

Bilancio
di sostenibilità
2024

Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder	5
Guida alla lettura	7
Highlights generali	9
1. Identità	
Azienda	15
Profilo dell'organizzazione	16
Mission e Vision	18
Storia	19
Settori di business	20
Modello di business e catena del valore	22
Qualità	23
2. Il Percorso ESG	
Percorso ESG	26
Strategia e piano ESG	27
Stakeholder prioritari e mappatura strategica	28
Rapporto con gli stakeholder	29
Stakeholder prioritari	30
Analisi di materialità	32
Temi rilevanti	34
Governance (G)	36
Persone (S)	38
Ambiente (E)	40
Gli impegni SDGs di Gabrielli S.p.A.	42
3. Governance	
Highlights	46
Corporate Governance	47
Compliance 231 e anticorruzione	48
Codice Etico e Whistleblowing	49
Creazione di valore per il Territorio	50
4. Persone	
Highlights	57
Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità	58
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	73
Creazione di valore per il Territorio	74
5. Ambiente	
Highlights	79
Efficientamento energetico e decarbonizzazione	80
Gestione risorse e rifiuti, circular economy	90
Gestione delle risorse idriche	92
6. Appendice	
Indice dei contenuti GRI	96
Note metodologiche	98



«Rispettiamo l'acciaio,
perché esso tutto unisce:
persone e cose.»

Angelo Gabrielli, the founder

Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,
è con rinnovato impegno che presentiamo il **secondo Report di Sostenibilità di Gabrielli S.p.A., relativo all'esercizio 2024**. Dopo il primo bilancio pubblicato nel 2023, che ha segnato l'avvio ufficiale del nostro percorso di rendicontazione ESG, oggi ci troviamo in una fase più strutturata e consapevole, in cui la sostenibilità è divenuta parte integrante della nostra visione strategica e operativa.

Nel corso del 2024, **Gabrielli S.p.A. ha rafforzato il proprio sistema di governance della sostenibilità**, sviluppando ulteriormente processi interni per la raccolta, il monitoraggio e l'analisi dei dati, in linea con gli standard internazionali e le richieste emergenti del quadro normativo europeo. Le esperienze maturate, unite alla partecipazione attiva della Direzione e dei nostri collaboratori, ci hanno permesso di definire obiettivi sempre più mirati e misurabili.

Il contesto economico del 2024 ha presentato sfide importanti per il comparto siderurgico europeo, tra cui la **volatilità dei mercati delle materie prime**, l'aumento della pressione regolatoria legata alla transizione ecologica, e l'introduzione di meccanismi come il **CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism)**. Tuttavia, in uno scenario in continua evoluzione, abbiamo continuato a investire in tecnologia, qualità e innovazione, mantenendo un forte orientamento verso il rafforzamento delle nostre relazioni con clienti, fornitori e comunità locali.

Gabrielli S.p.A. opera da oltre 70 anni nella trasformazione e commercializzazione dei prodotti siderurgici – lamiere, coils e prodotti lunghi – con una **capacità produttiva e distributiva di circa 500.000 tonnellate annue**. Le nostre lavorazioni alimentano molteplici filiere, tra cui rientrano l'automotive ed i settori delle infrastrutture e l'edilizia. Crediamo quindi che un approccio responsabile e trasparente alla sostenibilità sia ormai un prerequisito imprescindibile per competere e creare valore lungo tutta la catena dell'acciaio, materiale totalmente riciclabile e pilastro dell'economia circolare.

Con questo secondo Report vogliamo dare continuità a un impegno che non si esaurisce nella rendicontazione, ma che alimenta un **processo di miglioramento continuo**, volto a generare impatti positivi per le **Persone, l'Ambiente e il Territorio**. Vogliamo testimoniare i risultati raggiunti, ma anche le sfide aperte e i passi futuri che ci attendono, con l'ambizione di contribuire attivamente alla costruzione di una filiera industriale più responsabile, resiliente e sostenibile.

Andrea, Margherita e Mariangela Gabrielli

Note Integrative:
• GRI 2-22



Guida alla lettura

Il presente **Report di Sostenibilità** rappresenta il proseguimento del percorso intrapreso da Gabrielli S.p.A. a partire dal 2023 con la redazione del primo bilancio di sostenibilità.

L'azienda ha consolidato il proprio approccio alla rendicontazione, strutturando processi interni più maturi per la **raccolta**, la **gestione** e l'**analisi dei dati** relativi alle proprie performance ambientali, sociali e di governance (ESG). L'obiettivo è non solo il poter descrivere lo stato attuale dell'organizzazione, ma anche misurare in maniera trasparente i progressi compiuti e orientare le future scelte strategiche in modo sempre più integrato con i principi della sostenibilità.

La rendicontazione è stata sviluppata con riferimento agli **standard della Global Reporting Initiative (GRI)**. Sono stati inoltre considerati come riferimenti integrativi i principali **strumenti e framework internazionali**, tra cui gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** e, a scopo comparativo e di adeguamento per i requisiti previsti nel futuro, gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

La sezione introduttiva del documento presenta il **profilo aziendale** di Gabrielli S.p.A. seguito dall'**analisi di materialità** aggiornata, che considera impatti, rischi e opportunità dei **temi materiali** identificati.

Il **cuore del report** è dedicato alla **descrizione dettagliata delle performance** in tre ambiti fondamentali: **Governance, Sociale e Ambientale**.

Ogni ambito include sia una base **quantitativa**, con indicatori di performance, sia una parte **qualitativa**, che ne analizza le politiche adottate, oltre che gli andamenti delle performance e le prospettive di miglioramento. Questa combinazione consente di restituire un **quadro completo e trasparente** della gestione sostenibile di Gabrielli S.p.A., offrendo agli stakeholder **strumenti utili** per comprendere i risultati raggiunti e le **strategie in corso**.

Il documento si chiude con una **sezione metodologica** che illustra le fonti dei dati, i limiti del perimetro di rendicontazione e i criteri seguiti per la redazione, al fine di garantire coerenza, comparabilità e affidabilità delle informazioni presentate.

HIGHLIGHTS GOVERNANCE

409,6



Milioni di valore economico
generato (€)

412,1



Milioni di valore economico
distribuito (€)

476.839



Tonnellate vendute
nell'anno

741.715



€ investiti
nella comunità

0



Contestazioni
alla Società per corruzione

0



Casi di discriminazione
registrati

40%



Presenza femminile nel CdA

Modello 231



Adottato dal 2018

HIGHLIGHTS PERSONE

99,8%



Dipendenti con contratto a tempo indeterminato all'interno dell'azienda

97,1%



Dipendenti con contratto full-time

5,4%



Turnover

115%



Rapporto tra il salario standard di un neoassunto e il salario minimo garantito da CCNL

100%



Rientri nell'anno dopo aver usufruito del congedo parentale

6.766



Monte ore di formazione erogata

13,04



Ore medie di formazione per dipendente

15,2



Tasso di infortuni registrati su un milione di ore lavorate

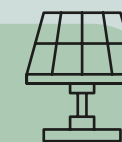
HIGHLIGHTS AMBIENTE

100%



Riciclabilità della materia prima (acciaio)

100%



Energia elettrica utilizzata proveniente da fonti rinnovabili

61,8%



Incidenza delle fonti di energia rinnovabile su consumi energetici totali

0,0293
MWh/tons



Rapporto d'intensità energetica (consumo energetico in MWh su tonnellate vendute)

0,00260
tons CO₂ eq./tons



Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 Market-Based (tons di CO₂eq. su tonnellate vendute)

99,98%



Percentuale di rifiuti non pericolosi prodotti (sul totale dei rifiuti)

99,4%



Rifiuti avviati a recupero (sul totale dei rifiuti)

Identità

1

«La lunga storia della nostra azienda
è intrisa di passione, di impegno,
di competenza e di tanto acciaio»



Gabrielli S.p.A.

Dal 1954 Gabrielli S.p.A. è presente nel panorama italiano del commercio e della trasformazione del prodotto siderurgico.

In quell'anno, il sig. Angelo Gabrielli diede vita a Cittadella (PD) a un'attività commerciale di laminati mercantili, tubi e lamiere. Oggi, più di 70 anni dopo, la Gabrielli S.p.A. con una produzione annuale di 500.000 tonnellate, è considerata una tra i principali leader del mercato.

Gabrielli S.p.A. si distingue nel settore siderurgico per l'alta tecnologia dei propri impianti e per l'eccellenza nella lavorazione e commercializzazione di lamiere, prodotti derivati da coils e prodotti lunghi siderurgici.

Vastissima è la gamma di lavorazioni offerte ai propri clienti: cesoiatura, bandellatura, taglio longitudinale di coils in nastri, ossitaglio, taglio al plasma, raddrizzatura, pressopiegatura, sabbiatura, foratura e prelavorazione di travi.

Grande è infine la capacità di stoccaggio a magazzino che ad oggi raggiunge le 130.000 tonnellate, provenienti dalle maggiori acciaierie nazionali ed internazionali.

Impegnata nella salvaguardia dell'ambiente e nella sicurezza sul lavoro, l'azienda integra principi di sostenibilità in ogni aspetto delle sue operazioni.

Questo report di sostenibilità ne racconta l'impegno, delineando le pratiche adottate per minimizzare l'impatto ambientale delle proprie operazioni e massimizzare la sicurezza e il benessere dei propri dipendenti oltre che dei territori di cui l'azienda è parte.

In Gabrielli S.p.A. si crede quindi fermamente a come la sostenibilità possa rappresentare un principio essenziale su cui condurre il proprio business. Le fondamenta stesse di quest'ultimo si basano infatti su una materia prima che, di per sé, adotta appieno la definizione di «sostenibile», essendo riciclabile al 100% e rappresentando così uno tra gli esempi più virtuosi di economia circolare.

Note Integrative:

- GRI 2-1

Profilo dell'organizzazione

L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione:

Gabrielli S.p.A. Società Unipersonale, la cui sede legale e amministrativa è ubicata a Cittadella (PD) in via Mazzini 58, lavora e commercializza lamiere derivate da coils a caldo o laminate singolarmente e prodotti lunghi siderurgici nella più scrupolosa attenzione alla sicurezza sul lavoro e al rispetto per l'ambiente.

Oggi attraverso i tre rami aziendali, **Divisione Coils**, **Divisione Lamiera Grosse** e **Divisione Lunghi**, Gabrielli S.p.A. ha raggiunto una capacità produttiva e distributiva di circa 500.000 tonnellate/anno.

Note Integrative:

- GRI rif. 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-6



LA DIVISIONE COILS

Con le sue sedi di **Via Mazzini**, Cittadella (PD) e **Via Bassarena**, Cittadella (PD) è dedicata alla prelavorazione e al commercio di lamiere derivate da coils laminati a caldo neri o decapati. Effettua le lavorazioni di spianatura di coils in fogli a formato commerciale o a lunghezza fissa, cesoiatura, bandellatura, taglio longitudinale di coils in nastri e pressopiegatura di profili speciali.



LA DIVISIONE LAMIERE GROSSE

Localizzata in **Via dell'Industria**, Cittadella (PD) è dedicata alla lavorazione e commercio della lamiera da treno quarto di grosso spessore. Effettua le lavorazioni di ossitaglio, taglio al plasma (anche con testa pivotante), smussatura, raddrizzatura, pressopiegatura e sabbiatura.



LA DIVISIONE LUNGHI

Nelle tre sedi di **Galliera** Veneta (PD), **Covolo** di Pederobba (TV) e **Grumolo** delle Abbadesse (VI) opera principalmente sul mercato del nord Italia con la sua attività di commercio e prelavorazione di prodotti lunghi siderurgici.



HUB LOGISTICO DI MARGHERA

Il bilancio di sostenibilità include i dati di tutte le divisioni e di tutti gli stabilimenti in cui si svolgono le attività della Società, compreso anche l'hub logistico di **Marghera** (VE), via dei Sali.

Il bilancio finanziario d'esercizio di Gabrielli S.p.A. è sottoposto a revisione contabile da parte della società PricewaterhouseCoopers di Milano e il perimetro di tale rendicontazione finanziaria coincide con quello del Bilancio di Sostenibilità, che include quindi esclusivamente Gabrielli S.p.A., non analizzando società controllate o controllanti.

Il periodo di rendicontazione del presente bilancio corrisponde infatti all'anno fiscale, che va dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

Il Bilancio di Sostenibilità di Gabrielli S.p.A. è stato sviluppato su base volontaria e non è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente.

Mission e Vision



Mission

La nostra missione aziendale consiste nel soddisfare tutte le esigenze dei nostri clienti, che sono tante e sempre più specifiche.

Lo vogliamo fare con i nostri prodotti e i nostri servizi, senza lesinare impegno e determinazione, dotandoci delle migliori e significative certificazioni, collaborando con i migliori partner.

È essenziale per noi che questo avvenga in un contesto stimolante e gratificante, composto da professionisti competenti, motivati, di comprovata esperienza e capaci di lavorare in team.

Siamo convinti che sia questa la formula per lavorare bene, nel pieno rispetto della nostra gente, del nostro territorio, dei nostri clienti, del nostro ambiente.



Vision

Il desiderio per il futuro dell'organizzazione è per noi mantenere l'eccellenza dei nostri prodotti nel solco della continuità e nel pieno rispetto dell'ambiente, del territorio, delle persone e delle tradizioni.

Continuando così a seguire il percorso tracciato dal nostro fondatore, che ha identificato in qualità, innovazione, forte senso di appartenenza e approccio etico, i valori fondanti della nostra attività.

Storia

Dal 1954, il nome Gabrielli è sinonimo di eccellenza e innovazione nel panorama italiano del commercio e della trasformazione dei prodotti siderurgici. L'avventura imprenditoriale ha avuto inizio quando Angelo Gabrielli fondò un'impresa specializzata nella vendita di laminati mercantili, tubi e lamiere. Vent'anni dopo, l'azienda, ormai leader nella lavorazione di lamiere da coils, evolve in Siderurgica Gabrielli S.p.A. Nel 1984 viene costituita la Angelo Gabrielli S.r.l., specializzata nei prodotti lunghi. Nel 1988 si decide di scorporare le lavorazioni relative alla lamiera grossa da treno

quarto, nasce così la Divisione Lamiera Grosse e si specializzano le linee di business. Con un ampliamento significativo nel 2006, lo spazio produttivo raggiunge gli 80.000 m². Nel 2013, l'azienda assume il nome di Gabrielli S.p.A. e incorpora la società Angelo Gabrielli Srl, creando la "Divisione Lunghi".

Il 2021 segna poi l'apertura di un avanzato hub logistico a Marghera (VE), consolidando la presenza nel settore con una produzione annuale che tocca le 500.000 tonnellate, distribuite attraverso le tre divisioni: Coils, Lamiera Grosse e Lunghi.

1954

Inizia l'attività commerciale con la società individuale Angelo Gabrielli, magazzino di prodotti lunghi siderurgici

1974

Viene costituita la Siderurgica Gabrielli S.p.A. e l'azienda diventa leader nella lavorazione lamiere da coils

1984

Viene costituita la Angelo Gabrielli S.r.l., specializzata nei prodotti lunghi.

1988

Nasce la Divisione Lamiera Grosse

2006

Ampliamento spazio produttivo a 80.000 m²

2013

Il nome Gabrielli S.p.A. viene assunto come nuova denominazione sociale e nasce la Divisione Lunghi per incorporazione della Angelo Gabrielli S.r.l.

2021

Apertura hub logistico Marghera (VE) portando la superficie coperta a 95.000 m²

Settori di business

Le lavorazioni della Gabrielli S.p.A. sono destinate a molteplici utilizzi: dai veicoli industriali e movimento terra all'automotive in generale, dai containers e vagoni ferroviari alla cantieristica navale, dai mezzi di sollevamento alle attrezzature industriali, dai grandi sostegni illuminotecnici ai componenti per la produzione e distribuzione di energia, alle

macchine agricole, alle opere di edilizia (casseforme per calcestruzzo, costruttori di ponteggi, ecc.) e alle grandi opere infrastrutturali (elementi in acciaio di ponti e viadotti stradali o ferroviari). Sotto riportiamo un elenco più completo dei settori per i quali realizziamo il nostro prodotto finale.

Automotive	Arredamento commerciale
Navale	Giardinaggio
Veicoli industriali	Illuminotecnica
Movimento terra	Protezione macchinari
Containers	Zootecnica
Vagoni ferroviari	Materiale sanitario
Mezzi di sollevamento	Rulli
Sostegni illuminotecnici	Parti metalliche di precisione
Macchine agricole	Scale
Grandi opere infrastrutturali	Trasformatori
Opere di edilizia	Pannelli solari
Edilizia per esterni	Eolico
Porte e portoni	Trasporti

Note Integrative:
• GRI rif. 2-6



Il nostro modello di business e la catena del valore

Gabrielli S.p.A. adotta da sempre un modello di crescita orientata ai principi di responsabilità sociale, garantendo prodotti di alta qualità e al giusto prezzo, con un impegno costante verso le persone, la comunità e l'ambiente. L'azienda, pienamente consapevole del suo impatto, ha preso un impegno serio verso l'integrazione delle considerazioni economiche con l'analisi degli effetti sociali e ambientali, puntando a generare un valore duraturo in ogni area della sua organizzazione.

Le caratteristiche distintive di questo modello includono:

- L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito Modello 231) che, a tutti gli effetti, è parte integrante del Sistema di Controllo Interno adottato dalla Società.
- La scrupolosa selezione e valutazione dei propri partner e fornitori, insieme alla centralizzazione delle operazioni di approvvigionamento, produzione e logistica. Questo permette a Gabrielli S.p.A. di assicurare l'elevata qualità dei propri manufatti.

- Il rinnovamento della propria offerta (in termini di prodotti, servizi e modalità) per rispondere efficacemente alle aspettative dei clienti e alle evoluzioni del mercato, attraverso analisi di mercato attente e focalizzate sulle preferenze e sulla richiesta di servizi specifici del proprio cliente.

- L'efficace gestione delle vendite e dei servizi di consegna, progettata per incontrare le necessità di ognuno dei nostri clienti. La gestione dei fabbisogni dei prodotti viene ottimizzata grazie alle logiche basate su previsioni di vendita aderenti alle reali necessità dei clienti. Inoltre l'azienda offre un supporto esteso che copre dalla consulenza pre-acquisto alla risoluzione di problemi post-vendita. Infine, sempre con riferimento alla catena del valore, Gabrielli S.p.A. ha introdotto un sistema di riordino previsionale che interpreta e soddisfa le esigenze dei clienti, migliorando continuamente il processo di ordini e consegne.



Note Integrative:
• GRI rif. 2-6



Nota dell'azienda:

Si evidenzia come il modello organizzativo adottato da Gabrielli S.p.A. sia certificato secondo la norma ISO 9001 – Quality Management Standard, quale strumento integrato al fine di garantire e monitorare la qualità dei prodotti e processi all'interno dell'organizzazione.

In aggiunta allo standard EN 1090 per la marcatura CE, in conformità alle norme europee dei componenti strutturali in acciaio e alluminio.

Qualità



Controllo Qualità e Laboratorio Interno

Gabrielli S.p.A. considera la qualità un pilastro fondamentale della propria strategia industriale e un elemento imprescindibile per garantire affidabilità, sicurezza e soddisfazione del cliente. In quest'ottica, l'azienda si avvale di un **laboratorio interno specializzato**, in grado di supportare tutte le fasi del processo produttivo. Il laboratorio opera con personale qualificato ed è in grado di eseguire un'ampia gamma di prove e analisi, tra cui:

Prove meccaniche

- Trazione a temperatura ambiente con macchine da 100, 150, 250 (completamente robotizzata) e 300 kN
- Durezza
- Resilienza Charpy fino a -60 °C
- Prove di piega fino a 0T

Prove chimiche con spettrometria di emissione ottica a scintilla (quantometri) con la rilevazione di 15 elementi base

Prove metallografiche

- Analisi della dimensione del grano
- Analisi delle inclusioni
- Identificazione di difetti metallurgici

Prove di corrosione

- Test di corrosione accelerata in nebbia salina

Prove superficiali

- Misura della rugosità
- Durezza dei rivestimenti
- Spessore e durezza dei rivestimenti

Prove di resistenza all'invecchiamento artificiale

- Resistenza alla luce ad arco allo Xeno (Xeno test)
- Resistenza alla luce fluorescente (QuV test)

Attività di ricerca approfondita mediante microscopio elettronico a scansione (SEM), per lo studio di rotture, difetti metallurgici, inclusioni e superfici oltre le normali tecniche di indagine, offrendo a tutta la clientela un servizio all'avanguardia.

Attraverso queste attività, Gabrielli S.p.A. garantisce un **controllo qualità integrato e trasparente**, a beneficio non solo della conformità tecnica dei prodotti, ma anche della fiducia e della soddisfazione dei propri stakeholder.



Percorso ESG 2



PERCORSO ESG in Gabrielli S.p.A.

L'attenzione verso i temi ambientali, sociali e di buona governance è parte integrante dell'identità e dei valori fondanti di Gabrielli S.p.A., guidando con coerenza le scelte strategiche e operative dell'organizzazione. L'azienda ha avviato un percorso strutturato di evoluzione culturale e gestionale, con l'obiettivo di valutare, monitorare e migliorare sistematicamente i propri impatti ESG, in coerenza con gli standard internazionali di riferimento. Dopo aver pubblicato il primo bilancio di sostenibilità nel 2023, l'azienda ha consolidato la propria governance della sostenibilità, promuovendo una gestione sempre più integrata e trasparente dei fattori ambientali, sociali e di governance. In questo processo sono stati coinvolti attivamente la Direzione e il Management aziendale, attraverso un gruppo di lavoro interfunzionale che coordina le attività di raccolta, validazione e analisi dei dati. Ciò ha permesso di rafforzare la capacità dell'organizzazione di misurare le proprie performance, individuare obiettivi concreti di miglioramento e orientare le scelte future in chiave sostenibile, in coerenza con gli indirizzi strategici condivisi a livello di gruppo.

Le richieste diffuse provenienti dal mercato di riferimento, in particolare dai settori più sensibili in materia, hanno rappresentato un ulteriore stimolo per l'organizzazione nel proseguire il **percorso di misurazione delle performance di sostenibilità**. L'obiettivo è identificare traiettorie di miglioramento basate su **indicatori strutturati**, allineati agli **standard internazionali** e in coerenza con il percorso di certificazione ISO 14001 attualmente in corso.

Il percorso proseguirà nel biennio 2025-2026, con l'obiettivo di affinare ulteriormente i presidi organizzativi e informativi, in vista dell'adeguamento progressivo ai nuovi requisiti della Direttiva CSRD e degli standard europei ESRS.

Oltre a rappresentare uno strumento di trasparenza, il bilancio di sostenibilità costituisce per Gabrielli S.p.A. una leva per promuovere un dialogo aperto con gli stakeholder e accrescere la propria resilienza in un contesto industriale soggetto a rapide trasformazioni, come l'introduzione del Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) e l'evoluzione verso una maggiore trasparenza di filiera tramite le Environmental Product Declarations (EPD). L'azienda desidera approcciare tali cambiamenti in modo proattivo, adeguando i propri processi per potenziare la competitività e contribuire concretamente alla decarbonizzazione della filiera siderurgica.

Note Integrative:
• GRI rif. 2-25, 3-1

Strategia e piano ESG

L'impegno di Gabrielli S.p.A. verso i temi ambientali, sociali e di governance trova riscontro in un approccio sempre più strutturato alla sostenibilità, in linea con gli standard internazionali GRI e con i requisiti europei introdotti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD) e dagli standard ESRS.

L'organizzazione ha consolidato il proprio percorso ESG avviato nel 2023, definendo un piano di azione che individua obiettivi chiari e progressivi, costruito a partire dall'analisi di materialità condotta secondo il principio della doppia materialità e supportato da un sistema di raccolta e gestione dei dati in costante miglioramento.

La roadmap tracciata guiderà l'azienda nei prossimi esercizi nel monitoraggio delle performance, nella formalizzazione dei flussi informativi e nella crescente integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali e gestionali. Il piano include azioni concrete per rafforzare la cultura interna della sostenibilità, allineare l'organizzazione ai nuovi obblighi normativi e rispondere con efficacia alle aspettative degli stakeholder.

Il nostro percorso ESG



Stakeholder prioritari e mappatura strategica



Rapporto con gli stakeholder

Nell'ambito del percorso di sostenibilità intrapreso, l'organizzazione riconosce il coinvolgimento degli **stakeholder interni ed esterni** come un elemento essenziale per la definizione delle priorità ESG.

Gli stakeholder sono identificati come individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare l'attività dell'azienda o che, a loro volta, possono esserne influenzati in modo significativo. L'identificazione di tali soggetti rappresenta la base per la definizione delle tematiche rilevanti per la sostenibilità e per l'orientamento del percorso ESG aziendale, in un'ottica di allineamento tra priorità interne e aspettative esterne.

L'analisi condotta da Gabrielli S.p.A. è stata accompagnata da un censimento degli interessi ed aspettative, anche impliciti, dei propri stakeholder. L'obiettivo è comprendere in modo strutturato **gli impatti attuali e potenziali** delle attività aziendali sui portatori di interesse.

Di seguito si riportano gli esiti dell'analisi riferita alle categorie di stakeholder considerati "prioritari". Il processo ha permesso di **individuare i soggetti che assumono un ruolo di rilievo per l'organizzazione**, ma anche quali siano i portatori di interesse sui quali le operazioni e scelte aziendali possano avere degli impatti di rilievo, nel presente e nel futuro.

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, l'azienda intende **rafforzare il proprio approccio al dialogo con gli stakeholder**, consapevole che un coinvolgimento **strutturato, trasparente e continuo** rappresenta un fattore determinante per la creazione di valore condiviso e per il successo sostenibile dell'organizzazione.

Note Integrative:

- GRI 1: Principi Fondamentali 2021
- GRI 2-29, 3-1

Stakeholder prioritari

L'analisi condotta da **Gabrielli S.p.A.** ha incluso una mappatura puntuale dei propri **stakeholder strategici**, valutati sia in base alla **rilevanza strategica**, sia per l'entità degli **impatti effettivi o potenziali** generati nei loro confronti. Il processo ha permesso di individuare gli stakeholder considerati **prioritari**, ovvero quelli con cui è necessario instaurare un dialogo continuo, trasparente e strutturato, utile a orientare le strategie aziendali e i progetti di sostenibilità. La definizione degli stakeholder prioritari è stata effettuata tramite analisi interna e secondo l'approccio della doppia materialità (ESRS 1 e GRI 3-1/3-2).

Di seguito si riportano le **principali categorie di stakeholder**, con una sintesi del loro significato per l'organizzazione:

- **Clienti:** operano in settori ad alta sensibilità ESG e influenzano direttamente le strategie aziendali attraverso richieste tecniche, normative e ambientali che interessano tutta la filiera.
- **Dipendenti e collaboratori:** rappresentano il cuore operativo dell'azienda. Il loro coinvolgimento attivo è centrale per garantire sicurezza, benessere, sviluppo professionale e qualità nei processi.
- **Fornitori:** svolgono un ruolo chiave nella qualità del prodotto finito. Specialmente per quanto riguarda i fornitori di materia prima, il presidio sulla **tracciabilità e conformità** della catena di fornitura è cruciale, anche in termini ambientali e sociali: è essenziale affidarsi a partner qualificati con i quali il rapporto si basa su affidabilità, trasparenza e responsabilità condivisa.
- **Comunità locali e territorio:** il radicamento

- nei territori in cui l'azienda opera comporta ricadute occupazionali e impatti ambientali diretti, che richiedono un rapporto responsabile, trasparente e proattivo con le comunità.
- **Proprietà e azionisti:** assumono un ruolo centrale nell'indirizzo strategico e nella governance sostenibile, anche in funzione delle nuove normative europee sulla rendicontazione di sostenibilità.
 - **Rappresentanze sindacali:** fondamentali per il dialogo con i lavoratori, favoriscono la stabilità organizzativa e il benessere interno.
 - **Organismi di certificazione:** contribuiscono a rafforzare l'affidabilità dell'azienda. Gli organismi rilasciano attestati e presidiano sulla conformità dei processi di saldatura, marcatura CE e, in futuro, del sistema ambientale grazie all'avvio del percorso di certificazione ISO 14001.
 - **Istituti finanziari e investitori:** interlocutori cruciali nella promozione di progetti strategici e dell'accesso al credito sostenibile. Sono sempre più interessati alla performance ESG, alla gestione dei rischi e alla trasparenza
 - **Enti regolatori e autorità pubbliche:** garantiscono la coerenza normativa delle attività aziendali e supervisionano le autorizzazioni in materia ambientale, di sicurezza e urbanistica.
 - **Associazioni di categoria:** facilitano il confronto con altre realtà della filiera, favorendo lo scambio di buone pratiche, la standardizzazione tecnica e l'innovazione collettiva.
 - **Università e centri di ricerca:** partner per lo sviluppo di nuovi materiali e processi e per la formazione avanzata del personale, supportando il trasferimento tecnologico e l'innovazione sostenibile.

Questa analisi è stata rivista nell'anno 2024 e continuerà a essere **aggiornata in modo dinamico**, per rafforzare la capacità di ascolto e il dialogo con tutte le parti interessate, nella consapevolezza che un monitoraggio attivo degli stakeholder è un pilastro imprescindibile per il successo e la sostenibilità nel lungo periodo.

Stakeholder	Relazione con l'azienda	Impatto e aspettative chiave	GRI / ESRS correlati
Clienti	Ampio portafoglio in diversi settori industriali. Dialogo tecnico-commerciale continuo su specifiche di acciaio, tempi di consegna e servizi “tailor-made”.	Qualità e sicurezza dei prodotti, tracciabilità, innovazione tecnica, conformità ESG lungo la filiera	GRI 301 GRI 416 GRI 417
Dipendenti e collaboratori	Oltre 500 persone. Coinvolgimento attivo nella produzione, manutenzione, logistica, oltre che ruoli di staff e R&D. Sistema di relazioni sostenuto da formazione tecnica continua e politiche di welfare.	Salute e sicurezza, benessere, sviluppo professionale, equità, fidelizzazione.	GRI 401 GRI 403 GRI 404 GRI 406
Fornitori	Catena di fornitura internazionale di acciaio e componentistica. Collaborazione consolidata, selezione basata su requisiti tecnici e partnership logistiche.	Selezione responsabile, conformità normativa, performance ambientali, tracciabilità.	GRI 204 GRI 308 GRI 414
Comunità locali e territorio	Radicamento storico a Cittadella (PD) e siti divisionali limitrofi; sostegno a iniziative sportive (A.S. Cittadella), culturali e progetti con le scuole.	Occupazione locale, valorizzazione del territorio, sostegno a iniziative sportive e culturali. Impatto ambientale degli stabilimenti produttivi e dei rifiuti generati.	GRI 203 GRI 305 GRI 306
Proprietà e azionisti	Holding familiare. Governance integrata con approccio strategico orientato alla sostenibilità.	Creazione di valore, gestione dei rischi ESG, trasparenza.	GRI 2-22 GRI 207
Rappresentanze sindacali	Rapporti regolari, incontri trimestrali previsti da CCNL. Coinvolgimento su sicurezza, benessere e modifiche organizzative.	Dialogo sociale, stabilità organizzativa, coinvolgimento preventivo.	GRI 2-30 GRI 403
Organismi di certificazione	Audit ricorrenti su ISO 9001 e EN 1090-1 EXC4; dal 2024 coinvolgimento per ottenere la ISO 14001.	Conformità normativa, miglioramento continuo, rafforzamento della credibilità verso stakeholder.	GRI 2-25 GRI 2-26
Istituti di credito e investitori	Relazioni bancarie e assicurative consolidate. Potenziale coinvolgimento per l'avvio di investimenti ESG.	Stabilità economica, trasparenza finanziaria, rating ESG.	GRI 201 GRI 207
Enti regolatori e autorità pubbliche	Interlocuzione con enti locali e nazionali per il rispetto normativo e autorizzazioni ambientali, industriali e traffico intermodale.	Conformità normativa, sicurezza ambientale e dei lavoratori, prevenzione incidenti.	GRI 2-27 GRI 307
Associazioni di categoria e stakeholder industriali	Partecipazione in reti industriali e tavoli di filiera (siderurgia). Presenza attiva in associazioni tecniche e normative.	Allineamento agli standard, scambio buone pratiche, innovazione sostenibile.	GRI 2-28
Università e centri di ricerca	Collaborazioni per ricerca applicata e progetti su nuovi materiali/processi.	Innovazione, R&S e trasferimento tecnologico.	GRI 404 GRI 302 GRI 305

Note Integrative:
• GRI rif. 3-1, 3-2

Analisi di materialità

Il **settore siderurgico e della trasformazione dell'acciaio**, in cui opera Gabrielli S.p.A., può essere considerato ad **alto impatto ambientale e sociale**. È quindi essenziale considerare alcuni **temi prioritari**, materiali dato il contesto in cui è inserita l'azienda. L'analisi di materialità è stata condotta tenendo conto dei principi di doppia materialità come previsto dalla Direttiva CSRD e dagli standard ESRS.

L'analisi di materialità è stata condotta in conformità ai **GRI Sustainability Reporting Standards**, considerando i **principi di materialità di impatto**, ovvero i temi che riflettono gli impatti significativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

A tal fine sono stati analizzati:

- **Impatti effettivi e potenziali** generati dalle attività aziendali;
- **Aspettative degli stakeholder**.

Secondo i principali standard di riferimento, un Bilancio di Sostenibilità deve infatti fornire informazioni in merito alle tematiche che riflettono gli impatti significativi dell'azienda in termini economici, ambientali e sociali e risultano di interesse per gli stakeholder dell'azienda.

Gabrielli S.p.A. ha pertanto condotto l'analisi di materialità, secondo i GRI Sustainability Reporting Standards, svolgendo dei workshop di approfondimento con il management per definire la rilevanza interna dei temi e integrando ad essi l'analisi effettuata per l'identificazione dei gruppi di stakeholder più rilevanti.

GRI 2-30
Accordi di contrattazione collettiva

GRI 201
Performance economica 2016

GRI 202
Presenza sul mercato 2016

GRI 204
Pratiche di approvvigionamento 2016

GRI 205
Anticorruzione - versione 2016

GRI 301
Materiali 2016

GRI 302
Energia 2016

GRI 303
Acqua e scarichi idrici 2018

GRI 305
Emissioni 2016

GRI 306
Rifiuti 2020

GRI 401
Occupazione 2016

GRI 403
Salute e sicurezza sul lavoro 2018

GRI 404
Formazione e istruzione 2016

GRI 405
Diversità e pari opportunità 2016

GRI 406
Non discriminazione 2016

GRI 413
Comunità locali 2016

Rilevanza stakeholder



Rilevanza interna

Note Integrative:

- GRI rif. 3-1, 3-2, 3-3

Temi materiali

Gabrielli S.p.A. ha affrontato la scelta dei temi rilevanti ai fini della rendicontazione:

- partendo da una long list di temi suggeriti dai principali standard ESG e dall'analisi del contesto di riferimento
- prendendo come riferimento i GRI Sustainability Reporting Standards.

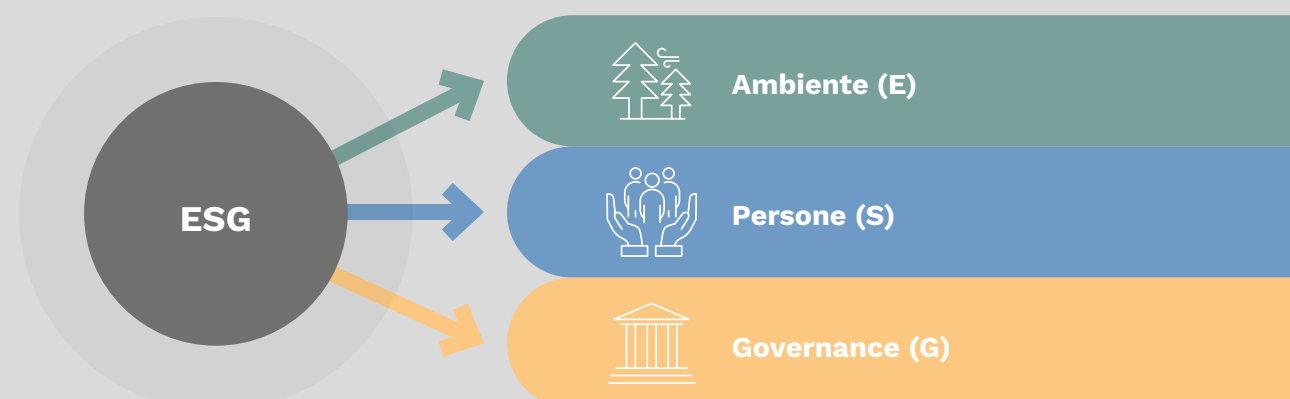
Ha definito una prima analisi della significatività degli impatti attuali e potenziali generati dalla propria attività, considerando: letteratura, settore

di riferimento e dati quantitativi di performance, attraverso un confronto con il Management. Il tutto allineato con la prima analisi svolta dei propri stakeholder.

Da tutto ciò ne deriva la lista dei temi materiali per l'organizzazione, rispetto ai quali vengono rendicontate le performance e gli strumenti (politiche, sistemi, organizzazione) di gestione degli stessi.

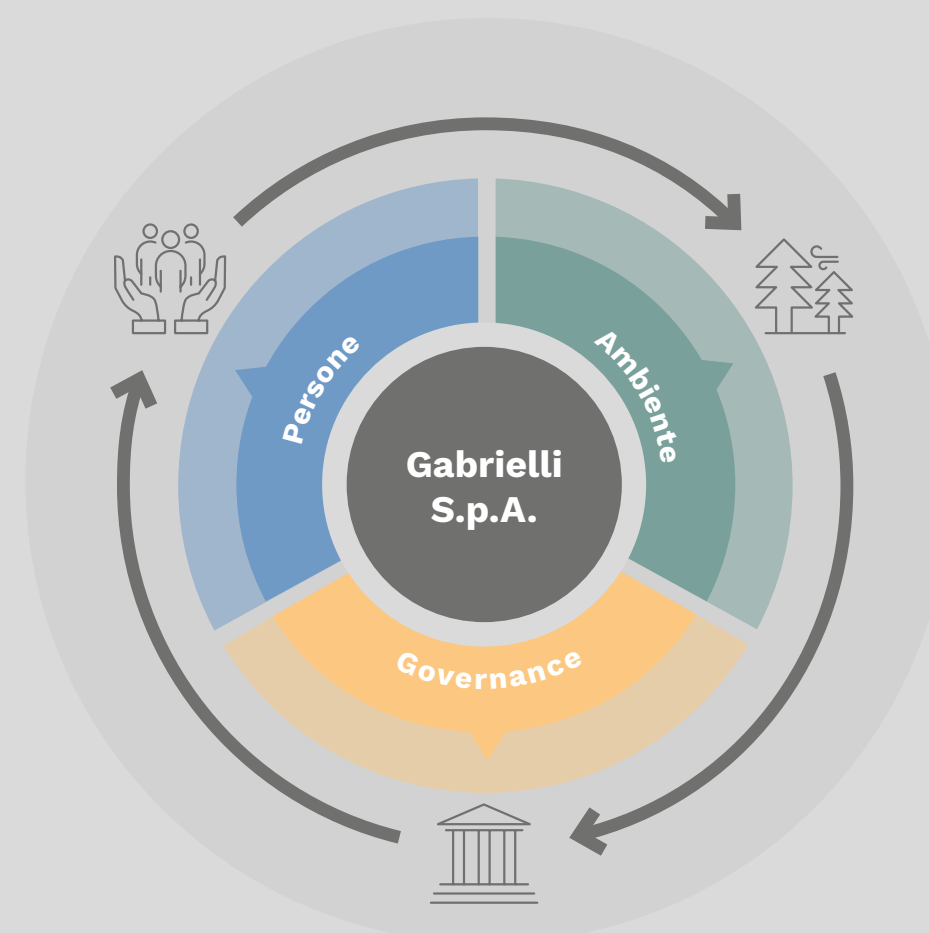
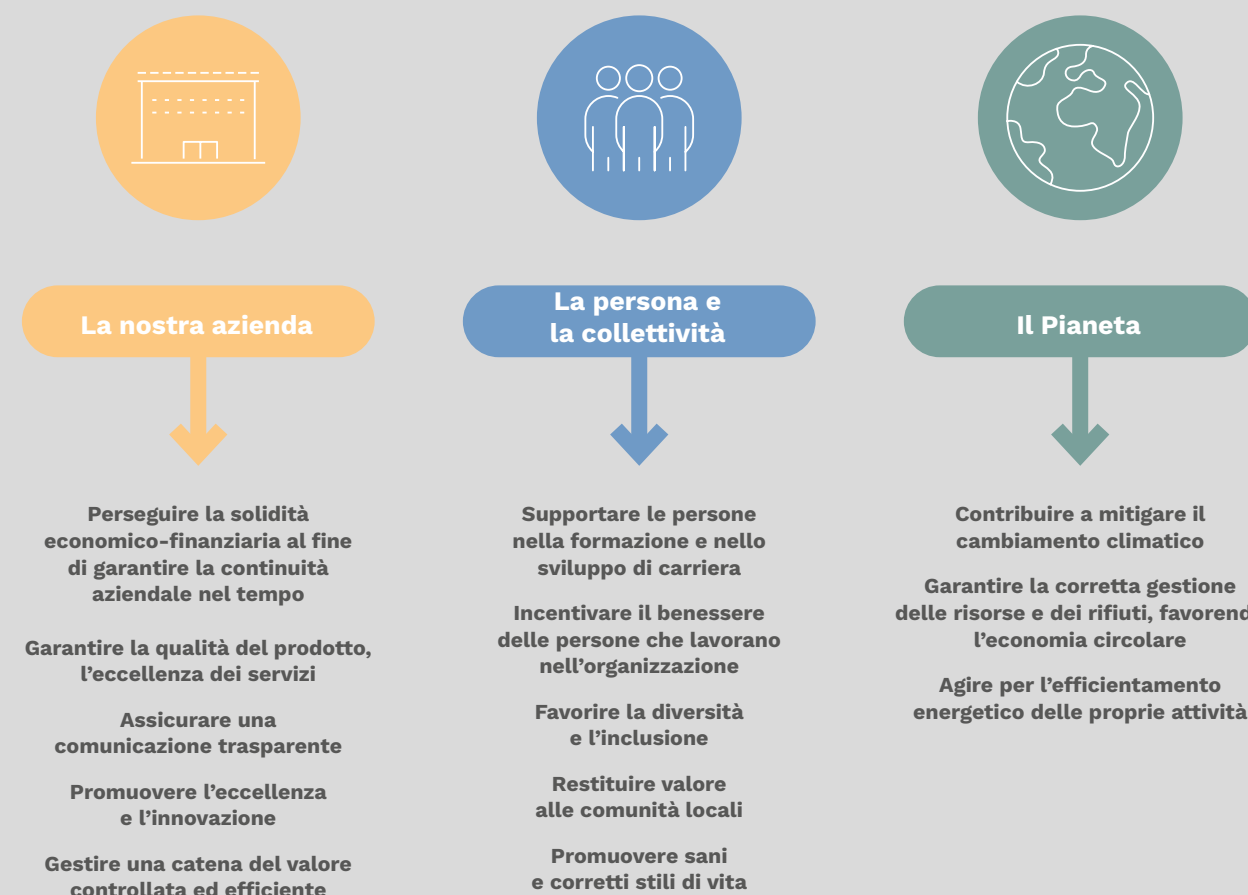
A partire dai temi puntuali emersi dall'analisi di materialità, Gabrielli S.p.A. ha scelto di aggregarli in macro-temi che rappresentano la propria mappa di sostenibilità.

Questi sono distintamente rilevanti e suddivisi secondo le tematiche ESG, inclusi alcuni temi materiali trasversali (che impattano cioè tutte e 3 le dimensioni):



Note Integrative:

- GRI rif. 2-29, 3-1, 3-2





GOVERNANCE (G)

Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento		
Etica, trasparenza, compliance e anticorruzione	Il rispetto della legalità e l'adozione di principi etici rappresentano per Gabrielli S.p.A. pilastri imprescindibili e formalizzati attraverso il Modello Organizzativo 231, il Modello di Gestione Integrata, il Codice Etico e un sistema disciplinare a presidio dei comportamenti aziendali.	Possibili violazioni normative, comportamenti non etici o illeciti potrebbero comportare sanzioni, perdita di reputazione e riduzione della fiducia da parte degli stakeholder.	Tali rischi sono mitigati grazie alla promozione di una cultura della trasparenza, attuando percorsi formativi periodici e rafforzando i controlli interni per garantire l'integrità dell'operato aziendale. Gli strumenti adottati permettono poi la diffusione dei principi aziendali anche agli stakeholder esterni (quali appaltatori e partner commerciali).	GRI 205 GRI 206 GRI 2-26	Impatto effettivo positivo	
					Impatto potenziale negativo	
Performance economica e resilienza	La performance economica rappresenta un pilastro per Gabrielli S.p.A., in quanto consente di finanziare investimenti in innovazione tecnologica, know-how e sviluppo del capitale umano. La solidità finanziaria, rafforzata dall'appartenenza al Gruppo Gabrielli, consente di affrontare con maggiore resilienza i cambiamenti settoriali.	Volatilità dei prezzi delle materie prime, costi energetici variabili, impatti da cambiamenti normativi (es. dazi su importazioni, CBAM, disclosure ESG) rischiano di condurre, se non mitigati, ad una perdita di competitività.	Capacità di reinvestire nel miglioramento tecnologico continuo, nella qualità occupazionale e nella competitività di lungo periodo possono garantire una generazione di valore stabile e sostenibile per tutti gli stakeholder.	GRI 201	Impatto effettivo positivo	
Sostenibilità nella supply chain	La filiera di fornitura, soprattutto per acciaio e trattamenti superficiali, è strategica. L'approvvigionamento da fornitori italiani ed esteri espone a rischi ESG ambientali e sociali.	Il rischio lungo la filiera è rappresentato da possibili violazioni dei diritti umani, utilizzo di lavoro minorile o forzato, impatti ambientali elevati e disallineamenti con il Modello di Gestione rappresentativo della governance aziendale.	Tracciabilità, qualifica dei fornitori, conformità a normative (REACH, RoHS), verifica delle caratteristiche chimico-fisiche e della provenienza permettono un rafforzamento della competitività e la riduzione dei rischi legali e reputazionali legati alla propria catena di fornitura.	GRI 204	Impatto potenziale negativo	
Adeguamento ai nuovi paradigmi ESG	L'attenzione crescente ai criteri ESG richiede l'integrazione di queste tematiche di sostenibilità nella strategia aziendale. Gabrielli S.p.A. è da sempre attenta a questi aspetti, ma deve rafforzare la misurazione e comunicazione delle performance.	Il mancato adeguamento agli standard emergenti può generare perdita di clienti, minore competitività, difficoltà di accesso a nuovi mercati, a finanziamenti e indisponibilità di materiali conformi.	Adozione di pratiche trasparenti e integrazione dei fattori ESG nella strategia possono condurre ad un rafforzamento della resilienza e della competitività aziendale, aumentando la fiducia degli stakeholder.	GRI 2-22 GRI 201	Impatto potenziale negativo	

Note Integrative:
• GRI rif. 3-2, 3-3



PERSONE (S)

Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento		
Salute e sicurezza sul lavoro	Gabrielli S.p.A. opera in un settore caratterizzato da rischi fisici e operativi significativi, derivanti dall'utilizzo di macchinari pesanti, lavorazioni a caldo e movimentazioni manuali. L'impatto diretto riguarda il benessere e l'integrità dei lavoratori, che costituiscono un valore primario per l'organizzazione.	Infortuni o malattie professionali possono compromettere la salute delle persone, la reputazione aziendale e la continuità produttiva.	Tali impatti sono mitigati, e continueranno ad esserlo, in linea con il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) integrato in azienda. Formazione continua e coinvolgimento attivo del personale nei processi di prevenzione garantiscono ambienti di lavoro sicuri e tecnologicamente aggiornati.	GRI 403	Impatto potenziale negativo	3 SALUTE E BENESSERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Condizioni di lavoro e benessere organizzativo	Il clima interno, la stabilità occupazionale e il benessere psicofisico dei dipendenti rappresentano elementi fondamentali per la qualità del lavoro e la produttività. Il benessere del personale ha un impatto diretto sulla capacità dell'azienda di raggiungere obiettivi di lungo periodo.	Turnover, demotivazione e difficoltà nel trattenere risorse qualificate possono influire sulla produttività aziendale e impattare la reputazione dell'organizzazione.	Relazioni sindacali collaborative, benefit aziendali, attenzione all'equilibrio vita-lavoro, politiche di ascolto e coinvolgimento dei dipendenti possono rappresentare una fonte di opportunità per l'azienda, permettendo un maggior livello di ritenzione del personale.	GRI 401 GRI 403-6	Impatto effettivo positivo	3 SALUTE E BENESSERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGLIANZE
Formazione e sviluppo delle competenze	Gabrielli S.p.A. opera in un contesto tecnico-specialistico in cui le competenze rappresentano un asset strategico. L'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione richiedono un aggiornamento continuo del capitale umano.	La carenza di competenze può rallentare l'innovazione e compromettere la qualità del prodotto e del servizio.	Investimenti in percorsi formativi strutturati, collaborazioni con enti formativi, percorsi interni di crescita e la costruzione di un'organizzazione dinamica e pronta alle sfide future garantiscono una maggiore competitività aziendale.	GRI 404	Impatto effettivo positivo	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 10 RIDURRE LE DISUGLIANZE
Diversità, equità e inclusione	Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e non discriminatori è essenziale per la reputazione aziendale e per attrarre nuovi talenti. In contesti manifatturieri a prevalenza maschile, il rischio di non valorizzare la diversità può compromettere l'innovazione e il clima interno.	Se non attivamente e correttamente gestite, tali tematiche possono condurre ad una mancata valorizzazione delle diversità, discriminazioni e perdita di attrattività per nuovi talenti.	Pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, politiche di inclusione che valorizzano competenze e merito, rispetto delle differenze generazionali, di genere e culturali possono rendere l'organizzazione più attrattiva nel mercato del lavoro, oltre che garantire una maggiore ritenzione delle figure già presenti in azienda.	GRI 405	Impatto potenziale negativo	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZE
Comunità e relazioni territoriali	Gabrielli S.p.A. è inserita in territori industriali dinamici e interconnessi con il tessuto sociale locale. Le attività produttive generano impatti sul territorio, soprattutto in termini di traffico, rumore e consumi.	Potenziale deterioramento del consenso locale, conflittualità con la comunità.	Sviluppo occupazionale, dialogo costruttivo con i soggetti territoriali, sostegno a iniziative locali, valorizzazione del ruolo di attore responsabile e promotore di sviluppo sostenibile permettono una gestione armoniosa delle relazioni nel territorio.	GRI 413	Impatto potenziale negativo	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Note Integrative:
• GRI rif. 3-2, 3-3

 AMBIENTE (E)					
Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento	
Consumo energetico ed emissioni GHG	Le attività produttive richiedono un ampio impiego di energia elettrica, specialmente per quanto riguarda il funzionamento degli impianti industriali, oltre che di combustibili fossili per il riscaldamento e la movimentazione della flotta aziendale. Tali consumi generano il rischio di impatti ambientali significativi, in termini di emissioni climalteranti dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2). La gestione di tali impatti è particolarmente rilevante per alcuni dei settori in cui Gabrielli S.p.A. opera.	Rischio ambientale e competitivo legato a inefficienze energetiche e alla mancata riduzione delle emissioni. Rischio economico da costi energetici elevati e instabili. Pressioni normative (es. carbon pricing) e richieste di trasparenza rappresentano sfide rilevanti per l'organizzazione.	Le scelte intraprese, quali l'uso esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili, l'installazione di impianti fotovoltaici e la manutenzione per ridurre sprechi e inefficienze, permettono un azzeramento delle emissioni Scope 2 e l'avvio di un percorso concreto verso l'incremento della resilienza energetica. A partire del 2024 è stato poi avviato il percorso per l'ottenimento della certificazione ISO 14001.	GRI 302 GRI 305 Impatto generato potenziale negativo Impatto generato effettivo positivo	
Gestione dei rifiuti e materiali di scarto	Gabrielli S.p.A. lavora e trasforma acciaio, materiale completamente riciclabile. I processi produttivi generano rifiuti come scarti metallici, oli esausti, imballaggi e polveri. La loro gestione rappresenta un obbligo normativo ma anche un impatto ambientale diretto.	Rischio di non conformità nella gestione, tracciabilità o stoccaggio dei rifiuti, oltre che di sversamenti, con potenziali impatti ambientali, sanzioni e danni reputazionali.	Prevenzione e miglioramento continuo tramite l'adozione di pratiche di gestione integrata, riutilizzo, differenziazione e riciclo: come la selezione di partner che garantiscano una gestione efficace degli scarti, la valorizzazione degli scarti e il miglioramento della differenziazione interna, riduzione dei rifiuti pericolosi.	GRI 306 Impatto generato potenziale negativo	
Materia prima e approvvigionamento acciaio	La scelta della materia prima (es. contenuto di riciclato, impatto emissivo del prodotto) ha un impatto significativo sulla sostenibilità della supply chain e sul ciclo di vita del prodotto.	Volatilità del prezzo dell'acciaio, dipendenza da fornitori esterni, provenienza delle materie prime con impatti su impronta carbonica e aspetti etici/ambientali della filiera possono impattare la reputazione e l'operatività aziendale.	Valorizzazione della tracciabilità e trasparenza dell'origine dei materiali, anticipazione degli adeguamenti normativi e integrazione di criteri ESG nella supply chain, possono garantire un posizionamento competitivo, specialmente nei mercati maggiormente esigenti.	GRI 204 GRI 305 Impatto generato potenziale negativo	
Cambiamento climatico	Il cambiamento climatico comporta rischi fisici (eventi meteo estremi, danni a infrastrutture, interruzioni produttive) e rischi di transizione (normative, fiscalità, regolazione europea).	Potenzialità di danni fisici da eventi climatici, interruzioni logistiche e produttive, obblighi normativi crescenti, tensioni da parte di clienti e investitori.	L'adozione di misure preventive e di adattamento può rappresentare un'opportunità per garantire la continuità operativa e una maggiore competitività: coperture assicurative, efficientamento energetico, integrazione del rischio climatico nella strategia aziendale, rafforzamento della resilienza e competitività.	GRI 201 GRI 302 GRI 305 Impatto generato potenziale negativo	
Risorsa idrica e gestione scarichi	Il ciclo produttivo di Gabrielli S.p.A. non prevede utilizzo di acqua, se non per le attività di lavaggio lame, di pulizia delle pavimentazioni e di alcune vasche di raccolta scorie degli impianti di ossitaglio. La maggior parte dei consumi idrici è relativa all'uso sanitario. Pur non essendo predominante, l'uso di tale risorsa e la gestione dei reflui rappresentano un ambito sensibile per i possibili impatti locali.	Scarichi non conformi o contaminazioni possono compromettere la qualità delle acque superficiali o sotterranee, con impatti ambientali e reputazionali.	Riduzione dei prelievi idrici tramite sistemi di ricircolo, efficienza impiantistica, monitoraggio rigoroso dei parametri di scarico e rispetto dei limiti normativi permettono di contenere i relativi impatti potenziali.	GRI 303 Impatto generato potenziale negativo	

Note Integrative:
• GRI rif. 3-2, 3-3

Gli impegni SDGs di Gabrielli S.p.A.

Nel proprio percorso di Sostenibilità Gabrielli S.p.A. **desidera delineare il proprio impegno** nel rispetto degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – previsti dall’Agenda 2030.

Ciò partendo dall’identificazione della rilevanza degli Obiettivi per il settore in cui opera, la capacità dell’azienda di generare un impatto positivo rispetto a tali Obiettivi e l’associazione con i temi rilevanti.



3 SALUTE E BENESSERE

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.

Gabrielli S.p.A. promuove un **ambiente di lavoro sicuro**, investendo costantemente in prevenzione, monitoraggio dei quasi infortuni, sorveglianza sanitaria e tecnologie che riducono i rischi operativi. Tutti gli stabilimenti sono conformi al D.Lgs. 81/2008. L’azienda opera rafforzando con continuità i propri controlli ed azioni correttive per ridurre le probabilità di infortunio e malattia professionale, rimuovendo o rendendo minimi i rischi individuati.

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Fornire un’educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

L’azienda valorizza le competenze tecniche e professionali delle persone attraverso **formazione continua**, garantendo l’offerta di esperienze qualificanti e opportunità di formazione a tutti i livelli aziendali.

5 UGUAGLIANZA DI GENERE

Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Gabrielli S.p.A. si impegna nella **valorizzazione delle persone** e delle diversità presenti in azienda, promuovendo la parità di genere attraverso progettualità condivise. L’azienda favorisce una cultura organizzativa inclusiva, fondata sul rispetto, sull’equità delle opportunità e sulla valorizzazione delle diversità.

Note Integrative:
• GRI rif. 3-3

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Aumentare considerevolmente la quota di energia rinnovabile nel consumo totale di energia e il miglioramento dell’efficienza energetica.

L’azienda agisce per l’efficientamento energetico delle proprie attività e promuove la scelta di utilizzare energia pulita. Ciò avviene tramite **l’acquisto di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili**, certificata tramite Garanzie di Origine, e gli investimenti che stanno interessando l’azienda negli ultimi anni (con l’attivazione di un impianto nel 2024), destinati a incrementare l’autoproduzione da fonte solare. Il monitoraggio dei consumi e delle emissioni legate alle proprie operazioni evidenziano infine l’impegno adottato dall’organizzazione per la decarbonizzazione e la riduzione della propria impronta carbonica, laddove è possibile intervenire per il contenimento delle tonnellate di anidride carbonica equivalente emessa.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Gabrielli S.p.A. promuove il **benessere** e l’**ascolto** delle aspettative dei propri lavoratori, garantendo **occupazione stabile**, investendo nel benessere organizzativo e assicura **condizioni eque di retribuzione**. Ciò si traduce nell’offerta di un salario superiore al salario minimo da CCNL e nella garanzia di **salari adeguati per tutti i lavoratori**. La crescita economica si accompagna così a politiche di valorizzazione delle risorse interne. La modalità prevalente e quasi esclusiva di inserimento prevista è con contratto a tempo **indeterminato**, utilizzando per i giovani talenti, ove possibile la modalità in apprendistato.

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Rendere le industrie più sostenibili e adottare tecnologie più pulite.

Con un **parco impianti altamente tecnologico**, supportato da un **laboratorio interno** attrezzato con moderne **apparecchiature per analisi meccaniche e chimiche** e da **personale altamente qualificato**, Gabrielli S.p.A. investe costantemente nell’**efficientamento** dei propri processi industriali. L’azienda adotta soluzioni che coniugano **produttività, qualità e sostenibilità ambientale**, contribuendo attivamente all’innovazione sostenibile nel settore siderurgico.

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

Il processo produttivo avvia la quasi totalità dei propri **rifiuti a recupero**, valorizzando in particolare sfridi e scarti derivati dalla lavorazione in ottica di **economia circolare**. L’attenzione verrà così estesa anche alla **tracciabilità della supply chain** in vista degli adattamenti alle normative ambientali e agli obiettivi di sostenibilità aziendali

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico.

Gabrielli S.p.A. misura e **monitora le emissioni Scope 1 e 2**, impegnandosi nella riduzione dell’intensità carbonica attraverso l’utilizzo dell’energia rinnovabile, la riduzione degli sprechi/consumi e ottimizzazione logistica. La transizione green richiede tuttavia un **aggiornamento dei processi industriali**, tramite l’adozione di sistemi digitali per la tracciabilità ambientale e la segregazione dei flussi. La gestione ESG della filiera implica innovazione tecnologica e gestionale, ricollegandosi così all’obiettivo n. 9.

16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

Eliminare la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

L’azienda adotta un **Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001**, promuove la segnalazione delle condotte illecite e garantisce un sistema di governance improntato all’etica, **alla legalità e alla trasparenza**.

17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Rafforzare le partnership per lo sviluppo sostenibile.

La società mantiene relazioni attive e continuative con **fornitori ed enti certificatori**, promuovendo un dialogo trasparente. Diventa in particolare necessario strutturare e rafforzare i **canali di comunicazione e allineamento con i fornitori** per promuovere una filiera conforme ai **nuovi requisiti normativi e di sostenibilità** (quali la conformità al meccanismo CBAM, all’integrazione di dati utili alle EPD e alla preparazione congiunta ai requisiti previsti dalla CSRD). Una catena del valore resiliente e allineata permette di accelerare l’impatto positivo delle azioni aziendali e rispondere con tempestività alle sfide normative e ambientali.

Note Integrative:
• GRI rif. 3-3

«Oggi, adottiamo il termine **Valore** non solo nella sua accezione economica ma in una definizione maggiormente **Etica** del termine»

Governance

3



HIGHLIGHTS GOVERNANCE

409,6



Milioni di valore economico generato (€)

412,1



Milioni di valore economico distribuito (€)

476.839



Tonnellate vendute nell'anno

741.715



€ investiti nella comunità

0



Contestazioni alla Società per corruzione

0



Casi di discriminazione registrati

40%



Presenza femminile nel CdA

Modello 231



Adottato dal 2018

Corporate Governance

Organi di governo

Il Consiglio di Amministrazione è il massimo organo di gestione, con la responsabilità di gestire la società decidendo in merito alle operazioni di maggior rilievo da un punto di vista strategico, economico e finanziario.

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo deputato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza e funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Per la propria struttura di governance aziendale Gabrielli S.p.A. ha adottato il modello di amministrazione e controllo tradizionale italiano.

La struttura di governance è così composta:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- **Gabrielli Andrea**, Presidente
- **Gabrielli Margherita**, Amministratore Delegato
- **Gabrielli Mariangela**, Amministratore Delegato
- **Battistoni Mauro**, Consigliere
- **Zanella Emilio**, Consigliere

COLLEGIO SINDACALE

- **Pilastro Pierantonio**, Presidente
- **Matalone Michela**, Sindaco effettivo
- **Graziani Michele**, Sindaco effettivo

SOCIETÀ DI REVISIONE

- **PricewaterhouseCoopers S.p.A.**

Procedure interne assicurano che gli organi di amministrazione e di controllo ottengano con assoluta tempestività, completezza e trasparenza, le informazioni societarie e gestionali, i chiarimenti, i dati e la documentazione necessaria a soddisfare le loro aspettative informative.

Gabrielli S.p.A. agisce al fine di evitare potenziali situazioni di conflitti di interesse. Ai membri dell'organo di governance sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione messe in atto dall'organizzazione.

Composizione del CdA	2022	2023	2024
Totale	5	5	5
Donne	2	2	2
Uomini	3	3	3
Inferiore ai 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	0	0	0
Superiore ai 50 anni	5	5	5

Note Integrative:
• GRI rif. 405-1
• GRI rif. 2-9

Compliance 231 e anticorruzione

Gabrielli S.p.A. è impegnata da sempre nell’adozione di una **governance etica**, basata su **buone pratiche gestionali e standard di integrità**, con l’obiettivo di prevenire comportamenti illeciti o fraudolenti che possano arrecare danno all’organizzazione o ai suoi stakeholder.

Dal **2018**, l’azienda ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** (di seguito **Modello 231**), integrato nel più ampio **Sistema di Controllo Interno**. Questo strumento ha lo scopo di identificare e prevenire i rischi legati alla commissione dei reati previsti dal decreto, in particolare **reati contro la Pubblica Amministrazione, reati ambientali, in materia di salute e sicurezza, corruzione** e altri reati rilevanti.

Sono destinatari del Modello e quindi tenuti ad osservarne le prescrizioni, sia i soggetti interni della Società, sia i soggetti esterni quali collaboratori, consulenti e tutti coloro che svolgono attività di lavoro autonomo per conto e nell’interesse della Società. Inoltre anche i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree sensibili di attività per conto e/o nell’interesse della Società sono tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello. Il MOG 231 di Gabrielli S.p.A. è stato reso disponibile per tutti gli interessati all’interno del sito aziendale¹, oltre che nell’apposita sezione dedicata ai dipendenti. Si è operata anche una condivisione degli impegni 231 con soggetti terzi (clienti e fornitori) al fine di ulteriore rafforzamento e protezione della Società. Per garantirne l’efficacia, la Società promuove momenti formativi al proprio personale e in particolar modo a tutti coloro che operano in processi e attività sensibili di compimento di reati previsti dal suddetto D.Lgs. Tale formazione è opportunamente tracciata.

L’organizzazione ha inoltre istituito un **Organismo di Vigilanza** (OdV) indipendente, con funzioni di controllo sull’efficace attuazione e aggiornamento del Modello. L’OdV riceve le **segnalazioni (anche anonime)** di comportamenti non conformi attraverso i canali previsti dalla **Procedura Whistleblowing**, pubblicata sul sito aziendale. Uno degli aspetti chiave del Modello 231 riguarda la **prevenzione della corruzione**, con particolare attenzione alla **correttezza dei rapporti con soggetti pubblici** in occasione di ispezioni o di altre interazioni. Nel sito aziendale è consultabile la documentazione interna sui **rischi di corruzione e concussione**, inclusa nella relazione specifica *sulla gestione dei rapporti con pubblici funzionari*.

Durante il periodo di rendicontazione non sono stati accertati casi di corruzione, né sono emersi rischi concreti o segnalazioni rilevanti in tal senso. Nel periodo non sono poi state intentate azioni legali nei confronti dell’organizzazione in relazione a pratiche anticoncorrenziali, violazioni delle leggi antitrust o comportamenti monopolistici.

L’azienda valuta e monitora i propri **principali rischi economico-finanziari**, al fine di mantenere la **stabilità finanziaria** e prevenire possibili perdite economiche. A ciò si aggiunge un costante presidio dei **rischi di cybersecurity**, oggetto di sensibilizzazione e formazione mirata verso i dipendenti, come parte integrante della strategia di protezione dell’organizzazione.

Episodi di corruzione

	PER L'ANNO 2024
Episodi di corruzione accertati	0
Episodi accertati per i quali sono stati licenziati o disciplinati dipendenti per motivi di corruzione	0
Episodi accertati per i quali sono stati rescissi/non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali a causa di violazioni correlate a corruzione	0
Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi dipendenti	0

Note Integrative:

- 1. https://www.gabrielli.it/wp-content/uploads/sites/6/2023/04/GAB_MOG_102023.pdf
- 2. <https://www.gabrielli.it/wp-content/uploads/sites/6/2023/04/2023-GAB-Codice-etico-IT.pdf>
- GRI rif. 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 406

Codice Etico e Whistleblowing

A supporto del proprio sistema di compliance, **Gabrielli S.p.A. ha adottato a partire dal 2018, in aggiunta al modello 231, un Codice Etico**, che definisce i valori e i principi fondamentali dell’azienda. Esso pone le basi per strutturare in modo condiviso, organizzato e permanente i valori fondanti e i principi etici che contraddistinguono l’organizzazione, esprimendo codici di condotta la cui osservanza viene considerata imprescindibile per l’affidabilità, la tutela, la reputazione e il rispetto dell’immagine della Società.

Esso descrive i valori a cui l’ente si ispira, oltre che gli standard di comportamento previsti per i propri collaboratori e per chi gravita attorno alla realtà aziendale (inclusi i requisiti previsti dai fornitori). Il codice è fruibile all’interno del sito aziendale².

Il Codice è inoltre distribuito a tutti i nuovi dipendenti tramite il portale HR e oggetto di specifica formazione interna, al pari del Modello 231. L’impegno etico viene inoltre **condiviso con clienti e fornitori**, attraverso clausole contrattuali e comunicazioni dedicate, in un’ottica di rafforzamento del sistema di prevenzione e tutela aziendale. L’Organismo di Vigilanza opera per il monitoraggio dell’applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, vigilando sulla sua diffusione, comprensione e attuazione.

È attivo all’interno del sito aziendale un **canale whistleblowing**, reso disponibile per la segnalazione, da chiunque ne fosse testimone, di eventuali irregolarità o illeciti che coinvolgono l’azienda. In linea con il Modello Organizzativo ciò consente così ai soggetti interessati di presentare, a tutela dell’integrità della società, segnalazioni di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. N. 231/2001 ed eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico di cui essi siano venuti a conoscenza.

Eventuali segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza, offrendo la possibilità di effettuare segnalazioni in modalità anonima. Tramite la procedura messa in atto il segnalante potrà inoltre visualizzare lo stato della propria segnalazione, anche interagendo con il responsabile attraverso un tool di messaggistica. La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dalla società responsabile del canale, garantendo in tal modo la privacy e protezione del segnalante.

Dalla data di adozione di tale sistema di gestione, **non sono pervenute segnalazioni di discriminazione o di violazioni delle normative** a nessun canale predisposto dalla Società.

«Il sistema Whistleblowing rispecchia l’impegno della nostra organizzazione nei confronti dell’etica e della lotta contro ogni forma di illecito»



Il Modello 231 ai sensi del D.Lgs 231/2001 e il Codice Etico sono stati adottati dalla Società nel 2018 e sono reperibili nel sito <https://www.gabrielli.it/pubblicazioni/>

Creazione di valore per il Territorio

Valore Economico Generato e Distribuito (VEG&D)

		2022	2023	2024
Valore Economico Generato	€	592.027.870	480.600.804	409.612.897
Costi operativi	€	483.601.230	414.843.075	363.166.742
Salari e benefit	€	28.450.744	29.103.641	30.020.687
Costo capitale	€	30.375.958	32.046.532	14.777.498
Imposte sul reddito	€	18.334.709	7.398.052	3.426.469
Investimenti sociali	€	476.683	590.404	741.715
Valore Economico Distribuito	€	561.239.324	483.981.704	412.133.111
Valore Economico Trattenuto	€	30.788.546	-3.380.900	-2.520.213

Nel 2024, il **valore economico generato** da Gabrielli S.p.A. (formato dai ricavi come somma del fatturato netto, dei ricavi risultanti da investimenti finanziari e dalla vendita di attività) si è attestato a circa **409,6 milioni di euro**, in calo rispetto ai **480,6 milioni** dell'anno precedente. Questo andamento riflette un contesto macroeconomico complesso, caratterizzato da una flessione della domanda di acciaio a livello europeo e da un rallentamento delle principali economie occidentali. Tale riduzione è riconducibile a due fattori principali. In primo luogo, si è registrata una riduzione delle quantità vendute, determinata da una contrazione della domanda di acciaio dovuta al rallentamento della crescita economica nelle principali economie occidentali; questo rallentamento è stato influenzato da dinamiche macroeconomiche e geopolitiche, tra cui le tensioni derivanti dai conflitti in corso, che hanno avuto ripercussioni significative sull'area euroasiatica, l'adozione di politiche monetarie restrittive da parte delle banche centrali e il perdurare di elevati livelli di inflazione negli anni analizzati.

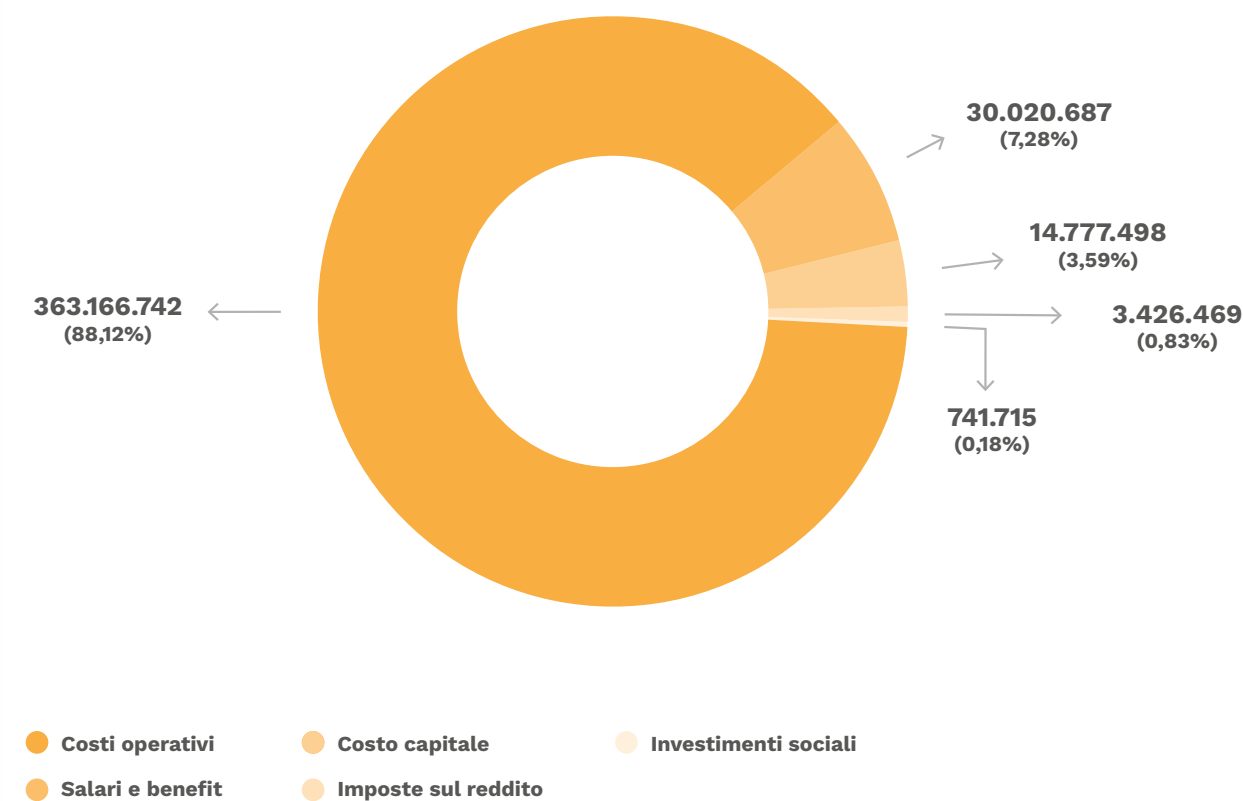
In secondo luogo, i valori unitari medi di acquisto e, di conseguenza, del venduto si sono attestati su

livelli significativamente inferiori rispetto al passato, in particolare rispetto al periodo di ripresa post COVID-19. Questo andamento riflette la natura del settore di riferimento di Gabrielli S.p.A., fortemente influenzato dalla volatilità del costo delle materie prime. La struttura stessa del mercato, caratterizzata da fluttuazioni cicliche dei prezzi delle commodity, rende il fatturato aziendale meno dipendente dalle decisioni strategiche interne rispetto ad altri settori. Di conseguenza, il confronto diretto del valore economico generato tra gli esercizi analizzati risulta meno significativo.

In tale scenario, Gabrielli S.p.A. ha concluso l'anno con un **valore economico distribuito** pari a **oltre 412 milioni di euro**.

Il Valore economico distribuito relativo all'anno 2023 e 2024 risulta maggiore del Valore economico generato. Tale dinamica è dovuta al fatto che nel corso degli anni analizzati sono stati distribuiti dividendi alla capogruppo, inclusi nella voce "Costo Capitale". Questo, congiuntamente ad una diminuzione dei ricavi e, quindi, del valore economico generato nel 2024 rispetto ai periodi finanziari precedenti, contribuisce a formare un valore economico trattenuto negativo (è stato quindi distribuito durante l'anno più di ciò che è stato generato dall'azienda).

Valore Economico Distribuito (2024)



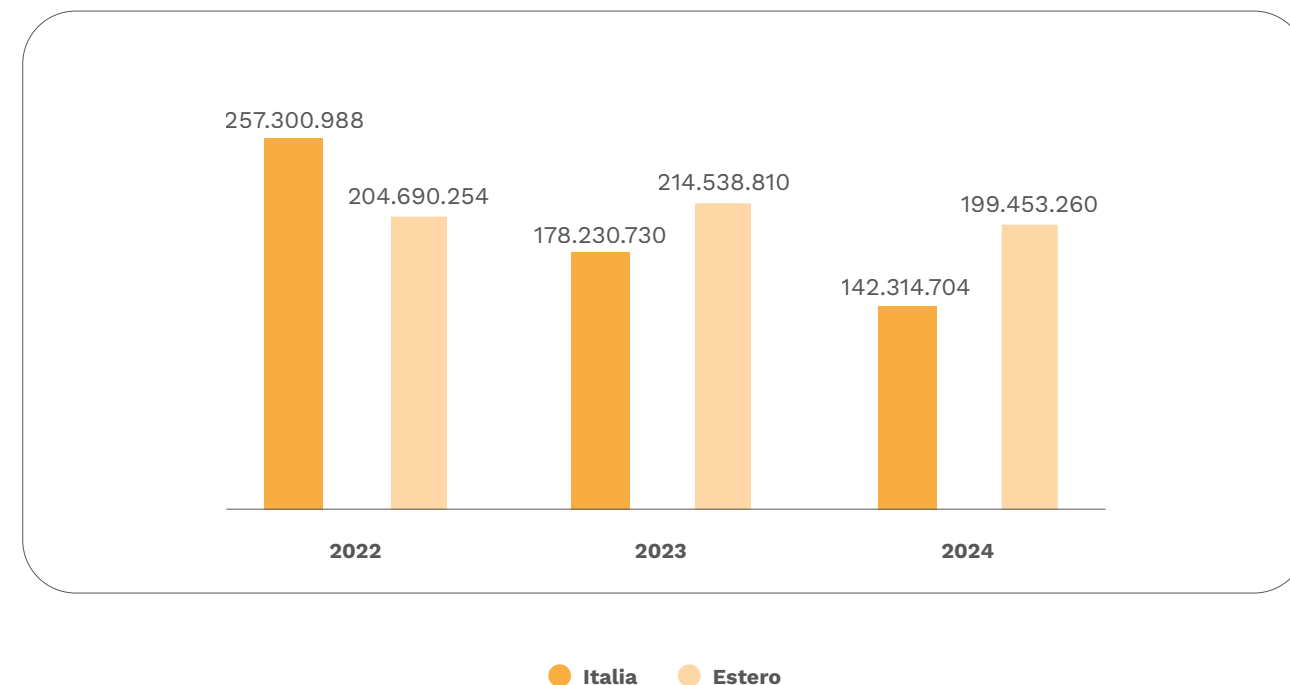
Il valore economico distribuito agli stakeholder è stato calcolato secondo le indicazioni GRI e suddiviso in:

- *Costi operativi* relativi alla remunerazione dei fornitori di beni e servizi: ottenuti come somma dei costi relativi a materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, costi per servizi, costi per godimento di beni di terzi e oneri diversi di gestione, al netto delle voci incluse in tali conti che formano parte integrante di "Salari e benefit" o "Investimenti sociali".
- *Valore distribuito ai dipendenti (Salari e benefit)*: calcolato come somma delle paghe totali, compresi i salari dei dipendenti e importi pagati a istituti statali per conto dei dipendenti, e dei benefit totali ad essi riconosciuti (contributi regolari o altre tipologie di sostegno verso la propria forza-lavoro quali auto aziendali e pasti, oltre che premi e regalie) e delle quote assicurative relative ai dipendenti. Tali componenti forniscono così una visione completa della retribuzione totale e dei benefici che i dipendenti ricevono, permettendo di comprendere l'impegno dell'azienda verso l'adozione di pratiche retributive eque e competitive nel rispetto del dettato costituzionale.

- *Pagamenti a fornitori di capitali (Costo capitale)*, quale somma dei dividendi pagati a tutti gli azionisti e dei pagamenti degli interessi e oneri finanziari a favore di società mutuanti.
- *Imposte sul reddito* la cui voce si riferisce alle imposte correnti verso la pubblica amministrazione, ad esclusione quindi delle imposte differite e anticipate.
- *Investimenti nella comunità* che includono infine le erogazioni liberali sostenute dall'azienda verso soggetti esterni, a cui si aggiungono gli investimenti effettuati verso le associazioni sportive a fini di reinvestimento nel territorio da parte dell'organizzazione. La Società è infatti da sempre molto attiva nel supporto a realtà sociali territoriali, così come risulta dal valore relativo agli investimenti sociali (ovvero alle donazioni volontarie, ai contributi ad associazioni di beneficenza e al sostegno a programmi sociali). Nell'anno di rendicontazione, a testimonianza di ciò, sono stati destinati a tale scopo oltre 740 mila euro, valore in aumento del 25,6% rispetto al 2023.

Creazione di valore per il Territorio Fornitori

MATERIE PRIME - Origine di fornitura (€)



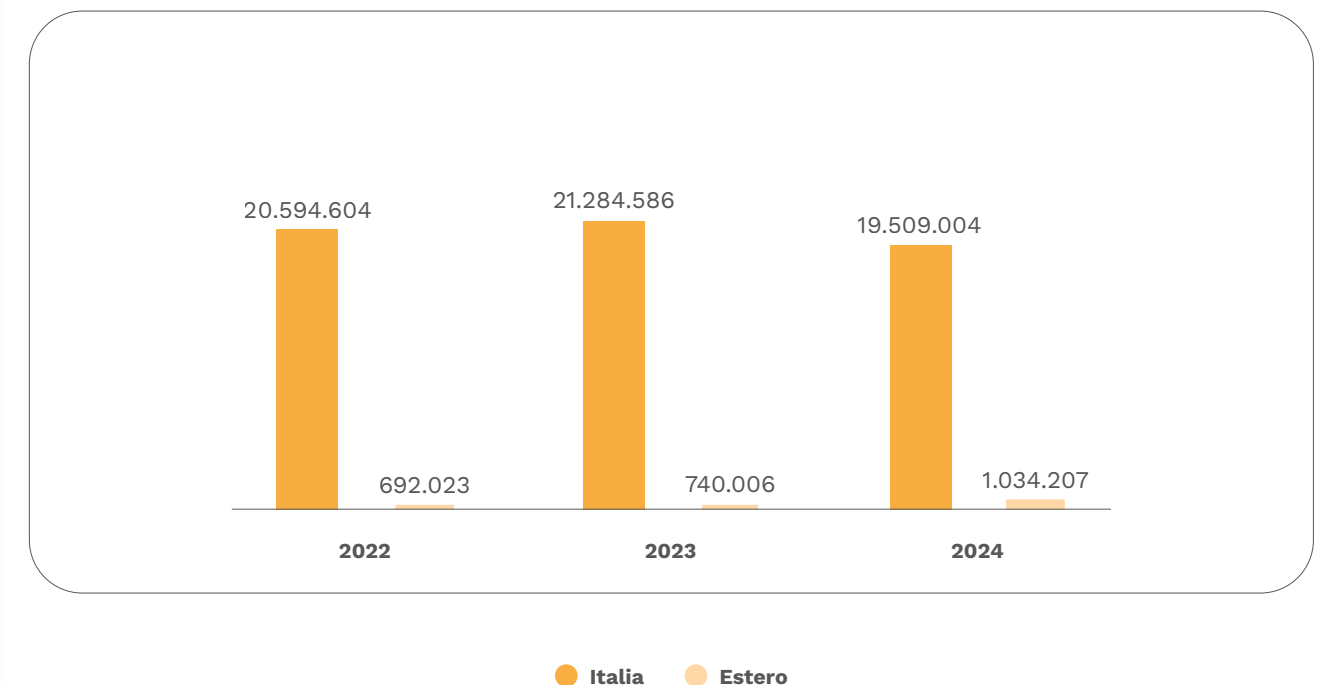
Gabrielli S.p.A. storicamente investe nello sviluppo del suo business, sia in termini di Società che di rapporto con i fornitori, nel proprio **Territorio** di riferimento, inteso come comunità e tessuto sociale ed economico locale. Infatti, la Società ha costruito una rete di fornitori e terzisti distribuita nel **territorio italiano (95% di servizi e 42% di materiali acquistati in Italia)** con la quale collabora da anni, anche al fine di garantire un continuo miglioramento della qualità dell'offerta e una gestione efficace della propria supply chain. Le pratiche di approvvigionamento di Gabrielli S.p.A. sono fortemente influenzate dalla necessità di reperire la propria materia prima in relazione alla disponibilità di prodotto che offre il mercato. Per questo, nell'anno di riferimento il 58% dei

materiali è stato reperito da fornitori di origine estera, trattandosi in particolare di materia prima proveniente dall'Europa e Asia. A tal proposito la Società si è dotata di un **sistema di trasporto intermodale che le permette un collegamento diretto con il porto di Venezia Marghera** per le merci provenienti dall'estero tramite navi. La restante parte rilevante di rifornimento di materia prima (il 42% delle materie prime acquistate) avviene invece nel territorio italiano grazie a relazioni storiche intrattenute con primari player dell'industria dell'acciaio italiani, unitamente a player locali di riferimento. La fornitura di servizi, invece, avviene per il 97% su base locale e dunque nel territorio italiano.



Note Integrative:
• Per «locale» si intende il Paese Italia
• GRI rif. 204-1

SERVIZI - Origine di fornitura (€)



L'azienda ha posto in essere uno strutturato **processo di valutazione dei propri fornitori**, basato principalmente su aspetti di qualità del prodotto, anche in conformità con le norme di settore. Gabrielli S.p.A. si impegna così a garantire un'elevata qualità di prodotto a partire dalla richiesta di fornitura richiedendo, fin dalle prime fasi della catena del valore, tutte le certificazioni necessarie, per poter garantire tutti gli standard richiesti.

La valutazione dei fornitori avviene attraverso un rating interno che deve soddisfare requisiti di qualità, servizio e affidabilità. In questo periodo si sta implementando il processo di valutazione anche tramite requisiti di fornitura legati alla sostenibilità del prodotto.



Persone

4

«Sono le **Persone** a determinare il successo della nostra azienda, e noi da sempre ce ne prendiamo cura»



HIGHLIGHTS PERSONE

99,8%



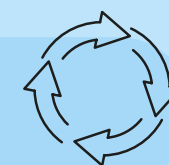
Dipendenti con contratto a tempo
indeterminato all'interno dell'azienda

97,1%



Dipendenti con contratto
full-time

5,4%



Turnover

115%



Rapporto tra il salario standard
di un neoassunto e il salario
minimo garantito da CCNL

100%



Rientri nell'anno dopo aver
usufruito del congedo parentale

6.766



Monte ore di formazione
erogata

13,04



Ore medie di formazione
per dipendente

15,2



Tasso di infortuni registrati
su un milione di ore lavorate

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Occupazione

Gabrielli S.p.A. fa dell'attenzione alle Persone uno dei cardini su cui fondare la sua continuità e il suo sviluppo. L'organizzazione è infatti consapevole di come **la stabilità lavorativa possa** facilitare lo sviluppo di un **forte senso di appartenenza** e una cultura aziendale solida.

Tale approccio fortemente orientato alla persona che l'azienda applica nel suo modello organizzativo e gestionale è ben documentato dalla percentuale di contratti a tempo indeterminato e dalla forte fidelizzazione dei propri dipendenti riscontrabile in una percentuale di turn-over bassa.

L'organizzazione è infatti stata classificata tra le prime 20 aziende nella graduatoria «TOP JOBS - BEST EMPLOYERS 2023/2024» promossa dall'inserito economico di «la Repubblica», Affari&Finanza. In particolare, il posizionamento in classifica come **primi nel settore metallurgico** rappresenta un attestato della reputazione di cui l'organizzazione gode presso i propri dipendenti.



«Le Persone trovano in Gabrielli S.p.A. un ambiente pronto ad ascoltare attivamente proposte ed esigenze»



Note Integrative:

- GRI rif. 2-30
- GRI rif. 401-2

L'organizzazione è da sempre convinta della necessità di favorire rapporti interni **autentici** affinché si crei un clima di fiducia e collaborazione. Per tale motivo sono costantemente istituiti e promossi momenti di condivisione delle principali tematiche aziendali, incluse le decisioni sugli investimenti e le performance aziendali.

Il 100% dei dipendenti di Gabrielli S.p.A. è coperto da contrattazione collettiva, e il contratto nazionale applicato rappresenta il CCNL Commercio e Terziario Confcommercio. Sono inoltre previsti, a tutela dei lavoratori, degli incontri trimestrali con le organizzazioni sindacali.

Nell'eventualità di cambiamenti operativi significativi che potrebbero avere impatti sui dipendenti, la Società segue le disposizioni previste dal CCNL Commercio garantendo le 7 settimane di preavviso ai propri lavoratori.

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Diversity

Dipendenti		2022	2023	2024
Totale organico	n	499	517	519
Donne	n	51	52	57
Uomini	n	448	465	462

Composizione personale per genere		2022	2023	2024
Totale operai	n	312	321	319
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	312	321	319
Totale impiegati	n	183	191	195
Donne	n	51	52	57
Uomini	n	132	139	138
Totale dirigenti	n	4	5	5
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	4	5	5

Nel 2024 la variazione nella composizione dell'organico consiste in un lievissimo aumento nella composizione totale dei dipendenti (+0,39%).

In linea con la tendenza del settore, la maggioranza della popolazione aziendale è composta da uomini: 462 (pari all'89% circa) rispetto alle 57 donne. Tale andamento si registra in particolare per quanto riguarda le qualifiche di operai e dirigenti, in cui tutti i componenti di categoria sono di sesso maschile, dato in linea con il settore di riferimento.

L'assenza di personale femminile nella categoria operaia è infatti determinata dalla tipologia di lavoro svolto nei reparti produttivi; per quanto attiene la categoria dirigenziale, essa è tendenzialmente composta da figure con un'elevata anzianità, cresciute all'interno dell'organizzazione e provenienti quindi da un business prevalentemente caratterizzato da figure di sesso maschile, in linea con le dinamiche del settore. All'interno della categoria impiegatizia invece il 29% della popolazione è composto da dipendenti di sesso femminile. La variazione nella composizione dell'organico che ha caratterizzato l'anno 2023 ed ha visto un aumento significativo del personale maschile, è giustificata invece da due fattori da tenere in considerazione: il consolidamento dell'hub

logistico di Marghera, avviato a fine 2022, unitamente all'inserimento di figure di affiancamento ai futuri pensionandi (previsti in aumento negli anni a venire) nelle varie divisioni.

Come si può notare da un'analisi dei numeri assoluti, il numero delle donne nelle figure impiegatizie risulta comunque in aumento negli anni d'interesse, specialmente per quanto riguarda l'anno rendicontato (+9,6% nel 2024).

L'azienda pone comunque forte attenzione alle tematiche ed obiettivi di inclusione del personale, con una gestione attenta ed inclusiva della sua forza lavoro. Ciò si manifesta anche in una sensibilità trasversale adottata nei confronti di qualsiasi tipo di discriminazione possa verificarsi al suo interno, garantendo, grazie ai canali preposti, la possibilità di segnalare qualsiasi episodio rilevante che non assicuri il rispetto della diversità all'interno dell'organizzazione. Le possibilità di sviluppo e formazione sono garantite a tutti e la valorizzazione dei propri dipendenti è così trasversale, senza discriminare tra i generi ed offrendo pari opportunità a tutti gli individui.

L'interesse verso la diversità e l'inclusione si concretizza inoltre nell'impiego di persone con disabilità, in conformità alle disposizioni previste dalle leggi vigenti.



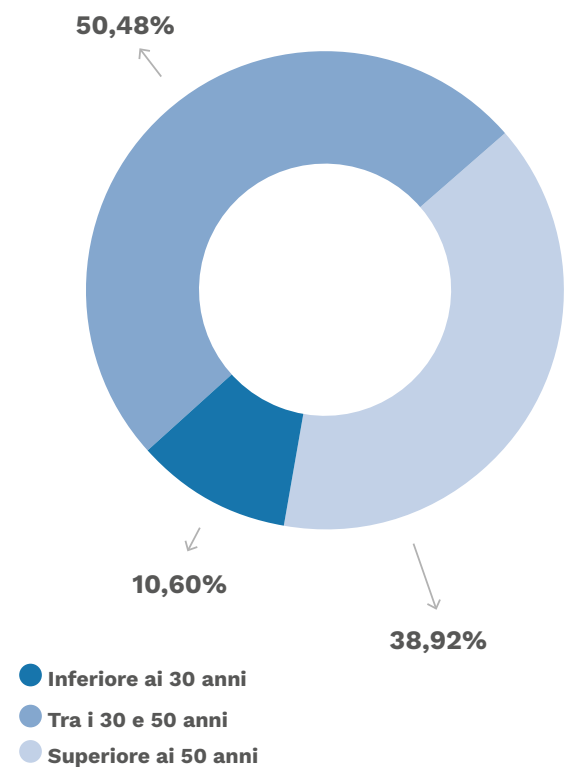
Note Integrative:

- GRI rif. 2-7, 2-26, 405-1, 406-1
- I dati riportati si riferiscono al numero effettivo di dipendenti al termine del periodo di rendicontazione, espressi in valori assoluti (headcount) per ciascun anno considerato
- Sono inclusi nel conteggio i lavoratori in forza fino alla fine del periodo di rendicontazione (al 31/12), includendo così nel punteggio i cessati al 31/12, che hanno costituito parte della forza lavoro per l'anno rendicontato

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Diversity

Distribuzione demografica organico (2024)



Composizione personale per età		2022	2023	2024
Totale organico	n	499	517	519
Inferiore ai 30 anni	n	60	60	55
Tra i 30 e 50 anni	n	267	271	262
Superiore ai 50 anni	n	172	186	202
Totale operai	n	312	321	319
Inferiore ai 30 anni	n	38	39	34
Tra i 30 e 50 anni	n	166	166	161
Superiore ai 50 anni	n	108	116	124
Totale impiegati	n	183	191	195
Inferiore ai 30 anni	n	22	21	21
Tra i 30 e 50 anni	n	100	104	100
Superiore ai 50 anni	n	61	66	74
Totale dirigenti	n	4	5	5
Inferiore ai 30 anni	n	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	n	1	1	1
Superiore ai 50 anni	n	3	4	4

Uno degli aspetti sociali più rilevanti e positivi per Gabrielli S.p.A. è la composizione demografica delle sue persone. La suddivisione dei propri dipendenti risulta infatti ben diversificata all'interno delle varie fasce d'età.

Con circa il 61% dei propri dipendenti appartenenti alle fasce d'età inferiori ai 50 anni, ed un 10,6% dell'intera popolazione aziendale con un'età inferiore ai 30 anni. Questo dato non solo riflette la capacità dell'azienda di attrarre talenti giovani e dinamici, ma rappresenta anche la dedizione organizzativa posta nel creare **un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo**, in cui crescere professionalmente. Il desiderio e il punto di forza di Gabrielli restano comunque il riuscire a bilanciare però l'importante vantaggio competitivo dato dall'apporto di nuove idee, energia e una forte propensione all'innovazione da parte dei giovani con l'esperienza e la consapevolezza del settore acquisita dalla popolazione più longeva.

La diversità generazionale presente in azienda è così un aspetto rilevante che permette di promuovere un ricco scambio di conoscenze e competenze e creare un ambiente di lavoro vario e stimolante. Nell'ambiente aziendale è pertanto presente una rilevante quota di dipendenti (38,9%) che supera i 50 anni di età e che dimostra così la **capacità dell'Azienda di fidelizzare le Persone nel lungo termine** (ovvero fino all'età pensionabile). Gran parte dei componenti di tale fascia d'età è infatti presente in azienda da decenni, rappresentando una forte fonte di conoscenza e capacità costruite negli anni, tramandabili alle generazioni future e alle nuove menti che entrano in azienda. L'andamento dell'occupazione in base all'età anagrafica è infatti confermato per le funzioni operaie e impiegatizie, mentre per le funzioni dirigenziali la popolazione aziendale è sostanzialmente compresa nella fascia d'età superiore ai 50 anni, trattandosi di figure che sono cresciute internamente grazie anche ad una lunga anzianità all'interno di Gabrielli stessa.



Note Integrative:

- GRI rif. 405-1
- Conteggio per età effettuato in termini assoluti e arrotondato per anno (come semplice differenza da gestionale tra l'anno di riferimento e l'anno di nascita)

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Occupazione

Contratti a tempo indeterminato		2022	2023	2024
Full-time	n	486	503	504
Donne	n	38	38	42
Uomini	n	448	465	462
Part-time	n	11	14	14
Donne	n	11	14	14
Uomini	n	0	0	0
Totale a tempo indeterminato	n	497	517	518

Contratti a tempo determinato		2022	2023	2024
Full-time	n	2	0	1
Donne	n	2	0	1
Uomini	n	0	0	0
Part-time	n	0	0	0
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	0	0	0
Totale a tempo determinato	n	2	0	1

Lavoratori che operano per l'organizzazione		2022	2023	2024
Lavoratori dipendenti	n	499	517	519
Lavoratori non dipendenti	n	7	5	6
Totale lavoratori	n	506	522	525

Nel 2024 la percentuale di contratti a tempo indeterminato garantiti ai dipendenti di Gabrielli S.p.A. è pari al 99,8%. Il fatto che la quasi totalità dei dipendenti risulti assunta a tempo indeterminato evidenzia la volontà della società di garantire sicurezza e stabilità lavorativa.

Più in generale, questo approccio riflette la visione di lungo termine di Gabrielli S.p.A. orientata alla creazione di un ambiente di lavoro che valorizzi il contributo di ogni dipendente e favorisca un clima di fiducia e crescita reciproca. Il 97,1% dei dipendenti è impiegato poi a tempo pieno, con una popolazione aziendale costituita unicamente da dipendenti part-time di genere femminile, grazie a contratti garantiti in particolari situazioni per offrire una maggiore flessibilità e su base volontaria. La società infatti è attenta alle esigenze delle lavoratrici madri e per questo concede prioritariamente al personale di sesso femminile la riduzione d'orario su richiesta.

Tutti i dipendenti sono presenti nell'area geografica italiana e nei luoghi indicati come sede delle attività. I dati presentati includono un conteggio dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione, per tutti gli anni riportati. Inoltre il conteggio è stato effettuato in numero assoluto (conteggio per teste dei dipendenti al termine del periodo di rendicontazione).

Nello svolgimento della propria attività, Gabrielli S.p.A. coinvolge anche persone che non hanno con essa un rapporto di lavoro ma le cui mansioni sono comunque dalla stessa controllate. Tale tipologia di lavoratori non dipendenti consiste principalmente in collaborazioni coordinate e continuative (5 persone nel 2024) e i lavoratori non dipendenti costituiscono l'1,1% della forza lavoro complessiva, calcolata sommando i lavoratori dipendenti e non dipendenti. L'azienda si impegna, salvo eccezioni per necessità operative, a stipulare direttamente questi contratti, senza l'intermediazione di soggetti terzi.

Non si registrano variazioni significative nel numero di lavoratori non dipendenti nel corso del periodo analizzato.



Note Integrative:

- GRI rif. 2-7, 2-8
- Il numero di lavoratori dipendenti e non dipendenti viene conteggiato in numero assoluto ed includendo i lavoratori in forza alla fine del periodo di rendicontazione (inclusi i cessati al 31/12, considerati in forza per l'intero anno)

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Occupazione

Turnover per genere		2022	2023	2024
Assunzioni	n	40	44	33
Donne	n	2	5	7
Uomini	n	38	39	26
Cessazioni	n	34	27	28
Donne	n	3	2	2
Uomini	n	31	25	26
Pensionamenti	n	9	10	4
Donne	n	1	0	0
Uomini	n	8	10	4

Turnover per età		2022	2023	2024
Assunzioni	n	40	44	33
Inferiore ai 30 anni	n	16	16	13
Tra i 30 e 50 anni	n	21	24	16
Superiore ai 50 anni	n	3	4	4
Cessazioni	n	34	27	28
Inferiore ai 30 anni	n	4	6	7
Tra i 30 e 50 anni	n	14	10	10
Superiore ai 50 anni	n	16	11	11
Pensionamenti	n	9	10	4

Tasso assunzioni		2022	2023	2024
% Assunzioni a tempo indeterminato	%	97,5%	100,0%	90,9%
Assunzioni con contratto indeterminato	n	39	44	30
Assunzioni con contratto determinato	n	1	0	3
Tasso di turnover tra i nuovi assunti	%	11,8%	14,8%	28,6%
Nuovi assunti che hanno lasciato il lavoro	n	4	4	8

Tassi di turnover		2022	2023	2024
Turnover totale	%	6,86%	5,31%	5,41%
Turnover al netto dei pensionamenti	%	5,05%	3,35%	4,63%

Nel triennio considerato, Gabrielli S.p.A. ha confermato un solido orientamento alla **stabilità occupazionale**, registrando una **percentuale di assunzioni a tempo indeterminato superiore al 90%** ogni anno dal 2022 al 2024. Questo risultato testimonia la volontà dell'organizzazione di instaurare rapporti lavorativi duraturi, in linea con una visione di lungo periodo e con l'impegno verso il benessere delle proprie Persone.

Nell'anno 2024 le assunzioni a tempo determinato sono state pari al 9,1% (3 persone su un totale di 33 assunzioni), un dato superiore rispetto agli anni precedenti. Tale incremento è stato motivato da esigenze operative temporanee, legate principalmente alla sostituzione di personale assente.

Durante il 2024, delle 33 nuove assunzioni effettuate da Gabrielli S.p.A., la maggior parte ha riguardato lavoratori di genere maschile, in linea con la composizione della forza lavoro e le caratteristiche tecniche del settore. Si segnala però un **graduale aumento delle assunzioni femminili**, passate da 2 nel 2022 a 7 nel 2024, segnale di una crescente

attenzione alla **diversità di genere** anche in un contesto produttivo tradizionalmente maschile.

Nel 2024 il **tasso di turnover tra i nuovi assunti** si è attestato al **28,6%**, in aumento rispetto al 2022 (11,8%) e al 2023 (14,8%), a seguito di 8 cessazioni avvenute nell'anno stesso dell'assunzione.

Le cessazioni totali nel 2024 sono state 28, di cui **4 per pensionamento**. Questo dato riflette un **ricambio generazionale naturale**, in un anno che ha visto prevalere le uscite nella fascia "over 50" (11 casi), seguite da 10 cessazioni nella fascia 30-50 anni e 7 sotto i 30 anni. Il turnover risulta così in parte correlato alla chiusura fisiologica del ciclo lavorativo.

Dal punto di vista anagrafico, anche le assunzioni mostrano un **buon equilibrio generazionale**: 13 neo-assunti under 30 (il 39% sul totale delle assunzioni), 16 ingressi tra i 30 e i 50 anni e 4 over 50, confermando l'impegno dell'azienda verso l'**inserimento di giovani risorse**, unitamente alla trasmissione intergenerazionale del know-how.

Il **tasso di turnover totale nel 2024** si attesta al **5,4%**, in lieve aumento rispetto al 2023.

Nel tempo, Gabrielli S.p.A. ha infatti mantenuto un tasso di turnover contenuto, indice di una **solida capacità di retention** e di una forza lavoro stabilmente integrata. I valori registrati si mantengono **inferiori rispetto alla media del settore**, restituendo l'immagine di un'organizzazione strutturalmente stabile e orientata alla fidelizzazione delle proprie risorse. Molti dipendenti rimangono in azienda fino al pensionamento, a conferma di un **forte senso di appartenenza** e di un ambiente lavorativo positivo.

L'analisi del turnover depurato dai pensionamenti consente in questo modo una lettura più accurata della **stabilità interna** e dell'efficacia delle politiche di gestione del personale, distinguendo tra uscite fisiologiche e cessazioni potenzialmente legate a fattori organizzativi.

Nel 2023, il tasso di turnover complessivo si è attestato al 5,3%, che scende al 3,4% se si escludono i pensionamenti. Anche nel 2024, pur a fronte di un leggero incremento del turnover totale (5,4%), il valore corretto per le sole uscite non pensionistiche si riduce ulteriormente, mantenendosi su livelli fisiologici.

Questi dati riflettono la capacità dell'azienda di promuovere un ambiente professionale orientato alla **crescita, alla stabilità e al benessere delle persone**. L'approccio adottato da Gabrielli S.p.A. nel tempo evidenzia un efficace bilanciamento tra **continuità occupazionale, valorizzazione dei giovani talenti e gestione del ricambio generazionale**, contribuendo alla resilienza organizzativa e alla sostenibilità del proprio capitale umano.



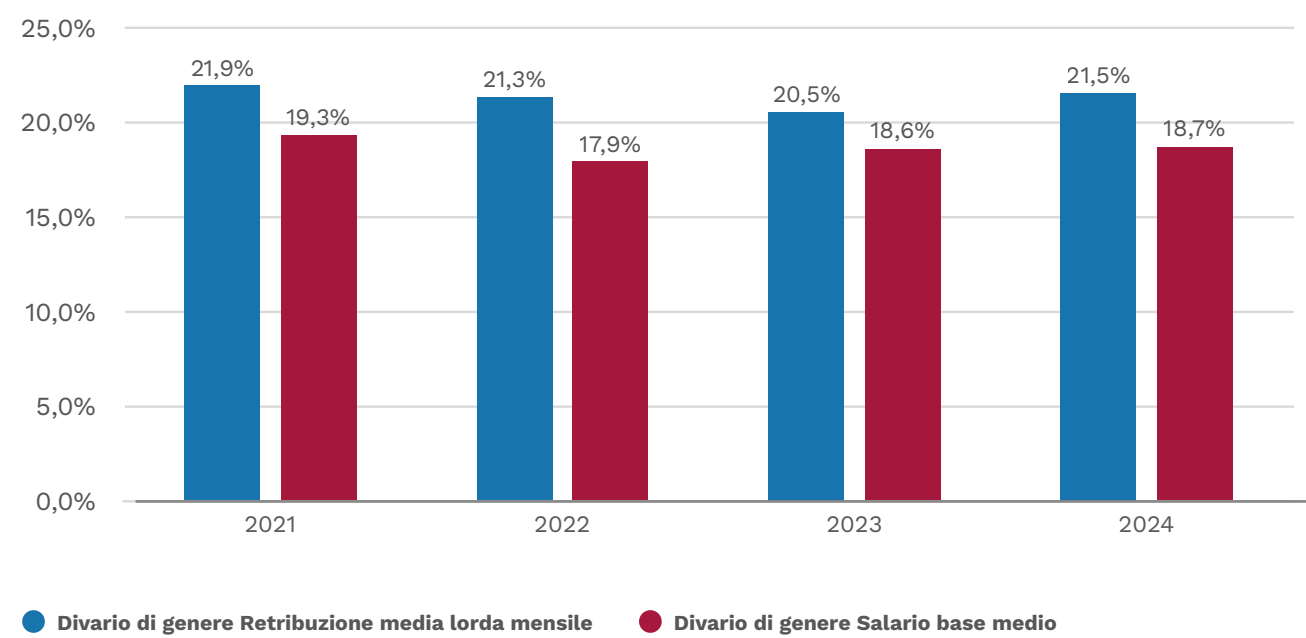
Note Integrative:

- GRI rif. 401-1
- Nel conteggio delle cessazioni sono inclusi i dipendenti cessati al 31/12 (parte della forza-lavoro fino alla fine del periodo di rendicontazione)
- Il conteggio relativo ai pensionamenti rappresenta un dettaglio estratto delle cessazioni ed è da analizzare come parte integrante di esse, non è quindi da considerarsi come valore slegato alle uscite di personale nell'anno di riferimento (cessazioni totali)
- Tasso turnover tra i nuovi assunti calcolato come: assunti nell'anno che hanno lasciato il lavoro sul totale di dipendenti cessati nell'anno di riferimento
- Tasso di turnover totale calcolato come cessazioni totali su dipendenti medi
- Turnover al netto dei pensionamenti= $\frac{\text{Cessazioni nell'anno di rendicontazione} - \text{pensionamenti nell'anno}}{\text{dipendenti medi}}$

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Gender parity

Andamento Divario di Genere



Nell’impegno costante verso la promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, Gabrielli S.p.A. è da sempre attenta all’**equità salariale** tra uomini e donne. Il confronto in merito alla parità salariale è comunque calcolabile solamente in relazione alla categoria impiegatizia, in quanto è l’unica che comprende dipendenti sia uomini che donne e su cui è dunque attuabile un confronto tra generi. I dati dimostrano così come nel 2023 la differenza tra il salario base medio maschile e quello femminile risulti pari al 18,7%, in lieve peggioramento rispetto al 2024, anche se comunque in calo rispetto al divario di genere relativo al passato (come evidente analizzando il 2021). Il divario retributivo tra generi in Gabrielli sale poi fino al 21,5% se si analizzano anche le voci variabili della

retribuzione (prendendo quindi in considerazione la retribuzione lorda mensile totale). Si può però verificare come l’andamento di tale divario inter-genero sia in discesa nel corso degli anni analizzati, rappresentando in questo modo l’evoluzione dell’organizzazione verso una maggiore attenzione posta nell’inclusività di genere. Nonostante i valori rimangano ancora distanti dalla parità effettiva, il consolidamento del trend positivo osservato rispetto al passato e l’aumento di assunzioni di figure femminile all’interno della forza-lavoro costituiscono un punto di partenza per interventi ulteriori, orientati al **rafforzamento dell’inclusività di genere e al raggiungimento di una maggiore equità salariale**.

Note Integrative:

- GRI rif. 405-2
- Per salario base si intende lo stipendio contrattualizzato tra l’azienda ed il dipendente, ovvero lo stipendio che considera tutti gli elementi di paga fissi pagati mensilmente, escludendo perciò le voci che non sono ricorrenti ogni mese, quali straordinari e bonus, e includendo invece voci quali il superminimo)
- Per retribuzione media lorda si intende la somma della Retribuzione Annuale Lorda a cui sono state aggiunte tutte le voci retributive indicate nel “corpo del cedolino” (considerando pertanto anche eventuali trasferte, straordinari in aggiunta a quanto fissato nel contratto e dunque ogni voce che non è fissa/presente ogni mese), diviso 12 mesi
- Il divario di genere è calcolato come:
$$\frac{\text{Retribuzione dipendenti sesso maschile} - \text{Retribuzione dipendenti sesso femminile}}{\text{Retribuzione dipendenti sesso maschile}} \times 100$$



	2022	2023	2024
Hanno usufruito del congedo	24	19	15
Donne	6	5	2
Uomini	18	14	13
Rientrati a lavoro al termine del congedo parentale (il rientro era previsto nell'anno)	24	19	14
Donne	6	5	1
Uomini	18	14	13
Ancora a lavoro post-congedo (12 mesi dopo il rientro a lavoro)	16	21	19
Donne	3	6	5
Uomini	13	15	14
Tassi di rientro al lavoro (post-congedo)*	100%	100%	100%
Donne	100%	100%	100%
Uomini	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione**	90%	89%	92%
Donne	100%	100%	100%
Uomini	88%	86%	89%

Il costante impegno nella definizione di un ambiente di lavoro inclusivo prevede che la **maternità** venga vista come una fase importante della vita in cui le neomamme e i neopapà ricevono un adeguato sostegno dall’ambiente di lavoro. Per questo motivo, sono state implementate misure e benefit sia economici che organizzativi (flessibilità) ulteriori rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente, così da facilitare la **conciliazione** della vita personale con quella professionale. Le dipendenti dispongono di flessibilità organizzativa che permette di ricorrere ad orari flessibili in ingresso e uscita, così come la possibilità di accedere a soluzioni di **impiego part-time**. L’azienda non solo rispetta le normative nazionali riguardanti la garanzia del congedo parentale ai propri dipendenti, ma

prevede anche un’estensione del periodo garantito. Addizionalmente a ciò, ai dipendenti è poi garantito un riconoscimento in denaro in caso di nascita di un figlio. La Società è certa che grazie a queste attenzioni le dipendenti possano affrontare il ritorno al lavoro e la conciliazione con la vita personale in modo **più sereno** e dunque produttivo. A riprova di ciò, risulta che, nei 3 anni considerati, il **100%** delle persone che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrate regolarmente in azienda. Mediamente oltre il 90% vi sono poi rimaste oltre 12 mesi dopo il rientro a lavoro. Tra queste, il 100% delle donne erano ancora in azienda 12 mesi dopo il rientro a lavoro negli ultimi 3 anni.

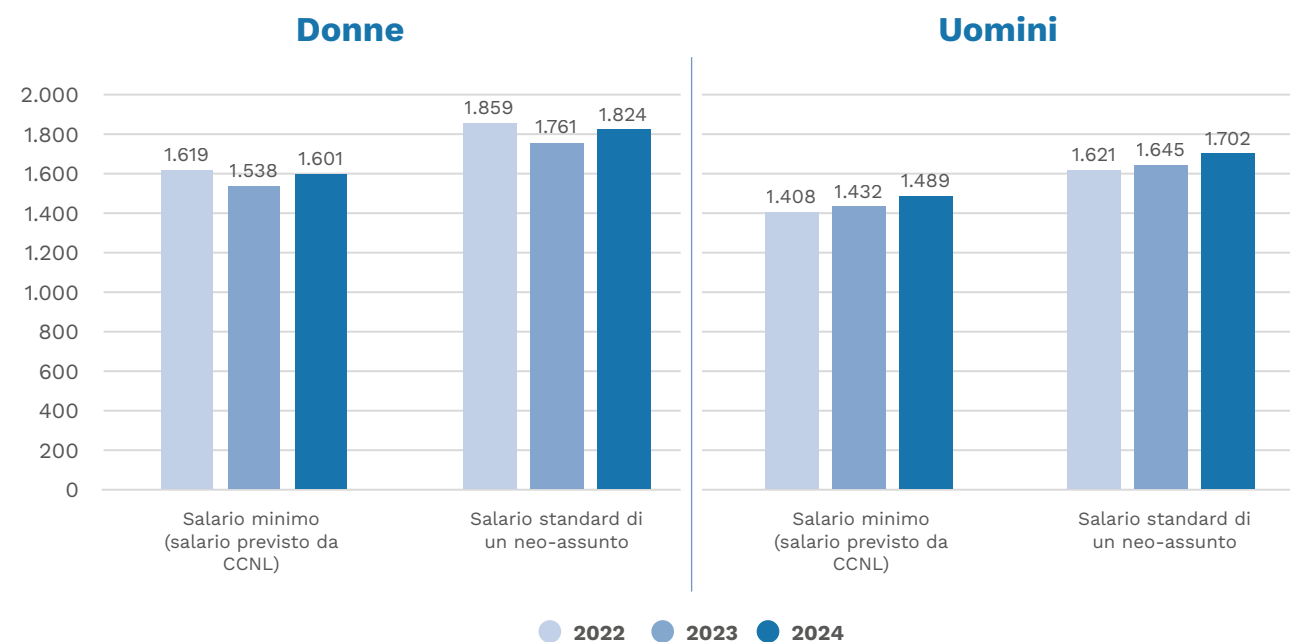
Note Integrative:

- GRI rif. 401-3
- L’analisi è stata svolta sui dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità, paternità ed allattamento
- Dipendenti rientrati dopo il congedo: Si intende indicare il numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale
- * Il tasso di rientro al lavoro è calcolato come:
$$\frac{\text{Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale}}{\text{Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale}} \times 100$$
- ** Il tasso di fidelizzazione è calcolato, in base agli anni disponibili, come:
$$\frac{\text{Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale}}{\text{Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti}}$$



Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità Incentivi per dipendenti

Confronto tra salario standard dei neo assunti e salario minimo da CCNL (€)



Negli anni l'approccio delle Risorse Umane di Gabrielli S.p.A. si è progressivamente orientato alla creazione di **condizioni per un luogo di lavoro sempre più equo e sostenibile**, al passo con le **esigenze della società e dei suoi collaboratori**, integrando di volta in volta anche gli strumenti normativi a disposizione.

I rapporti con la totalità dei dipendenti sono definiti da contratti di lavoro individuali, da contratti di lavoro collettivi e da accordi aziendali con le rappresentanze sindacali; questi ultimi sono discussi e rivisti periodicamente con le rappresentanze stesse.

Al fine di attrarre e trattenere **talenti di alto livello**, Gabrielli da sempre riconosce ai propri dipendenti uno stipendio medio iniziale superiore a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di settore. Questo approccio non solo riflette la volontà dell'azienda di essere competitiva sul mercato del lavoro, ma testimonia anche il valore che viene attribuito al contributo individuale e collettivo delle persone. La Società è consapevole che investire nei collaboratori

stimola l'innovazione e la produttività e, nel contempo, crea un ambiente lavorativo più stimolante e gratificante per tutti.

In riferimento allo standard GRI 202-1, Gabrielli S.p.A. ha effettuato un'analisi del rapporto tra il salario mensile lordo standard riconosciuto ai neo-assunti e il salario minimo previsto dal CCNL applicato. Il dato si basa esclusivamente su contratti nella categoria di inquadramento più bassa, escludendo apprendistati, stage e altri contratti non comparabili, come previsto dallo standard GRI.

Nel periodo 2022-2024 l'azienda ha garantito ai neo-assunti salari sistematicamente superiori ai minimi contrattuali, sia per il personale maschile che femminile. In questi anni, il salario garantito ai neo-assunti uomini è risultato rispettivamente superiore del **13,9%** nel 2024 rispetto al minimo contrattuale previsto dal CCNL. Per le donne, tale differenza si attesta invece positivamente al **14,3%**.



Note Integrative:

- GRI rif. 202-1
- Salario standard neo-assunti = Salario lordo a tempo pieno nella categoria di occupazione più bassa (non considerando stagisti, apprendisti e dirigenti)
- Salario minimo = Retribuzione mensile lorda da CCNL

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità Benefit

Oltre alla retribuzione, già mediamente superiore alla media contrattuale nazionale, grazie anche alla presenza di una contrattazione aziendale di secondo livello particolarmente articolata e consolidata nel tempo, Gabrielli S.p.A. offre alle proprie maestranze una serie di **benefit**, finalizzati a migliorare la **qualità della vita professionale e personale dei collaboratori**.

Tale approccio contraddistingue da diversi anni l'azienda e la rende una realtà attrattiva e di riferimento per il territorio, facendo sì che non solo i talenti aspirino ad entrarvi, ma decidano poi anche di restarvi a lungo.

Sempre al passo con i tempi, sin dal 2017 Gabrielli S.p.A. ha deciso di dotarsi di **piattaforme di welfare** tramite le quali tutti i dipendenti possano usufruire di numerosi servizi. Il ricorso a tali piattaforme viene monitorato annualmente e nel caso migliorato nei suoi servizi.

Le misure già adottate e proposte da molti anni ai propri dipendenti, riguardano:

- L'adesione a un **fondo pensione** preesistente in convenzione, con contribuzione carico azienda maggiorata dello 0,2% rispetto ai fondi negoziali; arricchito da **proposte assicurative** in materia di invalidità permanente e long-care a condizioni particolarmente vantaggiose;
- Accesso a **linee di credito agevolate** grazie ad accordi con istituti bancari primari in convenzione, mediante delega di pagamento, che permette condizioni vantaggiose rispetto a quelle ottenibili rivolgendosi direttamente al mercato finanziario;
- È a disposizione di tutti i dipendenti una **mensa aziendale**, dotata di cucina interna e cuoco in presenza, organizzata affinché tutti i dipendenti di qualsiasi turno riescano ad usufruirne sia in orario giornaliero che serale;
- L'attenzione verso il proprio personale si esprime con l'adozione di strumenti di **flessibilità oraria** volta a garantire un'ottima coniugazione tra vita privata e vita professionale.

Infine, Gabrielli S.p.A. supporta da sempre le proprie persone attraverso gli eventi significativi della loro vita; per questo, sono stati istituiti **contributi economici** destinati a celebrare e sostenere i loro momenti importanti, come il matrimonio, la maternità e la nascita dei figli.



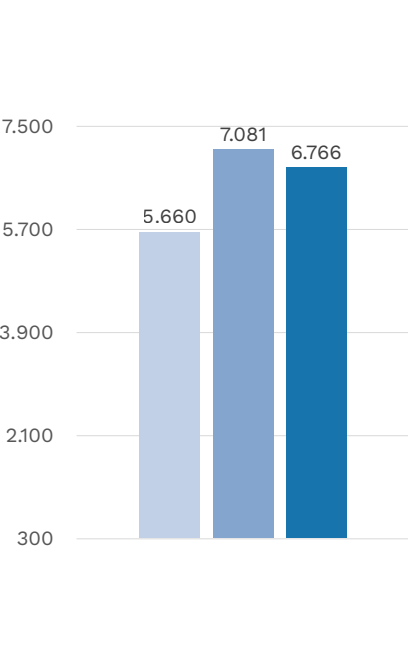
Note Integrative:

- GRI rif. 401-2

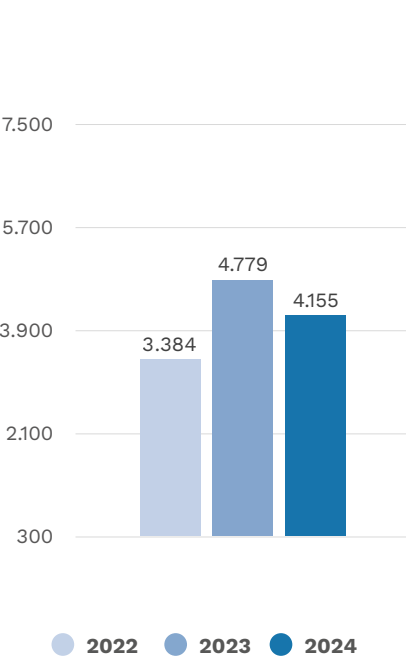
Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Formazione e istruzione

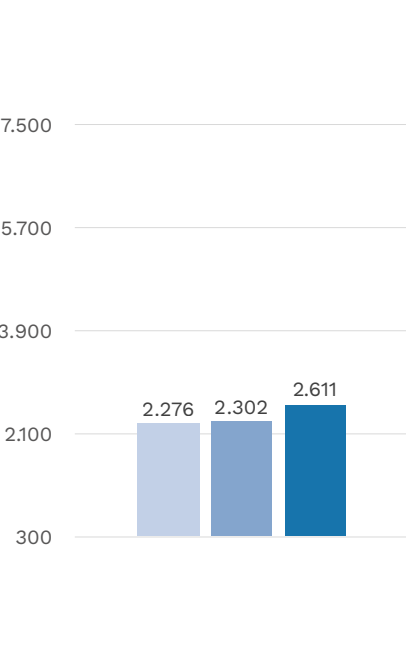
Ore formazione totale



Ore formazione sicurezza



Ore altra formazione



	FORMAZIONE TOTALE			FORMAZIONE SICUREZZA			ALTRA FORMAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Formazione per genere									
N. ore totali	5.660	7.081	6.766	3.384	4.779	4.155	2.276	2.302	2.611
-di cui n. ore donne	570	804	795	44	189	205	526	615	590
-di cui n. ore uomini	5.091	6.277	5.971	3.341	4.590	3.950	1.750	1.687	2.021
Formazione per qualifica									
N. ore totali operai	2.910	3.653	2.811	2.910	3.653	2.524	0	0	287
-di cui n. ore donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-di cui n. ore uomini	2.910	3.653	2.811	2.910	3.653	2.524	0	0	287
N. ore totali impiegati	2.715	3.593	3.857	439	1.110	1.627	2.276	2.483	2.230
-di cui n. ore donne	570	804	795	44	189	205	526	615	590
-di cui n. ore uomini	2.145	2.789	3.062	395	921	1.422	1.750	1.868	1.640
N. ore totali dirigenti	36	48	98	36	16	4	0	32	94
-di cui n. ore donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-di cui n. ore uomini	36	48	98	36	16	4	0	32	94

Nel triennio 2022–2024, Gabrielli S.p.A. ha consolidato il proprio impegno nella formazione del personale, con un’attenzione crescente alla diffusione delle competenze tecniche, gestionali e di sicurezza. Il monte ore complessivo di formazione nel 2024 si attesta a **6.766 ore**, in lieve flessione rispetto al 2023 (-4,4%) ma in aumento del **+19,5% rispetto al 2022**, confermando una dinamica di lungo periodo positiva.

L’evoluzione del dato riflette un processo di strutturazione sempre più maturo e sistemico, orientato a sostenere l’aggiornamento continuo dei lavoratori, in coerenza con le esigenze evolutive dei reparti produttivi, logistici e amministrativi. Nel dettaglio, l’anno 2024 evidenzia un **riequilibrio della distribuzione per qualifica**, con un decremento delle ore destinate agli operai (2.811 ore, -23%) compensato

da un rafforzamento della formazione per impiegati (3.857 ore, +7,3%) e dirigenti (98 ore, +104%).

Dal punto di vista della **tipologia formativa**, si osserva una flessione della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, che passa da 4.779 a **4.155 ore** (-13%), fisiologicamente legata al ciclo di aggiornamenti formativi e alla minore incidenza di nuovi ingressi rispetto al 2023. In parallelo, **aumenta la formazione non obbligatoria** (+13%), che raggiunge le **2.611 ore** e si concentra su ambiti tecnici, digitali e trasversali, in linea con gli obiettivi di innovazione e ottimizzazione dei processi industriali. Questo andamento suggerisce un progressivo rafforzamento della cultura dell’apprendimento continuo e della capacità adattiva dell’organizzazione.

Per quanto riguarda la **dimensione di genere**, si conferma una **sottorappresentazione femminile** nella partecipazione formativa (590 ore nel 2024, pari all’8,7% del totale), dato strutturalmente influenzato dalla composizione dell’organico, che vede una prevalenza maschile nei reparti produttivi, maggiormente coinvolti nei percorsi obbligatori. In tale contesto, appare importante mantenere attivo il monitoraggio sull’equità di accesso alla formazione, per valorizzare il contributo di tutte le persone presenti in azienda, anche nei ruoli amministrativi e manageriali.

Nel complesso, i dati restituiscono un quadro di **rafforzamento dell’impegno formativo**, con una distribuzione più ampia per **qualifica e contenuti**, a conferma della volontà di Gabrielli S.p.A. di investire nel **capitale umano** come leva centrale per la crescita e la resilienza. La tendenza incrementale delle ore, la **diversificazione tematica** e l’integrazione con i **percorsi evolutivi delle persone** sono coerenti con quanto previsto dallo **standard GRI 404** e con le aspettative sociali definite dalla **Direttiva CSRD**.



Note Integrative:
• GRI rif. 404-1, 404-2, 403-5

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Formazione e istruzione

ORE DI FORMAZIONE: MEDIA PRO CAPITE	FORMAZIONE TOTALE			FORMAZIONE SICUREZZA			ALTRA FORMAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Formazione per genere									
Ore medie donne	11,18	15,46	13,95	0,86	3,63	3,60	10,31	11,83	10,35
Ore medie uomini	11,36	13,50	12,92	7,46	9,87	8,55	3,91	3,63	4,37
Formazione per categoria di dipendenti									
Ore medie operai	9,33	11,38	8,81	9,33	11,38	7,91	0,00	0,00	0,90
-ore medie donne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ore medie uomini	9,33	19,24	8,62	9,33	11,38	7,91	0,00	0,00	0,90
Ore medie impiegati	14,84	18,81	19,78	2,40	5,81	8,34	12,44	13,00	11,44
-ore medie donne	11,18	15,46	13,95	0,86	3,63	3,6	10,31	11,83	10,35
-ore medie uomini	16,25	20,06	22,19	2,99	6,63	10,3	13,26	13,44	11,88
Ore medie dirigenti	8,88	9,60	19,60	8,88	3,20	0,80	0,00	6,40	18,80
-ore medie donne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ore medie uomini	8,88	9,60	19,60	8,88	3,20	0,80	0,00	6,40	18,80
Ore medie totali	11,34	13,7	13,04	6,78	9,24	8,01	4,56	4,45	5,03

Nel triennio 2022–2024, Gabrielli S.p.A. ha mantenuto un impegno costante nella formazione delle proprie persone, con un **valore medio di ore erogate per dipendente pari a 13,04 nel 2024**, in linea con il dato 2023 e in crescita del +15% rispetto al 2022. L'andamento stabile evidenzia una **struttura formativa ormai consolidata**, capace di bilanciare obblighi normativi, aggiornamenti tecnici e contenuti a valore aggiunto.

Dal punto di vista di **genere**, le donne hanno registrato nel 2024 una media di **16,3 ore pro capite**, dato in linea con l'anno precedente e stabilmente superiore alla media aziendale, segnale di un accesso proporzionato e costante alla formazione. Gli uomini, che rappresentano la maggioranza dell'organico, si attestano a **12,4 ore medie**, in lieve riduzione rispetto al 2023 ma superiori al 2022, in coerenza con la dinamica delle esigenze operative e logistiche.

Per quanto riguarda le **categorie professionali**, nel 2024 si registra una leggera flessione delle ore medie per gli **operai** (da 12,5 a **11,2 ore**), a fronte di un consolidamento tra gli **impiegati** (**13,8 ore**) e di un significativo rafforzamento

della formazione per i **dirigenti**, che raggiungono **22,3 ore medie** annue. Quest'ultimo dato è legato a percorsi mirati di leadership e gestione del cambiamento, in linea con il processo di rafforzamento della governance sostenibile.

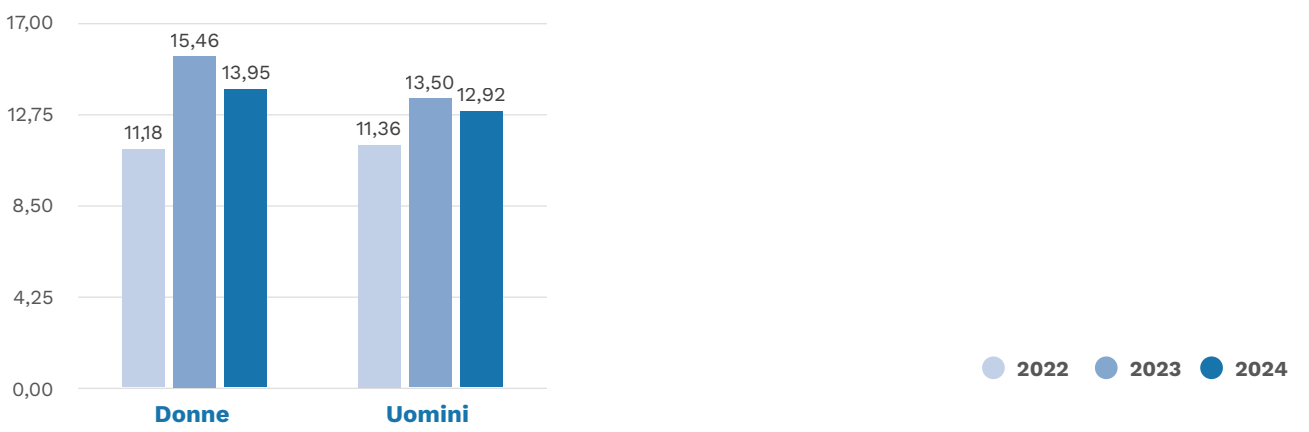
Nel dettaglio per contenuti, le **ore medie relative alla formazione in materia di salute e sicurezza** crescono nel triennio, passando da 6,8 ore (2022) a **8,0 ore nel 2024**, in linea con la ciclicità degli aggiornamenti obbligatori e la stabilizzazione dei nuovi ingressi. Parallelamente, si osserva un consolidamento della **formazione non obbligatoria**, che nel 2024 raggiunge una media di **5,03 ore**, segnale della crescente attenzione verso temi tecnici, digitali e ESG, coerenti con le traiettorie evolutive dell'azienda.

Nel complesso, l'andamento delle ore medie conferma una **formazione inclusiva, diffusa e strutturata**, orientata al rafforzamento del capitale umano in tutte le sue componenti. La coerenza con lo standard **GRI 404** e con le prescrizioni della **Direttiva CSRD** evidenzia il ruolo strategico che la formazione continua ricopre nella transizione sostenibile di Gabrielli S.p.A.

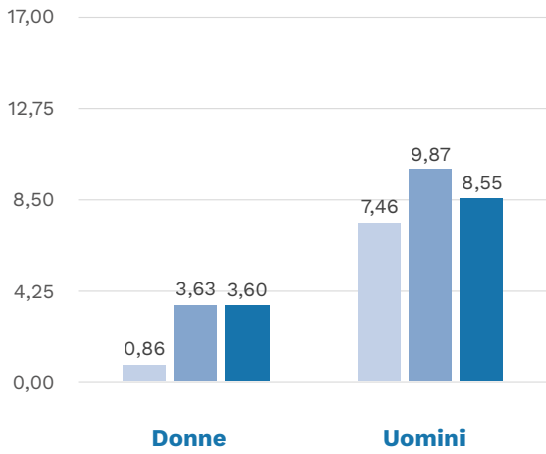


Note Integrative:
• GRI rif. 404-1

Ore medie formazione totale: confronto tra generi



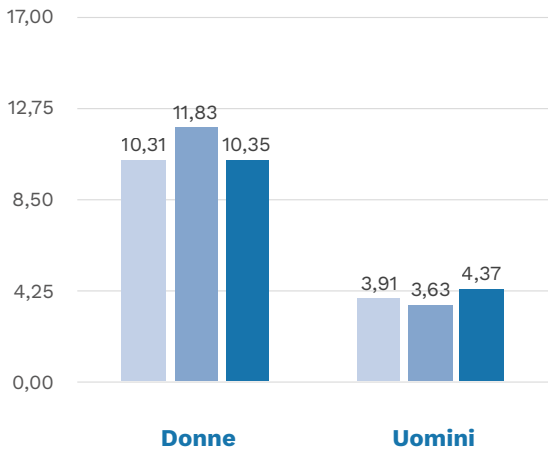
Ore medie formazione sicurezza: confronto tra generi



Salute e Sicurezza sul Lavoro

Data la volontà di mantenere un ambiente di lavoro sicuro, le sessioni di formazione sulla salute e sicurezza da tempo non si limitano ai soli requisiti minimi normativi, ma includono temi aggiuntivi rilevanti per il settore e l'ambiente di lavoro. Questo approccio proattivo non solo garantisce il rispetto delle normative vigenti, ma assicura anche una maggiore consapevolezza e coinvolgimento da parte delle persone sul luogo di lavoro e, di conseguenza, il mantenimento di un tasso di infortuni basso.

Ore medie altra formazione: confronto tra generi



Cybersecurity

Gabrielli S.p.A., consapevole dei crescenti rischi informatici, ha attivato un programma continuo di formazione sulla sicurezza digitale rivolto a tutta la popolazione aziendale. I dipendenti sono sensibilizzati in merito ai rischi derivanti da attacchi informatici e ai conseguenti comportamenti da adottare per evitarli. I contenuti trattano temi come phishing, riconoscimento di email sospette e comportamenti da adottare in caso di truffe. Gli incontri, svolti mensilmente, includono anche verifiche di apprendimento.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Gabrielli S.p.A. riconosce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro non solo come un obbligo normativo, ma come **valore etico e principio cardine** del proprio agire aziendale. In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e in un’ottica di miglioramento continuo, l’azienda adotta un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** articolato, che viene mantenuto e migliorato costantemente nel tempo.

La sicurezza è integrata in modo trasversale nelle decisioni strategiche e operative, con investimenti mirati nella modernizzazione degli ambienti e delle attrezzature, sia in ambito produttivo che impiegatizio, coerentemente con l’approccio aziendale che coniuga **innovazione, sostenibilità e prevenzione**.

Gli elementi chiave del SGSL di Gabrielli S.p.A. includono:

- **Utilizzo di applicativi digitali** per la gestione del sistema, la sorveglianza sanitaria e la pianificazione formativa;
- **Monitoraggio periodico** di indicatori di infortunio, frequenza, severità e segnalazioni;
- **Raccolta sistematica di quasi-infortuni (Near Miss)** e situazioni pericolose, che vengono analizzate come stimolo al miglioramento continuo e alla prevenzione attiva;

«Investiamo in un ambiente di lavoro sicuro per tutti. L’impegno e il coinvolgimento delle Persone è la chiave per una prevenzione attiva»



Note Integrative:
• GRI rif. 403-1, 403-8

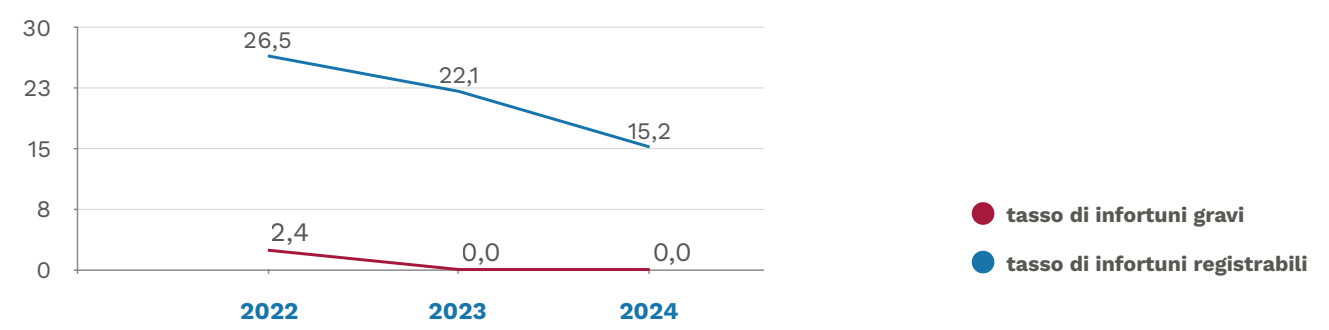
- **Audit interni** periodici condotti su sedi e reparti, per valutare la conformità e identificare possibili aree di miglioramento;
- **Coinvolgimento diretto delle persone**, tramite incontri regolari con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), i Preposti e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Particolare attenzione è rivolta alla **formazione obbligatoria**, erogata con continuità a tutte le categorie professionali, e alla promozione di una **cultura della prevenzione**, fondata sulla responsabilità condivisa e sulla segnalazione trasparente di comportamenti o condizioni a rischio.

In prospettiva, Gabrielli S.p.A. si impegna a migliorare progressivamente anche i materiali e le tecnologie impiegate, orientandosi verso soluzioni a minore impatto ambientale e a più elevato standard di sicurezza per gli operatori.

LAVORATORI DIPENDENTI				
Infortuni e indici infortunistici	unità di misura	2022	2023	2024
Ore lavorate	h	830.111	858.082	855.395
Infortuni registrabili	n	22	19	13
- di cui infortuni con gravi conseguenze	n	2	0	0
Infortuni mortali	n	0	0	0
Malattie professionali	n	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili *		26,5	22,1	15,2
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze **		2,4	0	0

Incidenza Infortuni (infortuni su milione di ore di lavoro)



Nel corso del 2024 si sono registrati 13 infortuni sul lavoro su un totale di oltre 855 mila ore lavorate, risultando così un indice di frequenza su milione di ore lavorate pari a 15,2. Nessun infortunio registrato è classificabile come grave e nel corso dell’anno la causa principale di infortunio registrata è stata quella di infortunio agli arti per taglio o distorsione. Rispetto sia al 2022 che al 2023 si è registrato un miglioramento sia in termini assoluti che di tasso di infortuni sia registrabili che con gravi conseguenze. La riduzione del tasso di infortuni registrabili nel 2024 è stata pari al -31,4% rispetto all’anno precedente. Con riferimento ad eventuali infortuni o casi di malattia professionale di lavoratori non dipendenti, nel corso

dell’intero triennio 2022-2024 non si sono verificati episodi in materia. Generalmente i tassi di incidenza degli infortuni (numero infortuni rispetto al numero degli addetti) e gli indici di frequenza (infortuni per anno in rapporto alle ore lavorate) che misurano la dimensione del rischio infortunistico, sono in costante calo negli ultimi 30 anni in Gabrielli S.p.A. Ciò rappresenta un segnale di una gestione operativa da sempre attenta alla prevenzione e la correzione dei rischi individuati, grazie alle ore di formazione garantite ai dipendenti, ma anche ad un approccio da sempre sensibilizzato che l’azienda adotta rispetto al rischio infortunistico con azioni preventive e di monitoraggio/eliminazione dei mancati infortuni.

Note Integrative:
• GRI rif. 403-8, 403-9, 403-10
• Si considerano infortuni gravi quegli infortuni sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l’incidente entro 6 mesi.
• Il calcolo dei tassi di infortuni sono stati calcolati considerando 1.000.000 ore lavorate

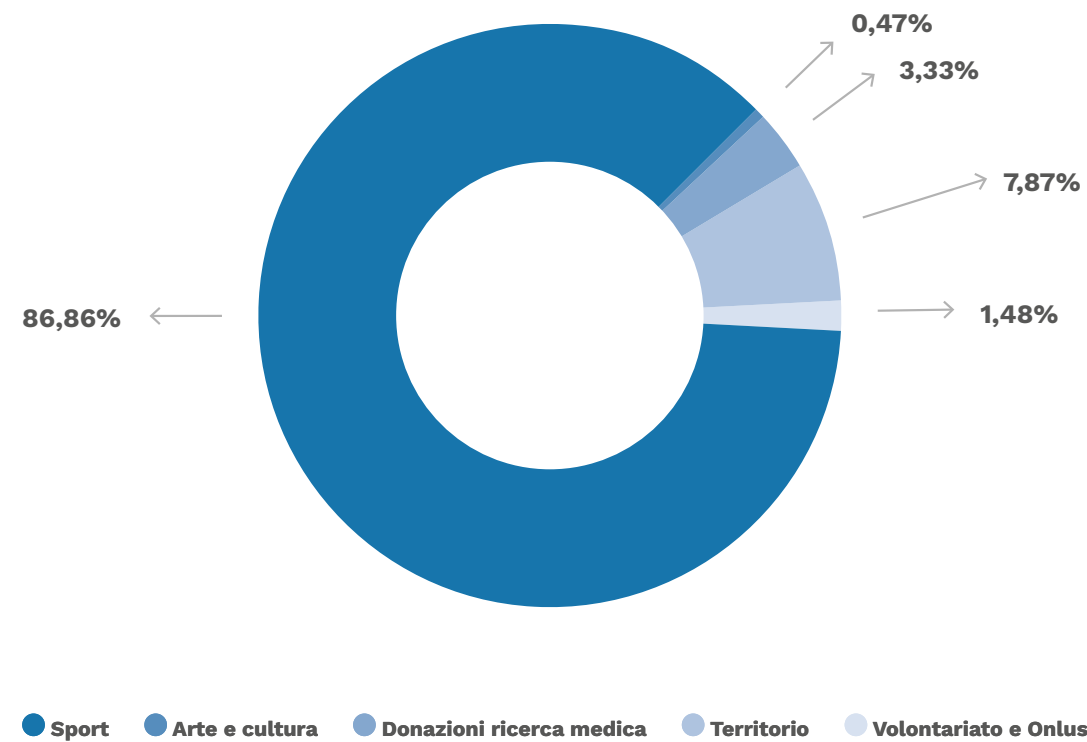


* Tasso calcolato su un milione di ore lavorative come:
$$\frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro}}{\text{Ore lavorate}} \times 1.000.000$$

** Tasso calcolato come:
$$\frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1.000.000$$

Creazione di valore per il Territorio

Investimenti nella comunità (2024)



Nel corso dei decenni, e fin dalla propria fondazione, Gabrielli S.p.A. ha adottato un profilo fortemente orientato alla valorizzazione dei propri territori di riferimento.

L'azienda ha così da sempre perseguito l'obiettivo di dare supporto alle sue comunità. Ne sono testimoni gli investimenti economici effettuati annualmente verso di essa, che per il 2024 equivalgono a oltre 740 mila euro di esborsi. Tale approccio è orientato soprattutto all'investimento in ambito sportivo.

Investendo in primis nella società calcistica della città in cui ha sede l'azienda, oltre che in altre piccole realtà di provincia e non, Gabrielli S.p.A. promuove lo sport ed in particolare il calcio.

Il calcio è lo sport più popolare e diventa uno strumento attraverso il quale si crea aggregazione e sviluppo. Attraverso i suoi valori aggregativi i giovani imparano

l'importanza delle regole, la condivisione e il saper perseguire un obiettivo comune al quale tutti devono partecipare aiutandosi; si impara a fare squadra nella vita. Allo stesso tempo, lo sport professionistico riesce a far conoscere la città in tutta Italia, promuovendo lo sviluppo turistico e le piccole attività di ristorazione del nostro territorio.

Parte rilevante di ciò che è investito nel volontariato ricade poi sulle piccole associazioni territoriali presenti nei diversi comuni in cui hanno sede le attività societarie. Nell'ambito sanitario, invece, l'azienda si è impegnata per il triennio 2022-2024 a sostenere la ricerca sanitaria a sostegno di progetti per la cura delle malattie cardiovascolari tramite l'adozione simbolica di un ricercatore dell'Istituto Veneto di Medicina Molecolare (VIMM), impegno rinnovato a fine 2024 per ulteriori 3 anni.



Note Integrative:
• GRI rif. 413



«L'attenzione all'**Ambiente** è un pilastro essenziale da cui derivano scelte rilevanti come l'acquisto di energia 100% **rinnovabile** e progetti di efficientamento continui»

Ambiente

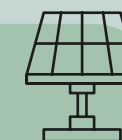
5



HIGHLIGHTS AMBIENTE

100%

Riciclabilità della materia prima
(acciaio)

100%

Energia elettrica utilizzata
proveniente da fonti rinnovabili

61,8%

Incidenza delle fonti di energia rinnovabile
su consumi energetici totali

0,0293
MWh/tons

Rapporto d'intensità energetica
(consumo energetico in MWh
su tonnellate vendute)

0,00260
tons CO₂ eq./tons

Intensità delle emissioni di GHG
Scope 1 e 2 Market-Based
(tons di CO₂eq. su tonnellate vendute)

99,98%

Percentuali di rifiuti non pericolosi
prodotti (sul totale dei rifiuti)

99,4%

Rifiuti avviati a recupero
(sul totale dei rifiuti)

Efficientamento energetico e decarbonizzazione Ambiente

La **tutela dell'ambiente**, insieme alla **sicurezza sul luogo di lavoro**, rappresenta per Gabrielli S.p.A. un principio fondante e un **fattore strategico chiave**. Per rafforzare l'efficacia della propria azione in ambito ambientale e garantire uno **sviluppo sostenibile**, l'azienda ha avviato un percorso di implementazione di un **Sistema di Gestione Ambientale** secondo la norma **ISO 14001:2015**, in integrazione al già consolidato **Sistema Qualità ISO 9001:2015**.

Il principale materiale utilizzato è l'**acciaio**, materiale non rinnovabile ma **intrinsecamente circolare**, poiché **100% riciclabile** e facilmente reimpiegabile in nuovi cicli produttivi. Questo consente all'azienda di minimizzare la propria impronta ambientale lungo la catena del valore.

Negli ultimi due decenni, Gabrielli S.p.A. ha intrapreso un processo continuo di **efficientamento energetico**, articolato attraverso iniziative concrete tra cui l'**installazione di un impianto fotovoltaico** presso lo stabilimento di Via Bassarena a Cittadella e l'**acquisto esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate**, in coerenza con le "Garanzie di Origine" (GO) rilasciate secondo la Direttiva CE 2009/28/CE.

Grazie a tali strategie, ad oggi, il **62% del fabbisogno energetico complessivo** dell'organizzazione è coperto da **fonti rinnovabili**. La quota di energia da **fonti fossili**, principalmente legata all'utilizzo di **gas naturale e GPL** per il riscaldamento degli ambienti e le necessità

produttive, unitamente ai consumi di carburanti per la movimentazione della flotta aziendale ha registrato una **riduzione costante**, segnando un calo della quantità di energia consumata da fonti fossili del **-3,5%** rispetto al 2022. Questo trend conferma l'impegno dell'azienda verso la decarbonizzazione e la transizione energetica.

Ogni anno, l'azienda si avvale della collaborazione di un Energy Manager per condurre una diagnosi energetica completa, finalizzata a valutare l'efficienza dei consumi e individuare opportunità di miglioramento. Questo processo consente un monitoraggio costante e un uso più efficiente dell'energia, contribuendo sia alla riduzione dell'impatto ambientale, sia al miglioramento delle performance operative.

In ottica di monitoraggio e trasparenza, l'azienda calcola e valuta anche il proprio rapporto di intensità energetica, espresso come consumo energetico rispetto alle tonnellate di prodotto vendute: tale indicatore mostra un andamento in progressiva diminuzione, riflettendo miglioramenti in termini di **efficienza produttiva e sostenibilità ambientale**.

In ambito di gestione dei rifiuti, nel 2024 il **99,4% dei rifiuti totali generati è stato destinato al recupero**, mentre il 99,5% è classificato come **non pericoloso**, dimostrando l'efficacia del sistema di raccolta differenziata, tracciabilità e valorizzazione dei residui di lavorazione.

**L'acciaio è un materiale
100% riciclabile e circolare**

Efficientamento energetico e decarbonizzazione Ambiente

Una delle caratteristiche distintive dell'approccio sostenibile di Gabrielli S.p.A. è l'elevata efficienza logistica nella gestione delle materie prime. Presso lo stabilimento di Via Bassarena a Cittadella (PD), l'azienda beneficia di un raccordo ferroviario interno che consente la ricezione diretta dei coils di acciaio via treno. Questo sistema non solo ottimizza i flussi logistici riducendo i costi e le emissioni legate al trasporto su gomma, ma rappresenta anche un esempio concreto di integrazione tra infrastrutture industriali e sostenibilità ambientale. La disponibilità di ampie aree coperte e attrezzate per lo stoccaggio, collegate direttamente alla linea ferroviaria, permette una gestione efficiente e sicura delle materie prime, contribuendo alla flessibilità produttiva e alla qualità del servizio offerto ai clienti.

A supporto di questa strategia, Gabrielli S.p.A. dispone inoltre di un hub logistico di proprietà situato a Marghera (VE), dotato di accesso ferroviario diretto e collegato con lo stabilimento di Cittadella. Qui le materie prime, provenienti via nave, vengono ricevute e successivamente trasportate via treno fino allo stabilimento produttivo. Questo asset logistico consente di evitare un rilevante

quantitativo di trasporti su gomma all'anno, con benefici tangibili in termini di riduzione delle emissioni indirette (Scope 3), inquinamento atmosferico e congestione urbana. Allo stesso tempo, la notevole riduzione del traffico su gomma genera, nell'area circostante all'insediamento industriale, una migliore vivibilità del territorio urbano.

L'adozione di soluzioni tecnologiche per l'autoproduzione e l'acquisto responsabile di energia rinnovabile, unitamente all'ottimizzazione del sistema logistico, rappresentano quindi leve strategiche per una **transizione energetica strutturata e credibile**, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030. Questi dati si allineano con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) 12 e 13, nonché con le aspettative dei GRI Standard in materia di consumo energetico, gestione dei rifiuti e riduzione delle emissioni.

Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Energia

Nel triennio analizzato, Gabrielli S.p.A. ha confermato un impegno concreto verso la transizione energetica, attraverso una progressiva riduzione dell'incidenza delle fonti fossili e un crescente utilizzo di energia autoprodotta da fonti rinnovabili.

È importante sottolineare che i **consumi energetici** risultano **direttamente correlati all'andamento produttivo**, in quanto l'energia è utilizzata in larga parte per il funzionamento degli impianti e attrezzature industriali. Pertanto, la variabilità annua nei consumi non riflette necessariamente un'efficienza inferiore, ma piuttosto fluttuazioni nella capacità produttiva e nel fabbisogno operativo.

Nel 2024, il **consumo energetico complessivo** dell'azienda è stato pari a **5.296 MWh**, con una ripartizione che vede il **38,1%** dei consumi coperti **da fonti fossili** (principalmente gas naturale e combustibili liquidi come gasolio), e il restante **61,9% da fonti rinnovabili**. Questo valore riflette un bilanciamento energetico positivo, con una tendenza costante ma in lieve miglioramento nel corso degli anni analizzati.

Nel dettaglio, il **gas naturale** rappresenta la quota principale dei consumi fossili (2.620 MWh nel 2024) ed è utilizzato dall'organizzazione principalmente per il riscaldamento di uffici e capannoni, oltre che in piccola parte per il processo produttivo.

Infine, la quota restante di consumo di carburanti è rappresentata dal consumo di **benzina e diesel**, relativi all'energia adoperata per la **flotta aziendale** (camion e auto a disposizione dell'azienda) e dal GPL, il cui consumo è legato alla lavorazione e il trattamento dei materiali prodotti, per un totale di 2.676 MWh consumati nel 2024.

Nel campo delle **energie rinnovabili**, il 2024 ha registrato un consumo di **8.619 MWh** da tali fonti, con una crescita costante negli anni. Di questi, **15,9 MWh** sono stati **autoprodotti tramite impianti fotovoltaici** installati presso gli stabilimenti aziendali.

Oltre all'energia elettrica acquistata, la Divisione Coils dispone infatti di un piccolo impianto fotovoltaico da 6

KW localizzato nella sede di Via Bassarena che produce energia rinnovabile, la quale ha rappresentato negli anni analizzati al momento solo una minima percentuale rispetto al consumo totale di energia rinnovabile. L'azienda ha inoltre attivato nel 2024 un impianto fotovoltaico da 2195 kWp, puntando così per gli anni a venire ad un sostanziale incremento dell'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili. La quota restante dei consumi energetici è costituita da **energia elettrica acquistata da fornitori certificati**, proveniente **esclusivamente da fonti rinnovabili** come acqua, sole, vento e calore geotermico, in conformità al sistema delle **Garanzie di Origine (GO)** rilasciate dal Gestore Servizi Energetici secondo quanto previsto dalla Direttiva CE 2009/28/CE.

L'energia elettrica rappresenta il vettore energetico principale per l'azienda, essendo impiegata per alimentare impianti, sistemi ausiliari e illuminazione. Il crescente ricorso all'**autoproduzione da fotovoltaico** permetterà così di **ridurre la dipendenza dalla rete elettrica nazionale**, migliorando la **resilienza energetica** e rafforzando la **sostenibilità del modello operativo** aziendale.

È fondamentale evidenziare che l'andamento dei consumi energetici è strettamente legato ai volumi produttivi: le variazioni annuali non rappresentano necessariamente cambiamenti in termini di efficienza, ma riflettono la flessibilità operativa e il dinamismo produttivo dell'organizzazione.

Nel corso del 2024, Gabrielli S.p.A. ha beneficiato delle agevolazioni Energivori, beneficio che ha contribuito a ridurre i costi energetici e migliorare l'efficienza energetica dell'azienda, supportandone la competitività sul mercato e il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale. Le agevolazioni sono infatti destinate alle imprese che possano dimostrare di aver adottato misure per un utilizzo efficiente dell'energia, a supporto di come implementare pratiche sostenibili in azienda non sia soltanto una questione di rispetto per l'ambiente, ma possa offrire anche vantaggi in termini di efficienza economica: adottarle permette così di ridurre i costi, minimizzando gli sprechi e ottimizzando la gestione delle risorse.

Consumo di energia e mix energetico		2022	2023	2024
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0	0	0
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	MWh	2.619,0	2.674,5	2.676,0
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	2.869,2	2.872,3	2.619,7
Consumo di combustibili da altre fonti fossili	MWh	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	0	0	0
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	5.488	5.547	5.296
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)		39,0%	39,0%	38,0%
Consumo da fonti nucleari	MWh	0	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)		0%	0%	0%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili	MWh	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	8.547,6	8.668,4	8.602,9
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	7,95	7,5	15,87
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	8.556	8.676	8.619
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)		60,9%	61,0%	61,9%
Consumo totale di energia	MWh	14.044	14.223	13.914

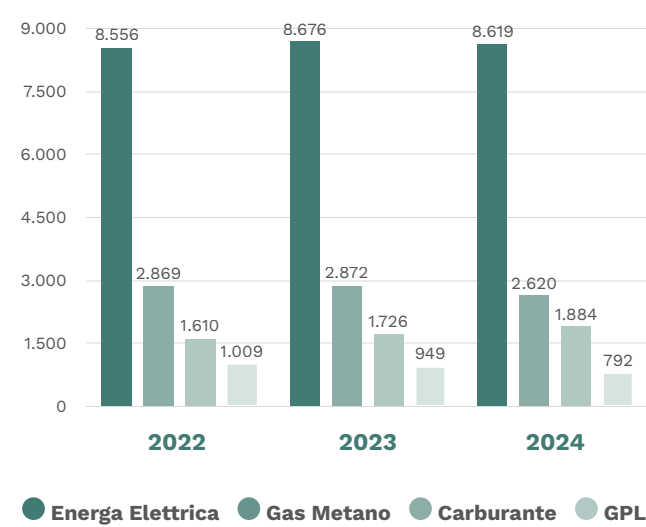
Note Integrative:

- Consumo di combustibile da gas naturale: include il consumo di gas metano, convertito da SMC in MWh
- Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi: include i consumi di GPL, benzina e diesel relativi agli anni di riferimento, convertiti da litri a MWh distintamente in base ai relativi fattori di conversione
- Per le conversioni in MWh sono state utilizzate le Fonti ISPRA e DEFRA (PCI: Tabella coefficienti nazionali standard. densità: DEFRA fuels FueL properties_Commonly used Fossil) con anni di riferimento 2022 e 2023 (per il 2024 sono stati mantenuti fattori di conversioni costanti rispetto al 2023)
- GRI rif. 302-1
- Consumo da fonti rinnovabili: comprende esclusivamente l'energia elettrica, includendo separatamente la totalità dell'energia acquistata (certificata da fonti rinnovabili) e la quota di energia prodotta da impianti fotovoltaici destinata all'autoconsumo.

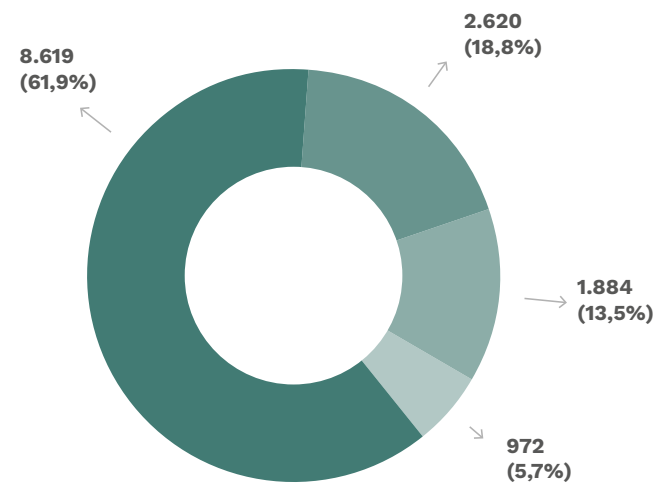


Efficientamento energetico e decarbonizzazione Energia

Consumo energetico in MWh (3 anni)



Breakdown fonti di energia (2024)



I grafici che analizzano i consumi per tipo di fonte energetica permettono un’analisi visiva dell’evoluzione e della composizione del mix energetico di Gabrielli S.p.A. nel triennio di rendicontazione.

L’analisi per fonte mostra come **l’energia elettrica** si confermi la principale risorsa energetica utilizzata, con una quota in crescita costante, che nel 2024 ha raggiunto il **61,94% del totale** dei consumi. Tale consumo è attribuibile sia all’**acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate**, sia all’**incremento dell’autoproduzione fotovoltaica**, con l’impianto avviato a fine 2024 e che rappresenta al momento solo una minima percentuale rispetto al consumo totale di energia rinnovabile.

In tutte le divisioni i consumi di risorse energetiche da fonti fossili, in particolare il **gas metano** (che rappresenta la seconda fonte per incidenza pari al 18,8% nel 2024), avvengono per esigenze di **riscaldamento**, fatta eccezione per la Divisione Lamiere Grosse. In quest’ultima infatti, parte del consumo di tali fonti energetiche è legata al processo produttivo. L’intero consumo di GPL della divisione è associato agli impianti produttivi di ossitaglio e rappresenta il 96,7% del consumo totale del GPL della società. La restante parte del GPL consumato da Gabrielli S.p.A. riferisce invece alla sede di Via Bassarena, che lo utilizza per il riscaldamento e solo per una minima parte per il taglio

termico. In futuro è prevista comunque una ulteriore diminuzione del consumo di GPL in quanto si andrà ad abbandonare il suo utilizzo legato al riscaldamento, sostituendolo con il gas metano. Ciò permetterà quindi di ridurre ulteriormente la quantità di CO2 emessa dall’organizzazione, grazie alla capacità del gas naturale di generare una minore quantità di emissioni per unità di energia prodotta rispetto al GPL.

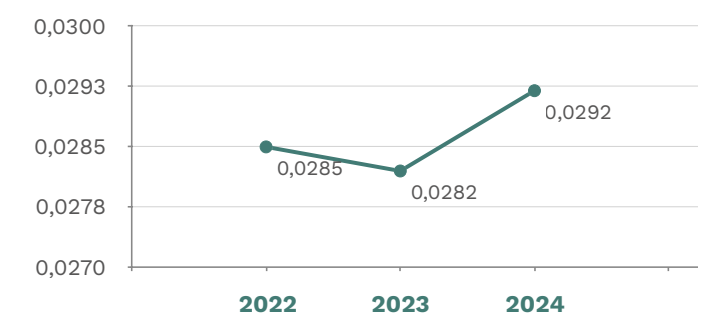
Infine, i **carburanti liquidi** (gasolio e benzina) coprono il **13,5%** del fabbisogno energetico, riflettendo la presenza di una flotta aziendale attiva e funzionale alle esigenze logistiche. Il valore, seppur contenuto, è monitorato nell’ottica di ottimizzare ulteriormente le emissioni legate alla mobilità aziendale. Il consumo di **GPL** invece, rappresenta il 5,7% del fabbisogno energetico ed è in costante calo negli anni analizzati.

Nel complesso, il breakdown evidenzia un **mix energetico bilanciato**, coerente con il percorso di transizione in atto e rappresentativo di un approccio integrato alla gestione dell’energia. L’attenzione all’**efficienza**, alla **resilienza energetica** e alla **riduzione della dipendenza da fonti fossili** trova particolare conferma nella **predominanza dell’energia elettrica rinnovabile**, che consente di assorbire le variazioni di consumo mantenendo inalterato l’impatto emissivo complessivo.

Consumo per divisione	Totale	Div. Coils	Stab. Mazzini (Cittadella)	Stab. Bassarena (Cittadella)	Div. Lamiere Grosse	Div. Lunghi	Galliera Veneta	Covolo di Pederobba	Grumolo delle Abbadesse	Hub Logistico Marghera
Energia elettrica	MWh 8.604,90	4.718,30	1.760,70	2.957,60	2.811,80	608,2	102,4	398,7	107,2	466,6
Gas metano	MWh 2.619,70	1.278,50	763,5	515	783,8	557,4	481,5	41,7	34,2	0
GPL	MWh 791,8	23,1	0	23,1	766	1	0	1	0	1,7
Consumi totali*	MWh 12.016,40	6.020,00	2.524,30	3.495,70	4.361,60	1.166,50	583,9	441,3	141,4	468,3

Rapporto d'intensità energetica (Consumo di energia totale in MWh/tons vendute)

	2022	2023	2024
Rapporto d'intensità energetica**	MWh/tons 0,0285	0,0282	0,0292



● Rapporto d'intensità energetica (consumo di energia totale in MWh/tonnellate di prodotto vendute)

Il grafico mostra l’andamento del **rapporto d’intensità energetica**, calcolato come consumo totale in MWh di energia di combustibili ed energia elettrica rapportato alle tonnellate vendute dall’azienda. Dopo una lieve diminuzione tra il 2022 e il 2023, il dato è cresciuto nel 2024, attestandosi a **0,0292 MWh/tonnellata**.

Tale incremento è strettamente legato all’aumento del consumo di **energia elettrica**, che costituisce la **fonte principale impiegata per l’alimentazione degli impianti produttivi**. Questo tipo di energia è interamente **prodotto da fonti rinnovabili**, sia tramite acquisto da rete certificata con Garanzia di Origine sia attraverso l’autoproduzione fotovoltaica.

Pertanto, se da un lato l’intensità energetica risulta in crescita, dall’altro questo dato non deve essere interpretato negativamente in chiave ambientale: l’aumento del consumo elettrico è infatti riconducibile a una maggiore operatività industriale rispetto all’anno precedente, inclusi turni aggiuntivi notturni e lavorazioni straordinarie nei fine settimana, che

hanno richiesto un impiego prolungato dei macchinari. Tale intensificazione operativa ha inevitabilmente comportato un maggior assorbimento energetico per unità di prodotto venduto. Tuttavia, la quasi totalità di tale energia è priva di impatti emissivi diretti, grazie alla sua provenienza da fonti completamente rinnovabili. In questo contesto, la crescita dell’intensità è compatibile con un **modello di produzione sostenibile**, supportato da scelte energetiche responsabili e da un utilizzo crescente dell’**autoproduzione fotovoltaica**, che ha contribuito ad ammortizzare i picchi di consumo.

Nonostante l’aumento del valore nel 2024, il **rapporto d’intensità energetica** rimane **significativamente contenuto rispetto alla media del settore siderurgico**. Questo conferma non solo l’efficienza operativa dell’azienda, ma anche la solidità delle misure adottate in ambito energetico, come l’autoproduzione fotovoltaica e l’adozione esclusiva di fonti elettriche rinnovabili per gli impianti produttivi.



Note Integrative:

- GRI rif. 302-1, 302-3
- Il rapporto di intensità energetica include tutti i tipi di energia consumati internamente all’organizzazione
- * Il conteggio per sede non include i dati di consumo di benzina e diesel, in quanto il dato non viene gestito diversificando per divisione. I consumi relativi ai carburanti sono comunque inclusi nel prospetto totale presentato relativo al consumo totale di energia
- ** Consumo di energia assoluto in MWh/Tonnellate di prodotto vendute nell’anno

Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Emissioni

Il settore dell'acciaio è riconosciuto come uno dei principali responsabili a livello globale in termini di emissione di gas serra. Di conseguenza, le aziende del settore sono chiamate a guidare una trasformazione significativa, contribuendo agli obiettivi globali di riduzione delle emissioni e mitigazione del cambiamento climatico.

Pur consapevole che la maggior parte degli impatti è generata dalle fasi a monte (quindi legate alla produzione della materia prima) Gabrielli S.p.A. desidera partecipare attivamente a questa trasformazione.

Un primo passo verso di essa è infatti non solo un attento monitoraggio dei propri consumi, ma anche l'approccio alla misurazione della propria *carbon footprint*.

Le **emissioni di Scope 1** del GHG Protocol comprendono le emissioni dei combustibili bruciati all'interno delle aziende, compresi i veicoli di proprietà.

Le **emissioni di Scope 2** del GHG Protocol sono date invece solamente dall'energia elettrica acquistata dalla rete e calcolata secondo i due metodi di riferimento (location e market based).

- **Location-Based:** considera un fattore di emissione medio di CO2eq sulla base del mix energetico nazionale;
- **Market-Based:** considera un fattore di emissione medio di CO2eq sulla base del mix energetico direttamente acquistato dall'azienda e tracciabile tramite eventuali certificati di Garanzia d'Origine. In assenza di tali certificati si considera un fattore di emissione derivante dal residual mix in cui non si tiene conto delle GDO acquistate.

Emissioni di GHG	u.d.m.	2022	2023	2024
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)				
Emissioni Scope 1	Tons di CO2 equivalente	1.251,75	1.285,61	1.239,12
Emissioni indirette di GHG (Scope 2)				
Emissioni Scope 2 location-based	Tons di CO2 equivalente	2.471,70	2.045,05	2.029,58
Emissioni Scope 2 market-based	Tons di CO2 equivalente	-	-	-
Emissioni totali di GHG (Scope 1 e 2)				
Emissioni totali location-based	Tons di CO2 equivalente	3.723,46	3.330,66	3.268,70
Emissioni totali market-based	Tons di CO2 equivalente	1.251,75	1.285,61	1.239,12

L'impronta diretta (**Scope 1**) di Gabrielli S.p.A. deriva principalmente dalla **combustione di gas naturale** e **GPL** utilizzati per il riscaldamento e nel processo produttivo e da **carburanti liquidi** (benzina e gasolio) impiegati per l'autotrazione. Per il **2024** tali emissioni ammontano a **1.239 tonnellate di CO₂ equivalente**.

Per quanto riguarda le **emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2)**, l'organizzazione adotta un approccio coerente con i più avanzati criteri ESG. Visto infatti che per l'organizzazione rientrano nel conteggio delle emissioni di Scope 2 unicamente i consumi di energia elettrica acquistata, acquistando il **100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate** tramite il sistema delle **Garanzie di Origine (GO)**, Gabrielli S.p.A. registra per il **2024 un'impronta Scope 2 market-based pari a zero**. Diversamente, il metodo location-based, che si basa sul mix energetico medio nazionale

italiano, restituisce per lo stesso anno un valore di 2.030 tonnellate di CO₂ equivalente. Tuttavia, questo valore risulta meno rappresentativo, non riflettendo l'effettiva scelta dell'azienda, che seleziona attivamente energia da fonti rinnovabili a impatto nullo.

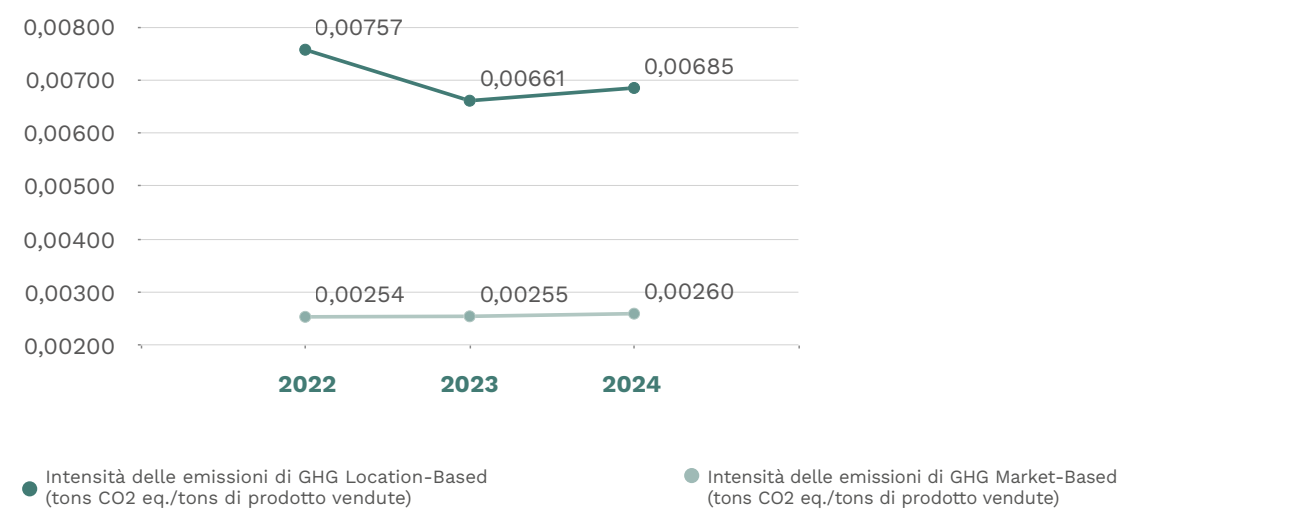
Guardando ai dati complessivi, emerge così una chiara differenza tra il calcolo delle **emissioni totali** basato su metodo location-based e quello market-based. Nel 2024, le **emissioni GHG totali** calcolate con approccio **location-based** ammontano a **circa 3.269 tonnellate di CO₂ equivalente**, mentre quelle calcolate con metodo **market-based** risultano limitate a **sole 1.239 tonnellate di CO₂ emesse (Scope 1)**. Questo divario riflette non solo una differenza metodologica, ma anche una **scelta strategica concreta** dell'organizzazione verso la **decarbonizzazione**.

Note Integrative:

- GRI rif. 305: 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
- **Scope 1** (Emissioni dirette): le emissioni derivano dall'uso di combustibili fossili e comprendono Gas Metano, Gasolio e Benzina. I potenziali di riscaldamento globale sono stati ricavati dal Sixth Assesment Report (AR6) dell'IPCC facendo riferimento ad un intervallo temporale di 100 anni
- **Scope 2** - Emissioni indirette da energia elettrica (Location based) relative all'energia elettrica acquistata. Fattore di emissione medio di CO₂eq sulla base del mix energetico nazionale ISPRA 2023. Non sono stati calcolati Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni indicate da GRI 305-7
- **GWP** - Global Warming Potential (Potenziale di Riscaldamento Globale): sono stati considerate le principali categorie di gas serra (CO₂, CH₄, N₂O, PFCs, HFCs, SF6). I gas serra risultanti sono CO₂ (anidride carbonica), CH₄ (metano), N₂O (protossido di azoto). Non sono state calcolate emissioni di processo, emissioni fugitive (perdite da gas refrigeranti)



Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 (Tons CO2 eq./tons di prodotto vendute)



La differenza tra i due metodi di calcolo influisce in modo sostanziale anche sull'analisi dell'intensità emissiva, che monitora il rapporto tra le tonnellate di CO₂ equivalenti emesse in relazione alle tonnellate di prodotto vendute nel triennio 2022–2024. Questo **indicatore di intensità emissiva** consente di comparare l'impatto climatico generato dai consumi energetici in funzione della quantità di output aziendale, offrendo una **metrica comparabile tra aziende operanti nello stesso settore**, a prescindere dalle dimensioni assolute o dalla scala produttiva.

L'indicatore calcolato secondo l'approccio **location-based**, che considera il mix energetico medio nazionale, evidenzia un andamento **non pienamente lineare**, ma comunque positivo nel triennio: **da 0,00757 tCO₂eq/ton vendute nel 2022, a 0,00661 nel 2023**, per poi assestarsi a **0,00686 nel 2024**. Complessivamente, si osserva una riduzione del **-9,3% rispetto al valore iniziale**. Questo andamento riflette non solo un miglioramento a livello di sistema Paese, ma anche l'**effetto indiretto dell'autoproduzione da fotovoltaico**. Infatti, le emissioni location-based totali includono anche le emissioni indirette di Scope 2, ma l'energia autoprodotta da fotovoltaico non genera emissioni GHG e riduce il fabbisogno di energia dalla rete. In questo modo, la quota di energia verde autoprodotta contribuisce indirettamente a diminuire il valore complessivo dell'intensità emissiva location-based.

L'indicatore calcolato secondo l'approccio **market-based**, che si basa sulle specifiche contrattuali dell'energia acquistata, mostra invece un **andamento stabile e ottimizzato**: da **0,00254 tCO₂eq/ton nel 2022, a 0,00255 nel 2023**, fino a **0,00260 nel 2024**. La leggera risalita finale (+0,4%) è **trascurabile sul piano dell'impatto reale** e legata a variazioni marginali nei consumi di gas naturale, in un anno caratterizzato da condizioni produttive più intense.

L'indicatore market-based, come ricordato, riflette quasi esclusivamente le emissioni dirette derivanti dal gas naturale e dai carburanti.

Nel 2024, il **leggero aumento dell'intensità emissiva market-based** è riconducibile a un **incremento dei mezzi aziendali dedicati alla logistica**, che ha comportato un maggiore consumo di gasolio nell'ambito delle attività direttamente gestite dall'organizzazione (Scope 1). L'impatto complessivo sul dato resta comunque contenuto, grazie alla compensazione di minori consumi energetici da altre fonti fossili.

Anche nel 2024, sebbene si osservi un leggero aumento del valore market-based, questo rimane ampiamente inferiore ai benchmark, a conferma della **buona gestione energetica** e della **bassa intensità emissiva** dei processi industriali dell'azienda. In definitiva, Gabrielli S.p.A. riesce a mantenere una **solida performance ambientale**, supportata da un **mix energetico interamente rinnovabile** per l'elettricità e da una **strategia progressiva di autoproduzione**, garantendo un contenimento delle emissioni climalteranti anche in fasi di intensa attività produttiva.

Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Efficientamento

La Società negli ultimi anni ha messo in atto un’ampia serie di **attività volte all’efficientamento energetico**. L’attività è gestita con il supporto di un Energy manager.

INVESTIMENTI EFFETTUATI

Intervento	Impatto ambientale dell'investimento
Installazione di motori per il recupero di energia	L'intervento ha interessato impianti di produzione e sollevamento, consentendo il recupero dell’energia in fase di frenata o discesa dei carichi. Queste modifiche hanno portato ad una maggiore efficienza energetica complessiva e ridotto i consumi elettrici associati ai picchi di utilizzo.
Posizionamento cappotto termico su sedi aziendali	Nelle sedi principali, inclusa Grumolo delle Abbadesse, è stato installato un cappotto isolante per migliorare la tenuta termica degli edifici. Il beneficio si traduce in una riduzione dei fabbisogni energetici per il riscaldamento e raffrescamento, contribuendo al contenimento delle emissioni indirette (Scope 2).
Sostituzione impianti radianti Divisione Lamiere Grosse e Via Mazzini	L'adozione di nuovi nastri radianti ad alta efficienza ha comportato una sensibile riduzione del consumo di gas metano, contribuendo alla decarbonizzazione dei processi e migliorando il comfort termico degli operatori.
Conversione illuminazione a LED su 3 stabilimenti	Il passaggio a tecnologia LED ha portato una significativa riduzione dei consumi elettrici: -22,94% (Via Mazzini), -38,97% (Via Bassarena), -43,15% (Via dell’Industria), rispetto ai valori di consumo del 2019.
Sostituzione del riscaldamento da GPL a metano (Via Bassarena)	L'allaccio alla rete del gas metano ha permesso la dismissione dell'alimentazione GPL. Questa transizione ha generato un impatto positivo in termini di riduzione delle emissioni dirette di CO ₂ , grazie al miglior rendimento emissivo del metano.
Realizzazione raccordo ferroviario – Porto Marghera	L'attivazione del collegamento ferroviario per l'hub logistico ha permesso di sostituire parte significativa del trasporto su gomma con modalità ferroviaria, con un importante abbattimento delle emissioni GHG legate alla logistica outbound.
Installazione impianto fotovoltaico > 2 100 kWp	Nel corso del 2024 si è concluso un importante investimento in impianti fotovoltaici, con l'obiettivo di incrementare la quota di autoconsumo da fonti rinnovabili, ridurre le emissioni Scope 2 e aumentare la resilienza energetica del sito.

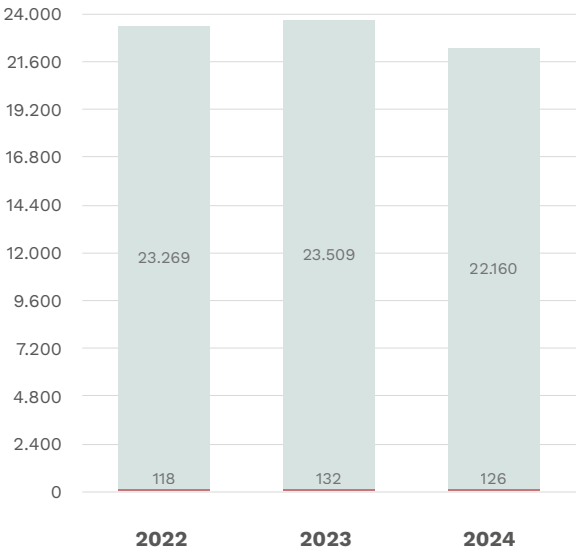
INVESTIMENTI PREVISTI PER GLI ANNI A VENIRE

Intervento	Impatto ambientale dell'investimento
Sostituzione impianto ossitaglio con impianto più performante	La sostituzione dell'attuale impianto ad ossitaglio comporterà una riduzione significativa dell'uso di GPL, con impatti diretti sulla riduzione delle emissioni Scope 1.
Estensione illuminazione LED per le sedi di Covolo e Galliera	Proseguirà il piano di transizione all’illuminazione LED, estendendo l'intervento alle sedi rimanenti, con obiettivi di risparmio energetico ed emissioni evitate.
Potenziamento gestione energetica con Energy Manager	L'attività di coordinamento sarà supervisionata da un Energy Manager, con l'obiettivo di garantire la continuità dei miglioramenti, presidiare l'efficacia degli interventi e supportare il percorso verso la certificazione ISO 14001.
Adozione di software per il monitoraggio dei consumi	L'investimento mira a introdurre sistemi digitali per la rilevazione continua dei consumi energetici e idrici, con l'obiettivo di individuare sprechi, anticipare eventuali perdite e ottimizzare i processi produttivi attraverso un controllo puntuale dei dati.
Installazione di un nuovo impianto fotovoltaico presso la sede di Grumolo delle Abbadesse (VI)	L'impianto, con una potenza di circa 40 kWp, consentirà una significativa riduzione delle emissioni di CO ₂ grazie alla produzione di energia rinnovabile, incrementando l'autosufficienza energetica del sito e contribuendo agli obiettivi di decarbonizzazione aziendale.

Gestione risorse e rifiuti, circular economy

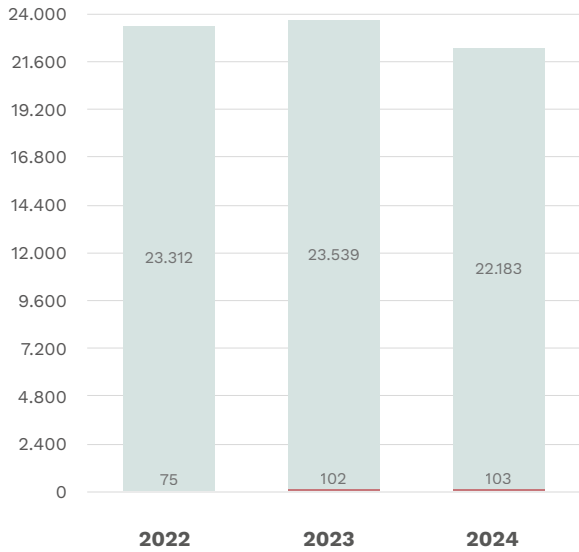
Rifiuti

Rifiuti prodotti – Destinazione (tons)



● Rifiuti diretti allo smaltimento
● Rifiuti diretti al recupero

Rifiuti prodotti – Tipologia (tons)



● Rifiuti pericolosi
● Rifiuti non pericolosi

Nel 2024, Gabrielli S.p.A. ha generato un totale di **22.286 tonnellate di rifiuti**, registrando una **riduzione del 5,7%** rispetto al 2023, legata principalmente all’andamento del ciclo produttivo. Di questi rifiuti, **22.160 tonnellate** (pari al **99,4%**) sono state avviate a recupero, mantenendo un livello elevato di valorizzazione dei residui di lavorazione, che conferma l’approccio circolare adottato nella gestione dei materiali di scarto. La quota di rifiuti destinati allo smaltimento si mantiene infatti costante allo **0,6%** del totale generato (**126 tonnellate**). Il materiale prevalente tra i rifiuti continua ad essere costituito da **rottami di acciaio**, derivanti dalle attività di taglio e rilavorazione, insieme a polveri, imballaggi

(legno, plastica, metallo), residui ausiliari e rifiuti generati dagli uffici. Nella composizione dei rifiuti si conferma poi una prevalenza di **materiali non pericolosi**, che costituiscono il **99,5%** del totale. I **rifiuti pericolosi** si attestano alla restante quota (0,46% dei rifiuti prodotti), in lieve aumento rispetto al 2023 (+1%), ma ancora ampiamente contenuti in valore assoluto e gestiti nel pieno rispetto delle normative vigenti. Non sono stati trattati rifiuti radioattivi. Nel triennio rendicontato non si sono verificati **sversamenti significativi** né incidenti ambientali rilevanti.

Rifiuti prodotti		2022	2023	2024
Rifiuti generati	tons	23.387	23.641	22.286
Rifiuti diretti al recupero	tons	23.269	23.509	22.160
Rifiuti diretti allo smaltimento	tons	118	132	126
Rifiuti pericolosi	tons	75	102	103
di cui: Rifiuti radioattivi	tons	0	0	0
Rifiuti non pericolosi	tons	23.312	23.539	22.183

		2022	2023	2024
Rifiuti non destinati allo smaltimento	tons	23.269	23.509	22.160
Rifiuti non pericolosi non destinati allo smaltimento	tons	23.222	23.442	22.096
i. Preparazione al riutilizzo;	tons	0	0	0
ii. Riciclaggio;	tons	23.176	23.388	22.037
iii. Altre operazioni di recupero.	tons	46	54	59
Rifiuti pericolosi non destinati allo smaltimento	tons	47	67	64
i. Preparazione al riutilizzo;	tons	0	0	0
ii. Riciclaggio;	tons	0	7	0
iii. Altre operazioni di recupero.	tons	47	60	64

		2022	2023	2024
Rifiuti destinati allo smaltimento	tons	118	132	126
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	tons	90	97	87
i. incenerimento (con recupero di energia);	tons	45	52	45
ii. incenerimento (senza recupero di energia);	tons	0	0	0
iii. conferimento in discarica;	tons	45	45	42
iv. Altre operazioni di smaltimento	tons	0	0	0
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	tons	28	35	39
i. incenerimento (con recupero di energia);	tons	12	15	9
ii. incenerimento (senza recupero di energia);	tons	0	0	0
iii. conferimento in discarica;	tons	9	6	9
iv. Altre operazioni di smaltimento.	tons	7	14	21

Gestione della risorsa idrica

Tutta l'acqua fornita all'organizzazione è acqua dolce, destinata prevalentemente a **usi igienico-sanitari**. L'acqua consumata è prelevata dall'acquedotto e gestita quindi da reti di distribuzione idrica di terze parti, più di preciso da fornitori di servizi idrici municipali responsabili dell'attività di fornitura e di gestione delle acque e degli scarichi idrici. Nel corso del 2024, Gabrielli S.p.A. ha registrato un **prelievo idrico totale pari a 2.814 m³**, segnando una **lieve diminuzione del 2,78%** rispetto al 2023.

Il ciclo produttivo di Gabrielli S.p.A. non prevede utilizzo di acqua, se non per delle attività di lavaggio lame, lavaggio pavimenti (ad uso sporadico) e di alcune vasche di raccolta scorie degli impianti di ossitaglio. L'acqua impiegata in questi processi viene gestita da **servizi esterni specializzati**, che provvedono periodicamente al **trattamento e allo smaltimento** della stessa nel rispetto delle normative vigenti, garantendone la **conformità ambientale**. Tutti gli scarichi idrici vengono gestiti in conformità alla normativa ambientale vigente. Laddove previsto, sono soggetti alle prescrizioni contenute nell'Autorizzazione Unica Ambientale (**AUA**), in funzione della tipologia di scarico e del livello di trattamento richiesto.

Inoltre la totalità dell'acqua prelevata viene anche

scaricata, stimando in questo modo il consumo idrico (calcolato come il prelievo idrico totale al netto dello scarico idrico teorico) pari a 0.

Nessuno degli stabilimenti dell'azienda è situato in aree ad elevato stress idrico, ovvero in aree in cui non vi è sufficiente capacità di soddisfare la domanda di acqua, secondo le risorse fornite dal *Water Risk Atlas* messe a disposizione dal *World Resources Institute (WRI)*. Questo strumento, riconosciuto a livello internazionale, rappresenta una fonte accessibile per la verifica dello stress idrico nelle aree di interesse e consente di valutare i rischi legati alla disponibilità idrica nelle diverse regioni. A conferma di tale valutazione, è stata inoltre consultata la mappa interattiva del sito *WWF riskfilter.org*, che analizza il rischio fisico del bacino idrografico (*basin physical risk*) su scala globale. Anche secondo questo strumento, le aree operative di Gabrielli S.p.A. risultano caratterizzate da un rischio idrico moderato, e non elevato, indicando l'assenza di criticità significative sotto il profilo della disponibilità fisica delle risorse idriche.



Note Integrative:

- GRI rif. 303-3
- Per l'ultima parte dell'anno 2024, alcuni valori di consumo sono stati stimati sulla base di dati provvisori forniti dai gestori dei servizi idrici, in attesa dei conguagli ufficiali derivanti dalle letture periodiche. Tali stime saranno aggiornate non appena disponibili i dati effettivi, per garantire la massima precisione nella rendicontazione

Prelievo idrico		2022	2023	2024	di cui: Acqua dolce			di cui: Altra acqua		
Totale prelievo idrico da tutte le aree	m³	8.806	7.888	6.164	100%	100%	100%	0%	0%	0%
i. acqua di superficie;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
ii. acqua sotterranea (acqua di pozzo);	m³	0	0	0	100%	100%	100%	-	-	-
iii. acqua di mare;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iv. acqua prodotta;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
v. Risorse idriche di terze parti (acquedotto).	m³	8.806	7.888	6.164	100%	100%	100%	-	-	-

Prelievo idrico da aree soggette a stress idrico		2022	2023	2024	di cui: Acqua dolce			di cui: Altra acqua		
Totale prelievo idrico da aree soggette a stress idrico		m³	0	0	0	-	-	-	-	-
i. acqua di superficie;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
ii. acqua sotterranea (acqua di pozzo);	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iii. acqua di mare;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iv. acqua prodotta;.	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
v. Risorse idriche di terze parti (acquedotto)	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-

Prelievo idrico per sede		2022	2023	2024
Divisione Coils	m³	4.316	4.583	3.571
Stabilimento Mazzini (Cittadella)	m³	2.332	1.965	1.881
Stabilimento Bassarena (Cittadella)	m³	1.984	2.618	1.690
Divisione Lamiere Grosse	m³	3.810	2.270	1.602
Divisione Lunghi	m³	561	893	829
Galliera Veneta	m³	0	0	25
Covolo di Pederobba	m³	111	260	304
Grumolo delle Abbadesse	m³	450	633	500
Hub Logistico Marghera	m³	119	142	161
TOTALE	m³	8.806	7.888	6.164

Note Integrative:

- GRI rif. 303-1, 303-2, 303-3, 303-5



Appendice

6

Indice dei contenuti GRI

DICHIARAZIONE D’USO		Gabrielli S.p.A. ha rendicontato le informazioni in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI	
UTILIZZATO STANDARD GRI 1		GRI 1: Principi Fondamentali 2021	

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE	OMISSIONI E NOTE
Informative generali			
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli sull’organizzazione	p. 15, 16-17	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	p. 17	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 17	Il periodo di rendicontazione corrisponde all’anno fiscale, che va dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e la rendicontazione di sostenibilità è predisposta su base annuale, in corrispondenza alla base su cui sono predisposti i report finanziari dell’organizzazione
	2-4 Restatement delle informazioni		Non vi sono restatement rilevanti da evidenziare, eccezion fatta per alcuni valori numerici totali quali le ore totali di formazione e la quantità di emissioni, rivisti a seguito di riconteggi, riportando così nel presente anno valori aggiornati maggiormente puntuali.
	2-5 Assurance esterna	p. 17	Il Report di Sostenibilità è redatto su base volontaria e non è stato sottoposto ad assurance da parte di un soggetto esterno.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 16, 20-23	
	2-7 Dipendenti	p. 59, 61	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 61	
	2-9 Struttura e composizione della governance	p. 47	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 5	
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	p. 26	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	p. 48, 59	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 29, 34	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	p. 58	

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE	OMISSIONI E NOTE
Temi materiali			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	p. 26-29, 30-35	
	3-2 Elenco dei temi materiali	p. 30-41	
	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 32-33, 36-41	
Governance	201 Performance economica	p. 50-51	
	202 Presenza sul mercato	p. 66	
	205 Anticorruzione	p. 48-49	
	206 Comportamento anticompetitivo	p. 48-49	
Environment	302 Energia	p. 82-85, 88-89	
	303 Acqua e scarichi idrici	p. 92-93	
	305 Emissioni	p. 86-87	
	306 Rifiuti	p. 90-91	
	306: 2016 Scarichi idrici e rifiuti	p. 90	
Social	401 Occupazione	p. 48, 62-63, 65, 67	
	403 Salute e sicurezza sul lavoro	p. 68-69, 72-73	Nell’annualità di riferimento non si sono verificati decessi e gravi infortuni
	404 Formazione e istruzione	p. 68-69, 70-71	
	405 Diversità e pari opportunità	p. 47, 59, 60, 64	
	406 Non discriminazione	p. 48-49, 59	
	413 Comunità Locali	p. 74	

Note Metodologiche

Il presente documento è stato redatto facendo riferimento agli standard **“GRI Sustainability Reporting Standards”**, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), utilizzando l’**approccio “Reference Claim”**.

Come richiesto dagli Standard di rendicontazione, di seguito viene riportato l’Indice dei Contenuti GRI con il dettaglio degli indicatori rendicontati.

Le informazioni contenute in tale documento sono state selezionate sulla base di quanto emerso dall’analisi di materialità descritta nel documento e svolta secondo lo standard GRI 2021, entrato in vigore da gennaio 2023.

Al fine di questo bilancio di sostenibilità, la Società - come indicato dal GRI_Informativa 2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi - ha svolto una macro analisi degli impatti a livello economico, ambientale e sociale, e della gamma delle ragionevoli aspettative e degli interessi degli stakeholder dell'organizzazione.

Come richiesto dagli Standard GRI, le informazioni citate nell’indice dei contenuti GRI si riferiscono al periodo compreso dal 01.01.2024 al 31.12.2024 facendo riferimento agli standard GRI. In osservanza del principio di comparabilità delle informazioni, nel presente documento sono stati inseriti dati riferiti alle annualità 2023 e 2022, ove disponibili.

I dati relativi agli esercizi precedenti sono riportati a fini comparativi con lo scopo di facilitare la valutazione sull’andamento dell’attività di Gabrielli S.p.A. Per assicurare una maggiore attendibilità dei dati, è stato limitato il ricorso a stime che, ove impiegate, sono state opportunamente indicate.

I principi utilizzati per predisporre i contenuti e redigere il presente documento fanno riferimento ai **principi di rendicontazione** indicati dai GRI Standards:

- **Accuratezza**
- **Equilibrio**
- **Chiarezza**
- **Comparabilità**
- **Completezza**
- **Contesto di sostenibilità**
- **Tempestività**
- **Verificabilità**

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Gabrielli S.p.A. è stato pubblicato in data 17/11/2025.

Per qualsiasi domanda relativa alla rendicontazione o alle informazioni in essa riportate contattare sustainability@gabrielli.it

