





LEADERSHIP WITH PASSION

Report di sostenibilità 2019 del Gruppo LU-VE

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

HIGHLIGHTS

La divisione "Air" del Gruppo Alfa Laval entra a far parte del Gruppo LU-VE



Presentate al congresso internazionale di Montreal le più avanzate soluzioni tecnologiche per gli impianti a CO₂ transcritici



Continuano gli investimenti e la crescita delle soluzioni con fluidi refrigeranti naturali a minor impatto ambientale



Oltre 3.000 collaboratori in tutto il mondo



LU-VE S.p.A. viene riconosciuta come azienda in cui è bello lavorare dall'Istituto tedesco di qualità e finanza (ITQF) e vince il premio "Buone prassi di responsabilità sociale 2019" da Regione Lombardia



Spirotech vince il premio "National Awards for Export Excellence" di EEPC e viene riconosciuta così eccellenza dell'export in India



Glibinsky

Matteo Liberali (CEO), Iginio Liberali (President), Pierluigi Faggioli (Vice President), Michele Faggioli (COO), Fabio Liberali (CCO).

EU-VE makes
it better



LETTERA DEL PRESIDENTE



Cari stakeholder,

un istituto tedesco indipendente ha recentemente classificato LU-VE S.p.A. tra le migliori Aziende italiane per cultura, prospettive di carriera e benessere aziendale.

Si tratta di un importante riconoscimento che ci onora. Dunque, il mio primo ringraziamento è rivolto a tutte le persone di LU-VE Group per l'impegno dimostrato anche in questo ultimo anno.

I risultati, grazie anche dalla recentissima acquisizione della divisione AL AIR di Alfa Laval, evidenziano due importanti caratteristiche distintive di LU-VE Group: la nostra capacità di innovazione con soluzioni tecnologiche di avanguardia e la nostra capacità di ibridazione di culture differenti di alto livello. Sono queste le forze trainanti e il vantaggio competitivo espressi dai nostri collaboratori.

Il nostro impegno costante ha l'obiettivo di offrire prodotti ad alta efficienza, capaci di minimizzare gli impatti ambientali, migliorare la qualità della vita delle comunità, assicurare la conservazione degli alimenti e ridurre gli sprechi alimentari.

In uno scenario economico molto mutevole per gli aspetti sociali, politici, culturali e tecnologici abbiamo accelerato il percorso di conoscenza, approfondimento e applicazione di un modello di business basato sulla diffusione nel Gruppo di una cultura integrata e condivisa sulla base dei valori di fondo richiamati nello scudetto aziendale:

Umiltà	per non smettere mai di imparare e migliorare se stessi
Passione	per guidare il nostro lavoro e il nostro impegno
Cervelli	per essere creativi, proattivi e orientati al cliente
Valori	per promuovere la crescita personale e professionale

Vogliamo che la nostra umiltà, la nostra passione, i nostri cervelli e i nostri valori abbiano un impatto sociale per la creazione di valore anche per i nostri stakeholders e per la comunità.

Con l'augurio di buona lettura e i migliori saluti,


Iginio Liberali
Presidente LU-VE Group

INDICE

1. “MAKE ONE (SUSTAINABLE) COMPANY”	8
1.1 UN NUOVO PASSO DI CRESCITA	8
1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	17
1.3 I TEMI CHE CI RACCONTANO	21
1.4 COSA FACCIAMO: I NOSTRI PRODOTTI E AMBITI DI APPLICAZIONE.....	23
2. CRESCITA RESPONSABILE	25
2.1 STRATEGIE DI CRESCITA	26
2.1.1 I MERCATI, I PAESI E LE PERSONE	26
2.1.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	27
2.2 DONNE, UOMINI E IDEE	29
2.2.1 COME PROMUOVIAMO LA CRESCITA DELLE NOSTRE PERSONE	29
2.2.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	31
2.3 BENESSERE DELLE NOSTRE PERSONE	36
2.3.1 COME ASSICURIAMO IL BENESSERE DELLE NOSTRE PERSONE	36
2.3.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	43
3. POSIZIONAMENTO DISTINTIVO	46
3.1 ORIENTAMENTO AL CLIENTE	47
3.1.1 COME RISPONDIAMO ALLE ESIGENZE DEI CLIENTI	47
3.1.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	49
3.2 SOLUZIONI D’AVANGUARDIA	51
3.2.1 LA RICERCA, LA TECNOLOGIA, LA LEADERSHIP	51
3.2.2 LE NUOVE SOLUZIONI E COLLABORAZIONI DEL 2019	55
3.3 ETICA COMMERCIALE	69
3.3.1 I PRINCIPI, LE REGOLE, LE RESPONSABILITÀ	69
3.3.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	70
4. CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO	71
4.1 SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA	72
4.1.1 IL VALORE GENERATO PER GLI STAKEHOLDER	72
4.1.1 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	73
4.2 RISPETTO PER L’AMBIENTE.....	74
4.2.1 LA POLITICA, IL MODELLO DI GESTIONE, IL COORDINAMENTO	74
4.2.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019	75
4.3 QUALITÀ DELLA VITA	81
4.3.1 UN MONDO PIÙ VIVIBILE, AVANZATO, EQUILIBRATO E CONSAPEVOLE	81
4.3.2 LE INIZIATIVE CHIAVE DEL 2019	81
5. NOTA METODOLOGICA	84
5.1 La metodologia di calcolo	90
5.1.1 LE PERSONE DEL GRUPPO LU-VE	90
5.1.2 GLI INDICI INFORTUNISTICI	90
5.1.3 SALARIO E REMUNERAZIONE	91
5.1.4 ASPETTI AMBIENTALI	91
5.1.5 I CONSUMI ENERGETICI	91
5.1.6 LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA	91
6. INDICE DEI CONTENUTI GRI	93
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	99

1. “MAKE ONE (SUSTAINABLE) COMPANY”

1.1 UN NUOVO PASSO DI CRESCITA

Sintesi di esperienza, tradizione e propensione al futuro, il Gruppo LU-VE si posiziona tra i più grandi operatori mondiali nell’ambito della refrigerazione commerciale e industriale e del condizionamento industriale. Dal 1986 a oggi, il Gruppo LU-VE ha introdotto nel mercato una serie di idee innovative e vincenti. Il suo successo sul mercato internazionale deriva infatti dalla politica di ricerca e sviluppo d’avanguardia e dal rispetto dei principi fondamentali di salvaguardia dell’ambiente:

- ridotti consumi energetici;
- ridotto impiego di liquido refrigerante;
- bassi livelli di rumorosità;
- elevata affidabilità nel tempo;
- ridotti ingombri.

Con le acquisizioni degli ultimi anni e grazie alle sue soluzioni all’avanguardia, il Gruppo è oggi un punto di riferimento per tutto il settore.

Il percorso di crescita del Gruppo che dura ormai da più di 30 anni è proseguito anche nel 2019 con l’acquisizione, in aprile, della divisione “Air” del Gruppo Alfa Laval. La capacità produttiva aumenta così principalmente grazie agli stabilimenti produttivi in Italia e Finlandia e si arricchisce la presenza commerciale globale con noti marchi storici del settore, come Fincoil ed Helpman.

1986 - 2020



* LU-VE è stata fondata nell’ottobre del 1985
METALLUVE è stata in seguito assorbita da LU-VE
LU-VE Changshu è stata sostituita da LU-VE Tianmen

Con l'ambizione di massimizzare le potenzialità e le sinergie interne, il Gruppo LU-VE già nel 2014 lanciava il progetto "Make One Company - Make One Culture". Con le ultime espansioni, acquisizioni e la crescita continua, il progetto riveste ancora oggi un ruolo strategico nelle modalità con le quali il Gruppo intende gestire i propri processi interni e porsi sul mercato.

Fedeli alla tradizione di processi e prodotti sempre più ecosostenibili, il Gruppo LU-VE già oltre tre anni fa ha lanciato nuove gamme di prodotti dicendo che *"la materia grigia rende i cieli più blu e i prati più verdi"*.

Il progetto "Make One Company" si rafforza quindi della dimensione della sostenibilità: a fine 2019, il Gruppo delinea il suo percorso verso la definizione di un approccio sempre più strategico e integrato alle tematiche di sviluppo sostenibile. Una prima mappatura e analisi dell'impatto positivo del business del Gruppo sull'ambiente e sulle comunità locali consentirà al Gruppo di identificare più chiaramente un insieme di aree sviluppo, poi declinate in un piano di azione puntuale in linea con il piano industriale con l'obiettivo di minimizzare le esternalità negative derivanti dalle attività aziendali e potenziare il valore generato per la collettività.



IL GRUPPO LU-VE PREMIATO ANCORA PER I PROGETTI DI SOSTENIBILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

Il Premio **"Buone prassi di responsabilità sociale 2019"** assegnato da Regione Lombardia e da Unioncamere Lombardia al Gruppo LU-VE rappresenta un primo riconoscimento che conferma l'attenzione alla sostenibilità da parte del Gruppo. Il Gruppo aveva già vinto il riconoscimento nel 2017, entrando così nel repertorio online delle buone prassi di responsabilità sociale, sul sito csr.unioncamerelombardia.it.

Nello specifico sono state premiate le attività e iniziative legate agli aspetti di sostenibilità ambientale, società civile e comunità territoriale, nonché buon governo e gestione responsabile dell'azienda.

Il Gruppo LU-VE è oggi una realtà internazionale composta da 15 società produttive in Italia, Repubblica Ceca, Svezia, Polonia, Russia, Cina, India, Finlandia e USA, 8 società commerciali e 4 uffici di rappresentanza.

Di seguito le società, i siti produttivi e gli uffici di rappresentanza del Gruppo LU-VE nel mondo:

HEADQUARTER		
1	LU-VE S.p.A.	Uboldo (VA) - Italia

SOCIETÀ PRODUTTIVE		
1	LU-VE S.p.A.	Uboldo (VA) - Italia
2	LUVEDIGITAL S.r.l. (produzione software)	Uboldo (VA) - Italia
3	SEST S.p.A.	Limana (BL) - Italia
4	TECNAIR LV S.p.A.	Uboldo (VA) - Italia
5	MANIFOLD S.r.l.	Uboldo (VA) - Italia
6	THERMO GLASS DOOR S.p.A.	Travacò Siccomario (PV) - Italia
7	HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o.	Novosedly - Repubblica Ceca
8	SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o.	Gliwice - Polonia
9	LU-VE SWEDEN AB	Asarum - Svezia
10	"OOO" SEST LU-VE	Lipetsk - Russia
11	LU-VE HEAT EXCHANGERS (TIANMEN), CO LTD	Tianmen - Cina
12	SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED	New Delhi - India
13	ZYKLUS HEAT TRANSFER, INC.	Jacksonville – USA, Texas
14	AIR HEX ALONTE S.R.L.	Alonte (VI) - Italia
15	FINCOIL LU-VE OY	Vantaa - Finlandia

SPIROTECH, Bhiwadi, Rajasthan, India



LU-VE spa – headquarters and Tecnair, Uboldo, Italia



SEST spa, Limana, Italia



“ООО” SEST LU-VE, Lipetsk, Russia



SEST-LUVE-POLSKA, Gliwice, Polonia



HTS, Novosedly, Repubblica Ceca



Air Hex, Alonte, Italia



LU-VE, Tianmen, Cina



Zyklus, Jacksonville, Texas, USA



LU-VE SWEDEN AB, Asarum, Svezia



TGD, Travacò Siccomario, Italia



LU-VE Fincoil OY, Vantaa, Finlandia



SOCIETÀ COMMERCIALI

1	LU-VE Contardo Pacific Pty. Ltd.	Thomastown - Australia
2	LU-VE Austria GmbH	Vienna - Austria
3	LU-VE Deutschland GmbH	Stoccarda - Germania
4	LU-VE France S.a.r.l.	Lione - Francia
5	LU-VE Iberica s.l.	Madrid - Spagna
6	LU-VE Netherlands B.V.	Breda - Paesi Bassi
7	“OOO” LU-VE Moscow	Mosca - Russia
8	LU VE Middle East DMCC	Dubai - Emirati Arabi Uniti

UFFICI DI RAPPRESENTANZA

1	Fincoil LU-VE Oy Denmark	Aarhus - Danimarca
2	Fincoil LU-VE Oy Norway	Drammen - Norvegia
3	LU-VE Belgium, Ukkel	Bruxelles - Belgio
4	LU-VE S.p.A. Rep Off in Thailand	Bangkok - Thailandia

1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

La governance del Gruppo LU-VE si pone come obiettivo la massimizzazione del valore creato per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder*, monitorando i rischi d'impresa e assicurando l'integrità e la correttezza dei processi decisionali. LU-VE S.p.A. adotta un **modello di corporate governance tradizionale** e aderisce al **Codice di Autodisciplina**. La sua struttura di corporate governance, configurata in osservanza delle raccomandazioni contenute nel suddetto Codice e relativi aggiornamenti, è costituita dall'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e l'Organismo di vigilanza.

Parte integrante del modello di governance è il **sistema di controllo interno e gestione dei rischi**, descritto nelle "Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei rischi del Gruppo LU-VE S.p.A.", approvate nel Consiglio di Amministrazione del 21 settembre 2017. Il modello è caratterizzato dal coinvolgimento, con diversi ruoli e nell'ambito delle rispettive funzioni e attribuzioni, di:

- a) Consiglio di Amministrazione (CdA), che svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di LU-VE S.p.A. e del Gruppo LU-VE e individua al suo interno:
 - i. uno o più Amministratori incaricati dell'istituzione e del mantenimento di un efficace Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
 - ii. un Comitato Controllo e Rischi, con il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie

periodiche. Al Comitato Controllo e Rischi sono inoltre state attribuite competenze in materia di sostenibilità da parte del CdA come definito in data 19 febbraio 2019;

- b) Responsabile della funzione di *Internal Audit*, incaricato di verificare che il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sia funzionante e adeguato;
- c) altri ruoli e funzioni aziendali con specifici compiti in tema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, articolati in relazione a dimensioni, complessità e profilo di rischio dell'impresa;
- d) Collegio Sindacale, che vigila: (i) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali; (ii) sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile della Società; (iii) sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Autodisciplina;
- e) Organismo di Vigilanza costituito e funzionante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- f) Amministratori e organi di controllo delle società controllate, ove presenti.

I rischi rilevanti sono oggetto di una relazione annuale, al Comitato Controllo e Rischi e al Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, che procede alla loro identificazione con il supporto delle funzioni aziendali competenti e dell'*Internal Audit*; contestualmente lo stesso Amministratore indica le azioni mitiganti poste in essere e/o da adottare.

Il Comitato Controllo e Rischi rilascia pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla valutazione sull'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto, nonché alla sua efficacia.

Con specifico riferimento alle informazioni non finanziarie, il Consiglio di Amministrazione è responsabile altresì dell'approvazione del Report di Sostenibilità/Dichiarazione non finanziaria.

Inoltre, ai sensi del D.lgs. 231/2001, LU-VE S.p.A. e la controllata SEST S.p.A. hanno adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche il "Modello"), aggiornati nel corso del 2019 e approvati a marzo 2020, atto a prevenire e contrastare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, inclusi quindi dei rischi di commissione di delitti contro la personalità individuale, di reati ambientali e corruttivi. L'adozione e la diffusione del Modello, grazie a un costante monitoraggio dell'attività, consentono alla Società di poter fare affidamento su regole e strumenti di controllo diretti a prevenire o a reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso. Nel 2019, anche la controllata italiana Tecnair LV S.p.A. ha adeguato il proprio sistema interno alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/01 e adottato un proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto stesso, approvato anch'esso a marzo 2020. Inoltre, è stato conferito l'incarico per la redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 anche per la controllata Air Hex Alonte S.r.l..

Il processo per l'introduzione di un sistema di *whistleblowing* per la segnalazione delle attività illecite da parte dei dipendenti che dovessero venirne a conoscenza per ragioni di lavoro, avviato nel corso del 2018, sarà finalizzato nel corso del 2020. Il sistema, in linea con il quadro legislativo nazionale, ha l'obiettivo di tutelare ulteriormente i dipendenti nei confronti di qualsiasi forma di illecito e di promuovere i valori di etica che caratterizzano il Gruppo.

Parte integrante del Modello è il **Documento di Valutazione dei Rischi** redatto ai sensi delle disposizioni di legge applicabili, che rappresenta la mappatura dei rischi presenti in azienda e contiene

tutte le procedure necessarie per l'attuazione di misure di prevenzione e protezione da realizzare e i ruoli di chi deve realizzarle.

Alla fine del 2019 è stato avviato il processo per la definizione del nuovo piano di audit, per il triennio 2020-2022. Il nuovo ciclo di valutazione dei rischi, che si svolgerà nei primi mesi del 2020, consentirà di aggiornare la valutazione dei rischi a fronte della recente acquisizione della divisione “Air” del Gruppo Alfa Laval.

L'analisi dei rischi non finanziari aggiornata nel corso del 2019, nello specifico ha tenuto in considerazione i principali rischi a livello globale, le fasi della catena del valore, la specificità dei processi produttivi e i Paesi nei quali il Gruppo è presente. I rischi non finanziari sono stati classificati in differenti classi, in funzione della probabilità di accadimento e del potenziale impatto. La maggior parte dei rischi individuati hanno ottenuto complessivamente un punteggio basso o trascurabile, tra cui ad esempio la perdita di dati sensibili a seguito di attacchi informatici, salute e sicurezza dei consumatori, i casi di discriminazione, disegualianza o mancato rispetto delle pari opportunità all'interno delle società del Gruppo. I rischi emersi come moderati sono stati opportunamente descritti, insieme alle modalità di gestione adottate dal Gruppo volte a mitigare tali rischi, in box dedicati nei seguenti capitoli: Benessere delle nostre persone, Soluzioni d'avanguardia e Rispetto per l'ambiente.

Ancorché la tutela dei **diritti umani** non sia emersa come un tema materiale, il Gruppo, già nel 2018, aveva svolto un'analisi dedicata agli aspetti del lavoro forzato e minorile, della discriminazione, del rispetto dei diritti civili, politici ed economici e culturali e della violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura, secondo i principi e criteri definiti nelle Linee Guida Internazionali alla Responsabilità Sociale (ISO 26000), Social Accountability SA 8000 e Global Compact delle Nazioni Unite. Con l'obiettivo di assicurare e tutelare i diritti dei lavoratori, il Gruppo è impegnato nel verificare periodicamente l'adeguatezza di tale valutazione, anche in funzione dell'ingresso in nuovi Paesi e dei cambiamenti organizzativi, e definire adeguati sistemi di risposta.

Con l'obiettivo di rafforzare il presidio nell'ambito del **rispetto dei diritti umani anche lungo la catena di fornitura**, nel 2019, è stato predisposto un questionario di qualifica contenente informazioni sull'approccio di gestione di sostenibilità dei fornitori, al fine di verificare la condivisione da parte dei fornitori degli stessi valori, etica di business e responsabilità sociale e ambientale del Gruppo LU-VE. Entro l'anno 2020, il questionario verrà sottoposto a tutti i fornitori rilevanti del Gruppo LU-VE. Al fine di garantire una gestione efficiente delle risorse e una maggiore omogeneità del materiale utilizzato per la produzione, il Gruppo LU-VE è infatti impegnato nell'instaurare con i propri fornitori relazioni durature di mutuo beneficio in un'ottica di affidabilità e fiducia reciproca. Parallelamente, sono proseguite le attività di audit sui principali fornitori del Gruppo, già consolidate nel corso degli anni.

CONFLICT MINERALS

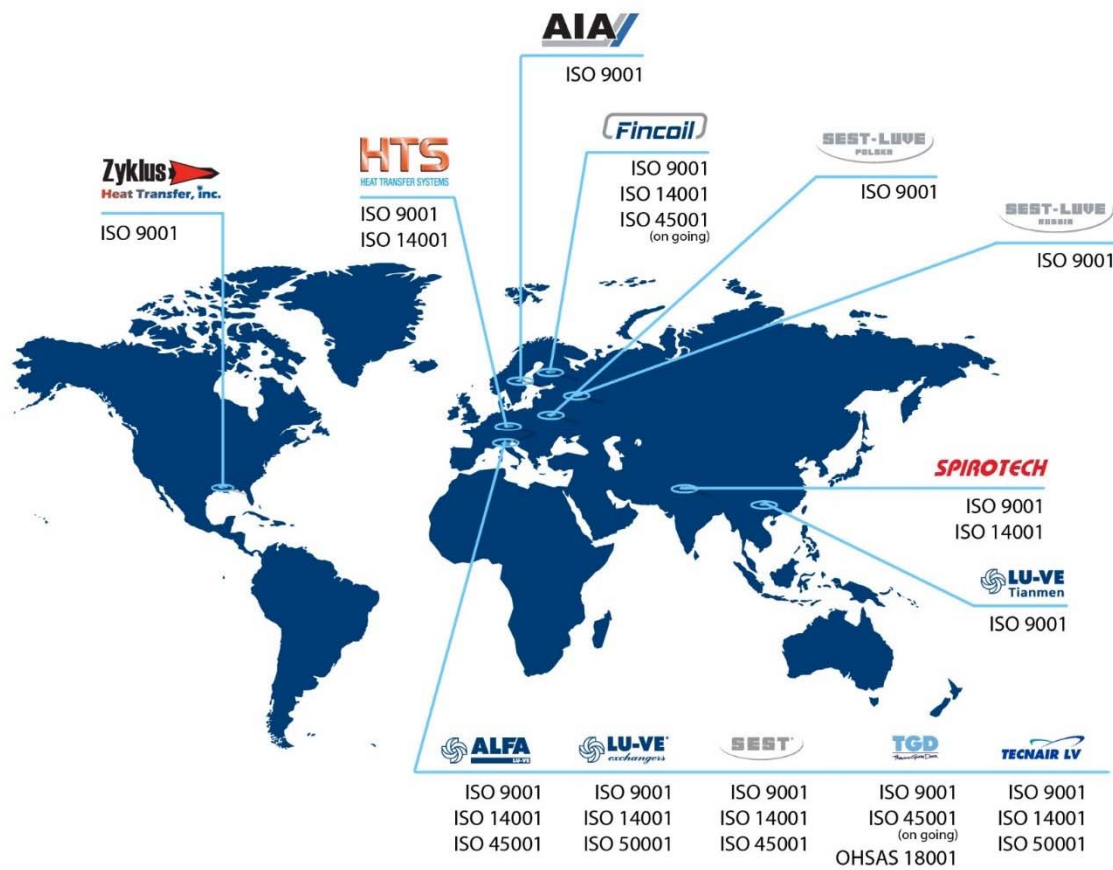
Parte integrante del processo di valutazione periodica dei fornitori del Gruppo LU-VE è la richiesta della compilazione del questionario CMRT (Conflict Mineral Reporting Template) che viene sottoposta ai Fornitori rilevanti del Gruppo.

Tale questionario ha l'obiettivo di monitorare il commercio dei "Conflict Minerals", nelle regioni politicamente instabili, per evitare il finanziamento di gruppi armati, o essere causa di lavoro forzato o di altre condizioni di violazione dei diritti umani.

I principi comportamentali del Gruppo LU-VE sono formalizzati nel **Codice Etico** adottato da LU-VE, pubblicato sul sito del Gruppo, richiamato anche nelle Condizioni Generali di Acquisto e diffuso a tutte le Società affinché ne curino l'adozione e il rispetto da parte dei collaboratori. Tutti i destinatari hanno il diritto e l'obbligo di conoscere e applicare il Codice Etico, nonché di segnalare eventuali lacune riscontrate ovvero la necessità di procedere ad un aggiornamento ed adeguamento dello stesso.

I principi di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti e partner commerciali.

Nell'ambito della gestione dei processi aziendali, alcune Società del Gruppo si sono dotate di sistemi di gestione della qualità (ISO 9001), dell'ambiente (ISO 14001), dell'energia (ISO 50001) e della salute e sicurezza (OHSAS 18001/ISO 45001) conformi ai corrispondenti standard. La progressiva armonizzazione ed estensione di tali modelli organizzativi è prevista tra gli obiettivi definiti a livello di Gruppo. Nel 2019, in particolare, HTS, società con sede in Repubblica Ceca del Gruppo, si è dotata di un sistema di gestione conforme alla norma ISO 14001 mentre SEST, la società italiana con sede a Limana (BL), in Veneto, ha implementato un sistema di gestione integrato salute, sicurezza e ambiente conforme alle norme ISO 45001 e 14001. Nell'ambito delle certificazioni ambientali si segnala altresì che, anche nel 2019, lo stabilimento Spirotech Heat Exchangers Private Limited ha ricevuto la certificazione IGBC Green Factory Building – Gold.



1.3 I TEMI CHE CI RACCONTANO

Il presente Report di Sostenibilità rendiconta le performance del Gruppo LU-VE sui temi di sostenibilità rilevanti, ossia temi che riflettono gli impatti significativi del Gruppo LU-VE e capaci di influenzare le decisioni degli stakeholder.

In un contesto di continuo ampliamento e crescita internazionale, nel corso del 2019, il Gruppo LU-VE ha deciso di coinvolgere nella definizione di tali tematiche i responsabili delle funzioni Human Resources di tutte le società del Gruppo, con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza dei temi rendicontati rispetto alle priorità e alle esigenze del Gruppo.

Il coinvolgimento delle funzioni Human Resources, svoltosi in occasione dell'“International HR Meeting” presso l'headquarter di Uboldo in Italia, ha inoltre rappresentato l'occasione per condividere alcuni elementi chiave per una gestione comune delle persone di tutto il Gruppo, nonché condividere il percorso di sostenibilità intrapreso, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri. In questa occasione è stato inoltre possibile illustrare i principali cambiamenti globali e le conseguenti sfide che le imprese sono chiamate ad affrontare, con l'obiettivo ultimo di promuovere una cultura di sostenibilità condivisa in tutto il Gruppo e agevolare il percorso di sostenibilità.

Alla luce del coinvolgimento dei responsabili HR e a seguito del confronto con il top management, i nove temi risultanti dall'analisi di materialità non hanno subito modifiche sostanziali rispetto all'analisi condotta l'anno precedente. Tali temi, riportati di seguito, sono stati ricondotti ai tre pilastri della strategia di business di LU-VE: posizionamento distintivo, crescita responsabile, valore condiviso.

I TEMI IDENTIFICATI COME RILEVANTI DAL GRUPPO LU-VE

	Il tema	Cosa significa per il Gruppo LU-VE?
Crescita responsabile	1. Strategie di crescita	Promuovere strategie di crescita orientate all'espansione commerciale a livello nazionale e internazionale attraverso lo sviluppo di nuovi mercati geografici e l'aumento delle quote nei mercati esistenti, in un contesto caratterizzato dalla riduzione della manodopera dell'Industria 4.0 e dalla delocalizzazione in un'economia globale.
	2. Donne, uomini e idee	Salvaguardare e potenziare il <i>know-how</i> delle nostre persone attraverso percorsi di crescita professionale che permettano di fornire ai clienti un servizio competente e professionale, motivando il personale e promuovendo i talenti.
	3. Benessere delle nostre persone	Promuovere il benessere delle nostre persone e offrire loro un luogo di lavoro nel quale ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, garantendo le pari opportunità e investendo sulla sicurezza e sulla creazione di un ambiente inclusivo, capace cioè di accogliere le tante persone che con diverse culture, etnie e religioni, si trovano a lavorare fianco a fianco.
Posizionamento distintivo	4. Orientamento al cliente	Entusiasmare i nostri clienti attraverso prodotti e servizi eccellenti, rispondenti alle loro esigenze e ai requisiti di qualità definiti a livello di Gruppo, nonché assisterli durante tutto il ciclo di vita del prodotto.
	5. Soluzioni d'avanguardia	Promuovere l'avanzamento tecnologico del settore investendo nella ricerca di soluzioni capaci di minimizzarne l'impatto ambientale e le emissioni acustiche dei prodotti finiti, anche in collaborazione con partner altamente qualificati legati al mondo delle Università e della ricerca.
	6. Etica commerciale	Gestire le relazioni improntate alla trasparenza con tutti gli <i>stakeholder</i> del Gruppo, assicurando il rispetto della normativa vigente in termini di lotta alla corruzione attiva e passiva e garantendo una comunicazione istituzionale e promozionale onesta, veritiera e basata su dati di fatto.
Creazione di valore condiviso	7. Sostenibilità economico-finanziaria	Garantire al Gruppo risultati economici nel lungo periodo, attraverso un'adeguata gestione contabile e la capacità di rispondere alle esigenze del mercato e dei clienti oggi e domani.
	8. Riduzione dell'impatto ambientale	Minimizzare l'impatto ambientale dei propri processi produttivi, attuando politiche di efficienza energetica, riduzione delle emissioni dirette e indirette, dei consumi idrici e della generazione dei rifiuti.
	9. Qualità della vita	Offrire soluzioni capaci di aumentare la conservazione degli alimenti e di assicurare il controllo dei livelli di temperatura, umidità e purezza dell'aria in determinati ambienti (camere bianche) per aumentare la qualità dei servizi e migliorare la qualità della vita.

1.4 COSA FACCIAMO: I NOSTRI PRODOTTI E AMBITI DI APPLICAZIONE

Il Gruppo LU-VE progetta, produce e commercializza in oltre 100 Paesi soluzioni per i mercati della refrigerazione commerciale e industriale e del condizionamento dell'aria. Il Gruppo è inoltre attivo nei mercati degli elettrodomestici, *mobile* e *Power Gen*.

AMBITO DI APPLICAZIONE	TIPOLOGIE DI PRODOTTO			
	SCAMBIATORI DI CALORE AD ARIA	APPARECCHI VENTILATI	CLOSE CONTROL	VETROCAMERE
Refrigerazione Commerciale e Industriale	■	■		■
Condizionamento				■
Elettrodomestici				
<i>Mobile</i>	■			
<i>Power Gen</i>				
Applicazioni speciali		■		

Nel segmento della **refrigerazione commerciale**, il Gruppo sviluppa applicazioni per la filiera della conservazione, lavorazione, trasformazione e stoccaggio a temperatura controllata di prodotti alimentari. In questo segmento si riconducono anche le **vetrocamere**, porte in vetro per banchi e vetrine refrigerate utilizzate per il mantenimento della temperatura e la visibilità della merce esposta e contenuta.

Il mercato del **condizionamento dell'aria** comprende la realizzazione di prodotti e componenti per il trattamento dell'aria di locali pubblici e "tecnologici" - quali ad esempio *data center*, sale operatorie e camere bianche - al fine di garantire il controllo dei livelli di temperatura, umidità e purezza dell'aria. In quest'ambito di applicazione, le macchine per il **close control** permettono di garantire il rigoroso controllo di parametri quali temperatura, umidità e purezza dell'aria in locali ad atmosfera controllata e locali "tecnologici" particolarmente delicati, come le sale operatorie e camere bianche.

Nei segmenti degli **elettrodomestici** e del **mobile**, il Gruppo realizza sistemi di scambio termico e di condizionamento principalmente per il mercato del bianco¹ e per i veicoli refrigerati.

Nel segmento *Power Gen*, il Gruppo LU-VE progetta e produce applicazioni ad alto livello tecnologico per il raffreddamento delle macchine per gli impianti di produzione di energia.

Infine, il mercato delle **applicazioni speciali** è costituito da una pluralità di applicazioni diverse ed estremamente specializzate. Le **applicazioni speciali** trovano spazio nei mercati di scambiatori per costruttori di macchine ad aria compressa per applicazioni industriali, armadi elettrici per grandi impianti industriali e di telecomunicazione.

Infine, a partire dal 2019, il Gruppo, forte dell'esperienza nel campo delle porte e dei sistemi ha cominciato ad approcciare il settore del *digital signage*, legato alla rivoluzione digitale e all'IoT per diverse applicazioni quali ad esempio le cabine ascensore, hotel, porte dei frigoriferi e gli specchi per palestre. Gateway, intatti, la nuova tecnologia lanciata dal Gruppo LU-VE per la gestione dei contenuti (quali ad esempio video e immagini) trasforma vetri e specchi in nuovi, potenti, rivoluzionari sistemi di comunicazione.

¹ Con mercato del bianco si intende la produzione di elettrodomestici quali ad esempio frigoriferi, lavatrici e lavastoviglie.

2. CRESCITA RESPONSABILE

In un contesto in continua evoluzione quale quello cui opera il Gruppo, il benessere dei collaboratori resta uno dei temi centrali nella gestione delle risorse umane a livello di Gruppo e di singola società. Anche a seguito di una sempre più rapida crescita del business, è importante continuare a mantenere alta l'attenzione sulla prevenzione e monitoraggio dei rischi di salute e sicurezza, sulla formazione, sullo sviluppo e potenziamento del *know-how* delle persone.

In questo capitolo si vuole illustrare l'impegno alla tutela e alla valorizzazione delle proprie persone, considerate il motore trainante della crescita del Gruppo. Dopo una sezione dedicata alle strategie commerciali (§ Strategie di crescita), le aree successive illustrano l'approccio del Gruppo alla crescita dei dipendenti e allo sviluppo delle competenze (§ Donne, uomini e idee) e alla tutela della salute e promozione del benessere (§ Benessere delle nostre persone).



2.1 STRATEGIE DI CRESCITA

2.1.1 I MERCATI, I PAESI E LE PERSONE

Il business del Gruppo LU-VE beneficia di una dinamica di sviluppo del mercato in conseguenza di una ricerca di soluzioni più evolute in grado di ottenere il duplice obiettivo di miglioramento delle condizioni di vita da parte della popolazione globale in complessivo aumento e di riduzione dell'impatto ambientale delle soluzioni commercializzate sempre più performanti.

Il successo del Gruppo in un contesto globalizzato è finora stato possibile grazie a un'attenta crescita che guarda al costo del lavoro del Paese in cui il Gruppo investe e alla volontà di mantenere la manodopera esistente. Il Gruppo LU-VE ha sviluppato la propria organizzazione a partire dalle competenze e professionalità disponibili localmente presso i Paesi nei quali sono presenti i propri stabilimenti produttivi.

Nel 2019 la percentuale di *senior manager* presenti presso le varie sedi del Gruppo provenienti dalle comunità locali di riferimento è pari all'89,2%, senza variazioni rispetto al dato 2018. Con l'obiettivo di uniformare tale informativa a livello di Gruppo, è stata valutata una variazione alla metodologia di calcolo di tale indicatore che prevede l'inclusione dei soli dipendenti inquadrati come "Director". In questo modo tale dato risulta pari al 91,7%.

Un'attenzione alla crescita strategica che si rivolge in primis al proprio mercato di origine: il Gruppo LU-VE nasce in Italia e con la finalizzazione dell'acquisizione in questo ultimo anno degli stabilimenti di Alfa Laval dimostra, ancora una volta, di credere nella crescita economica italiana con uno sguardo verso il medio-lungo periodo.

"Al di là dei numeri penso che le aziende siano prima di tutto donne, uomini e idee: la nostra crescita è soprattutto il risultato dei nostri investimenti in capitale umano e in materia grigia, la nostra vera materia prima. Grazie all'iniziativa #ImpresaDay abbiamo avuto l'opportunità di valorizzare l'alta professionalità dei nostri collaboratori e i principi che ci accomunano all'interno di un'attività di successo."

Iginio Liberali, *Presidente del Gruppo LU-VE*

Dopo l'acquisizione, nel giugno 2018, della società statunitense **Zyklus Heat Transfer Inc**, che ha permesso al Gruppo di entrare nel mercato statunitense e rafforzare complessivamente la sua presenza commerciale, i progetti di crescita non sono terminati: nel 2019 viene finalizzata la più grande acquisizione mai realizzata, quella della divisione "**Air**" del Gruppo Alfa Laval, consentendo al Gruppo LU-VE di diventare uno dei tre principali operatori mondiali nel settore - e il secondo in Europa - e di consolidare il proprio posizionamento nei settori del *power gen* e degli evaporatori commerciali.

Nel corso dell'anno il Gruppo si è, inoltre, focalizzato sul consolidamento delle capacità produttive nei paesi in cui lo stesso già operava: a partire dalla messa a regime del raddoppio del proprio stabilimento produttivo a Gliwice, in Polonia, al trasferimento della sede cinese a Tianmen, che ha visto non solo l'ampliamento della superficie produttiva, ma anche la costruzione di spazi dedicati al dormitorio e alla mensa per i dipendenti. Anche a Bhiwadi, in India, Spirotech Heat Exchangers PVT

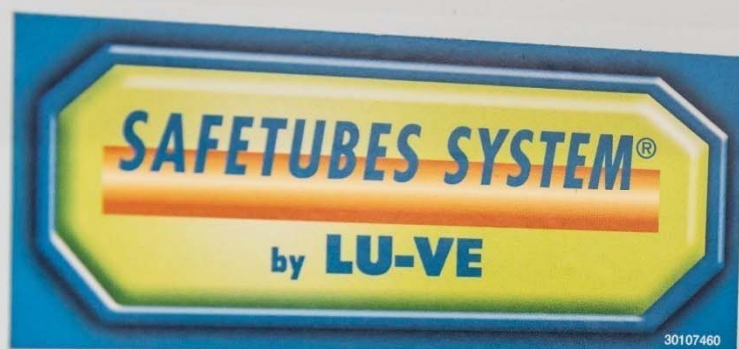
Ltd. ha consolidato la propria posizione tra i maggiori operatori mondiali nel campo degli apparecchi ventilati e ha avviato il proprio progetto di ampliamento tramite la costruzione di un nuovo stabilimento produttivo adiacente a quello attuale.

2.1.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019

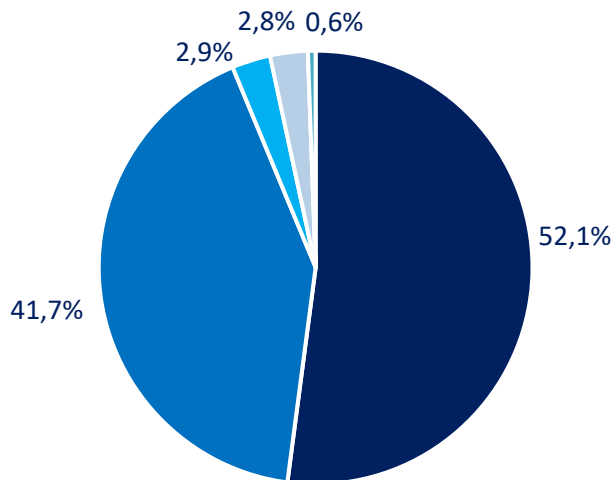
In linea con gli anni scorsi, anche nel 2019, le strategie di crescita - definite dal CdA della Capogruppo con il supporto delle prime linee del Gruppo e dei Comitati Direttivi delle Società controllate - sono state implementate operativamente dalle due Strategic Business Unit: *Cooling Systems* (per la commercializzazione degli apparecchi ventilati e dei condizionatori d'aria di precisione) e *Components* (per la commercializzazione degli scambiatori di calore ad aria e di porte di vetro speciali per banchi e vetrine refrigerate).

Complessivamente, la struttura commerciale del Gruppo è composta da risorse interne, dislocate sia presso filiali commerciali e uffici di rappresentanza, sia presso gli stessi siti produttivi. A queste si aggiungono agenti esterni - la cui collaborazione con il Gruppo è ormai consolidata - con un'approfondita conoscenza e competenza del portafoglio prodotti e del mercato di riferimento.

Nel 2019 i prodotti più commercializzati dal Gruppo LU-VE sono stati gli scambiatori di calore, seguiti dagli apparecchi ventilati. Anche per quanto riguarda le applicazioni, il Gruppo LU-VE riconferma un consistente impegno nel settore della refrigerazione e una leggera crescita nel settore del *power gen* e delle applicazioni industriali rispetto all'anno precedente.

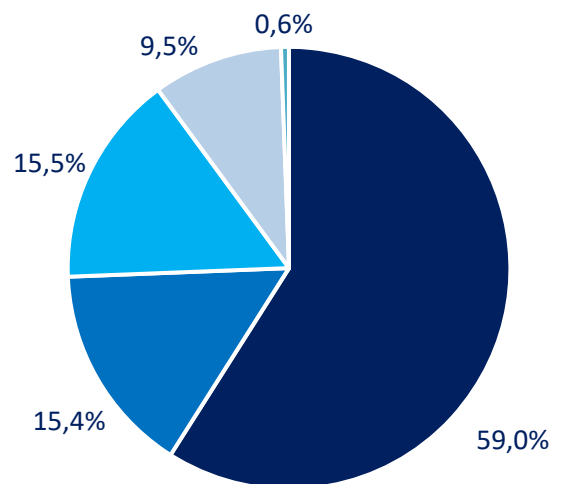


Ripartizione del fatturato per tipologia di prodotti, anno 2019



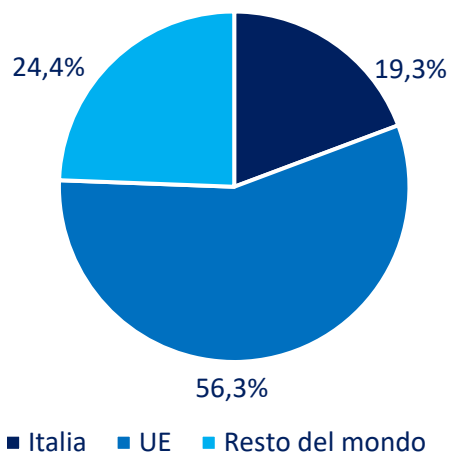
- Scambiatori di calore
- Apparecchi Ventilati
- Close Control
- Porte
- Altro

Ripartizione del fatturato per segmento, anno 2019



- Refrigerazione
- Condizionamento
- Applicazioni Speciali
- Power Gen /Applicaz.Industriali
- Altro

Ripartizione del fatturato per area geografica, anno 2019



- Italia
- UE
- Resto del mondo

2.2 DONNE, UOMINI E IDEE

2.2.1 COME PROMUOVIAMO LA CRESCITA DELLE NOSTRE PERSONE

La visione strategica del Gruppo vede come motore trainante e punto di forza lo sviluppo professionale e umano delle sue persone, che con le loro idee, competenze, capacità e diversità alimentano il vantaggio competitivo dell'azienda.

Le acquisizioni e le espansioni che hanno caratterizzato il Gruppo negli ultimi anni pongono nuove sfide nella gestione delle risorse umane in continuo aumento. Il 2019 è stato l'anno in cui gli obiettivi di armonizzazione delle politiche del personale – dalle assunzioni, alla valutazione delle *performance*, alle modalità di gestione della formazione – sono stati raggiunti: è stata definita una **politica di gestione delle risorse umane a livello di Gruppo**. Tale politica, volta a declinare operativamente i valori chiave già espressi nel Codice Etico di Gruppo e promuovere l'adozione di un approccio omogeneo, è stata presentata durante l'ultimo Group HR Meeting e condivisa con tutta la struttura HR di gruppo allo scopo di darle applicazione locale e diffusione all'interno delle singole strutture organizzative.

HR LU-VE GROUP POLICY

La definizione di una politica di gestione delle risorse umane comune a tutto il Gruppo LU-VE ha l'obiettivo primario di riconoscere l'importanza strategica che le persone LU-VE rappresentano per il percorso di crescita aziendale.

Gli obiettivi connessi alla gestione delle risorse umane a cui il Gruppo LU-VE attribuisce la massima importanza e promossi con la nuova politica coprono diverse dimensioni del benessere e crescita professionale:

- Ottimizzare il processo di ricerca e selezione per attrarre ed assumere le migliori figure professionali
- Garantire ottimi programmi di formazione a tutti i dipendenti per lo sviluppo di competenze sia teoriche che pratiche
- Creare un ambiente lavorativo che favorisca lo scambio di culture e competenze
- Realizzare percorsi di valutazione delle performance lavorative
- Mantenere la corretta gestione dei salari e delle remunerazioni
- Rispettare la legislazione dei paesi in cui operano le società del Gruppo
- Impedire qualsiasi episodio di discriminazione, ovvero relativi a orientamento politico, professione religiosa, posizione sindacale, etnia, orientamento sessuale e alla protezione dei dati personali
- Preservare la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti

Nel corso del 2019, la Direzione Risorse Umane del Gruppo ha continuato il progetto di adozione di un sistema di **valutazione delle performance** omogeneo: nel 2018 era stato avviato il processo di sviluppo di un sistema di MBO (*Management by Objectives*) – per le funzioni dirigenziali e manageriali – comune presso tutte le società del Gruppo. Nel corso del 2019, sono stati mappati tutti gli obiettivi specifici su una piattaforma online dedicata ed è stata definita l'architettura del sistema che prevede la presenza di obiettivi strategici aziendali, ossia *Company Target* correlati anche alle *performance*

economiche del Gruppo, poi declinati in obiettivi individuali sulla base dei progetti di competenza del collaboratore. Il nuovo modello MBO è operativo dal 2019 e troverà applicazione completa anche nelle nuove società del Gruppo nel corso del 2020 con l'inserimento delle nuove società che saranno a sistema, quali Zyklus, Air Hex Alonte e Fincoil.

Nel 2019 è stato avviato il progetto di **mappatura delle posizioni e delle competenze** del personale presso tutte le società del Gruppo in funzione delle esigenze per ciascun ruolo aziendale. Tale mappatura fornisce una fotografia complessiva dell'organico di Gruppo e delle competenze disponibili. La valutazione permetterà di definire piani di formazione efficaci rispetto le strategie di crescita del Gruppo, delle politiche retributive equilibrate e opportune in confronto al mercato di riferimento e agli equilibri interni e un adattamento dell'organizzazione coerente con le strategie di sviluppo del Gruppo.

Il Gruppo ha inoltre avviato un processo per estendere la valutazione delle *performance* per tutti i lavoratori, compresi impiegati e operai. In funzione della numerosità delle persone coinvolte, il progetto procederà con tappe progressive, a partire dalle società più complesse dal punto di vista organizzativo, per poi gradualmente estendersi a tutte le società del Gruppo. L'avvio è previsto dal mese di maggio 2020, con l'obiettivo di completarlo entro la fine dell'anno.

Con l'obiettivo di assicurare un adeguato coinvolgimento delle persone nella vita del Gruppo, è proseguito il percorso finalizzato allo sviluppo di una comunicazione organica all'interno di tutte le società del perimetro, sia commerciali sia produttive. Nel novembre del 2019 è stata pubblicata la prima Newsletter, cartacea e online, tra le sedi italiane: un punto di incontro per rendere partecipi tutti i dipendenti del mondo LU-VE, per coinvolgere e creare consapevolezza dei traguardi, degli obiettivi e delle iniziative del Gruppo. Conclusasi la fase "pilota" in italiano, che ha visto la pubblicazione di notizie sia di business sia di iniziative in campo sociale, è prevista l'estensione a una nuova versione – in lingua inglese - per raggiungere tutti i collaboratori nei vari stabilimenti del Gruppo.

LE PERSONE DEL GRUPPO LU-VE PER VENEZIA

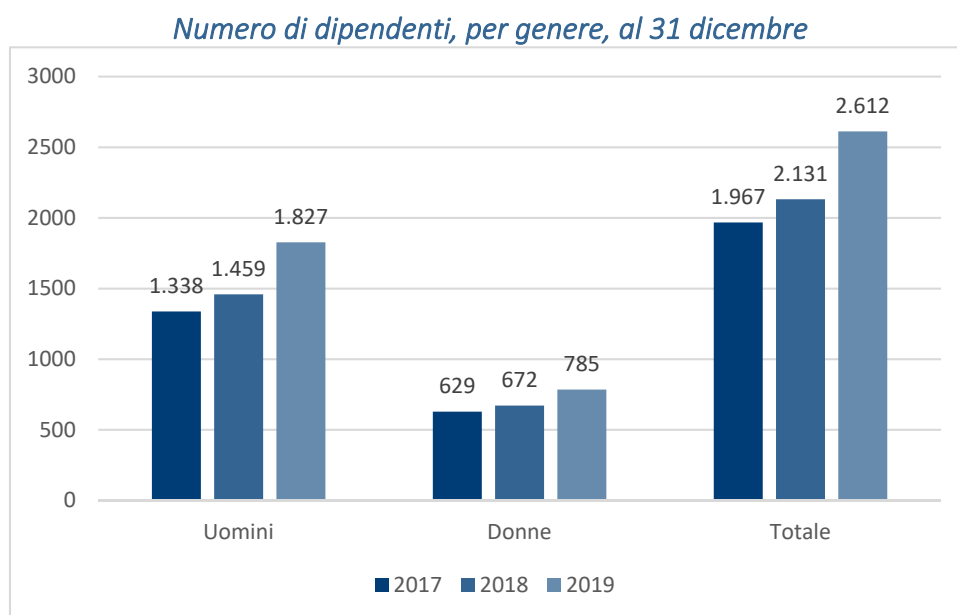
A seguito delle inondazioni che hanno sommerso Venezia nel novembre del 2019, tutte le sedi italiane del Gruppo LU-VE hanno deciso di partecipare all'iniziativa promossa da Confindustria Veneto e Confindustria Venezia per raccogliere fondi e aiutare la città a far fronte agli ingenti danni causati dai forti maltempi.

I dipendenti del Gruppo hanno potuto, quindi, decidere di donare il corrispondente di un'ora del proprio lavoro alla città. L'azienda si è inoltre impegnata a raddoppiare il ricavato raccolto, versando a favore della città di Venezia una cifra corrispondente all'ammontare complessivo donato dai dipendenti.

2.2.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019²

Al 31 dicembre 2019 il Gruppo LU-VE è composto da **3.169 collaboratori**³, di cui 2.612 dipendenti. L'aumento di dipendenti nell'ultimo anno è dovuto principalmente all'acquisizione della divisione Air del gruppo Alfa Laval, circa 400 nuovi collaboratori, e all'importante crescita del plant produttivo polacco con circa 150 assunzioni effettuate.

Tra la popolazione dipendente, il 30% sono donne. Il divario di genere è dovuto principalmente alla peculiarità del business che, specialmente negli anni passati, ha attratto prevalentemente figure professionali maschili.



² Le percentuali potrebbero non totalizzare il 100% a causa di arrotondamenti.

³ Oltre ai dipendenti, tra i collaboratori sono presenti anche i lavoratori in somministrazione e i contractors.

Complessivamente, nel 2019, il 60% del personale del Gruppo LU-VE rientra in una fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il 20% ha meno di 30 anni.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE			
	2017	2018	2019
Dirigenti	2%	2%	1%
Uomini	100%	97%	97%
Donne	0%	3%	3%
Quadri e impiegati	27%	27%	31%
Uomini	65%	65%	66%
Donne	35%	35%	34%
Operai	71%	71%	68%
Uomini	68%	69%	71%
Donne	32%	31%	29%

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ			
	2017	2018	2019
Dirigenti	2%	2%	1%
Meno di 30 anni	0%	0%	0%
30-50 anni	45%	54%	44%
Più di 50 anni	55%	46%	56%
Quadri e impiegati	27%	27%	31%
Meno di 30 anni	20%	22%	17%
30-50 anni	65%	63%	65%
Più di 50 anni	15%	15%	17%
Operai	71%	71%	68%
Meno di 30 anni	25%	25%	22%
30-50 anni	58%	56%	57%
Più di 50 anni	17%	19%	21%

Al 31 dicembre 2019, il Consiglio di Amministrazione risulta composto da 12 membri, di cui 3 donne.

4

NUMERO DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE, AL 31 DICEMBRE			
	2017	2018	2019
Uomini	10	9	9
Donne	3	3	3
NUMERO DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER FASCE DI ETÀ, AL 31 DICEMBRE			
	2017	2018	2019
Meno di 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	4	3	1
Più di 50 anni	9	9	11
Totale	13	12	12

Nel 2019, l'84% dei dipendenti del Gruppo ha un contratto a tempo indeterminato.

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE									
	Contratto a tempo indeterminato			Contratto a tempo determinato			Totale		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Uomini	1.152	1.223	1.554	186	236	273	1.338	1.459	1.827
Donne	556	596	651	73	76	134	629	672	785
Totale	1.708	1.819	2.205	259	312	407	1.967	2.131	2.612

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E REGION									
	Contratto a tempo indeterminato			Contratto a tempo determinato			Totale		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Italia	718	734	974	43	45	14	761	779	988
Paesi UE	536	573	775	216	267	292	752	840	1.067
Paesi Extra UE	454	512	456	0	0	101	454	512	557
Totale	1.708	1.819	2.205	259	312	407	1.967	2.131	2.612

⁴ Per maggiori informazioni relative al Consiglio di Amministrazione si faccia riferimento alla Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari 2019 del Gruppo LU-VE.

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE									
	Full-time			Part-time			Totale		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Uomini	1.327	1.449	1.814	11	10	13	1.338	1.459	1.827
Donne	579	611	711	50	61	74	629	672	785
Totale	1.906	2.060	2.525	61	71	87	1.967	2.131	2.612

Con riferimento alla differenza tra il salario base e tra la retribuzione delle donne rispetto a quello degli uomini, i dati indicati nella tabella sotto riportata sono difficilmente confrontabili in funzione della presenza di inquadramenti e mansioni molto diversi e della differente numerosità di uomini e donne, in particolare per la società del Gruppo Spirotech dove la componente femminile ricopre funzioni molto diverse rispetto ai colleghi uomini della stessa categoria.

RAPPORTO TRA IL SALARIO BASE DI DONNE E UOMINI IN PERCENTUALE ⁵									
	Dirigenti			Quadri e impiegati			Operai		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Italia	-	63,6	71,7	77,3	79,2	78,6	99,3	97,8	101,9
Paesi UE	-	-	-	69,1	71,4	72,5	89,2	67,4	69,2
Paesi Extra UE	-	-	-	77,9	92,6	107,9	87,9	127,2	148,3

RAPPORTO TRA LA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA ⁶ DI DONNE E UOMINI IN PERCENTUALE									
	Dirigenti			Quadri e impiegati			Operai		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Italia	-	53,8	65,0	75,0	76,4	76,6	92,0	93,8	99,6
Paesi UE	-	-	-	66,1	71,6	70,9	97,1	75,3	71,1
Paesi Extra UE	-	-	-	75,1	87,1	97,9	91,8	126,2	138,5

Con riferimento alla formazione, ogni dipendente ha la possibilità di svolgere corsi di formazione, sia tecnica sia manageriale. Il programma dei corsi è studiato per fornire a tutti gli strumenti e le

⁵ Sono escluse dal calcolo del rapporto percentuale tra salari base e remunerazioni le 3 società commerciali del Gruppo costituite nel corso del 2019 e situate a Breda, Mosca e Dubai, in quanto i dati non sono attualmente disponibili. Il Gruppo si impegna ad includerle nel perimetro di rendicontazione di tale informativa a partire dal prossimo anno di reporting.

⁶ Remunerazione complessiva: salario lordo al quale vengono aggiunti importi variabili annualmente, ad esempio bonus in denaro ed azioni disponibili legati alla *performance* individuale e/o alla produttività aziendale e tutti gli elementi addizionali al salario aventi carattere di non estemporaneità.

competenze necessarie a svolgere le proprie attività in coerenza con gli obiettivi e con i valori aziendali.

Oltre agli interventi formativi di carattere individuale, mirati a completare e integrare competenze tecniche e specialistiche dei singoli dipendenti, sono state organizzate iniziative di formazione *ad hoc* per specifici ruoli aziendali.

Nel 2019, il Gruppo LU-VE ha erogato complessivamente 36.992 ore di formazione per i propri dipendenti. Nel 2019 i programmi di formazione sono stati dedicati per la maggior parte allo sviluppo di una cultura diffusa in materia di salute e sicurezza. Altri corsi hanno riguardato tematiche specifiche per la propria mansione e tematiche ambientali, come la gestione energetica e programmi di sviluppo manageriale. Considerando la sempre maggiore internazionalizzazione del Gruppo, in ogni azienda sono stati organizzati dei corsi di lingua straniera volti ad agevolare la comunicazione interaziendale.

ORE MEDIE PRO-CAPITE DI FORMAZIONE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI						
	Uomini			Donne		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ore medie pro-capite di formazione	15,2	14,4	15,5	12,3	10,6	11,1

	Dirigenti			Quadri e impiegati			Operai		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ore medie pro-capite di formazione	16,5	14,0	16,2	23,0	22,5	21,1	10,9	9,7	11,0

2.3 BENESSERE DELLE NOSTRE PERSONE

2.3.1 COME ASSICURIAMO IL BENESSERE DELLE NOSTRE PERSONE

La qualità dell'ambiente di lavoro è strettamente correlata al benessere delle persone. Con l'obiettivo di massimizzare il valore generato per le proprie persone, anche nel corso del 2019 il Gruppo LU-VE ha condotto un insieme di iniziative volte a migliorare la salute e la sicurezza presso i luoghi di lavoro e promuovere il *welfare* aziendale.

La **politica di gestione delle risorse umane a livello di Gruppo**, formalizzata nel 2019, intende definire un insieme di linee guida comuni per promuovere una cultura della sicurezza fondata sulla consapevolezza, sulla prevenzione dei rischi e sulla diffusione di comportamenti responsabili a tutti i livelli dell'organizzazione, per prolungare, efficientare e migliorare la vita lavorativa delle persone all'interno del Gruppo.

Tale politica rappresenta un ulteriore passo verso lo sfidante **obiettivo di "zero infortuni"**.

LU-VE: QUINTA PER CULTURA E CARRIERA AZIENDALE

L'ITQF - Istituto tedesco di qualità e finanza ha stilato un rapporto che elenca le migliori 300 aziende in cui lavorare in Italia. Nell'edizione 2019, LU-VE S.p.A. si posiziona al **5° posto** nella categoria Industria Meccanica.

Lo studio ha preso in esame le 2.000 aziende italiane con il maggior numero di dipendenti e ne ha analizzato due macrocategorie di indicatori: la **cultura aziendale**, che si articola in clima di lavoro, sostenibilità, valori aziendali, orientamento al cliente e welfare aziendale, e la **carriera**, che comprende network di carriera, sviluppo professionale, prospettive di crescita, incentivi e riqualificazione.

L'analisi ha visto l'utilizzo del "social listening", una metodologia per raccogliere tutti i frammenti di testi online che contengano almeno un riferimento sul datore di lavoro analizzato e infine creare una classifica in base ai due criteri principali, cultura aziendale e carriera.



Per quanto le responsabilità in tema di sicurezza siano delegate alle singole Società, nell'ambito della promozione del "Make One Company - Make One Culture", il Gruppo ha proseguito, con il supporto di una società terza specializzata, l'attività di **analisi delle modalità di gestione dei temi di salute e sicurezza** avviata nel 2018, in aggiunta agli *audit* – interni ed esterni - già realizzati nell'ambito delle certificazioni ISO 45001/OHSAS 18001 sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'analisi ha permesso di evidenziare un insieme di azioni puntuali per aumentare il benessere dei lavoratori e mitigare il rischio di salute e sicurezza per specifiche mansioni e determinati ambienti di lavoro, che saranno condotte entro il 2020 in funzione della priorità. Tali valutazioni hanno altresì permesso di individuare alcune aree di miglioramento progettuali nell'ambito della costruzione del nuovo stabilimento in Polonia.

Gli audit periodici attualmente condotti con il supporto di professionisti esterni, nei prossimi anni saranno svolti da parte personale del Gruppo LU-VE con l'obiettivo di formare un gruppo di auditor interni per la standardizzazione dei processi di audit relativi a sicurezza, salute e ambiente in tutti gli stabilimenti.

Con l'obiettivo del Gruppo di promuovere la salute e la sicurezza di tutti i propri dipendenti e collaboratori, nel 2019 si è dato avvio a un **progetto di integrazione e omogeneizzazione** della gestione dei processi legati agli aspetti di salute, sicurezza e ambiente. Il progetto intende migliorare ulteriormente il monitoraggio degli indicatori di prestazione, il comfort lavorativo in tutti gli stabilimenti e quindi promuovere una maggiore efficienza di produzione, con conseguente aumento della produttività.

Lo sviluppo di un modello di gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza comune a tutto il Gruppo viene promosso altresì attraverso l'adozione di un **modello organizzativo** certificato secondo i nuovi standard internazionali relativi alla salute e sicurezza sul lavoro **ISO 45001**, certificazione ottenuta per lo stabilimento SEST di Limana (BL), in Veneto, e già in possesso dello stabilimento italiano di Air Hex Alonte, acquisita nel corso dell'anno. In continuità con la progressiva armonizzazione di tutti gli stabilimenti del Gruppo, anche l'acquisita Fincoil in Finlandia ha avviato le procedure per l'ottenimento della certificazione ISO in materia di salute e sicurezza (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI").

Nello specifico, nel corso del 2019, sono stati portati all'attenzione nuovi elementi per la definizione di un **piano di miglioramento organizzativo e tecnico**, a partire da una valutazione sui temi di salute, sicurezza e ambiente nei siti italiani, con l'obiettivo finale di creare linee guida e strategie di Gruppo.

Le **valutazioni sanitarie del personale** sono state condotte in tutte le società, secondo quanto previsto dalle normative vigenti e dalle proprie procedure interne ed attivando, anche negli stabilimenti situati in Paesi dove non risulta obbligatorio, e sono stati definiti protocolli sanitari comprendenti esami specifici per monitorare lo stato di salute di tutti i lavoratori. Alcune società del Gruppo hanno inoltre predisposto un protocollo di welfare aziendale per il monitoraggio di condizioni generali di salute non direttamente riferibili all'ambiente di lavoro.

LA SALUTE E LA SICUREZZA IN ITALIA

In Italia - dove si concentra circa il 38% della popolazione dipendente del Gruppo - sono state condotte alcune iniziative di particolare rilievo nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori.

Monitoraggio dello stato di salute

Nel 2019 il programma di salute e sicurezza implementato negli anni passati è stato ulteriormente intensificato: con l'obiettivo primario di prevenire eventuali rischi in materia di salute e sicurezza dei dipendenti e non agire solo contestualmente al verificarsi di situazioni critiche, sono state indagate potenziali fonti di rischio e le relative mansioni che possono esservi esposte quotidianamente. Il programma prevede così una serie di indagini annuali o biennali sullo stato di salute dei propri dipendenti, svolgendo esami clinici specifici volti alla prevenzione.

Valutazione degli ambienti di lavoro e del microclima

Parte integrante del continuo monitoraggio della salute dei dipendenti è inoltre la valutazione del microclima e la mitigazione del rischio chimico. Nel 2019, ad esempio, a seguito di una valutazione di rischio specifica conclusa nel 2018, il Gruppo ha stanziato fondi destinati al miglioramento del comfort nell'ambiente di lavoro, come l'installazione di moderni sistemi per il raffrescamento degli stabilimenti produttivi, nello specifico nella zona dei forni sia in Italia sia in

altre sedi europee. Sempre nel corso del 2019 è stata finalizzata la valutazione delle azioni mirate da implementare per migliorare l'ergonomia e minimizzare i rischi derivanti dall'esposizione dei collaboratori ai movimenti ripetitivi, alla movimentazione dei carichi e alle posture scorrette.

Valutazione dello stress da lavoro correlato

Dal 2014 il Gruppo monitora l'andamento dell'assenteismo e associa tali dati alla valutazione del rischio specifico attivando in questo modo un sistema atto a verificare l'esposizione dei collaboratori allo stress da lavoro correlato (monitoraggio svolto a partire dal 2010 per le aziende italiane). Nel 2020 proseguirà il ciclo di monitoraggio della popolazione aziendale per il biennio 2018-2020 che vede coinvolti sia lavoratori diretti sia indiretti suddivisi per gruppi omogenei. Il sistema di monitoraggio, basato sulle linee guida pubblicate dall'INAIL e condiviso con i rappresentanti dei lavoratori, ha previsto la misurazione degli indicatori dello stress da lavoro correlato per i dirigenti aziendali. Alla base di tale scelta vi è il principio secondo il quale la categoria dei dirigenti può avere un ruolo attivo nella gestione e nella mitigazione dello stress da lavoro correlato di tutta la popolazione aziendale contribuendo alla promozione di un ambiente lavorativo sereno ed equilibrato.

IL GRUPPO LU-VE DAVANTI A UN'EMERGENZA SANITARIA GLOBALE

Il Gruppo segue con particolare attenzione gli sviluppi della diffusione del Coronavirus e ha adottato tutte le misure di controllo e prevenzione necessarie, di concerto con le autorità locali e le rappresentanze sindacali, presso tutti le sedi coinvolte.

Presso tutte le sedi è stato incentivato con grande successo lo smart working degli impiegati, per tutte le funzioni in grado di svolgere la loro attività mediante tale modalità, consentendo in tal modo una riduzione molto importante della presenza di personale negli uffici anche prima che ciò venisse richiesto dai recenti decreti.

IL NOSTRO MODELLO PER LA GESTIONE E RIDUZIONE DEI RISCHI

L'impegno del Gruppo LU-VE verso la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è proseguito nel 2019 con la formalizzazione della politica di gestione delle risorse umane. La politica rinnova l'obiettivo del Gruppo di preservare la salute e sicurezza dei dipendenti attraverso misure preventive e protettive adeguate, la corretta applicazione delle procedure aziendali già in essere e l'erogazione di corsi di formazione e di sensibilizzazione.

Tale strategia si allinea alle attività già messe in campo dalle società del Gruppo, focalizzate sia sul controllo e sul rispetto della legislazione vigente che sulla continua ricerca delle iniziative di miglioramento in grado di mitigare gradualmente i rischi connessi alla sicurezza sul lavoro.

Al fine di rafforzare il modello di gestione dei rischi già messo in campo dal Gruppo, nel 2019, è stato inoltre avviato un processo per la predisposizione di una metodologia comune a tutte le società di valutazione dei rischi correlati alla salute e sicurezza sul lavoro. Il progetto verrà gradualmente implementato in ogni stabilimento del Gruppo, anche laddove non sussista tale obbligo e consentirà di poter confrontare agevolmente i livelli di rischio omogenei nei diversi

stabilimenti intraprendendo azioni di miglioramento già implementate in altri siti, per gli aspetti giudicati maggiormente critici. Il protocollo di valutazione dei rischi di Gruppo sarà operativo nel primo trimestre del 2020. Si prevede attraverso questo processo, quindi, di ottenere un maggior controllo del rispetto di aspetti legislativi nonché una omogeneizzazione della gestione di tali tematiche in tutti i siti. Il progetto include, oltre agli aspetti legati alla salute e sicurezza, gli aspetti ambientali, con l'obiettivo di ottenere un maggior controllo del rispetto anche di tali aspetti legislativi e una omogeneizzazione di gestione in tutti i siti.

Il nuovo modello per la valutazione dei rischi a livello di Gruppo, seguirà l'approccio precauzionale già adottato dal Gruppo rispetto a tali tematiche con l'obiettivo di mitigare i rischi connessi alla mancata osservanza delle procedure interne nonché della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il ruolo di coordinamento e supervisione svolto dal Gruppo rispetto ai rischi legati alla salute e sicurezza, si allinea infine con le attività operative di tutte le società produttive, alle quali è demandata l'adozione delle misure necessarie all'attuazione delle linee guida del Gruppo. Attraverso investimenti mirati specifici, le singole società hanno l'obiettivo in primis di assicurare il rispetto della normativa vigente nel Paese di riferimento. Controlli sistematici vengono inoltre effettuati a livello di sito su macchinari e attrezzature e vengono forniti ai collaboratori i Dispositivi di Protezione Individuale certificati. Inoltre, è regolarmente rispettato il regime lavorativo e di riposo dei dipendenti in conformità con la legislazione sul lavoro e altre normative contenenti le norme del diritto di lavoro del Paese di riferimento.

In questo contesto, ruolo centrale riveste inoltre il tema del monitoraggio degli infortuni, svolta sia a livello di singolo stabilimento produttivo sia a livello di Gruppo. Il controllo capillare e coordinato del monitoraggio degli infortuni, degli incidenti, dell'assenteismo, delle segnalazioni e dei mancati infortuni avviene con frequenza regolare e viene condiviso con il top management.

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro è, infine, oggetto di analisi a seguito delle fasi di acquisizione di nuove realtà produttive. Conclusi i processi di acquisizione, inoltre, il Gruppo avvia, in linea con gli altri aspetti, i processi di allineamento della gestione di tali tematiche e dei rischi ad esse connesse, per garantire un approccio uniforme e coordinato.

Con riferimento alla gestione dei rischi, nel corso del 2019, il Gruppo ha intrapreso azioni puntuali in tutti gli stabilimenti.

Sono state condotte, ad esempio, azioni dirette alla **massima riduzione possibile del rumore** all'interno di alcuni stabilimenti. Tale processo di attuazione di piani di miglioramento sarà implementato in ogni stabilimento, sulla base delle valutazioni di rischio predisposte con la metodologia di Gruppo.

Nel 2019, inoltre, gli stabilimenti del Gruppo si sono impegnati a ricercare soluzioni più efficaci, a livello tecnologico, per eliminare il rischio da movimentazione ripetuta e gravosa dei carichi. Sono stati inseriti, dove possibile, manipolatori e azzeratori di gravità e in altre realtà è stato attivato un turn over per ridurre l'esposizione; anche tale processo di attuazione di piani di miglioramento sarà implementato in ogni stabilimento sulla base delle valutazioni di rischio predisposte con la metodologia di Gruppo.

Per quanto riguarda la valutazione del rischio chimico e del relativo impatto ambientale, le società del Gruppo hanno valutato l'uso dei chemicals al fine di considerarne la possibile sostituzione con sostanze a minor impatto per l'ambiente ed a minor rischio per la salute dei lavoratori oltre all'introduzione di nuove tecnologie per migliorare ulteriormente gli ambienti di lavoro.

IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI NEL GRUPPO LU-VE

Sebbene la tutela dei diritti umani non sia emersa come un tema materiale, nel 2019 contestualmente all'aggiornamento dell'analisi dei rischi non finanziari il Gruppo ha proseguito le attività di monitoraggio di aspetti quali lavoro forzato minorile, discriminazione, diritti civili e violazione dei diritti umani, non solo presidiando tali tematiche all'interno degli ambienti di lavoro di tutte le società del Gruppo, ma chiedendo auto-certificazioni lungo la catena di fornitura. Anche con riferimento al 2019, il Gruppo non ha registrato casi di violazione di diritti umani né derivanti dalle attività del Gruppo, né derivanti dai rapporti commerciali del Gruppo.

L'attenzione del Gruppo per tematiche relative ai diritti umani si è concentrata, nel corso del 2019, alla controllata indiana Spirotech Heat Exchangers PVT Ltd. ("Spirotech"). Consapevoli del fatto che il Gruppo LU-VE opera, tramite la controllata, in un contesto dove organizzazioni nazionali e internazionali hanno riservato una particolare attenzione a temi di sviluppo sociale e umano⁷, nel 2019 il Gruppo si è voluto focalizzare sulla valutazione dei propri stabilimenti in India. Con l'obiettivo preciso di diffondere gli standard europei di monitoraggio di temi legati alla salvaguardia dei diritti umani a tutte le sedi del Gruppo, è stato svolto un HSE Assessment presso la società indiana, che non ha evidenziato casi di violazione dei diritti umani e ha confermato il basso rischio legato a tali tematiche. A conferma della volontà di prevenire qualsiasi tipo di violazione, nella sede di Bhiwadi è stato predisposto e formalizzato un Comitato dedicato unicamente al monitoraggio di eventuali casi di Sexual Harassment sul luogo di lavoro.

Alle attività di assessment svolte dal Gruppo, si aggiungono infine le periodiche ispezioni e valutazioni da parte dei propri clienti, appartenenti in alcuni casi anche a gruppi internazionali che, come il Gruppo LU-VE, operano in tutto il mondo.

I BREAK FORMATIVI

Nel 2018, la Commissione Nazionale Salute e Sicurezza di Federmeccanica-Assistal, Fiom-Fim-Uilm identificava nei "break formativi" una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori in tema sicurezza e ha introdotto tale approccio nella Linea Guida nazionale, la cui applicazione nel comparto metalmeccanico sarebbe stata periodicamente verificata e monitorata. Nel 2019, sono stati effettuati 6 Break Formativi presso la sede di Uboldo che hanno visto la partecipazione di circa 250 dipendenti su temi ambientali ed energetici.

I "break formativi" sono un approccio nato e sviluppato presso tutte le Società italiane del Gruppo, che consiste in brevi incontri di formazione (15-30 min) effettuati durante l'orario di lavoro per piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza, con particolare riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature e sostanze utilizzate

⁷ "Business & Human Rights Ambitions and Actions in India. A primer for WBCSD members doing business in India", (2019) WBCSD, Confederation on Indian Industry, II-ITC Centre of Excellence for Sustainable Development

e alle relative procedure operative di sicurezza. Tali interventi, basati sul coinvolgimento attivo dei lavoratori, intendono favorire il miglioramento continuo e la diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione.



LE RELAZIONI SINDACALI

Il confronto costruttivo con i sindacati dei lavoratori è di centrale importanza per creare un ambiente lavorativo basato sul dialogo e sull'ascolto delle persone.

Gli accordi formali di salute e sicurezza con i sindacati sono soggetti alle leggi all'interno dei Paesi in cui il Gruppo opera. In Italia, il 100% dei dipendenti è coperto da accordi formali in termini di salute e sicurezza. In Cina non sono presenti accordi con i sindacati nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, ma la controllata locale stipula un accordo interno con tutti i collaboratori che si occupano di gestire attività a rischio salute e sicurezza che prevede la formazione e sensibilizzazione sui rischi, la fornitura di dispositivi individuali di protezione, la cui applicazione viene periodicamente controllata, e lo svolgimento di controlli sanitari periodici. In Svezia è presente un accordo collettivo che copre il 100% della popolazione aziendale, firmato dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali, così come in Germania. Il resto dei Paesi all'interno dei quali opera il Gruppo non prevede questo genere di contrattazione.

Oltre al presidio degli aspetti correlati alla salute e sicurezza, il Gruppo è impegnato nello sviluppo di un **welfare aziendale**. L'erogazione dei *benefit* – prevista per alcune società del Gruppo e gestita direttamente dai singoli *HR Manager* - differisce di Paese in Paese a seconda delle esigenze e delle culture che operano all'interno del Gruppo. La Direzione Risorse Umane a livello di Gruppo presidia l'adozione dei *benefit* e opera per assicurare l'adeguatezza dei vari "pacchetti". I *benefit* vengono erogati a tutti i dipendenti, siano essi *full time* o *part time*, ad eccezione delle Società LU-VE HEAT EXCHANGERS (TIANMEN) (Cina), HEAT TRANSFER SYSTEMS (Repubblica Ceca) e SPIROTECH HEAT EXCHANGERS (India) le quali forniscono i *benefit* esclusivamente ai lavoratori *full time*.

I principali benefit del Gruppo LU-VE, 2019

	LU-VE S.p.A.	SEST S.p.A.	TECNAIR LV S.p.A.	THERMO GLASS DOOR S.p.A. (TGD)	HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o.	SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o.	"000" SEST-LUVE	SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED	LU-VE HEAT EXCHANGERS (CHANGSHU) LTD	LU-VE SWEDEN AB
Conciliazione vita privata - lavoro <i>(es. flessibilità orario, agevolazioni per i pendolari)</i>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Promozione di stili di vita sani <i>(es. abbonamento palestra)</i>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Supporto alle famiglie dei dipendenti <i>(es. borse di studio)</i>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Assicurazione medica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Il Gruppo LU-VE ha una grande storia di attenzione verso i figli dei dipendenti che hanno dimostrato, con le loro capacità e il loro impegno nello studio, di ottenere risultati eccellenti. Nel corso del 2019 sono state erogate complessivamente 33 borse di studio, ai figli dei dipendenti delle società italiane SEST, LU-VE, Manifold, Tecnair e TGD.

2.3.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019

Grazie ad un importante incremento nel numero di azioni di monitoraggio e valutazione della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché ad un aumento del numero di ore di formazione relative a tali tematiche, nel 2019 si è registrata una significativa diminuzione degli infortuni, pari al 32% a livello di Gruppo. Parallelamente, anche l'indice di gravità degli infortuni ha visto una diminuzione, pari al 42%.

INDICI INFORTUNISTICI ⁸ E TASSI DI ASSENTEISMO ⁹										
		Tasso di frequenza degli infortuni			Tasso di gravità degli infortuni			Tasso di assenteismo		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Italia	Uomini	19,5	23,8	12,8	609,5	539,0	386,4	4,4	4,9	4,5
	Donne	13,7	3,4	3,1	746,5	398,4	272,5	6,4	7,2	5,5
Paesi UE	Uomini	9,6	18,2	11,1	244,8	582,3	442,7	5,4	5,9	5,8
	Donne	17,1	20,5	16,4	512,8	1.152,8	314,8	9,4	8,9	8,8
Paesi Extra UE	Uomini	0,0	1,3	0,0	0,0	9,5	0,0	5,0	3,4	3,2
	Donne	0,0	11,0	0,0	0,0	170,5	0,0	5,5	2,1	2,2
Totale		11,1	14,7	8,6	373,9	496,5	290,1	5,7	5,4	5,1

Nel 2019 sono stati, inoltre, registrati 8 casi di infortuni relativi a lavoratori esterni, per cui è stato calcolato uno specifico tasso di frequenza pari a 4,9 per gli uomini, per un totale a livello di Gruppo di 4,7.

Nel 2019, infine, si sono registrati due presunti casi di malattia professionale, uno in Italia e uno in Svezia, prontamente gestiti dalle Società in accordo con le autorità locali competenti. Tenendo in considerazione i presunti casi, il tasso di malattia professionale¹⁰ risulterebbe essere quindi pari a 3,07 per le donne in Italia e 0,92 per gli uomini nei Paesi europei, per un valore complessivo di 0,48 a livello di Gruppo. Nei tre anni di rendicontazione non si sono registrati casi di infortuni fatali.

⁸ Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Indice di frequenza: numero di infortuni/ore lavorate*1.000.000
- Indice di gravità: numero di giornate perse per infortunio/ore lavorabili*1.000.000

Per i giorni persi si sono presi in considerazione i giorni del calendario a partire dal giorno successivo all'infortunio.

Per il calcolo del tasso di frequenza e di gravità degli infortuni del 2019 e 2018 non sono stati inclusi gli infortuni in itinere.

⁹ Il tasso di assenteismo è stato calcolato come riportato di seguito:

- Tasso di assenteismo: numero di giornate di assenteismo/giornate lavorabili*100

Le cause di assenza considerate sono: infortuni, malattie, assenze ingiustificate, sciopero e assenze per motivi sindacali.

¹⁰ Il tasso di malattia professionale è calcolato come il numero di casi di malattia professionale/ore lavorate*1.000.000

Nel corso del 2019, a fronte di una cessazione di 358 dipendenti, le persone assunte sono 503.

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE						
	Assunzioni			Cessazioni		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Uomini	317	316	374	237	228	275
Donne	121	123	129	63	105	83
Totale	438	439	503	300	333	358

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE DI ETÀ						
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Meno di 30 anni	246	213	168	146	123	115
30-50 anni	169	205	309	114	177	201
Più di 50 anni	23	21	26	40	33	42
Totale	438	439	503	300	333	358

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER REGION						
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Italia	80	66	60	40	46	60
Paesi UE	209	240	234	118	152	134
Paesi Extra UE	149	133	209	142	135	164
Totale	438	439	503	300	333	358

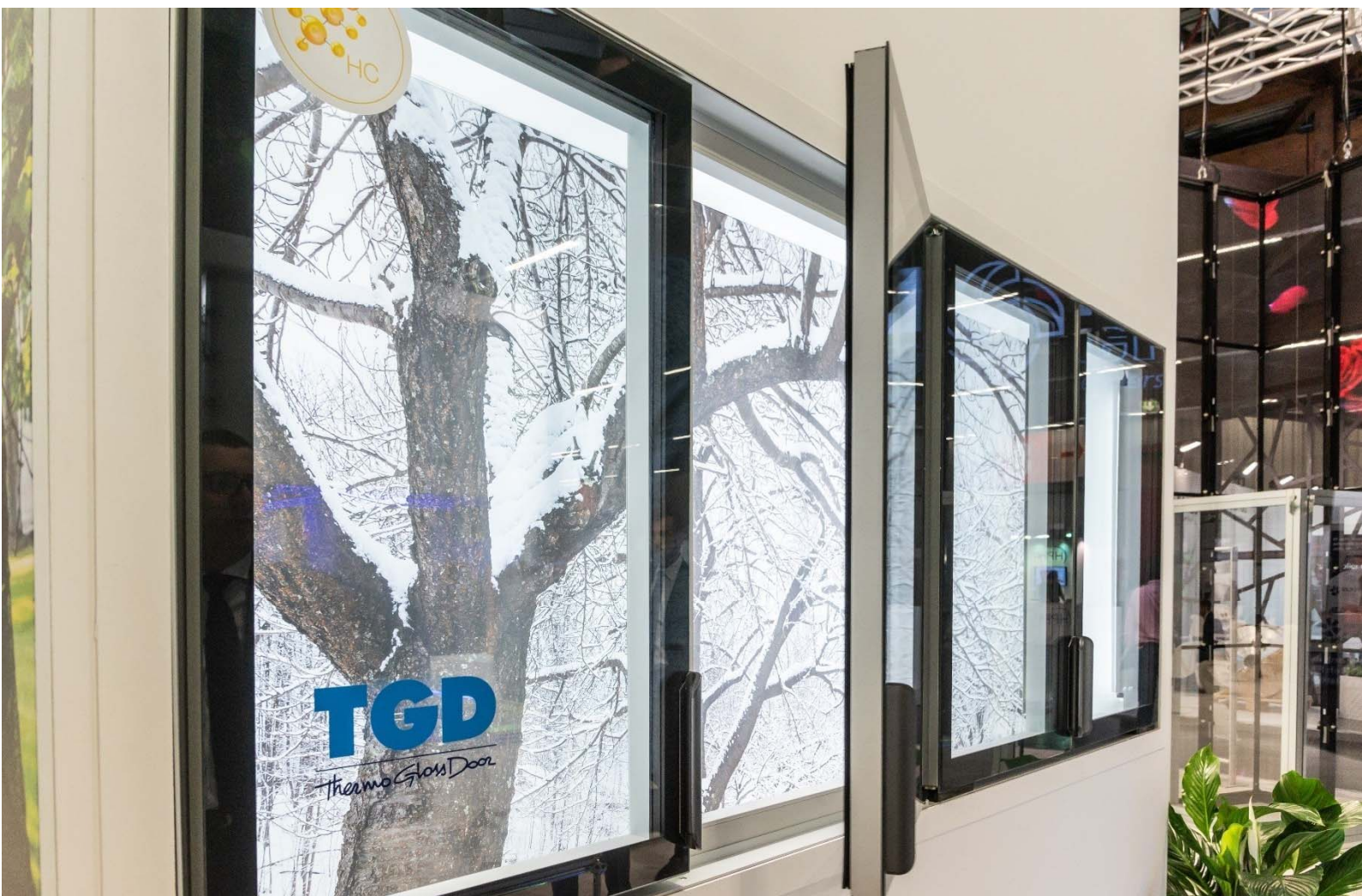
Il Gruppo LU-VE sostiene dal 2006 la Cooperativa Alfa attraverso il progetto “Come le scarpe nel frigorifero” con l’obiettivo di favorire l’inserimento lavorativo di persone con disabilità, in situazioni lavorative concrete che prevedono la partecipazione alla normale vita aziendale. Il lavoro, infatti, svolge una funzione terapeutica, favorendo il riconoscimento sociale del collaboratore e incrementando così l’autostima e la dignità personale. La collaborazione ormai consolidata ha permesso negli anni di integrare stabilmente alcune persone della Cooperativa in qualità di dipendenti presso il Gruppo. Dal 2006, la Cooperativa Alfa ha impiegato circa cinquanta lavoratori con disabilità, circa venti dei quali risultavano attivi in alcune delle società italiane del Gruppo a fine 2019.

Anche nel 2019, continua la collaborazione tra Tecnair, controllata del Gruppo, e Gaia Coop, una società di cooperativa sociale che per gli scorsi due anni ha fornito quadri elettrici alla società LU-VE, permettendo di valorizzare e sviluppare le competenze delle persone con difficoltà di inserimento in contesti tradizionali di lavoro, attraverso la collaborazione con la cooperativa.

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E USCITA PER GENERE						
	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Uomini	23,7%	21,7%	20,5%	17,7%	15,6%	15,1%
Donne	19,2%	18,3%	16,4%	10,0%	15,6%	10,6%
Tasso di turnover	22,3%	20,6%	19,3%	15,3%	15,6%	13,7%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E USCITA PER FASCE DI ETÀ						
	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Meno di 30 anni	53,4%	42,1%	31,8%	31,7%	24,3%	21,7%
30-50 anni	14,5%	16,7%	19,8%	9,8%	14,5%	12,9%
Più di 50 anni	6,8%	5,2%	5,0%	11,8%	8,2%	8,0%
Tasso di turnover	22,3%	20,6%	19,3%	15,3%	15,6%	13,7%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E USCITA PER REGION						
	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Italia	10,5%	8,5%	6,1%	5,3%	5,9%	6,1%
Paesi UE	27,8%	28,6%	21,9%	15,7%	18,1%	12,6%
Paesi Extra UE	32,8%	26,0%	37,5%	31,3%	26,4%	29,4%
Tasso di turnover	22,3%	20,6%	19,3%	15,3%	15,6%	13,7%

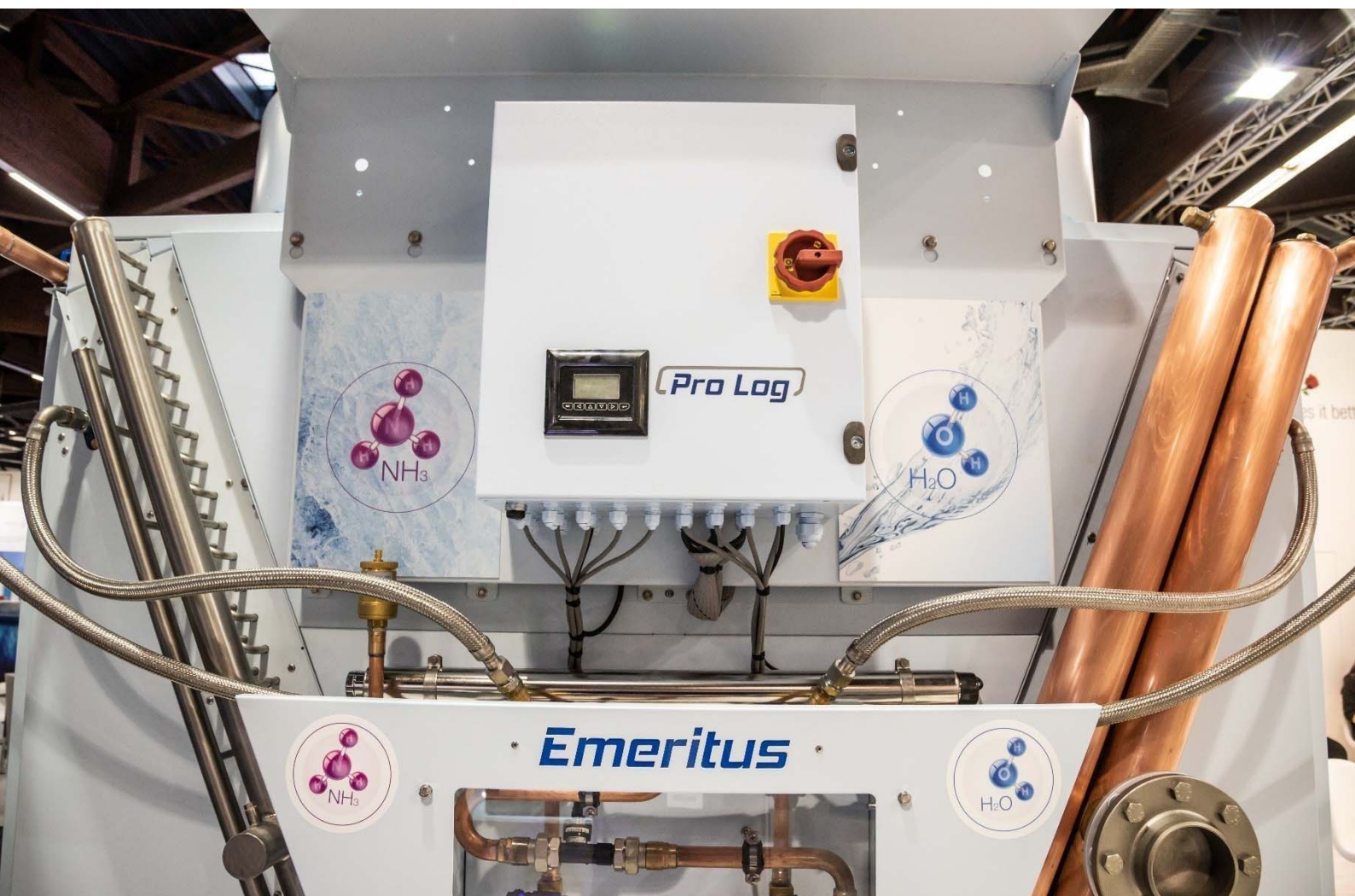


3. POSIZIONAMENTO DISTINTIVO

La richiesta di energia a livello mondiale è caratterizzata da due direttrici principali: da un lato le economie avanzate saranno caratterizzate da un leggero aumento dei consumi a causa della crescente digitalizzazione e da un aumento dell'efficienza, dall'altro, i paesi in via di sviluppo aumenteranno significativamente i consumi in funzione dei fenomeni di urbanizzazione e industrializzazione.

Riconoscendo la lotta ai cambiamenti climatici come una priorità sia per i settori in cui opera sia per l'umanità, il Gruppo, in qualità leader del mercato, intende continuare a promuovere la ricerca e sviluppo verso soluzioni ad alta efficienza e a ridotto impatto ambientale e favorire la diffusione di refrigeranti naturali.

In questa sezione saranno affrontate le modalità con le quali il Gruppo LU-VE intende distinguersi sul mercato, rispondendo alle esigenze del cliente (§ Orientamento al cliente) e sviluppando soluzioni innovative capaci di minimizzare gli impatti ambientali in fase di utilizzo (§ Soluzioni d'avanguardia). Nell'ultima sezione del presente capitolo invece vengono presentate le modalità con le quali il Gruppo gestisce il proprio *business*, nel rispetto dei regolamenti e dei propri valori (§ Etica commerciale).



3.1 ORIENTAMENTO AL CLIENTE

3.1.1 COME RISPONDIAMO ALLE ESIGENZE DEI CLIENTI

Il Gruppo LU-VE è costantemente impegnato nell'interpretare e anticipare le richieste presenti e latenti del mercato, trasformandole in prodotti tecnologicamente avanzati, all'avanguardia e capaci di prestazioni eccellenti e affidabili nel tempo. Assicurare il continuo miglioramento dei prodotti e dei servizi offerti per garantire la piena soddisfazione dei clienti è infatti uno degli obiettivi espressi nella *mission* e alla base della cultura del Gruppo.

Nel corso del 2019, il Gruppo ha proseguito l'attività di ricerca della massimizzazione delle prestazioni degli impianti, di riduzione dei costi di produzione e di funzionamento nell'arco dell'intero ciclo di vita. Con riferimento al servizio al cliente, le principali direzioni sulle quali si è concentrato l'impegno del Gruppo sono state l'ottimizzazione dei tempi di progettazione e l'aumento di una cultura comune verso la gestione del cliente.

Tali iniziative esprimono la volontà del Gruppo di essere un *partner* e un interlocutore privilegiato per il cliente fin dalla fase di progettazione, con l'obiettivo di realizzare soluzioni che siano allineate alle specifiche condizioni operative e capaci quindi di garantire le massime prestazioni. Il processo di *co-design* che prevede il coinvolgimento del cliente intende rispondere prontamente alle esigenze di funzionalità e affidabilità, nonché di contenimento dei costi complessivi del prodotto, con l'obiettivo finale di portare un vantaggio competitivo al cliente stesso.

Con l'obiettivo di sviluppare anno dopo anno un'attenzione verso il cliente comune tra tutte le società del Gruppo, è stato avviato un progetto di miglioramento e standardizzazione della metodologia di calcolo dei costi delle soluzioni offerte dal Gruppo. Concentrandosi maggiormente sulla *Business Unit Components* il progetto ha visto la collaborazione di diverse funzioni aziendali, dall'IT all'area vendite, e ha previsto la creazione di un *tool* dedicato, grazie al quale si avrà a disposizione un unico database capace di mappare le linee di produzione attive nei diversi siti produttivi, le tecnologie prodotte e i relativi prezzi di prodotti e componenti. In questo modo, il Gruppo intende assicurare una maggiore flessibilità e tempestività della consegna del prodotto, nonché promuovere un approccio di gestione del cliente omogeneo a livello di Gruppo potenziando le sinergie tra le diverse realtà produttive.

Tale innovazione risulta ancor più strategica per i prodotti speciali, per i quali l'Ufficio Tecnico lavora in sinergia con la Direzione Ricerca e Sviluppo ottimizzando così ogni singola fase dell'attività di *design* e progettazione.

Nel corso del 2019, inoltre, è proseguito il processo di ottimizzazione dei tempi di progettazione e consegna del prodotto al cliente finale con l'introduzione di **figure chiave tecniche per la gestione di prodotti speciali nella fase di progettazione**. Allo stesso modo, il processo di gestione delle offerte è stato ottimizzato per ridurre i tempi di evasione dell'ordine, attraverso il continuo perfezionamento di strumenti informatici per la configurazione automatica dei prodotti e la gestione delle "customizzazioni". Nel 2019, infine, è aumentata ulteriormente la percentuale di ordini coperti dal configuratore automatico, cresciuta del +49,8% rispetto al 2018, dato particolarmente positivo anche in funzione dell'importante risultato già raggiunto nel 2018 in cui tale dato aveva segnato un +26,7% rispetto al 2017.

Per riuscire, inoltre, a gestire una produzione sempre più internazionale e connettere in modo efficace le fasi di progettazione e produzione anche in siti geograficamente molto distanti tra loro è

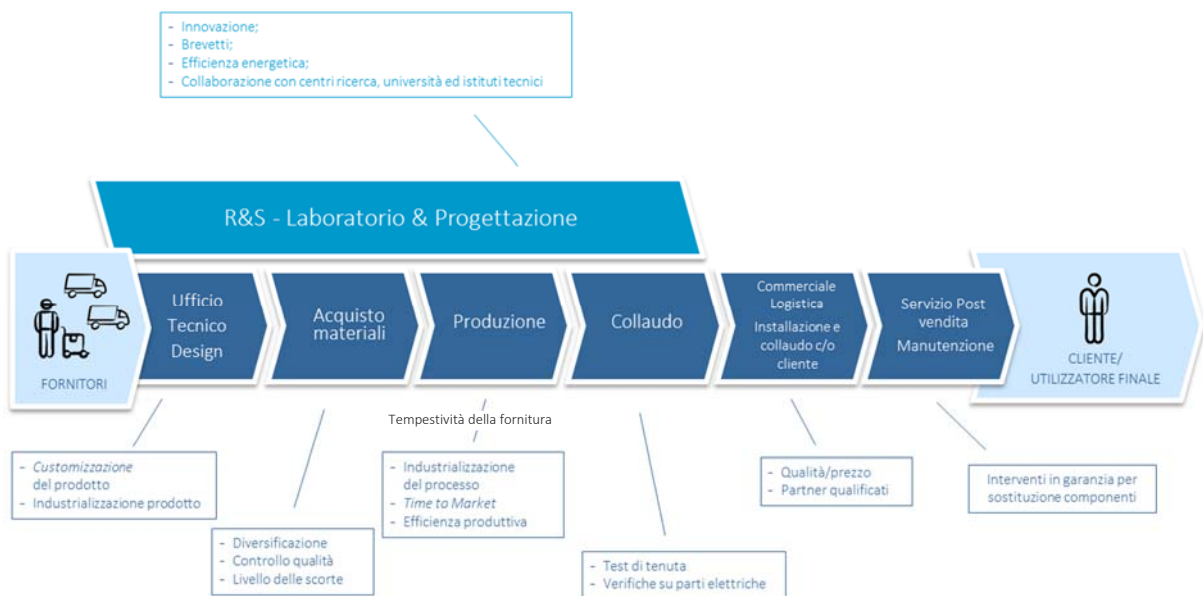
proseguita, nel 2019, l'implementazione della **piattaforma per la condivisione delle informazioni tecniche di prodotto**. La possibilità di condividere agevolmente e in maniera strutturata tali informazioni tra le diverse Società e i diversi siti consente una programmazione centralizzata, nonché un efficientamento dell'intero ciclo produttivo.

La cultura aziendale del Gruppo LU-VE contribuisce al successo dell'organizzazione che pone al centro l'attenzione verso il cliente attraverso la capacità di innovare e lo spirito di iniziativa, principi chiave per costruire un rapporto di fiducia duraturo.

Anche a valle delle acquisizioni, si conferma un'**organizzazione commerciale a matrice** – costituita da due divisioni, dette *Strategic Business Unit* – con centri di responsabilità per Paese ed esperti per specifiche linee di prodotto. Oltre ai prodotti standard già esistenti a catalogo, le competenze e le risorse interne consentono di sviluppare prodotti altamente personalizzati sulla base delle peculiarità e delle prestazioni di impianto richieste dal cliente.

Conclusa la progettazione e lo sviluppo della soluzione, viene redatta da parte della Direzione Progettazione, Ricerca e Sviluppo una guida dettagliata – *Installation and Maintenance Manual* – che contiene le specifiche tecniche e le spiegazioni sul corretto utilizzo della soluzione. In tale informativa vengono inoltre fornite le informazioni relative alla presenza di sostanze potenzialmente dannose per l'ambiente, alla sicurezza del prodotto e alle modalità di smaltimento e relativi impatti ambientali, in funzione delle normative applicabili. Il *Customer Service* della Direzione Commerciale è in ogni caso sempre a disposizione del cliente, per qualunque successiva esigenza di manutenzione e richiesta di assistenza.

Verso il cliente, le attività del Gruppo dall'inizio alla fine



LA QUALITÀ CONTROLLATA

I prodotti del Gruppo LU-VE vengono testati prima della loro immissione nel mercato. I controlli vengono effettuati nei laboratori del Gruppo LU-VE o presso i laboratori dei *partner* tecnici del Gruppo quali Università o centri accreditati. Per le categorie di prodotto ventilati, *close control* e vetrocamere, prodotti in Italia, il Gruppo effettua delle valutazioni di impatto sulla salute e la sicurezza. Nello specifico, vengono effettuate delle valutazioni di rischio relative alla sicurezza elettrica e ulteriori test di sicurezza in accordo con le direttive europee, quale ad esempio la “Direttiva Macchine 2006/42/EC” la quale si applica a tutti i macchinari immessi nel mercato europeo.

Grazie alle numerose *partnership* con i fornitori, il Gruppo è in grado di eliminare gran parte dei difetti di produzione compresi quei difetti definiti come “occulti” ovvero non rilevabili in fase di produzione e collaudo.

La ricorrenza di eventi di difettosità dei prodotti è stata storicamente molto contenuta, con un’incidenza che è da considerarsi fisiologica per il settore di attività. Nei casi in cui si sono accertate difettosità del prodotto, la Società del Gruppo coinvolta ha proceduto a concordare con il cliente le azioni correttive, attivando, ove necessario, le assicurazioni a tal fine stipulate. È proprio in relazione a problemi legati alla qualità dei prodotti che si determina la quasi totalità dei resi da clienti, che sono tipicamente relativi ad eventuali difetti che rendono il prodotto inidoneo all’uso entro il periodo di garanzia e non possono essere oggetto di riparazione presso il cliente stesso. L’entità dei resi per il 2019 si conferma pari allo 0,1% dei ricavi come per il 2018 e il 2017.

3.1.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019

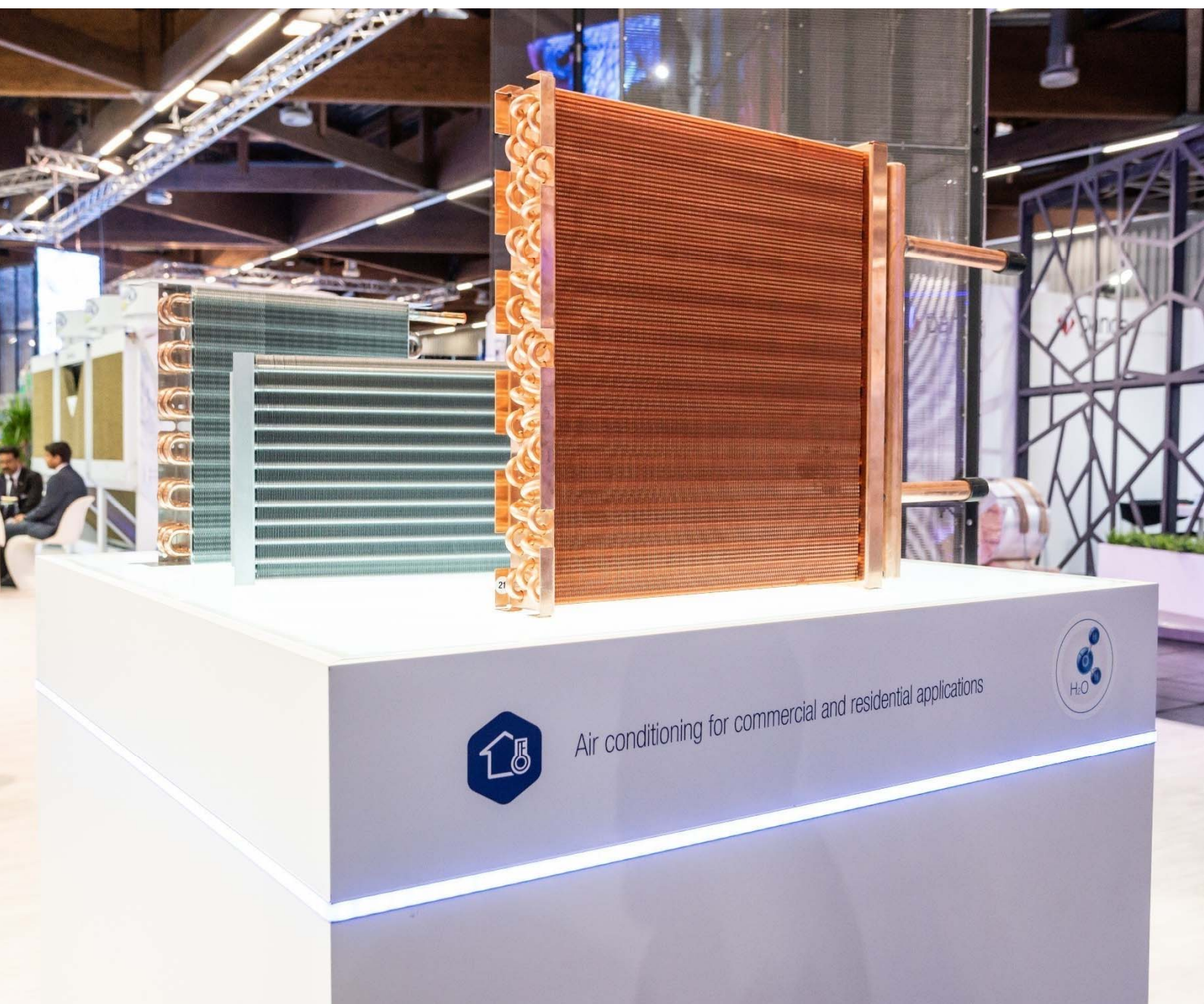
Il Gruppo monitora la soddisfazione da parte dei propri clienti attraverso analisi periodiche, i cui risultati sono finalizzati all’individuazione di soluzioni migliorative dell’offerta commerciale. In particolare, con l’obiettivo di assicurare un ascolto continuativo, in aggiunta alla relazione *one to one* tra cliente e referente commerciale, il Gruppo implementa un’**indagine di soddisfazione** almeno a cadenza biennale.

Nell’ultimo biennio, il Gruppo ha organizzato un *Customer Forum* in Russia che ha coinvolto alcuni tra i principali clienti. L’evento, svoltosi nel 2018, al quale ha aderito oltre l’82% degli invitati, ha permesso al Gruppo di confrontarsi rispetto alle esigenze dei mercati in cui opera e ai relativi prodotti, nonché ai sistemi di gestione della qualità del Gruppo e della società controllata russa. Durante l’evento, i partecipanti hanno inoltre preso parte a un tour guidato dello stabilimento produttivo della “OOO” SEST-LUVE grazie al quale sono entrati in contatto con la realtà tecnologica e produttiva del Gruppo. La possibilità di comprendere meglio i servizi offerti dal Gruppo è infine stata un elemento particolarmente apprezzato da parte dei clienti partecipanti.

HTS 2019: L'IMPEGNO NEL CUSTOMER CARE

Nel 2019, la *Business Unit Sales Components* del Gruppo si è focalizzata sul miglioramento dei servizi offerti ai propri clienti e, in particolare, sui tempi di *delivery* garantiti dallo stabilimento in Repubblica Ceca.

L'indicatore *On Time Delivery*, definito come il rapporto tra il numero di prodotti consegnati entro le tempistiche stabilite con il cliente e il numero totale di consegne effettuate, mostra come HTS, nel corso del 2019, sia riuscita a raggiungere valori superiori al 90% di tale indicatore. Il risultato è stato raggiunto grazie ad un insieme di interventi mirati e alla continua comunicazione con i propri principali clienti.



3.2 SOLUZIONI D'AVANGUARDIA

3.2.1 LA RICERCA, LA TECNOLOGIA, LA LEADERSHIP

L'avanzamento tecnologico è un fattore chiave per rispondere alle esigenze del mercato in continua evoluzione. Complessivamente gli investimenti del Gruppo continuano ad essere orientati verso lo sviluppo di tecnologie alternative volte a minimizzare i consumi energetici in fase di utilizzo, ridurre il volume interno del circuito refrigerante e il fluido frigorifero, nonché mitigare la rumorosità delle soluzioni, superando continuamente i limiti tecnologici delle applicazioni esistenti.

Nella progettazione delle proprie soluzioni – operata da una Direzione tecnica dedicata - il Gruppo valuta gli impatti ambientali lungo le fasi del ciclo di vita in accordo ai principi di *Life Cycle Perspective*, *Design for the Environment*, *Life Cycle Assessment* e *Life Cycle Cost* e opera in accordo alla Direttiva Europea ErP (*Energy related Products*) 2009/125/CE, per minimizzarne complessivamente gli impatti.

Nel corso del 2019 sono proseguiti gli **investimenti in ricerca e sviluppo** – anche sui fluidi refrigeranti naturali – e le recenti acquisizioni – hanno portato il Gruppo a realizzare un'ampia gamma di prodotti innovativi, *leader* tecnologici del segmento a livello internazionale. È ad esempio frutto dell'acquisizione della divisione "Air" di Alfa Laval il rinnovato *know-how* tecnico nell'ambito degli scambiatori di calore ventilati ad aria che consentirà al Gruppo di incrementare ulteriormente le prestazioni e l'affidabilità di questa gamma di prodotti.

Nel corso del 2019, sono inoltre proseguite le installazioni di soluzioni altamente performanti, guidando l'innovazione nel campo della refrigerazione in contesti estremamente innovativi.

Il Gruppo ha supportato il *Gulf Cooperation Council*¹¹ (GCC) nell'installazione del primo impianto a CO₂ ad Abu Dhabi, nell'area di Masdar, caratterizzata dalla vocazione all'innovazione e alla sostenibilità. Masdar City è infatti uno dei primi progetti di città eco-sostenibile: ogni edificio è costruito con cemento a basse emissioni di carbonio, utilizza il 90% di alluminio riciclato ed è progettato per ridurre il consumo di energia e acqua rispetto agli standard dell'American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE). Nello specifico, gli evaporatori del Gruppo LU-VE e il *gas cooler* con sistema adiabatico spray sono stati scelti per la refrigerazione del nuovo Carrefour store negli UAE, situato nel Mall di Masdar, in quanto in linea con l'obiettivo del GCC di sviluppare soluzioni innovative capaci di mantenere un'alta efficienza energetica anche in zone caratterizzate da alte temperature.

I FLUIDI REFRIGERANTI NATURALI: LE SFIDE ALLA LORO APPLICAZIONE

La graduale introduzione dei **fluidi refrigeranti naturali** – come l'anidride carbonica, l'ammoniaca ed il propano – rappresenta una valida alternativa agli idrofluorocarburi (cosiddetti HFC *hydrofluorocarbons*) per ridurre significativamente le emissioni di gas climalteranti con effetto sui cambiamenti climatici. Un chilogrammo di anidride carbonica, infatti, può avere un impatto anche 4.000 volte inferiore rispetto ad un chilogrammo di R-404A (che fino a poco tempo fa era lo

¹¹ Il *Gulf Cooperation Council* è un'unione regionale politica ed economica intergovernativa che riunisce tutti i paesi arabi del Golfo Persico, ad eccezione dell'Iraq.

standard della refrigerazione in UE e lo è ancora in Paesi extra UE) in termini di potenziali di riscaldamento globale (*global warming potential, GWP*).

Tra i fluidi refrigeranti che si sono andati gradualmente affermando nell'industria della refrigerazione vi sono l'anidride carbonica e gli idrocarburi. A questi si aggiunge poi l'ammoniaca, la cui applicazione risulta da tempo consolidata nel campo della refrigerazione. Le soluzioni con fluidi refrigeranti naturali sono però caratterizzate da alcune limitazioni impiantistiche che necessitano di essere gestite per assicurare le *performance* e la sicurezza in fase di utilizzo.

L'**anidride carbonica** è un fluido che garantisce elevati livelli di sicurezza degli impianti grazie alle caratteristiche di non tossicità e non infiammabilità, fattori che consentono di impiegarla senza limitazioni di quantità. La CO₂ è inoltre caratterizzata da elevate *performance* termodinamiche alle basse e medie temperatura e dai bassi costi di produzione rispetto ad altri gas refrigeranti. I principali accorgimenti impiantistici per le applicazioni nel campo della refrigerazione tengono conto delle elevate pressioni operative di questo fluido e alle inefficienze di questo fluido in presenza di temperature esterne elevate.

L'**ammoniaca** è anch'essa un fluido dalle altissime prestazioni refrigeranti ma presenta problemi di tossicità per l'uomo nonché di infiammabilità, caratteristiche che ne limitano i quantitativi utilizzabili in molti Paesi. Solitamente impiegata in grandi impianti di refrigerazione, l'ammoniaca garantisce le prestazioni più elevate tra i fluidi naturali, ma allo stesso tempo necessita di diversi accorgimenti impiantistici.

Gli **idrocarburi** infine, tra cui il propano, sono caratterizzati da proprietà fisiche che ne consentono l'utilizzo per una vasta gamma di applicazioni. Tuttavia, al momento, principalmente a causa dell'infiammabilità, l'utilizzo di idrocarburi nei sistemi di refrigerazione è limitato a macchine di piccole dimensioni.



L'IMPEGNO DEL GRUPPO LU-VE NEL CAMPO DEI REFRIGERANTI NATURALI: UNA STORIA LUNGA 20 ANNI

L'interesse e lo studio del Gruppo LU-VE nel campo della refrigerazione con fluidi naturali iniziano già alla fine degli anni Novanta. Da allora inizia un lungo percorso – costellato anche da numerosi brevetti - con l'obiettivo di aumentare la competitività – sia dal punto di vista prestazionale sia economico - delle soluzioni che impiegano tali fluidi. Parte integrante di tale strategia è la ricerca di soluzioni che consentano di ridurre la carica di refrigerante, a parità di calore scambiato.

Il Gruppo LU-VE è stato fra i primi nel settore ad applicare la fluidodinamica computazionale (*Computational Fluid Dynamics*) per la comprensione dei fenomeni fluidodinamici e dei processi di scambio termico, nonché all'avanguardia per equipaggiamento dei propri laboratori nei quali, da circa dieci anni, è stata installata una camera di prova per testare gli scambiatori a CO₂ anche in condizioni transcritiche. Nel corso dell'ultimo decennio, infatti, il mercato della refrigerazione ha notevolmente aumentato l'attenzione verso i sistemi a CO₂: al termine del 2008 risultavano installati 140 impianti localizzati interamente in Europa mentre, nel 2019, sono state raggiunte le 30.000 installazioni in tutto il mondo.

L'esperienza maturata ha permesso di sviluppare un **software dedicato al dimensionamento dei sistemi a CO₂** calibrato con i dati del proprio laboratorio. Il programma permette, nelle fasi di progettazione, di calcolare e condividere con i clienti le prestazioni della macchina in funzione delle specifiche tecniche e delle esigenze del singolo cliente e della singola applicazione.

L'Emendamento di Kigali (2016) al Protocollo di Montreal è un documento concordato da oltre 170 Paesi che definisce l'impegno per la riduzione graduale dell'effetto serra causato dai refrigeranti HFC. In questo contesto, i fluidi refrigeranti naturali – come CO₂, ammoniaca e idrocarburi – rappresentano un importante strumento per il conseguimento degli impegni ratificati dal Protocollo di Montreal in quanto caratterizzati da un Ozone Depletion Potenzial (ODP) pari a zero e da GWP bassi o pari a zero.

Nel 2004, molto in anticipo sul Protocollo di Kigali, il Gruppo LU-VE ha realizzato il **primo impianto transcritico a CO₂ d'Europa** (Coop Tägipark, Wettingen, Svizzera) con la collaborazione di numerosi partner internazionali. Gli impianti transcritici operano in condizioni al di sopra del punto critico del refrigerante impiegato (nel caso della CO₂ la temperatura critica è di 31°C, particolarmente bassa se paragonata alla temperatura critica dei fluidi HFC). Gli impianti transcritici a CO₂ possono quindi operare con un'efficienza energetica ridotta durante le ore più calde dell'anno.

Le tecnologie sviluppate dal Gruppo – come ad esempio le soluzioni *spray* e adiabatiche – consentono di **mantenere efficienze energetiche elevate**, anche in condizioni climatiche caratterizzate da elevate temperature esterne.

Nel 2016, ad esempio, il Gruppo LU-VE ha realizzato in Russia la prima installazione di un sistema a CO₂ transcritico. Sono del 2018 invece, le prime installazioni di tali sistemi in India e Medio Oriente. In un supermercato di Amman, capitale della Giordania, il Gruppo ha fornito gli scambiatori di calore, i gas cooler e gli air cooler per garantire all'impianto la massima efficienza nello scambio termico. Il progetto è infatti il frutto di un'ampia collaborazione tra il Gruppo LU-VE e i suoi partner commerciali ed il Ministero per l'Ambiente giordano, finanziato dal Climate and Clean Air Coalition e coordinato dallo United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). Il progetto rappresenta un'importante pietra miliare per la diffusione di sistemi a ridotto impatto ambientale anche in climi sub-equatoriali.

Nell'ambito della diffusione delle soluzioni a CO₂, nel 2019, a Gorinchem, in Olanda, il Gruppo ha installato in un supermercato un *gas cooler* a CO₂ con pannelli adiabatici e sistema di recupero del calore, permettendo di aumentare del 33% il coefficiente di performance – ossia la quantità di calore immesso o importato rispetto all'energia impiegata – rispetto ad un convenzionale *dry gas cooler*.

L'innovativa tecnologia consente di riscaldare durante l'inverno il supermercato, il magazzino e i locali per i dipendenti sfruttando il calore recuperato dalla pompa di calore ed evitando il consumo di ulteriore energia. Rispetto alle altre soluzioni in commercio, il sistema ha il grande vantaggio di non richiedere il trattamento delle acque utilizzate per il funzionamento dell'impianto adiabatico evitando così il rischio di legionella e di congelamento, tipico di questi sistemi. L'utilizzo della CO₂, infine, consente di ridurre i costi di manutenzione, evitando l'utilizzo dei refrigeranti HFC, caratterizzati in Europa da un continuo aumento dei prezzi conseguentemente al sistema di quote che ne limita l'importazione e la produzione.



3.2.2 LE NUOVE SOLUZIONI E COLLABORAZIONI DEL 2019

Il Gruppo LU-VE è consapevole che l'evoluzione tecnologica del settore sia favorita dalla collaborazione tra differenti realtà, la condivisione di best practice e le attività di ricerca e pubblicazione scientifica.

Le **collaborazioni a livello internazionale** con Università e centri specializzati - alcune delle quali consolidate ormai negli anni – sono promosse dal Gruppo su specifici progetti e per attività di ricerca sperimentale. Alcune di queste collaborazioni alimentano relazioni e pubblicazioni scientifiche e concorrono allo sviluppo tecnologico delle soluzioni del settore. I risultati delle tecnologie e modelli innovativi sono poi tutelati attraverso appositi brevetti.

Le partnership attive con Università e centri specializzati, anno 2019

PARTNER	PROGETTO
Politecnico di Milano (Italia)	Attività di ricerca sullo scambio termico Attività di ricerca sui sistemi <i>close control</i> per sala chirurgica
Brno University of Technology (Repubblica Ceca)	Sviluppo di nuove famiglie di scambiatori
Danish Technological Institute (Danimarca)	Sperimentazione di evaporatori in ammoniaca
Università degli Studi di Parma (Italia)	Progetto di sviluppo di nuovi prodotti nel settore degli incollaggi
Università degli Studi di Trento (Italia)	Attività di ricerca sui fenomeni di corrosione e la scelta dei materiali
Stazione Sperimentale del Vetro di Murano (Italia)	<i>Performance</i> di isolamento termico delle vetrocamere
Norwegian University of Science and Technology (Norvegia)	Attività di ricerca sperimentale sull'applicazione di tecnologie a CO ₂ in paesi con climi tropicali

Le collaborazioni con Università e centri specializzati hanno anche alimentato la portata innovativa del Gruppo: tra le ultime soluzioni sviluppate, *Armónia* è nata grazie a un progetto di ricerca in collaborazione con il Danish Technological Institute e il Politecnico di Milano, mentre *Emeritus* è frutto della duratura collaborazione con il Politecnico di Milano. Nell'ottobre 2019, è stato inoltre avviato un progetto – attualmente in via di ulteriore perfezionamento – con il Dipartimento di Condizionamento e Riscaldamento del Politecnico di Varsavia (Polonia). Il Gruppo LU-VE, in particolare, ha fornito alcune sue macchine destinate alle attività pratiche per i corsi di specializzazione nel settore degli impianti di refrigerazione e condizionamento che coinvolgeranno circa 300 studenti l'anno.

Dal 1989 il Gruppo LU-VE ha pubblicato oltre 30 relazioni in collaborazione con partner autorevoli nell'ambito della refrigerazione e degli altri settori in cui opera il Gruppo LU-VE.

INNOVAZIONE E RICERCA PER RISPONDERE A SFIDE GLOBALI

"Refrigeration for Human Health and Future Prosperity" è il titolo dell'edizione 2019 dell'"International Congress of Refrigeration", il congresso internazionale organizzato dall'Istituto Internazionale della Refrigerazione (IIR) a livello globale, svoltosi a Montreal, dove aziende del settore e ricercatori di tutto il mondo condividono gli ultimi avanzamenti tecnologici e i risultati della loro attività scientifica per rispondere alle sfide di sicurezza alimentare, salute, efficienza energetica, mitigazione degli impatti ambientali e riscaldamento globale.

In tale occasione, il Gruppo LU-VE ha presentato due importanti studi effettuati sulle nuove applicazioni dei fluidi naturali nel campo della refrigerazione.

Nello specifico, "**New generation of low-charge ammonia unit coolers**" descrive le nuove configurazioni degli evaporatori ad ammoniaca e le attività sperimentali svolte dal Gruppo per raggiungere alte efficienze con cariche estremamente ridotte, mentre lo studio "**High efficiency air cooled heat exchangers for CO₂ applications**" dimostra come con le applicazioni a CO₂ sia possibile ottenere significative riduzioni degli impatti ambientali attraverso un'accurata progettazione e l'ottimizzazione dei parametri di scambio termico, non solo a basse temperature, ma anche in zone climatiche calde e temperate, superando così le difficoltà tecniche e operative che caratterizzano tale fluido naturale.

IL CONFRONTO A LIVELLO EUROPEO

Durante la XVIII Conferenza Europea “The Latest Technology in Refrigeration and Air Conditioning”, inoltre, sono stati presentati i risultati della ricerca “**New CO₂ gas cooler for dry and wet operation**” che descrive il principio di funzionamento della soluzione Emeritus e i conseguenti benefici relativi alla *performance* per le applicazioni a CO₂.

In collaborazione con le Nazioni Unite e il Ministero dell’Ambiente, il Convegno Europeo, svoltosi presso il Politecnico di Milano nel 2019, ha affrontato le nuove tecnologie sviluppate nel settore *Heating, Ventilation and Air Conditioning* con particolare riferimento ai nuovi refrigeranti e ai nuovi regolamenti europei ed internazionali.

In questa occasione, infine, sono state condivise le ultime ricerche del Gruppo nel campo dei fluidi refrigeranti naturali (“High efficiency air cooled heat exchangers for CO₂ applications” e “New generation of low-charge ammonia unit coolers”).

L'innovazione è nel nostro DNA

2019

R-Fin Patent



2018

Armonia



2017

Gateway



2016

Nidea



2016

Emeritus



2015

Zero Energy Glass



2015

Whisperer plus



2014

Plug&save



2012

Minichannel



2010

The Whisperer



2010

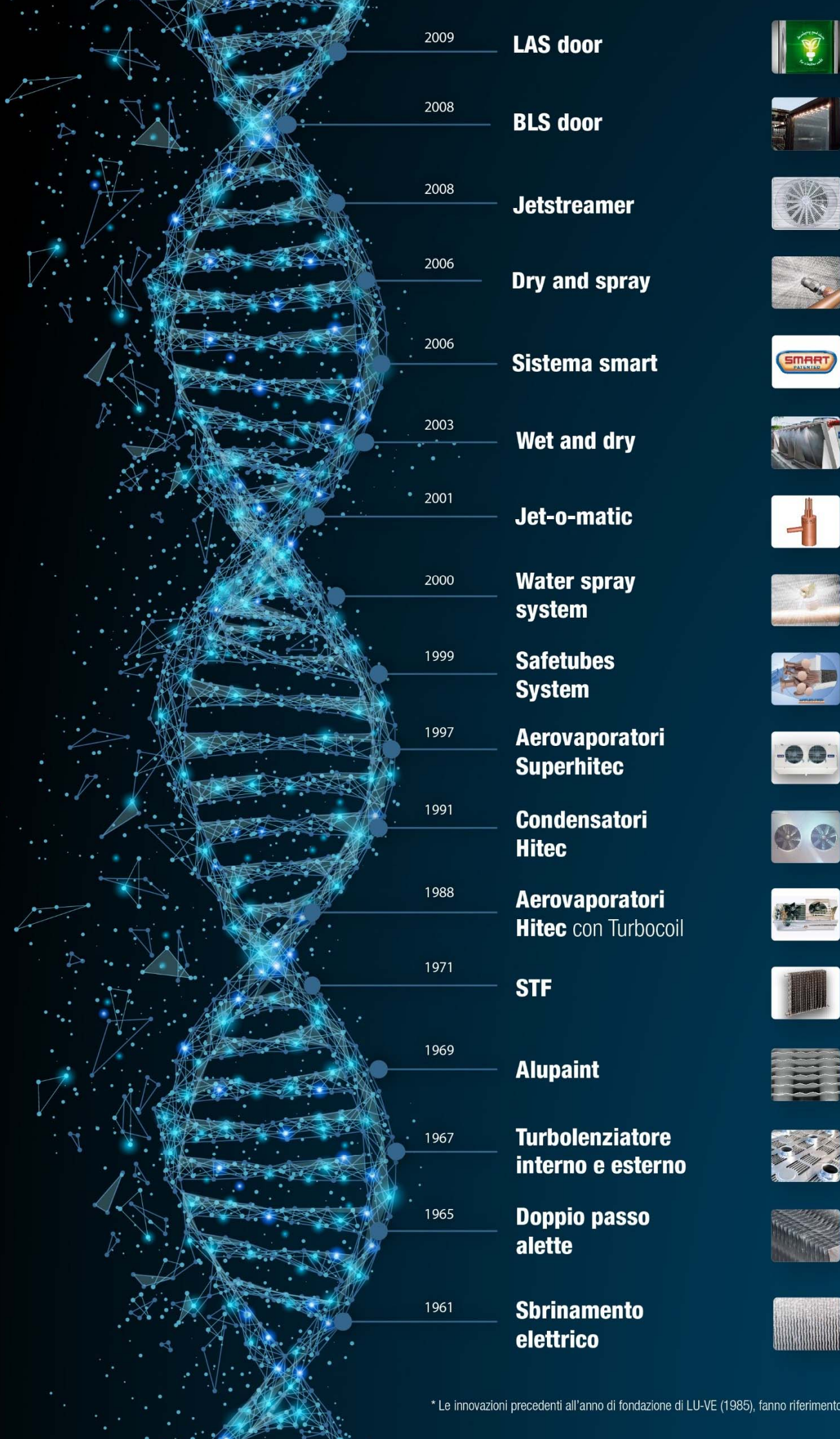
Line up - BLS door



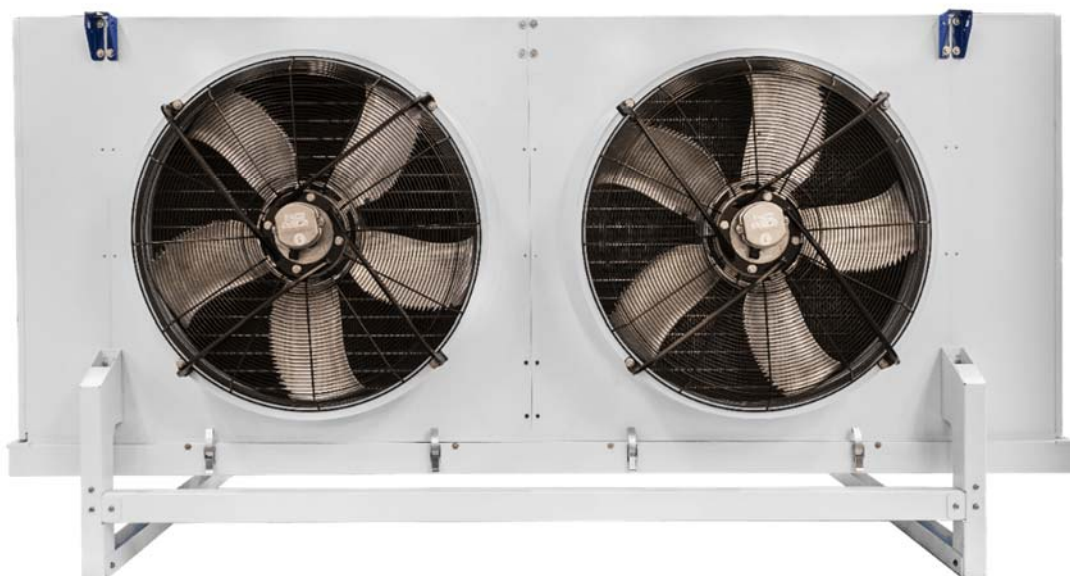
2009

BLS Titan door





* Le innovazioni precedenti all'anno di fondazione di LU-VE (1985), fanno riferimento a Contardo



Armónia

ARMÓNIA

LA GAMMA DI EVAPORATORI A BASSA CARICA DI AMMONIACA PER LA REFRIGERAZIONE INDUSTRIALE



Grazie a mirate soluzioni impiantistiche, frutto della collaborazione con il Politecnico di Milano e il Danish Technological Institute, Armónia consente di **ridurre la quantità di refrigerante fino al 67%**, rispetto alle soluzioni tradizionali, raggiungendo i 0,07 kg di fluido per kW di potenza termica installata. Tale risultato, raggiunto grazie a una geometria di scambio del calore compatta ed efficiente e a una circuitazione ottimizzata, consente di ridurre i costi operativi e i consumi energetici.

Grazie a tali innovazioni, il Gruppo LU-VE ha ridotto ulteriormente la carica di ammoniaca dei propri scambiatori di calore che, già in precedenza, utilizzavano una carica minore rispetto alle unità tradizionali della stessa capacità.

Tali risultati consentono non solo di **minimizzare i rischi connessi alla salute e sicurezza** dei sistemi ad ammoniaca, ma anche di diminuire l'ingombro del sistema di refrigerazione all'interno dello stabilimento produttivo, riducendo conseguentemente anche i costi di investimento. La possibilità di ridurre la carica di ammoniaca consente infine di **espandere il campo di applicazione** di tali soluzioni, spesso soggette a limitazioni normative, e, conseguentemente, di incrementare i benefici ambientali che derivano dall'introduzione dei refrigeranti naturali.

Sviluppato per la refrigerazione industriale, la tecnologia impiegata da Armónia, che conta a fine 2019 più di 4.000 installazioni in tutto il mondo, potrà in futuro trovare diversi campi di applicazione grazie alla possibilità di raggiungere alte efficienze con cariche estremamente ridotte.

Nel 2019, durante la fiera internazionale IARR a Phoenix, Armónia è stato presentato al mercato americano, dove già sono relativamente diffuse le soluzioni ad ammoniaca.



EMERITUS

IL SISTEMA SPRAY E PRE-RAFFREDDAMENTO ADIABATICO NELLE APPLICAZIONI A CO₂



Il sistema Emeritus, introdotto e brevettato nel 2016 e sviluppato in collaborazione con il Politecnico di Milano, unisce i vantaggi del sistema *spray* a quelli del pre-raffreddamento adiabatico. Con queste tecnologie, Emeritus riesce a **ridurre fino al 60% i consumi elettrici e fino al 95% il consumo d'acqua** rispetto alle tradizionali torri evaporative. Inoltre, vi è una considerevole riduzione del livello sonoro, fino a 6 decibel, e un notevole incremento dell'efficienza complessiva di un impianto frigorifero, in quanto consente di abbassare la temperatura di condensazione e quindi l'energia spesa dall'impianto stesso. Grazie ad un sofisticato sistema di controllo, Emeritus ottimizza le *performance* della macchina in diverse condizioni climatiche.

Oltre ai fluidi refrigeranti HFC, la soluzione è applicabile a differenti fluidi naturali tra cui CO₂, ammoniaca e acqua. Grazie all'ottimizzazione delle *performance*, Emeritus consente di **aumentare significativamente l'efficienza dei sistemi a CO₂ in climi estremamente caldi**, oltrepassando di fatto quella che per anni è stata considerata come una delle principali barriere per la diffusione dei

sistemi a CO₂. Frutto di continue ricerche, il sistema Emeritus è infatti stato progettato per permettere anche nei periodi più caldi dell'anno di lavorare in condizioni subcritiche: l'impianto è in grado di mantenere alti livelli di efficienza anche al di sotto della soglia critica, ovvero quando la temperatura esterna supera i 31°C, sfruttando appieno il potenziale refrigerante dell'anidride carbonica.

Il sistema Emeritus è inoltre continuo oggetto di miglioramento: nel 2019 la Direzione Ricerca e Sviluppo del Gruppo ha infatti depositato due nuovi brevetti per il perfezionamento degli evaporatori di impianti di refrigerazione a CO₂; grazie a queste tecnologie, il rapporto tra l'energia termica scambiata e la quantità di materiale utilizzato diventa ancora più efficiente (+78,8% per il rame e +31,6% per l'alluminio), registrando un'ulteriore riduzione degli impatti ambientali generati dall'utilizzo di tali impianti.

Emeritus, nel 2019, è stato presentato in occasione della fiera ISH a Francoforte e DCW a Londra nelle sue applicazioni per i Data Center e nel campo della refrigerazione a CO₂. Anche in Cina e Medio Oriente, dove sono stati installati i primi impianti a CO₂, sono stati presentati tali soluzioni in occasione, rispettivamente, della China Ref di Shanghai, una fiera internazionale del settore di *Refrigeration, Air-conditioning, Heating and Ventilation* e della Gulfood Manufacturing di Dubai, riservata al settore *food and beverage*.



Minichannel

MINICHANNEL SOLUZIONI PER LA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI



Il contenimento dei volumi interni degli scambiatori di calore, ossia del quantitativo di refrigerante, consente di **espandere il campo di applicazione del propano come fluido refrigerante**. Grazie all'introduzione della moderna tecnologia Minichannel, che impiega uno speciale tubo rigato di soli 5mm di diametro, il Gruppo LU-VE ha reso possibile la **riduzione dei volumi interni degli scambiatori di calore e la conseguente riduzione della carica di propano del 68%** a parità di potenza termica scambiata, rispetto alle soluzioni tradizionali.

Nel 2019 è stata inoltre lanciata sul mercato la nuova versione degli scambiatori di calore Minichannel che utilizzano la CO₂ come liquido refrigerante.

Minichannel risulta quindi **cruciale nella riduzione della carica di refrigeranti** per le applicazioni con il propano, limitate spesso dai contesti normativi, e particolarmente efficiente nella riduzione di consumi elettrici e di acqua, rendendo tali soluzioni tra le più competitive e a basso impatto ambientale sul mercato.

Nel 2019, il Gruppo ha inoltre introdotto la nuova gamma di evaporatori per celle frigorifere che, grazie ad un utilizzo ottimale dei materiali, consente un'ulteriore riduzione dell'impatto ambientale generato: l'efficienza in termini di rapporto tra kW termici scambiati e quantità di rame utilizzata ha infatti visto un incremento del 66,6%, mentre è del 56,8% per l'alluminio.



by TGD[®]
Mirabilia

PORTE A VETRO

IL RISPARMIO ENERGETICO CON LA TECNOLOGIA HOT GAS DEFROST SYSTEM



Nel campo delle porte a vetro, nel 2018 il Gruppo LU-VE ha introdotto un'innovazione per lo sbrinamento efficiente con la tecnologia *Hot Gas Defrost System*.

Il nuovo sistema supera le soluzioni tradizionali con resistenze elettriche per lo sbrinamento e, grazie a un circuito interno riscaldato dal calore prodotto dalla macchina stessa, **consente di ridurre dell'82% i consumi di energia elettrica**. Tale nuovo sistema consente altresì di ridurre notevolmente le dissipazioni di calore negli ambienti circostanti e di raggiungere efficienze di sbrinamento più elevate.



TECNAIR LV

T Series - Cold Hat

For keeping your
corridors and racks cool

COLD HAT

L'OTTIMIZZAZIONE DELLO SPAZIO NEI DATA CENTER



I limiti di spazio stanno diventando il vero vincolo nei Data Center a seguito della crescente richiesta di storage e di potenza. Per affrontare sia l'espansione sia l'esponenziale aumento delle densità di potenza dei server, il Gruppo LU-VE ha sviluppato la tecnologia Cold Hat che permette di liberare lo spazio finora occupato dai condizionatori posizionando i sistemi di raffreddamento ad aria sopra gli armadi dei server.

La tecnologia Cold Hat, infatti, è studiata per prelevare l'aria calda in uscita dalla parte superiore dei server e convogliarla all'interno del corridoio del freddo, dove sono posizionate le prese d'aria delle apparecchiature elettroniche, massimizzando conseguentemente l'efficienza energetica degli ambienti e aumentando le prestazioni dei Data Center.

Grazie alla tecnologia sviluppata dal Gruppo, Cold Hat consente di aumentare l'efficienza energetica di quasi il 17% rispetto ad una soluzione tradizionale In-Row, ossia in cui il sistema di raffreddamento è posizionato in prossimità del server. Tale riduzione si traduce in un duplice

vantaggio economico legato ad un minore impiego di energia a parità di prestazioni richieste e ad un minore ingombro che consente quindi l'installazione di più server a parità di superficie.



GATEWAY
The IoT Mirror for Lift Cars

LE SOLUZIONI *INTERNET OF THINGS* (IoT)



Gateway – The IoT Mirror for Lift Cars è una tecnologia brevettata in Italia (Italian Patent No. 102017000031537 - European Patent Pending) che applica la tecnologia IoT agli specchi di cabina degli ascensori, trasformandoli in nuovi, potenti, rivoluzionari sistemi di comunicazione, collegati a Internet.

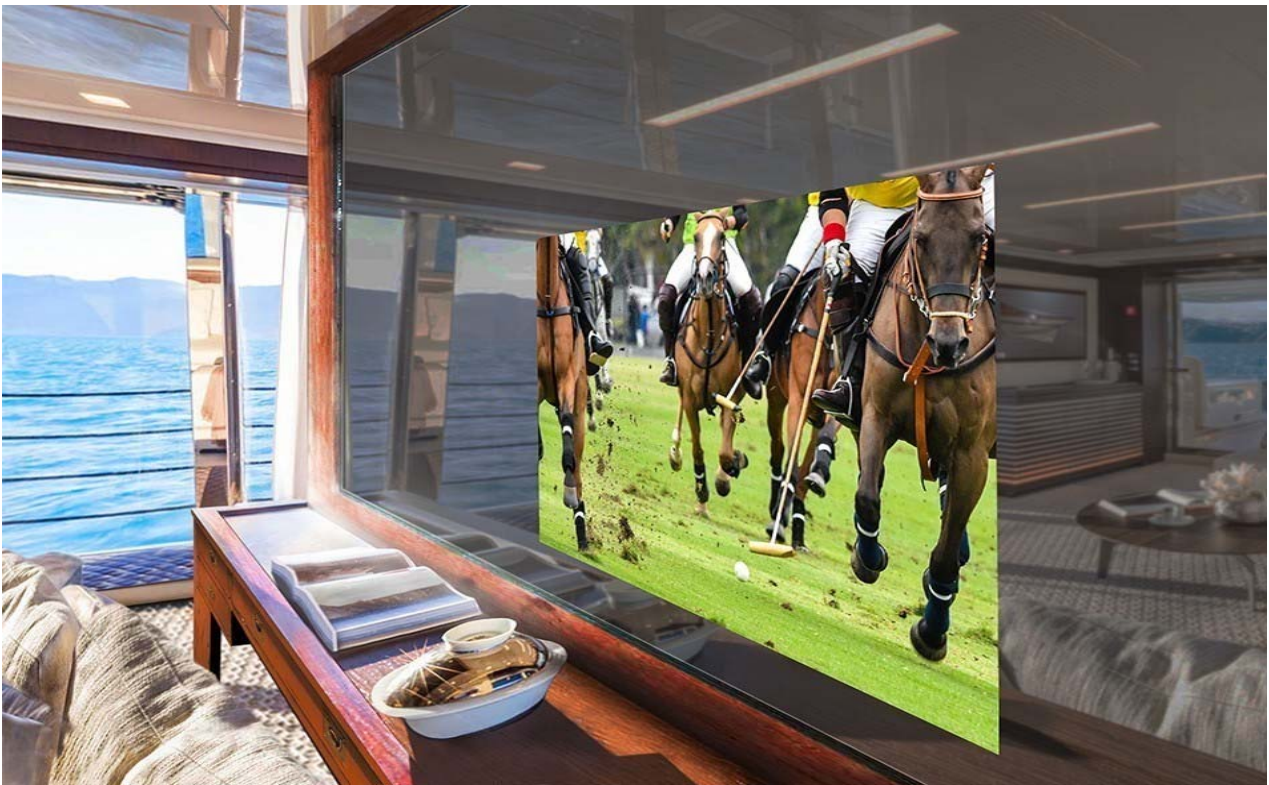
Comunicazione, *digital signage* e pubblicità – Già sviluppato e in commercio, Gateway mostra informazioni, foto, video, pubblicità, con la possibilità di cambiare i contenuti da remoto e in tempo reale. Lo specchio diventa un sistema per vendere comunicazione commerciale, garantendo tempi rapidi per il ritorno dell'investimento.

Risultano invece in fase di studio avanzato le seguenti applicazioni:

Modalità Supporto Emergenza – Gateway si trasforma in un sistema di comunicazione audio/video bidirezionale con il servizio di assistenza 24/7: migliora la comunicazione e la sensazione di

sicurezza del passeggero, consente di rilevare eventuali emergenze sanitarie, nonché necessità speciali o falsi allarmi.

Modalità Supporto Manutenzione – Gateway si trasforma in un video *touch-screen*, collegato a un computer remoto, con accesso a istruzioni, manuali, video, schemi tecnici. In questo modo, il manutentore dispone di una connessione audio/video diretta con il centro di assistenza e ha un efficiente supporto sia per la manutenzione programmata/predittiva sia per la visualizzazione di informazioni tecniche (quali ad esempio, grafici, video in tempo reale, parametri di funzionamento).



iMAGE

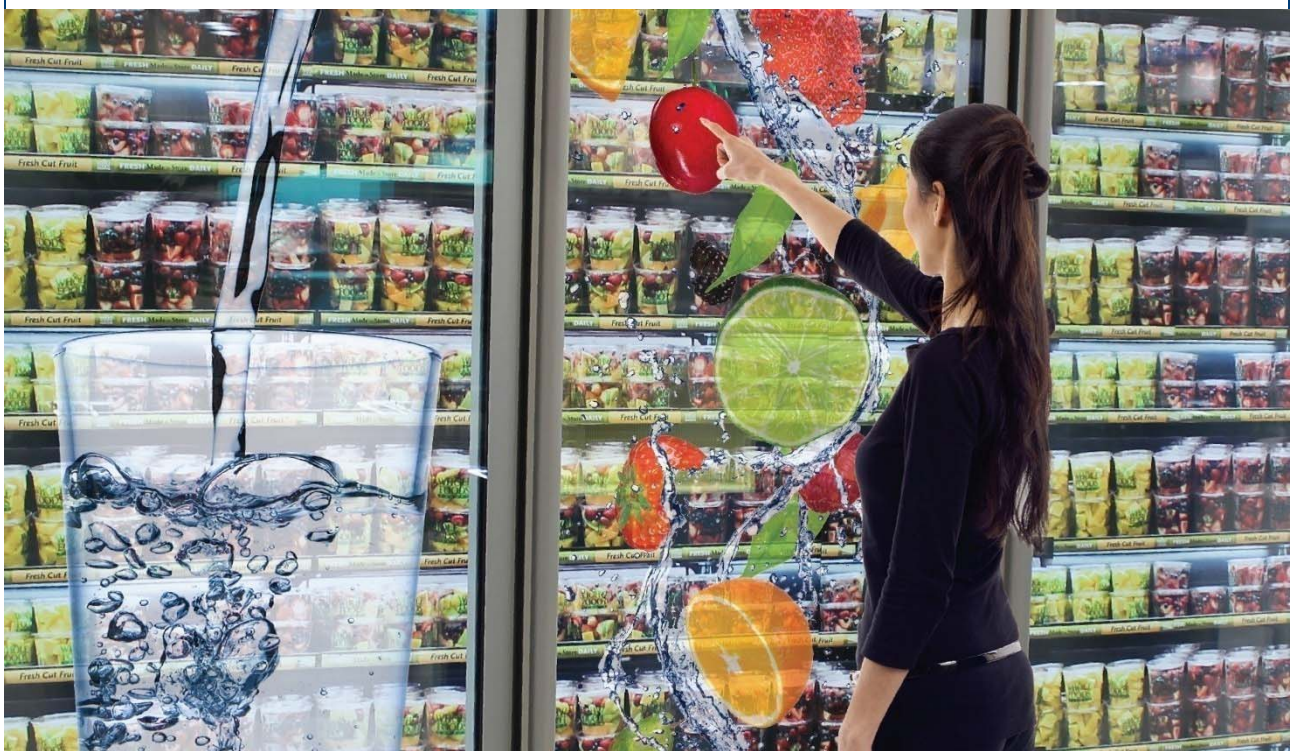
iMAGE – Luxury Mirror Television
SPECCHIO ANIMATO INTELLIGENTE



iMAGE – Luxury Mirror Television è uno specchio animato digitalmente che diventa uno schermo TV, consentendo così di attrarre l'attenzione verso la comunicazione audiovisiva.

Grazie al design elegante e altamente tecnologico, iMAGE trova la sua collocazione naturale nelle hall o nelle camere degli alberghi più raffinati, in yacht, bar e ristoranti stellati, spa e fitness centre e in generale in ogni ambiente ricercato, in cui l'appeal del sistema conferisce un valore aggiunto, coerente al contesto di lusso.

Grazie a compattezza, sottigliezza e pesi ridottissimi, l'ambito di applicazioni è ampio e flessibile, come è ampia la possibilità di soluzioni *taylor made*, studiate per il cliente e l'ambiente di destinazione.



Magic Vision by TGD®

MAGIC VISION LA MAGIA DEL MARKETING

Magic Vision è la porta in vetro per frigoriferi e congelatori commerciali, dotata al suo interno di un video trasparente ad alta risoluzione. È in grado di agire secondo tre livelli di configurazione.

Video mode - Riproduce in alta definizione qualsiasi file video, provvisto localmente, tramite dispositivi commerciali di memoria, oppure da remoto via GSM e Wi-Fi.

Touch Display mode - La modalità *touch screen* è disponibile per trasformare la porta in uno strumento interattivo digitale capace di combinare l'attività di promozione con quella di raccolta dati. Una grande opportunità di marketing diretto potenziata dal valore della raccolta dati.

Integrated mode - La porta può integrare un PC Android che consente la gestione di qualsiasi strumento digitale personalizzato come sensori, web-cam e luci.

Magic Vision può essere inoltre dotata di un sistema di intelligenza artificiale per il riconoscimento facciale. Il sistema è in grado di profilare gli utenti davanti alla porta, fornendo dati importanti per il proprietario dell'esercizio commerciale.

IL NOSTRO MODELLO PER GARANTIRE L'INNOVAZIONE NEL LUNGO PERIODO

L'esigenza di proporre soluzioni innovative per tecnologia e in linea con i *trend* del mercato si accompagna al vantaggio competitivo fondamentale per assicurare il *business* del Gruppo nel lungo termine. Nell'ambito della valutazione dei rischi, per quanto la probabilità che il Gruppo non riesca ad essere motore di innovazione tecnologica sia considerato poco probabile, esso assume una significatività rilevante nel caso in cui il Gruppo non intercetti un'innovazione *disruptive* per il settore.

Il Gruppo storicamente opera in una posizione di *leadership* nel campo della progettazione, ricerca e sviluppo. Tali attività sono guidate da una Direzione dedicata che opera in accordo a linee guida definite a livello di Gruppo volte a massimizzare l'efficienza energetica, a partire dalle indicazioni contenute nella Direttiva Europea ErP (*Energy related Products*).

Inoltre, al fine di perseguire gli obiettivi di ricerca e sviluppo, il Gruppo ha adottato una politica di investimenti nelle strutture e metodologie di ricerca e vanta consolidate collaborazioni con molte Università e Centri di Ricerca in Europa e nel Mondo. I risultati delle tecnologie e modelli innovativi sono poi tutelati attraverso appositi brevetti.

Il laboratorio di ricerca e sviluppo del Gruppo, situato presso la sede di Uboldo, è all'avanguardia in Europa sia per dimensioni, sia per competenze, essendo fra i pochi al mondo in grado di fare test prestazionali su apparecchi alimentati a CO₂, applicati sia agli evaporatori sia ai condensatori.

3.3 ETICA COMMERCIALE

3.3.1 I PRINCIPI, LE REGOLE, LE RESPONSABILITÀ

Consapevole del ruolo centrale che ricopre oggi nei settori in cui opera, il Gruppo continua ad impegnarsi costantemente per garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti internazionali e locali nonché dell'etica di business, da sempre alla base dei rapporti di LU-VE con propri collaboratori, clienti, azionisti e con le comunità locali.

A valle delle nuove acquisizioni che hanno caratterizzato gli ultimi anni, il Gruppo intende promuovere una cultura e un approccio comune alla gestione commerciale e si impegna a tradurre i principi definiti nel Codice Etico in azioni concrete, nonché implementare adeguati sistemi di controllo interno per assicurare che tutte le Società operino in linea con l'approccio di Gruppo.

Le attività del Gruppo LU-VE si basano sui **principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza**, come definito nel Codice Etico.

Il Gruppo lavora nel rispetto delle disposizioni normative applicabili in Italia e in ogni altro Paese in cui agiscono le Società e rifiuta ogni comportamento non compatibile con il Codice Etico e con le disposizioni normative applicabili, oltre alle regole interne. Il raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse della Società e del Gruppo deve quindi avvenire sempre e comunque attraverso comportamenti e procedure compatibili con l'etica del Gruppo. Il Codice Etico contiene inoltre specifici vincoli comportamentali e un relativo sistema sanzionatorio, sia esterno sia interno all'attività aziendale, in tema di integrità nella conduzione degli affari, lotta alla corruzione attiva e passiva e conflitto di interesse.

Altro tema centrale presente nel Codice Etico è la promozione del principio di trasparenza nei confronti di tutti gli *stakeholder* e la responsabilità verso la collettività che può essere influenzata nel suo sviluppo economico e sociale dalle attività delle Società del Gruppo, anche solo in maniera indiretta. LU-VE S.p.A., SEST S.p.A. e Tecnair LV S.p.A. hanno inoltre adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** volto a prevenire la responsabilità penale degli enti, mentre è stato conferito l'incarico per la redazione dello stesso modello anche per la controllata Air Hex Alonte S.r.l. (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo 1.2 del presente Report di Sostenibilità).

A garantire la trasparenza e la comunicazione istituzionale per gli aspetti finanziari, è in essere un processo strutturato con responsabilità condivise per quanto riguarda sia la comunicazione ordinaria sia la comunicazione di informazioni definite *price sensitive*. Con riferimento alla comunicazione commerciale, invece, la Direzione Comunicazione e i Marketing Manager della Direzione Commerciale, in azione congiunta con il CEO, il CCO, il CFO e il Sales & Marketing Director, hanno la responsabilità di gestione della coerenza e omogeneità di tali informazioni.

CERTIFICATI EUROVENT DAL 2000

Per assicurare una comunicazione commerciale trasparente e basata su dati di fatto, il Gruppo ha scelto di sottoporsi volontariamente alla certificazione di settore Eurovent.

Tale certificazione garantisce che le informazioni indicate a catalogo siano coerenti con le prestazioni effettive delle soluzioni, in termini di potenze, portate d'aria, consumi energetici, livelli

sonori e caratteristiche costruttive, assicurando di conseguenza la capacità della soluzione di assicurare condizioni operative ottimali e costi minimi, per tutto il ciclo di vita dell'impianto stesso.

Nel 2000, LU-VE S.p.A. è stata la prima azienda in Europa a ottenere la prestigiosa **certificazione Eurovent "Certify All"** per aereoevaporatori, condensatori e raffreddatori di liquido (*dry cooler*). Nel 2019, i prodotti di LU-VE hanno superato per il 20esimo anno consecutivo tutti i test di laboratorio previsti dalla procedura di certificazione, che prevede una verifica annuale di alcuni modelli delle gamme scelti a campione da parte di Eurovent e testati presso istituti internazionali specializzati.

Il Gruppo si è posto come obiettivo quello di ottenere la prima certificazione Eurovent per gli scambiatori operanti con fluido CO₂. Il conseguimento di tale traguardo significherebbe infatti essere riconosciuti come **standard di riferimento per tutto il settore** e per le successive certificazioni. L'obiettivo del Gruppo LU-VE, in particolare, è di riuscire a chiudere l'iter di certificazione entro il 2020. Al momento infatti non esistono sul mercato prodotti a CO₂ certificati Eurovent.

CERTIFICAZIONE ASME

Nel 2019 LU-VE S.p.A. ha rinnovato la certificazione ASME, utilizzata da anni dal Gruppo per alcuni dei propri prodotti per i quali è richiesta in alcuni mercati. Il codice ASME è standard di costruzione per caldaie ed apparecchi a pressione che include i requisiti costruttivi, di controllo, di prova e di certificazione obbligatori in Nord America.

3.3.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019

Nel periodo di rendicontazione, il Gruppo LU-VE non ha registrato casi di incidenti di corruzione, azioni legali per comportamento anti-competitivo, *antitrust* e comportamenti monopolistici. Inoltre, non è stata commisurata alcuna sanzione o accertamento di non conformità a leggi o regolamenti ambientali e riguardanti la comunicazione delle informazioni relative ai prodotti.

4. CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO

Creare valore condiviso significa rafforzare la competitività di un'azienda migliorando allo stesso tempo le condizioni economiche, sociali ed ambientali della comunità in cui essa opera.

Il Gruppo mira per questo motivo ad una progressiva integrazione della sostenibilità nel proprio business, dallo sviluppo dei nuovi prodotti, all'ingresso in nuovi mercati, alla gestione operativa di tutti i propri processi, al fine di creare valore e implementare una partecipazione condivisa tra tutti i propri stakeholder: dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali e società.

In questa sezione vengono illustrate le modalità con le quali il Gruppo intende garantire una sostenibilità economico-finanziaria costante nel tempo (§ Sostenibilità economico-finanziaria) producendo valore condiviso per i propri azionisti e investitori, collaboratori e fornitori. La seconda parte è dedicata ad aspetti chiave e azioni volte a mitigare gli impatti dei processi produttivi nel rispetto della salvaguardia delle generazioni future e delle comunità locali (§ Rispetto per l'ambiente). Infine, sono descritte le modalità con le quali il Gruppo si impegna a migliorare la qualità della vita della società (§ Qualità della vita).



4.1 SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

4.1.1 IL VALORE GENERATO PER GLI STAKEHOLDER

Il Gruppo LU-VE intende mantenere la propria posizione d'avanguardia nella sperimentazione e nell'innovazione tecnologica nel campo della refrigerazione.

La capacità di innovare e di sviluppare tecnologie d'avanguardia rappresenta una chiave strategica per la redditività di un'impresa nel settore della refrigerazione e del condizionamento e per garantire valore aggiunto ai propri clienti nel lungo periodo. Gli investimenti in R&D, la presenza di uno dei più grandi laboratori di R&D d'Europa e il miglioramento e potenziamento della presenza commerciale sul mercato sono anche espressione dei risultati economici del Gruppo.

Per garantire efficienza e qualità nel rispondere alle esigenze del mercato e dei clienti, il Gruppo ha strutturato un sistema di funzioni specifiche sulla base delle relative aree di competenza. Il monitoraggio delle *performance* economico-finanziarie viene gestito dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, così come la definizione del *budget* che comprende un lavoro di raccolta di informazioni presso le varie Società e una successiva fase di condivisione con il CEO e il COO per poi procedere con l'approvazione da parte del CdA della Capogruppo. Inoltre, i dati di *budget* sono periodicamente verificati da parte della stessa Direzione attraverso un processo di monitoraggio degli andamenti delle diverse Società del Gruppo.

Dal punto di vista finanziario, il Gruppo è costantemente impegnato nella minimizzazione del capitale circolante netto al fine di rimanere in una posizione di rischio minimo per gli investitori e nel mantenimento di un costo di produzione adeguato e competitivo, conciliabile con i massimi livelli tecnologici e le tempistiche accettati dai clienti e dal mercato.

LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE DEL GRUPPO LU-VE IN CINA

La capacità del Gruppo LU-VE di incoraggiare una relazione positiva tra Italia e Cina e coglierne le reciproche opportunità e potenzialità commerciali è stata premiata nella categoria "Top investors" del premio "China Awards 2019". La premiazione si è tenuta a Milano, presso il Museo della Scienza e della Tecnologia "Leonardo da Vinci", durante la XIV^a edizione dei "China Awards", evento organizzato dalla Fondazione Italia Cina e da Class Editori, con il patrocinio del Ministero degli Affari Esteri, del Ministero dello Sviluppo Economico, del Ministero dell'Ambiente e della Camera di Commercio Italo Cinese, in partnership con la Camera di Commercio Italiana in Cina.

La Fondazione Italia Cina e le altre istituzioni coinvolte hanno riconosciuto l'attenzione del Gruppo LU-VE verso uno sviluppo economico sostenibile con l'apertura del nuovo stabilimento di Tianmen, nella provincia dello Hubei, dotato di tecnologie all'avanguardia nell'ambito della refrigerazione industriale e a ridotto impatto ambientale. Il nuovo sito copre una superficie di circa 19.000 metri quadri, di cui oltre 15.000 dedicati ai processi produttivi, il doppio rispetto al precedente stabilimento di Changshu.

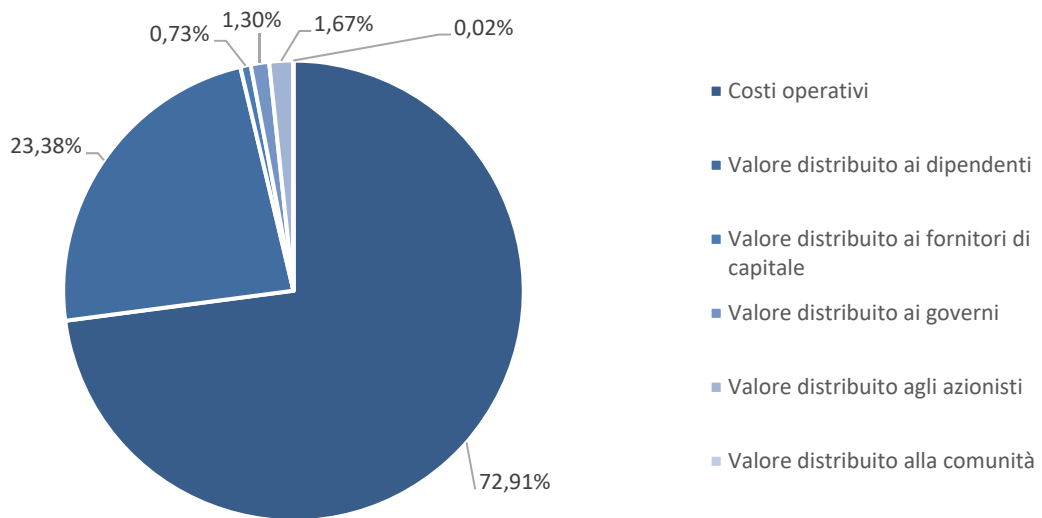
“È un onore ricevere questo premio per la terza volta” – ha commentato Iginio Liberali, presidente e fondatore di LU-VE Group. “È il riconoscimento al grande lavoro che LU-VE Group sta facendo in Cina. In Cina, siamo anticiclici rispetto all’andamento generale dell’economia. Fedeli alla nostra tradizione di processi e prodotti sempre più ecosostenibili, tre anni fa abbiamo lanciato le nuove gamme a basso impatto ambientale.”

Iginio Liberali, *Presidente del Gruppo LU-VE*

4.1.1 I NUMERI CHIAVE DEL 2019

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (IN MIGLIAIA DI EURO)			
	2017	2018	2019
Valore economico generato	279.167	313.753	394.133
<i>Ricavi e proventi operativi</i>	270.032	306.869	391.581
<i>Proventi finanziari</i>	1.633	1.241	2.062
<i>Variatione rimanenze</i>	7.502	5.643	489
Valore economico distribuito	256.573	284.304	356.578
<i>Costi operativi</i>	191.152	211.759	259.997
<i>Valore distribuito ai dipendenti</i>	56.280	62.823	83.361
<i>Valore distribuito ai fornitori di capitale</i>	1.462	1.483	2.588
<i>Valore distribuito ai governi</i>	3.219	2.932	4.631
<i>Valore distribuito agli azionisti</i>	4.416	5.265	5.944
<i>Valore distribuito alla comunità</i>	44	42	57
Valore economico trattenuto	22.594	29.449	37.555

Ripartizione del valore economico distribuito nel 2019



4.2 RISPETTO PER L'AMBIENTE

4.2.1 LA POLITICA, IL MODELLO DI GESTIONE, IL COORDINAMENTO

Il Gruppo è impegnato nella promozione di un senso di responsabilità verso l'ambiente a tutti i livelli dell'organizzazione e la sua azione è orientata nell'osservare tutti i requisiti riguardanti la tutela ambientale.

Con l'obiettivo di definire un approccio omogeneo alla gestione degli aspetti ambientali presso gli stabilimenti produttivi il Gruppo si è impegnato, nello scorso anno di rendicontazione, a definire una **politica ambientale** comune, a favore della protezione e salvaguardia dell'ambiente e uniformando gli impegni definiti nelle politiche già adottate da alcune società dotate di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 e nel Codice Etico di Gruppo. La creazione di una politica ambientale di Gruppo sarà completata nel corso del 2020 sulla base delle politiche ambientali sviluppate nel corso dell'anno dalle altre società.

Anche nel 2019 è proseguito il piano di **assessment sui temi legati all'ambiente e alla salute e sicurezza** presso gli stabilimenti produttivi del Gruppo: ai cinque stabilimenti produttivi analizzati nel corso del 2018, è infatti stato aggiunto lo stabilimento indiano della controllata Spirotech. La valutazione di tali aspetti presso lo stabilimento localizzato a Bhiwadi, in Rajasthan, è stata l'occasione per individuare un insieme di azioni possibili, anche migliorative rispetto a quelle previste nella normativa cogente del Paese di riferimento, per aumentare l'efficienza delle attività produttive e ridurre gli impatti ambientali.

Con l'obiettivo di promuovere pratiche comuni, già nel 2018, era stata identificata una figura di **responsabile coordinatore** a livello di Gruppo sui temi ambientali e correlati alla salute e alla sicurezza, che riporta direttamente al COO per tali aspetti. Tale responsabile ha il compito di assicurare la corretta implementazione delle azioni di miglioramento emerse in occasione degli *assessment* e favorire l'adozione di un modello di gestione omogeneo a livello di Gruppo.

Già diverse Società del Gruppo presentano un modello di organizzazione certificato in accordo allo standard internazionale di gestione ambientale **ISO 14001** e alcune Società del Gruppo in Italia hanno sviluppato un modello di gestione dell'energia certificato secondo lo standard internazionale ISO 50001. Nel 2019, in particolare, anche lo stabilimento di Limana in Italia ha implementato un sistema di gestione integrato salute, sicurezza e ambiente conforme alle norme ISO 45001 e 14001. Continua, infine, l'impegno del Gruppo per il progressivo ottenimento delle certificazioni presso gli altri stabilimenti e per una complessiva armonizzazione dei sistemi di gestione ambientale.

Per le società del Gruppo per le quali è stato sviluppato un sistema di gestione ambientale secondo la norma ISO 14001, è stata altresì condotta una valutazione degli impatti ambientali e un'analisi di contesto atta a identificare le più adeguate modalità di gestione ambientale.

“Sin dalla nostra fondazione siamo stati i precursori di rispetto dei principi fondamentali di salvaguardia dell'ambiente: ridotti consumi energetici, ridotto impiego di liquido refrigerante, bassi livelli di rumorosità, elevata affidabilità nel tempo e ridotti ingombri. Oggi siamo un gruppo internazionale, con il cuore e la mente in Italia, ma abbiamo riprodotto il modello originario ovunque produciamo e operiamo, mettendo al centro della nostra crescita il lavoro delle donne e degli uomini che hanno fatto la storia di LU-VE.”

Iginio Liberali, *Presidente del Gruppo LU-VE*

4.2.2 I NUMERI CHIAVE DEL 2019

Il consumo totale di energia all'interno delle società produttive del Gruppo è pari a **210.165 GJ** per il 2019 e include l'energia elettrica approvvigionata dalla rete elettrica nazionale, di cui 2.333 GJ certificati come provenienti da fonti rinnovabili, e autoprodotta da impianti fotovoltaici presenti presso gli stabilimenti, i consumi di combustibile per la flotta aziendale, per il riscaldamento dei locali e per i processi produttivi. L'aumento dei consumi energetici è in gran parte dovuto all'introduzione di Zyklus nel perimetro di rendicontazione e alla messa a regime del raddoppio dello stabilimento produttivo in Polonia.

Grazie ad alcuni nuovi interventi di relamping avvenuti nel corso dell'anno e ad altri interventi di efficientamento energetico, già implementati nel corso del 2017 (quali ad esempio l'introduzione di un post-combustore di Limana e il rinnovo di una parte dell'illuminazione con lampade LED per la sede di Uboldo), si registra un risparmio complessivo stimato di 6.550 GJ l'anno, di cui circa 50 GJ per le iniziative sviluppate nel solo anno 2019.

In linea con lo scorso anno, i pannelli fotovoltaici presso gli stabilimenti italiani hanno permesso di coprire il fabbisogno energetico interno per oltre 2.400 GJ e soddisfare una quota parte di richiesta di energia elettrica della rete nazionale, pari a quasi 300 GJ.

CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE			
CONSUMI DI ENERGIA DA COMBUSTIBILI (GJ)			
	2017	2018	2019
Gas Naturale	83.793	87.453,4	86.183
Diesel	9.409,1	10.968,8	8.869,4
Benzina	557,4	903	925
GPL e propano	1.599,6	4.302,6	7.893,7
Totale	95.359,1	103.627,8	103.871,1
CONSUMI DI ENERGIA ACQUISTATA (GJ)			
Elettricità da rete elettrica nazionale	81.042	85.391,8	96.962
Teleriscaldamento	6.822,6	7.648,1	6.921,5
Totale	87.864,6	93.039,9	103.883,4
ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA DA FONTI RINNOVABILI (GJ)			
Energia elettrica da fotovoltaico prodotta e consumata	2.729	2.597,4	2.411
Energia elettrica da fotovoltaico prodotta e venduta	392,8	307	288,1
Totale	3.121,8	2.904,5	2.699,1

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPO 1) (tCO_{2eq})			
	2017	2018	2019
Refilling di gas refrigeranti ¹²	220,4	78	15,7
Consumo di combustibili	5.603,6	5.527,3	5.554,8
Totale	5.824	5.605,3	5.570,5

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPO 2)¹³ (tCO_{2eq})			
	2017	2018	2019
Energia elettrica (market-based)	12.831,4	13.577	16.308,9
Energia elettrica (location-based)	11.289,4	11.903,3	13.846,5
Teleriscaldamento	374,1	398,3	338,5

¹² Nel 2018, i gas refrigeranti considerati per il calcolo delle emissioni di GHG di Scopo 1 sono: HFC-134a, R404A, R410A; mentre per il 2019: R410A.

¹³ Il totale emissioni è espresso in CO_{2eq} nonostante le emissioni di Scopo 2 (location-based) derivanti dal consumo di energia elettrica siano espresse in CO₂, in quanto la quota parte attribuibile ai gas CH₄ e N₂O non è significativa.

Totale (market-based)	13.205,5	13.975,3	16.647,4
Totale (location-based)	11.663,5	12.301,5	14.185

Oltre alle emissioni di gas ad effetto serra, sono state mappate le principali emissioni di inquinanti aeriformi provenienti dalle attività produttive del Gruppo. Tali emissioni sono state calcolate a partire dalle misurazioni dirette effettuate da società di consulenza e laboratori accreditati e tramite stime basate sulle attività produttive dei diversi stabilimenti del Gruppo.

ALTRE EMISSIONI IN ATMOSFERA (kg)			
	2018	2019	
CO	1.316	1.630	
NOx	5.357	5.347	
Particolato	462	452	
COV	4.867	5.286	
Nebbie oleose	164	216	
Metalli pesanti	Rame	187	198
	Ferro	165	137
	Zinco	13	4
	Alluminio	16	4
	Stagno	3	5
	Piombo	3	5

I trend di consumi idrici del Gruppo si confermano in linea con l'aumento della produzione e la variazione del perimetro, che dal 2019 include anche la società Zyklus. Per quanto riguarda gli scarichi idrici, invece, si segnala uno scostamento significativo nei valori relativi agli scarichi in acque superficiali, riconducibile all'introduzione di una nuova metodologia di calcolo a livello di Gruppo che esclude, ove possibile, le acque piovane.

PRELIEVO DI ACQUA PER FONTE (m³)			
	2017	2018	2019
Approvvigionamento idrico comunale	33.943	37.596	62.350
Pozzi di proprietà	153.786	149.638	146.100
Altro	1.888	2.318	1.762
Totale	189.617	189.552	210.212

SCARICHI IDRICI (m³)¹⁴			
	2017	2018	2019
Scarichi in acque superficiali	8.586,7	175,3	314,8
Scarichi in rete fognaria	173.151,3	177.456,7	192.109,7
Altro	8.196,5	8.196	9.368
Totale	189.934,5	185.828	201.792,5

Nello specifico, la voce “altro” relativa ai prelievi è riconducibile all’utilizzo di cisterne per l’acqua di processo e l’acqua potabile dello stabilimento indiano. La quota parte nella voce “altro” relativa agli scarichi si riferisce invece al conferimento come rifiuto o al trasferimento negli impianti di verniciatura o nei serbatoi di prova o al riutilizzo delle acque previo appositi processi di trattamento per irrigazione presso lo stabilimento indiano de Gruppo.

Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, le principali tipologie di rifiuti pericolosi derivanti dalle attività del Gruppo sono i composti chimici, quali ad esempio gli oli lubrificanti e i solventi, mentre per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi le principali tipologie sono rappresentate dagli scarti di lavorazione quali, ad esempio, alluminio, rame, ferro, cartone per il *packaging* e, per alcune società italiane del Gruppo, acque reflue risultanti dalle attività produttive e smaltite come rifiuti, in assenza della rete fognaria.

¹⁴ In virtù di informazioni più accurate divenute disponibili durante il processo di reporting 2019, i dati relativi al 2017 e 2018 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel Report di Sostenibilità 2018. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si faccia riferimento al Report di Sostenibilità 2018.

RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI PER METODO DI SMALTIMENTO (t)			
	2017	2018	2019
Totale rifiuti pericolosi	318,5	241,0	375,8
Riciclo o riuso	77,8	106	182,3
Stoccaggio in sito ¹⁵	20,7	16,2	75,5
Smaltimento in discarica	56,2	77,8	73,2
Recupero energetico ¹⁶	-	8,5	5,6
Altro ¹⁷	163,8	32,6	39,1
Totale rifiuti non pericolosi	5.240,1	5.887,7	5.894,8
Riciclo o riuso	4.909,6	5.460,9	5.554,6
Stoccaggio in sito	54,5	36,4	91,9
Smaltimento in discarica	101,1	91,9	121,7
Recupero energetico ¹⁸	-	34,9	34,4
Altro ¹⁹	174,9	263,6	92,2
Totale rifiuti	5.558,6	6.128,7	6.270,6

Si segnala che nel 2018, presso lo stabilimento della società Sest S.p.A., nell'ambito di una prova di tenuta in ambiente controllato si sono osservate alcune anomalie nei livelli misurati presso una delle due cisterne utilizzate per lo stoccaggio dei reflui di lavorazione. A seguito di alcune verifiche, la società ha provveduto a svuotare i serbatoi, inviare immediata notifica nelle modalità ed ai sensi dell'art.242 del D.Lgs. 152/06 e aggiornare successivamente gli Enti sullo stato di avanzamento delle attività. Contestualmente la società si è attivata, come concordato con le autorità locali, con le attività necessarie per la messa in sicurezza dell'area e per l'approfondimento sperimentale volto a evidenziare eventuali impatti sulle matrici ambientali. L'esito delle indagini ambientali, anche a seguito degli interventi messi in campo da Gruppo, non ha rilevato rischi per i recettori umani lavoratori che frequentano il sito.

Nel 2019 il Gruppo non ha registrato sversamenti significativi – ossia tali da causare impatti nelle matrici ambientali acqua, suolo e sottosuolo.

¹⁵ La voce "Stoccaggio in sito" include il consueto deposito temporaneo in attesa dello smaltimento secondo quanto previsto dalle legislazioni applicabili.

¹⁶ Per l'anno 2017 i rifiuti destinati al recupero energetico risultavano integrati nella categoria riciclo, riuso e recupero.

¹⁷ La categoria Altro dei rifiuti pericolosi e non pericolosi include principalmente i rifiuti smaltiti tramite trattamento chimico-fisico e trattamento biologico.

¹⁸ Per il 2017 i rifiuti destinati al recupero energetico risultavano integrati nella categoria riciclo, riuso e recupero.

¹⁹ La categoria Altro dei rifiuti pericolosi e non pericolosi include principalmente i rifiuti smaltiti tramite trattamento chimico-fisico e trattamento biologico.

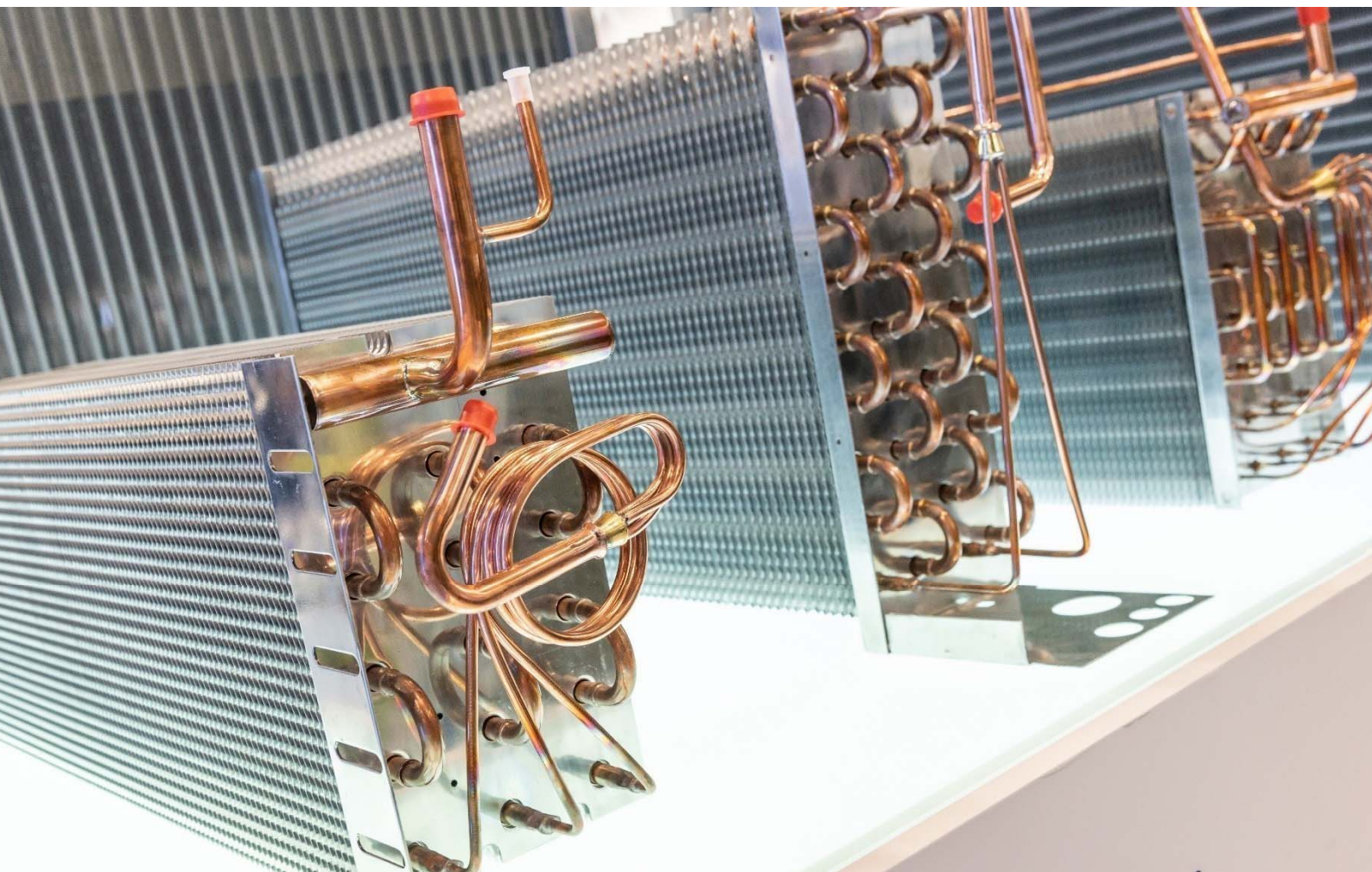
IL NOSTRO MODELLO PER LA GESTIONE E RIDUZIONE DEI RISCHI AMBIENTALI

Dalla valutazione dei rischi non finanziari, il Gruppo LU-VE ha identificato la gestione di consumi e scarichi idrici, la gestione delle emissioni in atmosfera e la gestione dei rifiuti come punti sui quali focalizzare il proprio presidio.

Al fine di gestire adeguatamente possibili rischi attinenti a tali aspetti ambientali, ogni Società del Gruppo dispone di un referente incaricato per il presidio e la gestione degli aspetti ambientali presso ciascun stabilimento produttivo. Tale referente si occupa anche della comunicazione con gli enti locali e, ove opportuno, ricorre a società terze specializzate (ad esempio, in relazione alle indagini relative alle emissioni in atmosfera e trattamento dei rifiuti).

A livello di Gruppo, sono attivi monitoraggi dedicati sulle *performance* ambientali degli stabilimenti per gli aspetti ambientali ritenuti significativi. La definizione di un coordinatore HSE a livello di Gruppo, avvenuta per l'anno di reporting 2018, costituisce inoltre un ulteriore passo nella condivisione delle *best practice* tra le diverse società produttive del Gruppo e nell'implementazione degli interventi di ottimizzazione.

Il Gruppo adotta inoltre un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali tramite la presenza di sistemi di gestione conformi alla norma internazionale ISO 14001 che prevede altresì un'analisi dei rischi connessi agli aspetti ambientali rilevanti per il singolo sito. Lo stabilimento di Uboldo, in Italia, e lo stabilimento in India dispongono già di tale certificazione. Seguirà l'implementazione di tali modelli presso gli altri stabilimenti esteri.



4.3 QUALITÀ DELLA VITA

4.3.1 UN MONDO PIÙ VIVIBILE, AVANZATO, EQUILIBRATO E CONSAPEVOLE

In un periodo storico di progressiva diminuzione della qualità e della disponibilità di risorse alimentari, il mercato della refrigerazione acquisisce un ruolo sempre più centrale nel garantire un benessere alimentare diffuso. I grandi progressi della refrigerazione degli ultimi 150 anni hanno permesso di migliorare la qualità della vita delle persone in diversi ambiti: da quello alimentare, assicurando la corretta conservazione degli alimenti, a quello tecnologico grazie alla refrigerazione delle temperature delle stanze di *data center*, fino a quello relativo alla salute e al settore medico.

In particolare, grazie alle proprie soluzioni di refrigerazione, il Gruppo LU-VE intende aumentare la qualità della vita delle persone, assicurando la corretta conservazione degli alimenti e il controllo dei livelli di temperatura, umidità e purezza dell'aria in determinati ambienti.

La consapevolezza, da parte del Gruppo, del valore e della rilevanza delle soluzioni progettate per l'uomo è espressione della volontà di contribuire attivamente alla sicurezza e qualità alimentare ed è strettamente connessa alla volontà di rispondere alle sfide sociali contemporanee quali la riduzione degli sprechi alimentari e la salvaguardia della salute delle persone.

Grazie alle competenze e conoscenze maturate negli anni da parte della Direzione Progettazione, Ricerca e Sviluppo, il Gruppo ha la capacità di focalizzarsi su un continuo miglioramento delle proprie tecnologie, così da offrire soluzioni differenziate e specifiche per ogni diverso contesto socioeconomico in cui il Gruppo opera.

Anche nel corso del 2019, il Gruppo LU-VE ha proseguito il suo impegno nella diffusione del proprio *know-how* e competenze distintive di settore per favorire l'adozione di soluzioni performanti e a minor impatto ambientale, con particolare riferimento ai climi caldi, nonché condotto nuove sperimentazioni per continuare ad assicurare la qualità dei sistemi *close control*.

4.3.2 LE INIZIATIVE CHIAVE DEL 2019

Nel 2019 è proseguito il **progetto INDEE** volto a condividere nel mercato indiano il *know-how* tecnologico nell'ambito della refrigerazione con fluidi refrigeranti naturali. Nello specifico, il Gruppo LU-VE ha permesso all'Indian Institute of Technology Madras di disporre un impianto pilota di refrigerazione a CO₂ per svolgere attività di formazione e conferenze sulla refrigerazione con fluidi naturali.

In partnership con l'Università della Norvegia, il Gruppo ha infatti sviluppato un impianto dimostrativo in grado di simulare le condizioni operative di un impianto transcritico e valutare la sostenibilità dei fluidi a CO₂ nei processi di conservazione delle derrate alimentari.

Attraverso tale progetto, i partecipanti hanno in particolare potuto approfondire gli aspetti alla base del dimensionamento dei sistemi di refrigerazione a CO₂ e comprendere l'applicabilità di tale tecnologia in paesi caratterizzati da climi torridi, come l'India.

IL CONTRIBUTO ALLE COMUNITÀ LOCALI DI SPIROTECH

Anche nel 2019, Spirotech, la controllata indiana del Gruppo, ha avviato diversi progetti di Corporate Social Responsibility (CSR) nell'ambito delle prescrizioni del The Companies Act, che ha introdotto l'obbligo da parte delle grandi società di dedicare il 2% dei profitti ad iniziative di CSR. L'impegno di Spirotech nell'ambito dello sviluppo delle comunità locali è stato inoltre formalizzato nella propria Politica di Corporate Social Responsibility il cui obiettivo è supportare il governo nel rafforzare le misure di welfare a favore della società implementando iniziative che abbiano benefici sia in ambito sociale sia ambientale di medio e lungo termine.

Tra i progetti più rilevanti supportati negli ultimi due anni, vi è la realizzazione di una libreria digitale per le persone non vedenti, svolto in collaborazione con la National Association For The Blind (NAB) – la più grande rete di volontari al servizio dei non vedenti in India. Grazie anche ai fondi erogati da Spirotech sono stati digitalizzati oltre 1.500 ore di audio libri e 3.000 pagine di eBook. Beneficeranno del progetto gli oltre 27.000 iscritti della biblioteca digitale e i 250 studenti della scuola della NAB.

Nel 2019, inoltre, Spirotech ha avviato la collaborazione con la LEU Foundation con l'obiettivo di supportare i bambini delle periferie dando loro accesso all'istruzione e ad opportunità di lavoro. I fondi erogati all'associazione da Spirotech, contribuiranno all'acquisto di libri e materiale scolastico, allo sviluppo professionale degli insegnanti e ad allargare il numero di beneficiari dei progetti messi in campo dalla Fondazione.

Nel campo della sostenibilità ambientale, infine, Spirotech ha sponsorizzato un progetto per la piantumazione di alberi nell'area adiacente lo stabilimento situato nella zona industriale di Kaharani, a Bhiwadi.

La sensibilizzazione delle comunità locali rientra all'interno di un piano per spostare il cosiddetto "equatore della CO₂", ossia rendere tali tecnologie applicabili anche in paesi caratterizzati da condizioni climatiche che prima rendevano proibitive tali applicazioni. Tale obiettivo riveste una valenza strategica anche per la sostenibilità del settore della refrigerazione in quanto l'India è oggi caratterizzata da un aumento della popolazione e un incremento della richiesta di sistemi di condizionamento e refrigerazione. In questo contesto, la diffusione di tecnologie più efficienti, consentirebbe una complessiva riduzione degli impatti ambientali del settore.

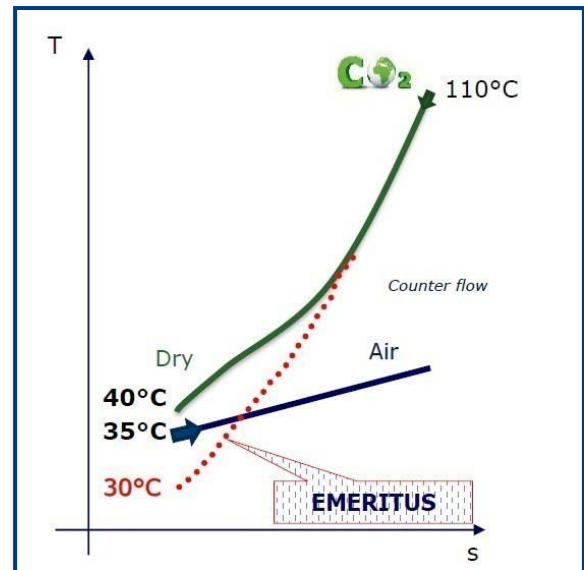
LE SOLUZIONI A CO₂: I LIMITI SUPERATI PER I CLIMI CALDI

Dal punto di vista termo-fisico, la CO₂ è caratterizzata da un alto calore di evaporazione e da una bassa viscosità, proprietà che la rendono un fluido refrigerante ad alta efficienza e ridotte perdite di carico ma che richiedono specifici accorgimenti impiantistici. La CO₂, in particolare, richiede alte pressioni rispetto ai fluidi HFC, via via crescenti all'aumentare delle temperature esterne. Con una temperatura esterna di 30°C la CO₂ richiede ad esempio una pressione superiore di oltre 5 volte maggiore rispetto ai fluidi HFC.

Per oltrepassare tali barriere e ottimizzare le *performance* dell'impianto è quindi necessario, in condizioni transcritiche, abbassare il più possibile la temperatura di uscita della CO₂. L'abbassamento della temperatura di uscita può essere raggiunto sia attraverso la progettazione di circuiti che avvicinino la temperatura della CO₂ a quella dell'ambiente esterno, sia riducendo il cosiddetto calore parassita – ossia il calore scambiato dai tubi caldi ai tubi freddi della batteria.

La risposta del Gruppo LU-VE alle sfide impiantistiche che caratterizzano la refrigerazione a CO₂ è rappresentata dalla tecnologia Emeritus che, grazie alla combinazione del pre-raffreddamento adiabatico e del sistema *spray*, permette anche con temperature superiori ai 30°C di ridurre la temperatura di uscita della CO₂ lavorando in condizioni subcritiche.

È quindi soltanto grazie agli accorgimenti impiantistici e alle soluzioni tecnologiche introdotte dalle soluzioni LU-VE che i sistemi di refrigerazione a CO₂ diventano competitivi e performanti anche con temperature esterne molto elevate.



Con riferimento alle soluzioni nell'ambito del *close control*, la tendenza dell'impiantistica per sale chirurgiche vede sempre più il diffondersi dell'utilizzo dei soffitti filtranti unidirezionali, comunemente definiti "soffitti laminari". Tali soffitti consentono di generare un flusso unidirezionale di aria perfettamente sterile che scende a bassa velocità in modo da non creare alcuna turbolenza ed evitare conseguentemente la possibilità di contaminazione, anziché avere il tradizionale lancio d'aria pulita che si mescola con quella interna e pian piano ne diluisce la contaminazione. In questo modo, l'aria risulta esente da ogni forma di particolato all'interno del nucleo asettico ove si trova il tavolo operatorio.

Già nel 2018, le prove di laboratorio condotte dal Politecnico di Milano volte alla misurazione della turbolenza sotto i soffitti filtranti per le sale chirurgiche e, in particolare, al rispetto della norma tecnica di riferimento, facevano emergere la capacità dei soffitti prodotti dal Gruppo LU-VE di garantire livelli di turbolenza significativamente inferiori al livello previsto dalla norma.

I vantaggi delle soluzioni di condizionamento di precisione offerte dal Gruppo LU-VE sono molteplici. In primo luogo, si assicura una maggiore protezione del paziente in quanto il particolato, possibile vettore di contaminazione virologica o batterica, non può arrivare a contatto con la ferita o con gli strumenti chirurgici. Inoltre, il flusso unidirezionale assicura la possibilità di un maggiore utilizzo della sala in quanto risulta molto più rapido il cosiddetto "*recovery time*", ovvero il periodo di tempo necessario dopo ogni operazione perché l'impianto di climatizzazione diluisca la contaminazione presente fino a rientrare nella classe di qualità dell'aria prevista. Il *recovery time* scende da circa 15 minuti per una sala con distribuzione aria turbolenta a pochi secondi per quella con distribuzione unidirezionale.

5. NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta la terza Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario (di seguito anche “DNF” o “Report di Sostenibilità”) ex D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 di attuazione della Direttiva 2014/95/UE delle società appartenenti al gruppo costituito dalla LU-VE S.p.A. e dalle sue controllate (di seguito anche “Gruppo” o “Gruppo LU-VE”). Come previsto dall’Art. 5 del D.Lgs. 254/16 il presente documento costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura al fine di ricondurla alla DNF prevista dalla normativa.

La DNF è stata redatta nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dallo stesso prodotto, coprendo i temi ritenuti rilevanti e previsti dagli Art. 3 e 4 del D.Lgs. 254/16.

I temi oggetto di rendicontazione nel presente documento sono stati confermati a valle di un’analisi dei trend e del contesto a livello italiano e globale – sia in termini di macrotrend sia in termini di tendenze nella rendicontazione non finanziaria. Allo stesso modo, gli *stakeholder* e le principali istanze non hanno subito modifiche rispetto a quanto già indicato nel Report di Sostenibilità 2018.

Il perimetro di rendicontazione, coerentemente con quanto richiesto dal Decreto, include tutte le Società del Gruppo LU-VE consolidate integralmente. Per quanto concerne i dati ambientali e gli aspetti legati alla sicurezza del prodotto, nel triennio sono state prese in considerazione solo le Società produttive, ad esclusione di LUVEDIGITAL S.r.l., in quanto gli impatti ambientali relativi alle sedi commerciali e di LUVEDIGITAL non sono stati ritenuti significativi. Si segnala che tali aspetti per il 2019 escludono anche le società AIR HEX ALONTE S.R.L. e FINCOIL LU-VE OY, in quanto acquisite nel corso dell’anno di rendicontazione. I dati 2019, infine, includono anche la società Zyklus Heat Transfer Inc. – acquisita nel 2018 –, in quanto si è concluso il processo di integrazione.

Nel 2019 i principali cambiamenti organizzativi sono riconducibili all’integrazione nel Gruppo delle società AIR HEX ALONTE S.R.L. (Alonte, Italia) e FINCOIL LU-VE OY (Vantaa, Finlandia), società specializzate nella produzione di scambiatori di calore ventilati ad aria frutto dell’acquisizione della divisione “Air” di Alfa Laval. Per un approfondimento circa la struttura societaria, oltre le informazioni riportate nel presente documento, si può fare riferimento ai documenti annuali del Gruppo: il Bilancio Consolidato e la Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, entrambi disponibili sul sito dell’azienda.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte dal Gruppo LU-VE nel corso dell’esercizio 2019 (da gennaio a dicembre 2019), laddove non diversamente specificato. Per dare una corretta rappresentazione delle *performance* il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate. Le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali.

Il documento è stato redatto in conformità alla quinta generazione di linee guida per la rendicontazione di sostenibilità del Global Reporting Iniziative (GRI), i GRI Sustainability Reporting Standards 2016, secondo l’opzione “Core” e in accordo ai principi di contenuto e qualità richiesti. A conclusione del documento è riportata una tabella con l’indice dei contenuti relativi ai requisiti del GRI, generali e connessi agli specifici temi materiali.

I principi per la definizione dei contenuti del report sono suggeriti dal GRI e comprendono:

- **Completezza:** le tematiche materiali trattate nel documento sono ricoperte nella loro interezza e rappresentano gli aspetti ambientali, sociali ed economici più rilevanti per l'attività del Gruppo, permettendo in questo modo una valutazione completa delle *performance* dell'Azienda nell'anno di rendicontazione.
- **Contesto di sostenibilità:** le *performance* del Gruppo LU-VE presentate in questo documento sono inserite nel più ampio contesto di sostenibilità del business dell'Azienda.
- **Inclusività degli stakeholder:** nel presente documento vengono riportati gli *stakeholder* del Gruppo e le modalità con le quali si è tenuto conto dei loro interessi nella definizione dei contenuti del documento.
- **Materialità:** i temi rendicontati sono stati individuati in seguito alla loro rilevanza per il business del Gruppo oltre che per i propri *stakeholder*. Il Gruppo ha avviato nel 2019 il processo di coinvolgimento degli stakeholder interni, con particolare riferimento alle funzioni Human Resources di tutte le società del Gruppo, mentre si propone di ascoltare e coinvolgere gradualmente, a partire dal prossimo esercizio, anche categorie di stakeholder esterne relativamente alle tematiche non finanziarie, nonché all'identificazione delle modalità e degli strumenti di coinvolgimento più idonei, in risposta alle caratteristiche e necessità dei diversi gruppi di riferimento.

Per qualsiasi chiarimento o approfondimento sulle tematiche trattate nel presente Report di Sostenibilità potete contattarci al seguente indirizzo: investor.relations@luvegroup.com

Per assicurare la qualità delle informazioni riportate, nella redazione del report sono stati seguiti i principi di qualità del report come suggerito dal GRI.

- **Accuratezza:** il livello di dettaglio dei contenuti riportati nel documento risulta adeguato alla comprensione e valutazione delle *performance* di sostenibilità del Gruppo LU-VE nel periodo di rendicontazione.
- **Affidabilità:** i dati presentati nel documento sono stati raccolti, elaborati e validati dai responsabili di ogni funzione con la collaborazione di una Società di consulenza. I dati economici risultano coerenti con quelli riportati nella Relazione finanziaria.
- **Chiarezza:** la scelta di un linguaggio chiaro e accessibile e l'utilizzo di grafici e tabelle per rappresentare le *performance* del Gruppo rendono fruibile e di facile comprensione per i portatori di interesse il presente Report.
- **Comparabilità:** gli indicatori presentati nel Report sono riportati per il triennio 2017-2019 e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle *performance* del Gruppo nel tempo.
- **Equilibrio:** i contenuti del presente documento riportano in maniera equilibrata le *performance* del Gruppo LU-VE nel periodo di rendicontazione.
- **Tempestività:** il Report prende in considerazione eventi avvenuti successivamente al 31 dicembre 2019 che possano risultare significativi per la valutazione delle *performance* del Gruppo da parte dei portatori di interesse.

Gli *stakeholder* principali, le cui istanze sono state tenute in considerazione durante il processo di selezione dei temi, sono elencati nella tabella di seguito. Nel corso del 2019 non sono emerse aspettative degli *stakeholder* significativamente diverse rispetto a quanto già individuato da parte del Gruppo.

<i>Stakeholder</i>	Principali aspettative	Principali strumenti di ascolto e coinvolgimento
Azionisti e Investitori	<ul style="list-style-type: none"> · Gestione delle informazioni Privilegiate di LU-VE S.p.A. · Sostenibilità economico-finanziaria nel lungo periodo · Profittabilità 	<ul style="list-style-type: none"> · Registro Insider · Incontri one-to-one · Comunicazioni dedicate · Comunicati stampa · Sito web
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> · Miglioramento e sviluppo dei servizi · Capacità di rispondere alle esigenze nella progettazione dei prodotti · Vicinanza del servizio · Customizzazione del progetto in fase di pre-sale 	<ul style="list-style-type: none"> · Analisi della soddisfazione dei clienti · Servizio Customer Care di Gruppo · Sito web · Social network
Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> · Contribuire alla creazione di valore per il territorio · Essere trasparenti e fornire informazione sui temi del business · Condividere e diffondere capacità e competenze 	<ul style="list-style-type: none"> · Sito web · Social network · Comunicati stampa
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> · Rispettare i diritti dei lavoratori · Contribuire al benessere della persona · Tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro · Avere capacità di ascolto · Ricevere formazione adeguata per lo sviluppo delle competenze 	<ul style="list-style-type: none"> · Cassetta delle idee · Intranet aziendale · Incontri dedicati alla formazione · Comunicazione interna dedicata · Indagini di clima e di soddisfazione · Incontri internazionali dedicati a tematiche specifiche (e.g. HR meeting)
Enti regolatori e altre associazioni	<ul style="list-style-type: none"> · Mantenere le certificazioni ottenute in ambito di qualità e sicurezza, prestazioni e consumi delle soluzioni 	<ul style="list-style-type: none"> · Audit di certificazione
Fornitori e Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> · Essere trasparenti e fornire informazioni sui temi del business 	<ul style="list-style-type: none"> · Meeting e incontri dedicati · Rapporto annuale e di Sostenibilità · Comunicazioni dedicate
Media	<ul style="list-style-type: none"> · Comunicare in modo chiaro e tempestivo · Essere trasparenti e fornire informazione sui temi del business 	<ul style="list-style-type: none"> · Sito web · Social network · Comunicati stampa

La DNF tiene in considerazione tutta la catena del valore del Gruppo LU-VE.

Per quanto riguarda la catena del valore, punto di partenza e aspetto distintivo dell'attività del Gruppo è la **progettazione** delle soluzioni commercializzate. La costante ricerca di soluzioni innovative sul piano tecnologico, possibile anche grazie alla collaborazione continua con Università e Centri di ricerca, consente di rispondere alle specifiche esigenze dei clienti e allo stesso tempo contribuire attivamente al processo di miglioramento del settore.

Sulla base delle caratteristiche della soluzione finale, il Gruppo attiva processi di **acquisto** delle materie prime – ovvero rame, alluminio, acciaio e ferro approvvigionati prevalentemente nell'Unione Europea - e dei componenti semilavorati, quali motoventilatori e altri componenti a catalogo e speciali.

Al fine di garantire una gestione efficiente delle risorse e una maggiore omogeneità del materiale utilizzato per la produzione, il Gruppo LU-VE è impegnato nell'instaurare con i propri fornitori relazioni durature di mutuo beneficio in un'ottica di affidabilità e fiducia reciproca. Con il duplice

obiettivo di approfondire la conoscenza del proprio parco fornitori e aumentare il proprio presidio verso gli aspetti ambientali e di salute e sicurezza dei fornitori, il Gruppo LU-VE, applica delle procedure di approvvigionamento basate su un sistema di qualifica e valutazione di specifiche categorie di fornitori di semilavorati che verranno gradualmente rese operative ed estese. Da anni il Gruppo svolge attività di *audit* presso la maggior parte dei propri fornitori italiani durante i quali vengono affrontati, in funzione dei casi specifici, sia tematiche relative alla qualità dei servizi o dei prodotti approvvigionati sia aspetti inerenti alla sfera ambientale e di salute e sicurezza dei lavoratori.

A valle del **controllo qualità** della merce approvvigionata, il Gruppo può contare su diversi **stabilimenti produttivi**, localizzati presso o nelle immediate vicinanze dei principali mercati serviti. Al termine del processo produttivo, prima che il prodotto venga trasferito alla funzione responsabile per la logistica, si provvede ad effettuare un **collaudo finale**. Tale attività è finalizzata innanzitutto alla verifica della tenuta dello scambiatore a fronte di eventuali perdite nonché alla verifica sulle parti elettriche.

Il prodotto viene poi inviato ai clienti in tutto il mondo.

Le fasi della catena del valore



Nota: Si indicano con il logo LU-VE le attività gestite direttamente dal Gruppo

Gibson



In considerazione della catena del valore del Gruppo, per ogni tema materiale si identifica il perimetro degli impatti e la *Disclosure GRI* utilizzata ai fini della rendicontazione.

I TEMI IDENTIFICATI COME RILEVANTI DAL GRUPPO LU-VE		Perimetro degli impatti		
	Il tema	Soggetti che generano gli impatti	Tipologia di impatto	Riconciliazione Topic GRI
Crescita responsabile	1. Strategie di crescita	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo	202 - Presenza sul mercato
	2. Donne, uomini e idee	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo	404 - Formazione e istruzione 405 - Diversità e pari opportunità
	3. Benessere delle nostre persone	Tutto il Gruppo ²⁰	Generato dal Gruppo	401 - Occupazione 403 - Salute e sicurezza sul lavoro
Posizionamento distintivo	4. Orientamento al cliente	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce	416 - Salute e sicurezza del consumatore
	5. Soluzioni d'avanguardia	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo	417 - Marketing e labeling
	6. Etica commerciale	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce	205 - Anti-corruzione 206 - Comportamenti anti-competitivi 307 - Compliance ambientale 419 - Compliance socioeconomica
Creazione di valore condiviso	7. Sostenibilità economico-finanziaria	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo	201 - <i>Performance</i> economica
	8. Riduzione dell'impatto ambientale	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce	302 - Energia 303 - Acqua 305 - Emissioni 306 - Effluenti e rifiuti
	9. Qualità della vita	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce	N/A

Per ciascun tema materiale, è stato riportato un modello aziendale di gestione e organizzazione, una politica formalizzata, comprese quelle di dovuta diligenza, i risultati conseguiti tramite di esse e alcuni indicatori di prestazione di carattere non finanziario, nonché i principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi materiali e che derivano dalle attività del Gruppo, dai suoi prodotti, servizi o rapporti

²⁰ Per la tematica di salute e sicurezza sul lavoro i soggetti che generano gli impatti sono i dipendenti e i lavoratori somministrati. Come primo risultato del 2019 in relazione alla valutazione di significatività dei dati e delle informazioni dei lavoratori non dipendenti, il Gruppo ha previsto la rendicontazione di quanto relativo ai lavoratori somministrati. Il Gruppo approfondirà l'analisi rispetto alla significatività degli altri lavoratori non dipendenti al fine di valutare la necessità di raccogliere i dati presso i datori di lavoro dei collaboratori esterni e i fornitori che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, ma sui cui dati non esercita un controllo diretto.

commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto. Nello specifico, le modalità di gestione dei rischi non finanziari emersi come rilevanti nel corso del *risk assessment* sono state rendicontate nei rispettivi capitoli.

Si riporta di seguito la relazione tra gli ambiti del D.Lgs. 254 e i temi rilevanti, oggetto della presente rendicontazione non finanziaria.

		1. Strategie di crescita	2. Benessere delle nostre persone	3. Donne, uomini e idee	4. Orientamento al cliente	5. Soluzioni d'avanguardia	6. Etica commerciale	7. Sostenibilità economico - finanziaria	8. Riduzione dell'impatto ambientale	9. Qualità della vita
Ambiente	L'utilizzo di risorse energetiche					x			x	
	Risorse idriche								x	
	Emissioni di gas a effetto serra					x			x	
	Emissioni inquinanti in atmosfera					x			x	
	Altri impatti (rifiuti, consumo di materia prima, logistica)					x			x	
Società	Salute e Sicurezza		x							
	Parità di genere		x							
	Dialogo con le parti sociali		x							
	Altri aspetti rilevanti			x						x
Rispetto dei diritti umani	<i>Ad oggi non ritenuto materiale</i>									
Lotta contro la corruzione							x			

Si segnala che il tema dei diritti umani oggi non è ritenuto significativo dal Gruppo in virtù delle valutazioni effettuate dalle Direzioni della Capogruppo in relazione all'attività svolta dal Gruppo e alle caratteristiche dei suoi rapporti con i propri clienti, fornitori e collaboratori. Pertanto, tale tema non è oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento.

La presente DNF è sottoposta a giudizio di conformità da parte di una società di revisione che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 254/2016. La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della società di Revisione", inclusa nel presente documento.

Il presente documento è inoltre stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE S.p.A. in data il 18 marzo 2020 previa condivisione con il Comitato Controllo e Rischi, con delega ai temi di sostenibilità dal 2019. Il documento è pubblicato sul sito web del Gruppo LU-VE (www.luvegroup.com) nella sezione "Investor relations" – Sostenibilità.

5.1 LA METODOLOGIA DI CALCOLO

Si riportano nel seguito le indicazioni metodologiche per alcuni indicatori riportati all'interno del presente Rapporto di Sostenibilità.

Qualora lo standard di rendicontazione richieda le informazioni non finanziarie divise per Region, si è proceduto con le seguenti distinzioni:

- Italia, comprendente LU-VE S.p.A., TECNAIR LV S.p.A., MANIFOLD S.r.l., LUVEDIGITAL S.r.l., SEST S.p.A., THERMO GLASS DOOR S.p.A. (TGD) e AIR HEX ALONTE S.R.L.;
- Paesi dell'Unione Europea, comprendenti HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o. (Repubblica Ceca), LU-VE SWEDEN AB (Svezia), SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o. (Polonia), LU-VE France s.a.r.l. (Francia), LU-VE Deutschland GmbH (Germania), LU-VE Iberica s.l. (Spagna), LU-VE Austria GmbH (Austria), e LU-VE Netherlands B.V. (Paesi Bassi);
- Paesi extra Unione Europea, nel quale sono considerati LU-VE HEAT EXCHANGERS (TIANMEN) CO LTD (Cina), SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED (India), "OOO" SEST-LUVE (Russia), LU-VE Contardo Pacific Pty Ltd. (Australia), Zyklus Heat Transfer Inc. (USA), FINCOIL LU-VE OY (Finlandia), "OOO" LU-VE Moscow (Russia) e LU VE Middle East DMCC.

5.1.1 LE PERSONE DEL GRUPPO LU-VE

Per ogni anno di rendicontazione, il calcolo del personale del Gruppo (suddiviso per area geografica, genere, tipologia contrattuale e tipologia di lavoro) si basa sui dati ricevuti dalle diverse filiali commerciali e produttive ed è espresso in Head Count al 31 dicembre. Inoltre, i dipendenti distaccati, rispettivamente uno in LU-VE S.p.A. e due in SEST S.p.A., sono stati considerati come organico nelle società con cui detengono il rapporto contrattuale, ossia HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o., "OOO" SEST-LUVE e LU-VE HEAT EXCHANGERS (TIANMEN) LTD.

Per ogni anno, il calcolo del personale dimesso include le cessazioni avvenute il 31/12 dell'anno precedente, mentre non include i dipendenti dimessi il 31/12 dell'anno considerato, in quanto considerati in forza fino a tale giorno.

Il tasso di assunzione e del turnover, suddiviso in base al genere, fascia di età e area geografica, viene calcolato utilizzando il numero di dipendenti relativo alla tipologia di suddivisione considerata.

A valle dell'acquisizione nel corso del 2019 delle società AIR HEX ALONTE S.R.L. e FINCOIL LU-VE OY, si ricorda che i dati di organico del 2018 e le assunzioni e cessazioni del 2019 non sono confrontabili con i dati di organico del 2019.

5.1.2 GLI INDICI INFORTUNISTICI

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Indice di frequenza: numero di infortuni/ore lavorate*1.000.000
- Indice di gravità: numero di giornate perse per infortunio/ore lavorabili*1.000.000
- Tasso di assenteismo: numero di giornate di assenteismo/giornate lavorabili*100
- Tasso di malattia professionale: numero di casi di malattia professionale/ore lavorate*1.000.000

Sono inclusi nel calcolo degli indici su tutto il triennio i soli dipendenti, mentre è escluso il personale in stage o assunto con contratto a progetto.

Il calcolo dell'indice di frequenza e di gravità per il 2018 e il 2019 non include gli infortuni in itinere.

Il calcolo del tasso di frequenza e di gravità degli infortuni e del tasso di assenteismo, suddiviso per area geografica e genere, comprende le ore lavorate e gli (eventuali) infortuni dei tre dipendenti distaccati nel paese distaccante, ovvero l'Italia.

5.1.3 SALARIO E REMUNERAZIONE

Per il calcolo del rapporto tra il salario base e del rapporto tra la remunerazione complessiva di donne e uomini, suddivisa per area geografica e categoria professionale, il salario dei tre distaccati è stato considerato con riferimento ai paesi di distaccamento.

5.1.4 ASPETTI AMBIENTALI

Si segnala che a seguito dell'inclusione all'interno del perimetro di rendicontazione dei dati ambientali per l'anno 2019 della società Zyklus Heat Transfer Inc., i dati ambientali non sono del tutto comparabili con gli anni precedenti. Con l'obiettivo di consentire comunque il confronto del dato rispetto agli anni precedenti, in corrispondenza dei diversi aspetti ambientali si riportano nel testo le cause di eventuali trend anomali specificando ove questi siano dovuti proprio all'inclusione della controllata americana del Gruppo.

5.1.5 I CONSUMI ENERGETICI

I fattori di conversione utilizzati per uniformare i consumi energetici provengono dalla tabella "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties" del DEFRA, per gli anni 2017, 2018 e 2019.

I risparmi energetici sono stati ricavati da analisi comparative basate su misurazioni dirette, ove disponibili, svolte prima e dopo l'attuazione degli interventi di ottimizzazione energetica. In assenza di misurazioni dirette, i dati riportati sono stati ricavati da stime basate su valori di consumo attesi.

5.1.6 LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Le emissioni sono state calcolate in termini di CO₂ equivalente (gas inclusi: CO₂, CH₄, N₂O) secondo la seguente metodologia:

- **Emissioni dirette (Scopo 1):** le emissioni legate alle perdite di gas refrigeranti, al consumo di gas naturale e diesel per il riscaldamento e di combustibili per la flotta aziendale sono state determinate utilizzando i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2017, 2018 e 2019.
- **Emissioni indirette (Scopo 2):** le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica e di calore da teleriscaldamento. Per il calcolo delle emissioni relative all'energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento "European Residual Mixes 2018", pubblicati dall'Association of Issuing Bodies nel 2019, per i paesi europei, e i fattori pubblicati dal Center for Resource Solutions ("2018 Green-e Energy Residual Mix Emissions Rates"), per gli Stati Uniti

d'America. Per i Paesi per cui i fattori di emissione residual mix non sono disponibili, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, sono stati utilizzati gli stessi fattori del metodo "location-based". Per il calcolo relativo al 2019 di quest'ultimo, in particolare, si sono presi in considerazione i fattori presenti nella "Tabella 49 - Principali indicatori socio-economici ed energetici", pubblicata da Terna nella sezione Confronti Internazionali, e disponibili nella loro versione più recente al momento della pubblicazione del presente documento (dati 2017); mentre per gli anni 2018 e 2017 sono state utilizzate le rispettive versioni precedenti. Per il calcolo delle emissioni relative al consumo da teleriscaldamento, infine, si sono utilizzati i coefficienti riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2017, 2018 e 2019.

Gli indicatori riportati rappresentano la miglior stima possibile sulla base dei dati disponibili al momento della redazione del presente documento.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gibson".

6. INDICE DEI CONTENUTI GRI

Opzione “In accordance - core”

General Standard Disclosures

General Standard Disclosures	Descrizione General Standard Disclosures	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Profilo organizzativo		
102-1	Nome dell'organizzazione	Gruppo LU-VE
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	§ Cosa Facciamo: I nostri prodotti e ambiti di applicazione, pp. 23-24 § Soluzioni all'avanguardia, pp. 60-68
102-3	Sede principale dell'organizzazione	Via Caduti della Liberazione, 53, 21040 Uboldo VA, Italia
102-4	Luoghi in cui opera l'organizzazione	§ Un nuovo passo di crescita, pp. 8,10,17
102-5	Assetto proprietario e forma legale	§ Un nuovo passo di crescita, p. 10, 17 Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari 2019, sezione “Informazione sugli assetti proprietari”
102-6	Mercati serviti	§ Un nuovo passo di crescita, pp. 10,17 § Cosa facciamo: i nostri prodotti e ambiti di applicazione, p. 23
102-7	Dimensione dell'organizzazione	§ Un nuovo passo di crescita, p. 8 § Cosa Facciamo: I nostri prodotti e ambiti di applicazione, pp. 23-24 § Donne, uomini e idee, p. 31 § Sostenibilità economico-finanziaria, p. 73
102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	§ Donne, uomini e idee, pp. 33-34 § Nota metodologica, p. 90
102-9	Catena di fornitura	§ Cosa facciamo: i nostri prodotti e ambiti di applicazione, pp. 23-24 § Come rispondiamo alle esigenze dei clienti, pp. 47-48 § Nota metodologica, pp. 86-87
102-10	Variazioni significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	§ Strategie di crescita, pp. 26-28 § Nota metodologica, p. 84
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio di precauzione	Il Gruppo LU-VE in ogni sua azione applica il principio di prudenza attraverso un attento monitoraggio delle attività svolte. § Il modello di governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi, pp. 17-20
102-12	Iniziative esterne	§ Il modello di governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi, pp. 17-18, 20 § Il rispetto per l'ambiente, pp. 74-75 § Nota metodologica, p. 84
102-13	Appartenenza ad associazioni	Eurovent Certification (LU-VE S.p.A.), Unindustria Varese (LU-VE S.p.A. e Tecnaïr LV S.p.A., Manifold Srl) all'Associazione Italiana Condizionamento dell'Aria, Riscaldamento e Refrigerazione (Tecnaïr LV S.p.A.)
Strategia e analisi		
102-14	Dichiarazione dell'alta direzione	§ Lettera agli <i>stakeholder</i> , p. 5
Etica e Integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Il modello di governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi, pp. 17-20 § Etica commerciale, pp.69-70
Corporate governance		

General Standard Disclosures	Descrizione General Standard Disclosures	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
102-18	Struttura di governo	§ Il modello di governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi, pp. 17-18
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	§ Nota metodologica, p. 86
102-41	Accordi collettivi di contrattazione	§ Benessere delle nostre persone, p. 41
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	§ Nota metodologica, pp. 85-86
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	§ Nota metodologica, pp. 85-86
102-44	Argomenti chiave e criticità sollevate	§ I temi che ci raccontano, p. 21 § Nota metodologica, pp. 85-86
Aspetti materiali identificati e perimetro del Report		
102-45	Entità incluse nel bilancio di esercizio consolidato	§ Nota metodologica, p. 84
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetro dei temi materiali	§ I temi che ci raccontano, p. 21 § Nota metodologica, pp. 85-86, 88-89
102-47	Elenco dei temi materiali	§ I temi che ci raccontano, p. 21 § Nota metodologica, pp. 88-89
102-48	Modifiche alle informazioni inserite nei report precedenti	§ Nota metodologica, p. 84 § Rispetto per l'ambiente, p. 78#
102-49	Cambiamenti nella rendicontazione	§ Nota metodologica, p. 84
102-50	Periodo di rendicontazione	§ Nota metodologica, p. 84
102-51	Data di pubblicazione del report più recente	4 aprile 2019
102-52	Periodicità di rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti per informazioni sul report	§ Nota metodologica, p. 85
102-54	Dichiarazione di conformità agli Standard GRI	§ Nota metodologica, pp. 84-85
102-55	GRI Content Index	§ Indice dei contenuti GRI, pp. 93-98
102-56	Attestazione esterna	§ Relazione della società di revisione, p. 99-101

Specific Standard Disclosures

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Indicatori di performance economica		
<i>Performance economica</i>		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp. 84, 88 § Sostenibilità economico-finanziaria, p. 72
GRI 103-3		
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	§ Sostenibilità economico-finanziaria, pp. 73-74
Presenza sul mercato		

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Strategie di crescita, pp. 26-27
GRI 103-3		
GRI 202 -2	Proporzione di senior manager assunti dalle comunità locali	§ Strategie di crescita, p. 26
Anti-corruzione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Etica commerciale, pp. 69-70
GRI 103-3		
GRI 205-3	Incidenti di corruzione confermati e azioni messe in atto dal Gruppo	§ Etica commerciale, p. 70
Comportamenti anti-competitivi		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Etica commerciale, pp. 69-70
GRI 103-3		
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust, pratiche di monopolio e rispettivi esiti	§ Etica commerciale, p. 70
Indicatori di performance ambientale		
Energia		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Rispetto per l'ambiente, pp. 74-75
GRI 103-3		
GRI 302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	§ Rispetto per l'ambiente, p. 76 § La metodologia di calcolo, p. 91
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	§ Rispetto per l'ambiente, p. 75 § La metodologia di calcolo, p. 91
GRI 302-5	Riduzione dei requisiti di energia di prodotti e servizi	§ Soluzioni all'avanguardia, pp. 51-54
Acqua		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Rispetto per l'ambiente, pp. 74-75
GRI 103-3		

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 303-1	Prelievo d'acqua per fonte	§ Rispetto per l'ambiente, p. 77
Emissioni		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Rispetto per l'ambiente, pp. 74-75
GRI 103-3		
GRI 305-1	Emissioni totali dirette di gas a effetto serra (GHG)	§ Rispetto per l'ambiente, p.76 § La metodologia di calcolo, pp. 91-92
GRI 305-2	Emissioni totali indirette di gas a effetto serra (GHG)	§ Rispetto per l'ambiente, pp.76-77 § La metodologia di calcolo, pp.91-92
GRI 305-6	Emissioni di sostanze lesive per l'ozono	Nel 2017 la Società LU-VE HEAT EXCHANGERS (TIANMEN) CO LTD ha registrato 8,9 kg di fuoriuscite del gas refrigerante R401a, equivalenti 0,326 kg di CFC-11 equivalente per il 2017. Nel 2018 e nel 2019 non si registrano fuoriuscite di gas refrigerante con potenziale di eliminazione dell'ozono diverso da 0. Fonte dei fattori di emissione: Ozone Secretariat UNEP, Handbook for the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer (10 th edition, 2016).
GRI 305-7	Altre emissioni significative (NO _x , SO _x)	§ Rispetto per l'ambiente, p.77 § La metodologia di calcolo, pp.91-92
Effluenti e rifiuti		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Rispetto per l'ambiente, pp.74-75
GRI 103-3		
GRI 306-1	Scarico idrico per qualità e destinazione	§ Rispetto per l'ambiente, p.78
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	§ Rispetto per l'ambiente, p.79
GRI 306-3	Sversamenti significativi	§ Rispetto per l'ambiente, p.79
Compliance ambientale		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Etica commerciale, pp.69-70
GRI 103-3		
GRI 307-1	Non compliance con leggi e regolamenti ambientali	§ Etica commerciale, p.70

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Occupazione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Donne, uomini e idee, p.29
GRI 103-3		§ Benessere delle nostre persone, p.41
GRI 401-1	Numero totale e tasso di turnover del personale e nuove assunzioni, suddivisi entrambi per età, genere e regione	§ Benessere delle nostre persone, pp.44-45 § La metodologia di calcolo, p.90
GRI 401-2	Benefit garantiti ai lavoratori full-time che non hanno un contratto a tempo determinato o un contratto part-time	§ Benessere delle nostre persone, pp.41-42
Salute e sicurezza sul lavoro		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Benessere delle nostre persone, pp.36-41
GRI 103-3		
GRI 403-2	Infortuni sul lavoro e tasso di infortunio, malattia, giornate di lavoro perso, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere	§ Benessere delle nostre persone, p.43 § La metodologia di calcolo, pp.90-91
Formazione e istruzione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Donne, uomini e idee, pp.29-30
GRI 103-3		§ Benessere delle nostre persone, pp.40-41
GRI 404-1	Numero di ore di formazione medie annuali divise per categoria professionale e genere	§ Donne, uomini e idee, p.35
Diversità e pari opportunità		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Donne, uomini e idee, pp.29-30
GRI 103-3		
GRI 405-1	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età e altri indicatori di diversità	§ Donne, uomini e idee, pp.32-33 § La metodologia di calcolo, p.90
GRI 405-2	Rapporto del salario medio di uomini e donne	§ Donne, uomini e idee, p.34 § La metodologia di calcolo, p.91
Salute e sicurezza del consumatore		

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Orientamento al cliente, pp.47-49
GRI 103-3		
GRI 416-1	Valutazione degli impatti dei prodotti e dei servizi su salute e sicurezza	§ Orientamento al cliente, p.49
Marketing e labeling		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Soluzioni d'avanguardia, pp.51-54
GRI 103-3		§ Etica commerciale, pp.69-70
GRI 417 - 2	Incidenti di non conformità riguardanti informazioni sui prodotti e sui servizi e l'etichettatura	§ Etica commerciale, p.70
Compliance socioeconomica		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Etica commerciale, pp.69-70
GRI 103-3		
GRI 419-1	Non compliance con leggi e regolamenti in materia socio-economica	§ Etica commerciale, p.70
Qualità della vita		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp. 84, 88
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Qualità della vita, pp.81-83
GRI 103-3		

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione della LU-VE S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Società LU-VE S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo LU-VE" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2020 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo LU-VE;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della LU-VE S.p.A e con il personale di HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o., "OOO" SEST-LUVE, SEST S.p.A., SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o., SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

(i) a livello di capogruppo e società controllate:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

(ii) per le seguenti società e siti, sede operativa e sito produttivo di Uboldo per LU-VE S.p.A., sede operativa e sito produttivo di Limana per SEST S.p.A., sede operativa e sito produttivo di Bhiwadi per SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo LU-VE relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Massimiliano Semprini

Socio

Milano, 8 aprile 2020

Gruppo LU-VE
Via Caduti della Liberazione, 53
21040 Uboldo VA
Italia

T + 3902967161

Twitter: @LUVGroup

Facebook: luve.group.spa

Youtube: LU-VE Group

Linkedin: www.linkedin.com/company/lu-ve-group

www.luvegroup.com

Gibbs

