziendale, mentre nella fase downstream sono collegate alla gestione dei negozi in franchising, alle fasi di uso e fine vita del prodotto				Tutti	Effettivo	N/A	Temi ambientali
Risorse idriche (ESRS E3 Water and marine resources)	Sovrasfruttamento ed inquinamento delle risorse idriche (-)	La catena di fornitura del tessile è caratterizzata da elevati consumi d'acqua, dovuti principalmente alle attività upstream di allevamento e coltivazione. Gli scarichi idrici provenienti dall'industria manifatturiera sono caratterizzati dalla				Tutti	Effettivo	N/A	Temi ambientali

¹⁰ Le soglie di probabilità sono state identificate sulla base del Risk Assessment di Gruppo: Bassa= mai accaduto negli ultimi 3 anni; Media=verosimilmente accadrà una volta nei prossimi 3 anni; Alta=sicuramente accadrà nei prossimi 3 anni; N/A = impatto effettivo e quindi già verificatosi (probabilità pari al 100%)

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
		presenza di sostanze potenzialmente dannose, se non gestite correttamente, e da microplastiche rilasciate nell'ambiente durante il lavaggio.							
Biodiversità e animal welfare (ESRS E4 Biodiversity and ecosystems)	Danni agli ecosistemi e perdita di biodiversità (-)	Le fasi upstream della value chain di OVS potrebbero generare impatti negativi su biodiversità ed ecosistemi a causa della degradazione degli habitat naturali, del disboscamento e della conversione dei suoli in terreni agricoli.				Comunità locali Pressure Groups	Effettivo	N/A	Temi ambientali
Biodiversità e animal welfare (ESRS E4 Biodiversity and ecosystems)	Danni al benessere animale connessi all'allevamento necessario alla generazione di materie prime (-)	Il settore in cui opera OVS talvolta utilizza materie prime di origine animale che possono derivare da allevamenti intensivi in cui non viene tutelato il benessere degli animali.				Comunità locali Pressure Groups	Potenziale	Bassa	Temi ambientali
Biodiversità e animal welfare (ESRS E4 Biodiversity and ecosystems)	Ripristino del terreno agricolo attraverso pratiche di agricoltura rigenerativa (+)	Le pratiche di agricoltura intensiva possono generare impatti ambientali negativi sui terreni e sugli ecosistemi. Per mitigare tali impatti, possono essere implementate pratiche di agricoltura rigenerativa che consentono la				Comunità locali Fornitori	Effettivo	N/A	Temi ambientali

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
		produzione di materie prime più sostenibili. Attraverso il progetto Cotone Italiano, OVS contribuisce a ristabilire un'agricoltura rigenerativa del cotone in Italian							
Economia circolare ed eco-design (ESRS E5 Circular economy)	Promozione dell'innovazione in tema di economia circolare ed eco-design (+)	L'impiego di materie prime riciclate, la trasformazione di scarti per la produzione di nuovi prodotti, l'adesione a iniziative che valorizzano i rifiuti come materia prima e la promozione di attività che prolunghino l'utilizzo dei capi, sono alcune delle principali pratiche utilizzate da OVS per estendere il ciclo di vita dei prodotti.				Clienti Competitor Pressure Groups Investor Nuove generazioni (<25)	Effettivo	N/A	Temi ambientali
Gestione dei rifiuti e fine vita (ESRS E5 Circular economy)	Danni ambientali dovuti ad uno scorretto smaltimento del prodotto a fine vita (-)	I prodotti commercializzati dal Gruppo vengono smaltiti e in parte recuperati, anche tramite incenerimento, o smaltiti. Pur non trattandosi di rifiuti pericolosi, data la quantità rilevante, lo smaltimento del prodotto è suscettibile di rischi ambientali.				Clienti Comunità locali Istituzioni Pressure Groups	Effettivo	N/A	Temi ambientali

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
Gestione dei rifiuti e fine vita (ESRS E5 Circular economy)	Danni ambientali dovuti ad uno scorretto smaltimento dei rifiuti (-)	La fase produttiva contribuisce alla generazione di rifiuti che, se non smaltiti e recuperati correttamente, possono causare impatti negativi sia sugli ecosistemi che sulle comunità locali.				Clienti Comunità locali Istituzioni Pressure Groups	Effettivo	N/A	Temi ambientali
Salute e sicurezza del consumatore (ESRS S4 Consumers and end-users)	Danni alla salute/sicurezza del consumatore dovuti alla presenza di sostanze nocive nei prodotti (-)	Nei processi produttivi sono talvolta usate sostanze chimiche che, se non adeguatamente gestite, possono lasciare residui sul prodotto finito a discapito della salute del cliente.				Clienti	Potenziale	Bassa	Temi sociali
Salute e sicurezza dei lavoratori (ESRS S2 Workers in the value chain)	Danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori (-)	Durante i processi produttivi dei capi di abbigliamento, i lavoratori possono essere esposti a rischi di infortuni e malattie professionali.				Collaboratori Fornitori Pressure Groups	Potenziale	Alta	Temi attinenti al personale
Diritti umani (ESRS S2 Workers in the value chain)	Violazione dei diritti umani lungo la value chain (-)	La maggior parte della produzione tessile avviene in Paesi extra UE dove OVS deve compiere sforzi maggiori per assicurare l'applicazione di standard rigorosi in materia di diritti umani dei lavoratori.				Collaboratori Fornitori Pressure Groups	Potenziale	Alta	Temi attinenti al rispetto dei diritti umani

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
Diritti umani (ESRS S2 Workers in the value chain)	Danni economici ai lavoratori dovuti al mancato rispetto degli standard minimi relativi ai diritti dei lavoratori (-)	La carenza di controlli lungo la value chain può portare ad un mancato rispetto lungo la filiera dei salari minimi e delle soglie di sussistenza, di contrattazione collettiva e di libertà di associazione in particolare dove non vi è una solida legislazione giuslavorista.				Collaboratori Fornitori Pressure Groups	Effettivo	N/A	Temi attinenti al rispetto dei diritti umani
Diversità ed inclusione (ESRS S2 Workers in the value chain)	Discriminazione e assenza di pari opportunità sui luoghi di lavoro (-)	La mancata tutela della diversità e delle pari opportunità può avere impatti negativi sul capitale umano in termini di parità dei salari e di opportunità di carriera ed eventuali sanzioni amministrative secondo le legislazioni locali.				Collaboratori Fornitori Pressure Groups	Potenziale	Alta	Temi sociali
Diversità ed inclusione (ESRS S4 Consumers and end-users)	Promozione della libertà di esprimere la propria identità attraverso la moda (+)	La moda costituisce uno dei principali strumenti che gli individui hanno a disposizione per esprimere la propria identità. OVS si impegna a promuovere collezioni che consentano alle persone di esprimere la propria identità di genere.				Clienti Opinion leader Nuove generazioni (<25)	Effettivo	N/A	Temi sociali

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
Benessere dei dipendenti (ESRS S1 Own workforce)	Accrescimento del benessere dei dipendenti (+)	La promozione del benessere dei lavoratori crea un ambiente di lavoro e una cultura aziendale sana. Il well-being dei dipendenti aumenta inoltre la retention del personale e la talent attraction. Attraverso il programma RE-UP, OVS crea partnership virtuose per utilizzare l'upcycling come laboratorio di inclusione.				Clienti Collaboratori di sede e negli store Franchisee	Effettivo	N/A	Temi attinenti al personale
Formazione dei dipendenti (ESRS S1 Own workforce)	Contributo alla formazione e sviluppo professionale dei dipendenti (+)	La formazione e lo sviluppo dei dipendenti contribuiscono a creare figure professionali competenti e ad aumentare il loro livello di soddisfazione. Risulta cruciale implementare programmi specifici per lo sviluppo di competenze, nonché per consentire la preparazione di figure specializzate ed aggiornate sui più recenti trend normativi e di business.				Clienti Collaboratori di sede e negli store Franchisee	Effettivo	N/A	Temi attinenti al personale
Rapporto con le comunità locali (ESRS S3 Affected communities)	Supporto e sviluppo delle comunità locali tramite	Le attività di OVS possono contribuire significativamente allo sviluppo delle comunità				Comunità locali paesi di produzione	Effettivo	N/A	Temi sociali

Tema materiale	Impatto	Descrizione	Significatività lungo la Value Chain			Stakeholder impattati	Natura dell'impatto	Probabilità ¹⁰	D.Lgs. 254/2016
			Upstream	Direct	Downstream				
	collaborazioni e partnership (+)	nei territori in cui il Gruppo opera attraverso iniziative e progetti dedicati.				Comunità locali punti vendita (Italia) Pressure Groups Istituzioni Nuove generazioni (<25)			
Lotta alla corruzione (ESRS G1 Business conduct)	Danni sociali ed economici derivanti da episodi di corruzione (-)	In mancanza di adeguati sistemi di controllo e prevenzione, OVS potrebbe contribuire o essere coinvolta in episodi di corruzione con impatti sul sistema economico.				Istituzioni Investor	Potenziale	Bassa	Temi attinenti alla lotta alla corruzione attiva e passiva
Marketing responsabile (ESRS S4 Consumers and end-users)	Distorsione delle scelte dei consumatori dovute ad una comunicazione non trasparente e green-washing (-)	Una comunicazione non trasparente, in particolare rispetto alle politiche di sostenibilità, e relativa ai prodotti e ai servizi offerti, ha un potenziale impatto negativo sui consumatori.				Clienti Nuove generazioni (<25)	Potenziale	Media	Temi sociali

Legenda

(+) Impatto positivo

(-) Impatto negativo

Trascurabile

Rilevante

Molto rilevante

Enterprise Risk Management e Gestione dei Rischi non Finanziari

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

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

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

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

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

Al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità spetta il compito di assistere il Consiglio per (i) identificare e valutare i principali rischi afferenti alla 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) curare la progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi verificandone costantemente l'adequatezza e l'efficacia.

In tale ambito, avendo sviluppato e consolidato nel corso degli ultimi anni un sistema strutturato per il presidio dei rischi finanziari e non finanziari, OVS ha identificato i principali eventi che potrebbero impattare direttamente sul business e/o sui sistemi ambientali e sociali con cui l'azienda si relaziona. Tali rischi sono stati classificati in base al ERM aziendale: rischi operativi, rischi reputazionali e rischi economici.

Per ciascun tema rilevante sono stati identificati e classificati i rischi riportati nella seguente tabella, in cui sono evidenziate le principali modalità di gestione e priorità¹¹:

¹¹ Il livello di priorità è stato calcolato come media tra la significatività interna e quella esterna

Tabella 5 – Modalità di gestione dei rischi non finanziari

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
Lotta alla corruzione	Casi di corruzione attiva/passiva – individuato nell'ambito delle attività a rischio ex D. Lgs. 231/2001.	Reputazionali Economici	Media	Risk assessment specifico su corruzione attraverso il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 Elaborazione di specifici protocolli relativi alla gestione delle attività a rischio	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01
	Mancata identificazione delle condotte non etiche del personale e dei collaboratori esterni a causa del modello capillare sul territorio	Reputazionali Operativi Economici	Alta	Diffusione delle politiche di gestione dei rischi attraverso Regolamentazione aziendale e di Codici di comportamento Intercettazione di possibili violazioni tramite il sistema whistleblowing Attività di Internal Auditing e di vigilanza attraverso l'Organismo di Vigilanza (ODV)	Codice Etico Policy e procedure aziendali Procedura di whistleblowing Codice di comportamento
Diritti umani	Violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura	Reputazionali Operativi Economici	Alta	Adesione al Codice di Condotta da parte dei fornitori, vincolante in materia di prestazioni ambientali e sociali	
	Relazioni con una catena di fornitura ad alto impatto ambientale	Operativi Economici	Alta	Sviluppo di programmi di audit interno ed esterno basato sul Codice di Condotta Partecipazione a iniziative di "Industry collaboration" per condividere azioni di monitoraggio e sviluppo delle performance ambientali e sociali nella catena di fornitura	Codice di condotta Iniziative di Industry Collaboration Higg Index
	Scarsa disponibilità di risorse adatte a processi a basso impatto ambientale per la produzione di capi ¹²	Economici	Alta	Definizione di una strategia di approvvigionamento per le materie prime che privilegi fonti certificate in merito alle performance di sostenibilità	Strategia di approvvigionamento responsabile delle materie prime Certificazioni di prodotto Wovo app
Benessere dei dipendenti Formazione dei dipendenti	Inadeguatezza della struttura organizzativa e perdita di know how dovuto ad un carente	Operativi Economici	Media	Definizione di un programma formativo focalizzato sul raggiungimento di obiettivi e sullo sviluppo di	Programmi formativi Programmi di valutazione delle performance

¹² È stato valutato anche lo scenario macro economico e geopolitico attuale, influenzato dalla guerra Ucraina – Russia, che potrebbe condizionare gli impatti interni legati all'incertezza nell'approvvigionamento delle materie prime e quelli esterni correlati ad un potenziale peggioramento delle emissioni di CO2 dovuto alla crisi energetica causata dal conflitto.

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
	investimento in formazione e all'assenza di un piano di valutazione delle performance o di carriera			competenze tecniche e soft skills Sviluppo di sistemi di valutazione delle performance Sviluppo dei canali di dialogo e di condivisione degli obiettivi aziendali	Codice Etico Piano di Smart working Negozi online (e-commerce, click and collect) Piani per la tutela della salute e sicurezza
	Perdita di competenze chiave per la business continuity	Operativi Economici	Alta	Adozione del Codice Etico contenente principi di tutela dei lavoratori e dei diritti umani	Distributori di gel igienizzanti in tutti gli ambienti chiusi, messa a disposizione di mascherine, servizio di assistenza e consulenza medica in sede
	Inefficace gestione della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia e all'Estero presso gli uffici e i punti vendita del Gruppo.	Reputazionali Operativi Economici	Media	Definizione di piani di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti in conformità con le normative Promozione di processi sicuri e rispettosi dell'ambiente secondo la normativa vigente in materia ambientale Attività di vigilanza per i rischi di non conformità normativa	OVS x Me
Diversità e inclusione	Azioni discriminatorie nel Gruppo e nella catena di fornitura	Reputazionali	Alta	Sviluppo di un ambiente di lavoro a misura di persona attraverso specifici programmi	Programmi di wellbeing e di inclusione Policy aziendali
	Mancata inclusione di categorie sottorappresentate	Reputazionali Operativi	Media	Sviluppo di piani di formazione specifici per i care-givers (programma Lifeed per la valorizzazione delle soft-skills legate all'attività di cura) Sviluppo di politiche indirizzate alla riduzione del Gender Pay-gap Definizione di programmi di assunzione in aree ad alta disoccupazione	Programma Lifeed Analisi periodica del Gender Pay-gap Policy aziendali Programma RE-UP
Rapporto con le Comunità locali	Mancata integrazione e coinvolgimento delle comunità locali in cui l'azienda è operativa	Reputazionali Operativi	Bassa	Definizione di programmi di coinvolgimento delle Comunità in progetti che indirizzano bisogni del territorio Definizione di processi per comunicazione proattiva istituzionale e social media strategy	Programmi di sviluppo delle comunità Social media strategy
Economia circolare ed eco-design	Ridotta consapevolezza e coinvolgimento	Reputazionali Economici	Media	Adozione di un piano d'azione per lo sviluppo di	Piano per lo sviluppo della Circular Economy

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
	dei consumatori sui processi di circular economy			modelli e processi virtuosi di Circular Economy	Gruppo di lavoro ICESP – Italian Circular Economy Stakeholder Platform
Lotta al cambiamento climatico	Contributo inadeguato alla lotta contro il riscaldamento globale (non allineato ad evidenze scientifiche) ¹³	Economici Reputazionali	Alta	Definizione di un piano per riduzione ed efficientamento delle risorse energetiche Ricorso esclusivo a energia rinnovabile certificata e installazione impianti fotovoltaici	Programmi Energy Saving Sistemi di monitoraggio real-time Certificati di Garanzia di Origine
	Conseguenze di eventi climatici estremi	Operativi	Alta	Prevenzione dell'inquinamento generato da emissioni inquinanti nell'atmosfera	Impianti fotovoltaici Valutazione Carbon Footprint ISO 14064 e piano di riduzione SBTi
	Incapacità di pianificare la stagionalità delle collezioni dovuto al cambiamento climatico	Economici Operativi	Alta	Gestione del processo di waste-management Politiche di approvvigionamento e di sourcing allineate agli obiettivi di decarbonizzazione	Sistema di gestione conforme alla ISO 14001:2015. Sustainability-Linked Bond
Risorse idriche	Sovrasfruttamento di bacini idrici per attività produttive	Economici Operativi Reputazionali	Alta	Politiche di approvvigionamento e di sourcing allineate agli obiettivi di riduzione dell'impatto ambientale	ECO Valore Higg MSI
Biodiversità e animal welfare	Approvvigionamento di materie prime attraverso processi che danneggiano ecosistemi ed habitat naturali	Economici Operativi Reputazionali	Media	Politiche di approvvigionamento e di sourcing che privilegiano fonti di materie prime certificate Fur-Free Retailer Policy	Certificazioni di prodotto e Chain of Custody
Marketing responsabile	Perdita di credibilità nei confronti con gli stakeholder	Reputazionali	Alta	Adozione di Codici di comportamento che regolano le relazioni con gli stakeholder	Codici di comportamento Stakeholder Engagement
	Mancata intercettazione dei temi prioritari per i diversi stakeholder	Reputazionali	Media	Attività di <i>stakeholder engagement</i> e di informazione sulla sostenibilità Pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria annuale sul sito aziendale	Website e bilancio Eco Valore Servizio di customer service
	Mancata intercettazione delle preferenze del consumatore	Economici Reputazionali	Media	Periodico aggiornamento delle informazioni aziendali sul sito istituzionale	Sistemi di fidelizzazione (Programma Digital ID) Survey periodiche Newsletter dedicate
	Mancanza di trasparenza nella	Reputazionali	Media		

¹³ Si veda nota precedente.

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
	comunicazione al cliente (marketing, labelling)			Utilizzo di Eco Valore per ogni prodotto online Integrazione con piattaforme di terzi (es: Worldly) Definizione di programmi di valutazione della customer satisfaction (ricerche e focus group) Processo di feedback dedicato ai clienti Programmi loyalty	
Salute e sicurezza del consumatore Gestione dei rifiuti e del fine vita	Utilizzo di materie prime o processi produttivi ad alto impatto ambientale	Economici	Alta	Implementazione di sistemi di gestione per monitorare rischi di non conformità Esecuzione di progetti di <i>Life cycle assessment</i>	Sistemi di gestione e monitoraggio Certificazioni di prodotto e labelling
	Realizzazione di prodotti con impatto negativo sulla salute dei consumatori	Reputazionali	Alta	Procedure di ottenimento delle certificazioni necessarie	Restricted Substances List e programma di test del prodotto
	Inadeguata gestione dello smaltimento dei rifiuti generati	Economici	Media	Adeguamento alle normative per la gestione degli agenti chimici nella produzione di capi di abbigliamento	LCA Better Cotton Platform Higg MSI
Salute e sicurezza dei lavoratori	Ambienti di vendita e di lavoro non sicuri per dipendenti e clienti	Reputazionali Operativi Economici	Media	Adozione delle misure di sicurezza all'interno dei negozi	Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro

La Direzione Corporate Sustainability ha dato avvio nel corso del 2023 ad un confronto interno con le funzioni di Internal Auditing e Administration, Finance and Control per integrare nell'attuale sistema di analisi e gestione di rischio una quantificazione economica dei rischi non finanziari, in linea con quanto previsto dai principi della "Doppia materialità" della direttiva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Tale valutazione sarà oggetto di rendicontazione a partire dal prossimo esercizio.

Il sistema di controllo interno

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

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

Codice Etico

OVS individua nel Codice Etico i principi etici e comportamentali di riferimento per tutte le società del Gruppo, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano al loro interno o collaborano con le stesse (amministratori, sindaci, manager, dipendenti, collaboratori esterni, partner commerciali, fornitori e più in generale 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, anche qualora tale condotta possa prestarsi ad arrecare un vantaggio, diretto o indiretto, alla Società. In tale ottica la Società condanna altresì ogni comportamento corruttivo volto ad ottenere da parte dei propri Interlocutori o Partner qualsiasi informazione relativa a terzi o la rivelazione di segreti industriali ed aziendali o comunque di dati riservati o di know-how. Tale impegno si applica tanto verso i dipendenti quanto verso i soggetti terzi, attraverso un opportuno Sistema Disciplinare e con la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico".

OVS promuove all'interno del Codice Etico il valore delle persone e si impegna a offrire pari opportunità di lavoro senza distinzioni basate su nazionalità o appartenenza etnica, religione o convinzioni personali, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità fisica o psichica, coscienti del valore di una forza lavoro diversificata, capace di rappresentare molteplici punti di vista, anche considerando i numerosi paesi in cui opera. Il Gruppo, infatti, intende valorizzare e promuovere proattivamente un ambiente positivo, centrato sul rispetto reciproco, nel quale ognuno possa esprimere e sviluppare la propria identità personale attraverso il proprio contributo professionale.

Il Codice Etico è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 27/10/2014 e successivamente aggiornato con delibere del Consiglio di Amministrazione, in ultimo in data 31 gennaio e 20 settembre 2023. Il Codice Etico è disponibile per consultazione sul sito Web Corporate.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il Modello 231 ha l'obiettivo principale di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni anche organizzative, procedure e attività di controllo, per sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di OVS in merito alla necessità di informare i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto. Anche il Modello 231 è disponibile sul sito Web Corporate e viene comunicato e distribuito a tutti i dipendenti di OVS e di tutte le sedi estere attraverso la sottoscrizione dei contratti intercompany. Allo stesso modo, il Modello viene comunicato a tutti i fornitori e business 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 e aggiornata a luglio 2023, con l'obiettivo di disciplinare il processo di gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Sul sito web Corporate è possibile segnalare violazioni del Codice Etico, delle leggi e dei regolamenti. Le segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza e garanzia di anonimato per il

segnalante. Nel corso del 2023, è stata ricevuta una segnalazione, oggetto di approfondimenti, che non hanno evidenziato situazioni di reato nell'ambito del D. Lgs. 231/2001.

È disponibile inoltre una casella email (sustainability@ovs.it) a cui tutti i fornitori possono rivolgersi per segnalazioni su violazioni del Codice di Condotta. Nel corso del 2023 sono state ricevute alcune segnalazioni, nessuna delle quali pertinente.

Infine, nel corso del 2023 non sono stati rilevati episodi di corruzione, né attiva né passiva, con riferimento alle attività aziendali.

Politiche aziendali in materia sociale e ambientale

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

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

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

Le attività di audit

Le attività di audit interno sono svolte a supporto del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale, e sono rivolte a tutte le aree aziendali. Le attività di compliance audit 231 sono svolte a supporto dell'Organismo di Vigilanza e costituiscono il principale strumento di monitoraggio e di controllo, insieme al sistema di whistleblowing precedentemente descritto. Nel corso del 2023 gli interventi di audit si sono concentrati sull'area corporate, con cinque interventi di natura operativa e un intervento con riguardo a temi di compliance normativa. Altri due interventi hanno riguardato società controllate estere.

Dettaglio indicatori

Performance economico-finanziaria

Il valore economico generato e distribuito esprime la capacità di un'impresa di generare ricchezza a vantaggio dei propri stakeholder. Il valore economico consolidato generato da OVS è pari a 1.628.712 migliaia di Euro ed è aumentato dello 0,47% rispetto al 2022. Il valore economico distribuito è pari a 1.350.496 migliaia di Euro in calo dello 0,81%. L'83% del valore economico prodotto nel 2023 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder mentre il restante 17% è stato trattenuto all'interno del Gruppo. Del valore economico distribuito, oltre 943.850 milioni di euro sono stati destinati ai fornitori di materie prime, prodotti e servizi, 320.452 milioni di euro alle persone di OVS per le attività svolte nel corso dell'anno e circa 58.352 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 6 – Conto economico a valore generato e distribuito (in migliaia di euro)

	2023	2022
Valore Economico Generato dal Gruppo	1.628.712	1.621.027
<i>Ricavi</i>	1.535.166	1.512.719
<i>Altri proventi</i>	92.970	91.062
<i>Proventi finanziari</i>	1.081	800
<i>Rettifiche di valore di attività finanziarie</i>	-	-
<i>Svalutazione crediti</i>	(1.758)	(1.200)
<i>Differenze di cambio</i>	4.062	18.331
<i>Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali</i>	(3.559)	(165)
<i>Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali</i>	750	(520)
Valore economico distribuito dal Gruppo	1.350.496	1.361.535
<i>Costi operativi</i>	943.850	965.725
<i>Remunerazione dei collaboratori</i>	320.452	314.628
<i>Remunerazione dei finanziatori</i>	58.352	53.409
<i>Remunerazione degli investitori</i>	-	-
<i>Remunerazione della pubblica amministrazione*</i>	27.842	27.709
<i>Liberalità esterne</i>	-	64
Valore economico trattenuto dal Gruppo	278.218	259.492
<i>Ammortamenti</i>	224.796	218.811
<i>Accantonamenti</i>	1.046	1.109
<i>Riserve</i>	52.374	39.572

* La remunerazione della pubblica amministrazione include anche le imposte differite

Approccio alla fiscalità

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

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

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

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

Il Gruppo, operando in settori ad alto contenuto di stile e know-how su attività di sourcing dai paesi del Far-East, è inoltre attento ai benefici fiscali che possono derivare dalle normative, nazionali ed estere, di stimolo alla ricerca e all'innovazione quali, ad esempio, il credito di imposta su attività di Ricerca e Sviluppo, Innovazione tecnologica, Design e Ideazione estetica in Italia. Quale leader di mercato dell'abbigliamento in Italia, OVS è anche molto attenta alle innovazioni tecnologiche di processo e di settore sollecitate a livello europeo con il PNRR e/o per il tramite di aiuti a finalità regionale/nazionale. In considerazione dell'attività internazionale condotta dal Gruppo (in particolare per quanto attiene le attività di approvvigionamento merci), la disciplina sul transfer pricing rappresenta una delle aree di maggiore sensibilità. Tale aspetto è monitorato periodicamente dalla funzione Amministrazione Finanza e Controllo della Capogruppo OVS, che monitora i prezzi di trasferimento infragruppo. Il Gruppo è convinto che le pratiche fiscali condotte in modo responsabile sostengano lo sviluppo economico e sociale dei mercati, per tale motivo ritiene di applicare diligentemente le normative fiscali e tributarie.

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

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

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

Le imposte pagate dal gruppo hanno un'incidenza del 99% in Italia e del 1% a Hong Kong.

Supply chain

Nella seguente tabella si riporta la percentuale di spesa sostenuta da OVS verso fornitori locali¹⁴, suddivisa tra acquisti di merce e altri acquisti.

¹⁴ Si considerano fornitori locali, società con sede in Italia o nell'Unione Europea. Si considerano acquisti "Non merce" le spese per beni e servizi accessori non riferibili al prodotto (es: consulenze, locazioni, arredi, ecc).

Tabella 7 - Fatturato fornitori terzi locali¹⁵

	2023		2022	
	Merce	Non merce	Merce	Non merce
Italia e UE	27%	98%	23%	97%

Tabella 8 - Numero nuovi fornitori di prodotto valutati rispetto a parametri ambientali e sociali

	2023	2022
Numero Totale di Nuovi Fornitori	57	65
Numero Totale di Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Sociali	57	65
% Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Sociali	100%	100%
Numero Totale di Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Ambientali	57	65
% Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Ambientali	100%	100%

Dal 2020 OVS ha adottato una policy per l'accreditamento di nuovi fornitori che prevede di attivare relazioni commerciali solo con partner che garantiscano la massima trasparenza in materia ambientale e sociale attraverso la piattaforma Worldy (precedentemente Higg), utilizzata dai membri dell'associazione Cascale (precedentemente Sustainable Apparel Coalition). Tale strumento è sinergico al processo interno di due diligence sulla catena di fornitura e consente una più efficace ed efficiente valutazione dei principali indicatori delle fonti produttive.

Nel 2023 OVS ha consolidato partnership storiche con importanti gruppi manifatturieri ricercando la maggior efficienza possibile anche attraverso una razionalizzazione del parco fornitori.

La tabella sotto riportata evidenzia infatti una sostanziale stabilità nel numero di fornitori per paese.

Tabella 9 - Ordinato di merce per Made-in¹⁶

Paese	2023		Delta ordinato (%)	2022	
	Fornitori	Ordinato (eur)		Fornitori	Ordinato (eur)
Albania	4	647.887	-0,34%	4	650.084
Bangladesh	76	257.255.091	-18,38%	77	315.182.084
Bulgaria	2	37.546	1161,07%	1	2.977
Cambogia	4	3.939.496	-49,62%	6	7.818.852
Cina	207	152.768.856	-12,63%	217	174.856.214
Grecia	1	854,43	851,91%	1	90

¹⁵ Il dato non include i paesi extra UE. Il perimetro di rendicontazione rappresenta oltre il 95% dei costi totali del Gruppo OVS.

¹⁶ I dati riportati fanno riferimento solo ad OVS.

	2023			2022	
Paese	Fornitori	Ordinato (eur)	Delta ordinato (%)	Fornitori	Ordinato (eur)
India	100	62.245.035	-19,45%	95	77.271.844
Italia	164	37.972.633	-0,30	160	38.088.687
Myanmar	16	33.165.518	75,01%	10	18.950.341
Pakistan	32	22.879.278	-3,47%	28	23.702.240
Polonia	5	4.559.252	65,32%	3	2.757.883
Portogallo	14	1.272.320	-34,55%	11	1.944.052
Romania	2	1.370.043	-5,17%	2	1.444.764
Serbia	-	-	-	-	-
Spagna	9	526.821	65,01%	12	325.186
Thailandia	1	31.226	100%	-	-
Tunisia	5	8.323.662	-5,27%	8	8.786.813
Turchia	37	3.080.165	-29,59%	39	4.374.330
Vietnam	11	13.082.733	-24,57%	12	17.344.226
Altri Paesi	50	17.038.914	22,78%	45	13.877.158
Totale		620.197.334			707.377.852

Dalla lettura della tabella si rende evidente una riduzione di circa il 12% del volume ordinato rispetto al 2022. Tale variazione è spiegata con una migliore pianificazione degli acquisti in base alle previsioni di vendita che ha consentito di contenere l'inventario e al programma "Ricondizionati" che riassortisce la merce di precedenti stagioni per distribuirla nuovamente quando sia possibile la ricostituzione di un adeguato assortimento di taglie.

Il numero dei fornitori totali è 690. Nella tabella precedente i fornitori con differenti Made-In sono stati conteggiati tante volte quanti sono i Paesi nei quali producono. Per quanto riguarda invece il raggruppamento "Altri Paesi", esso viene considerato al pari di un'unica area produttiva, nella quale ogni fornitore viene conteggiato in modo univoco in funzione del raggruppamento (ad esempio, un fornitore che produce in Indonesia e Corea del Sud viene conteggiato una volta e non tante quante sono i paesi in cui produce).

La principale area di business di OVS viene sviluppata nell'ambito dell'abbigliamento house-brand. In questo ambito sono attivi 405 fornitori di prodotto che realizzano un ordinato pari a euro 518.184.393 (84% dell'ordinato complessivo).

L'attività di due diligence nella catena di fornitura viene condotta sulla base del profilo di rischio di ogni fornitore e realizzata attraverso un processo di audit interno, la valutazione di certificazioni di terze parti e l'analisi delle performance ESG su Worldly. L'uso di tale piattaforma prevede per il fornitore la pubblicazione di dati di impatto ambientale e sociale attraverso i moduli FEM (*Facility Environmental Module*) e FSLM (*Facility Social and Labour Module*) verificati da terze parti indipendenti.

Tabella 10 - Controlli sul volume produttivo di fornitori abbigliamento house-brand

Copertura Volume produttivo	2023	2022
Audit Interno	91%	90%
Certificazioni terze parti	75%	69%
Worldly registration	100%	93%
Higg FEM con verifica ¹⁷ da terza parte	92%	70%
Higg FSLM con verifica ¹⁸ da terza parte	70%	51%

Dal 2022 OVS ha definito il programma *Making Progress*, per attivare azioni di miglioramento in modo proattivo verso specifici fornitori chiave. Tale programma prevede una *root-cause analysis* approfondita in caso di ripetute criticità e il supporto, anche finanziario, al fornitore per implementare le azioni correttive.

I progetti condotti hanno consentito di concordare e attuare piani di miglioramento nelle performance ambientali e sociali.

Risorse umane - Organico¹⁹

Il successo del Gruppo OVS dipende dal lavoro di oltre 8.000 persone in tutto il mondo di cui più della metà collabora con l'azienda da oltre 10 anni. In aggiunta alle persone dell'organico delle società del Gruppo, si segnala anche la presenza di oltre 572 collaboratori esterni, di cui il 40% stagionali, che svolgono le attività di movimentazione merci all'interno del deposito di Pontenure.

Tabella 11 - Distribuzione organico per area geografica

	2023			2022		
Dipendenti	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	93	5	98	98	5	103
Cina	22	78	100	23	78	101
Spagna	6	47	53	4	48	52
Francia	2	13	15	5	6	11
Croazia	3	31	34	4	33	37

¹⁷ Verificato o in corso di verifica

¹⁸ Vedi nota precedente

¹⁹ Si segnala l'informativa legata al genere dei collaboratori prevista del GRI 2.7 verrà implementata in seguito all'aggiornamento dei sistemi informativi aziendali.

	2023			2022		
India	36	12	48	39	10	49
Italia	1.597	6.245	7.842	1.580	6.187	7.767
Pakistan	12	0	12	12	0	12
Serbia	14	57	71	13	44	57
Turchia	2	6	8	1	7	8
Totale	1.787	6.494	8.281	1.779	6.418	8.197

L'organico delle aziende operanti nel settore abbigliamento è costituito per l'80% dal genere femminile. OVS si pone in coerenza con i dati di settore con un 78% di donne occupate nelle società del Gruppo e un 22% di uomini. Si segnala che, in aggiunta alle aree geografiche sopra riportate, nel 2023 il Gruppo ha gestito un negozio in Germania e uno negli Stati Uniti per un organico medio inferiore a 10 persone.

Tabella 12 - Ripartizione organico complessivo per tipologia contrattuale in Italia

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo Indeterminato	1.380	5.178	6.558	1.385	5.116	6.501
Tempo Determinato	217	1.067	1.284	195	1.071	1.266
Totale	1.597	6.245	7.842	1.580	6.187	7.767

Tabella 13 - Ripartizione organico complessivo per tipologia contrattuale negli altri paesi

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo Indeterminato	187	210	397	195	207	402
Tempo Determinato	3	39	42	4	24	28
Totale	190	249	439	199	231	430

Con riferimento all'organico permanente di OVS S.p.A, 908 persone svolgono le proprie attività lavorative presso la sede centrale dell'azienda o il centro logistico. In aggiunta, sono presenti oltre 250 persone presso le sedi estere e oltre 120 presso i punti vendita diretti all'estero.

Tabella 14 - Organico per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di sede)²⁰

	2023				2022		
	Uomini	Donne	Totale	Delta%	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	62	16	78	4%	57	18	75
Professionals - Quadri	103	99	202	8%	102	85	187
Employees - Impiegati	150	506	656	-0,2%	148	509	657
Totale	315	621	936	1,8%	307	612	919

Con riferimento ai contratti a tempo determinato in Italia si segnalano 12 uomini e 16 donne nella categoria "impiegati".

Tabella 15 - Organico per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di sede)

	2023				2022		
	Uomini	Donne	Totale	Delta%	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	19	9	28	8%	19	7	26
Professionals - Quadri	3	1	4	0%	3	1	4
Employees - Impiegati	154	112	268	-2%	162	112	274
Workers - Operaio	-	-	0	-100%	-	1	1
Totale	176	122	298	-2%	184	121	305

I valori includono 1 uomo e 1 donna nella categoria "impiegati" con contratto a tempo determinato.

Con riferimento all'organico dei punti vendita pari a 5.791, esso si distribuisce omogeneamente in tutta Italia grazie a una rete vendita capillare sul territorio nazionale e presso i punti vendita dislocati all'estero.

Tabella 16 - Organico per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di punto vendita)²¹

	2023				2022		
	Uomini	Donne	Totale	Delta%	Uomini	Donne	Totale
Store managers	358	369	727	3%	342	365	707
Altre Mansioni	924	5.255	6.179	1%	931	5.210	6.141
Totale	1.282	5.624	6.906	0,85%	1.273	5.563	6.848

²⁰ Nella DNF 2022, veniva riportata l'informazione del solo personale a tempo indeterminato. Nel 2023 abbiamo allineato l'informativa riportato il dato relativo all'organico complessivo.

²¹ Nella DNF 2022, veniva riportata l'informazione del solo personale a tempo indeterminato. Nel 2023 abbiamo allineato l'informativa riportato il dato relativo all'organico complessivo.

Con riferimento ai contratti a tempo determinato si segnalano 154 uomini e 1.017 donne nella categoria "altre mansioni", mentre per la categoria "store manager" si segnalano 51 uomini e 34 donne.

Tabella 17 - Organico per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di punto vendita)

	2023				2022		
	Uomini	Donne	Totale	Delta%	Uomini	Donne	Totale
Store managers	4	15	19	6%	4	14	18
Altre Mansioni	10	112	122	14%	10	97	107
Totale	14	127	141	13%	14	111	125

I valori includono 2 uomini e 38 donne nella categoria altre mansioni con contratto a tempo determinato.

L'incidenza della presenza femminile si conferma prevalente: presso la sede in Italia rappresenta il 67%, nei negozi in Italia oltre l'80% e nei punti vendita esteri il 90%.

Presso i punti vendita, si evidenzia che oltre il 52% degli Store Manager in Italia è di genere femminile, in lieve aumento rispetto al 2022, e si conferma il dato per gli altri paesi intorno al 75%.

Per quanto riguarda i ruoli "corporate", a livello manageriale in Italia l'incidenza della presenza femminile si riduce al 21% (24% nel 2022) e al 32% presso le sedi estere. Includendo i ruoli di middle management, la percentuale sale al 41% a livello di Gruppo.

Il numero di persone appartenenti alle categorie protette è pari a 258 di cui 61 uomini e 197 donne.

Tabella 18 - Organico permanente in Italia per genere e fascia d'età

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<24	18	63	81	16	52	68
24-37	449	1.437	1.886	474	1.470	1.944
38-50	456	2.073	2.529	443	2.106	2.549
>50	457	1.605	2.062	452	1.488	1.940
Totale	1.380	5.178	6.558	1.385	5.116	6.501

Tabella 19 - Organico permanente negli altri paesi per genere e fascia d'età

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<24	-	5	5	-	8	8
24-37	33	63	96	20	66	86
38-50	134	121	255	162	135	297

	2023			2022		
>50	19	22	41	16	23	39
Totale	186	211	397	198	232	430

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

Tabella 20 - Ripartizione organico a tempo indeterminato per Full-Time/Part-Time

	2023			2022		
Tipologia contrattuale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	1.518	3.555	5.073	1.534	3.461	4.995
Part-time employees	49	1.833	1.882	46	1.862	1.908
Totale	1.567	5.388	6.955	1.580	5.323	6.903

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

	2023			2022		
Tipologia contrattuale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	205	709	914	184	728	912
Part-time employees	15	397	412	15	367	382
Totale	220	1.106	1.326	199	1.095	1.294

La tipologia di attività nella rete di negozi di OVS richiede un modello operativo flessibile con ampio ricorso al part-time. Infatti, in continuità con lo scorso anno, il 28% del nostro personale lavora a tempo parziale (2.294 persone).

Nel corso del 2023, come per gli anni precedenti, il Gruppo si è avvalso anche di collaboratori a tempo determinato e alla chiusura dell'esercizio (31 gennaio 2024) risultavano in forza 1.326 collaboratori a tempo determinato.

Risorse umane - Turnover

Nel 2023 il Gruppo ha assunto 2.747 persone, con un turnover in entrata²² pari al 33%, in lieve riduzione rispetto al 2022.

Tabella 22 - Assunzioni per genere e turnover in entrata

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	2	-	2	2	-	2
Cina	1	19	20	3	7	10

²² 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.

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Spagna	4	29	33	5	41	46
Francia	2	13	15	5	6	11
Croazia	-	14	14	-	7	7
India	4	2	6	-	-	0
Italia	467	2.151	2.618	466	2.228	2.694
Pakistan	-	-	0	-	-	0
Serbia	2	35	37	7	20	27
Turchia	1	1	2	-	-	0
Totale	483	2.264	2.747	488	2.309	2.797
% su totale assunzioni	18%	82%		17%	83%	
Tasso di turnover in entrata	27%	35%	33%	27%	36%	34%

Tabella 23 - Assunzioni per fascia d'età e turnover in entrata

	2023									
Fascia d'età	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh	-	-	1	-	1	-	-	-	2	0
Cina	-	-	-	2	1	11	-	6	1	19
Spagna	1	6	2	12	1	10	-	1	4	29
Francia	-	6	2	4	-	3	-	-	2	13
Croazia	-	5	-	5	-	4	-	-	0	14
India	-	-	1	1	3	1	-	-	4	2
Italia	100	688	296	1.096	52	296	19	71	467	2.151
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Serbia	-	5	2	14	-	13	-	3	2	35
Turchia	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Totale	101	710	304	1.134	58	339	20	81	483	2.264
% su totale assunzioni	4%	26%	11%	41%	2%	12%	1%	3%	18%	82%

Tasso di turnover in entrata	6%	11%	17%	17%	3%	5%	1%	1%	27%	35%
------------------------------	----	-----	-----	-----	----	----	----	----	------------	------------

	2022									
Fascia d'età	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh	-	-	-	-	-	-	2	-	2	0
Cina	-	1	-	1	3	2	-	3	3	7
Spagna	-	4	4	23	1	13	-	1	5	41
Francia	3	1	1	5	1	-	-	-	5	6
Croazia	-	2	-	5	-	-	-	-	0	7
India	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Italia	104	632	282	1.239	73	299	7	58	466	2.228
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Serbia	-	4	1	-	5	8	1	8	7	20
Turchia	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Totale	107	644	288	1.273	83	322	10	70	488	2.309
% su totale assunzioni	4%	23%	10%	46%	3%	12%	0.40%	3%	17%	83%
Tasso di turnover in entrata	6%	10%	16%	20%	5%	5%	1%	1%	27%	36%

Nel 2023 il turnover in uscita²³ è pari al 32%, in calo rispetto al 2022.

Considerando il turnover in uscita di Gruppo per il personale a tempo indeterminato, il turnover è pari al 13,6% in aumento rispetto al 8% dello scorso anno e spiegabile con il fenomeno delle "grandi dimissioni" in tendenza negli ultimi anni.

Il Gruppo ha avviato un processo di miglioramento delle politiche di welfare e di induction con l'obiettivo di aumentare il tasso di retention.

Tabella 24 - Cessazioni per genere e turnover in uscita

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	7	-	7	3	-	3

²³ 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.

Cina	2	19	21	8	3	11
Spagna	2	29	31	6	51	57
Francia	6	9	15	-	-	0
Croazia	-	17	17	-	12	12
India	6	-	6	-	1	1
Italia	450	2.094	2.544	466	2.286	2.752
Pakistan	-	-	0	-	-	0
Serbia	1	22	23	7	16	23
Turchia	-	2	2	-	-	0
Totale	474	2.192	2.666	490	2.369	2.859
% su totale cessazioni	18%	82%		17%	83%	
Tasso di turnover in uscita	27%	34%	32%	28%	37%	35%

Tabella 25 - Cessazioni per fascia d'età e turnover in uscita

	2023									
Fascia d'età	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh	-	-	2	-	4	-	1	-	7	0
Cina	-	-	-	2	2	10	-	7	2	19
Spagna	1	5	1	13	-	10	-	1	2	29
Francia	1	3	5	4	-	2	-	-	6	9
Croazia	-	2	-	7	-	8	-	-	0	17
India	-	-	3	-	3	-	-	-	6	0
Italia	85	564	254	1.085	75	325	36	120	450	2.094
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Serbia	-	2	1	6	-	10	-	4	1	22
Turchia	-	-	-	-	-	2	-	-	0	2
Totale	87	576	266	1.117	84	376	37	132	474	2.192
% su totale cessazioni	3%	22%	10%	42%	3%	14%	1%	5%	27%	34%

	2023									
Fascia d'età	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tasso di turnover in uscita	5%	9%	15%	17%	5%	6%	2%	2%	27%	34%

	2022									
Fascia d'età	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh	-	-	-	-	3	-	-	-	3	0
Cina	-	1	6	-	.	1	2	1	8	3
Spagna	1	2	5	33	-	14	-	2	6	51
Francia	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Croazia	-	2	-	3	-	7	-	-	0	12
India	-	-	-	-	-	1	-	-	0	1
Italia	84	567	285	1.270	67	316	30	133	466	2.286
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Serbia	-	6	6	8	1	-	-	2	7	16
Turchia	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Totale	85	578	302	1.314	71	339	32	138	490	2.369
% su totale cessazioni	3%	20%	11%	46%	2%	12%	1%	5%	17%	83%
Tasso di turnover in uscita	5%	9%	17%	20%	4%	5%	2%	2%	28%	37%

Risorse umane – Congedo parentale

Nel 2023, 138 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale. Il rientro in servizio dopo il congedo parentale è pari al 93%, mentre il tasso di retention risulta pari all'77%.

Tabella 26 - Rientro al lavoro e retention dopo congedo parentale in Italia ²⁴

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno il diritto al congedo parentale (n.ro)	37	148	185	45	180	225
Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale (n.ro)	3	135	138	6	160	166
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale (n.ro)	3	125	128	5	150	155
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale e sono ancora impiegati dopo 12 mesi dal loro rientro (n.ro)	2	117	119	1	126	127
Tasso di rientro totale (%)	100%	93%	93%	83%	94%	93%
Tasso di retention totale (%)	40%	78%	77%	50%	87%	86%

La riduzione del tasso di retention è in linea con un incremento del turnover negativo dovuto al c.d. fenomeno delle “grandi dimissioni” in atto da qualche tempo.

Il tasso di retention soffre di una maggior incidenza nel personale di vendita che, in un contesto di mercato che vede una maggior offerta di lavoro da remoto, risente della strutturale necessità di presidio fisico dei punti vendita.

Risorse umane – Formazione

OVS considera la formazione una risorsa strategica per la crescita professionale e personale; da sempre il Gruppo crede che lo sviluppo delle competenze sia un elemento fondamentale per un'azienda di successo. Le aree di formazione coinvolgono l'intero processo produttivo e tutte le aree presenti nel Gruppo. La formazione comprende le cosiddette “competenze trasversali”, nonché le capacità di team working e la propensione al cambiamento, essenziali per operare all'interno di un Gruppo in cui la competitività rappresenta una leva per lo sviluppo.

Le attività sviluppate sono principalmente strutturate in aula, training on the job, project work e social learning. I principali percorsi di sviluppo sono sia inerenti alle 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 27 - Ore di formazione per area geografica

	2023		2022	
	Ore totali di formazione	Ore medie per dipendente	Ore totali di formazione	Ore medie per dipendente
Italia	217.341	27,7	202.159	26
China	638	6,38	591	5,8
Spagna	336	6,3	920	17,7

²⁴ Il dato non include le società estere, tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 95% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31/01/24.

	2023		2022	
Francia	-	-	40	3,6
Croazia	-	-	-	-
Bangladesh	243	2,5	285	2,8
India	60	1,3	60	1,2
Pakistan	134	5,3	192	16
Turchia	37	4,6	34	4,3
Totale	218.789	26,50	204.281	24,9

Nel corso del 2023, sono stati investiti oltre 400.000 euro in formazione, sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

Nel corso dell'anno sono state erogate una media di 26,4 ore di training a dipendente (contro le 24,9 del 2022), per un totale di oltre 218.789 ore di formazione (contro le 204.281 del 2022). Le ore per dipendente erogate sono in leggero aumento rispetto al 2022, in quanto è stato avviato il programma "il cliente al centro dell'omnicanalità" rivolto a tutti i team di negozio per i brand OVS e UPIM, con l'obiettivo di rafforzare le competenze di relazione con il cliente.

Tabella 28 - Ore medie di formazione per categoria professionale e genere²⁵

	2023					
	Uomini		Donne		Totale	
	Ore	Ore medie	Ore	Ore medie	Ore	Ore medie
Managers - Dirigenti	1.257	16	181	7	1.437	14
Professionals - Quadri	1.587	15	1.535	16	3.122	15
Employees - Impiegati	2.689	9	7.366	12	10.055	11
Store managers	10.442	34	13.500	39	23.942	36
Altre Mansioni	17.391	22	162.843	38	180.234	35
Totale	33.365		185.424		218.789	

²⁵ In generale 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.

Tabella 29 - Ore di formazione per tipologia

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Managerial Training	2.903	3.937	6.840	5.174	7.240	12.414
Professional Training	19.574	146.030	165.604	22.480	112.170	144.650
Linguistic Training	73	334	407	60	780	840
Training on Code of Ethics (231 Organizational model, etc)	409	1.539	1.948	331	1.410	1.741
Health and Safety Training	8.575	30.000	38.575	5.706	20.002	25.708
Operation	115	369	484	4.766	9.270	14.036
Soft Skills	1.716	3.215	4.931	1.669	3.224	4.893
Totale	33.365	185.424	218.789	40.186	164.096	204.281

Tabella 30 - Numero di dipendenti coinvolti in attività di formazione per genere e categoria professionale

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	81	25	106	67	31	98
Professionals - Quadri	105	99	204	92	91	183
Employees - Impiegati	293	603	896	316	774	1.090
Store managers	311	347	658	377	416	793
Altre mansioni	779	4.341	5.120	727	4.911	5.638
Totale	1.569	5.415	6.984	1.579	6.223	7.802
% sull'organico complessivo	88%	83%	84%	89%	97%	95%

Il Gruppo dà molta importanza alla formazione secondo il modello training-on-the-job soprattutto presso i punti vendita, dove è presente una netta prevalenza di organico femminile. È aumentato il ricorso a tale tipologia di formazione nel 2023 rispetto al 2022 ed essendo esclusa dai dati riportati nella tabella precedente, in coerenza con lo standard GRI, determina una riduzione solo formale dell'organico coinvolto in formazione.

Anche in alcune delle sedi estere, nel corso del 2023, è stata erogata unicamente formazione on-the-job.

Risorse umane – Retribuzione²⁶

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

Ogni anno il processo di definizione dei piani di retribuzione considera diverse variabili come: i risultati individuali, i percorsi individuali e il benchmark con altre realtà attraverso studi di mercato. Questo processo include, tra l'altro, la definizione di piani di retribuzione variabile principalmente per ruoli manageriali di sede e vendita legati ai risultati individuali o di team e con una soglia di accesso collegata ai risultati complessivi dell'azienda.

La valutazione delle performance di sostenibilità riguarda in primis l'Amministratore Delegato infatti dal 2020 la sua componente variabile annuale è legata, oltre agli obiettivi economici, finanziari e operativi, anche a obiettivi strategici non finanziari. Questi ultimi includono l'avvio di iniziative volte a valorizzare nuovi canali di creazione di valore tra cui: l'aumento del traffico e del conversion rate nei punti vendita, il miglioramento del profilo di sostenibilità dell'azienda, percepito dai consumatori finali e misurato su criteri stabiliti dalle agenzie di rating, e la continuità della crescita del Gruppo.

Si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione per il dettaglio del pay mix dell'Amministratore Delegato e dei compensi lordi dettagliati sulla base degli incarichi degli altri membri del CdA.

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

Dal 2024, con il piano triennale 2024-2026 vengono inseriti nuovi obiettivi nel sistema di incentivazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tra le altre cose, viene stabilito un obiettivo di riduzione delle emissioni Scope 3 coerente con il piano di decarbonizzazione aziendale approvato da SBTi, che incide per il 30% della componente variabile.

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

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

Tabella 31 – Confronto salario minimo di ingresso tra donne e uomini

	2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Salario standard dei neoassunti (Euro)	21.534	21.534	21.198	21.198
Salario minimo in Italia da CCNL (Euro)	21.534	21.534	21.198	21.198
Rapporto tra salario standard minimo per genere rispetto al salario minimo in Italia	1	1	1	1

²⁶ i dati sulla retribuzione non includono le società estere per le quali il dato non risulta statisticamente rilevante. Il perimetro di rendicontazione rappresenta comunque il 95% dei dipendenti del Gruppo OVS al 31/01/2024.

Il rispetto delle pari opportunità viene garantito non solo in fase di prima assunzione, ma durante lo sviluppo del percorso di carriera.

Come si evince dai dati di seguito riportati, non vi è una sostanziale differenza retributiva tra generi.

Tabella 32 - Rapporto fra la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale in Italia (ruoli di sede)

Categorie professionale	2023	2022
Dirigenti non executive	1,01	0,99
Middle management	0,99	0,99
Professional	0,96	0,96
Store manager	0,95	0,90
Altri ruoli di negozio	0,97	0,97

La scelta di effettuare l'analisi in Italia è dovuta alla presenza del 95% dell'organico di gruppo nel paese.

La categoria "Executive", non riportata in tabella, è stata oggetto di avvicendamenti in corso d'anno ed essendo un raggruppamento di un numero limitato di persone il dato è poco rappresentativo. Per completezza, comunque, il rapporto retributivo di tale categoria rilevato nel 2023 è pari a 0,8.

La categoria "Professional" include una grande varietà di ruoli, specializzazioni e anzianità aziendali. Pertanto l'analisi del gender pay-gap è influenzata da una non omogenea distribuzione dei generi e delle retribuzioni tra le molteplici funzioni aziendali.

Per il ruolo di Store Manager esiste ancora un gender pay-gap che risente del trascinamento di situazioni retributive piuttosto datate. Infatti, negli ultimi 10 anni il gap si è ridotto fino ad annullarsi per anzianità inferiori ai 10 anni. Rimane un gender pay-gap per le anzianità superiori ai 10 anni, ma in miglioramento rispetto al 2022.

Tabella 33 - Rapporto fra la retribuzione delle donne rispetto agli uomini ruolo di Store Manager per anzianità di servizio

Anzianità di servizio in anni	2023	2022
<5	1,06	1,02
5-10	0,95	0,94
10+	0,86	0,79

Risorse umane – Salute e sicurezza²⁷

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

²⁷ Il paragrafo non include le società estere per le quali sono state condotte delle valutazioni di rischio che hanno decretato un livello di rischio basso, in ambito salute e sicurezza. Il perimetro di rendicontazione rappresenta circa il 95% dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.01.2024.

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

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

Sistema Di Gestione Della Sicurezza Sul Lavoro

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

Valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza

I datori di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ("RSPP") e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (ove presente), effettuano la valutazione dei rischi ed elaborano i Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito anche "DVR") in conformità alle disposizioni di legge vigenti e alla politica aziendale per la sicurezza. Tali documenti sono elaborati sia per la sede della Società che per ciascun Punto Vendita (o eventuale deposito) ed è conservato rispettivamente presso la sede o il Punto Vendita (o deposito) interessato. Il documento contiene: una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adottate sulla base della valutazione effettuata e dei dispositivi di protezione individuale utilizzati, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, e infine l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento. I Documenti di Valutazione dei Rischi sono aggiornati in occasione di ogni variazione sostanziale dell'attività lavorativa.

Attività di gestione delle emergenze e primo soccorso

In considerazione del fatto che OVS svolge attività con basso rischio di innesco e con scarsa presenza di attività manuali, sono state adottate procedure per la gestione delle emergenze volte principalmente ad una attività di prevenzione, a una pronta richiesta di intervento agli organi preposti (ad esempio VV.FF., ecc.), a una definizione dei compiti e delle responsabilità nella gestione delle medesime, nonché a un rapido sfollamento dei locali in caso di necessità. Le emergenze per le quali sono state realizzate le procedure sono: mancanza di energia elettrica, principio di incendio, allarme da impianto rilevatori di fumo, allarme da impianto di spegnimento automatico di incendio (sprinkler), scossa tellurica, mancato funzionamento dell'impianto di condizionamento (ventilazione).

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

Riunioni periodiche di sicurezza

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

Attività di sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è effettuata da un medico competente. Per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, il medico competente tiene sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria nella quale sono riportati gli esiti dei controlli effettuati e allegati gli esiti degli accertamenti sanitari svolti. Il medico effettua le visite mediche prima dell'ammissione al lavoro al fine di constatare l'assenza di controindicazioni alla mansione cui il lavoratore è destinato e valutarne l'idoneità alla mansione specifica. Le visite mediche, a cura e spese della Società, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio e ritenute necessarie 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 danno particolare riguardo a: (i) l'importanza della conformità delle azioni dei Destinatari rispetto alla politica di sicurezza aziendale; (ii) le conseguenze di comportamenti e attività da porre in essere; (iii) le conseguenze in caso di scostamento dalle prescrizioni in materia di sicurezza. Le attività di formazione fanno capo alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, in collaborazione con l'RSPP e la Direzione Vendite.

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

Attività di coordinamento e controllo in caso di affidamento dei lavori a terzi

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

- verificare, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi di incidenti nell'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
- Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) integrato è allegato a tutti i contratti di appalto o alla documentazione attuativa degli stessi. Il personale dell'impresa appaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti a esporre detta tessera di riconoscimento.

Nel corso dell'esercizio, gli infortuni sul lavoro sono stati 76 (-7% rispetto al 2022), di cui 1 infortunio grave e nessun incidente sul lavoro mortale. Si segnala, inoltre, che per quanto riguarda OVS non sono stati rilevati riconoscimenti di malattie professionali.

Tabella 34 - Indice infortuni dipendenti Italia²⁸

	2023	2022
Totale ore lavorate	11.311.189	11.131.090
N.ro di infortuni accorsi ai dipendenti (>1gg di assenza)	76	82
Di cui infortuni gravi	1	-
Indice di frequenza degli infortuni (n.ro di infortuni x1.000.000/n.ro ore lavorate)	6,7	7,4
Indice di frequenza degli infortuni gravi	0,1	-

Con riferimento al deposito di Pontenure, nel corso del 2023 si sono registrati 29 infortuni non gravi a fronte di 792.816 ore lavorate, sostanzialmente in linea con il 2022.

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.

²⁸ Si considera infortunio 'grave', come definito da Standard GRI, un infortunio che comporta un'assenza pari o superiore a 180 giorni.

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 umane²⁹.

Tabella 35 - Numero di persone in sede che ricevono valutazione delle performance

	2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Managers - Dirigenti	61	17	57	18
Professionals - Quadri	105	96	98	83
Employees - Impiegato	110	310	134	497
Totale	276	423	289	598

Tabella 36 - Numero di persone nei punti vendita che ricevono valutazione delle performance

	2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Store Managers	317	352	334	487
Altri ruoli	84	248	47	87
Totale	401	600	381	574

Ambiente – Consumi energetici

Il consumo energetico complessivo del Gruppo OVS, determinato dal consumo di energia elettrica e di combustibili fossili, ammonta a 651.733 GJ. Va evidenziato che tale valore deriva da consumi diretti³⁰ per 586.197 GJ di cui 501.833 GJ provenienti da fonti rinnovabili³¹ (**86%**) 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.

È da evidenziare come il consumo energetico per mq si sia ridotto del 5% per i negozi che sono la principale fonte dei consumi, grazie a programmi di energy saving che hanno visto coinvolto principalmente il personale di negozio.

Nelle seguenti tabelle viene riportato il consumo elettrico generato direttamente da OVS SpA.

²⁹ Il dato non include le società estere. Tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 95% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31/01/24.

³⁰ Per consumi diretti si intendono consumi energetici derivanti da contratti di fornitura intestati a società del Gruppo. I consumi indiretti derivano da contratti intestati a terze parti (tipicamente centri commerciali) che sono successivamente riaddebitati a OVS. Su tali consumi OVS non esercita un controllo operativo, ma vengono comunque rappresentati per completezza di informazione.

³¹ OVS considera fonti rinnovabili la luce solare, il vento, il ciclo dell'acqua, le maree, le onde, il calore geotermico e alcune biomasse, ovvero le fonti di energia non soggette a esaurimento, in una scala temporale umana.

Tabella 37 - Consumo energetico aggregato in Italia³²

	2023					2022				
	Consumi diretti		Consumi indiretti			Consumi diretti		Consumi indiretti		
GJ	Sede	Punti vendita	Punti vendita	Deposito	Totale	Sede	Punti vendita	Punti vendita	Deposito	Totale
Energia elettrica	10.620	495.673	43.861	19.938	570.092	10.556	513.683	49.951	19.500	593.691
Combustibili fossili	1.815	39.058	347	1.390	42.610	2.296	47.191	211	2.050	51.747
Teleriscaldamento	-	15.173	-	-	15.173	-	14.362	-	-	14.362
Totale	12.435	549.904	44.208	21.328	627.875	12.852	575.235	50.162	21.550	659.800
Energia/Personale (GJ/hc)	14	86		-	80,07	14	91		-	84,95
Energia/mq (GJ/mq)	0,58	0,80		0,19	0,71	0,61	0,84		0,19	0,76

Tabella 38 - Consumo energetico aggregato negli altri paesi³³

	2023			2022		
GJ	Sedi	Punti vendita	Totale	Sedi	Punti vendita	Totale
Energia elettrica	1.474	5.579	7.053	1.376	5.297	6.673
Combustibili fossili	596	212	808	664	212	876
Teleriscaldamento	-	-	0	-	-	0
Totale	2.070	5.791	7.861	2.039	5.509	7.548
Energia/Personale (GJ/hc)	7	41	18	7	36	16
Energia/mq (GJ/mq)	0,42	0,94	0,71	0,37	0,81	0,61

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

Nel 2023 OVS ha prodotto 5.667 GJ di elettricità da pannelli fotovoltaici³⁴, in aumento rispetto ai 4.475 prodotti nel 2022. Si prevede che la produzione di energia rinnovabile subirà un notevole incremento nei prossimi anni, dato il programma di installazione di parchi fotovoltaici.

³² Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2024. Inoltre, si segnala che dalla tabella sono esclusi i consumi di combustibili fossili per autotrazione che sono riportati separatamente in seguito.

³³ Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2024. Nel perimetro estero, i consumi di energia sono tutti derivanti da contratti di fornitura intestati alle società del gruppo.

³⁴ Comprende la quota di produzione dell'impianto presso il deposito.

Dal 2017 il fabbisogno di energia elettrica acquistata direttamente da OVS in Italia viene per policy aziendale coperto da energia verde certificata. Il valore totale di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili è di 504.926 GJ su 506,293GJ, pari al 99,7% del consumo complessivo.

OVS prosegue il suo percorso nell'eliminazione di combustibili fossili consumati direttamente con una riduzione del 11% (55.452 GJ nel 2023 rispetto a 62.520 GJ nel 2022).

Tabella 39 - Consumi di combustibile fossile in Italia (smc per Metano, Lt per Gasolio, Benzina e GPL)

	2023					2022				
	Consumi diretti		Consumi di terzi			Consumi diretti		Consumi di terzi		
	Sedi	Punti vendita	Punti vendita	Deposito	Totale	Sedi	Punti vendita	Punti vendita	Deposito	Totale
Gas naturale	50.560	684.290	9.662	38.733	783.245	67.762	842.447	5.870	57.112	968.191
Gasolio per riscaldamento	-	397.672	-	-	397.672	1.200	465.654	-	-	466.854
GPL	-	8.300	-	-	8.300	-	8.800	-	-	8.800
Benzina per autotrazione	49.770	-	-	-	49.770	28.482	-	-	-	28.482
Gasolio per autotrazione	360.810	-	-	-	360.810	337.047	-	-	-	337.047

I consumi di combustibili fossili per autotrazione sono calcolati assumendo che l'80% dei consumi delle auto aziendali assegnate in benefit siano attribuiti a spostamenti di lavoro. Inoltre si considerano i consumi rilevati tramite il sistema di note spese come allocati al 100% a spostamenti di lavoro.

Volendo indirizzare un miglioramento anche a livello di filiera, OVS monitora i consumi energetici nella propria supply chain grazie alla piattaforma Worldly.

Nella tabella seguente riportiamo i consumi energetici dei fornitori Tier 1 di OVS che rappresentano il 92% del volume produttivo. Il valore dell'energia consumata è stato ottenuto da una rielaborazione di dati da Worldly ponderando i consumi complessivi di ciascun impianto produttivo alla percentuale di produzione allocata a OVS.

Tabella 40 - Consumi di energia nella supply chain in GJ

Paese	Rinnovabile	Non rinnovabile o non nota	Total
Bangladesh	376,51	1.118.404,26	1.118.780,77
China	8.245,80	299.709,49	307.955,28
Myanmar	1.415,28	110.728,06	112.143,34
Pakistan	32.671,87	60.861,32	93.533,19
India	108,16	33.028,07	33.136,23
Cambodia	2.729,48	1.472,04	4.201,52
Vietnam	1.846,84	1.262,91	3.109,75
Turkey	0,00	78,52	78,52

Paese	Rinnovabile	Non rinnovabile o non nota	Total
Tunisia	0,00	19,93	19,93
TOTALE	47.393,94	1.625.564,60	1.672.958,54
	2,83%	97,17%	

Come si evince dai dati riportati l'utilizzo di energia rinnovabile è ancora limitato a circa il 3% del consumo complessivo ed è prevalentemente associato all'energia da biomassa.

Tabella 41 - Ripartizione di energia nella supply chain per fonte in GJ

Paese	Non rinnovabile o non nota			Rinnovabile					TOTALE
	Elettricità da rete	Vapore	Combustibili fossili	Biodiesel	Biomassa	Solare termico	Elettricità rinnovabile e da terzi	Elettricità da fotovoltaico	
Bangladesh	62.281	470	1.055.653	0	106	1	0	269	1.118.781
China	23.276	255.925	20.508	27	6.076	0	1.142	1.002	307.955
Myanmar	97.653	0	13.075	0	1.415	0	0	0	112.143
Pakistan	16.122	18.120	26.619	0	31.356	0	0	1.316	93.533
India	11.056	24	21.948	5	99	0	0	4	33.136
Cambodia	1.355	0	117	0	2.729	0	0	0	4.202
Vietnam	1.223	0	40	0	1.847	0	0	0	3.110
Turkey	22	0	57	0	0	0	0	0	79
Tunisia	7	0	13	0	0	0	0	0	20
TOTALE	212.996	274.539	1.138.029	32	43.628	1	1.142	2.591	1.672.959

Ambiente - Emissioni di CO₂ Scope 1 e 2

Nel 2023 le emissioni Scope 1 di OVS in Italia sono pari a 8.393 tCO₂e³⁵ in leggero aumento del 4,26% rispetto al 2022, ma in riduzione del 27% rispetto alla baseline del 2019.

L'incremento rispetto all'anno precedente dipende da una maggior percorrenza chilometrica delle auto aziendali (+13% rispetto al 2022) e, soprattutto, da interventi straordinari di manutenzione sugli impianti di climatizzazione a seguito di fughe di gas HFC.

Tabella 42 - Emissioni Scope 1 in Italia (tCO₂e)

		2023	2022
Combustione stazionaria	Gas naturale	1.498	1.825
	Gasolio per riscaldamento	1.096	1.288

³⁵ Per il calcolo delle emissioni CO₂e è stato utilizzato il fattore DEFRA 2023.

		2023	2022
	GPL	13	14
Combustione mobile	Benzina per autotrazione	104	62
	Gasolio per autotrazione	906	862
Emissioni fuggitive	Gas refrigeranti	4.775	4.000
Totale		8.393	8.050

Le emissioni Scope 1 per il perimetro estero sono pari a 97 tCO₂e imputabili prevalentemente al consumo di gasolio per riscaldamento (rispetto a 68 tCO₂e del 2022).

Per quanto riguarda le emissioni Scope 2 Market-Based, in Italia registriamo una riduzione del 45% rispetto allo scorso esercizio, grazie all'acquisto del 99,7% dell'energia elettrica di origine rinnovabile.

Tabella 43 - Emissioni Scope 2 (tCO₂e) - Market based in Italia³⁶

	2023	2022
Energia elettrica rinnovabile non a zero emissioni	60	293
Energia elettrica non rinnovabile	174	839
Teleriscaldamento	757	681
Totale	990	1.812

Tabella 44 - Emissioni Scope 2 (tCO₂e) - Market based negli altri paesi³⁷

	2023	2022
Energia elettrica non rinnovabile	849	764

Le emissioni di Scope 2 location - based ammontano nel 2023 a 41.754 tCO₂e in Italia e a 677 tCO₂e all'estero³⁸.

Le emissioni Scope 2 sono in riduzione del 45% rispetto allo scorso anno e in aumento del 51% rispetto alla baseline del 2019³⁹ per un maggior ricorso al teleriscaldamento in sostituzione di alcune caldaie a gasolio. Tale variazione pertanto è da leggersi in senso positivo poiché funzionale ad una strutturale riduzione delle emissioni da combustione stazionaria nello Scope 1.

Cumulativamente, infatti, emissioni Scope 1 e 2 si sono ridotte del 22,3% rispetto alla baseline del 2019, coerente con gli obiettivi di decarbonizzazione approvati da SBTi.

³⁶ Per il calcolo delle emissioni CO₂ sono stati utilizzati i fattori AIB 2022, DEFRA 2023 e ISPRA 2023.

³⁷ Per il calcolo delle emissioni CO₂ sono stati utilizzati i fattori AIB 2022 e TERNA 2019.

³⁸ Le emissioni location-based 2022 erano pari a 37.914 tCO₂e, valore rettificato rispetto a 39.022 tCO₂e per una correzione del calcolo.

³⁹ Si specifica che, con riferimento alle emissioni Scope 1 e Scope 2, nel corso del 2022 si è reso necessario rivedere il calcolo delle emissioni della baseline 2019, per integrare alcuni interventi correttivi. Maggiori dettagli e specifiche sulle metodologie di calcolo sono presenti nella Dichiarazione Non Finanziaria 2022 (paragrafo Revisione Baseline 2019).

È da notare inoltre che la differenza tra le emissioni Scope 2 location based e le emissioni Scope 2 market based è pari a 40.767 tCO₂e che rappresenta la quota di emissioni evitate grazie alle strategie di decarbonizzazione basate sull'autoproduzione e l'acquisto di energia rinnovabile.

Ambiente – Revisione baseline 2019 Scope 3

Nel corso del 2023 è stato necessario correggere un errore materiale nel valore baseline della categoria Beni e Servizi acquistati. Tale correzione si è resa necessaria poiché nel 2019 era stato utilizzato un fattore emissivo ridotto per valorizzare le emissioni derivanti dalla quantità di cotone proveniente da coltivazioni certificate Better Cotton. Tuttavia, come anche evidenziato nella pubblicazione di Textile Exchange "Preferred Fiber & Materials Matrix", non è possibile attribuire effetti di riduzione delle emissioni al cotone "Better Cotton". Per tale ragione, pur mantenendo inalterato il complessivo meccanismo di calcolo, è stato applicato al cotone Better Cotton il fattore emissivo riferito al cotone convenzionale. Tale variazione ha determinato un incremento delle emissioni di cui alla Categoria 1 dello scope 3 pari a 22.861 tCO₂e, portando il valore complessivo di tale voce a 291.538 tCO₂e (rispetto a 268.677 tCO₂e).

La stessa correzione è stata apportata al calcolo delle emissioni del 2022 che sono riportate nelle seguenti tabelle con il valore corretto.

Ambiente – Emissioni di CO₂ Scope 3

OVS analizza periodicamente le emissioni Scope 3, per conoscere meglio gli impatti che induce nella propria value-chain e definire le più efficaci strategie di riduzione della carbon footprint complessiva. L'analisi periodica consente di rendere la valutazione dell'impatto sempre più accurata e di poter scegliere le migliori strategie per ridurlo.

Tabella 45 - Emissioni Scope 3 (tCO₂e)

Categoria	Descrizione	2023	2022
1. Acquisto di beni e servizi	Materie prime, lavorazioni, packaging, materiali accessori di punto vendita	299.776 ⁴⁰	323.620 ⁴¹
2. Beni strumentali	Incremento Immobilizzazioni materiali	78.105	55.304
3. Attività legate ai combustibili e all'energia	Emissioni da ciclo di vita dell'energia	1.760	9.667
4. Trasporti a monte e a valle	Trasporti inbound e outbound	21.108	15.134 ⁴²
5. Rifiuti generati nelle operations	Smaltimento rifiuti di punto vendita, sede e depositi	10.029	9.204
8. Beni in leasing/affitto	Consumi energetici da contratti non intestati a OVS	5.589	6.347

⁴⁰ Le emissioni della categoria 1 si dividono come segue (in tCO₂e):

- Materie prime 92.710
- Processi produttivi 140.692
- Packaging 16.077
- Materiali accessori 10.403
- Prodotti di terzi 39,894

⁴¹ Le emissioni derivanti dall'acquisto di beni e servizi 2022 sono pari a 323.620 tCO₂e, valore rettificato rispetto a 300.992 per una correzione del calcolo.

⁴² Le emissioni derivanti da trasporti a monte e a valle 2022 sono pari a 15.134 tCO₂e, valore rettificato rispetto a 15.095 per una correzione del calcolo.

Categoria	Descrizione	2023	2022
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	Smaltimento prodotti a fine vita da parte del consumatore	17.940	17.727
13. Beni concessi in leasing/affitto	Consumi energetici da contratti non intestati a OVS	2.285	2.057
14. Franchises	Emissioni legate al consumo energetico dei negozi affiliati	10.384	9.843
Totale		446.976	448.903⁴³

Le categorie "6. Business Travel" e "7. Employee commuting" sono non significative rappresentando meno del 1% delle emissioni complessive. Le categorie "9. Downstream transportation and distribution", "10. Processing of sold products" e "15. Investments" sono non applicabili. La categoria "11. Use of sold products" è esclusa in quanto opzionale per il settore abbigliamento, poiché non vi sono emissioni dirette imputabili all'uso del prodotto, ma solo indirettamente attraverso la cura del capo.

Complessivamente le emissioni Scope 3 si sono ridotte dello 0,4%. Tuttavia tale risultato tiene conto di un significativo aumento delle emissioni relative alla voce "2. Beni strumentali" (+41%) dovute principalmente ad attività indirizzate alla riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 e relative al programma di installazione di impianti fotovoltaici presso i punti vendita.

Nel 2021 OVS ha definito dei target di riduzione delle emissioni Scope 3 sulle categorie particolarmente rilevanti e dove vi sono significativi margini di intervento.

Tabella 46 - Emissioni Scope 3 oggetto del piano di riduzione (in tCO₂e)

Categoria	2023	2022	Baseline ⁴⁴ 2019
1. Beni e servizi acquistati ⁴⁵	249.479	273.837	291.538
4. Trasporto e distribuzione upstream	21.108	15.476	29.284
Totale	270.587	288.971	320.822
<i>Variazione vs anno precedente</i>	-6,4%		
<i>Variazione vs Baseline</i>	-15,7%		
Carbon Intensity su Fatturato consolidato (tCO₂e/milioni di EUR)	173,49	187,14	232,66
<i>Variazione vs anno precedente</i>	-7,74%		
<i>Variazione vs baseline</i>	-25,43%		

Come si evince dalla tabella precedente, grazie a un portafoglio di materie prime migliorato con una maggior selezione di materiali a ridotto impatto, le emissioni Scope 3 si sono ridotte del 6,4% rispetto

⁴³ Il totale delle emissioni Scope 3 2022 è pari a 448.903 tCO₂e, valore rettificato rispetto a 426.237 per una correzione del calcolo.

⁴⁴ Si veda paragrafo "Ambiente - Revisione baseline 2019 - Scope 3"

⁴⁵ Gli obiettivi di riduzione delle emissioni della categoria "Beni e servizi acquistati" sono focalizzati sui prodotti di abbigliamento house-brand che nel 2023 rappresentano l'83% delle emissioni della categoria. Sono pertanto escluse le emissioni da prodotti sviluppati da marchi terzi o non afferenti alla categoria abbigliamento (cosmesi, arredo casa, ecc) e i materiali espositivi dei negozi.

al 2022 e del 15,7% rispetto al 2019. Il risultato è in linea rispetto al piano di decarbonizzazione, nonostante un maggior ricorso alle spedizioni via aerea dovute alla situazione straordinaria che ha caratterizzato il traffico navale nel canale di Suez alla fine dell'esercizio.

La performance di riduzione è ancora migliore se analizzata rispetto all'evoluzione del business rapportando le emissioni al fatturato consolidato, raggiungendo nel 2023 un miglioramento del - 7,74% rispetto al 2022 e del -25,43% rispetto alla baseline del 2019.

Analizzando le emissioni riferite alle categorie 1 e 4 riportate nella tabella precedente, possiamo vedere come si distribuiscono coerentemente con i volumi produttivi. Nella rappresentazione seguente riportiamo le emissioni Scope 3 di dette categorie allocate a ciascun paese di produzione secondo un criterio Location-Based. Le emissioni riferite al trasporto sono state allocate al paese di spedizione.

Tabella 47 - Breakdown emissioni Scope 3 per paese produttivo

Made In	tCO2e	%
BANGLADESH	155.961,35	57,64%
CINA	49.793,64	18,40%
INDIA	26.872,39	9,93%
MYANMAR	14.509,96	5,36%
PAKISTAN	12.157,40	4,49%
ITALIA	6.056,74	2,24%
VIETNAM	2.244,23	0,83%
TUNISIA	1.701,79	0,63%
CAMBOGIA	415,35	0,15%
TURCHIA	358,22	0,13%
ROMANIA, BULGARIA	261,19	0,10%
ALBANIA	136,81	0,05%
MAROCCO	104,33	0,04%
PORTOGALLO	12,78	0,00%
GRECIA	0,84	0,00%
TOTALE	270.587,00	100,00%

Rispetto alla tabella 9 "Ordinato di merce per made-in", alcuni paesi non sono riportati perché i fornitori ivi operanti realizzano prodotti esclusi dal perimetro del piano di riduzione delle emissioni.

In linea con il piano di decarbonizzazione aziendale, OVS intende proseguire il percorso di riduzione delle emissioni indirette attraverso alcune leve principali:

- incremento dell'utilizzo di materiali a emissioni ridotte fino al 90% entro il 2030
- supporto della filiera in programmi di decarbonizzazione per raggiungere un target del 100% di elettricità rinnovabile entro il 2040 (nel 2023 è meno del 2%)
- completa eliminazione dell'utilizzo di caldaie a carbone che attualmente rappresentano la fonte dell'1,2% delle emissioni della nostra supply chain) entro il 2030.

L'approccio di OVS alla Carbon Neutrality

OVS si è impegnata negli ultimi anni a implementare le raccomandazioni della Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)⁴⁶. Di seguito, si riportano le azioni e lo stato di avanzamento in relazione alle 4 aree del framework:

Governance: come evidenziato nell'analisi di materialità, la Lotta al cambiamento climatico e la gestione dell'impronta ambientale del Gruppo è stata valutata, sia internamente sia dagli stakeholder coinvolti, come una delle principali priorità di OVS. In linea con questi risultati, è stata adottata una Environmental and Local Community Policy, in cui si esplicita l'impegno nel rendere consapevole ogni persona che lavora con OVS, a qualsiasi titolo, dell'impatto delle sue attività sul clima e nel coinvolgerla nelle attività di riduzione del suo contributo al cambiamento climatico. Come tutte le tematiche in ambito di sostenibilità, le decisioni e le azioni da intraprendere in relazione al cambiamento climatico vengono supervisionate e approvate dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (si veda paragrafo "Governance della sostenibilità"), e vengono formalizzate all'interno di un Piano di sostenibilità, aggiornato nel 2023.

Strategia: nel corso del 2023 è stata definita e approvata la nuova strategia di sostenibilità del Gruppo, grazie anche ad un estensivo coinvolgimento delle funzioni aziendali, per cui si rimanda al paragrafo "Strategia di sostenibilità". L'impegno del Gruppo si consolida in quattro pilastri considerate le aree di maggior impatto per OVS e per cui sono stati identificati e definiti specifici obiettivi di miglioramento, sia qualitativi sia quantitativi: "Design for circularity", "Being fair and transparent", "Design a better work", "Making fashion a better choice". Considerata la sua pervasività e trasversalità, abbiamo scelto di declinare la nostra strategia di lotta al cambiamento climatico all'interno di ciascun pilastro, andando a considerare gli impatti per tutte le attività di business.

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

Metriche & Target: a ottobre 2021, sono stati definiti degli obiettivi di riduzione al 2030 delle emissioni, approvati da Science Based Targets Initiative. Le emissioni oggetto di riduzione sono riferite a Scope 1&2 e Scope 3 limitatamente alle categorie "Beni e Servizi acquistati" e "Trasporti e distribuzione upstream", tenendo come anno di riferimento il 2019, che viene considerato l'anno base dell'inventario e per i futuri monitoraggi delle emissioni.

Ambiente – Consumi idrici

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

⁴⁶ La TCFD ha esaurito il suo mandato il 12 ottobre 2023. Il monitoraggio dei progressi delle imprese in materia di informativa sul clima è stato affidato alla Fondazione IFRS, su richiesta del Financial Stability Board (FSB). Dal prossimo anno, OVS adeguerà la propria rendicontazione in materia di clima, in linea con i principali standard di rendicontazione.

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. Nel corso del 2023 oltre il 52% dell'assortimento di jeans è realizzato con sistemi a ridotto consumo di acqua che utilizzano tecnologie quali sistemi ad osmosi inversa per il riciclo delle acque reflue, tinture a getto con rapporto bagno ridotto e/o sbiancamenti con ozono.

Nel 2023 il consumo d'acqua del Gruppo OVS è di 539.253 mc, in calo del 10% rispetto al 2022.

Il 99% dei consumi idrici diretti si concentra in Italia, con un consumo pari a 537.733 mc. I dati dei consumi idrici del deposito vengono riportati in tabella, ma va tuttavia evidenziato che tali consumi derivano da un contratto non intestato a OVS S.p.A.

Tabella 48 - Consumi acqua dolce⁴⁷

	2023			2022		
Consumi (mc)	Acque sotterranee	Acque di terze parti	Totale	Acque sotterranee	Acque di terze parti	Totale
Sede	-	31.844	31.844	-	30.397	30.397
Store	88.140	409.659	497.799	80.693	477.223	557.917
Deposito	-	9.610	9.610	-	8.320	8.320
Totale	88.140	451.102	539.253	80.693	515.940	596.634

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

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

Si segnala, inoltre, che alcune sedi e negozi del Gruppo sono situati in aree del mondo con un elevato rischio idrico (water stress indicator). Per la determinazione dei consumi avvenuti nelle predette aree OVS si avvale del Aqeduct Tool sviluppato dal World Resources Institute⁴⁸. In tale ambito vengono considerati i consumi d'acqua che avvengono in zone geografiche con un fattore di Water Stress

⁴⁷ Con acqua dolce si intende acqua contenente ≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali.

⁴⁸ 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/aqeduct> e sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna "baseline water stress".

classificato come “extremely high” (scarsità estrema) e “high” (scarsità). Secondo l’analisi condotta, 358.453,26 mc di acqua prelevata (pari al 71% del consumo complessivo) proviene da aree soggette a water stress.

Per quanto riguarda invece l’acqua utilizzata nella nostra supply chain, sono stati stimati i consumi, applicando il metodo ReCipe2016 alla base del calcolo di Eco Valore. Il consumo che ne risulta è pari a circa 42 milioni di m³ (di cui il circa il 93% nella produzione dei materiali e il residuo nelle lavorazioni successive).

Tale consumo avviene per circa il 97% in zone soggette a stress idrico (alto o molto alto) e, seppur in coerenza con i dati di settore, richiede che OVS ponga una particolare attenzione alle iniziative per la salvaguardia delle risorse idriche lungo tutta la catena del valore.

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

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

Ambiente – Rifiuti⁴⁹

Negli ultimi anni, OVS ha prestato una crescente attenzione al contenimento dei rifiuti prodotti nell’intero ciclo produttivo, sono state intraprese alcune importanti azioni:

- dal 2013 è attiva la raccolta di abiti usati in negozio, e fino al 2023 sono stati raccolti oltre 1.400 ton di capi garantendo loro una seconda vita attraverso riutilizzo nei mercati dell’abbigliamento usato o attraverso processi di riciclo;
- il ciclo di vita degli imballaggi è stato ottimizzato attraverso l’utilizzo di poly bag in plastica riciclata e una più efficiente gestione degli appendini, realizzati anch’essi in plastica riciclata. Sono stati introdotti appendini in legno in dotazione ai negozi per ridurre le necessità di acquisto di appendini nuovi;
- gli imballaggi secondari impiegati nella logistica dei processi distributivi sono riutilizzati più volte per ridurre lo spreco di carta;
- sono state adottate politiche di ‘acquisto verde’ che prevedono il ricorso prevalente a carta riciclata o certificata FSC.

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

Di seguito, si riporta la quantità di rifiuti prodotti nel 2023 che è pari a 11.824,66 tonnellate.

Tabella 49 - Produzione totale rifiuti

	2023			2022		
Valori in tonnellate	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Totale rifiuti	4.013,00	93,54	7.718,12	3.769,22	98,48	7.165,25

⁴⁹ Si segnala che i dati relativi ai rifiuti fanno riferimento al perimetro italiano e includono il deposito di Pontenure.

Aggregato	11.824,66	11.032,95⁵⁰
------------------	------------------	-------------------------------

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 50 - Produzione di rifiuti non pericolosi (t)

	2023			2022		
Rifiuti non pericolosi	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Carta e Cartone	3.591	32,66	2.652,97	3.312,46	40,36	2.456,86
Imballaggi Misti	420	25,75	2.598,90	454	27,18	2.466,44
Plastica	-	-	2.223,20	-	-	1.990,58
Abbigliamento	-	-	2,64	-	-	0,02
Legno	2	-	11,38	3	-	8,51
Toner	-	0,06	3,13	-	-	3,24
Metallo-ferro e acciaio	-	-	11,89	-	-	17,36
Batterie non pericolose	-	0,13	0,27	-	0,11	0,19
Rifiuti Ingombranti	-	-	150,01	-	-	200,15
Apparecchiature fuori uso	-	4,44	13,12	-	2,32	7,28
Vetro	-	0,45	2,38	-	0,34	0,67
Indifferenziata ⁵¹	-	13,11	37,91	-	12,88	7,11
Organici ⁵²	-	14,99	-	-	14,73	-
Gas in contenitori a pressione ⁵³	-	-	-	-	-	0,103
Altri materiali ⁵⁴	-	-	3,70	-	-	1,91
Totale	4.013,00	91,59	7.711,50	3.769,22	97,92	7.160,42

⁵⁰ Si segnalano alcune revisioni ai dati riportati rispetto alla DNF 2022. Nello specifico è stato rettificato *Rifiuti totale sede* in 98,48 rispetto a 70,87, *Aggregato rifiuti totali* in 11.032,95 rispetto a 11.005,34. In tabella 50 è stato rettificato *totale rifiuti non pericolosi sede* in 97,92 rispetto a 70,31. In tabella 52 è stato rettificato *Totale rifiuti avviati al riciclo* in 9.820,09 rispetto a 9.805,36, *Totale rifiuti conferiti in discarica* in 17,28 rispetto a 4,40, *Totale metodo di smaltimento e di recupero rifiuti non pericolosi* in 11.027,57 rispetto a 10.999,96 e *Totale metodo di smaltimento e di recupero* 11.032,95 vs 11.005,34

⁵¹ Il dato puntuale non è pervenuto dal fornitore, pertanto abbiamo determinato il valore mediante stima applicando la media pro capite generata nel 2021 (ultimo dato consuntivo disponibile) al numero di persone nel 2023 e nel 2022.

⁵² Vedi nota precedente.

⁵³ In questa voce vengono rendicontati vecchi estintori il cui ritiro è stato fatto in via eccezionale.

⁵⁴ In questa voce vengono rendicontati dei residui di rifiuti di cantiere.

Tabella 51 - Produzione di rifiuti pericolosi (t)

	2023			2022		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Rifiuti pericolosi						
Batterie pericolose	-	-	0,19	-	-	0,63
Tubi fluorescenti	-	0,21	3,75	-	0,26	2,45
Apparecchiature contenenti CFC	-	-	-	-	-	0,03
Apparecchiature fuori uso	-	1,74	2,37	-	0,30	1,44
Pitture e vernici contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	-	-	-	-	-	0,08
Rifiuti organici contenenti sostanze pericolose ⁵⁵	-	-	-	-	-	0,11
Assorbenti materiali filtranti ⁵⁶	-	-	-	-	-	0,05
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose ⁵⁷	-	-	0,32	-	-	0,04
Totale	0	1,95	6,62	0	0,56	4,83

Per quanto attiene ai metodi di smaltimento dei rifiuti generati dal Gruppo, l'93% dei rifiuti prodotti è stato avviato al riciclo, circa il 3% è destinato all'incenerimento con recupero di energia. Circa il 4% viene destinato a smaltimento termico e il restante 0,03% è confluito in discarica.

Tabella 52 - Metodo di smaltimento e di recupero

Metodologie di smaltimento e di recupero dei rifiuti prodotti	2023			2022		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Riciclo ⁵⁸	7,65	10.958,61	10.966,26	4,80	9.820,09	9.824,89
Incenerimento (con recupero di energia)	0,42	380,97	381,39	0,26	539,00	539,26
Incenerimento (senza recupero di energia)	0,51	460,28	460,79	0,31	651,20	651,52
Conferimento in discarica ⁵⁹	-	16,22	16,22	0,002	17,28	17,28

⁵⁵ In questa voce vengono rendicontati articoli di profumeria, come smalti e profumi, che contengono sostanze infiammabili.

⁵⁶ In questa voce vengono rendicontati filtri derivanti da condizionatori il cui ritiro è stato fatto in via eccezionale.

⁵⁷ In questa voce vengono rendicontati contenitori con residui di vernice.

⁵⁸ I rifiuti classificati come organici sono stati allocati a riciclo.

⁵⁹ I rifiuti classificati come indifferenziati, poiché calcolati a stima, sono stati prudenzialmente allocati al conferimento in discarica

Metodologie di smaltimento e di recupero dei rifiuti prodotti	2023			2022		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Totale	8,58	11.816,08	11.824,66	5,38	11.027,57	11.032,95

Per quanto riguarda la produzione di rifiuti nella supply chain, OVS ha stimato una produzione complessiva di 6.850 ton⁶⁰ presso i fornitori Tier 1.

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.

Tabella 53 - Spaccato del riutilizzo dello "scarto" pre-consumo nel 2023

Quantità	2023	2022
Beneficenza	17.973	164.978
Stock	7.951.850	7.023.367
Macero	9.226	36.443
Ricondizionati	14.488.801	10.852.548
Totale dell'invenduto	22.467.850	18.077.336

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

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

⁶⁰ Rielaborazione dati da Worldly Analytics.

OVS monitora costantemente l'utilizzo degli imballi logistici riutilizzandone il più possibile. Già da molti anni ha dato il via al progetto RIUTILIZZAMI per il recupero e riutilizzo degli imballi impiegati nel centro logistico e dei colli inviati agli store. Nel corso del 2023, il programma RIUTILIZZAMI, ha consentito di riutilizzare 1.252.031 cartoni.

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.

Dal 2021 il packaging primario di prodotto non utilizza plastica vergine, avendola sostituita con supporti in cartoncino o in plastica riciclata.

Prodotto e materie prime

OVS, nel corso del 2023, ha realizzato 196.740.204 milioni di capi di abbigliamento e accessori, 4.463.314 articoli per la casa oltre a 30.070.085 articoli di profumeria.

In particolare, per quanto riguarda l'abbigliamento, le materie prime utilizzate provengono per oltre il 72% da fonti rinnovabili, in controtendenza rispetto ai trend di settore che vede il poliestere coprire circa i due terzi dei consumi di fibre tessili nel mondo.

Tabella 54 - Breakdown materiali (ton)⁶¹

Materiale	Derivante da fonti rinnovabili	2023	%	2022	%
Cotone	Sì	21.140	64,68%	23.151	67,15%
Poliestere	No	6.149	18,81%	5.502	15,96%
Viscosa	Sì	1.383	4,23%	1.409	4,09%
Acrilico	No	1.151	3,52%	1.254	3,64%
Poliammide	No	849	2,60%	1.130	3,28%
Lino	Sì	307	0,94%	408	1,18%
Elastan	No	299	0,91%	343	0,99%
Lana	Sì	99	0,30%	192	0,56%
Poliuretano	No	141	0,43%	150	0,44%
Altri Rinnovabili		774	2,37%	695	2,01%
Altri Non Rinnovabili		391	1,20%	244	0,71%
Totale		32.683	100,00%	34.478	100,00%

Il materiale principale è rappresentato dal cotone, che viene approvvigionato coerentemente con una politica di *sourcing* che privilegia coltivazioni certificate secondo il *Better Cotton Standard*, cotone proveniente da agricoltura biologica o cotone riciclato.

⁶¹ I dati riportati sono stimati a partire dal peso di ciascun prodotto ordinato.

Nel 2023 OVS ha ottenuto crediti BCCU (*Better Cotton Claim Units*) corrispondenti a 25.020 tonnellate di cotone in balle. Sono stati realizzati capi in cotone biologico per 2.785 tonnellate oltre a 151 ton di cotone riciclato.

Al netto degli scarti di lavorazione lungo la filiera, tali risultati hanno consentito di mantenere il 100% dell'approvvigionamento di cotone da fonti più sostenibili.

Inoltre, la scelta di OVS di non accettare compromessi in relazione alle aree di sourcing, ha da tempo portato l'azienda ad escludere la possibilità di approvvigionamento dalla regione dello Xinjiang, area che produce circa il 20% del cotone a livello globale. Tale area è oggetto di una controversia internazionale in relazione al possibile sfruttamento della minoranza etnica uigura.

Per quanto riguarda gli altri materiali derivanti da fonti rinnovabili, il 63% della viscosa proviene da fonti di cellulosa certificate FSC, in aumento rispetto al 2022.

Per migliorare la sostenibilità dei propri prodotti realizzati con materiali non rinnovabili, OVS privilegia la scelta di fibre riciclate: il 22% del poliestere e il 5% della poliammide, usati nel 2023, provengono da processi di riciclo.

Circa il 53% dell'abbigliamento house-brand, è realizzato da una filiera certificata OEKO – TEX 100, a garanzia della sicurezza dei capi. Questo dato è ancora migliore se analizzato con specifico riferimento alla collezione bambino, dove la copertura arriva al 79%.

La tassonomia europea

Introduzione al Regolamento UE N.2020/852 sulla Tassonomia

Il presente esercizio coincide con il terzo anno di applicazione del Regolamento UE n.2020/852 sulla Tassonomia Europea (di seguito indicato come "Tassonomia", "Tassonomia Europea" o "Regolamento"), entrato in vigore il 12 luglio 2020. Il Regolamento coinvolge OVS, in quanto ente di interesse pubblico che deve redigere una Dichiarazione di carattere Non Finanziario ai sensi dei requisiti della Direttiva 2014/95/UE, recepita in Italia attraverso il D.Lgs. 254/2016.

L'obiettivo della Tassonomia è stabilire un sistema di classificazione univoco, a livello comunitario, utile alla definizione delle attività economiche considerate eco-sostenibili, evitando la diffusione di pratiche di *greenwashing* e aumentando la trasparenza verso gli stakeholder esterni.

A tal fine, all'interno del Regolamento sono identificati sei obiettivi di carattere ambientale: mitigazione al cambiamento climatico, adattamento al cambiamento climatico, uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e controllo dell'inquinamento, protezione e ripristino della biodiversità e degli eco-sistemi.

La Tassonomia europea stabilisce pertanto i requisiti che un'attività economica deve soddisfare per essere identificata come "ecosostenibile", e quindi allineata a specifici criteri espressi nel Regolamento stesso e nei relativi atti delegati, ovvero:

- **Soddisfare i criteri di contributo sostanziale** definiti dal Regolamento per ciascuna tipologia di attività economica. Tali criteri, specifici per ciascuna attività e per i rispettivi obiettivi, e individuati su base scientifica, descrivono le condizioni da rispettare per poter contribuire in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi stessi.
- **Non arrecare danno significativo** (Do Not Significant Harm – DNSH) a nessuno degli altri obiettivi ambientali.
- **Rispettare le garanzie minime di salvaguardia** riconoscendo l'importanza dei diritti umani e delle norme internazionali relativamente ai diritti dei lavoratori, alla tassazione, alla concorrenza leale e alla corruzione.

Rispetto a quanto descritto sopra, si precisa che l'insieme dei criteri di contributo sostanziale e dei criteri di DNSH sono definiti come criteri di vaglio tecnico.

Nel 2021 la Commissione europea ha adottato il *Climate Delegated Act (EU) 2021/2139* (di seguito indicato come "*Climate Delegated Act*") che disciplina i primi due obiettivi climatici (mitigazione e adattamento), stabilendone i relativi criteri di vaglio tecnico. Successivamente, il Regolamento delegato (EU) 2023/2486 ha fornito i criteri di vaglio tecnico relativamente ai restanti quattro obiettivi ambientali.

In relazione all'esercizio 2023, il Regolamento prevede che le aziende pubblichino un'informativa secondo quanto previsto dal *Disclosure Delegated Act (EU) 2021/2178* e dalle sue successive integrazioni (di seguito indicato come "*Disclosure Delegated Act*"), indicando non solo le attività economiche ammissibili, ma anche la quota parte di costi e ricavi allineata alla Tassonomia, con riferimento ai sei obiettivi ambientali. Le aziende sono tenute a pubblicare indicatori quantitativi di prestazione economica (KPI) – ossia quote di fatturato, spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) – riconducibili alle attività economiche ammissibili e allineate alla Tassonomia.

L'analisi di ammissibilità e di allineamento di OVS

Le attività di business svolte da OVS non rientrano all'interno di quelle elencate dal *Climate Delegated Act*, pertanto il Gruppo non genera fatturato ammissibile (e pertanto CapEx e OpEx ad esso associati) rispetto agli obiettivi climatici disciplinati dalla Tassonomia.

Tuttavia, in linea con quanto richiesto dalla normativa, il Gruppo ha valutato le attività ammissibili con riferimento alle voci di CapEx (Annex I del *Disclosure Delegated Act*, par. 1.1.2.2 punto (c)) relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia e a singole misure che consentono alle attività di ridurre il profilo emissivo di OVS.

In particolare, le seguenti attività sono state individuate come ammissibili:

- "7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici", correlata all'installazione di sistemi di gestione dell'energia negli edifici di OVS;
- "7.6 - Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per l'energia rinnovabile" riferita all'installazione di pannelli fotovoltaici (attività indicata nell'art. 7.6 punto (a)) e alla realizzazione di impianti a pompa di calore (attività indicata nell'art. 7.6 punto (c)) negli edifici di proprietà o gestiti da OVS.

Inoltre, il Gruppo sta realizzando un polo per l'innovazione tecnologica e centro di recupero dei capi d'abbigliamento, potenzialmente riconducibile all'attività "7.1 - Costruzione di nuovi edifici" (Regolamento delegato (EU) 2021/2139). Tuttavia, l'attività è stata ritenuta per ora non ammissibile in quanto ancora in corso di realizzazione nel 2023.

Una volta terminata la valutazione di ammissibilità si è proceduto alla valutazione dell'allineamento, attraverso l'applicazione dei criteri di vaglio tecnico e delle garanzie minime di salvaguardia.

Contributo sostanziale

Ai fini della valutazione dell'allineamento, le attività ammissibili devono risultare conformi ai criteri di contributo sostanziale specifici per le singole attività.

Con riferimento all'attività 7.5, l'installazione di sistemi di gestione dell'energia negli edifici di OVS è stata ritenuta allineata al criterio di contributo sostanziale di cui al punto b) *installazione, manutenzione e riparazione di sistemi di automazione e controllo degli edifici, sistemi di gestione dell'energia degli edifici (BEMS, building energy management systems), sistemi di controllo dell'illuminazione e sistemi di gestione dell'energia (EMS, energy management systems)*. L'attività contribuisce in maniera sostanziale all'obiettivo della Tassonomia "Mitigazione dei cambiamenti climatici".

Con riferimento all'attività 7.6 punto a, l'installazione di pannelli fotovoltaici effettuata da terzi è stata ritenuta allineata al criterio di contributo sostanziale di cui al punto a) *installazione, manutenzione e riparazione di sistemi solari fotovoltaici e delle attrezzature tecniche accessorie*. L'attività contribuisce in maniera sostanziale all'obiettivo della Tassonomia "Mitigazione dei cambiamenti climatici".

Con riferimento invece all'attività 7.6 punto c, l'installazione di pompe di calore effettuata da terzi è stata ritenuta allineata al criterio di contributo sostanziale di cui al punto c) *installazione, manutenzione, riparazione e potenziamento di pompe di calore che contribuiscono agli obiettivi in materia di energie rinnovabili nel settore del calore e del freddo conformemente alla direttiva (UE) 2018/2001 e delle attrezzature tecniche accessorie*. L'attività contribuisce in maniera sostanziale all'obiettivo della Tassonomia "Mitigazione dei cambiamenti climatici".

Do Not Significant Harm

Il Gruppo OVS ha valutato, per ciascuna attività economica ammissibile, la relativa conformità ai criteri "Do No Significant Harm" (DNSH) al fine di garantire che tali attività economiche non arrechino danni significativi agli altri obiettivi ambientali previsti dal Regolamento.

Per tutte le attività valutate il criterio DNSH è presente solamente per l'obiettivo di adattamento ai cambiamenti climatici, con riferimento all'Appendice A dell'Allegato I del *Climate Delegated Act*. In particolare, l'Appendice A prevede che il soggetto che svolge l'attività realizzi un'analisi di identificazione e valutazione della vulnerabilità della stessa ai rischi climatici fisici di natura cronica e acuta, valutando anche soluzioni di adattamento che possano ridurre tali rischi.

Per quanto concerne i criteri "Do Not Significant Harm" relativi alle attività di installazione di sistemi di Energy Management System, l'analisi è stata condotta ipotizzando una vita utile di 10 anni. Il sistema è composto da sensori installati all'interno dei locali, pannelli di controllo e software di gestione. Vista la sua natura, nessuno dei rischi fisici climatici indicati dalla tabella individuabile nell'appendice A, Allegato I, del regolamento delegato (EU) 2021/2139 è stato identificato come materiale.

Per quanto riguarda i criteri "Do Not Significant Harm" relativi alle attività di installazione di 52 generatori fotovoltaici, è stata effettuata una prima analisi di identificazione dei rischi materiali tra quelli indicati con l'ipotesi di una vita utile di 30 anni. Per ciascuno dei suddetti rischi sono state indicate le strategie di adattamento relative.

In dettaglio i rischi ritenuti materiali e rilevanti per questa attività sono riportati di seguito:

Tabella 55 - Rischi materiali e soluzioni di mitigazione sistemi di Energy Management System

Rischio Fisico	Materialità (30 anni)	Rilevanza (Alta/Media/ Bassa)	Valutazione e/o implementazione di soluzioni di mitigazione
Cambiamento della temperatura (aria, acque dolci, acque marine)	SI	Media	Il rischio è stato valutato e ha portato alla scelta di impianti che funzionano con temperature tra -40°C e +85°C
Stress termico	SI		
Variabilità della temperatura	SI		

Intrusione salina	SI	Bassa	Seppur riconosciuta la materialità in termini assoluti del rischio, nel caso specifico esso è stato ritenuto scarsamente rilevante data la collocazione degli impianti lontana da aree soggette al fenomeno. In ogni caso, parte dei moduli installati sono caratterizzati da un'elevata resistenza all'intrusione salina
Ondata di calore	SI	Bassa	Il rischio è stato valutato e ha portato alla scelta di impianti che funzionano con temperature tra -40°C e +85°C
Ondata di freddo/gelata	SI	Bassa	Il rischio è stato valutato e ha portato alla scelta di impianti che funzionano con temperature tra -40°C e +85°C
Ciclone, uragano, tifone	SI	Alta	I moduli installati sono certificati IEC 61215, quindi resistenti alla pressione di 2.400 Pa per 1h, tale pressione corrisponde a venti superiori ai 220 km/h. Inoltre, la progettazione degli impianti ha incluso uno studio dei venti secondo normativa al fine di determinare le zavorre di cui dotare gli impianti stessi per minimizzare i rischi.
Tempesta (comprese quelle di neve, polvere o sabbia)	SI		
Tromba d'aria	SI		
Forti precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	SI	Alta	I moduli installati sono certificati IEC 61215, quindi resistenti a impatti plurimi (nello specifico 11) in differenti punti di sfere di ghiaccio del diametro di 2,5 cm proiettate alla velocità di 23 m/s.

Infine, in merito all'analisi svolta sugli investimenti relativi all'installazione di 2 pompe di calore la materialità dei rischi è da ritenersi rilevante solo per uno dei due impianti, che è quello che trova la sua collocazione all'esterno dello stabile. La vita utile ipotizzata per queste unità è di 15 anni. Anche in questo caso, per ciascuno dei rischi sono state valutate le strategie di adattamento relative qualora l'impianto non fosse già intrinsecamente resiliente agli stessi, come indicato, ad esempio, per i rischi relativi al cambio delle temperature.

Nello specifico:

Tabella 56 - Rischi materiali e soluzioni di mitigazione pompa di calore

Rischio Fisico	Materialità (15 anni)	Rilevanza (Alta/Media/ Bassa)	Valutazione e/o implementazione di soluzioni di mitigazione
-----------------------	----------------------------------	--	--

Cambiamento della temperatura (aria, acque dolci, acque marine)	SI	Bassa	Operatività per raffreddamento tra -5 C° e 52 C° Operatività per riscaldamento tra -20 C° e 15 C°
Variabilità della temperatura	SI	Bassa	Operatività per raffreddamento tra -5 C° e 52 C° Operatività per riscaldamento tra -20 C° e 15 C°
Cambiamento del regime dei venti	SI	Bassa	Valutata l'applicazione di guide di protezione per il flusso dell'aria e l'installazione dell'unità esterna in senso perpendicolare al flusso ordinario dei venti
Cambiamento del regime e del tipo di precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	SI	Media	Valutata l'applicazione di cappe di protezione all'unità esterna.
Ciclone, uragano, tifone	SI	Media	La minimizzazione di questo rischio prevede l'installazione su fondamenta di cemento spesso almeno 120 mm con elementi di fissaggio M10 x 70mm. È stata inoltre valutata l'applicazione di guide di protezione per il flusso dell'aria e l'installazione dell'unità esterna in senso perpendicolare al flusso ordinario dei venti.
Tempesta (comprese quelle di neve, polvere o sabbia)	SI	Bassa	
Tromba d'aria	SI	Media	
Forti precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	SI	Media	Valutata l'applicazione di guide di protezione per il flusso dell'aria, e di una cassaforma in alluminio per la protezione dalla grandine.

Garanzie Minime di Salvaguardia

Il Gruppo ha analizzato il proprio livello di adesione ai principi richiamati dall'Articolo 18 del Regolamento (EU) 2020/852, che definisce le garanzie minime di salvaguardia, volte a garantire che un'attività economica sia svolta nel rispetto dei principi indicati da:

- le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- i Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani, compresi quelli stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

OVS ha quindi implementato delle procedure, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Platform on Sustainable Finance⁶², verificando il rispetto di tali garanzie di salvaguardia da parte dei fornitori

⁶² Final Report on Minimum Safeguards, ottobre 2022

del Gruppo correlati alle attività identificate come ammissibili, al fine di verificare la conformità agli standard per la condotta responsabile come disciplinati dalla normativa internazionale.

Il Gruppo si è dotato di strumenti rivolti alla promozione del rispetto delle garanzie minime di salvaguardia, sia internamente che esternamente all'organizzazione. Tra questi rientrano:

- **Codice Etico di Gruppo:** attraverso il quale OVS si impegna a operare secondo i principi di onestà e sicurezza, lealtà e rispetto delle persone e dell'ambiente, nonché al rispetto delle normative e dei regolamenti vigenti. Il Codice viene condiviso non solo con tutti i dipendenti dell'Azienda, ma anche con tutti i nuovi fornitori, i quali vengono coinvolti nel core-business della Società e ai quali viene chiesto di controfirmare il Codice e di rispettare le sue disposizioni.
- **Modello 231:** il quale definisce la struttura aziendale, le sue modalità di gestione e impegna l'azienda nell'operare assicurando il rispetto delle condizioni di correttezza, trasparenza e di legalità nella conduzione degli affari delle proprie attività.
- **Politica su Lavoro e Diritti Umani:** attraverso la quale OVS si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani, nella conduzione delle proprie attività richiedendo la piena condivisione della stessa visione a tutti coloro che collaborano con il Gruppo, inclusi i fornitori.
- **Due Diligence sui fornitori:** il Gruppo presidia in maniera continuativa il livello di rischio dei propri fornitori relativamente a tematiche ambientali e sociali, conducendo regolarmente approfondite attività di audit, tali attività sono però soprattutto focalizzate sui fornitori di OVS con collaborazione continua e correlati al core-business, dove risiedono i rischi più significativi.

Con riferimento alle attività economiche oggetto di valutazione ai fini della Tassonomia, pur se marginali rispetto al *core-business* di OVS, l'azienda utilizza comunque gli strumenti predette. Tuttavia l'attività di due diligence sulla tutela dei diritti umani e di diritti dei lavoratori da parte delle aziende coinvolte nella catena di fornitura delle attività stesse è stata condotta in modo coerente con una valutazione di rischio basso. OVS ha pertanto richiesto e analizzato una serie di documenti prodotti dai fornitori e/o certificati da parte di enti terzi dai quali si evince la corretta gestione di attività potenzialmente esposte al rischio di violazione di diritti umani e dei lavoratori e ha valutato positivamente le misure implementate dalle aziende coinvolte come fornitrici.

Metodologia di calcolo dei KPI - Accounting Policy

I paragrafi successivi presentano in dettaglio le metodologie utilizzate per raccogliere le informazioni e i dati necessari al calcolo dei KPI.

TURNOVER

In linea con il *Disclosure Delegated Act*, per il calcolo della quota di Turnover, il Gruppo ha considerato le seguenti componenti:

- **denominatore:** fatturato netto derivante dalla vendita di beni, al netto degli sconti sulle vendite e delle imposte sul valore aggiunto direttamente connessi al fatturato. Per evitare *double counting*, le partite intercompany sono state elise e non concorrono alla determinazione del KPI. Di conseguenza, il denominatore (1.535.800 migliaia di Euro) del KPI corrisponde alla voce "Ricavi", presentata nella Nota 7.23 – Ricavi del bilancio consolidato del Gruppo – ed è in linea con le disposizioni previste dallo IAS 1, par.82 (a);
- **numeratore:** il Gruppo non ha ottenuto ricavi da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili e/o allineate agli obiettivi della Tassonomia. Pertanto, il numeratore del KPI di Turnover è risultato essere pari a 0.

CAPEX

Il Gruppo, per il calcolo del denominatore del KPI di CapEx, ha considerato le *addition* incorse nel periodo di riferimento relative ad asset materiali (sviluppo e ristrutturazione di asset aziendali), ad asset immateriali (brevetti, software e costi di ricerca e sviluppo capitalizzata) e a *Right of Use Asset* (RoU). L'approccio utilizzato per l'estrazione delle suddette numeriche ha previsto un'analisi puntuale della reportistica gestionale riportante gli investimenti condotti nel corso dell'esercizio da tutte le Società all'interno del perimetro di consolidamento.

Per il calcolo della quota di CapEx, il Gruppo ha considerato le seguenti componenti:

- **denominatore:** per il calcolo del denominatore, il Gruppo ha considerato gli incrementi di attività materiali contabilizzate secondo il principio contabile IAS 16 – nota 6.8 della relazione finanziaria annuale –, di attività immateriali contabilizzate secondo il principio contabile IAS 38, al netto dell'avviamento, che è stato invece escluso – nota 6.10 della relazione finanziaria annuale – e di leasing contabilizzati secondo il principio contabile IFRS 16 – nota 6.9 della relazione finanziaria annuale. Tale analisi ha restituito un valore totale riferito all'esercizio 2023 pari a: 94.400 migliaia di Euro.
- **numeratore:** al fine della determinazione del numeratore, si sono considerati gli incrementi relativi all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche ammissibili alla tassonomia, e a singole misure che consentono alle attività obiettivo di ridurre il profilo emissivo del Gruppo. A questo proposito, il Gruppo ha incluso nel numeratore del KPI gli incrementi agli attivi materiali relativi alle seguenti attività:
 - 7.6 - Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per l'energia rinnovabile (2.700 migliaia di Euro)
 - 7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici (1.400 migliaia di Euro)

OPEX

Per il calcolo della quota di OpEx, il Gruppo ha considerato le seguenti componenti:

- **denominatore:** per il calcolo del denominatore si è proceduto con un'analisi puntuale del piano dei conti, individuando gli item associabili alle categorie di costo espressamente citate dal Disclosure Delegated Act.

Nello specifico:

- costi di R&D non capitalizzati relativi a progetti interni ed esterni, dai quali è stata eliminata la componente di costi relativi alle attività di "managing" dei progetti R&D svolti, come da raccomandazioni della Commissione Europea⁶³. Come spese connesse alle attività di "managing" del progetto sono stati individuati tutti i costi non capitalizzati incorsi durante l'anno relativi al Project Management dei progetti di R&D.;
- Short term lease, per cui sono stati considerati tutti gli item del piano dei conti relativi ai leasing contabilizzati in Conto Economico, in quanto relativi a contratti di durata inferiore ai 12 mesi e quindi rappresentativi di esenzione da contabilizzazione secondo IFRS 16;
- Costi relativi alle manutenzioni e riparazioni, incorse durante l'esercizio, su edifici e strumentazione IT. Per questa categoria sono stati considerati i costi relativi ad attività

⁶³ Chiarimento fornito dalla *Commission Notice 2022/C 385/01 di Ottobre 2022* - "Commission Notice on the interpretation of certain legal provisions of the Disclosures Delegated Act under Article 8 of EU Taxonomy Regulation on the reporting of eligible economic activities and assets".

di manutenzione e riparazione svolte internamente, oltre alle manutenzioni commissionate a società terze. All'interno dei conti relativi alle manutenzioni e riparazioni sono state considerate anche le ristrutturazioni agli edifici assimilabili al concetto di "misure di rinnovamento degli edifici", menzionato dal Disclosure Delegated Act.;

- La categoria di costi associati al "day-to-day servicing of assets" è stata identificata in riferimento ai costi di pulizia;

Il risultato di tali analisi ha determinato un valore pari a 65.800 migliaia di Euro.

- **Numeratore:** A seguito delle analisi condotte dal Gruppo sulle attività economiche individuate come ammissibili, è stato rilevato un valore del numeratore del KPI di Opex pari a 60.000 Euro.

Tabella 57. Turnover KPI

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale							Criteri DNSH («non arrecare danno significativo»)						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di fatturato allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
Attività economiche	Codice (1)	Fatturato	Quota di fatturato, anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità					
Testo		€	%	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	%	A	T	
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																				
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%			
Di cui abilitanti		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%	A		
Di cui di transizione		0	0%	0%						Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%		T	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																				
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		0	0%													0%				
Turnover delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)		0	0%													0%				
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia		0	100%																	
TOTALE (A+B)		1.535.800.000	100%																	

1) Il Codice costituisce l'abbreviazione dell'obiettivo pertinente al quale l'attività economica può dare un contributo sostanziale, nonché il numero della sezione dell'attività nell'allegato pertinente che copre l'obiettivo, ossia:

- Mitigazione dei cambiamenti climatici: CCM
- Adattamento ai cambiamenti climatici: CCA
- Risorse idriche e marine: WTR
- Economia circolare: CE
- Prevenzione e controllo dell'inquinamento: PPC
- Biodiversità ed ecosistemi: BIO

2) Sì – L'attività è ammissibile alla tassonomia e allineata alla tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente

No – L'attività è ammissibile alla tassonomia ma non è allineata alla tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente

N/AM – Non ammissibile; l'attività non è ammissibile alla tassonomia per l'obiettivo pertinente

Tabelle riepilogative - TURNOVER

Tabella 57.1 Turnover KPI

Quota di fatturato/Fatturato totale		
Obiettivi	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Tabella 58 CapEx KPI

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale						Criteri DNSH («non arrecare danno significativo»)						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di CapEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione	
Attività economiche	Codice (1)	CapEx	Quota di CapEx, anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità					
Testo		€	%	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	%	A	T	
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
A.1. CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																				
Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici (CapEx C)	CCM 7.5	1.400.000	1.48%	Si	No	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%			
Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili (CapEx C)	CCM 7.6	2.700.000	2.86%	Si	No	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%			
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		4.100.000	4.34%	4.34%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%			
Di cui abilitanti		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%	A		
Di cui di transizione		0	0%	0%						Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%		T	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																				
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		0	0%															0%		
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)		4.100.000	4.34%															0%		
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia		90.300.000	95.66%																	
TOTALE (A+B)		94.400.000	100%																	

1) Il Codice costituisce l'abbreviazione dell'obiettivo pertinente al quale l'attività economica può dare un contributo sostanziale, nonché il numero della sezione dell'attività nell'allegato pertinente che copre l'obiettivo, ossia:

- Mitigazione dei cambiamenti climatici: CCM.
- Adattamento ai cambiamenti climatici: CCA.
- Risorse idriche e marine: WTR.
- Economia circolare: CE.
- Prevenzione e controllo dell'inquinamento: PPC.
- Biodiversità ed ecosistemi: BIO

2) Sì – L'attività è ammissibile alla tassonomia e allineata alla tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente

No – L'attività è ammissibile alla tassonomia ma non è allineata alla tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente

N/AM – Non ammissibile; l'attività non è ammissibile alla tassonomia per l'obiettivo pertinente

Tabelle riepilogative - CapEx

Tabella 58.1 Turnover KPI

CapEx di fatturato/CapEx totale		
Obiettivi	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	4,34%	4,34%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Tabella 59 OpEx KPI

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale						Criteri DNSH («non arrecare danno significativo»)						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di OpEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
Attività economiche	Codice (1)	OpEx	Quota di OpEx, anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Si/No	%	A	T
Testo		€	%	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si; No; N/AM (2)	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	%	A	T
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
A.1. OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																			
Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili (OpEx C)	CCM 7.6	60.000	0.09%	Si	No	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%		
OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		60.000	0.09%	0.09%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%		
Di cui abilitanti		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%	A	
Di cui di transizione		0	0%	0%						Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0%		T
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																			
OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		0	0%														0%		
OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)		60.000	0.09%														0%		
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia		65.740.000	99.91%																
TOTALE (A+B)		65.800.000	100%																

1) Il Codice costituisce l'abbreviazione dell'obiettivo pertinente al quale l'attività economica può dare un contributo sostanziale, nonché il numero della sezione dell'attività nell'allegato pertinente che copre l'obiettivo, ossia:

- Mitigazione dei cambiamenti climatici: CCM.
- Adattamento ai cambiamenti climatici: CCA.
- Risorse idriche e marine: WTR.
- Economia circolare: CE.
- Prevenzione e controllo dell'inquinamento: PPC.
- Biodiversità ed ecosistemi: BIO

2) Sì – L'attività è ammissibile alla tassonomia e allineata alla tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente
 No – L'attività è ammissibile alla tassonomia ma non è allineata alla tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente
 N/AM – Non ammissibile; l'attività non è ammissibile alla tassonomia per l'obiettivo pertinente

Tabelle riepilogative - OpEx

Tabella 59.1 Turnover KPI

Quota di OpEx/OpEx totale		
Obiettivi	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,09%	0,09%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Disclosure sulle attività connesse al nucleare e ai gas fossili

Attività legate al nucleare		
1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	NO
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	NO
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza.	NO
Attività legate ai gas fossili		
4	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
5	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
6	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	NO

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 2024 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 finanziari⁶⁴.

Il presente documento è pubblicato con cadenza annuale. I dati si riferiscono, salvo diversa indicazione, al periodo che intercorre dal 1° febbraio 2023 al 31 gennaio 2024, 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 2024. Si precisa inoltre che tutti i negozi diretti sono inclusi nel perimetro, mentre i negozi in franchising e il centro logistico di Pontenure risultano esclusi, salvo diversamente indicato. I negozi in Germania e negli Stati Uniti, aperti nel novembre 2022, sono stati esclusi dal perimetro in quanto considerati non materiali. 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.

Si precisa che è stato eseguito un restatement delle emissioni Scope 3 riferite alla baseline e all'anno 2022, come descritto al paragrafo Ambiente – Revisione baseline 2019 Scope 3.

Ulteriori restatement riguardano le emissioni Scope 2 location based ed i rifiuti come specificato nei paragrafi Ambiente – Emissioni di CO2 Scope 1 e 2 e Ambiente – Rifiuti

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

A partire dall'esercizio fiscale 2019, OVS ha definito una Procedura interna per la Redazione della Dichiarazione Non Finanziaria formalmente approvata, allo scopo di definire il processo di raccolta e approvazione delle informazioni non finanziarie oggetto di rendicontazione, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 254/2016. I destinatari della procedura sono i soggetti facenti capo agli Enti/Direzioni aziendali che sono individuati per la raccolta, il controllo e l'attestazione dei dati e delle informazioni non finanziarie, nonché i soggetti/organismi 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.

⁶⁴ Per il dettaglio si veda il paragrafo 'Enterprise Risk Management e Gestione dei Rischi non Finanziari'.

I dati e le informazioni della presente Dichiarazione sono riferibili a eventi accaduti nel corso dell'esercizio di riferimento sopra indicato, derivanti dall'attività di impresa della società, rilevanti in base all'analisi di materialità effettuata in conformità al Decreto. Nell'ambito del processo di raccolta dati, le specifiche funzioni responsabili degli ambiti oggetto di rendicontazione, hanno fornito i dati di loro competenza, utilizzando estrazioni dai sistemi informativi aziendali, dalla fatturazione e dalla reportistica interna ed esterna, sotto il coordinamento delle funzioni Investor Relations e Corporate Sustainability.

I dati vengono rappresentati a consuntivo, salvo diversamente indicato.

Il presente documento è stato redatto in conformità ai nuovi GRI Standards 2021 (in accordance). Lo standard GRI 303: Acqua e scarichi idrici e 306: Rifiuti sono stati aggiornati rispettivamente alla versione 2018 e 2020; è stato inoltre rendicontato 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 17 aprile 2024 ed è disponibile sul sito web del Gruppo www.ovscorporate.it.

Sede legale e contatti

Sede Legale	Contatti
OVS S.p.A. Via Terraglio, 17 30174 – Venezia Mestre	Simone Colombo – Head of Corporate Sustainability (sustainability@ovs.it) Enrico Giacomazzi – Head of Investor Relations (investor.relations@ovs.it)

GRI content index

Informativa Generale

Dichiarazione d'uso

Il Gruppo OVS ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 01.02.2023-31.01.2024

GRI Utilizzato

GRI 1: Principi fondamentali 2021

Standard di settore GRI pertinenti

Gli Standard per il settore Textile & Apparel non sono ancora disponibili

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Informativa generale - L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione					
GRI 2 - Informativa Generale - versione 2021	GRI 2-1 Dettagli Organizzativi	Sede legale e contatti			
		Struttura del gruppo			
		Chi siamo			
	GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica e guida alla lettura			
	GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Nota Metodologica e guida alla lettura			
		Sede legale e contatti			
GRI 2-4 Restatement delle informazioni	Nota Metodologica e guida alla lettura				
	GRI 2-5 Assurance esterna	Attestazione esterna			
Informativa generale - Attività e lavoratori					
GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Stakeholder e materialità			
		Supply chain			
	GRI 2-7 Dipendenti	Risorse umane - Organico			
	GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti	Risorse umane - Organico			
Informativa generale - Governance					

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 - Informativa Generali - versione 2021	GRI 2-9 Struttura e composizione della governance	Corporate Governance			
	GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Corporate Governance <i>Si rimanda alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" e alla "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" per ulteriori informazioni.</i>			
	GRI 2-11 Presidente del massimo organo di governo	Corporate Governance			
	GRI 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Profilo del gruppo Organigramma funzionale della sostenibilità			
	GRI 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Profilo del gruppo Organigramma funzionale della sostenibilità			
	GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governo della sostenibilità			
	GRI 2-15 Conflitti di interesse	Corporate Governance			
	GRI 2-16 Comunicazione delle criticità	Le attività di audit <i>Nel 2023 non sono state ricevute segnalazioni.</i>			
	GRI 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governo della sostenibilità			
	GRI 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Risorse umane - Retribuzione			
	GRI 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Risorse umane - Retribuzione			
	GRI 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Risorse umane - Retribuzione			
	GRI 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	<i>Il rapporto di retribuzione totale annuale è pari a 207,64. Il dato fa riferimento al perimetro Italia che rappresenta il 95% dell'organico di gruppo.</i>	2-21-b Perimetro Gruppo	Informazioni non disponibili/incomplete	Il dato fa riferimento al perimetro Italia che rappresenta il 95% dell'organico di gruppo.
	GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Framework di riferimento			
	GRI 2-23 Impegno in termini di policy	Il sistema di controllo interno			

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
	GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Il sistema di controllo interno			
	GRI 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Il sistema di controllo interno			
	GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Il sistema di controllo interno			
	GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti	<i>Nel corso del 2023 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti. Tuttavia, si sono verificati otto casi non significativi di irregolarità amministrative connesse allo smaltimento rifiuti. Per le suddette, sono state pagate sanzioni per un importo totale pari a 1.136,99 euro.</i>			
	GRI 2-28 Appartenenza ad associazioni	Collaborazioni con associazioni di settore			
Informativa generale - Coinvolgimento degli stakeholder					
GRI 2 - Informativa Generale - versione 2021	GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder e materialità Tabella: Mappa degli stakeholders			
	GRI 2-30 Contratti collettivi	<i>OVS adempie alle prescrizioni in materia di accordi di contrattazione collettiva applicando il CCNL di riferimento.</i>			
Informative sui temi materiali					
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Stakeholder e materialità			
	GRI 3-2 Elenco dei temi materiali	Stakeholder e materialità Tabella: Temi materiali e relativi impatti			
	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Stakeholder e materialità Tabella: Temi materiali e relativi impatti			
Indicatori di performance economica / Rapporto con le comunità locali/Benessere dei dipendenti					
GRI 201 - Performance economica - versione 2016	GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Performance economico-finanziaria Tabella: Conto economico a valore generato e distribuito (in migliaia di euro)			
	GRI 201-3 Copertura dei piani pensionistici definiti dall'organizzazione	Risorse umane - Retribuzione			
	GRI 201-4 Finanziamenti ricevuti dagli enti pubblici	<i>In Italia, OVS ha ottenuto finanziamenti da enti pubblici nel corso del 2023 per 3.134.005 euro prevalentemente riferiti al bonus energia e all'attività di design e ideazione estetica.</i>			

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
		Si rileva inoltre l'ottenimento della prima tranche di un contributo pubblico legato al Contratto di Programma siglato con la Regione Puglia (7.412.040 euro nel 2023).			
Presenza sul mercato - Benessere dei dipendenti/Diversità e inclusione					
GRI 202 - Presenza sul mercato - versione 2016	GRI 202-1 Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative	Risorse umane - Retribuzione Tabella: Confronto salario minimo di ingresso tra donne e uomini			
Impatti economici indiretti - Rapporto con le comunità locali					
GRI 203 - Impatti economici indiretti - versione 2016	GRI 203-1 Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi forniti principalmente per "pubblica utilità"				
Prassi di approvvigionamento - Diritti umani					
GRI 204 - Prassi di approvvigionamento - versione 2016	GRI 204-1 Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative	Supply chain Tabella: Fatturato fornitori terzi locali			
Anticorruzione - Lotta alla corruzione					
GRI 205 - Anticorruzione - versione 2016	GRI 205-3 Numero di casi di corruzione e azioni intraprese	Nel corso del 2023 non sono stati registrati casi di corruzione.			
Comportamento anti competitivo - Lotta alla corruzione					
GRI 206 - Comportamento anti competitivo - versione 2016	GRI 206-1 Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e rispettivi esiti	Nel corso del 2023 non sono state registrate azioni legali riferite a concorrenza sleale e antitrust.			
Tasse - Lotta alla corruzione					
GRI 207 - Tasse - versione 2019	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			
Indicatori di performance ambientale / Materiali - Economia circolare ed eco-design					
GRI 301 - Materiali - versione 2016	GRI 301-1 Materiali utilizzati	Prodotto e materie prime Tabella: Breakdown materiali (ton)			
	GRI 301-2 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Prodotto e materie prime Tabella: Breakdown materiali (ton)			

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
	GRI 301-3 Percentuale di prodotti recuperati e relativi materiali di imballaggio per categoria di prodotto	Prodotto e materie prime Tabella: Breakdown materiali (ton)			
Energia - Lotta al cambiamento climatico					
GRI 302 - Energia - versione 2016	GRI 302-1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Ambiente - Consumi energetici Tabella: Consumo energetico aggregato in Italia Tabella: Consumo energetico aggregato negli altri paesi			
	GRI 302-4 Riduzione dei consumi energetici	Ambiente - Consumi energetici			
Acqua e affluenti - Risorse idriche					
GRI 303 - Acqua ed effluenti - versione 2018	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: Consumi acqua dolce			
Biodiversità - Biodiversità e animal welfare					
GRI 304 - Biodiversità - versione 2016	GRI 304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	<i>Il Gruppo OVS non possiede né gestisce stabilimenti o sedi operative che sono situati in prossimità di aree protette o che comprendono aree protette o aree ad elevata biodiversità al di fuori di aree protette. Gli indicatori 304-2, 304-3, 304-4, 306-5 di conseguenza non sono applicabili.</i>			
	GRI 304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	n/a			
	GRI 304-3 Habitat protetti o ripristinati	n/a			
	GRI 304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni	n/a			
Emissioni - Lotta al cambiamento climatico					
GRI 305 - Emissioni - versione 2016	GRI 305-1 Emissioni di gas serra dirette (scope 1)	Ambiente - Emissioni di CO2 Scope 1 e 2 Tabella: Emissioni Scope 1 in Italia			
	GRI 305-2 Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (scope 2)	Ambiente - Emissioni di CO2 Scope 1 e 2 Tabella: Emissioni Scope 2 (tCO2e) - Market based in Italia			

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
		Tabella: Emissioni Scope 2 (tCO2e) – Market based negli altri paesi			
	GRI 305-3 Emissioni di gas serra indirette (Scope 3)	Ambiente - Emissioni di CO2 Scope 3 Tabella: Emissioni Scope 3 (tCO2e) Tabella: Emissioni Scope 3 oggetto del piano di riduzione (in tCO2e)			
	GRI 305-5 Riduzione delle emissioni di gas serra	Ambiente - Emissioni di CO2 Scope 1 e 2			
	GRI 305-6 Emissioni di ODS (Ozone-depleting substances)	Nel 2022, non ci sono state emissioni di sostanze ODS			
Rifiuti - Gestione dei rifiuti e fine vita					
GRI 306 - Rifiuti - versione 2020	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 Tabella: Produzione totale rifiuti Tabella: Produzione di rifiuti non pericolosi (t) Tabella: Produzione di rifiuti pericolosi (t) Tabella: Metodo di smaltimento e di recupero			
	GRI 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Ambiente - Rifiuti Tabella: Metodo di smaltimento e di recupero			
	GRI 306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Ambiente - Rifiuti Tabella: Metodo di smaltimento e di recupero			
Valutazione ambientale dei fornitori - Diritti umani					
GRI 308 - Valutazione ambientale dei fornitori - versione 2016	GRI 308-1 Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base dei criteri ambientali	Supply chain Tabella: Numero nuovi fornitori di prodotto valutati rispetto a parametri sociali e ambientali			
Indicatori di performance sociale / Occupazione - Benessere dei dipendenti					
GRI 401 - Occupazione - versione 2016	GRI 401-1 Numero totale di nuovi assunti e turnover per fasce di età, genere e aree geografiche	Risorse umane - Turnover Tabella: Assunzioni per genere e turnover in entrata Tabella: Assunzioni per fascia d'età e turnover in entrata Tabella: Cessazioni per genere e turnover in uscita			

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
		Tabella: Cessazioni per fascia d'età e turnover in uscita			
	GRI 401-3 Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	Risorse umane - Congedo parentale Tabella: Rientro al lavoro e retention dopo congedo parentale in Italia			
Salute e sicurezza sul lavoro - Salute e sicurezza dei lavoratori					
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro - versione 2018	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: Indice infortuni dipendenti Italia			
	GRI 403-10 Malattie professionali	Risorse umane - Salute e Sicurezza			
Formazione e istruzione - Formazione dei dipendenti					
GRI 404 - Formazione e istruzione - versione 2016	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			
Diversità e pari opportunità - Diversità e inclusione					
GRI 405	GRI 405-1 Composizione degli organi di governo e ripartizione del personale per genere, età, appartenenza alle	Composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale Risorse umane - Organico			

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
	categorie protette e altri indicatori di diversità	Tabella: Organico permanente per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di sede) Tabella: Organico permanente per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di sede) Tabella: Organico permanente per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di punto vendita) Tabella: Organico permanente per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di punto vendita) Tabella: Organico permanente in Italia per genere e fascia d'età Tabella: Organico permanente negli altri paesi per genere e fascia d'età			
Non discriminazione - Diversità e inclusione					
GRI 406 - Diversità e pari opportunità - versione 2016	GRI 406-1 Numero di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	Nel corso del 2022 OVS non ha registrato episodi legati a pratiche discriminatorie.			
Lavoro minorile - Diritti umani					
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	GRI 3--3 Gestione dei temi materiali	Supply chain Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari Tabella: Temi materiali e relativi impatti Tabella: Modalità di gestione dei rischi non finanziari			
GRI 408 - Lavoro minorile - versione 2016	GRI 408-1 Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile e delle misure intraprese	OVS opera in India, Bangladesh, Pakistan, Cambogia, Myanmar dove il rischio del ricorso al lavoro minorile pur se non elevato è comunque significativo. Tuttavia grazie ai processi di due diligence di OVS si ritiene che non vi siano fornitori specifici considerati a rischio significativo.			
Lavoro forzato o obbligatorio - Diritti umani					
GRI 409 - Lavoro forzato o obbligatorio - versione 2016	GRI 409-1 Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro forzato e delle misure intraprese	OVS opera in India, Myanmar, Cina, Cambogia dove il rischio del ricorso al lavoro forzato pur se non elevato è comunque significativo. Tuttavia grazie ai processi di due diligence di OVS si ritiene che non vi siano fornitori specifici considerati a rischio significativo.			
Diritti delle popolazioni indigene - Diritti umani					
GRI 411 - Diritti delle popolazioni indigene - versione 2016	GRI 411-1 Numero di violazioni dei diritti della comunità locale e azioni intraprese	Nel corso del 2023 OVS non ha registrato episodi di violazioni dei diritti umani.			
Comunità locali - Rapporto con le comunità locali					

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 413 - Comunità locali - versione 2016	GRI 413-2 Attività con attuali o potenziali impatti negativi sulla comunità locale	<i>Nel 2023 non sono state rilevate attività con impatti negativi sulla comunità locale.</i>			
Valutazione sociale dei fornitori - Diritti umani					
GRI 414 - Valutazione sociale dei fornitori - versione 2016	GRI 414-1 Percentuale di nuovi fornitori sottoposti a valutazione sulla base di criteri sociali	Supply chain Tabella: Numero nuovi fornitori di prodotto valutati rispetto a parametri ambientali e sociali			
Politica pubblica - Lotta alla corruzione					
GRI 415 - Politica pubblica - versione 2016	GRI 415-1 Contributi politici	<i>Nel corso del 2023 OVS non ha erogato contributi politici.</i>			
Salute e sicurezza dei clienti - Salute e sicurezza del consumatore					
GRI 416 - Salute e sicurezza dei clienti - versione 2016	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	<i>Nel corso del 2023 non si sono verificati casi significativi di non conformità a regolamenti in materia di salute e sicurezza dei prodotti. Un solo caso di minore entità è stato gestito in maniera tempestiva da OVS per presenza di sostanze regolamentate da REACH con limite fuori tolleranza.</i>			
Marketing ed etichettatura - Marketing responsabile					
GRI 417 - Marketing ed etichettatura - versione 2016	GRI 417-2 Casi di non conformità in relazione a informazione e etichettatura dei prodotti	<i>Nel corso del 2023 non si sono verificati casi significativi di non conformità in relazione a informazione e etichettatura dei prodotti.</i>			
	GRI 417-3 Casi di non conformità in relazione a comunicazione di marketing	<i>Nel corso del 2023 OVS non ha registrato episodi di non conformità in relazione a comunicazione di marketing.</i>			

Attestazione esterna



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Leone Pancaldo, 70
37138 VERONA VR
Telefono +39 045 8115111
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

*Al Consiglio di Amministrazione della
OVS S.p.A.*

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5, comma 1, lett. g), del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo OVS (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 gennaio 2024 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2024 (di seguito anche la "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della OVS S.p.A. per la DNF

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

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

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'art. 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.

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Limited, società di diritto inglese.

Ancona Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Catania Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Trieste Varese Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale N. 00709600159
R.E.A. Milano N. 512867
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25
20124 Milano MI ITALIA



Gruppo OVS

Relazione della società di revisione

31 gennaio 2024

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai 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 anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* 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 OVS S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli e 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 e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo *standard* di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo.
- 4 Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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



Gruppo OVS

Relazione della società di revisione

31 gennaio 2024

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

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

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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo OVS relativa all'esercizio chiuso al 31 gennaio 2024 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

Le nostre conclusioni sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo OVS non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Altri aspetti

La dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio chiuso al 31 gennaio 2023, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta a un esame limitato da parte di un altro revisore che, in data 10 maggio 2023, ha espresso su tale dichiarazione una conclusione senza rilievi.

Verona, 9 maggio 2024

KPMG S.p.A.

Gianluca Zaniboni
Socio

Sustainability-linked bond

Ad ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'emissione di un prestito obbligazionario sustainability-linked⁶⁵.

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

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

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

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

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

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

Al fine di garantire agli investitori aggiornamenti pubblici sullo stato dell'arte di ciascun KPI, sui relativi obiettivi e su qualsiasi altro evento significativo occorso nel corso dell'anno, OVS pubblicherà annualmente un Sustainability-linked Bond Progress Report ("SLB Progress Report") incluso all'interno del Report di Sostenibilità annuale del Gruppo (o DNF) entro e non oltre 120 giorni dopo ogni anno fiscale (che termina il 31 gennaio).

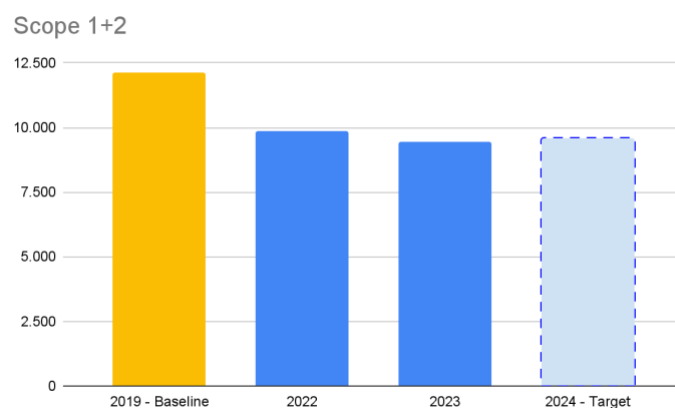
Di seguito si riporta lo stato di avanzamento dei singoli KPI.

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

Tabella 60 - Performance KPI1 2023 vs Baseline

Emissioni (tCO2eq)	Baseline 2019	Current year	Variazione	Target 2024
Scope 1 + 2	12.147	9.383	-22,8%	-21 %

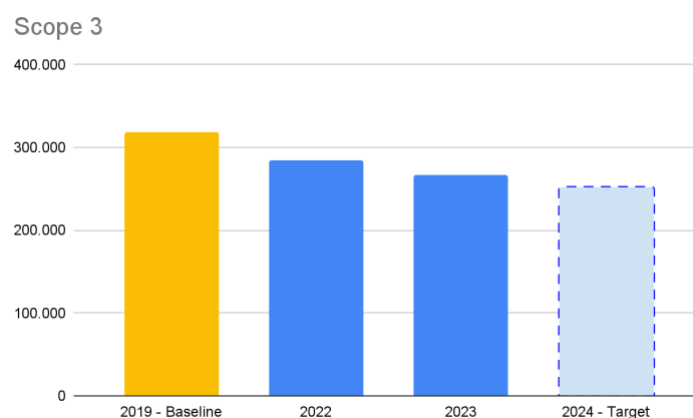
⁶⁵ Il Sustainability Linked Bond è allineato con Sustainability Bond Principles stabiliti da ICMA – International Capital Markets Association



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

Tabella 61 - Performance KPI2 2023 vs Baseline

Emissioni (tCO2eq)	Baseline 2019	Current year	Delta vs 2019 (%)	Target 2024
Scope 3	318.769	266.309	-16,5%	-21 %



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

Tabella 62 - Performance KPI3 2023

	Baseline 2019 ⁶⁶	Current year	Target 2024
Volume produttivo relativo a fornitori di abbigliamento housebrand Tier 1 registrati su Worldly	44%	100%	100%
Volume produttivo da fornitori verificati Higg FEM + FSLM	1%	68%	80%

⁶⁶ Si veda quanto riportato nel paragrafo "Ambiente - Revisione baseline 2019 Scope 3" della DNF 2023

Descrizione dei Sustainability Performance Targets

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

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

Il KPI1 presenta una riduzione del 22,8% rispetto alla baseline, anticipando di un anno il risultato atteso per il 2024.

Le emissioni scope 1 hanno avuto un incremento del 4,3% rispetto allo scorso anno e una riduzione del 27% rispetto alla baseline. L'incremento rispetto all'anno precedente dipende da una maggior percorrenza chilometrica delle auto aziendali (+13% rispetto al 2022) e, soprattutto, da interventi straordinari di manutenzione sugli impianti di climatizzazione a seguito di fughe di gas HFC.

Le emissioni Scope 2 sono in riduzione del 45% rispetto allo scorso anno e in aumento del 51% rispetto alla baseline del 2019⁶⁷ per un maggior ricorso al teleriscaldamento in sostituzione di alcune caldaie a gasolio. Tale variazione pertanto è da leggersi in senso positivo poiché funzionale ad una strutturale riduzione delle emissioni da combustione stazionaria nello Scope 1.

Tabella 63 - Dettaglio performance KPI1 2023

Emissioni (tCO ₂ eq)	Baseline 2019	Current year	Delta vs 2019 (%)	Target 2024
Scope 1	11.489	8.393	-27%	
Scope 2	658	990	50,6%	
Totale	12.147	9.383	-22,8%	- 21 %

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

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

Come riportato nel paragrafo "Ambiente - Revisione baseline 2019 Scope 3" della DNF 2023, nel corso del 2023 è stato necessario correggere un errore materiale nel valore baseline della categoria Beni e Servizi acquistati. Tale correzione si è resa necessaria poiché nel 2019 era stato utilizzato un fattore emissivo ridotto per valorizzare le emissioni derivanti dalla quantità di Cotone proveniente da coltivazioni certificate Better Cotton. Tuttavia, come anche evidenziato nella pubblicazione di Textile Exchange "Preferred Fiber & Materials Matrix", non è possibile attribuire effetti di riduzione delle emissioni al cotone "Better Cotton". Per tale ragione, pur mantenendo inalterato il complessivo meccanismo di calcolo, è stato applicato al cotone Better Cotton il fattore emissivo riferito al cotone convenzionale. Tale variazione ha determinato un incremento delle emissioni di cui alla Categoria 1

⁶⁷ Si specifica che, con riferimento alle emissioni Scope 1 e Scope 2, nel corso del 2022 si è reso necessario rivedere il calcolo delle emissioni della baseline 2019, per integrare alcuni interventi correttivi. Maggiori dettagli e specifiche sulle metodologie di calcolo sono presenti nella Dichiarazione Non Finanziaria 2022 (paragrafo Revisione Baseline 2019).

dello scope 3 pari a 22.861 tCO2e, portando il valore complessivo di tale voce a 291.538 tCO2e (rispetto a 268.677 tCO2e).

Come si evince dalla tabella seguente, grazie a un portafoglio di materie prime migliorato con una maggior selezione di materiali a ridotto impatto, il KPI2 ha registrato una riduzione del 16,5% rispetto al 2019. Il risultato è in linea rispetto al piano di decarbonizzazione, nonostante un maggior ricorso alle spedizioni via aerea dovute alla situazione straordinaria che ha caratterizzato il traffico navale nel canale di Suez alla fine dell'esercizio.

Tabella 64 - Dettaglio Performance KPI2 2023

Emissioni (tCO2eq)	Baseline 2019	Current year	Delta vs 2019 (%)	Target 2024
Beni e servizi acquistati	291.538	249.479	-14,4%	
Trasporto e distribuzione upstream ⁶⁸	27.231	16.830	-38,2%	
Totale	318.769	266.309	-16,5%	- 21 %

SPT 3: OVS si impegna a coinvolgere il 100% dei suoi fornitori sulla piattaforma Worldly⁶⁹ e ad acquistare almeno l'80% del volume produttivo da fornitori Tier 1 con entrambi i moduli Higg FEM e FSLM verificati da una terza parte entro il 2024.

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

Nel 2022 il volume produttivo relativo ai fornitori di abbigliamento housebrand registrati su Worldly è pari al 100 %. Il volume produttivo verificato tramite Higg Facility Environmental Module (FEM) è pari al 92% e tramite Higg Facility Social and Labour Module (FSLM) è pari al 70%. Entrambi gli indicatori sono in significativo aumento grazie al costante presidio garantito dagli Uffici Sourcing e in linea con le previsioni. La differenza nelle performance del programma di verifica tra il modulo FEM e il modulo FSLM è dovuta al fatto che il secondo è stato avviato in un secondo momento rispetto al primo.

La percentuale del volume produttivo da fornitori cui sono stati verificati entrambi i moduli è pari al 68%.

Tabella 65 - Dettaglio Performance KPI3 2023

	Baseline 2019	Current year	Target 2024
Volume produttivo relativo a fornitori di abbigliamento housebrand Tier 1 registrati su Worldly	44%	100%	100%
Volume produttivo da fornitore con verifica ⁷⁰ su Higg FEM	27%	92%	80%
Volume produttivo da fornitore con verifica ⁷¹ su Higg FSLM	1%	70%	80%

⁶⁸ Si evidenzia che nella categoria di Trasporto e Distribuzione Upstream, a differenza di quanto riportato per la Categoria 4 delle emissioni Scope 3 nel paragrafo "Ambiente - Emissioni di CO2 Scope 3" della DNF 2023, nel SPT2 non sono incluse le emissioni dei trasporti verso punto vendita pari a 2.053 tCO2e nell'anno baseline e a 4.278 tCO2e nel 2023.

⁶⁹ Il dato si riferisce al 100% del volume produttivo.

⁷⁰ Completata o in corso

⁷¹ Vedi nota precedente