

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

STERNE INTERNATIONAL SPA

Indice

Lettera agli stakeholder	03
1. Il Gruppo	05
1.1 Più di trent'anni di storia	06
1.2 Radici umbre, visione globale	07
1.3 Il modello di business	09
2. Il viaggio di Sterne nella sostenibilità	11
2.1 Definire le priorità: l'analisi di materialità	12
2.1.1 Il dialogo con gli stakeholder	13
2.1.2 I temi materiali	15
2.2. Il contributo di Sterne all'Agenda 2030	18
3. Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale	23
3.1 Una realtà fatta di persone	24
3.1.1 La composizione dell'organico aziendale	25
3.1.2 Benefit e retribuzioni	29
3.1.3 Formazione e sviluppo del capitale umano	32
3.1.4 L'impegno per la sicurezza e la salute sul lavoro	37
3.2 La scuola per i nuovi artigiani	39
3.3 Le iniziative di responsabilità sociale	42
4. Il rispetto per l'ambiente	44
4.1 La gestione della risorsa idrica	46
5. Governance aziendale	48
5.1 Struttura della governance	49
5.2 Anticorruzione e Codice Etico	51
5.3 La promozione di una filiera etica	54
5.3.1 Il valore del Made in Italy tra tradizione e innovazione	54
5.3.2 La tracciabilità dei capi e la valutazione dei fornitori	56
5.4 Il valore economico generato e distribuito	58
5.5. Gestione economico – finanziaria e fiscale	61
Nota metodologica	63
GRI Content Index	65



Lettera agli stakeholder

Per me e per la famiglia di Sterne International, la sostenibilità è un valore fondamentale, presente in ogni prodotto e processo, dalle mani degli artigiani, alle sedi dei nostri partner, agli scaffali dei nostri clienti, alle componenti dei nostri capi.

Sostenibilità, per noi, è anzitutto durabilità nel tempo. Non a caso, uno dei nostri valori fondanti è quello di non fare moda, ma creare capi che, grazie alla loro qualità, manifattura e unicità, conservino la propria bellezza nel tempo. Una bellezza che appunto non dipende dal trend estetico del momento, ma nasce dalla qualità e dalla cura con ogni prodotto viene realizzato.

Con questo primo Bilancio di Sostenibilità abbiamo scelto di compiere un passo importante: raccontare in modo trasparente il nostro percorso. Questo bilancio è uno strumento di responsabilità e ascolto, una testimonianza del nostro impegno in ambito ESG e un'occasione per condividere con i nostri stakeholder obiettivi, risultati e sfide. Per noi, trasparenza significa coinvolgere chi ci accompagna ogni giorno, creare connessioni autentiche e rafforzare quel senso di fiducia reciproca che è alla base di uno sviluppo sostenibile, alla base del nostro modo di fare impresa.

Nel 2023 Sterne International ha iniziato un percorso virtuoso mirato alla costruzione di un vero e proprio gruppo di imprese. Un progetto che io amo definire "Impresa nell'impresa", in cui le tre fasi principali -smacchinatura, rimaglio e stiro e lavaggio- saranno gestite in modo indipendente ma sinergico. L'obiettivo è creare un vero e proprio Ecosistema Sterne, dove ogni singola fase produttiva è garantita dall'azienda capo fila, per un'industria sempre più efficiente, flessibile e responsabile.

Dal punto di vista ambientale, questo cambiamento ha portato con sé importanti investimenti, concretizzati in un restyling completo degli stabilimenti produttivi con significativi interventi di efficientamento termico ed energetico. Abbiamo contestualmente introdotto nuovi macchinari per la lavanderia che utilizzano esclusivamente idrocarburi certificati GOTS e installato un depuratore biologico che permette di reimmettere nel sistema fognario acqua pulita, senza alcuna traccia di detersivi o sostanze nocive.

Nel 2024 abbiamo siglato un importante accordo con B-on Energy, società di distribuzione energetica, per l'utilizzo di energia autoprodotta 100% Green. Questo è un primo passo verso la sostenibilità energetica che proseguirà con un ulteriore importante investimento in impianti fotovoltaici tra la fine del 2025 e il 2026.

Lettera agli stakeholder

Abbiamo inoltre rafforzato la collaborazione con la nostra filiera, anello fondamentale della nostra catena del valore per sviluppare un'industria della moda sempre più responsabile e inclusiva. Sin dalla sua fondazione, Sterne ha investito nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia con i fornitori, condividendo i nostri valori e definendo un percorso comune di crescita. A loro diamo supporto concreto, anche finanziario, garantendo pagamenti più rapidi rispetto alla media del settore e cercando di garantire una giusta retribuzione per ogni fase del processo produttivo.

Il 2024 ha segnato anche il lancio della nostra prima linea no season, fondata su tre concetti fondamentali della sostenibilità:

- 1 Senza tempo:** una collezione di capi iconici che riprendono lo stile del passato e lo proiettano nel presente e futuro, per una donna dinamica e contemporanea;
- 2 Senza stagione:** materiali e pesantezze versatili, ideali per essere indossati tutto l'anno. Cotoni, sete e cachemire combinati per offrire comfort e qualità in un contesto climatico sempre più variabile;
- 3 Sostenibilità e certificazioni:** tutti i capi sono certificati in base al materiale utilizzato (GOTS per cotone e cachemire, RWS per le lane, etc).

È poi in corso un processo di certificazione dell'intera filiera, non soltanto rispetto alle caratteristiche tecniche ma anche per quelle socio-ambientali, a garanzia del rispetto delle condizioni lavorative dei dipendenti. Entro giugno/luglio 2025, tutti i nostri collaboratori saranno sottoposti ad audit GOTS, rendendo Sterne un'azienda certificata 100% GOTS, ovvero sia per prodotti e che per processi.

Tutto questo non sarebbe possibile senza le persone che lavorano ogni giorno con impegno e dedizione all'interno del Gruppo, contribuendo al nostro percorso di miglioramento continuo.

La parità di genere è poi ampiamente rispettata: il 76% del personale è composto da donne, e ogni funzione apicale -commerciale, produzione, marketing, finanza- vede la presenza femminile in posizioni di responsabilità.

La mia scelta e la scelta di Sterne è sempre stata quella di porre l'uomo al centro, prima ancora dei risultati economici. È questa filosofia che ci ha permesso di costruire una rete fatta di collaboratori, e non di fornitori e clienti, fatta di persone e non di numeri. Fatta di emozioni che durano nel tempo.

Perugia, maggio 2025

**Il Presidente del Gruppo
Sterne International S.p.A.
Gianluca Mirabassi**





★ Il Gruppo

1.1 Più di trent'anni di storia

Il Gruppo Sterne International S.p.A. affonda le sue radici in una **storia familiare**, fatta di visione, talento e passione.

L'Azienda nasce da un'intuizione vincente: da un lato, l'abilità stilistica e la creatività di Lorena Antoniazzi, dall'altro, la visione strategica e la capacità commerciale di Gianluca Mirabassi. Insieme danno vita a **un progetto che coniuga saper fare artigianale, istinto imprenditoriale e un'identità estetica ben definita**, che diverrà in breve tempo il tratto distintivo del brand Lorena Antoniazzi: uno stile androgino, sportivo-chic, pratico e sempre al passo con i tempi. Dalla fondazione del brand, la storia del Gruppo è un percorso fatto di passione, coerenza e attenzione al dettaglio.

Un cammino che ha saputo mantenere saldi i valori originari, anche nelle sfide dell'internazionalizzazione e dell'innovazione.

Il Gruppo Sterne è costituito dalla società Sterne International S.p.A. e dalle società da essa controllate. Si distingue per avere **tutte le unità operative in Italia**, e più precisamente in Umbria, oltre a controllare direttamente i punti vendita di Ortisei e Reggello in Italia, Parigi in Francia e St. Moritz in Svizzera. Sterne **opera su scala globale**, portando nel mondo della moda del lusso un'eccellenza manifatturiera che coniuga valori etici, tradizione artigianale e visione contemporanea del fare impresa.

Il Gruppo Sterne International S.p.A. oggi controlla quattro società:



Lorena Diffusion Sarl, con sede a Parigi, responsabile del flagship store parigino;



Stella Diffusion Sagl, con sede a Saint Moritz, dedicata alla gestione del negozio svizzero;



Bernardino S.r.l., a Perugia, specializzata nella fase della smacchinatura;



Pleiades S.r.l., anch'essa a Perugia, dedicata alla produzione dei capi in maglieria.

1.2 Radici umbre, visione globale

Nel cuore dell'Italia, l'Umbria rappresenta un territorio autentico, ricco di saperi antichi e tradizioni manifatturiere che si tramandano di generazione in generazione. È proprio in questo contesto che Sterne nasce e cresce, costruendo un modello imprenditoriale capace di coniugare l'artigianalità e la manualità locale con uno sguardo proiettato verso il mondo.

Per il Gruppo, **la qualità non è un concetto astratto, ma prende forma concreta nel sapere condiviso, da mani esperte e da una visione del lavoro profondamente legata al territorio.** In questa visione, la tradizione non è solo un'eredità da custodire, ma una risorsa che ispira ogni fase del processo produttivo: dalla selezione dei materiali alla cura dei dettagli, ogni scelta riflette l'identità e i valori di una comunità che lavora con passione e competenza.

È in questo orizzonte che si collocano le scelte più strategiche del Gruppo.

Quando molti brand delocalizzavano la propria produzione alla ricerca di costi minori, Sterne ha scelto di investire internamente, rafforzando la propria filiera e creando competenze sul posto, restituendo così valore alla comunità in cui opera, puntando sulla differenziazione attraverso il rispetto dell'ambiente e scelte consapevoli lungo tutta la filiera, con **l'utilizzo di materiali certificati, la collaborazione con aziende selezionate e l'adozione di processi produttivi sostenibili.**

Sterne dunque ha scelto di mantenere l'intera produzione in Italia, pur sostenendo costi di manodopera più elevati. Questa decisione non solo tutela l'eccellenza artigianale italiana, ma consolida il sistema di relazioni con i partner locali che da anni costituiscono una rete produttiva affidabile e integrata, interpreti di un sapere condiviso e di una filiera responsabile. Investire nella filiera nazionale significa, per Sterne, contribuire concretamente a uno sviluppo economico sostenibile, garantendo al contempo tracciabilità, qualità e una forte coerenza valoriale, in linea con l'identità etica e culturale del Gruppo.

L'Umbria infatti è stata – e continua a essere – il punto di partenza del progetto Sterne: non solo una sede produttiva, ma un ecosistema fatto di relazioni umane, conoscenze tecniche e amore per un mestiere tipicamente italiano.

L'attaccamento al territorio si traduce anche **nella promozione del Made in Italy all'estero** e in politiche interne orientate al **benessere delle persone dell'area perugina**, ove l'impatto del Gruppo sull'occupazione è più rilevante: un sistema di welfare aziendale e riconoscimenti salariali come il superminimo individuale sono pensati per valorizzare il contributo quotidiano dei dipendenti. In questa stessa direzione si inserisce la fondazione, nel 2013, di una scuola di maglieria interna all'Azienda, che ogni anno forma giovani del territorio, non solo **trasmettendo competenze tecniche**, ma, ancor più, **condividendo e tramandando un know-how prezioso**, espressione autentica del distretto umbro tessile e del cashmere.

1.2 Radici umbre, visione globale

Essere radicati, per Sterne, non significa chiudersi: al contrario, significa **partire da un'identità forte per dialogare con il mondo**. Infatti, anche operando da un territorio italiano meno noto rispetto ad altri distretti della moda, l'Azienda è riuscita a conquistare l'attenzione dei mercati, soprattutto internazionali. Forte di una produzione di qualità e di un solido know-how artigianale, il Gruppo collabora inoltre tra più di trent'anni con uno dei brand più esclusivi del lusso a livello globale.

Dai confini della città medievale di Perugia, l'Azienda dimostra ogni giorno che **un modello produttivo fondato sulla valorizzazione della tradizione e sull'identità territoriale può essere competitivo e contemporaneo**.

Il distretto tessile umbro, in questo senso, non è solo uno sfondo geografico, ma un patrimonio di competenze, sensibilità e stile che si difende e promuove quotidianamente. La vocazione internazionale del Gruppo non è in contrasto con le sue origini: è proprio grazie a esse che Sterne trova la spinta per guardare lontano, portando nel mondo un modo di fare impresa che coniuga tradizione, territorio e visione futura.



1.3 Il modello di business

Sterne International opera nel settore fashion con un'identità ben definita, che si riflette anche nella configurazione del proprio modello di business. Il nome stesso del Gruppo, che in tedesco significa "stelle", richiama il concetto alla base dell'organizzazione produttiva adottata: un **modello a stella** in cui la sede centrale mantiene il coordinamento e il controllo creativo e strategico, mentre le diverse fasi operative vengono affidate a una rete selezionata di fornitori esterni o aziende collegate. Questa struttura, oltre a garantire flessibilità e specializzazione, consente di mantenere un presidio diretto sulla qualità complessiva del prodotto e sull'intera catena del valore.

Il legame con i fornitori, in gran parte realtà di tipo *façon*, si basa su un rapporto di collaborazione solido e continuativo, sostenuto anche da pratiche che vanno oltre la sola transazione commerciale. Questo approccio collaborativo ha permesso all'Azienda di creare una **rete produttiva coesa, reattiva e in grado di affrontare insieme le complessità del mercato**.

All'interno di questa struttura, la produzione del Gruppo si ramifica su **due** distinte **aree operative**: da un lato, la gestione completa del brand total look Lorena Antoniazzi, di cui Sterne cura il design, la progettazione e la distribuzione; dall'altro, la realizzazione per conto di una maison del lusso, per la quale Sterne produce esclusivamente capi di maglieria seguendo le specifiche definite dal cliente, inclusa la selezione dei materiali.

In entrambi i casi, le lavorazioni legate alla maglieria, che siano di capi completi o componenti destinati alla confezione, vengono eseguite internamente, a garanzia di competenze specialistiche e controllo puntuale sulle fasi critiche del processo.

A rendere distintivo il modello aziendale è anche l'approccio al **processo di sviluppo delle collezioni**, progettato in modo da integrare fin dalla fase progettuale criteri di sostenibilità ambientale, economica e sociale.

La produzione è organizzata su commessa, una scelta che consente di ridurre le giacenze di materie prime e semilavorati, contenere gli sprechi e migliorare la gestione delle risorse. Le previsioni per gli ordini di materie prime si fondano su indicazioni provenienti dall'area commerciale, il che permette di evitare accumuli non necessari e salvaguardare d'altro canto la qualità, anche in considerazione della naturale deperibilità di alcune materie prime come i filati. Inoltre, la localizzazione della produzione – sia tessile che in maglieria – in aree e strutture sotto il controllo diretto del Gruppo, consente un monitoraggio costante dei processi, garantendo maggiore trasparenza, tracciabilità e controllo sull'utilizzo delle risorse.

Questo approccio sostenibile si estende anche alla scelta dei materiali, con l'impiego di fibre certificate – come il cotone e il cashmere GOTS per il brand Lorena Antoniazzi – e il disegno di capi realizzati con tessuti progettati per essere versatili e adatti a stagioni meno definite, in risposta agli effetti del cambiamento climatico.



1.3 Il modello di business

Anche nella scelta dei fornitori e dei partner, come sarà approfondito in seguito nel presente Bilancio, Sterne seleziona quelli che rispettano standard ambientali e sociali, promuovendo una filiera responsabile e allineata ai propri valori.

Ma l'aspetto in cui l'approccio alla sostenibilità del Gruppo trova maggior enfasi è la visione industriale orientata al lungo periodo. In seguito alla pandemia da Covid – 19 che ha duramente colpito il settore moda, Sterne ha avviato un percorso di efficientamento della propria struttura e della produttività, che oggi le consente di generare reddito e reinvestirlo in modo mirato all'interno dell'organizzazione, a beneficio di azionisti e dipendenti. Per fare questo ha, dal 2021 a oggi, investito complessivamente 2,6 milioni di euro in ambiti sia produttivi che commerciali, questi ultimi dedicati al rafforzamento della brand awareness. In questo quadro si inseriscono gli investimenti effettuati negli ultimi anni, finalizzati in particolar modo a migliorare l'efficienza energetica, innovare le dotazioni tecnologiche e ridurre l'impatto ambientale delle attività. Solo nel 2024 sono stati allocati oltre 1,3 milioni di euro, distribuiti in operazioni mirate principalmente alla produzione: l'acquisto di un nuovo immobile, l'introduzione di nuovi macchinari, il rinnovamento del parco automezzi e l'installazione di un depuratore biologico. A queste iniziative si aggiungono i lavori in corso per l'implementazione di impianti fotovoltaici presso gli stabilimenti umbri.

Tali investimenti rispondono a esigenze operative, ma soprattutto a una visione strategica che mira a garantire continuità, sicurezza, benessere per i collaboratori, conformità agli standard ambientali, sostenibilità economica e il corretto adempimento degli obblighi fiscali e contributivi.

The background features a dark gray field with several overlapping circles in lighter shades of gray. A prominent, thick, white wavy line curves across the upper half of the image, partially enclosing a dark gray circle. The overall aesthetic is modern and minimalist.

★ Il viaggio di Sterne nella sostenibilità

2.1 Definire le priorità: l'analisi di materialità

L'analisi di materialità rappresenta uno strumento strategico che consente di individuare i temi di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder, valutando gli impatti, positivi o negativi, reali o potenziali, che l'attività del Gruppo genera sull'ambiente, sulla società e sull'economia.

Il processo di analisi di materialità di Sterne International S.p.A. si è articolato in quattro fasi principali, in cui il management è stato direttamente coinvolto attraverso la partecipazione ad un workshop dedicato¹:

- 1 Mappatura degli stakeholder**, attraverso una loro categorizzazione e prioritizzazione.
- 2 Identificazione dei temi di sostenibilità**, attraverso un'analisi approfondita da parte del management dei trend di mercato e del contesto competitivo. Questa fase ha permesso di individuare le principali sfide e opportunità del Gruppo in relazione ai temi ESG, oltre a mappare le strategie e azioni già in essere, nonché quelle potenzialmente implementabili.
- 3 Definizione delle priorità**, in base alla quale sono stati validati e selezionati 14 temi di quelli identificati nella fase 2 e individuato il loro grado di priorità dal punto di vista interno del Gruppo.
- 4 Stakeholder engagement**, attraverso la somministrazione di una survey alle principali categorie di stakeholder. Sono, infatti, stati presentati i 14 temi di sostenibilità definiti dal management, accompagnati da una descrizione del loro potenziale impatto. I portatori di interesse, sulla base delle informazioni ricevute e delle loro opinioni, hanno quindi assegnato un punteggio a ciascun tema, concorrendo così all'identificazione dei temi prioritari.

1. Il workshop si è svolto nel mese di febbraio 2025 a Palazzo Taverna, Roma, nella sede dell'European Institute of Innovation for Sustainability (EIS) con il cui supporto tecnico Sterne ha redatto il presente documento. Durato una giornata, il workshop ha visto la partecipazione, oltre che dei componenti del CdA di Sterne (espressione anche della proprietà), di 14 dipendenti responsabili di area.

2.1.1

Il dialogo con gli stakeholder

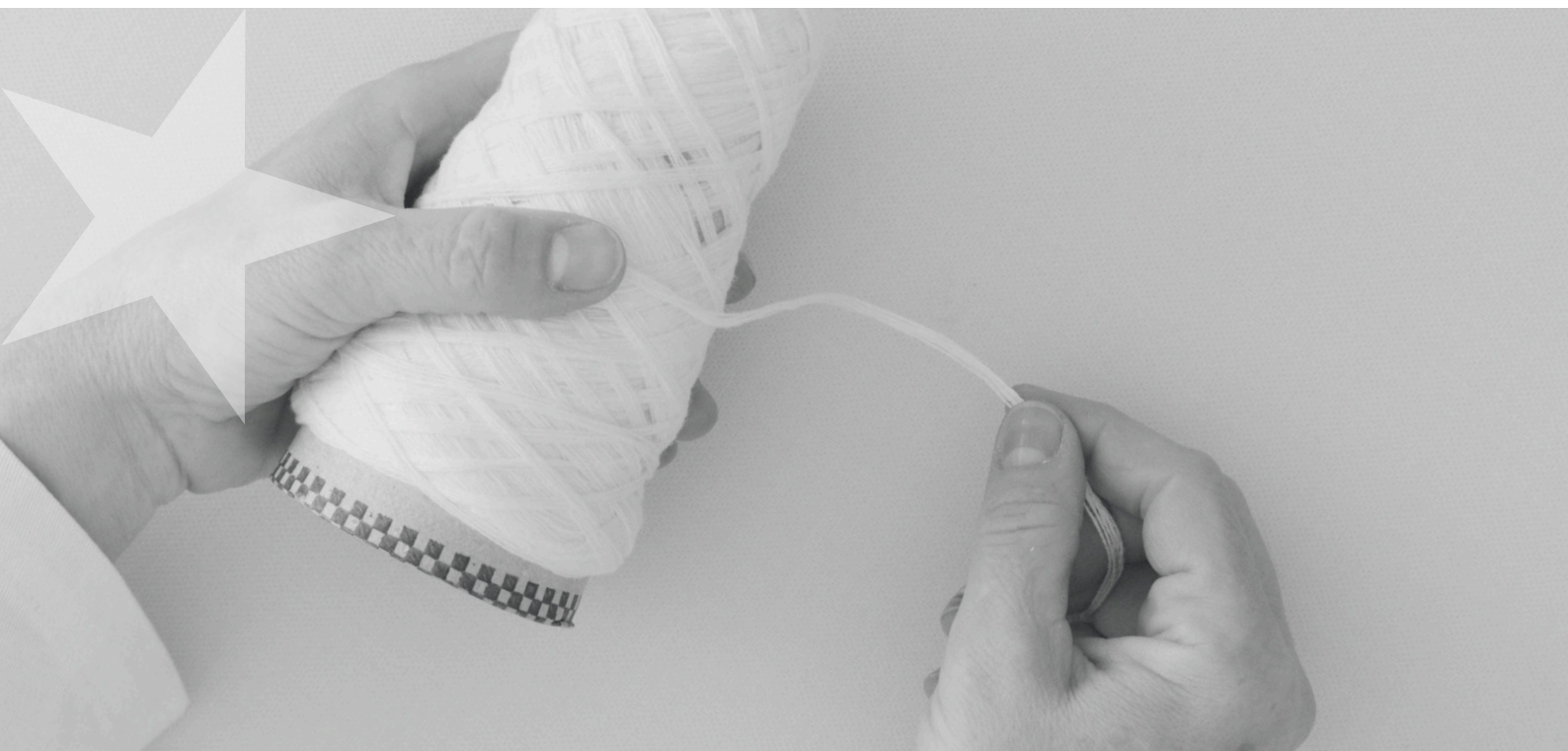
Sterne riconosce il valore di uno **scambio continuo e aperto con i propri interlocutori** in quanto bussola strategica per orientare in modo consapevole le proprie scelte aziendali. Il confronto con i portatori di interesse, infatti, non è visto come un mero adempimento legato alla rendicontazione, ma come un'opportunità concreta per comprendere le aspettative del contesto in cui il Gruppo opera e definire con maggiore chiarezza il ruolo che intende assumere all'interno del contesto economico e sociale.

L'ascolto attivo degli stakeholder rappresenta una fonte preziosa di prospettive e stimoli, in grado di contribuire in modo diretto alla visione strategica del Gruppo. Attraverso questo confronto, l'Azienda può anticipare rischi emergenti, intercettare nuove opportunità e rispondere efficacemente alle sfide che caratterizzano l'attuale scenario globale.

In questo contesto, l'analisi di materialità condotta in occasione della redazione del primo Bilancio di Sostenibilità è stata interpretata non solo come uno strumento di valutazione, ma anche come un momento di costruzione partecipata del dialogo con i portatori di interesse.

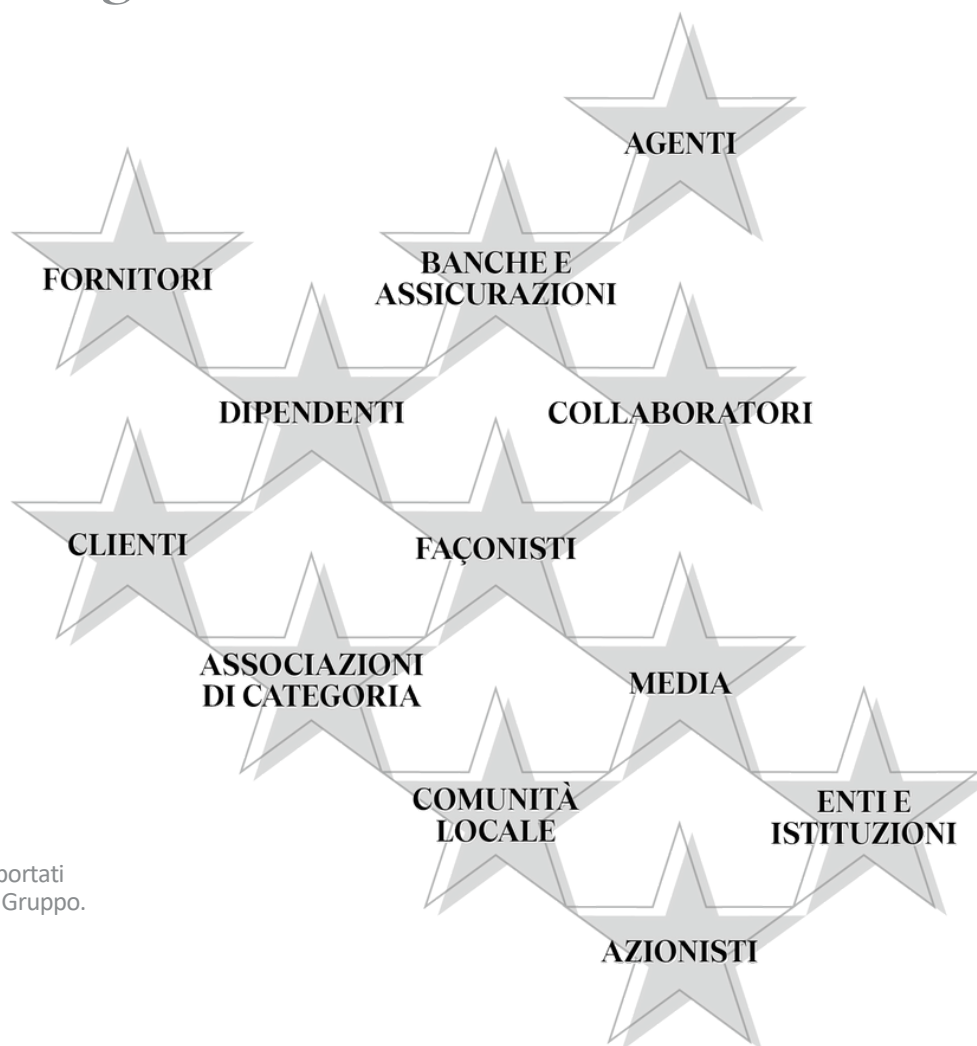
Il processo è iniziato con l'**identificazione delle diverse categorie di stakeholder**, facendo tesoro delle attività già svolte in occasione della definizione del Codice Etico aziendale. Una volta individuati i soggetti (persone fisiche o giuridiche) rilevanti per le attività del Gruppo, si è proceduto alla loro classificazione in base al grado di influenza esercitata sulla strategia aziendale e alla capacità di incidere, a sua volta, sulle loro aspettative.

Il risultato di questo processo ha permesso di mappare le principali categorie di stakeholder con cui Sterne si relaziona e di valutarne il livello di priorità in funzione della reciprocità del rapporto, dell'interazione e dell'impatto potenziale.



2.1.1

Il dialogo con gli stakeholder



Nel grafico sono riportati
gli stakeholder del Gruppo.

Gli interlocutori identificati come prioritari – fornitori, **façonisti**, dipendenti, enti e istituzioni, istituti bancari e assicurativi – sono poi stati coinvolti mediante una **survey** finalizzata a raccogliere la loro percezione sull'importanza di diversi temi legati alla sostenibilità.

Il processo fin qui esposto ha consentito, da un lato, di raccogliere dati utili alla costruzione della matrice di sostenibilità di Sterne, e dall'altro, di avviare un dialogo più profondo con chi, quotidianamente, interagisce con il Gruppo e concorre alla sua evoluzione.

Il coinvolgimento diretto degli stakeholder è infatti un'opera di co-creazione: un approccio collaborativo che permette di definire strategie più solide e rilevanti, in grado di generare un impatto reale, condiviso e di lungo periodo.

2.1.2

I temi materiali

La **matrice di sostenibilità** di Sterne offre una rappresentazione complessiva delle tematiche maggiormente rilevanti per il Gruppo, in grado di influenzare la sua capacità di generare e preservare nel tempo un valore condiviso, sia per sé stesso che per i propri stakeholder.

Essa **sintetizza graficamente le valutazioni espresse dal management e dagli stakeholder** ai temi materiali proposti, frutto essi stessi dell'analisi del contesto di riferimento. A supporto del corretto posizionamento dei temi all'interno della matrice, ciascun argomento è stato accompagnato da una descrizione esplicativa, utile a uniformare la comprensione del significato attribuito dall'Azienda a ciascun concetto.

La combinazione dei punteggi attribuiti dai partecipanti alla survey ha determinato l'individuazione dei cosiddetti temi prioritari. Sono stati considerati tali quelli con un valore di significatività superiore a 4.3² dal punto di vista di Sterne, degli stakeholder coinvolti o da entrambi.

Tali **tematiche**, detti materiali o rilevanti, sono quelle **che hanno un impatto** (negativo o positivo, attuale o potenziale) **sull'ambiente, sulla società, sull'economia e che possono influenzare le attività di business e/o i rapporti con gli stakeholder**.

Tra i temi attinenti alla dimensione ambientale la **"gestione della risorsa idrica"** è risultata particolarmente rilevante, in particolare dal punto di vista degli stakeholder.

Tale evidenza riflette una consapevolezza diffusa circa l'impatto che l'industria tessile ha sulla risorsa idrica. Sebbene l'impatto di Sterne sia contenuto³, la sensibilità dei portatori di interesse esterni all'organizzazione verso il tema ha spinto la Società a renderne conto in modo trasparente.

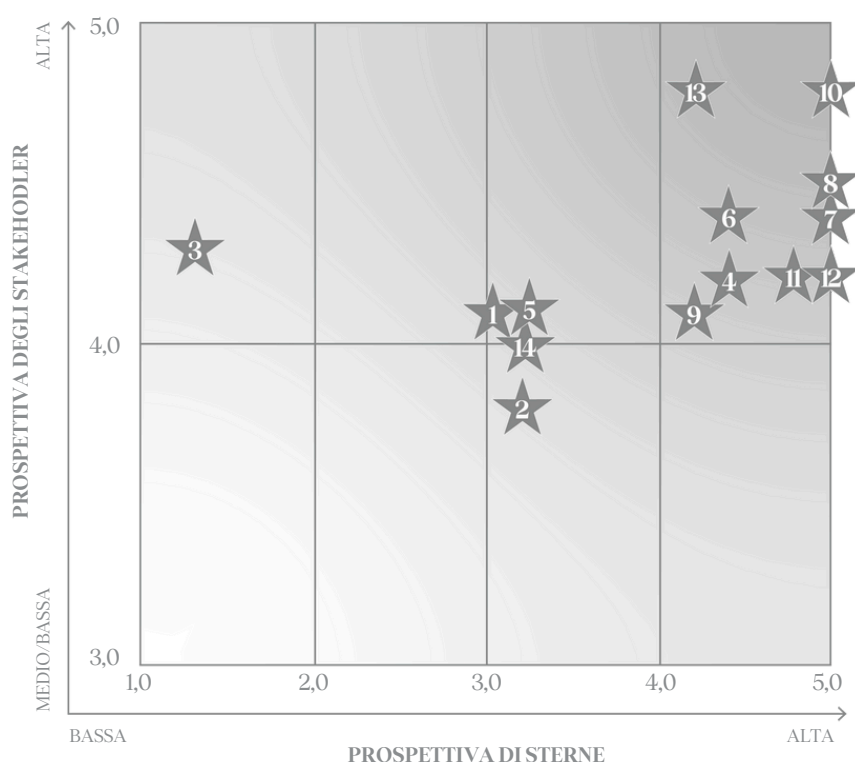
Quanto ai temi più propriamente pertinenti agli impatti del Gruppo sulla società, è emerso come prioritario il **"supporto alla comunità locale e la valorizzazione delle tradizioni artigiane"**. In questo caso, la valutazione ha evidenziato come, nel legame con la comunità, Sterne crei valore per sé e per il contesto in cui opera, in particolare attraverso la preservazione e trasmissione del know-how artigianale locale.

A ciò si affianca il tema della **"legacy"**, intesa come l'insieme di valori familiari che orienta le scelte aziendali e ne permea la cultura organizzativa. Questo insieme di valori guida Sterne a influenzare positivamente la filiera, il territorio e il settore del lusso, grazie alla valorizzazione del Made in Italy, la trasmissione del saper fare e l'adozione di pratiche produttive responsabili. Particolare rilievo è stato attribuito al tema della **"formazione e sviluppo del personale"**, che riflette l'impegno del Gruppo nel potenziare le competenze interne e nel sostenere la crescita professionale dei propri collaboratori.

2. Considerata una scala da 1 a 5, dove 1 è il grado di priorità minima e 5 il grado di priorità massima.

Nel perimetro dei temi di governance, particolare attenzione è stata attribuita alla **“qualità percepita del prodotto”**, ritenuta fondamentale per la competitività. Il mantenimento di elevati standard qualitativi nella produzione, coerenti con le aspettative e necessità dei clienti, è infatti un elemento imprescindibile dell’agire aziendale. Altrettanto significativi sono i valori di **“trasparenza e integrità”**, attuati attraverso un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che assicura coerenza con gli obiettivi strategici, affidabilità dei processi, correttezza delle informazioni finanziarie e rispetto delle normative vigenti.

Segue il tema della **“tracciabilità della filiera”**, intesa sia come capacità di selezionare e gestire i fornitori sulla base di criteri di sostenibilità, che come volontà di rendere trasparenti i processi produttivi, rafforzando così la fiducia del mercato. A ciò si collega il tema della **“relazione con il cliente”**, in quanto accogliere attivamente opinioni, feedback e suggerimenti consente di perfezionare costantemente prodotti e servizi, rispondendo in modo tempestivo e mirato alle esigenze della clientela. Infine, ma non per importanza, è emerso come tema materiale anche quello delle **“performance economiche”**, espressione della necessità di assicurare una solidità economico-finanziaria nel lungo periodo, presupposto essenziale per la creazione di valore condiviso e il consolidamento di una crescita sostenibile⁴.



3. Per ulteriori dettagli, si rimanda al paragrafo 4.1 La gestione della risorsa idrica.

4. Per una lettura più efficace della matrice di materialità e della collocazione dei temi materiali, si è scelto di rappresentarne qui una porzione, riportando l'asse orizzontale (X) con valori da 1 a 5 e limitando l'asse verticale (Y) ai valori da 3 a 5.



I singoli temi materiali sono trattati in modo dettagliato ed esaustivo nelle diverse sezioni del presente Bilancio di Sostenibilità.

2.2 Il contributo di Sterne all'Agenda 2030

In un contesto globale sempre più segnato da sfide ambientali, sociali ed economiche complesse, le imprese sono chiamate a svolgere un ruolo attivo nel promuovere modelli di sviluppo sostenibili e inclusivi. La crescente consapevolezza dell'interconnessione tra produzione, benessere delle persone e salvaguardia del pianeta ha portato organizzazioni di qualsiasi dimensione e settore a integrare nei propri modelli di business obiettivi di lungo termine ispirati ai principi della responsabilità sociale e ambientale.

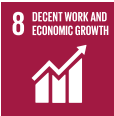
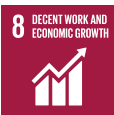
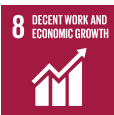
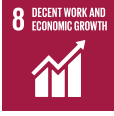
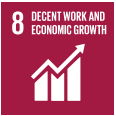
L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel settembre 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU, rappresenta oggi una bussola condivisa per indirizzare questa transizione. La risoluzione è un programma d'azione nato per condividere l'impegno a garantire un futuro sostenibile al Pianeta e alle persone che lo abitano, definendo 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (anche noti come Sustainable Development Goals o SDGs) che Paesi, Organizzazioni, cittadini, sono chiamati a raggiungere congiuntamente entro il 2030. In questo contesto ciascuna azienda, tramite il proprio business, ha la responsabilità di fornire il suo contributo al raggiungimento degli SDGs.

In linea con questo scenario, **Sterne ha individuato quegli Obiettivi sui quali la sua attività può produrre impatti e risultati.** L'analisi congiunta dei 17 SDGs, i loro sotto target e i temi materiali rilevati dal confronto tra management e stakeholder, ha fatto emergere una connessione tra le specificità dell'azione del Gruppo e alcuni di questi Obiettivi.



2.2 Il contributo di Sterne all'Agenda 2030

Nella seguente tabella è mostrato il collegamento tra i temi materiali di Sterne e l'Obiettivo o gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 a ciascuno di essi correlati.

Temî materiali per il Gruppo Sterne	SDGs correlati
GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA	
SUPPORTO ALLA COMUNITÀ LOCALE E VALORIZZAZIONE DELLE TRADIZIONI ARTIGIANE	 
LEGACY	 
FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	  
QUALITÀ PERCEPITA DEL PRODOTTO	 
TRASPARENZA E INTEGRITÀ	 
TRACCIABILITÀ DELLA FILIERA	
RELAZIONE CON IL CLIENTE	 
PERFORMANCE ECONOMICHE	

2.2 Il contributo di Sterne all'Agenda 2030

Qui di seguito si riporta sinteticamente il modo in cui il Gruppo contribuisce materialmente all'Agenda 2030. La trattazione puntuale delle iniziative e strategie adottate invece, è oggetto di specifico approfondimento nei capitoli successivi del presente documento, dedicati alla disclosure delle performance ESG.



Sterne promuove il benessere dei propri dipendenti attraverso **iniziative** concrete, **mirate a migliorare la qualità della vita** in Azienda e a generare un impatto positivo anche sul contesto sociale di riferimento. Tra queste, nel 2023 è stato avviato il progetto “Health&Sport”, volto a sensibilizzare i collaboratori sull'importanza di un'alimentazione equilibrata e della mobilità fisica come strumenti per il mantenimento del benessere psicofisico. Accanto a questo tipo di iniziative, il Gruppo ha attivato anche **programmi di welfare aziendale** più strutturati, che contribuiscono a sostenere le esigenze quotidiane delle persone impiegate, rafforzando il senso di appartenenza e la motivazione interna. Queste azioni si inseriscono coerentemente nell'impegno dell'Azienda a favore della salute e del benessere per tutti, in linea con i principi della sostenibilità e con l'SDG 3 “Salute e benessere”.

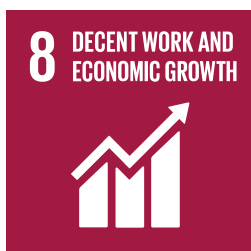


Il **rapporto con gli istituti scolastici**, la **creazione dell'Academy** e l'**arricchimento delle competenze** del personale tramite corsi formativi, costituiscono un apporto significativo all'SDG 4 inteso a “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”. Gli investimenti in formazione rendono possibile il miglioramento dei processi e la qualità delle produzioni tessili, oltre che la qualificazione di nuove risorse o lavoratori con cui il Gruppo si interfaccia.

2.2 Il contributo di Sterne all'Agenda 2030



Pur operando in un settore in cui il proprio impatto diretto sulla risorsa idrica è contenuto, Sterne ha comunque adottato misure concrete per una **gestione responsabile dell'acqua**, consapevole della sua importanza strategica e ambientale. Tra queste, rientra l'installazione di un impianto per il trattamento delle acque reflue, che consente di ridurre l'impatto dei processi produttivi e di tutelare la qualità delle risorse idriche locali, o l'utilizzo di solventi e ammorbidenti certificati GOTS. Attraverso scelte come queste, il Gruppo contribuisce attivamente alla promozione di un uso consapevole dell'acqua e al raggiungimento di modelli di produzione più sostenibili, in linea con l'obiettivo di garantire l'accesso a risorse idriche pulite e sicure nel lungo periodo.



Come promotrice dello sviluppo tessile del territorio umbro e del suo successo nel mondo, Sterne International assicura un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i propri collaboratori. L'azienda intrattiene un **dialogo costante con i fornitori**, con l'obiettivo di favorire una crescita reciproca basata su qualità, trasparenza e miglioramento continuo. Parallelamente, investe nello **sviluppo professionale delle proprie risorse umane**, promuovendo percorsi di crescita e valorizzazione del talento. Attraverso queste azioni, il Gruppo contribuisce in modo concreto al raggiungimento dell'SDG 8: "Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti".



Sterne contribuisce all'SDG 10 "Ridurre le disuguaglianze", promuovendo l'inclusione sociale attraverso progetti educativi, iniziative a favore della comunità locale e il coinvolgimento attivo dei propri stakeholder. Le azioni messe in campo favoriscono un **accesso equo a percorsi formativi e opportunità lavorative**, contribuendo a ridurre le disuguaglianze sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

2.2 Il contributo di Sterne all'Agenda 2030



Sterne sostiene attivamente lo sviluppo della comunità locale attraverso iniziative che valorizzano il patrimonio artigianale del territorio umbro, promuovono il dialogo intergenerazionale e rafforzano il radicamento culturale. Tali azioni contribuiscono a **generare coesione sociale e senso di appartenenza**, elementi fondamentali per comunità resilienti e inclusive. In questo modo concorre all'SDG 11 "Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili".



La promozione di modelli di produzione responsabili è al centro dell'approccio di Sterne, che si concretizza nella tracciabilità della filiera, nella trasparenza dei processi, nella valorizzazione di un artigianato di qualità e nel dialogo costruttivo con i clienti. Questi elementi costituiscono le fondamenta di una gestione del business coerente con i principi dell'SDG 12 "Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo".



Trasparenza, integrità e conformità si pongono alla base del modello di governance del Gruppo, orientato alla gestione responsabile dei rischi, alla conformità normativa e all'affidabilità dell'informazione aziendale. Tale approccio è in linea con il perseguimento dell'SDG 16 "Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli".

★ **Tradizione
artigianale e
valore sociale**
un connubio fondamentale

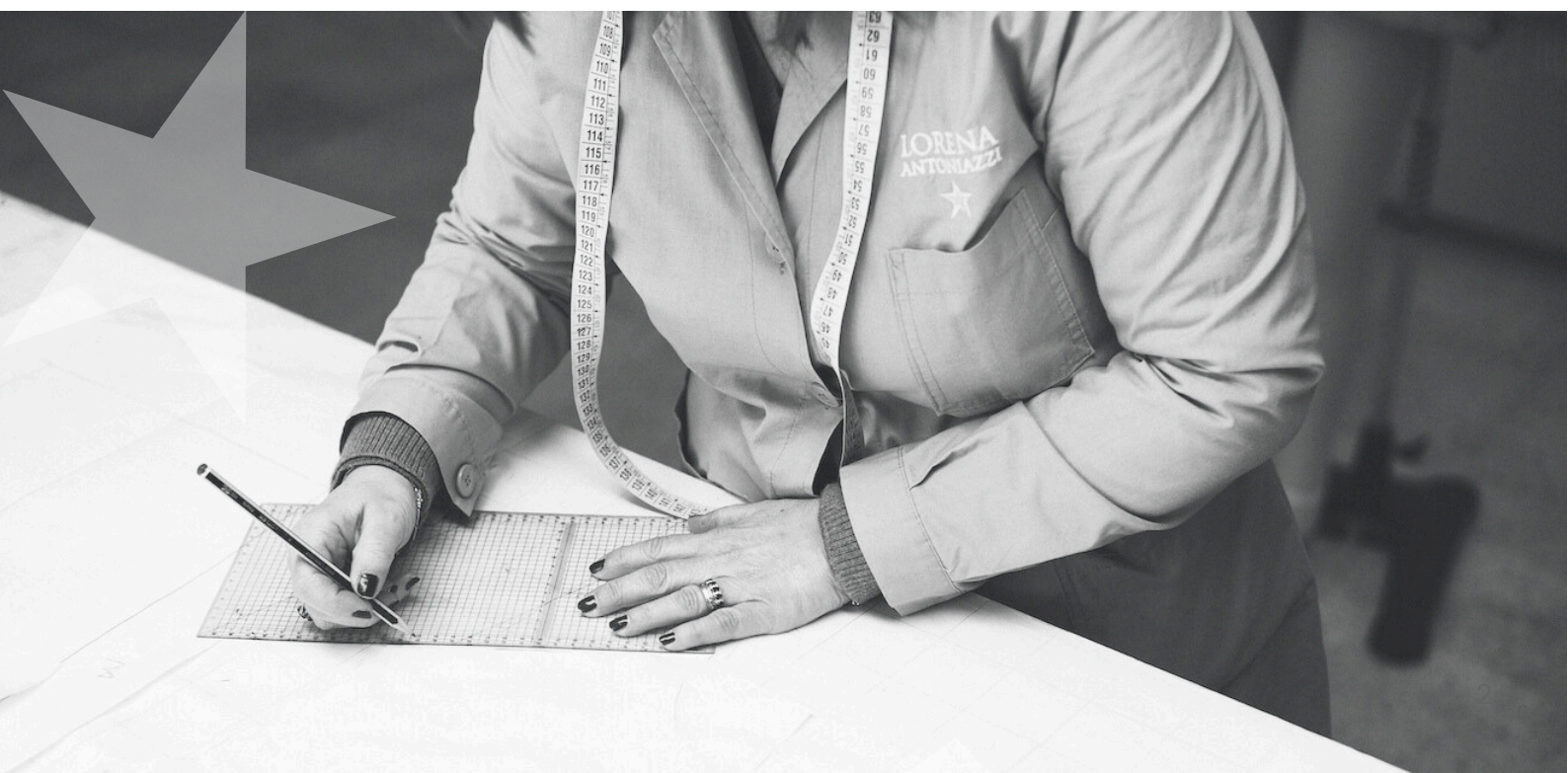
3.1 Una realtà fatta di persone

La sostenibilità sociale è strettamente legata all'identità dell'Azienda, che affonda le proprie radici nella tradizione artigiana del distretto umbro del tessile. In oltre trent'anni di attività, il Gruppo ha costruito un modello d'impresa in cui **il sapere delle mani, la trasmissione delle competenze e la centralità delle persone rappresentano i veri motori della qualità e della continuità del progetto imprenditoriale.**

In questo contesto, **la sostenibilità non è soltanto un obiettivo, ma una pratica quotidiana** che si manifesta nella valorizzazione del capitale umano, nella promozione dell'equità e dell'inclusione, nella cura delle condizioni di lavoro e nella creazione di un impatto positivo per il territorio. Investire nelle persone, sostenere il benessere dei collaboratori, rafforzare il dialogo tra generazioni e costruire legami solidi con la comunità locale sono elementi che, nel tempo, hanno rafforzato la competitività dell'Azienda e consolidato il suo posizionamento in un settore ad alta intensità di saper fare.

La visione integrata della sostenibilità si riflette anche nella cura delle persone che lavorano all'interno dell'organizzazione, nella promozione di ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e orientati al benessere.

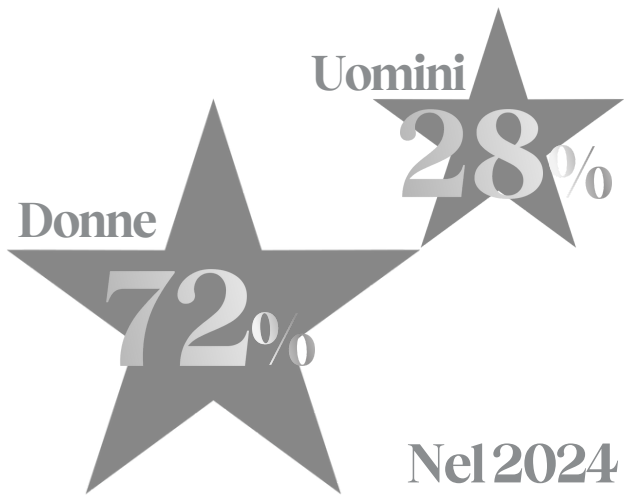
I paragrafi seguenti approfondiranno cinque dimensioni chiave di questo impegno: la struttura e l'organico aziendale, le iniziative dedicate alla formazione e allo sviluppo del capitale umano, il programma di promozione delle competenze artigianali, le politiche adottate in materia di salute e sicurezza e le iniziative di responsabilità sociale.



3.1.1

La composizione dell'organico aziendale

Al 31 dicembre 2024, Sterne impiega un totale di **144 persone**, registrando un incremento del 7% rispetto al 2023 e del 17% rispetto al 2022, quando erano 123. Di questi, la quasi totalità del personale, ovvero il **90%**, è assunto **a tempo indeterminato**, a conferma della volontà del Gruppo di tutelare i propri dipendenti attraverso la garanzia di condizioni di lavoro stabili, sia in Italia che all'estero. Non viene, inoltre, fatto ricorso a lavoratori stagionali.



Dipendenti per genere	2022	2023	2024
Donne	90	94	103
Uomini	33	41	41
Totale	120	135	144

Dipendenti per contratto	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto a tempo indeterminato	80	30	110	65	38	123	89	40	129
Contratto a tempo determinato	10	3	13	9	3	12	14	1	15
Totale	90	33	123	94	41	135	103	41	144

3.1.1 La composizione dell'organico aziendale

Il **95%** dei dipendenti è assunto con **contratto a tempo pieno**. Il **97%** del personale è **impiegato in Italia**, e il restante 3% tra Francia e Svizzera, ove sono i punti vendita a gestione diretta aziendale. Tutti i dipendenti del Gruppo, anche coloro che operano nelle sedi estere, sono assunti tramite l'adozione di contratti di contrattazione collettivi vigenti nei territori di pertinenza. In Italia, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento applicato è quello dell'**industria tessile e dell'abbigliamento**.

Dipendenti per orario lavorato	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	80	32	112	89	40	129	97	40	137
Tempo parziale	10	1	11	5	1	6	6	1	7
Totale	90	33	123	94	41	135	103	41	144

Dipendenti per genere	2024	
	Donne	Uomini
Italia	100	39
Svizzera	1	1
Francia	2	1
Totale	103	41

Oltre al personale dipendente, il Gruppo si avvale della collaborazione di **lavoratori non dipendenti**, integrando in modo flessibile e responsabile diverse forme contrattuali. A seguito del completamento di un corso intensivo della durata di due mesi presso la Academy interna, nel 2024 Sterne ha inserito otto lavoratori in somministrazione tramite l'agenzia interinale UMANA, partner dell'iniziativa formativa⁵. Al termine del periodo di somministrazione, per questi lavoratori è previsto il passaggio a un contratto di apprendistato professionalizzante, favorendo così la continuità occupazionale e lo sviluppo delle competenze.

3.1.1 La composizione dell'organico aziendale

Nell'ultimo anno il Gruppo ha inoltre collaborato con quattro lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.) e con un lavoratore con disabilità, assunto tramite convenzione ex art.14 della Legge 276/2003, attraverso un contratto di appalto stipulato con la cooperativa sociale Equalis.

Nel corso del 2024, sono state registrate **64 cessazioni** di rapporto di lavoro e **69 nuovi ingressi**, con un tasso di turnover complessivo⁶ del 70%, in diminuzione rispetto al 77% dell'anno precedente. Il turnover positivo⁷ si attesta al 51%, mentre quello negativo⁸ al 47%. È importante sottolineare che i dati relativi al turnover risultano influenzati in modo significativo dal **recente riassetto organizzativo delle società** del Gruppo. In diversi casi, infatti, i dipendenti sono stati formalmente cessati da una società che, nel frattempo, aveva modificato il proprio ambito di attività, per essere successivamente riassunti da un'altra società del Gruppo, più coerente con il nuovo assetto organizzativo. Questo processo di riallocazione interna ha avuto un impatto tecnico sui numeri del turnover, senza riflettere necessariamente una discontinuità occupazionale effettiva.

Turnover	UdM	2022	2023	2024
Nuove assunzioni	n.	46	53	69
Cessazioni	n.	33	43	64
Turnover complessivo	%	83	77	70
Turnover positivo	%	68	44	51
Turnover negativo	%	31	35	47

5. L'Academy interna, organizzata col supporto di UMANA, è finanziata da Fondimpresa.

Per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo dedicato 3.2. "La scuola per i nuovi artigiani".

6. Il tasso di turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra la somma delle nuove assunzioni e delle cessazioni nel periodo di riferimento e l'organico medio del periodo.

7. Il tasso di turnover positivo è calcolato come il rapporto tra le nuove assunzioni nel periodo di riferimento e l'organico aziendale all'inizio del periodo, moltiplicato per 100.

Il tasso di turnover negativo è calcolato come il rapporto tra le cessazioni di lavoro nel periodo di riferimento e l'organico aziendale all'inizio del periodo, moltiplicato per 100.

3.1.1 La composizione dell'organico aziendale

Turnover per fasce d'età (in numero)	2022	2023	2024
Nuove assunzioni	46	53	69
<30 anni	19	22	24
30-50 anni	22	19	29
>50 anni	5	12	16
Cessazioni	33	43	64
<30 anni	9	16	16
30-50 anni	14	13	31
>50 anni	10	14	17
Turnover area geografica (in numero)	2022	2023	2024
Nuove assunzioni	46	53	69
In Italia	46	53	69
di cui in Lombardia	12	11	13
di cui in Trentino	6	5	8
di cui in Toscana	-	3	-
di cui in Umbria	28	34	48
In Francia	-	-	-
In Svizzera	-	-	-
Cessazioni	33	43	64
In Italia	33		
di cui in Lombardia	8	11	15
di cui in Trentino	4	6	6
di cui in Toscana	-	3	1
di cui in Umbria	21	23	42
In Francia	-	-	-
In Svizzera	-	-	-

3.1.2

Benefit e retribuzioni

Il Gruppo si impegna a garantire retribuzioni annue lorde competitive, allineate al mercato e commisurate all'esperienza e alle competenze di ciascun collaboratore.

Rispetto alla media delle aziende umbre del settore, Sterne riconosce livelli retributivi più elevati, tanto che tutti i dipendenti ricevono un superminimo individuale - riconosciuto in aggiunta ai minimi contrattuali previsti dal CCNL applicato - quale forma di riconoscimento del valore professionale e dell'impegno quotidiano, contribuendo così a rafforzare l'attrattività dell'Azienda nel mercato del lavoro locale. Questo **approccio** è considerato **strategico per attrarre e mantenere talenti qualificati**, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro equo, motivante e orientato all'eccellenza.

Se la partecipazione azionaria è riservata esclusivamente ai membri del board direttivo, il Gruppo riconosce a tutti i dipendenti a tempo indeterminato la sottoscrizione di una polizza assicurativa sulla vita. Inoltre, i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di contratto a tempo determinato di almeno nove mesi che indeterminato, possono accedere ai benefici previsti dall'assistenza sanitaria integrativa⁹.

Nell'ambito delle iniziative di welfare aziendale, nel 2024 tutti i dipendenti sono stati destinatari di una gift card Amilon del valore di 200 euro. La tessera dà accesso a una piattaforma digitale da cui è possibile selezionare numerosi servizi personalizzati, tra cui abbonamenti in palestra, buoni spesa per supermercati, carburante e altre soluzioni di supporto per soddisfare esigenze di vita quotidiana.

Dal 1° gennaio 2025, il CCNL dell'industria tessile e dell'abbigliamento in Italia ha previsto l'attivazione dell'assicurazione contro la non autosufficienza (LTC). Questa assicurazione, finanziata con un contributo aziendale di due euro al mese per dodici mensilità, si applica a tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato o determinato di durata pari o superiore a dodici mesi.

9. Per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria, il CCNL applicato prevede un'assistenza sanitaria integrativa, denominata "Fondo Sanimoda". Questo ha lo scopo di integrare il Servizio Sanitario Nazionale, offrendo supporto ai dipendenti per le loro necessità sanitarie attraverso una rete di medici e strutture convenzionate. Inoltre, il Fondo offre anche la possibilità di ottenere il rimborso per prestazioni effettuate in strutture private non convenzionate.

3.1.2 Benefit e retribuzioni

Nello stabilimento di Via Giuseppe Piermarini 20, a Perugia, un'area **relax** comprensiva di cucina comune è messa a disposizione dei dipendenti, che possono usufruirne liberamente sia nei momenti di break che nella pausa pranzo.

Tutti i dipendenti del Gruppo hanno diritto al congedo parentale, secondo le modalità e la durata previste dalla normativa vigente nei rispettivi territori di operatività. Nel corso del 2024, tra i sei dipendenti aventi diritto, tre hanno effettivamente usufruito del congedo, tutti appartenenti alla componente femminile della forza lavoro. Il tasso di rientro al lavoro - ovvero la quota di dipendenti tornati in Azienda dopo il congedo - è stato pari al 33%.

La tabella seguente riporta i dati relativi al congedo parentale nell'ultimo triennio, evidenziando l'andamento nel tempo di questi indicatori.



3.1.2 Benefit e retribuzioni

Congedo parentale	UdM	2022	2023	2024
Tot. dipendenti che ne hanno avuto diritto	n.	6	4	6
di cui donne	n.	4	3	6
di cui uomini	n.	2	1	-
Tot. dipendenti che ne hanno usufruito	n.	5	2	3
di cui donne	n.	3	1	3
di cui uomini	n.	2	1	-
Tot. dipendenti che hanno fatto rientro al lavoro al termine del congedo parentale	n.	5	4	1
di cui donne	n.	3	3	1
di cui uomini	n.	2	1	-
Tot. dipendenti che continuano ad essere impiegati nell'organizzazione 12 mesi dopo il rientro dal congedo parentale	n.	4	2	1
di cui donne	n.	2	1	1
di cui uomini	n.	2	1	-
Tasso di rientro al lavoro per genere				
donne	%	66,7	33,3	33,33
uomini	%	100	100	-

Il dato 2024 sul **tasso della retribuzione totale**¹⁰ annua è pari a 2,53. Inoltre, l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona con la massima retribuzione rispetto all'aumento percentuale medio degli altri dipendenti è stato del -1,12%. Questo dato negativo è attribuibile alla riduzione dei premi per obiettivi erogati, mentre la Retribuzione Annua Lorda (RAL) è rimasta invariata.

10. Il tasso è calcolato come il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti.

3.1.3

Formazione e sviluppo del capitale umano

Sterne International riconosce nel capitale umano il motore autentico del proprio sviluppo, non solo in termini di competitività, ma anche come espressione dei principi aziendali fondati sul rispetto, sull'ascolto e sulla valorizzazione delle persone sin dalla sua fondazione. Per il Gruppo, investire nella formazione significa offrire alle proprie risorse la possibilità di crescere in un contesto che non si limita a trasferire competenze tecniche, ma che stimola percorsi di sviluppo coerenti con le aspirazioni individuali, promuovendo al tempo stesso il benessere e la motivazione.

In un settore, come quello della moda, segnato da rapidi cambiamenti e da sfide globali, **la formazione diventa una leva fondamentale per anticipare le trasformazioni del mercato e garantire un posizionamento solido lungo l'intera filiera**. Ma per Sterne, questa leva assume anche un significato più profondo: preparare le persone ad affrontare il futuro professionale con consapevolezza, accompagnarle e sostenerle nella costruzione di un sapere condiviso, capace di generare valore sia per l'impresa che per il territorio di cui fa parte. Attraverso **programmi mirati di upskilling e iniziative di crescita trasversale**, l'Azienda promuove un modello culturale che integra innovazione, sostenibilità e responsabilità sociale, confermando il proprio impegno a costruire una realtà in cui ogni individuo possa trovare spazio, voce e prospettiva.

Nel triennio 2022-2024, dunque, Sterne International ha erogato **percorsi di formazione integrativa** trasversalmente a tutti i dipartimenti, rispondendo alle esigenze specifiche di ciascuno e contribuendo a rafforzare la coesione e l'interazione tra le diverse aree aziendali.

Nel 2022, l'attenzione si è concentrata sul potenziamento delle competenze digitali e linguistiche, ritenute fondamentali per un'Azienda sempre più orientata al mercato internazionale: sono stati attivati corsi di Adobe Illustrator per il reparto progettuale, e corsi di Business English per il team commerciale, accompagnati da sessioni di Team Building finalizzate a rafforzare la collaborazione tra colleghi.

Nel 2023, la formazione si è orientata verso ambiti più specialistici, con un focus sulle esigenze di gestione e conformità. I corsi dedicati alla piattaforma Assyst hanno contribuito a ottimizzare l'efficienza nella gestione dei flussi operativi, mentre quelli sulle normative doganali hanno fornito un aggiornamento puntuale al personale coinvolto.



3.1.3 Formazione e sviluppo del capitale umano

Nel 2024, l'offerta si è ulteriormente arricchita, includendo un corso avanzato di **Microsoft Excel**, volto a perfezionare l'analisi e la gestione dei dati, e un corso introduttivo sul **Modello Organizzativo 231**, finalizzato a sensibilizzare i dipendenti sui temi della compliance e della responsabilità amministrativa d'impresa in vista della prossima adozione formale del Modello, prevista per il 2025.

Come evidente dalla lettura della tabella seguente, le **ore medie di formazione**¹¹ per dipendente hanno registrato una crescita significativa nel triennio 2022-2024, con un incremento complessivo pari al 78%.

L'analisi dei dati per categoria professionale mostra un trend crescente delle ore di formazione destinate a quadri e impiegati, mentre per il personale operaio, dopo una crescita, nell'ultimo anno si rileva una contrazione. I percorsi di formazione destinati alle figure operaie sono prevalentemente tecnici: programmazione CAD, rammendo, rimaglio.

11. Nel conteggio delle ore medie di formazione sono stati considerate anche quelle a favore degli apprendisti.

3.1.3 Formazione e sviluppo del capitale umano

Ore medie di formazione	UdM	2022	2023	2024
Per genere				
Uomini	h	112	218	256
Donne	h	308	460	490
Per inquadramento				
Dirigenti	h	10	8	-
Quadri	h	16	24	72
Impiegati	h	220	374	550
Operai	h	174	272	124
Totale	h	420	678	746

Parallelamente, per monitorare i risultati della formazione, il Gruppo ha introdotto una scheda di valutazione finalizzata a misurare il miglioramento delle competenze acquisite dai dipendenti. Consapevole che un feedback strutturato ottimizzi l'efficacia dei percorsi formativi, Sterne si avvale di questo strumento per tracciare i progressi individuali e valutare come le nuove competenze possano contribuire al miglioramento delle performance aziendali.

Introdotta nel 2023, tale modalità di valutazione è stata da ultimo **estesa oltre i ruoli manageriali** – precedentemente gli unici soggetti a valutazione sui risultati economici – per includere altri profili. Oltre a essere utilizzata durante la valutazione periodica delle performance generali, la scheda è applicata al termine del periodo di prova o di un contratto a tempo determinato.

Nel 2024, la percentuale di dipendenti valutati è cresciuta in modo consistente, segnando un incremento del 39% rispetto all'anno precedente.

3.1.3 Formazione e sviluppo del capitale umano

Dipendenti valutati periodicamente	UdM	2023	2024
Per genere			
Uomini	h	27	39
Donne	h	42	57
Per inquadramento			
Quadri	h	5	7
Impiegati	h	31	45
Operai	h	33	44
Totale	h	69	96

Oltre alla formazione, una serie di **iniziative complementari** è finalizzata a **favorire lo sviluppo personale e il benessere dei collaboratori**.

A partire dal 2023, una nuova tradizione aziendale accompagna le presentazioni delle collezioni presso lo showroom di Milano, in occasione delle quali vengono coinvolte tutte le persone che lavorano dietro le quinte per la realizzazione delle collezioni e i neoassunti in una **giornata di trasferta** da Perugia a Milano. L'iniziativa, che negli ultimi due anni ha raccolto grande entusiasmo, nasce dall'idea di voler **rafforzare il senso di appartenenza, consolidare le relazioni tra colleghi e creare occasioni autentiche di scambio** tra chi lavora quotidianamente nella produzione e la dimensione più visibile e simbolica del brand Lorena Antoniazzi.

Per molti dipendenti impiegati nella produzione, entrare in contatto diretto con la presentazione della nuova collezione rappresenta infatti un momento di grande valore, in cui poter riconoscere concretamente l'impatto del proprio lavoro sull'immagine finale del marchio Lorena Antoniazzi.

3.1.3 Formazione e sviluppo del capitale umano

La visita allo showroom di Milano consente loro di osservare da vicino come i capi vengono presentati ai buyer e agli operatori del settore, offrendo una prospettiva nuova e stimolante sull'identità commerciale del brand, spesso distante dalle dinamiche produttive quotidiane.

La giornata prosegue con un pranzo con il Presidente del Gruppo nonché fondatore dell'Azienda, un momento informale che assume un forte significato simbolico, in cui **si accorciano le distanze tra ruoli e livelli aziendali**. Il dialogo diretto con la *leadership* favorisce un clima di fiducia e riconoscimento, rafforzando la cultura aziendale fondata su relazioni autentiche e sul valore del contributo di ciascuno.

Prima del rientro a Perugia si visita la boutique di Via della Spiga, luogo emblematico per la narrazione del brand e sua vetrina verso il pubblico. Il viaggio in pullman verso casa segna la conclusione di un'esperienza condivisa che rafforza il legame tra le persone, ne alimenta il senso di squadra, rende tangibile il significato profondo del "fare insieme" per creare valore.

In un'ottica di ascolto e partecipazione, il Gruppo ha introdotto di recente una "**Kaban board**", uno **spazio interno dedicato alla raccolta di spunti, idee di miglioramento e suggerimenti** da parte dei dipendenti. Le proposte possono essere inserite in forma anonima, favorendo così un'espressione libera e spontanea. Le proposte più innovative vengono poi riconosciute e premiate.

Nell'ottobre 2023 inoltre, Sterne ha dato visibilità alle attività "Health & Sport" di uno studio di consulenza con sede a Perugia e Milano, ove è impiegato la maggior parte del personale. Tutti i dipendenti hanno infatti potuto usufruire di un **pacchetto gratuito dedicato allo sport e all'alimentazione**, comprendente un check-up nutrizionale personalizzato con un professionista qualificato e una seduta di valutazione e allenamento con un personal trainer. L'iniziativa proposta dallo studio partner è stata accolta con entusiasmo da Sterne, consapevole che il benessere psico-fisico dei dipendenti è strettamente connesso alla loro produttività, motivazione e serenità. Un ambiente di lavoro che valorizza la salute individuale tende, infatti, a registrare livelli più elevati di soddisfazione, minore assenteismo e migliori performance dei lavoratori.

3.1.4

L'impegno per la sicurezza e la salute sul lavoro

Sterne International considera la **salute e la sicurezza sul lavoro una priorità assoluta**, per garantire un ambiente di lavoro sicuro, protetto e consapevole. L'Azienda adotta un approccio strutturato e sistemico per prevenire e ridurre i rischi connessi alle attività operative, ai processi produttivi e alle relazioni lungo la catena del valore, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La valutazione e gestione dei rischi è formalizzata nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, che viene costantemente aggiornato per riflettere le reali condizioni operative. Questo strumento rappresenta il riferimento principale per identificare i pericoli, pianificare misure di prevenzione e protezione e adattare gli interventi alle specificità di ogni mansione. Tra le misure adottate, vi è l'**uso obbligatorio** dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**, forniti sulla base dei rischi effettivi e accompagnati da specifica formazione sull'utilizzo corretto. Inoltre, per le attività che comportano rischi di incendio¹², Sterne International dispone del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), rilasciato dai Vigili del Fuoco, che attesta la conformità delle strutture aziendali alle normative antincendio.



12. In Azienda sono svolte attività soggette a rischio rientranti nell'elenco di cui al D.P.R. n. 151/2011. Per il dettaglio delle stesse si rimanda alla consultazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

3.1.4 L'impegno per la sicurezza e la salute sul lavoro

La **formazione rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di prevenzione**. L'Azienda garantisce percorsi formativi conformi a quanto previsto dal D. Lgs. 81/08, destinati a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto, con corsi svolti in orario lavorativo e tenuti da docenti qualificati. L'offerta formativa prevede:

- ★ un corso di sicurezza generale, della durata di quattro ore, che introduce i concetti base di rischio, danno, misure di prevenzione e protezione, diritti e doveri dei lavoratori, sanzioni previste;
- ★ corsi specifici in base al livello di rischio: quattro ore per i profili a basso rischio e dodici ore per quelli ad alto rischio.

La formazione specifica, invece, approfondisce contenuti più mirati in funzione del contesto lavorativo e dei rischi a cui i lavoratori possono essere esposti. Tra i principali argomenti trattati figurano l'organizzazione del lavoro, lo stress lavoro-correlato, i rischi meccanici e infortunistici, i rischi elettrici, la movimentazione manuale dei carichi, l'utilizzo di videotermini, l'impiego di sostanze pericolose, la segnaletica di sicurezza, le procedure di evacuazione e di gestione delle emergenze, e l'uso corretto dei DPI. La partecipazione ai corsi è obbligatoria per almeno il 90% delle ore previste, e le presenze sono documentate attraverso un registro firme. Al termine, i partecipanti sostengono una verifica dell'apprendimento in aula o online (a seconda della modalità di partecipazione al corso) e, in caso di esito positivo (dato dal raggiungimento di almeno il 70% delle risposte corrette) ricevono un attestato valido ai fini normativi. Qualora le mansioni specifiche lo richiedano, il percorso può essere integrato o ampliato in funzione delle specifiche esigenze aziendali, tenendo conto anche delle indicazioni contenute nel DVR.

Oltre a sottoporre i corsi di salute e sicurezza previsti dalla normativa vigente, Sterne promuove anche **iniziative volontarie legate alla promozione della salute, che include test tossicologici annuali** per gli operatori addetti all'uso del muletto, finalizzati a tutelare la sicurezza propria e altrui e a monitorare condizioni di rischio anche non direttamente connessi all'attività lavorativa.

Infine, il presidio della sicurezza si estende anche **nei confronti di fornitori e partner**: i contratti con i fornitori includono **clausole specifiche che impongono il rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**. In questo modo, l'Azienda assicura che gli stessi elevati standard di sicurezza vengano mantenuti lungo tutta la filiera produttiva.

Per monitorare l'efficacia delle misure adottate, Sterne International effettua **controlli periodici, audit interni, simulazioni di emergenza** e momenti di confronto diretto con i lavoratori, potendo così rilevare tempestivamente eventuali criticità rafforzando al contempo la **cultura della prevenzione**.



3.2 La scuola per i nuovi artigiani

Sterne International investe con convinzione nella **formazione delle nuove generazioni di artigiani**, attraverso un progetto che unisce trasmissione del saper fare, valorizzazione della cultura tessile e impegno sociale verso il territorio. L'**Academy interna** nasce con l'obiettivo di **promuovere competenze artigianali qualificate e creare opportunità occupazionali concrete** all'interno della comunità locale, contribuendo al futuro del distretto tessile umbro. Il **tasso di placement** di coloro che al termine dei corsi desiderano iniziare la propria carriera nel settore tessile, infatti, è pari al **100%**, tra assunzioni effettuate da Sterne o dai suoi fornitori partner.

Realizzata in collaborazione con la società di formazione Umana Forma, la scuola propone **percorsi altamente professionalizzanti** destinati a persone disoccupate o in cerca della prima occupazione, interessate a intraprendere una carriera nel mondo del tessile. I corsi, accessibili tramite una selezione aperta a candidati di ogni età, genere e nazionalità, sono destinati ai residenti in Umbria, in considerazione delle reali possibilità di inserimento lavorativo offerte dal Gruppo e dai suoi fornitori locali.

Sterne, oltre a mettere a disposizione gli spazi formativi e il materiale necessario (tra cui teli di diverse finzze, filati e colori), fornisce un kit di benvenuto a ogni partecipante, contenente tutto l'occorrente per seguire il corso. Inoltre, l'Azienda si occupa dell'assunzione delle **Maestre di maglieria altamente qualificate**, responsabili della formazione pratica lungo tutto il percorso.

Ogni corso, della durata di circa due mesi, è interamente gratuito per i partecipanti e finanziato in parte tramite il fondo Forma.Temp, dedicato alla formazione dei lavoratori in somministrazione. Il fondo garantisce anche un'attenta supervisione sull'effettivo svolgimento dei corsi e sulla regolarità delle presenze, che vengono monitorate elettronicamente.

3.2 La scuola per i nuovi artigiani

Il programma formativo è orientato alla **trasmissione di competenze manuali e tecniche** fortemente richieste dal settore, con un focus su specializzazioni come il **rammendo** e il **rimaglio**.

Il **rimaglio** è una fase cruciale della confezione nella maglieria di qualità, in cui le varie parti del capo - come maniche, fianchi, spalle e bordi - vengono cucite tra loro. Nel rimaglio a mano-macchina, pur utilizzando una macchina apposita, è richiesta una notevole **abilità manuale**.

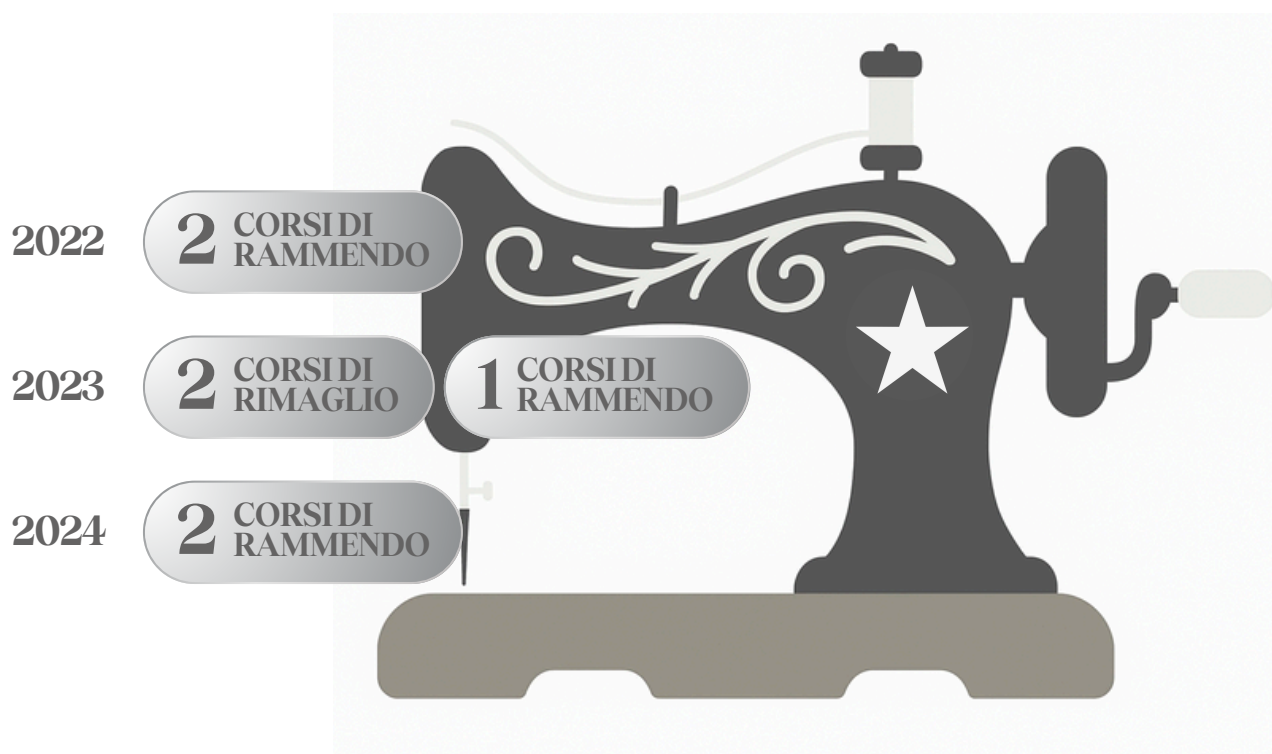
Durante questa fase, ogni pezzo di maglia viene infilato a mano, punto per punto, su una macchina dotata di tanti piccoli aghi disposti in cerchio.

La cucitura viene poi realizzata con lo stesso filo della maglia, per ottenere un risultato uniforme, preciso e quasi invisibile.



Il **rammendo** è un'antica tecnica artigianale impiegata per verificare e correggere eventuali imperfezioni emerse in fase di lavorazione, come piccoli difetti nella maglia o discontinuità del filo. Come il rimaglio, è un'**operazione manuale**, meticolosa e altamente specializzata, in cui ogni capo è esaminato attentamente e, se necessario, ritoccato a mano per garantirne la perfezione.

Al termine di ogni edizione, viene stilata una **griglia di valutazione** per ogni studente, seguita da **colloqui one-to-one** per analizzare le potenzialità di ciascun partecipante. In base alle esigenze del Gruppo e dei fornitori partner, viene formulata una proposta di inserimento lavorativo. Le risorse distinte maggiormente per motivazione e capacità vengono assunte con **contratto di somministrazione** di sei mesi, al termine del quale può essere proposto un contratto diretto di **apprendistato** di 36 mesi.



Nel 2022 sono stati attivati due corsi di rammendo che hanno coinvolto 16 donne, di cui 5 sono state assunte da Sterne. Nel 2023 sono stati realizzati due corsi di rimaglio con 16 partecipanti, di cui 6 sono stati assunti, e un corso di rammendo, con 8 partecipanti, 4 dei quali assunti in Azienda. Nel 2024 il Gruppo ha proseguito con un ulteriore corso di rammendo che ha visto la partecipazione di 8 ragazze, 3 delle quali sono state inserite nell'organico aziendale di Sterne.

Grazie a questa iniziativa, Sterne non si limita a formare nuovi professionisti, ma contribuisce attivamente alla **creazione di opportunità occupazionali di qualità** nel territorio in cui opera, capace di offrire **prospettive reali e sostenibili** nel mercato del lavoro contemporaneo e facendosi promotrice della **tutela** e della **valorizzazione della tradizione artigiana**.

3.3 Le iniziative di responsabilità sociale

Nel percorso di crescita aziendale, **la valorizzazione dell'artigianalità si è sempre intrecciata ad un profondo senso di responsabilità sociale**. La connessione tra competenze manifatturiere e attenzione al territorio ha dato vita, nel tempo, a iniziative concrete, capaci di coniugare **l'eccellenza del saper fare** con il **sostegno alle comunità** e la diffusione di valori condivisi.

Tra le iniziative più significative figura il progetto solidale Wish Upon A Star, lanciato nel dicembre 2019 **a sostegno del Comitato per la vita "Daniele Chianelli"**, Onlus attiva nella ricerca scientifica e nel supporto ai reparti di Ematologia ed Oncoematologia pediatrica dell'Ospedale Santa Maria della Misericordia di Perugia. L'iniziativa ha previsto la **produzione di 500 cappellini**, arricchiti da una stella ricamata in lurex - simbolo distintivo del brand Lorena Antoniazzi – venduti nelle boutique di Milano, Ortisei, Parigi e St. Moritz, oltre che sull'e-commerce aziendale, al prezzo simbolico di 75 euro. **L'intero ricavato è stato devoluto all'Associazione, a sostegno delle sue attività assistenziali e di ricerca.**

Anche durante l'emergenza sanitaria da COVID-19, l'impegno verso il territorio non è venuto meno: nel marzo 2020, in pieno lockdown, Sterne ha riconvertito parte della propria **produzione per realizzare mascherine protettive**. Oltre 200 mascherine sono state **donate alle redazioni giornalistiche locali e ai volontari della Protezione Civile del Comune di Perugia**, in prima linea nelle attività più esposte al rischio di contagio. Realizzate utilizzando materiali già disponibili in magazzino, le mascherine sono state progettate per garantire funzionalità filtrante, lavabilità e riutilizzo.

A seguire nel giugno 2022, in occasione del 30° anniversario dell'Azienda, il Gruppo ha promosso una nuova **raccolta fondi** dal titolo 30 anni insieme, ancora una volta a favore del Comitato "Daniele Chianelli". Grazie al coinvolgimento di tutti gli stakeholder dell'Azienda, dipendenti, collaboratori e façonisti, l'iniziativa ha generato una raccolta di 8.872 euro, interamente devoluti all'Associazione.

Nel febbraio 2023, il Gruppo ha inoltre sostenuto con una donazione di 2.500 euro un **progetto dedicato alla promozione del tennis** tra i giovani fino ai 14 anni di età, riconoscendo nell'attività fisica un veicolo importante di benessere, inclusione e aggregazione sociale.

Parallelamente alle iniziative benefiche, l'impegno di Sterne verso la comunità locale si estende anche al **fronte educativo e al dialogo con le nuove generazioni**.

3.3 Le iniziative di responsabilità sociale

A partire dal 2023, Sterne ha avviato **un progetto rivolto agli studenti delle classi quinte degli indirizzi moda** dell'Istituto Cavour Marconi Pascal e dell'Istituto Giordano Bruno, entrambi situati in Umbria. L'iniziativa ha l'obiettivo di **far conoscere il valore dell'artigianalità nelle scuole**, far conoscere ai giovani **i profili e le concrete prospettive professionali del settore tessile**, attraverso una visita nella sede aziendale e l'incontro con la designer Lorena Antoniazzi, seguita da un laboratorio pratico in cui i partecipanti possono cimentarsi in attività legate alla maglieria e mettere alla prova le proprie abilità manuali. I primi incontri si sono svolti il 28 febbraio 2023 e il 4 aprile 2024 coinvolgendo rispettivamente 19 e 15 studenti, mentre il terzo appuntamento si terrà ad aprile 2025, con la partecipazione di una trentina di studenti. Diversi partecipanti, al termine del proprio percorso scolastico, hanno scelto di proseguire la propria formazione presso l'Academy aziendale, iscrivendosi ai corsi di maglieria promossi dal Gruppo.





★ Il rispetto per l'ambiente

L'impegno di Sterne International per la sostenibilità ambientale si fonda su un approccio concreto e trasversale, che si riflette tanto nelle scelte quotidiane quanto nelle strategie di lungo periodo. **L'attenzione alla sfera ambientale attraversa l'intera filiera aziendale**, dai materiali utilizzati nei capi, alla gestione delle risorse, fino al packaging, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e promuovere un modello di produzione più consapevole.

Nel gennaio 2025 il brand Lorena Antoniazzi ha compiuto un passo significativo in questa direzione con il lancio della sua **prima collezione no season**, pensata per **superare la stagionalità** e favorire la **durabilità dei prodotti**. La collezione è stata realizzata con materiali adatti a tutte le stagioni, con cotone e cachemire certificati GOTS, lane RWS¹³ e accessori nickel free.

Ad un'evoluzione sul fronte della produzione si affianca una progressiva revisione degli elementi del packaging, pensata per **eliminare la plastica monouso** e favorire il **riuso dei materiali**. Il cellophane è stato completamente eliminato a favore di materiali biodegradabili, le fodere utilizzate sono in carta certificata FSC¹⁴, e le shopping bag sono oggi esclusivamente in carta riciclata.

Sin dal 2014, Lorena Antoniazzi è inoltre in possesso della **certificazione Tessile e Salute**, che attesta **l'assenza di sostanze chimiche nocive alla salute** nella produzione nei capi e garantisce così la sicurezza dei consumatori, a conferma di un impegno costante per una moda sana e sostenibile.

All'interno di questo percorso virtuoso, un ruolo centrale è occupato dalla **gestione della risorsa idrica**, oggetto di monitoraggio e interventi mirati approfonditi nel paragrafo seguente.

13. La certificazione RWS (Responsible Wool Standard) garantisce che le pratiche agricole degli allevamenti destinati alla lana vergine -tra cui il maneggio, l'alimentazione, la tosatura, le cure mediche e i metodi di pascolo- siano rispettosi del territorio.

14. La certificazione FSC (Forest Stewardship Council) garantisce che i prodotti siano realizzati con materiale proveniente da foreste gestite correttamente dal punto di vista ambientale, sociale ed economico.

4.1 La gestione della risorsa idrica

Il Gruppo riconosce l'importanza di un consumo responsabile e parsimonioso dell'acqua, in quanto risorsa essenziale per la vita. Per questo motivo, è impegnato nel monitoraggio e, ove possibile, nella riduzione dei consumi idrici nella propria attività produttiva, con l'obiettivo di minimizzare gli sprechi.

L'impatto sulla risorsa idrica riguarda principalmente l'unità produttiva italiana, dove **gran parte dell'acqua è impiegata nelle attività di lavanderia**. In particolare, l'acqua alimenta le macchine per il lavaggio dei capi prima del confezionamento e la caldaia a vapore per la stiratura post - lavaggio.

La tabella successiva riporta il consumo totale di acqua in tutte le sedi operative del Gruppo. Nell'ultimo anno si evidenzia una **sostanziale riduzione nei consumi** negli stabilimenti produttivi umbri, con un calo del 17% rispetto al 2023 e del 18% rispetto al 2022. Nelle altre sedi, invece, il consumo è rimasto pressoché invariato.

Consumo di acqua	UdM	2022	2023	2024
Perugia	ML	0,89	0,88	0,72
Milano	ML	0,12	0,12	0,13
Reggello	ML	0,04	1,04	0,04
Ortisei	ML	0,04	0,04	0,04
Parigi	ML	0,04	0,04	0,04
St. Moritz	ML	0,03	0,03	0,04
Totale consumi	ML	1,16	1,14	1,01

Nel 2024, il prelievo totale di acqua da parte di Sterne International – comprendente sia gli usi industriali che quelli civili - è stato pari a 2,66 ML, **in calo di quasi il 7% rispetto all'anno precedente**. L'aumento complessivo dei prelievi registrato nel confronto con il 2022 è riconducibile a due fattori principali: un **incremento dei volumi produttivi**, testimoniato da un aumento di fatturato del 25%, e l'**internalizzazione di tutte le attività di lavanderia** precedentemente affidate a terzi.

L'approvvigionamento idrico avviene principalmente tramite un **pozzo di proprietà** situato presso uno degli stabilimenti perugini, da cui viene prelevata acqua sotterranea¹⁵ **sufficiente a coprire l'intero fabbisogno produttivo**. Il ricorso alla rete idrica è invece destinato esclusivamente a usi civili.

15. L'area di approvvigionamento è considerata soggetta a stress idrico in base ai dati messi a disposizione dal Water Resource Institute nel tool Aqueduct, water risk atlas, al seguente indirizzo: <https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas>

4.1 La gestione della risorsa idrica

Prelievo di acqua, per fonte	UdM	2022	2023	2024
Acque sotterranee	ML	1,30	1,75	1,63
Acque da terze parti	ML	1,18	1,16	1,03
Perugia	ML	0,89	0,88	0,72
Milano	ML	0,12	0,12	0,13
Reggello	ML	0,04	1,04	0,04
Ortisei	ML	0,04	0,04	0,04
Parigi	ML	0,04	0,04	0,04
St. Moritz	ML	0,03	0,03	0,04
Altro	ML	0,02	0,02	0,02
Totale consumi	ML	1,16	1,14	1,01

Per quanto riguarda la gestione degli scarichi, lo stabilimento produttivo atto al lavaggio è dotato, dal 2024, di un **depuratore biologico** che tratta le acque reflue industriali prima della loro immissione nella rete fognaria. Il sistema utilizza processi chimico-fisici – e non sostanze – per purificare l’acqua, rendendo lo **scarico neutro**¹⁶ e **rispettoso dell’ambiente**. Il depuratore ha sostituito un precedente impianto a filtraggio semplice, non più adeguato a gestire l’attuale volume di attività. A garanzia della conformità normativa, vengono effettuati **controlli semestrali**, i cui risultati sono trasmessi regolarmente all’ARPA (Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale).

Di recente, il Gruppo ha inoltre introdotto una **nuova macchina per il lavaggio**, che consente una preparazione più delicata del filato ai lavaggi successivi e impiega **solventi più sicuri** per gli operatori, tra cui il Sensene¹⁷, in sostituzione del cloro nei trattamenti. Anche gli **ammorbidenti** impiegati nel processo sono **certificati GOTS**, a conferma dell’attenzione di Sterne alla sicurezza, alla salute dei lavoratori e alla compatibilità ambientale dei materiali utilizzati.

Scarico di acqua, per destinazione	UdM	2022	2023	2024
Totale scarichi per acque sotterranee	ML	1,30	1,75	1,63

16. Le acque trattate risultano rispondenti ai limiti di accettabilità fissati dal D.lgs. 152/2006 Allegato 5 Tab. 3 “Scarico in rete fognaria”.

17. Il Sensene è stato positivamente valutato come "additivo approvato GOTS" dall'ente di certificazione ECOCERT, in conformità con i criteri applicabili del Global Organic Textile Standard (GOTS) – Versione 7.0.



★ Governance aziendale

5.1 Struttura della governance

Alla data di redazione del presente documento, il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) della capogruppo Sterne International S.p.A. è composto da **4 membri nominati dall'assemblea dei soci**: Gianluca Mirabassi, Consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione, e 3 consiglieri di cui due appartenenti alla famiglia Mirabassi e uno esterno. Stante una **retribuzione fissa prevista**, sono invece al momento esclusi compensi variabili, bonus d'ingresso o incentivi legati alla nomina per i membri del Consiglio d'Amministrazione.

Si riporta nella tabella qui di seguito la composizione del CdA della Società capogruppo per fascia d'età e genere.

Composizione del CdA per fascia d'età e genere	2024			
	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	3	1	4
Donne	-	-	-	-
Totale	-	3	1	4

Al CdA è affidata la **gestione ordinaria e straordinaria del Gruppo**. L'organo detiene il **potere di approvazione delle procedure e dei documenti ufficiali**, inclusi quelli che, come il Bilancio di Sostenibilità, riguardano la gestione dei temi ambientali, sociali e di governance. Tuttavia, alla pubblicazione del presente documento non risultano implementate misure o procedure strutturate specifiche per l'engagement del massimo organo di governo sulle tematiche ESG.

Ad esclusione del Presidente, gli altri tre componenti dell'organo amministrativo detengono **deleghe** sui ruoli di **Direttore Finanziario** (CFO), **Direttore Operativo** (COO) e **Direttore Commerciale** (COO), il che favorisce che lo scambio di informazioni sia rapido e puntuale, per poter garantire tempi di risposta adeguati alle necessità di ciascun caso. **Il piano industriale quinquennale (2021-2025) è stato strutturato secondo un approccio progressivo e integrato, articolato in tre macrofasi operative**, ciascuna delle quali risponde a esigenze specifiche di pianificazione, controllo e adattamento strategico:

- 1 Elaborazione e approvazione del piano quinquennale: fase in cui sono stati definiti gli obiettivi strategici, i principali investimenti e le proiezioni economico-finanziarie. Il piano così definito è stato approvato in CdA;
- 2 Definizione e aggiornamento annuale del budget: ogni anno, sulla base delle indicazioni del piano quinquennale, viene predisposto un budget che traduce gli obiettivi strategici in azioni operative concrete, tenendo in considerazione le dinamiche del mercato, l'evoluzione degli scenari geopolitici, economici e l'andamento delle performance aziendali;
- 3 Elaborazione di forecast e consuntivi mensili.



5.1 Struttura della governance

Questa struttura del piano industriale si configura non solo come strumento strategico di indirizzo, ma anche come **sistema dinamico di controllo e miglioramento continuo**, e la reportistica prodotta in seno al processo garantisce un **monitoraggio puntuale delle performance aziendali** e la **trasparenza verso gli stakeholder**. A questo proposito, il coinvolgimento degli stakeholder e il loro conseguente allineamento all'andamento aziendale sono garantiti dalla **condivisione periodica della reportistica** prodotta: costituisce una prassi l'invio di report di andamento economico-finanziario agli istituti bancari, o l'informazione sulle politiche di pagamento ai fornitori.

Le figure dirigenziali, cui sono assegnati obiettivi specifici, percepiscono una **retribuzione variabile legata al raggiungimento dei risultati**, diversi in base al ruolo ricoperto: per esempio, al CFO è attribuito l'obiettivo di riduzione dei costi di finanziamento, al COO l'efficientamento della struttura produttiva, e al COO il raggiungimento del budget. Per il personale dirigente si applica il **CCNL Dirigenti Industria**.

5.2 Anticorruzione e Codice Etico

Sterne International fonda il proprio agire attività su un **sistema di valori che antepone l'integrità, la trasparenza e la responsabilità** all'interno di ogni relazione e processo aziendale. La gestione responsabile e il presidio dei rischi di natura etico-comportamentale sono costantemente oggetto di confronto all'interno dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche e nel rispetto di un sistema strutturato di policy aziendali, formalmente approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione		
Anno	Uhm	
	n.	%
2022	2	0,1
2023	2	0,1
2024	3	0,1

Membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione		
Anno	Uhm	
	n.	%
2022	4	100
2023	4	100
2024	4	100

Nel corso del 2024 Sterne ha redatto e approvato il proprio **Codice Etico**, un documento che raccoglie e sancisce i **valori fondamentali** e i **principi ispiratori** del suo agire quotidiano. Il Codice è **applicabile a tutte le persone** che operano per conto della Società: dai membri del Consiglio di Amministrazione ai dipendenti, dai collaboratori esterni ai fornitori, fino alle società controllate. Ciascun dipendente lo riceve al momento dell'assunzione, ed è sempre consultabile sul portale interno dell'Azienda. Il documento stabilisce i **principi di riferimento** in tema di legalità, rispetto, collaborazione, trasparenza, tutela della concorrenza, dignità delle persone, salvaguardia dell'ambiente e responsabilità verso la collettività.

5.2 Anticorruzione e Codice Etico

Nel 2024, il Gruppo ha inoltre predisposto il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attualmente in fase di adozione. Questo strumento definisce **procedure** rigorose per garantire la **tracciabilità e la trasparenza dei processi decisionali**, in particolare nella gestione dei rapporti con terze parti, ed è **supervisionato da un Organismo di Vigilanza dedicato**.

In attesa della sua adozione formale, sono già stati implementati processi coerenti con il Modello, come l'obbligo di acquisizione di almeno tre preventivi, valutati secondo criteri economici e qualitativi, per la selezione dei fornitori. Tale misura ha portato a un primo risultato positivo in termini di efficienza e controllo dei costi.

Il Codice Etico di Sterne prevede inoltre specifiche regole di condotta in merito a conflitti di interesse, rapporti con la Pubblica Amministrazione, trasparenza contabile, antiriciclaggio, donazioni e sponsorizzazioni, fissando divieti espliciti e obblighi di segnalazione. In particolare:

- ★ sono vietati atti di corruzione, pratiche collusive, sollecitazioni di vantaggi, favoritismi, e ogni forma di ricompensa indebita verso rappresentanti istituzionali, pubblici ufficiali o soggetti privati, anche tramite intermediari;
- ★ ogni relazione con la Pubblica Amministrazione deve rispettare criteri di trasparenza, legalità e tracciabilità, e può essere intrattenuta solo da figure aziendali autorizzate;
- ★ eventuali omaggi o forme di ospitalità sono ammessi solo se di modico valore e nel rispetto delle procedure aziendali;
- ★ in caso di conflitto di interessi, reale o potenziale, il personale è tenuto a segnalarlo tempestivamente al proprio superiore, all'Organismo di Vigilanza o al Collegio Sindacale.

Sterne è consapevole che, nonostante le dimensioni aziendali e la natura del settore riducano l'esposizione a pratiche corruttive sistemiche, possono sussistere **aree di rischio**, in particolare nei rapporti tra personale interno e soggetti esterni come fornitori o clienti, in particolar modo dovuti al **rapporto con controparti di piccole dimensioni, spesso non strutturate**. Tali rischi sono oggi mitigati dall'adozione di **iter autorizzativi stringenti**, previsti dal sistema 231, e da una **cultura organizzativa fondata sul rispetto delle regole**.

5.2 Anticorruzione e Codice Etico

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente e in coerenza con i principi di trasparenza e responsabilità, Sterne International ha adottato anche un canale dedicato per le **segnalazioni whistleblowing**, accessibile in forma digitale dall'apposita sezione sul sito web di Lorena Antoniazzi. Attraverso questo strumento, ogni persona interna o esterna all'organizzazione può segnalare, in forma riservata e protetta, violazioni del Codice Etico, illeciti o comportamenti non conformi, con garanzia di tutela del segnalante e dei diritti delle parti coinvolte.

Infine, la struttura dei controlli interni è pensata per assicurare la correttezza delle registrazioni contabili, la tracciabilità delle operazioni e l'affidabilità dell'informazione economico-finanziaria.

Sul fronte dell'antiriciclaggio, l'Azienda ha adottato procedure specifiche per l'identificazione dei clienti e fornitori, la tracciabilità dei pagamenti e il divieto di utilizzo di strumenti anonimi o non conformi.



5.3 La promozione di una filiera etica

Alla base del modello di Sterne International vi è una visione che unisce radicamento territoriale, innovazione responsabile e cura delle relazioni lungo tutta la catena di fornitura. Scegliere di **valorizzare il Made in Italy, garantire la tracciabilità dei capi e selezionare con attenzione i partner produttivi** non solo dà coerenza ai valori aziendali, ma consente di costruire **fiducia nel tempo**. Ogni decisione presa in questa direzione riflette l'impegno del Gruppo nel promuovere una filiera trasparente, etica e sostenibile.

5.3.1

Il valore del Made in Italy tra tradizione e innovazione

Fin dalla nascita della prima Azienda – frutto dell'incontro tra la creatività della designer Lorena Antoniazzi e l'anima imprenditoriale del marito Gianluca Mirabassi – il Gruppo ha costruito la propria identità su un **modello produttivo che unisce la maestria del passato alle potenzialità dell'innovazione**. Ancora oggi, è questa visione a guidarne lo sviluppo nel panorama del fashion del lusso.

In un contesto industriale segnato da delocalizzazioni e dinamiche globali spesso opache, l'Azienda ha scelto con coerenza di radicarsi nella qualità della filiera italiana. **Il 100% delle lavorazioni e degli acquisti di materiali avviene infatti in Italia, secondo logiche tracciabili e selettive**: un impegno che esclude ogni forma di subappalto non controllato e che rifiuta l'utilizzo di manodopera minorile o sottopagata. I fornitori sono realtà qualificate e riconosciute, con cui il Gruppo condivide valori etici, attenzione alla qualità e rispetto per il lavoro. In quest'ottica, tutti i façonisti vengono retribuiti al di sopra dei benchmark di settore, per sostenerne la stabilità economica e incentivare investimenti strutturali e professionali all'interno dei laboratori.

5.3.1 Il valore del Made in Italy tra tradizione e innovazione

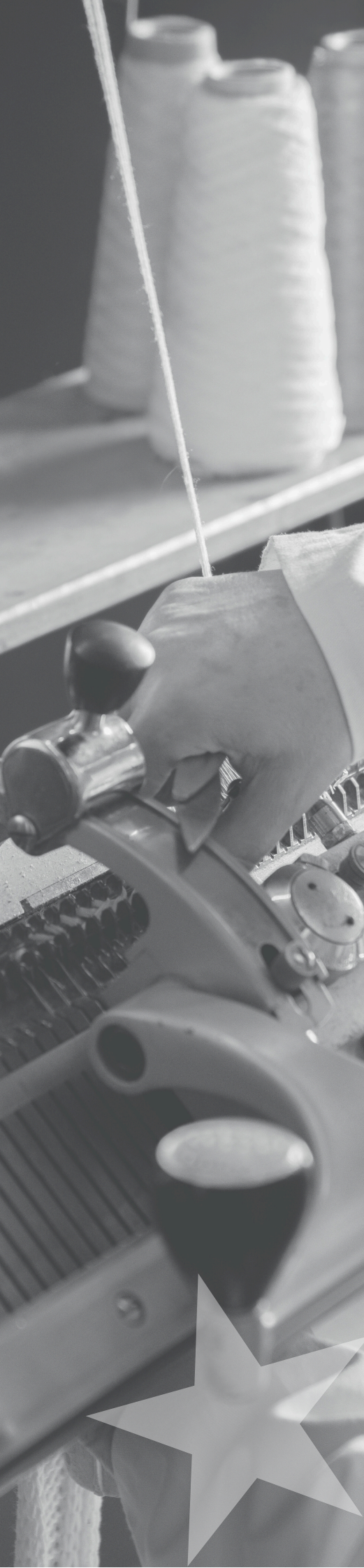
Nel dettaglio, la maglieria – cuore identitario del know-how aziendale – è lavorata quasi esclusivamente in Umbria, dove si concentrano i laboratori più esperti e specializzati a livello nazionale. Le attività legate alla produzione della confezione sono distribuite sull'intero territorio italiano, mentre per l'acquisto dei tessuti Sterne si affida a distretti italiani consolidati come quelli di Biella e Prato, riferimenti storici per innovazione e affidabilità. Alcune lavorazioni di nicchia vengono invece affidate ad aziende del Sud Italia, selezionate in base alla loro competenza tecnica.

Nell'ultimo triennio il 70% della spesa complessiva dell'Azienda verso i fornitori è stato destinato a realtà locali, a testimonianza di un forte impegno nella valorizzazione del tessuto produttivo nazionale.



In questo **equilibrio tra eccellenza artigianale e filiera tecnologicamente avanzata** risiede la forza del modello Sterne: l'utilizzo di macchinari di ultima generazione non è alternativo alla tradizione, ma la potenzia, rafforzando le competenze storiche e aprendo nuove possibilità di crescita per il capitale umano locale. Mantenere viva l'artigianalità, anche attraverso iniziative come la Academy interna, significa infatti preservare un'identità culturale e professionale che caratterizza da decenni il Made in Italy e che trova nel distretto tessile umbro una delle sue espressioni più riconosciute a livello internazionale.

Sterne si impegna attivamente anche nella rappresentanza del settore, partecipando ai tavoli nazionali e regionali di Confindustria e dell'Associazione Tessile e Salute, con cui condivide l'obiettivo di promuovere modelli produttivi etici, sostenibili e trasparenti. Questa partecipazione rafforza la visione del Gruppo secondo cui l'artigianalità, per restare competitiva e generativa, deve essere parte di un ecosistema evoluto, responsabile e capace di adattarsi alle trasformazioni del mercato senza smarrire le proprie radici.



5.3.2

La tracciabilità dei capi e la valutazione dei fornitori

La tracciabilità dei processi è fondamentale per il Gruppo, poiché è strettamente legata alla valutazione della legalità e dell'eticità delle attività dei partner commerciali, oltre che alla comprensione degli impatti ambientali e sociali delle loro operazioni. **Ogni capo porta con sé una storia, fatta di passaggi precisi e verificabili:** ricostruirla significa fornire le basi per un **rapporto di fiducia solido tra il brand e il consumatore finale.**

Nel 2013, l'Azienda ha brevettato¹³ un sistema digitale innovativo che consente al cliente di accedere alla localizzazione di tutte le fasi di realizzazione dei capi in modo semplice e immediato, ovvero inquadrando il **QR Code** presente **in etichetta**. Dal sito internet di Lorena Antoniazzi è inoltre possibile visualizzare il certificato di autenticità del capo inserendo il codice a barre o scansionandolo dal dispositivo personale.

Nel settore moda di alta gamma, la qualità del prodotto finito è il risultato diretto della solidità e dell'eccellenza dell'intera filiera produttiva.

Per questo motivo Sterne ritiene che, sia come fornitrice di una maison internazionale del lusso, sia come detentrica del brand italiano Lorena Antoniazzi, debba garantire l'affidabilità e la conformità dei propri fornitori. Per il Gruppo, dunque, **la selezione dei partner produttivi e il monitoraggio delle loro performance si fondano su un sistema strutturato**, concepito per assicurare il rispetto dei più elevati standard qualitativi, etici e normativi.

18. N. brevetto 0001396134 del 4 gennaio 2013.

5.3.2 La tracciabilità dei capi e la valutazione dei fornitori

A partire dal 2021, Sterne ha avviato un percorso di rafforzamento dei **controlli lungo la catena di fornitura**, culminato nel 2024 con l'introduzione di un nuovo modello di contratto di subfornitura. Tale contratto, distribuito al 100% dei façonisti, contiene un set articolato di allegati obbligatori e questionari di autovalutazione, che indagano la gestione degli aspetti relativi alla conformità normativa e al rapporto di lavoro con i dipendenti, tra cui la prevenzione antincendio, la sicurezza sul lavoro, la dichiarazione retributiva, il regolare versamento fiscale dei contributi, l'informativa sui terzi affidatari, le coperture assicurative. Questo sistema consente a Sterne di monitorare in modo puntuale le condizioni operative dei partner, **assicurandosi che le fasi produttive delegate all'esterno rispecchino i medesimi livelli di qualità, sicurezza e responsabilità che caratterizzano l'attività interna**. Laddove emergano non conformità, viene concesso un termine per la regolarizzazione, oltre il quale la Direzione aziendale valuta la prosecuzione o meno della collaborazione.

A dicembre 2024, tre mesi dopo l'entrata in vigore del nuovo processo, il 57% dei façonisti ha adempiuto integralmente agli obblighi previsti, il 17% ha risposto solo parzialmente, mentre il 26% non ha ancora completato la documentazione. I tassi di risposta più bassi in questo primo periodo di sperimentazione si sono registrati tra i fornitori attivi nelle lavorazioni di confezione o accessori.

Per rafforzare ulteriormente i presidi di controllo lungo la catena di fornitura e ridurre al minimo il rischio di danni reputazionali derivanti da pratiche non allineate agli standard qualitativi del Gruppo, Sterne ha previsto, per il biennio 2024-2025 l'affidamento a una società esterna specializzata di un **programma di audit indipendenti presso le aziende partner**. L'obiettivo è quello di ottenere una valutazione obiettiva e qualificata delle condizioni operative in cui si svolgono le lavorazioni. A supporto, è stato strutturato un **sistema di controllo multilivello** che prevede l'utilizzo di checklist trimestrali, visite annuali condotte da personale interno e verifiche quinquennali da parte di soggetti esterni.



5.4 Il valore economico generato e distribuito

Affinché un'organizzazione possa intraprendere un percorso credibile e duraturo di sviluppo sostenibile, è fondamentale la consapevolezza delle connessioni esistenti tra le dimensioni della sostenibilità ambientale, sociale ed economica. In questa prospettiva, la **performance economica** non è solo espressione dei **risultati finanziari** raggiunti, ma **riflesso della capacità dell'impresa di generare valore condiviso** per gli stakeholder e per il contesto in cui opera, contribuendo al benessere diffuso e alla tutela dell'ecosistema.

Questo valore si traduce concretamente **nel valore economico generato e distribuito**, ottenuto attraverso una riclassificazione dei dati del conto economico e, perciò, può essere considerato il principale **raccordo contabile tra il Bilancio di esercizio ed il Bilancio di Sostenibilità**.

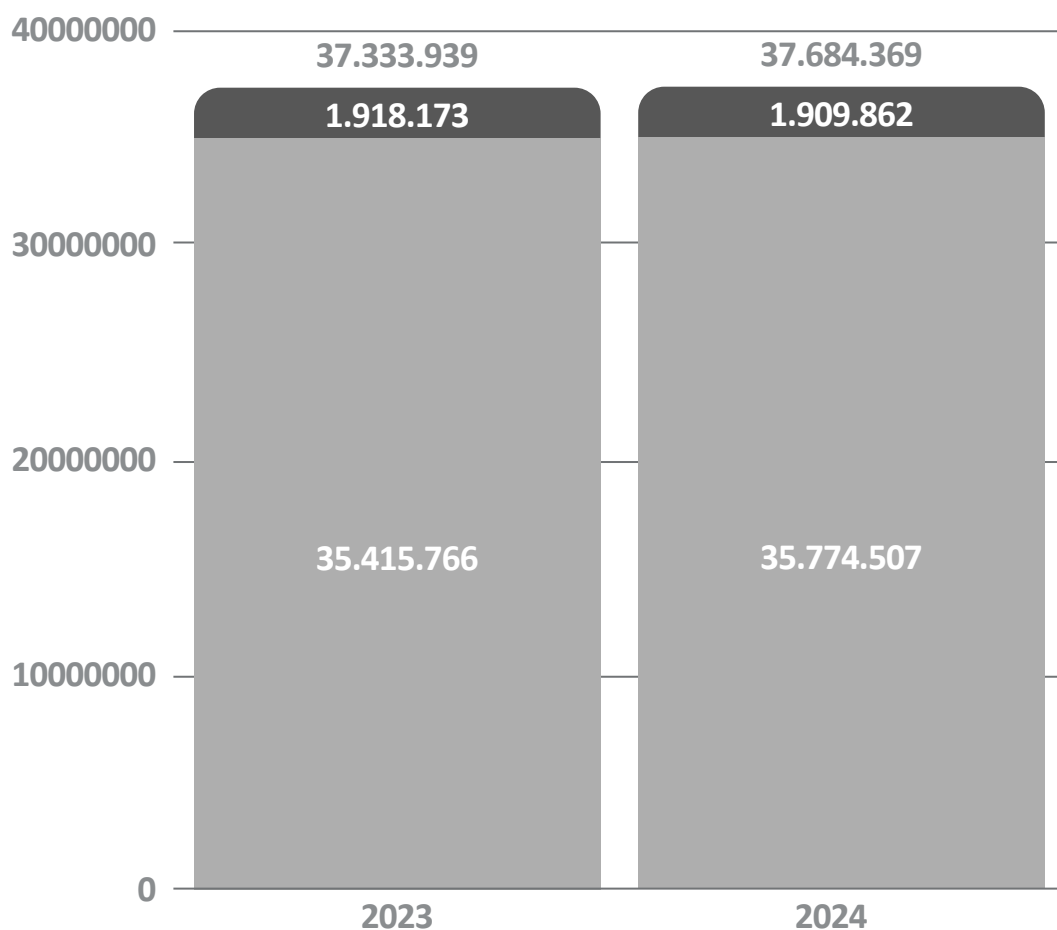
Il valore economico generato si riferisce al valore della produzione come da prospetto di conto economico da Bilancio di esercizio, ovvero “Ricavi delle vendite e delle prestazioni” e “Altri ricavi e proventi” ed integrato dei proventi finanziari. **Il valore distribuito, invece, raccoglie i costi riclassificati per categoria di stakeholder coinvolti**.

Dalla differenza tra queste due grandezze viene dedotto il valore economico trattenuto, che comprende il risultato dell'esercizio (utile o perdita), oltre ad ammortamenti e accantonamenti, a sostegno della crescita futura.

Valori in euro	2022	2023	2024
Valore economico generato	37.333.939	37.684.369	1%
Valore economico distribuito	35.415.766	35.774.507	1%
Costi operativi	27.593.943	27.735.082	1%
Costo del personale	6.566.676	6.934.162	6%
Pagamenti a fornitori di capitale	615.554	501.073	-19%
Pagamenti alla pubblica amministrazione	639.593	604.190	-6%
Valore economico trattenuto	1.918.173	1.909.862	0%
Ammortamenti	1.156.424	1.100.472	6%
Risultato d'esercizio	761.749	809.390	-5%

5.4 Il valore economico generato e distribuito

Valore economico generato



★ Valore economico trattenuto ★ Valore economico distribuito

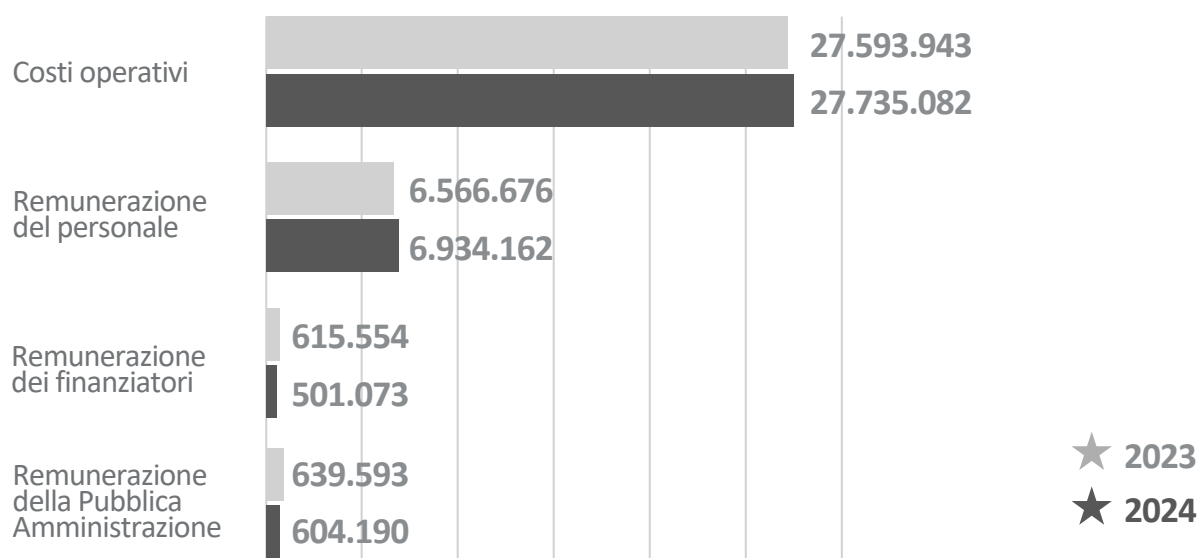
La capacità di trattenere risorse economiche all'interno dell'organizzazione – che nel 2024 ammonta a 1.909.862 euro – rappresenta un **indicatore della solidità finanziaria e della sostenibilità economica dell'impresa**. Questo valore, che comprende l'utile d'esercizio e gli ammortamenti, è fondamentale per garantire la copertura degli investimenti futuri, la resilienza agli shock esterni e il rispetto degli equilibri patrimoniali. La stabilità del valore trattenuto nell'ultimo anno rispetto al 2023 testimonia l'efficacia della gestione e la **coerenza con gli obiettivi di lungo periodo**.

5.4 Il valore economico generato e distribuito

Il valore economico distribuito agli stakeholder nel 2024 è stato pari a 35.774.507 euro, composto da:

- ★ costi operativi, che rappresentano la spesa sostenuta nei confronti di tutti i fornitori di beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività dell'organizzazione. Questi nel 2024 ammontano a 27.735.082 euro, rappresentando circa il 78% del totale con una variazione dell'1% rispetto al precedente periodo;
- ★ la remunerazione del personale, pari a 934.162 euro, che rappresenta il 19% del totale e il 6% in più rispetto al 2023. Questa categoria è rappresentata dal personale dipendente, ovvero da coloro che, a titolo oneroso, operano all'interno dell'organizzazione;
- ★ la quota riconosciuta alla categoria dei finanziatori è stata pari a 501.073 euro pari a circa l'1% del totale. Questa è rappresentata dal sistema creditizio bancario che immette capitale all'interno dell'organizzazione. La remunerazione di questa categoria avviene attraverso gli oneri finanziari che maturano sul capitale di credito;
- ★ la remunerazione della Pubblica Amministrazione, che avviene tramite il pagamento di imposte dirette e indirette, per il 2024 ammonta a 604.190 euro, pari al circa l'1,7% del totale. Questa voce rappresenta quel beneficio economico che la Pubblica Amministrazione trae dall'operato di Sterne, come contribuzione alla copertura della spesa pubblica nazionale.

Composizione del valore economico distribuito



5.5 Gestione economico - finanziaria e fiscale

La gestione economico - finanziaria di Sterne International è affidata alla struttura interna di Finanza e Controllo, che monitora costantemente l'andamento economico, patrimoniale e fiscale. Le attività fiscali sono pienamente integrate nella politica contabile del Gruppo e gestite sinergicamente con uno studio professionale esterno specializzato, che supporta la programmazione tributaria e il calcolo delle imposte. Gli aspetti retributivi e contributivi legati al personale sono invece affidati a un secondo studio qualificato.

L'approccio alla fiscalità è improntato alla **trasparenza** e al **rispetto delle normative**: l'Azienda produce reddito e riconosce pienamente i propri oneri fiscali. In situazioni di tensione finanziaria temporanea può ricorrere, se necessario, a piani di rientro rateizzati, regolarmente concordati con l'amministrazione finanziaria.

Il modello di business, fondato su **approvvigionamenti nazionali** e **vendite internazionali verso mercati extra-UE** (oltre il 90%), comporta un credito IVA strutturale, gestito con regolarità. Tale esposizione internazionale, se da un lato rappresenta una leva di sviluppo, espone anche a un **rischio di mercato rilevante**, legato alla volatilità del contesto socio-politico globale, motivo per cui l'Azienda impegna a diversificare il portafoglio geografico.

Il **primo piano industriale 2021–2025** è stato completato con due anni di anticipo, a conferma della solidità delle scelte strategiche e della capacità del Gruppo di raggiungere gli obiettivi prefissati. Sulla scorta di questi risultati, nel 2024 Sterne ha definito un nuovo piano industriale, caratterizzato da traguardi ambiziosi. Per monitorare in modo strutturato l'andamento delle performance, l'Azienda si avvale di un **sistema integrato di pianificazione e controllo**, che comprende l'aggiornamento periodico dei budget, una reportistica interna puntuale, procedure formali di approvazione degli acquisti e verifiche costanti sul rispetto delle policy aziendali.

La strategia di sviluppo adottata dal Gruppo si fonda dunque su una **combinazione equilibrata di disciplina finanziaria, efficienza operativa e una visione orientata alla sostenibilità**, anche economica, nel lungo periodo.

Tale approccio integrato consente al Gruppo di allocare responsabilmente le risorse disponibili, di assicurare l'allineamento tra gestione operativa e visione strategica e di creare valore durevole per tutti gli stakeholder, nel rispetto degli equilibri economico-finanziari e dei principi di buona governance.



Nota metodologica

Questo documento rappresenta il **primo Bilancio di Sostenibilità** del Gruppo Sterne International S.p.A. e costituisce uno strumento di rendicontazione adottato **volontariamente**, che consente di tracciare in modo chiaro e trasparente i traguardi raggiunti e gli obiettivi prefissati sui temi della sostenibilità economica, sociale ed ambientale, favorendo la costruzione di un dialogo continuo con gli stakeholder dell'organizzazione.

Il documento è stato redatto utilizzando in base ai **Sustainability Reporting Standards 2021**, pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nel GRI Content Index, secondo la modalità *"with reference"*. I **principi di rendicontazione** adottati sono quelli stabiliti nello Standard GRI 1: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità (vedi box a lato). In coerenza a tali principi, il periodo di riferimento del presente documento è l'esercizio 2024 (dal 01/03/2024 al 28/02/2025). Il perimetro di rendicontazione, invece, è la Società Sterne International S.p.A.

Accuratezza

Sono rendicontate informazioni corrette e con sufficienti dettagli per consentire una valutazione degli impatti di Sterne International S.p.A.

Equilibrio

Le informazioni sono riportate in modo obiettivo e forniscono una rappresentazione equa degli impatti positivi e negativi.

Chiarezza

I testi sono redatti in maniera comprensibile ed accessibile.

Tempestività

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza regolare e le informazioni sono rese disponibili a tempo debito per consentire agli stakeholder di adottare decisioni informate.

Comparabilità

Le informazioni sono selezionate, compilate e rendicontate in maniera uniforme, al fine di consentire un'analisi dei cambiamenti nel corso del tempo e di realizzare un'analisi di tali impatti confrontati con quelli di altre organizzazioni.

Verificabilità

Il processo di rendicontazione è realizzato in maniera tale che tutte le fasi e le informazioni possano essere esaminate per stabilirne la qualità.

Completezza

Si rendiconta un'informazione esaustiva per valutare gli impatti di Sterne International durante il periodo di rendicontazione.

I KPI rendicontati sono quelli previsti dallo standard di rendicontazione adottato e sono stati selezionati in coerenza con i risultati dell'analisi di materialità, come descritto nel paragrafo "Definire le priorità: l'analisi di materialità" e sono rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con le performance realizzate da Sterne International. Laddove possibile, essi fanno riferimento al triennio 2022-2024, al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività dell'organizzazione. Nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Inoltre, in presenza di strumenti più adeguati a rappresentare le performance di Sterne International su uno specifico tema materiale (ad esempio: Bilancio civilistico), all'interno dei paragrafi di riferimento è stato fatto rinvio alle fonti per un approfondimento.

Il Bilancio di Sostenibilità di Sterne International viene pubblicato con cadenza annuale. Il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ha visto il coinvolgimento del personale di Sterne International, ed è stato validato dal Consiglio di amministrazione in data 28 Maggio 2025.

Una volta approvato, il presente documento è condiviso con tutti gli stakeholder della Società.

Per informazioni o chiarimenti in merito alla presente edizione del Bilancio di Sostenibilità è possibile scrivere a marco.bacocoli@lorenaantoniazzi.it.

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Nel presente Bilancio di Sostenibilità sono rendicontate le seguenti informative GRI per il periodo 01/03/2024 - 28/02/2025 di Sterne International S.p.A.
GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Tema materiale /Disclosure GRI	Riferimenti Capitolo / Paragrafo/Ubicazione	Note Applicazione standard / Omissioni
GRI 2 INFORMATIVA GENERALE 2021		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
2-1	Dettagli organizzativi	Cap. 1 "Il Gruppo", par. 1.1 "Più di trent'anni di storia".
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica.
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica.
2-4	Revisione delle informazioni	Il presente è il primo Bilancio di Sostenibilità pubblicato da Sterne International S.p.A.
2-5	Assurance esterna	Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Sterne International S.p.A. non è stato sottoposto ad assurance esterna.

Attività e lavoratori			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. 1 “Il Gruppo”, par.1.1 “Più di tren’anni di storia”, par. 1.2 “Radici umbre, visione globale”, par. 1.3 “Il modello di business”.	
2-7	Dipendenti	Cap. 3 “Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale”, par. 3.1.1 “La composizione dell’organico aziendale”.	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Cap. 3 “Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale”, par. 3.1.1 “La composizione dell’organico aziendale”.	
Governance			
2-9	Struttura e composizione della governance	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2 - 11	Presidente del massimo organo di governo	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2 – 12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2 – 13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2 – 14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2 – 15	Conflitti d’interesse		Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati conflitti di interesse.
2 - 16	Comunicazione delle criticità		Nel periodo di rendicontazione non sono emerse criticità.

2 – 17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Il massimo organo di governo non ha ancora integrato al suo interno capacità e competenze in materia di sviluppo sostenibile.
2 - 18	Valutazione della performance del massimo organo di governo		Il massimo organo di governo del Gruppo Sterne International S.p.A. provvede mensilmente alla valutazione della performance interna attraverso un sistema di reportistica strutturata che tiene conto del Conto Economico, lo Stato Patrimoniale, il Rendiconto finanziario, a cui vengono poi integrate le informazioni relative alle risorse umane, la produzione, la qualità, la logistica.
2 – 19	Norme riguardanti le remunerazioni	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.1 “Struttura della governance”.	
2 - 20	Procedura di determinazione della retribuzione		Nel periodo di rendicontazione non è prevista una procedura di determinazione della retribuzione.
2 - 21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Cap. 3 “Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale”, par. 3.1.2 “Benefit e retribuzioni”.	
Strategia, politiche e prassi			
2 – 22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder, Cap. 1 “Il Gruppo”, par. 1.2 “Radici umbrine, visione globale”.	
2 – 23	Impegno in termini di policy	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”.	
2 – 24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”.	

2 – 25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”.	
2 – 26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”.	
2 – 27	Conformità a leggi e regolamenti	-	Non si segnalano casi di non conformità a leggi e regolamenti nell’ultimo triennio, motivo per cui non ci sono state irrogate sanzioni da pagare.
2 – 28	Appartenenza ad associazioni	Cap. 5 “Governance aziendale”, par. 5.3.1 “Il valore del Made in Italy tra tradizione e innovazione”.	
Coinvolgimento degli stakeholder			
2 – 29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. 2. “Il viaggio di Sterne nella sostenibilità”, par. 2.1.1 “Il dialogo con gli stakeholder”.	
2 – 30	Contratti collettivi	Cap. 3 “Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale”, par. 3.1.1 “La composizione dell’organico aziendale”.	
GRI 3	TEMI MATERIALI		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. 2. “Il viaggio di Sterne nella sostenibilità”, par. 2.1 “Definire le priorità: l’analisi di materialità”.	
3-2	Elenco dei temi materiali	Cap. 2. “Il viaggio di Sterne nella sostenibilità”, par. 2.1.2 “I temi materiali”.	
Performance economiche			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.4 “Il valore economico generato e distribuito”.	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.4 “Il valore economico generato e distribuito”.	

Legacy			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 1 “Il Gruppo”, par. 1.3 “Il modello di business”.	
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Cap. 1 “Il Gruppo”, par. 1.3 “Il modello di business”.	
203-2	Impatti economici indiretti significativi	Lettera agli stakeholder.	
Tracciabilità della filiera			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.3 “La promozione di una filiera etica”.	
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.3.1 “Il valore del Made in Italy tra tradizione e innovazione”.	
417-1	Requisiti relativi all’etichettatura e informazioni sui prodotti e servizi	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.3.2 “La tracciabilità dei capi e la valutazione dei fornitori”.	
Trasparenza e integrità			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap.5 “Governance aziendale”, par. par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”, par. par. 5.3.2 “La tracciabilità dei capi e la valutazione dei fornitori”, par. 5.5 “Gestione economico-finanziaria e fiscale”.	
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”.	
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.2 “Anticorruzione e Codice Etico”.	
207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	Cap.5 “Governance aziendale”, par. 5.5 “Gestione economico-finanziaria e fiscale”.	

403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Cap.5 "Governance aziendale", par. 5.3.2 "La tracciabilità dei capi e la valutazione dei fornitori".	
203-2	Impatti economici indiretti significativi	Lettera agli stakeholder.	
Gestione della risorsa idrica			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 4 "Il rispetto per l'ambiente", par. 4.1 "La gestione della risorsa idrica".	
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Cap. 4 "Il rispetto per l'ambiente", par. 4.1 "La gestione della risorsa idrica".	
303-3	Prelievo idrico	Cap. 4 "Il rispetto per l'ambiente", par. 4.1 "La gestione della risorsa idrica".	
303-4	Scarico idrico	Cap. 4 "Il rispetto per l'ambiente", par. 4.1 "La gestione della risorsa idrica".	
303-5	Consumo idrico	Cap. 4 "Il rispetto per l'ambiente", par. 4.1 "La gestione della risorsa idrica".	
Supporto alla comunità locale e valorizzazione delle tradizioni artigiane			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.1 "La composizione dell'organico aziendale", par. 3.1.2 "Benefit e retribuzioni", e par. 3.3 "Le iniziative di responsabilità sociale".	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.1 "La composizione dell'organico aziendale".	
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.2 "Benefit e retribuzioni".	

401-3	Congedo parentale	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.2 "Benefit e retribuzioni".	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.2 "Benefit e retribuzioni".	
413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.3 "Le iniziative di responsabilità sociale".	

Formazione e sviluppo del personale

3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.3 "Formazione e sviluppo del capitale umano" e par. par. 3.1.4 "L'impegno per la sicurezza e la salute sul lavoro".	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.4 "L'impegno per la sicurezza e la salute sul lavoro".	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.3 "Formazione e sviluppo del capitale umano".	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.3 "Formazione e sviluppo del capitale umano".	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Cap. 3 "Tradizione artigianale e valore sociale: un connubio fondamentale", par. 3.1.3 "Formazione e sviluppo del capitale umano".	

STERNE
INTERNATIONAL S.p.A.

Sterne International S.p.a.
Via Morimondo, 22 2010043, Milano
Partita I.V.A.: 01913370548
Indirizzo PEC: niaz@pec.lorenaantoniazzi.it