



LEADERSHIP WITH PASSION

Report di Sostenibilità 2020 di LU-VE Group

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

LEADERSHIP WITH PASSION



Cari lettori,

il 2020 è stato un anno difficile dal punto di vista sanitario e complicato dal punto di vista economico.

L'abbiamo superato bene, attraverso provvedimenti opportuni e tempestivi per la salvaguardia della salute e per il mantenimento delle quote di mercato.

La nostra resilienza deriva dalla tenacia e dal senso responsabilità delle donne e degli uomini di LU-VE Group.

A loro e a tutta la struttura va il mio ringraziamento.

Abbiamo di fronte un anno nuovo che si annuncia ancora complicato.

Alla reazione dobbiamo sostituire creatività, innovazione e anticipazione del futuro.

La nostra crescita parte dai nostri valori fondamentali: umiltà, passione, intelligenza creativa e passa attraverso la conoscenza del mercato, nuovi prodotti e tecnologie e una gestione amministrativa severa.

Dal primo bilancio del 1986, LU-VE Group si è moltiplicato per 40 volte.

Vogliamo continuare a evolverci e migliorare, creando valore per le nostre donne e i nostri uomini, per l'azienda, per il mercato, per le comunità in cui operiamo e per tutti gli stakeholder.

Buon lavoro.


Ignio Liberali

Il Presidente

HIGHLIGHTS

Siglati due finanziamenti connessi al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità per un valore complessivo di 65 milioni di euro



Per il secondo anno consecutivo, inserita tra le migliori 300 aziende italiane in cui lavorare, nella categoria "Industria Meccanica"



Ottenute le certificazioni Eurovent per gli evaporatori a CO₂



Sviluppata una nuova linea di prodotti ai fluidi A2L, a ridotto impatto ambientale



Avviata la partecipazione al progetto di ricerca internazionale EASYGO (Efficiency and Safety in Geothermal Operations) nell'ambito del programma Horizon 2020 per il contrasto al cambiamento climatico



Glibers

INDICE

1. “MAKE ONE (SUSTAINABLE) COMPANY”	6
1.1 UNA CRESCITA SOSTENIBILE	6
1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ	19
2. IL FREDDO DEL FUTURO	27
2.1 L’INNOVAZIONE È NEL NOSTRO DNA	27
2.2 IL VALORE DELLE SOLUZIONI DI LU-VE GROUP.....	40
2.3 A SERVIZIO DEL CLIENTE	46
3. LA FAMIGLIA DI LU-VE GROUP	51
3.1 IN CRESCITA	51
3.2 IN SICUREZZA.....	63
3.3 A SOSTEGNO DELLE COMUNITÀ LOCALI.....	68
3.4 RISPETTOSA DELL’AMBIENTE	76
NOTA METODOLOGICA	86
GRI CONTENT INDEX	96
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	103

1. “MAKE ONE (SUSTAINABLE) COMPANY”



1.1 UNA CRESCITA SOSTENIBILE

Negli ultimi dieci anni, acquisizioni mirate, crescita organica e attenzione all’innovazione di processo e di prodotto, hanno fatto di LU-VE Group il terzo più grande player al mondo (secondo in Europa) nel segmento degli scambiatori di calore ad aria.

Nel 2020, il modello di business del Gruppo ha mostrato una forte resilienza alla prova della pandemia Covid-19 e ha mantenuto la propria posizione d’avanguardia nella sperimentazione e nell’innovazione tecnologica, proseguendo il suo percorso di *Make One (Sustainable) Company*. Il Gruppo è riuscito a garantire la continuità del business e delle forniture ai clienti grazie alla propria presenza internazionale e alla capacità di compensare le chiusure temporanee di alcuni stabilimenti

spostando la produzione in altri stabilimenti del Gruppo. Da diversi anni infatti LU-VE Group porta avanti un progetto di intercambiabilità degli stabilimenti produttivi per determinate famiglie di prodotto strategiche.

Dal 1986 a oggi, LU-VE Group ha introdotto nel mercato una serie di idee innovative e vincenti. Il suo successo sul mercato internazionale deriva dalla politica di ricerca e sviluppo d'avanguardia e dal rispetto dei principi fondamentali di salvaguardia dell'ambiente: efficienza energetica, ridotto impiego di liquido refrigerante, impiego di liquidi refrigeranti naturali a ridotto impatto ambientale, bassi livelli di rumorosità, elevata affidabilità nel tempo, ridotti ingombri.

LU-VE Group è oggi una realtà internazionale composta da 15 società produttive in 9 paesi del mondo (Italia, Repubblica Ceca, Svezia, Polonia, Russia, Cina, India, Finlandia e USA), 9 società commerciali e 5 uffici di rappresentanza. Del gruppo fa parte anche una software house destinata all'ICT, allo sviluppo dei software di calcolo dei prodotti e alla digitalizzazione.



* LU-VE was founded in October 1985
 METALLUVE was later absorbed into LU-VE
 LU-VE Changshu was substituted by LU-VE Tianmen



HEADQUARTER

🌿 LU-VE - UBOLDO (VA) - ITALIA

SOCIETA' PRODUTTIVE

- 🌿 LU-VE - UBOLDO (VA) - ITALIA
- 🌿 LUVEDIGITAL - UBOLDO (VA) - ITALIA
- 🌿 SEST - LIMANA (BL) - ITALIA
- 🌿 TECNAIR LV - UBOLDO (VA) - ITALIA
- 🌿 MANIFOLD - UBOLDO (VA) - ITALIA
- 🌿 TGD - TRAVACÒ SICCOMARIO (PV) - ITALIA
- 🌿 HTS - NOVOSIEDLY - REPUBBLICA CECA
- 🌿 SEST-LUVE-POLSKA - GLIWICE - POLONIA

- 🌿 LU-VE SWEDEN - ASARUM - SVEZIA
- 🌿 SEST LU-VE - LIPETSK - RUSSIA
- 🌿 LU-VE HEAT EXCHANGERS - TIANMEN - CINA
- 🌿 SPIROTECH - NEW DELHI - INDIA
- 🌿 ZYKLUS - JACKSONVILLE - USA, TEXAS
- 🌿 AIR HEX - ALONTE (VI) - ITALIA
- 🌿 FINCOIL - VANTAA - FINLANDIA



SOCIETA' COMMERCIALI

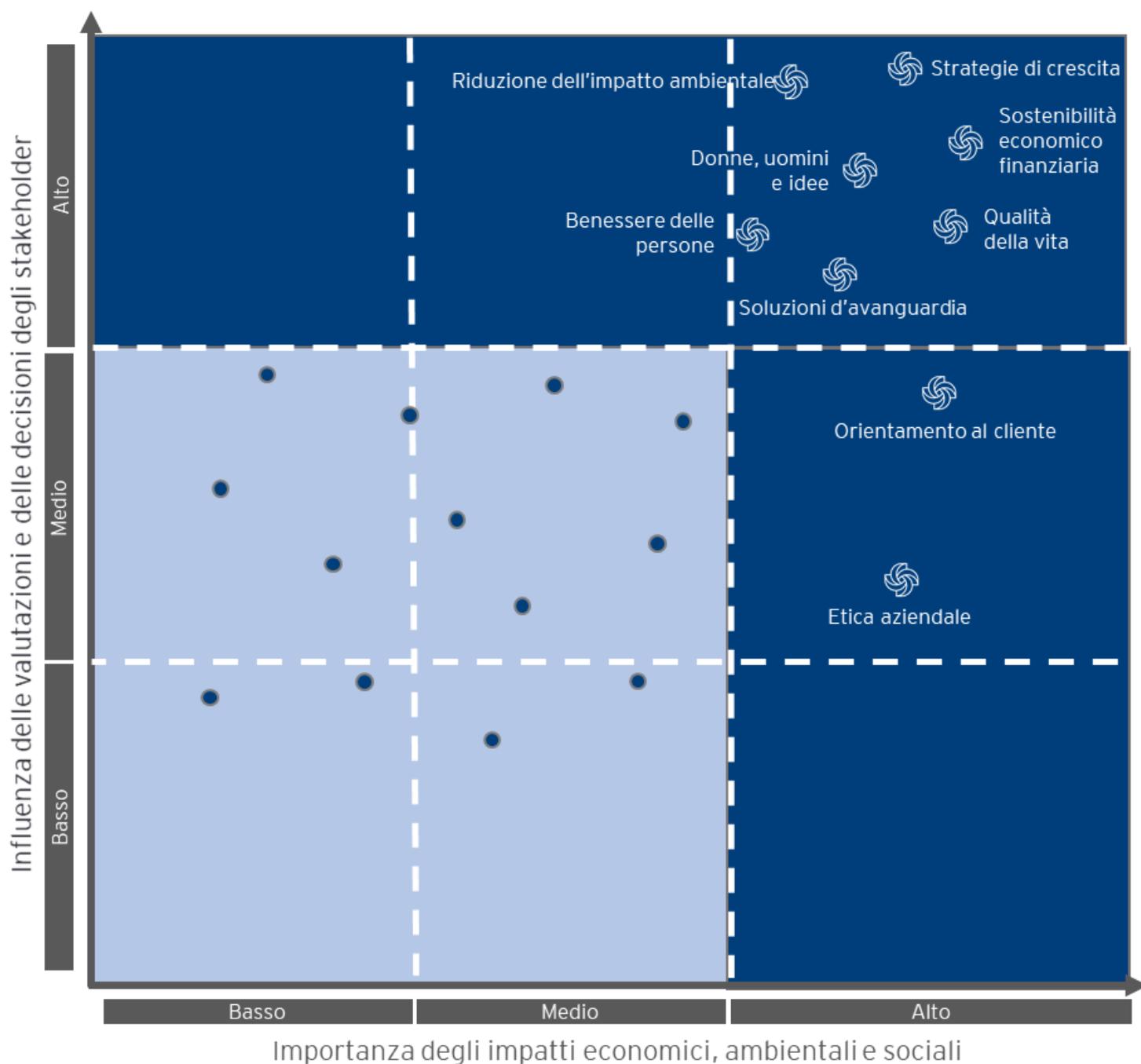
-  **LU-VE CONTARDO PACIFIC**
-  **LU-VE AUSTRIA**
-  **LU-VE DEUTSCHLAND**
-  **LU-VE FRANCE**
-  **LU-VE IBERICA**
-  **LU-VE NETHERLANDS**
-  **LU-VE MOSCOW**
-  **LU VE MIDDLE EAST**
-  **LU-VE ASIA PACIFIC**

UFFICI DI RAPPRESENTANZA

-  **FINCOIL DENMARK**
-  **FINCOIL NORWAY**
-  **LU-VE BELGIUM**
-  **LU-VE VIETNAM**
-  **LU-VE UK**

Nel 2020, LU-VE Group ha iniziato un percorso di integrazione delle tematiche relative alla sostenibilità nella strategia di sviluppo. L'obiettivo è ottenere una rinnovata concezione della responsabilità sociale d'impresa, con un ruolo decisivo nella rendicontazione ai portatori di interesse nell'indicare le intersezioni fra gli obiettivi dell'azienda e le priorità delle comunità.

I temi materiali, in accordo al principio di materialità dei GRI Sustainability Reporting Standards, sono i temi che influenzano la capacità del Gruppo di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, in quanto riflettono gli impatti significativi dell'organizzazione e sono di interesse per gli stakeholder del Gruppo stesso. Il Report di Sostenibilità di LU-VE Group rendiconta nel presente documento le prestazioni del Gruppo su tali temi.



Tema	Descrizione
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.
Donne, uomini, idee	Salvaguardare e potenziare il know-how 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.
Benessere delle 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.
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.
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.
Etica aziendale	Gestire le relazioni improntate alla trasparenza con tutti gli stakeholder 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.
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.
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.
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.

Nel 2020, il Gruppo ha elaborato anche la propria Vision “Un mondo migliore, evoluto, equilibrato e consapevole” in accordo ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti nell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite. La Vision intende focalizzare maggiormente le attività del Gruppo nelle attuali aree di impatto: assicurare alimenti sicuri e correttamente conservati attraverso i prodotti per la refrigerazione, garantire il benessere climatico con gli impianti per il condizionamento e l’efficienza energetica delle soluzioni per i processi industriali e di trasformazione digitale.

Generare valore nel lungo termine

La capacità di innovare e sviluppare tecnologie d'avanguardia rappresenta una chiave strategica per la redditività di un'impresa e per garantire valore aggiunto nel lungo periodo, a tutti gli stakeholder.

Gli elementi sui quali LU-VE Group sosterrà la crescita nel lungo termine sono: investimenti in R&D, uno dei più grandi laboratori di ricerca e sviluppo d'Europa, potenziamento della capacità produttiva e forte presenza commerciale sul mercato. Le recenti acquisizioni hanno giocato un ruolo centrale nello sviluppo di tecnologie a basso impatto ambientale. Frutto dell'acquisizione della divisione "Air" di Alfa Laval è, ad esempio, 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.

Guardando alla capacità produttiva, nel 2020 la società texana Zyklus ha proseguito nella realizzazione di un nuovo stabilimento di circa 4.650 mq. Questi recenti progetti si aggiungono a quelli già avviati negli anni passati: Spirotech (India) sta costruendo un nuovo stabilimento produttivo adiacente a quello attuale; LU-VE Tianmen (Cina) ha invece completato il trasferimento di fabbrica e uffici nella provincia dello Hubei, per poter sfruttare al massimo le opportunità derivanti dalla "Nuova Via della Seta" e dalla vicinanza a importanti clienti.

Nell'ambito dell'operazione "Air", le attività di integrazione del nuovo sito indiano di Sarole, nelle vicinanze di Pune, è avvenuto a fine gennaio 2021 a valle della rinegoziazione degli accordi in essere e dei termini per l'acquisto dello stabilimento e del ramo d'azienda.

La presenza internazionale impone un sistema ben strutturato: suddivisione delle responsabilità commerciali, sviluppo mirato per aree di competenza, efficienza e qualità, nel rispondere alle esigenze di mercati e clienti. 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 massima riduzione del capitale circolante netto, per minimizzare il rischio per gli investitori, avere costi di produzione adeguati e competitivi, ottenere i massimi livelli tecnologici e le tempistiche richieste da mercati e clienti.

GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ GUIDANO NUOVI FINANZIAMENTI

Nuovi strumenti per la crescita sostenibile di LU-VE Group

Nel 2020 LU-VE Group ha sottoscritto un “positive loan” da 40 milioni di euro con **BNL Gruppo BNP Paribas**. I “positive loan” sono strumenti di finanziamento che vengono messi a disposizione delle aziende da parte degli istituti finanziari per coniugare lo sviluppo del business con la sostenibilità ambientale e sociale. Il prestito prevede delle condizioni finanziarie agevolate per il Gruppo al raggiungimento di precisi obiettivi di sostenibilità: per 5 anni, dal 2020 al 2024, il Gruppo si impegna a ridurre ogni anno del 2% l’incidenza dei prodotti a freon (idrocarburi alogenati appartenenti alla categoria degli HCFC) rispetto al fatturato totale dei sistemi di raffreddamento per la categoria cooling system. A fine 2020 la riduzione dell’incidenza di prodotti a freon è attestata a 4 punti percentuali, superando l’obiettivo previsto.

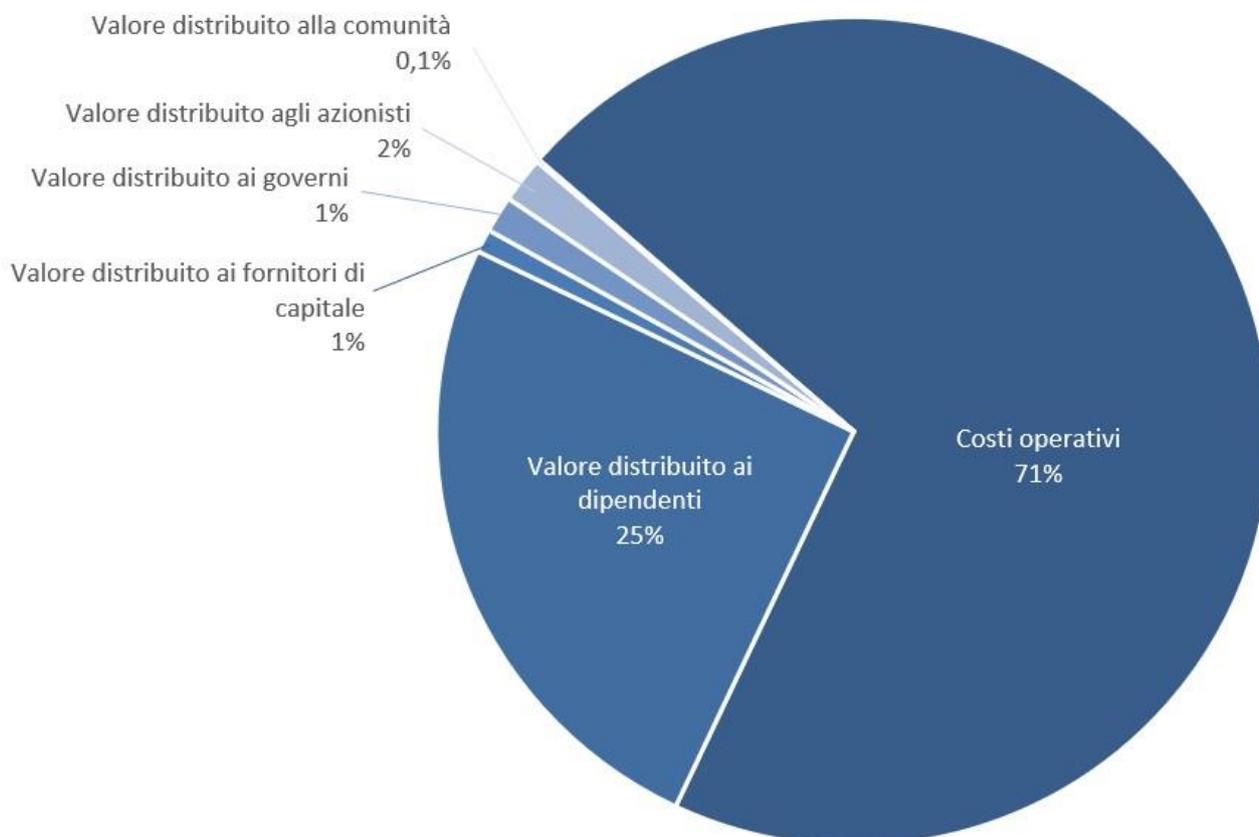
Nel 2020, è stato, inoltre, sottoscritto un secondo finanziamento con **Intesa SanPaolo** di 25 milioni di euro destinato al potenziamento della produzione di apparecchi a refrigeranti naturali. A fine 2020, la quota del fatturato relativa agli apparecchi con refrigeranti naturali superava il 50%.

Questi finanziamenti si inseriscono nella più ampia strategia del Gruppo di potenziamento delle principali innovazioni di LU-VE Group nel campo degli scambiatori di calore a basso impatto ambientale, ossia con fluidi refrigeranti naturali, con zero o bassissimo OPD (*Ozone Depletion Potenzial*) e GWP (*Global Warming Potential*).

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (IN MIGLIAIA DI EURO)

	2018	2019	2020
Valore economico generato	313.753	394.133	403.689
<i>Ricavi e proventi operativi</i>	306.869	391.581	401.457
<i>Proventi finanziari</i>	1.241	2.062	2.232
<i>Variazione rimanenze</i>	5.643	489	0
Valore economico distribuito	284.304	356.578	364.590
<i>Costi operativi</i>	211.759	259.997	257.491
<i>Valore distribuito ai dipendenti</i>	62.823	83.361	91.684
<i>Valore distribuito ai fornitori di capitale</i>	1.483	2.588	3.326
<i>Valore distribuito ai governi</i>	2.932	4.631	5.208
<i>Valore distribuito agli azionisti</i>	5.265	5.944	6.521
<i>Valore distribuito alla comunità</i>	42	57	360
Valore economico trattenuto	29.449	37.555	39.099

Ripartizione del valore economico distribuito nel 2020



LA STRATEGIA FISCALE DI LU-VE GROUP

LU-VE Group, in linea con i principi definiti all'interno del proprio Codice Etico, agisce secondo i valori di onestà, legalità e correttezza anche nella gestione degli aspetti fiscali. In accordo al principio per cui il contributo derivante dalle imposte versate costituisce un canale importante per contribuire allo sviluppo economico e sociale dei Paesi e delle comunità, il Gruppo monitora costantemente il rispetto di tutte le normative fiscali applicabili agendo con responsabilità nelle giurisdizioni in cui è presente.

La responsabilità della gestione delle tematiche tributarie fa capo alla funzione Amministrazione e Finanza del Gruppo. Il Gruppo non ha definito una strategia o una policy fiscale formalizzate a livello di Gruppo e le singole società operano nel rispetto delle normative tributarie locali. La responsabilità della *compliance* agli aspetti fiscali è in capo ai Finance Manager locali ed è supervisionata dalla Funzione Amministrazione e Finanza del Gruppo.

I rischi in materia fiscale sono analizzati e gestiti in accordo al modello aziendale complessivo di *Enterprise Risk Management*. I canali aziendali di *whistleblowing* possono essere utilizzati anche

per segnalare eventuali criticità relative a comportamenti non etici o illeciti e all'integrità dell'organizzazione in materia fiscale.

Il Gruppo non ha, ad oggi, ricevuto sollecitazioni da parte dei propri *stakeholder* in merito agli aspetti di tassazione. Qualora dovessero pervenire, esse sarebbero trattate dalle funzioni aziendali preposte alla *compliance* su tale materia.

Le relazioni con le autorità fiscali sono improntate ai principi di correttezza e rispetto della differente normativa applicabile nei Paesi in cui il Gruppo opera. Si segnala che il Gruppo non svolge attività di *advocacy* in materia fiscale.

I PREMI

LU-VE: AZIENDA DOVE È BELLO LAVORARE

Anche nel 2020 e per il secondo anno consecutivo, LU-VE Group è stata inserita tra le migliori 300 aziende italiane in cui lavorare (eccellenze del welfare e della carriera), nella categoria “Industria Meccanica”.

Promotore: L'Istituto Tedesco Qualità e Finanza (ITQF); mediapartner La Repubblica Affari&Finanza

Analisi: L'ITQF preso in esame 2000 aziende per analizzarne l'aspetto economico e qualitativo. La ricerca ha usato l'innovativa metodologia “social listening” e ha utilizzato algoritmi e intelligenza artificiale (IA): su tutto il web in lingua italiana (social media, blog, forum, portali, news, video) sono state individuati commenti in ambito cultura aziendale e carriera. Tra le aziende selezionate nel 2020: Adidas, Amazon, Armani, Deloitte, Coca Cola Italia, Google, FCA, Ferrari, Ikea, Lamborghini, Mapei, Mercedes Benz, Nestlé Italia, Open Fiber, Otis Servizi, Pirelli, Recordati, Samsung, Tetrapak e Vodafone.

CHINA AWARDS 2020: LU-VE PREMIATA PER LA QUARTA VOLTA

Nel 2020, LU-VE Group ha ricevuto il riconoscimento nella categoria “Via della Seta” per il lungo e significativo percorso di sviluppo nel mercato cinese



LU-VE GROUP

Promotori: Fondazione Italia Cina e MF-Milano Finanza, in partnership con la Camera di Commercio Italiana in Cina e patrocinato dal Ministero dello Sviluppo Economico e della Camera di Commercio Italo Cinese

Analisi: Il premio “China Awards 2020” nella categoria “Via della Seta” è stato assegnato per il lungo e significativo percorso di crescita e sviluppo di LU-VE Group nel mercato cinese, dove è cresciuta del 20% ogni anno negli ultimi tre anni.

Per LU-VE si tratta del quarto riconoscimento dopo i tre già ottenuti nella categoria “Top Investor”, ed è l’unica azienda premiata per due anni consecutivi, nel 2018 e nel 2019.

Menzione: “A pagare è stata soprattutto l’attenzione verso uno sviluppo economico sostenibile: con la fornitura di tecnologie all’avanguardia nell’ambito della refrigerazione commerciale e industriale, LU-VE contribuisce a ridurre l’impatto ambientale di tali impianti in Cina e nel mondo”.

“Siamo particolarmente onorati di essere stati premiati per la quarta volta dalla Fondazione Italia Cina. Esattamente un anno fa, il nostro stabilimento di Tianmen si è trovato nell’occhio del ciclone della pandemia. Il premio è un riconoscimento alla forza e resilienza dei nostri collaboratori che hanno reagito alle difficoltà, lavorando in grande sinergia con le autorità cinesi e rafforzando con loro un’amicizia già solida. A tutti loro va il nostro ringraziamento.

Iginio Liberali, Presidente LU-VE Group commenta il premio “China Awards 2020”

LU-VE GROUP: PREMIO ECCELLENZE D'IMPRESA 2020

LU-VE Group ha ricevuto una menzione speciale per la categoria “Internazionalizzazione” nell’ambito del premio Eccellenze d’Impresa 2020.



Promotori: GEA, Harvard Business Review Italia e Arca Fondi SGR.

Analisi: A fronte della ricerca di imprese operanti in Italia che nel 2020 sono state capaci di distinguersi per innovazione, crescita, sostenibilità e gestione di risorse umane e talenti, GEA, Harvard Business Review Italia e Arca Fondi SGR hanno assegnato a LU-VE Group una menzione speciale per i suoi meriti nel processo di “Internazionalizzazione”.

Menzione: “LU-VE Group è uno dei tre maggiori costruttori mondiali (secondo in Europa) nel settore degli scambiatori di calore ad aria, grazie all’utilizzo di tecnologie d’avanguardia che sono poi diventate un riferimento per tutto il settore [...]. La strategia di crescita «glocal» ha portato negli anni a investire a livello internazionale per servire i diversi mercati locali.”

LU-VE TRA LE IMPRESE ITALIANE PIÙ “DINAMICHE”

LU-VE si posiziona tra le 8 aziende selezionate, nella 55esima edizione dello studio sulle “Principali società italiane” per incremento delle vendite e per incidenza del risultato sul fatturato.

Promotore: Mediobanca – Area Studi

Analisi: La ricerca ha analizzato i bilanci di 3.449 aziende italiane che hanno realizzato nell'ultimo esercizio un fatturato di almeno 50 milioni di euro, suddivise in base al settore in cui operano. Un

approfondimento ad hoc è stato dedicato alle cosiddette “Imprese dinamiche” del “Quarto capitalismo”, ovvero le aziende manifatturiere della fascia dimensionale intermedia nel sistema economico italiano, categoria in cui è stato compreso anche LU-VE Group. Secondo la ricerca, le aziende “dinamiche” si caratterizzano non solo per le loro performance economiche, ma anche per un’elevata sostenibilità dimostrata nel periodo della pandemia.

“Siamo orgogliosi di questo riconoscimento, che conferma la bontà della nostra strategia di crescita a lungo termine, fatta di diversificazione geografica e di prodotto, investimenti in R&D e acquisizioni mirate, ma senza mai dimenticare l’impegno per il nostro territorio e per la costruzione di un mondo sempre più sostenibile.”

Iginio Liberali, *Presidente LU-VE Group*, commenta il premio “Principali società italiane” di Mediobanca

LU-VE TRA LE ECCELLENZE DIGITALI

LU-VE Group si posiziona nel 2020 tra le prime 17 nel settore "Industria Meccanica" delle Digital Stars che premia ogni anno le 350 aziende italiane più digitali misurate con il Social Listening Index.

Promotore: L’Istituto Tedesco Qualità e Finanza (ITQF); mediapartner La Repubblica Affari&Finanza

Analisi: La ricerca analizza i commenti online su un campione di 2.000 aziende potenzialmente rilevanti in Italia. Nello specifico sono state monitorate negli ultimi 12 mesi tutte le voci in ambito tecnologia, digitalizzazione e innovazione su siti, social media, portali news e blog in italiano. Dall’analisi di 438 milioni di fonti web in italiano, 2,5 milioni di citazioni ritenute rilevanti sono in seguito state suddivise per importanza per stilare la classifica delle *350 Digital Stars in Italia*, il ranking con la maggior base di dati tra tutti gli studi sulla digitalizzazione aziendale in Italia.

LU-VE PREMIO ALL’INTERNAZIONALIZZAZIONE

LU-VE è risultata tra le prime tre imprese della sezione “Italia su estero - M&A Awards 2020” che premia la spinta all’internazionalizzazione e la capacità di cogliere opportunità di crescita nel mercato globale.

Promotore: KPMG e Fineurop Soditic, con il patrocinio dell’AIFI e dell’Università Bocconi

Analisi: LU-VE ha ottenuto l’“M&A Award 2020” grazie all’acquisizione della divisione Air Heat Exchanger del gruppo svedese Alfa Laval. I riconoscimenti della XVI° edizione sono stati assegnati dopo un lungo e complesso screening che ha visto l’analisi di oltre 500 operazioni, completate nel corso del 2019. Il premio ha l’obiettivo di valorizzare le operazioni di fusione e acquisizione tra imprese che contribuiscono ad aumentare la competitività del “sistema Italia”.

1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

La governance di LU-VE Group si pone come obiettivo la massimizzazione del valore creato per gli azionisti e per tutti gli stakeholder. Con lo scopo di garantire la piena integrità e sostenibilità del proprio business, nel 2020 il Consiglio di Amministrazione di Gruppo dispone di un componente con competenze tecniche specifiche in materia di sostenibilità.

LU-VE adotta un **modello di governance tradizionale** e fin dalla propria quotazione sull'MTA nel 2017 ha aderito al Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria (da ultimo nella versione approvata nel luglio 2018).

Nel dicembre 2020, la Società ha revocato l'adesione al Codice di Autodisciplina e deliberato di aderire al Codice di Corporate Governance, approvato sempre dal Comitato per la Corporate Governance, a decorrere dal 1 gennaio 2021. Alla suddetta delibera hanno fatto seguito alcune ulteriori delibere del Consiglio di Amministrazione, dirette alla concreta attuazione dei principi e delle raccomandazioni dettati dal nuovo Codice di Corporate Governance delle quali la Società fornirà dettagliata informativa nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa all'esercizio in corso, da pubblicarsi nel corso del 2022.

Il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) è responsabile del perseguimento del successo sostenibile di LU-VE Group e 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 di LU-VE Group. Con specifico riferimento alle informazioni non finanziarie, il Consiglio di Amministrazione è responsabile altresì dell'approvazione della dichiarazione non finanziaria. Al suo interno, il CdA ha previsto specificatamente un Amministratore, nonché COO di Gruppo, referente per i temi di sostenibilità.

In linea con il Codice di Corporate Governance, il **Comitato Controllo e Rischi** - con attribuzione formale di competenza in materia di sostenibilità da parte del CdA a inizio 2019 - valuta l'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, atta a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite ed esamina il contenuto dell'informazione periodica a carattere non finanziario rilevante ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Il responsabile della funzione di **Internal Audit** è incaricato di verificare che il sistema di controllo Interno e di gestione dei rischi sia funzionante e adeguato. L'**Organismo di Vigilanza** è costituito e funzionante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Si segnala, inoltre, che nell'ambito delle iniziative intraprese dal Gruppo a contrasto della pandemia da Covid-19, a inizio marzo 2020, il Vertice aziendale del Gruppo ha prontamente istituito un **Comitato di Crisi** che ha discusso e coordinato l'adozione tempestiva di tutte le decisioni necessarie al fine sia di evitare la diffusione del virus all'interno delle società del Gruppo, sia di garantire lo svolgimento delle attività operative in totale sicurezza.

Grazie a questo approccio, in anticipo sulle disposizioni del Governo italiano (Allegato 6 – DPCM 26 aprile 2020), sono state applicate la maggior parte delle disposizioni per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19. Il Comitato ha inoltre condiviso le informazioni in merito a criticità produttive e di approvvigionamento conseguenti alle misure di contenimento

adottate dalle Autorità Nazionali, discutendo azioni di mitigazione delle stesse. Tale Comitato anticipava la richiesta del Governo italiano emessa con il DPCM del 9 marzo 2020 che prevedeva il “Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”. Il piano di mitigazione è stato elaborato anche in funzione dell'esperienza dello stabilimento cinese di Tianmen, nella provincia che fa capo a Wuhan, che per primo si era trovato esposto al Covid-19.

Il Comitato ha condiviso la possibilità e le modalità attuative per continuare a servire i clienti di stabilimenti situati in località dove erano state introdotte misure restrittive comportanti l'interruzione della produzione, tramite ricorso agli stabilimenti situati in altre aree e rimasti operativi. Contestualmente ha coordinato la ripresa delle attività produttive negli stabilimenti italiani in periodo di lockdown per le sole attività previste da Decreto Ministeriale del 22 marzo 2020, previo invio di comunicazione alle Prefetture competenti degli ordini di produzione da evadere.

Il Comitato, riunitosi con cadenza differenziata a seconda delle fasi della pandemia è tuttora in essere e risulta composto da:

- Amministratori Delegati;
- Dirigenti aventi responsabilità di Gruppo;
- Alcuni manager delle società produttive (fra le estere Polonia, Russia e HTS);
- Responsabili di stabilimento e RSPP delle società italiane appartenenti al Gruppo;
- Responsabile della Funzione Internal audit del Gruppo.

La partecipazione al Comitato di Crisi è stata inoltre aperta ad amministratori e sindaci di LU-VE S.p.A. nonché al Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società. Per quanto riguarda le società operative del Gruppo non presenti in Comitato, il puntuale aggiornamento sull'evoluzione della pandemia è stato affidato agli Amministratori Delegati.

“Il nostro ‘Comitato di crisi’ ha messo in atto tempestivamente misure straordinarie per la tutela della salute, in anticipo e più stringenti, rispetto a quanto previsto dalle ordinanze emanate dalle autorità competenti nei diversi paesi. Per questo voglio ringraziare tutti coloro che hanno lavorato letteralmente giorno e notte, con una passione e una dedizione commovente, per garantire la nostra salute e preservare il patrimonio aziendale di fronte a un'emergenza di proporzioni inimmaginabili”.

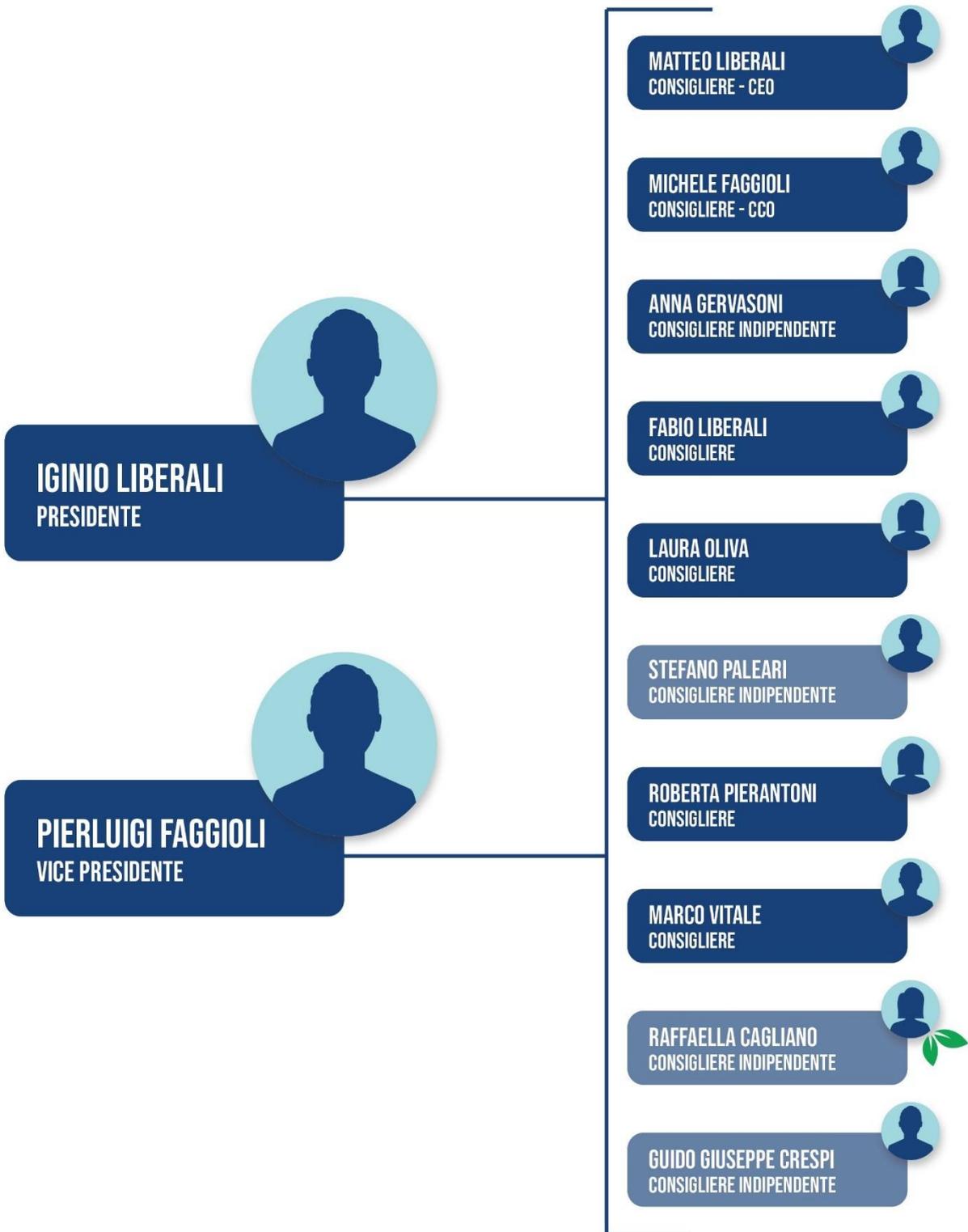
Iginio Liberali, *Presidente LU-VE Group*

UNA POLICY PER LA DIVERSITÀ DI GENERE

Nel febbraio 2020, LU-VE Group ha formalizzato la volontà di assicurare un adeguato livello di diversità tra i membri degli Organi Sociali, con l'obiettivo di garantire un'ottimale composizione e assicurare equità negli Organi del Gruppo.

Le politiche in materia di diversità di genere, approvate in Consiglio di Amministrazione ad inizio 2020, hanno tra i principali obiettivi quello di: arricchire la discussione (presupposto distintivo di una decisione meditata e consapevole) grazie alle diverse competenze dei vari membri; consentire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli stakeholder e ridurre il rischio di omologazione delle opinioni dei componenti.

Consapevoli del fatto che diversità e appartenenza sono due elementi fondamentali della cultura di un'azienda multinazionale quale è LU-VE Group, le politiche adottate dettano criteri e obiettivi precisi nella composizione del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo, supportato dal Comitato Remunerazione e Nomine, è ritenuto, inoltre, responsabile dell'applicazione di tali politiche.



Oltre alla capogruppo LU-VE S.p.A., anche le controllate SEST S.p.A. e Tecnair LV S.p.A. hanno adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (ex D.lgs. 231/2001, aggiornato nel 2019 e approvato a marzo 2020), per 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 delle attività, consentono alle 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.

Dal 2016, il Gruppo si è dotato inoltre di un **Codice Etico** che ha la funzione di affermare e rendere noti i principi comportamentali che guidano le attività di LU-VE e di tutte le società controllate. Oltre al rispetto delle normative applicabili e dei principi di trasparenza e responsabilità verso la collettività, il Gruppo si impegna a tutelare la salute e sicurezza nonché i diritti dei lavoratori e a salvaguardare l'ambiente in tutte le sue componenti. Parte integrante del Codice Etico, che si applica ai dipendenti e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo, sono inoltre il rispetto e la valorizzazione delle persone, l'integrità nella conduzione degli affari, il rifiuto di pratiche o atteggiamenti corruttivi e il rispetto dell'etica di business in termini di trasparenza, correttezza verso il mercato e concorrenza leale.

Il **sistema di controllo interno e gestione dei rischi**, parte integrante del modello di governance, è 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 a fine 2017. Annualmente viene svolta un'analisi dei rischi del Gruppo, i cui risultati sono poi descritti nella Relazione dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi al CdA. La Relazione contiene inoltre le azioni di mitigazione dei singoli rischi evidenziati.

A fronte della valutazione dei rischi, a marzo 2020 il CdA ha approvato il **piano di audit interno 2020-2022**. Il piano triennale è soggetto a riconferma annuale da parte del CdA così da poter recepire eventuali modifiche riconducibili a variazione delle condizioni/contexto che avevano generato il piano triennale. Per quanto riguarda nello specifico il piano di audit 2020, a seguito dell'avvento della pandemia Covid-19, lo stesso ha subito profonde modifiche e ridimensionamenti in funzione, da un lato, delle restrizioni sulle modalità di lavoro e sulla mobilità dei dipendenti del Gruppo, dall'altro, dalla necessità di non gravare ulteriormente sulle funzioni, impegnate nella gestione dell'emergenza.

Con particolare riferimento ai **rischi non finanziari**, l'analisi, aggiornata anche con riferimento all'anno 2020 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 ha 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, disuguaglianza 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 mitigarli, nei seguenti capitoli: *"La famiglia di LU-VE Group: In sicurezza, In crescita, Rispettosa dell'ambiente"*.

Durante il corso del 2020, inoltre, è stato avviato il processo di formalizzazione di una procedura di Gruppo dedicata al Reporting Non Finanziario. La procedura, approvata nei primi mesi del 2021, ha l'obiettivo di formalizzare le responsabilità nell'ambito della reportistica di sostenibilità e consolidare il processo di raccolta dati e approvazione dei testi.

CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Con l'obiettivo di estendere il presidio sulle tematiche di sostenibilità al perimetro esterno al Gruppo in funzione della sua capacità di impatto, nel corso degli ultimi anni sono state implementate un insieme di attività volte a sostenere con i propri fornitori relazioni durature di mutuo beneficio in un'ottica di affidabilità e fiducia reciproca e con un'attenzione alla gestione sociale e ambientale.

A tale scopo, ogni 6 o 3 mesi, a seconda delle evoluzioni del contesto esterno, i referenti delle funzioni Quality, Supply Chain e Acquisti si riuniscono per aggiornare il piano di **audit** da effettuare sui fornitori del Gruppo. Nel 2020, a causa delle limitazioni imposte per la gestione della pandemia Covid-19, gli audit effettuati sono stati 2, rispetto ai 9 pianificati a inizio anno.

Parallelamente alla predisposizione del piano e allo svolgimento degli audit, processo già consolidato ma sempre in ulteriore evoluzione e miglioramento, LU-VE Group durante il corso degli ultimi due anni, ha predisposto un **questionario di valutazione fornitori** con l'obiettivo di avere visibilità sull'approccio di gestione di sostenibilità dei fornitori e al fine di verificare la condivisione da parte dei fornitori degli stessi valori, etica di business e responsabilità sociale e ambientale di LU-VE Group. Il questionario inviato in caso di valutazione di nuovi fornitori e la checklist utilizzata durante gli audit in loco indagano le stesse macro-tematiche: qualità, ambiente, salute e sicurezza, etica e corruzione. In aggiunta al questionario di valutazione dei fornitori, LU-VE Group ha predisposto altresì un Supplier Form per promuovere la tutela di buone pratiche di lavoro e rispetto delle normative ambientali presso i fornitori. Per maggiori dettagli si veda il box "Il rispetto dei diritti umani".

Oltre alle clausole strettamente legate ad aspetti di qualità e di adempimenti lavorativi, possibilmente già al momento dell'attivazione delle forniture o appena possibile, i fornitori di LU-VE Group dichiarano tramite la sottoscrizione delle **Condizioni Generali di Acquisto** di essere a conoscenza e di condividere i principi fondamentali secondo cui LU-VE Group opera. Tali principi richiedono al fornitore di operare con eticità ed integrità, di limitare il proprio impatto ambientale mirando all'efficienza e monitorando aspetti come rifiuti, acque reflue, inquinamento dell'aria e rumore, di assicurare a tutti i propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro, di attenersi alle convenzioni internazionali in materia di diritti umani, quali ad esempio l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini.

Nel caso in cui vi sia mancanza di conformità e nessuno sforzo da parte del fornitore per intraprendere le opportune misure correttive, la società di LU-VE Group interessata potrebbe cessare il rapporto commerciale con il fornitore, anche prima del termine contrattuale previsto.

Parte integrante del processo di valutazione periodica dei fornitori di LU-VE Group è la richiesta della compilazione del questionario CMRT (**Conflict Mineral Reporting Template**) che viene sottoposto 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. Nelle Condizioni Generali di Appalto, inoltre, i fornitori del Gruppo sono tenuti a dichiarare di essere a conoscenza della legislazione in materia e di astenersi dall’utilizzo di minerali provenienti dalla Regione dei Conflict Mineral.

Con riferimento alla gestione aziendale e commerciale, i **principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza** di LU-VE Group sono formalizzati nel **Codice Etico** adottato da LU-VE, pubblicato sul sito del Gruppo, richiamato nelle Condizioni Generali di Acquisto e nelle Condizioni Generali di Vendita nonché diffuso a tutte le Società affinché ne curino l’adozione e il rispetto da parte dei collaboratori. Il Gruppo intende promuovere una cultura e un approccio etico comune, per questo 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 e 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.

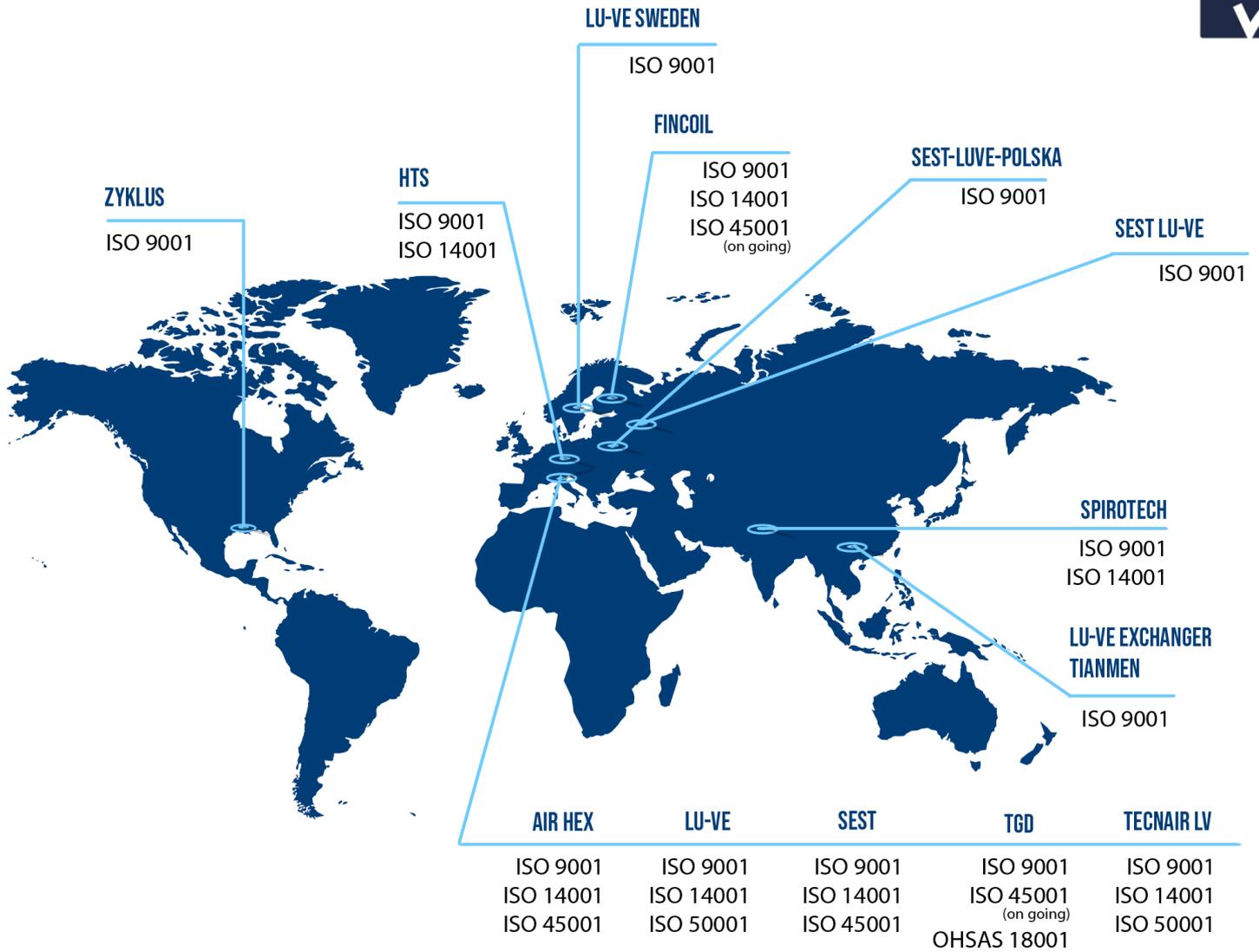
Nel 2020 è stata, inoltre, completata l’introduzione del sistema di **whistleblowing** per la segnalazione delle attività illecite da parte di coloro che dovessero venirne a conoscenza. Il sistema, in linea con il quadro legislativo nazionale, permette di segnalare in forma anonima all’Organismo di Vigilanza del Gruppo qualsiasi forma e tipologia di illecito.

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

Si precisa, inoltre, che LU-VE Group nel triennio 2018-2020 non ha erogato alcuna somma per finanziare in modo diretto o indiretto un partito o una personalità politica.

Nell’ambito della gestione dei processi aziendali, alcune Società del Gruppo si sono dotate di **sistemi di gestione** conformi ai corrispondenti standard internazionali: sistema di gestione della qualità (ISO 9001), sistema di gestione ambientale (ISO 14001), sistema di gestione dell’energia (ISO 50001), sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (OHSAS 18001 / ISO 45001).

La progressiva armonizzazione ed estensione di tali modelli organizzativi è prevista tra gli obiettivi definiti a livello di Gruppo. Nel 2020 SEST, la società italiana con sede a Limana (BL), in Veneto, ha ricevuto la certificazione del sistema di gestione sicurezza e ambiente conforme alle norme ISO 45001 e ISO 14001. Nel 2018, lo stabilimento LU-VE Spirotech di Bhiwadi ha ricevuto la certificazione “IGBC Green Factory Building – Gold” (con una validità di 3 anni). L’Indian Green Building Council (IGBC) ha creato l’IGBC Green Factory Building Rating System per incentivare pratiche e tecnologie verdi nel settore industriale: gestione dei rifiuti, efficienza idrica, riduzione dell’uso di combustibili fossili, efficienza energetica e conservazione delle risorse naturali. Lo stabilimento di Bhiwadi aveva già ricevuto la certificazione “Gold” nel luglio 2014.



2. IL FREDDO DEL FUTURO

2.1 L'INNOVAZIONE È NEL NOSTRO DNA

Ricerca e innovazione sono elementi distintivi della filosofia e dell'agire di LU-VE Group.

Gli importanti investimenti in ricerca e sviluppo hanno permesso nel tempo di realizzare una considerevole gamma di prodotti innovativi, punto di riferimento per i maggiori costruttori di scambiatori di calore a livello mondiale. Complessivamente tali investimenti sono 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 la quantità di fluido frigorigeno, nonché migliorare la silenziosità delle soluzioni, superando continuamente i limiti tecnologici delle applicazioni esistenti.

L'esigenza di proporre soluzioni tecnologicamente innovative e in linea con i *trend* del mercato rappresenta un vantaggio competitivo 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.

L'innovazione è nel nostro DNA

2019

R-Fin



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





2009

LAS door



2008

BLS door



2008

Jetstreamer



2006

Dry and spray



2006

Sistema smart



2003

Wet and dry



2001

Jet-o-matic



2000

Water spray system



1999

Safetubes System



1997

Aerovaporatori Superhitec



1991

Condensatori Hitec



1988

Aerovaporatori Hitec con Turbocoil



1971

STF



1969

Alupaint



1967

Turbolenziatore interno e esterno



1965

Doppio passo alette



1961

Sbrinamento elettrico



Team e laboratorio d'eccellenza per la ricerca continua



3'235 mq di superficie dedicata a laboratori R&D

Le attività di progettazione, ricerca e sviluppo 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*) 2009/125/CE.

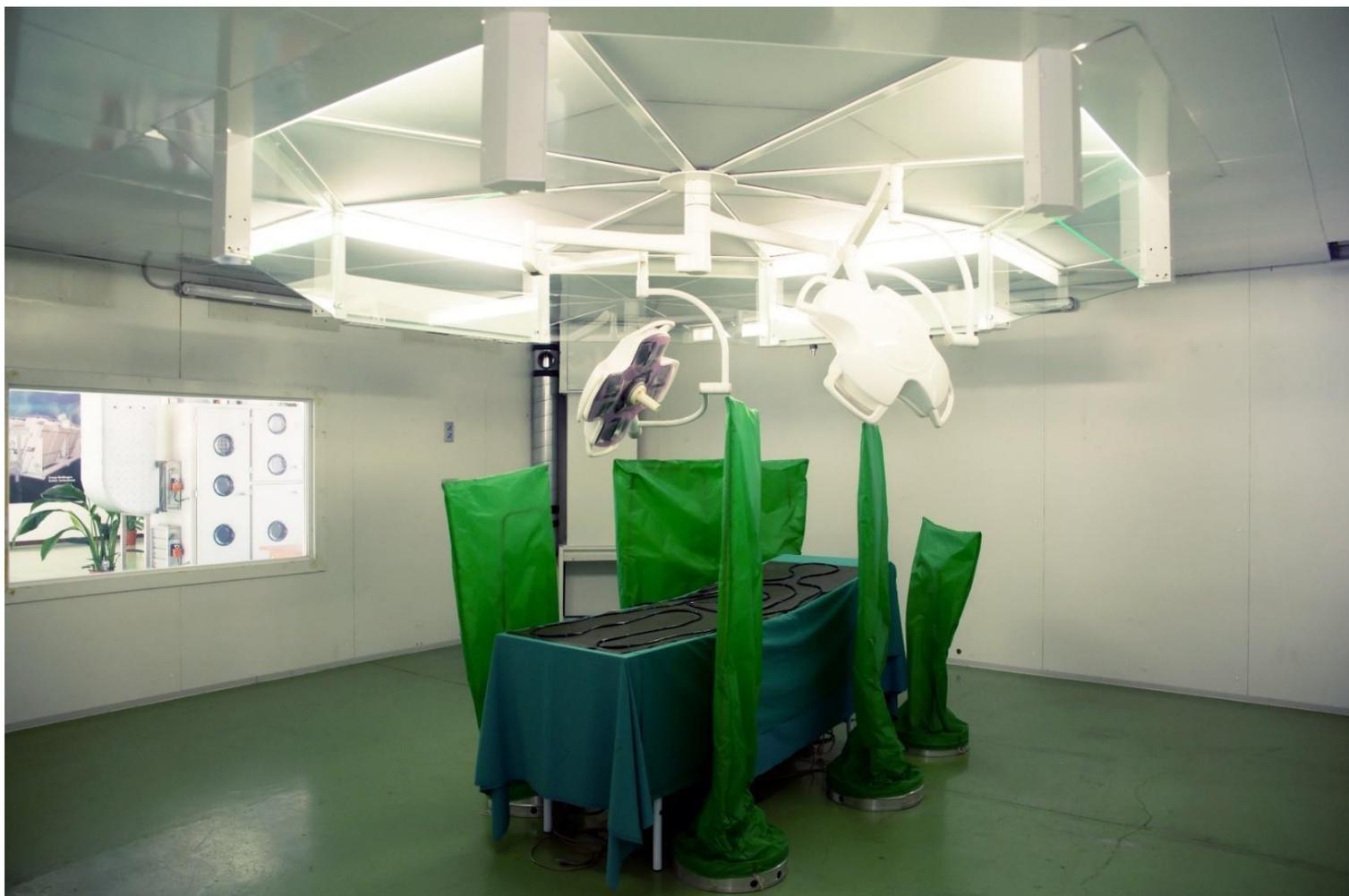
Nella progettazione delle proprie soluzioni – operata da una Direzione tecnica dedicata - il Gruppo valuta gli impatti ambientali lungo le fasi del ciclo di vita in accordo ai principi di *Life Cycle Perspective*, *Design for the Environment*, *Life Cycle Assessment* e *Life Cycle Cost*, per minimizzarne complessivamente gli impatti.

L'attività di ricerca svolta nel laboratorio del Gruppo, situato presso la sede di Uboldo, in Italia, svolge un ruolo centrale nella strategia di crescita e di sviluppo di nuovi prodotti. Il laboratorio di ricerca e sviluppo è infatti all'avanguardia in Europa sia per dimensioni, sia per competenze, essendo fra i pochi al mondo in grado di condurre test prestazionali su apparecchi alimentati a CO₂, applicati sia agli evaporatori sia ai condensatori. Le attività di ricerca includono, inoltre, analisi di

fluidodinamica computazionale (*Computational Fluid Dynamics*) per la comprensione dei fenomeni fluidodinamici e dei processi di scambio termico. Anche presso gli stabilimenti neoacquisiti di Alonte, Italia, e Vantaa, Finlandia, sono situati dei dipartimenti di Ricerca e Sviluppo che hanno collaborato alle attività di innovazione e sviluppo di nuovi prodotti. L'acquisizione della divisione "Air" di Alfa Laval ha portato, infatti, in dote anche questa divisione, che si è ben inserita nel dipartimento R&D di Gruppo, dando un utile supporto agli sviluppi tecnici.

La progettazione delle soluzioni avviene attraverso un software proprietario dedicato al dimensionamento dei sistemi a CO₂ sviluppato appositamente dal Gruppo e 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.

Anche nel 2020, il Gruppo ha continuato ad investire nei fluidi refrigeranti naturali. L'interesse e lo studio di LU-VE Group 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.



Surgical room test lab (Uboldo, Italy)

I FLUIDI REFRIGERANTI NATURALI: SFIDE E SCENARI

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

L’impegno a livello internazionale per la riduzione graduale dell’effetto serra causato dai refrigeranti HFC è definito dall’Emendamento di Kigali (2016) al Protocollo di Montreal, ratificato da oltre 170 Paesi. In questo contesto, i fluidi refrigeranti naturali 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.

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 industriale. 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.

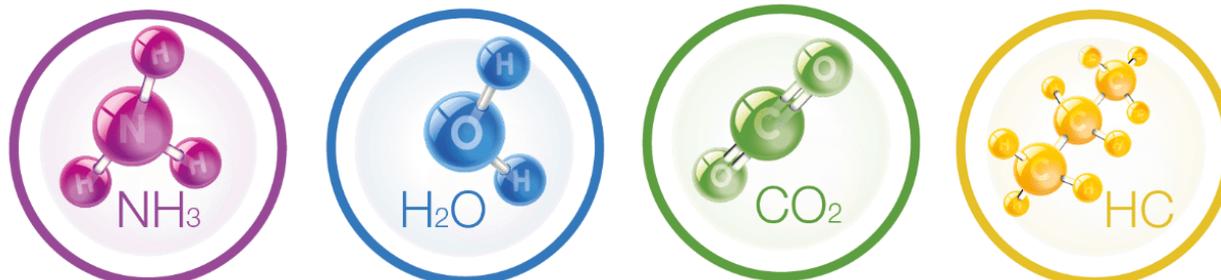
L’**anidride carbonica** è un fluido che garantisce elevati livelli di sicurezza degli impianti grazie alle caratteristiche di non tossicità e non infiammabilità, fattori che consentono di impiegarla senza limitazioni di quantità. La CO₂ è inoltre caratterizzata da elevate *performance* termodinamiche 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 della sua inefficienza in presenza di temperature esterne elevate.

Nel 2020, a livello globale si sono superate le 35.000 installazioni in tutto il mondo di impianti transcritici a CO₂, localizzate per la maggior parte in Europa*. Le applicazioni più diffuse riguardano i punti vendita al dettaglio della grande distribuzione, seguiti in piccola parte dai data center, dai siti industriali e dalle piste di pattinaggio.

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 e l’introduzione di tecnologie che riducano la carica di ammoniaca ai minimi termini. Per questo motivo negli ultimi anni è cresciuto il numero di impianti detti “low charge”, con ridotto inventario di refrigerante.

A fine 2019 le installazioni a livello globale hanno superato le 4.000 unità, con una crescita attesa principalmente in Europa e Nord America*.

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. In linea con gli altri refrigeranti naturali, anche gli idrocarburi hanno visto una crescita significativa negli ultimi anni. Le applicazioni anche in questo caso sono diverse: dai data center alle pompe di calore per uso domestico e industriale e alla conservazione dei vaccini.



* Global Natural Refrigerants Market Trends and Developments to Watch, Virtual Trade Show (SHECCO, 2020)

LA NUOVA FRONTIERA DEI FLUIDI REFRIGERANTI A2L

Nel 2020 il Gruppo ha approfondito le applicazioni dei **fluidi refrigeranti classificati come A2L**, non infiammabili o a bassa infiammabilità (ISO 817:2014 Refrigerants -- Designation and safety classification) e un complessivo **ridotto impatto ambientale in termini di GWP**. I fluidi A2L (R454A, R454C, R455A, R457A) hanno mediamente potenziali di riscaldamento globale (*global warming potential*, GWP) che oscillano tra i 140 e i 240, significativamente inferiori ai fluidi HFC più diffusi caratterizzati da valori anche superiori ai 3.900 (R404A, R407C, R410A).

Queste caratteristiche rendono i fluidi A2L da un lato molto attrattivi come sostitutivi dei fluidi HFC al fine di ridurre l'impatto sui cambiamenti climatici, dall'altro richiedono accortezze impiantistiche al fine di garantirne la sicurezza durante le condizioni di utilizzo, manutenzione e smaltimento. L'impatto ridotto, in termini di emissioni di gas a effetto serra assume una rilevanza ancora maggiore alla luce della nuova regolamentazione europea che, a partire da gennaio 2021, limita ulteriormente l'immissione nel mercato di gas refrigeranti.

Dopo la ricerca delle migliori soluzioni impiantistiche, LU-VE Group ha progettato **soluzioni dedicate ai fluidi A2L** (famiglie di prodotto SFHC, SFHD e SSMA), con l'obiettivo di garantire la sicurezza degli scambiatori anche con l'utilizzo di tali fluidi refrigeranti. La sicurezza e l'affidabilità delle soluzioni sono state **certificate da una terza parte** in accordo agli standard pubblicati dall'International Electrotechnical Commission (IEC) per fluidi A2L.

L'attività di ricerca e progettazione legate a questa nuova categoria di fluidi si inquadra nella strategia del Gruppo volta alla promozione e commercializzazione di soluzioni per **ridurre l'impatto sui cambiamenti climatici** degli impianti di refrigerazione e condizionamento garantendo al contempo i più elevanti standard di sicurezza ed efficienza.



RELAX!

We've taken care of **A2L**



Commercial unit cooler range **TOP SAFETY** for A2L applications



LA RICERCA DI NUOVE SOLUZIONI

Nel 2020 LU-VE Group ha sviluppato un progetto di ricerca legato agli **evaporatori con ventilatori radiali**, utilizzati solitamente con unità di raffreddamento cubiche, al fine di massimizzare il flusso d'aria nelle canalizzazioni. Lo studio, in particolare, ha indagato i vantaggi raggiungibili dall'applicazione di soluzioni radiali a doppio flusso (CRD63-CRD64) in sostituzione alle soluzioni tradizionali. Queste macchine sono generalmente impiegate nei grandi centri logistici refrigerati, a supporto dei punti vendita della grande distribuzione. Dai test condotti nei laboratori della società ebm-papst, specializzata in prodotti per la ventilazione con sede a Mulfingen, in Germania, sono emersi interessanti vantaggi rispetto alle soluzioni standard sia in termini di consumo di energia elettrica sia di livelli di silenziosità: aspetti che assumono una rilevanza maggiore considerando che tali impianti operano spesso all'interno di ambienti di lavoro con personale.

Durante i test, la soluzione di LU-VE Group con doppio flusso radiale ha consentito complessivamente di **ridurre i consumi di energia elettrica fino al 40%** e il **livello sonoro fino a 5 dB(A)** rispetto alla soluzione tradizionale con motore assiale e a parità di scambio termico. La soluzione verrà presentata sul mercato nel primo quadrimestre del 2021.



Collaborazione con diverse realtà come chiave per potenziare l'innovazione

LU-VE Group 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.

Anche nel 2020 il Gruppo ha depositato due nuovi brevetti relativi agli impianti di refrigerazione. Il primo ha avuto come oggetto i collettori di aspirazione con uscita verso l'alto per evaporatori di impianti di refrigerazione al fine di migliorarne la funzionalità, il secondo il perfezionamento del controllo della formazione della brina nelle unità di raffreddamento al fine di evitare eventuali malfunzionamenti.

Partnership con università e centri specializzati, anno 2020

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
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
Aalto University (Finlandia)	Attività di ricerca su efficienza energetica e tecnologia della pompa di calore abbinata ai sistemi di teleriscaldamento
LUT University (Finlandia)	

Le collaborazioni con Università e centri specializzati hanno alimentato la portata delle pubblicazioni a valenza scientifica. Dal 1989 LU-VE Group ha pubblicato oltre 30 relazioni in collaborazione con partner autorevoli nell'ambito della refrigerazione e degli altri settori in cui opera LU-VE Group. Nel 2020, oltre a portare avanti i progetti di ricerca già avviati, il Gruppo ha siglato nuove partnership con due università finlandesi: l'Università di Aalto di Helsinki, e la LUT University di Lappeenranta.

Nel 2020, LU-VE Group ha inoltre partecipato come *Exclusive Partner* a Chillventa, la più importante fiera a livello internazionale nel settore della refrigerazione e del condizionamento. A causa dell'emergenza sanitaria, l'edizione 2020 dell'evento si è svolta interamente online, coinvolgendo circa 6.800 partecipanti e 300 tavole rotonde. Il Gruppo ha tenuto 11 presentazioni tecniche in diverse lingue con un afflusso di oltre 800 partecipanti. I relatori di LU-VE Group, da sempre impegnato nella condivisione della conoscenza e nel consolidamento del network con tutti i player, hanno affrontato tematiche di interesse centrale per il settore come l'utilizzo dei fluidi A2L, i trend nella refrigerazione commerciale e l'efficienza energetica nell'utilizzo dei fluidi refrigeranti naturali.

Nuove tecnologie per il contrasto al cambiamento climatico

Nel 2020 LU-VE Group ha inoltre avviato la partecipazione al **progetto EASYGO**. Finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Horizon 2020 con un fondo da 3,4 milioni di euro e una durata di quattro anni, il progetto ha l'obiettivo di sviluppare componenti di sistema e monitorare concetti e paradigmi operativi per migliorare la sicurezza e l'efficienza dei sistemi geotermici nonché la loro sostenibilità. La partnership rappresenta per il Gruppo un'importante opportunità per approfondire la conoscenza di nuove tecnologie il cui utilizzo permette di ridurre le emissioni di gas a effetto serra nella produzione di energia elettrica. Il progetto permetterà al Gruppo di sviluppare ulteriormente la tecnologia Emeritus, dispositivo di raffreddamento brevettato e sviluppato in collaborazione con il Politecnico di Milano che permette di ottenere prestazioni superiori del 400% rispetto ai tradizionali scambiatori ventilati a secco, con un cospicuo risparmio di energia e riduzione dei livelli sonori.

Il capofila del progetto è l'università tecnica olandese di Delft, cui si affiancano altre 3 università – ETH Zurigo, RWTH di Aachen e Politecnico di Milano – e 10 partner industriali internazionali, tra cui U-VE Group. L'energia geotermica svolgerà un ruolo chiave nella transizione energetica e, in particolare, nell'ambito della mitigazione del cambiamento climatico: in quest'ottica, il miglioramento dell'efficienza e del funzionamento di un sistema geotermico e la relativa sicurezza degli impianti rappresentano alcune delle sfide chiave. Grazie alla creazione di connessioni tra il mondo accademico e l'industria, il progetto EASYGO si pone l'obiettivo di trovare risposte a queste sfide da diverse prospettive, integrando geologia, geofisica, geochimica, modellazione termodinamica avanzata e ingegneria di processo.

“Dati gli enormi problemi ambientali che il mondo oggi si trova a dover affrontare, c'è urgente bisogno di sviluppare tecnologie ecosostenibili che permettano di ridurre l'inquinamento pur mantenendo elevati livelli di efficienza. Per questo siamo molto orgogliosi di dare il nostro contributo a questo importante progetto lavorando al fianco di ricercatori ed esperti.”

Iginio Liberali, Presidente LU-VE Group, commenta la partecipazione al progetto “EASYGO”



Emeritus®



IL VALORE DELLE SOLUZIONI DI LU-VE GROUP



LU-VE
GROUP
leadership with passion



BENESSERE CLIMATICO

Il trend di utilizzo di condizionatori d'aria e ventilatori elettrici è destinato a crescere man mano che la crescita economica e demografica del mondo si concentrerà nei paesi più caldi. Sempre più persone e realtà commerciali dovranno avere accesso più ampio al raffreddamento, con vantaggi allo sviluppo umano, alla salute, al benessere e alla produttività economica

13%*

L'impegno di LU-VE

Permettere alle persone di godere di benessere climatico, in un contesto di complessivo aumento della temperatura globale, è fondamentale per lo sviluppo umano, la salute e il benessere.



SICUREZZA ALIMENTARE

Ad oggi, 3 miliardi di persone non hanno a disposizione cibo sano e sicuro. Lo sviluppo di catene del freddo sostenibili e avanzate tecnologicamente è fondamentale per permettere ad una sempre più grande parte di popolazione di avere accesso ad alimenti sicuri

56%*

L'impegno di LU-VE

Assicurare un'adeguata catena del freddo permette alle persone di beneficiare di alimenti sicuri e correttamente conservati, riducendo anche lo spreco alimentare.



TRASFORMAZIONE DIGITALE

I data center rappresentano oggi l'1% della domanda di energia elettrica al mondo e al contempo permettono l'evoluzione di comportamenti digitali funzionali allo sviluppo sostenibile di cittadini e Paesi

6%*

L'impegno di LU-VE

Data center operativi ed efficienti sono un elemento propedeutico alla trasformazione digitale di un Paese.



EFFICIENZA ENERGETICA

Il consumo medio di raffreddamento in tutto il mondo è responsabile di circa il 15% della domanda di energia elettrica, con picchi fino al 50%. In un'ottica di mitigazione degli impatti ambientali, è necessario implementare standard di efficienza per migliorare le prestazioni energetiche degli apparecchi di raffrescamento di oltre il 50% entro il 2030.

11%*

L'impegno di LU-VE

Permettere a qualsiasi impresa industriale di mantenere i propri impianti a temperature adeguate e consente di preservarne l'efficienza energetica e la sicurezza.

2.2 IL VALORE DELLE SOLUZIONI DI LU-VE GROUP

Con l'obiettivo di delineare il percorso verso la definizione di un approccio sempre più strategico e integrato alle tematiche di sviluppo sostenibile, LU-VE Group ha mappato e analizzato le aree sulle quali le sue attività possono avere un impatto positivo, per l'ambiente e le comunità locali.

Sono state identificate quattro aree di impatto a livello globale (efficienza energetica, sicurezza alimentare, benessere climatico e trasformazione digitale), rispetto alle quali LU-VE Group contribuisce con le proprie soluzioni. Si riporta nella figura il valore economico delle soluzioni, espresso in termini di incidenza sul totale del fatturato di Gruppo per l'esercizio 2020.

Negli anni il Gruppo ha contribuito positivamente a queste aree di impatto a livello globale attraverso le proprie soluzioni. Di seguito vengono riportate alcune delle applicazioni di LU-VE Group più significative.

LU-VE Group per l'efficienza dell'industria

Nel 2020, gli **stabilimenti produttivi Volkswagen** di Pamplona (Spagna) hanno installato 16 Dry Cooler Mega Giant LU-VE.

Il progetto è stato sviluppato dal reparto ingegneristico della Volkswagen in collaborazione con il Gruppo e ha permesso la progettazione e l'installazione di 16 scambiatori di calore per una capacità di 15.6 MW, dotati di motori elettronici a basso consumo che permetteranno di aumentare l'efficienza energetica della ventilazione del Dry Cooler di circa il 20%, garantendo, inoltre, un significativo risparmio in termini di costi operativi.

I Dry Cooler di LU-VE sono già utilizzati nel quartier generale Volkswagen a Wolfsburg, nel centro ricerca Mercedes a Stoccarda e nella fabbrica BMW a Lipsia. Altri prodotti LU-VE sono installati in stabilimenti Audi e Porsche in Germania e di Volvo in Svezia.

LU-VE Group per mega centro logistico a CO₂

LU-VE Group nel 2020 ha fornito le macchine per la refrigerazione del più grande centro logistico alimentare in Russia, alimentato a CO₂, di proprietà Maersk, leader mondiale nel trasporto alimentare refrigerato. Il centro logistico è strutturato per la conservazione di frutta, verdura e altri beni deperibili - freschi e surgelati - con una capacità di stoccaggio di 50.000 tonnellate su tre aree a diverse temperature (+13°, +6° e -25°).

Gli evaporatori "Value Defender" - prodotti a nello stabilimento di LU-VE Group in Russia - garantiscono un significativo risparmio di energia, recuperando il calore di compressione del fluido refrigerante e sono installati nelle celle a bassa e media temperatura. I condensatori sono invece modelli "Big Giant", prodotti a Uboldo (Italia), e sono dotati di motori elettronici per minimizzare i consumi energetici. Le innovative soluzioni del Gruppo hanno reso la struttura Maersk una delle più grandi strutture russe che impiegano anidride carbonica per la refrigerazione, un fluido refrigerante naturale a basso o nullo impatto ambientale.

Matteo Liberali, CEO di LU-VE Group, ha così commentato: “[...] La catena del freddo è un settore strategico che assicura la continua disponibilità al pubblico di merci e prodotti freschi o surgelati. Se consideriamo che l’80% dei prodotti alimentari avviati al consumo sono stati prodotti o trasformati presso stabilimenti dotati di attrezzature frigorifere, si comprende l’enorme importanza dell’ottimizzazione di questi impianti, ai fini del risparmio energetico. In anticipo sui tempi LU-VE ha sviluppato prodotti ‘green’ ed ecosostenibili, per poi puntare - ormai da oltre 15 anni - sull’uso dei fluidi refrigeranti naturali a basso impatto ambientale”.

LU-VE Group per l’efficienza delle pompe di calore

L’obiettivo di azzerare le emissioni di gas serra entro il 2035 posto dalla Danimarca ha accelerato sensibilmente la richiesta di pompe di calore per gli impianti di teleriscaldamento in tutti i paesi nordici. Le pompe di calore rappresentano una tecnologia chiave grazie alla capacità di utilizzare il calore di varie fonti di calore accessibili come l’aria dell’ambiente, l’acqua del mare, l’acqua sotterranea o il calore di scarto dei processi industriali.

L’utilizzo di *air-source heat pumps* (ASHP) è cresciuto anche grazie alla flessibilità, all’affidabilità e all’accesso illimitato alle fonti di calore. Gli impianti ASHP utilizzano, infatti, una speciale unità progettata e ingegnerizzata da LU-VE Group per sfruttare al meglio la fonte di calore. Il Gruppo ha, infatti, sviluppato un evaporatore ad ammoniaca di grandi dimensioni che, in condizioni invernali, è in grado di assorbire il calore dall’esterno e di trasferirlo al fluido di lavoro, consentendo alla pompa di calore di operare nelle condizioni di massima efficienza. Particolare attenzione è stata dedicata all’ottimizzazione del funzionamento durante l’accumulazione di brina sulle alette, che accade quando la temperatura ambiente scende sotto gli 0°C, ma che, grazie a un’opportuna progettazione della superficie di scambio termico, il prodotto LU-VE è in grado di gestire.

Il Gruppo si è poi dedicato ad un’ulteriore evoluzione del prodotto, focalizzandosi sull’ottimizzazione della ventilazione: è stata, infatti, migliorata l’aerodinamica interna della macchina, permettendo di contenere l’assorbimento elettrico nelle condizioni di progetto del 21%.

Tra le installazioni già completate dal Gruppo vi sono gli impianti per le municipalità danesi di Skagen e Frederikshavn. Le soluzioni consentono complessivamente di produrre 108.000 kWh l’anno al servizio di oltre 5.000 abitanti e con un risparmio stimato di circa 27.200 tonnellate di CO₂.

LU-VE Group per l’evoluzione digitale

Nel 2020, LU-VE Group ha sviluppato le soluzioni per il condizionamento di precisione dei Data Center del GUS (centro di ricerca statistica) di Varsavia, agenzia esecutiva del governo della Polonia, incaricata di raccogliere e pubblicare statistiche relative all’economia, alla popolazione e alla società del paese, a livello nazionale e locale.

I sette condizionatori, che andranno a integrare la complessa sala server, sono stati accuratamente selezionati per soddisfare le elevate esigenze del cliente in termini di efficienza energetica e sicurezza. Grazie alla tecnologia Smart Cool di controllo del circuito frigorifero e ai singoli componenti interni regolabili, il sistema si adatta perfettamente alle complesse condizioni di lavoro richieste dalla tecnologia dei Center.

Le macchine installate sono, inoltre, accoppiate a condensatori LU-VE Minichannel®, tecnologia in grado di ridurre del 68% la carica di refrigerante, a parità di potenza termica scambiata, rendendo tale soluzione tra i più bassi impatti ambientali del mercato. Questi risparmi risultano particolarmente significativi in un contesto in cui l'impatto sui cambiamenti climatici dei data center è in continua crescita: secondo recenti stime contribuiscono infatti per lo 0,3% delle emissioni globali, valore destinato a moltiplicarsi di 5 volte entro il 2030, nel migliore degli scenari, e fino a 40 volte nel peggiore.

Wet Wall per l'ottimizzazione delle prestazioni dei data center



Nel 2020, sono iniziate le prime installazioni di "VXX3 Wet Wall" presso alcuni data center a Madrid, Spagna. Il condizionatore adiabatico "VXX3 Wet Wall" - sviluppato dalla società svedese di LU-VE Group - è capace di ottimizzare le prestazioni di raffreddamento di circa il + 300% rispetto a una soluzione convenzionale.

Tale efficienza può essere sfruttata per ridurre l'ingombro della macchina e renderla utile in particolari applicazioni, come i data center, che richiedono elevate prestazioni di raffreddamento in spazi molto ristretti. I "VXX3 Wet Wall" sono quindi una delle soluzioni più efficienti e al contempo sostenibili disponibili sul mercato, in quanto capaci di ridurre i consumi energetici, idrici e l'inquinamento acustico e pertanto si prevedono interessanti prospettive di sviluppo.

LU-VE & Triple Solar: riscaldamento a impatto zero



triple solar 
verder zonder gas

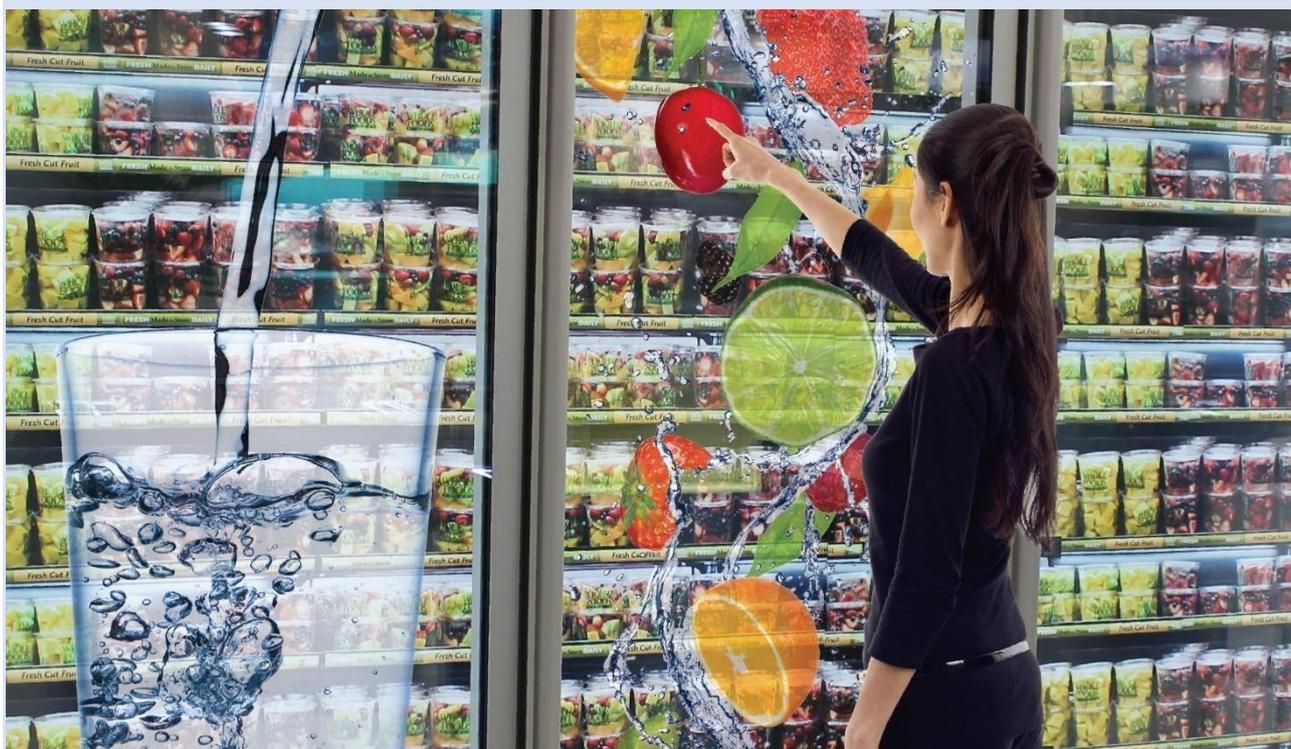
LU-VE Group insieme al cliente olandese Triple Solar BV ha sviluppato una nuova soluzione per il riscaldamento a impatto zero per l'ambiente. LU-VE fornisce batterie per lo scambio termico, che integrate con un pannello solare permettono il riscaldamento domestico. Si tratta di una batteria che abbinata a un pannello solare dà la possibilità di convertire la radiazione solare in energia elettrica e calore, inoltre - in combinazione con una pompa di calore - può scambiare calore dall'aria dell'ambiente. La tecnologia offre anche la possibilità di ottenere uno scambiatore di calore più sottile e più facile da montare sul tetto.

LU-VE Group: l'evoluzione (digital) della specie

La linea di prodotti IoT-Digital Signage di LU-VE/TGD rappresenta la rivoluzione digitale IoT con diverse applicazioni, quali ad esempio porte in vetro per frigoriferi/vending machine, specchi video per cabine ascensori, camere d'albergo, palestre, spa. Questa nuova tecnologia consente di gestire i contenuti – quali video e immagini - trasformando vetri e specchi in nuovi potenti mezzi. I prodotti di questa linea sono collegati a Internet, governabili da remoto e sono in grado di interagire con utenti/personale di servizio. Sono un nuovo rivoluzionario strumento per comunicare, fare pubblicità o supportare il personale di sicurezza e manutenzione – nonché generare profitto per i proprietari grazie alla vendita degli spazi pubblicitari. I nuovi sistemi possono anche essere dotati di ulteriori tecnologie, in funzione delle specifiche applicazioni: touchscreen, mini-webcam/audio e sistemi di riconoscimento facciale (AI).

Fanno parte della gamma:

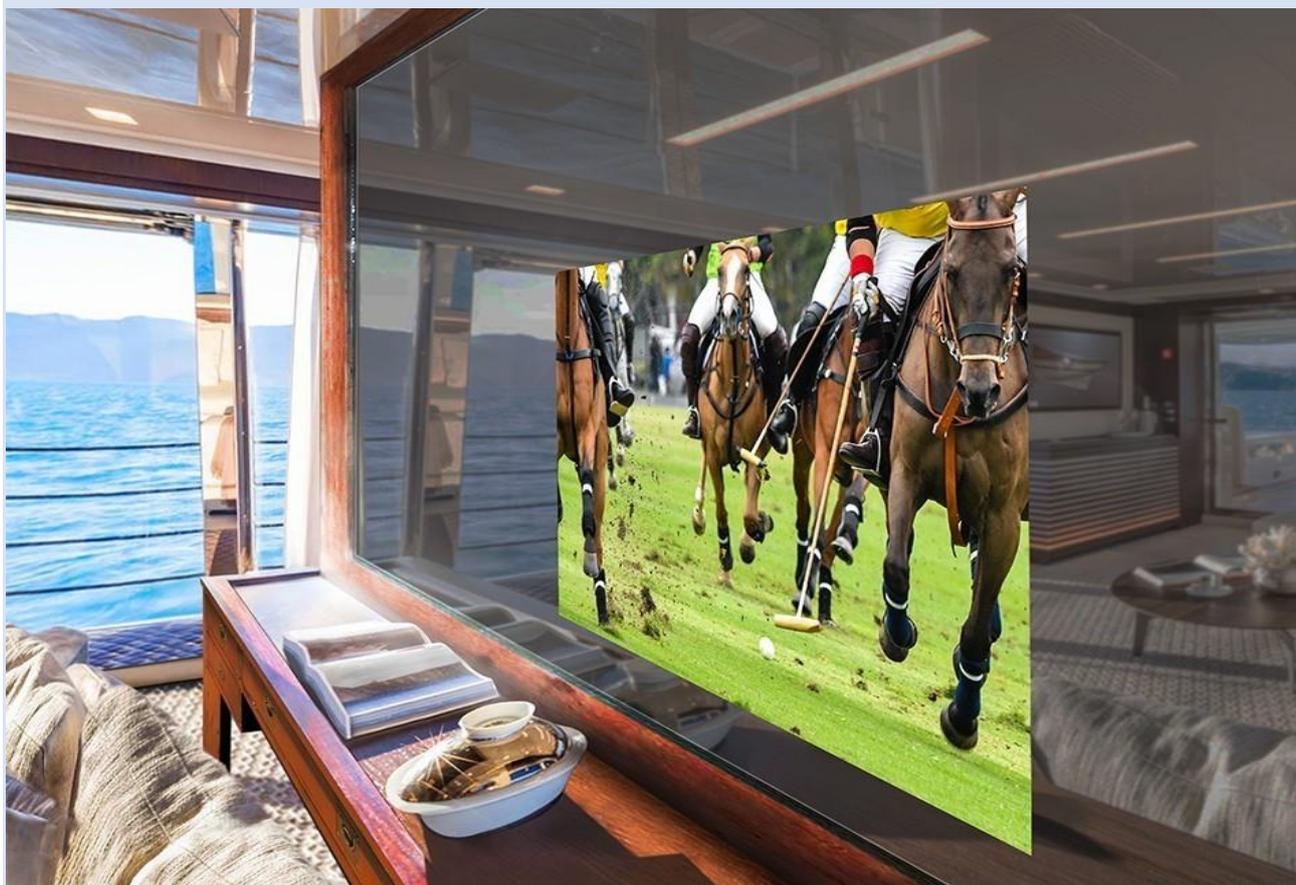
- **Magic Vision:** porta in vetro per frigoriferi e congelatori commerciali;



- **Gateway:** specchio Tv interattivo per cabine ascensori (brevettato in Italia e patent pending in Europa);



- **iMage**: specchio TV interattivo per camere d'albergo, ristoranti, centri commerciali ecc.;



Ora-Pure Mindfulness: specchio TV interattivo per spa, centri benessere e *meditation room* (sviluppato in collaborazione con lo studio di architettura Massimo Mussapi).

2.3 A SERVIZIO DEL CLIENTE



La pandemia da Covid-19 ha creato sfide senza precedenti non solo ai settori serviti dai prodotti LU-VE ma anche alle relazioni commerciali e alle normali attività portate avanti dal Gruppo e dalla propria rete di vendita. Tuttavia, grazie a una risposta repentina e ad azioni di controllo mirate, si è riusciti a restare vicini ai clienti, garantendo la continuità del business e al contempo aumentando fatturato e portafoglio ordini. Ciò è stato possibile grazie un approccio modulare della produzione che ha consentito di servire i vari mercati e le varie aree geografiche, in funzione delle diverse necessità e dei periodi di chiusura.

Nello specifico, grazie alla diversificazione tra le diverse geografie e all'indipendenza degli stabilimenti l'uno dall'altro, il Gruppo nel 2020 è stato in grado di mantenere una capacità produttiva superiore al 50% anche durante le chiusure.

Tale capacità è stata resa possibile grazie a un progetto già avviato negli anni volto ad aumentare l'intercambiabilità di alcuni stabilimenti per determinate famiglie di prodotto grazie a una spinta verso la condivisione di *know-how* e *best practice* tra le diverse società. In particolare, nel 2020 gli

stabilimenti italiani e lo stabilimento indiano del Gruppo sono stati chiusi rispettivamente per tre settimane e per circa due mesi, in accordo con le misure adottate dai Governi locali, lo stabilimento in Russia per una settimana mentre lo stabilimento cinese, ha subito uno stop di circa un mese e mezzo. Dopo le prime chiusure, la maggior parte delle attività produttive sono state riavviate, in alcuni casi gradualmente, grazie al fatto che alcuni clienti del Gruppo sono stati inseriti all'interno delle catene produttive considerate strategiche. Con alcuni clienti europei sono state inoltre concordate soluzioni di back-up spostando le forniture da uno stabilimento all'altro per dare continuità alle filiere produttive. Il Gruppo, infine, grazie alla solida struttura finanziaria, ha anche supportato alcuni piccoli fornitori anticipando i pagamenti e mitigando così gli impatti della pandemia sugli stessi.

LU-VE Group ha proseguito il suo impegno 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. Il continuo miglioramento e la propensione al futuro sono una delle caratteristiche fondanti del modo di fare industria di LU-VE. Il Gruppo opera con un'organizzazione commerciale a matrice: due Strategic Business Unit (prodotti ventilati e componenti), con centri di responsabilità nei diversi paesi ed esperti per specifiche linee di prodotto. Questa struttura, tecnica e commerciale, consente un approccio dedicato al cliente, attraverso tutte le varie fasi, a partire dalla progettazione. Il risultato sono prodotti realizzati in base alle specifiche indicazioni del cliente. Garantendo al contempo le massime prestazioni richieste.

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.

In questo ambito, dal 2000, LU-VE Group è stato tre volte primo. Alla fine del 2020, è stata tra le primissime aziende a ottenere la certificazione Eurovent (N°00.10.214) per gli evaporatori a CO₂ (prestazioni termiche, consumi energetici e portate d'aria), commercializzati con i marchi LU-VE Exchangers e AIA LU-VE.

Nel 2016 LU-VE è stato il primo costruttore per cui Eurovent ha ufficialmente certificato che gli scambiatori di calore per la refrigerazione non hanno mai registrato una singola prova negativa, nel corso di tre diversi cicli di test (tra il 2011 e il 2015).

Nel 2000 LU-VE fu la prima azienda in Europa a ottenere la allora nuova certificazione "Certify All" di Eurovent, per tutte le gamme condensatori, dry cooler e aereoevaporatori.

In questi venti anni, i prodotti LU-VE hanno superato 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.

THE NATURAL LEADER

per prestazioni garantite



“CERTIFICAZIONE EUROVENT PER CO₂” *

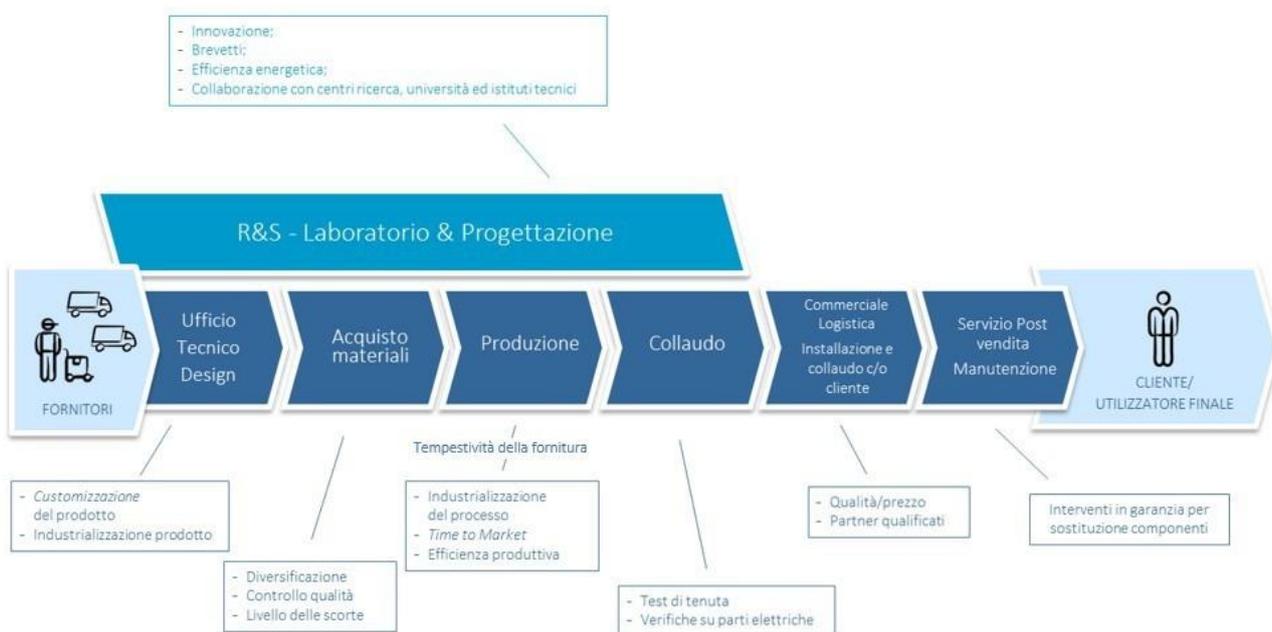


CAPACITÀ, PORTATA D'ARIA E CONSUMO ENERGETICO SONO CERTIFICATI!

*Evaporatori DX a CO₂ di LU-VE Exchangers e AIA LU-VE

Con l'obiettivo di sviluppare, anno dopo anno, una filosofia di approccio al cliente che fosse comune tra le diverse aziende ed aree geografiche, nel 2020 è proseguito il progetto di miglioramento e standardizzazione della metodologia di calcolo dei costi. Il progetto ha visto la collaborazione di diverse funzioni aziendali 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 e i relativi prodotti. Nel corso del 2020, in particolare, è proseguita la nuova mappatura di tutte le macchine presenti nei diversi stabilimenti, con l'obiettivo di estendere a tutti la nuova metodologia di calcolo. Alla fine del 2020, grazie all'impegno coordinato a livello di Gruppo e dei singoli stabilimenti, gran parte della produzione ricade sotto i nuovi principi organizzativi. È ora possibile migliorare ulteriormente flessibilità e tempestività delle consegne, avere un approccio al cliente più omogeneo, grazie alle nuove sinergie tra i diversi stabilimenti produttivi.

Nel 2020 il Gruppo ha inoltre avviato un **progetto di riorganizzazione commerciale, della logistica e della pianificazione del comparto dei condensatori** destinati al settore Ho.re.ca (famiglie di prodotti ST/STVF), ossia all'industria alberghiera e più in generale a chi somministra alimenti e bevande. Il progetto nasce con l'obiettivo di riorganizzare la gestione produttiva e commerciale per migliorare ulteriormente il servizio a mercati e clienti. Parte integrante del progetto è infine la creazione di una partnership con un distributore per il mercato italiano al fine di garantire ai clienti un servizio tempestivo e coerente con gli standard di qualità del Gruppo.



LA QUALITÀ CONTROLLATA

I prodotti LU-VE Group vengono testati prima della loro immissione nel mercato. I controlli vengono effettuati nei laboratori di LU-VE Group 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.

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.

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. Anche per il 2020, l’entità dei resi si conferma pari allo 0,1% dei ricavi come per il 2019 e il 2018. 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.

Il Gruppo monitora la soddisfazione 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.

Nel corso del 2020 la controllata del Gruppo TGD - che sviluppa porte e sistemi di chiusura in vetro per banchi e vetrine refrigerate e specchi IoT per applicazioni speciali: ha svolto un’indagine di soddisfazione relativa alla propria strategia di marketing, la percezione del brand nonché punti di forza e debolezza dei prodotti. Dalle risposte preliminari non sono emerse particolari criticità riportate dai clienti di TGD.

3. LA FAMIGLIA DI LU-VE GROUP

3.1 IN CRESCITA

Negli ultimi anni, le attività e il business di LU-VE Group sono stati caratterizzati da importanti cambiamenti: nuove acquisizioni, rinnovamenti e consolidamenti hanno interessato sia gli stabilimenti italiani sia esteri. A seguito di una sempre più rapida crescita del business, LU-VE Group ritiene importante che ogni singola società condivida l'attenzione continua alla prevenzione e al monitoraggio dei rischi di salute e sicurezza, alla formazione, allo sviluppo e al potenziamento del *know-how* delle persone.



“Le aziende sono prima di tutto donne, uomini e idee - ha commentato Iginio Liberali, presidente di LU-VE - ne siamo convinti da sempre e negli anni ci siamo impegnati per trasformare queste parole in azioni concrete, a maggior ragione in questi mesi di cambiamenti dirompenti durante i quali tutti siamo stati chiamati a confrontarci con una sfida complessa e con il “new normal”

Iginio Liberali, *Presidente LU-VE Group*

Nel corso del 2020, a seguito della pandemia da Covid-19, LU-VE Group ha adottato politiche spinte per tutelare la salute dei propri lavoratori. Lo smart working è stato autorizzato per la maggioranza degli impiegati amministrativi, così come anche, a rotazione, per molti impiegati tecnici operativi. La riorganizzazione di ciascuno stabilimento con un protocollo di pulizia, igienizzazione e di comportamento, ha inoltre consentito di ridurre drasticamente le occasioni di incontro ravvicinato con colleghi, contribuendo notevolmente alla riduzione delle occasioni di contagio in azienda. La riduzione drastica delle trasferte inter-sito, infine, ha ulteriormente limitato le occasioni di incontro e quindi di contagio. Il risultato è stato quindi quello di ridurre al minimo le necessità di chiusura di reparti e delle attività nei vari siti per motivi legati ai contagi.

Alla gestione in fase di emergenza, LU-VE Group ha affiancato la gestione degli aspetti ordinari, già nel 2019 strutturati e formalizzati nella **politica di gestione delle risorse umane a livello di Gruppo**, in linea con i valori chiave del Codice Etico e adottata a livello locale da tutte le società.

Gli obiettivi connessi alla gestione delle risorse umane a cui LU-VE Group attribuisce la massima importanza e promossi con la nuova politica coprono diverse dimensioni del benessere e crescita professionale, tra cui l'ottimizzazione del processo di ricerca e selezione, garantire ottimi programmi di formazione per lo sviluppo di competenze teoriche e pratiche, 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 e preservare la salute e la sicurezza di tutti i collaboratori.

Nel 2020 sono proseguite le attività funzionali volte a sviluppare un approccio omogeneo e strutturato nella **valutazione delle performance individuali**.

Il sistema di **valutazione delle performance dei collaboratori** è stato implementato su uno specifico modulo di SAP Success Factor. A seconda delle mansioni svolte e delle funzioni ricoperte, annualmente il collaboratore è coinvolto in un processo di Skills Development. Il processo implementato prevede la valutazione e il monitoraggio delle competenze appartenenti a quattro differenti sezioni: caratteristiche professionali, abilità professionali, attitudini personali e, solo per il personale coinvolto in attività produttive, competenze operative.

Con riferimento alle funzioni dirigenziali e manageriali, nel 2020 sono stati definiti, formalizzati e condivisi nuovi MBO – *Management by Objectives*. Nello specifico sono state incluse nel sistema le società Zyklus (Stati Uniti), Air Hex Alonte (Italia) e Fincoil (Finlandia) e tre società commerciali (in Olanda, Emirati Arabi Uniti e Russia), arrivando all'erogazione complessiva di oltre 230 MBO. La Direzione Risorse Umane di Gruppo ha sviluppato il sistema di MBO (Management by Objectives) sulla piattaforma SAP Success Factor e si è posta come obiettivo di completare entro il 2021 l'integrazione a sistema delle rimanenti società del Gruppo.

L'architettura del processo MBO prevede la presenza di obiettivi strategici aziendali, ossia Company Target correlati anche alle performance economiche del Gruppo o del singolo stabilimento, di obiettivi individuali di competenza del collaboratore e di obiettivi comportamentali. Gli MBO includono inoltre per alcune funzioni aziendali specifici aspetti ESG legati ai parametri di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2020, si è concluso infine il **progetto di mappatura delle posizioni e delle competenze del personale** presso tutte le società del Gruppo in funzione delle esigenze di ciascun ruolo aziendale. A fronte delle recenti acquisizioni, l'obiettivo primario del progetto è stato predisporre le basi tecniche per il processo di Skills Development, delineare un quadro complessivo dell'organizzazione di Gruppo e mappare le competenze disponibili in ciascuna società LU-VE. Tale mappatura permetterà alla Direzione Risorse Umane da una parte, di strutturare piani di formazione efficaci rispetto alle strategie di crescita del Gruppo e dall'altra definire politiche retributive equilibrate e adeguate rispetto al mercato di riferimento.

UNA COMUNICAZIONE DIFFUSA

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.

BLOG E NEWSLETTER DEDICATE



A questi fini e nell'ottica di una sempre maggiore condivisione delle informazioni e del senso di appartenenza, LU-VE Group ha potenziato la newsletter cartacea, nata nel 2019. Dall'inizio del 2020, è stata creata una mini-redazione dedicata che ha consentito di produrre il blog we.luve.it per la comunicazione interna che è strutturata in tre sezioni: news (corporate, prodotti, fiere ed eventi), curiosità dal mondo (storie scritte dai collaboratori o sui collaboratori, ricette, viaggi), informazioni di servizio dedicate ai vari plant italiani (convenzioni, servizi per i collaboratori, fotografie, ecc). In particolare, sia sui siti internet che sul blog, nel 2020 sono state attivate le pagine "everythingsgonnabeallright" dedicate alle informazioni sull'emergenza Covid (si veda anche capitolo "In sicurezza").

Al blog si affianca la newsletter che non è più cartacea, ma che viene distribuita con cadenza mensile a tutti i collaboratori italiani, via e-mail e WhatsApp.

Dal 2021 il blog e la newsletter sono anche in inglese per raggiungere anche i collaboratori di tutte le sedi estere del Gruppo.

SOCIAL MEDIA

La comunicazione verso tutti i collaboratori avviene ora anche tramite alcuni canali social, prima dedicati ai soli temi corporate, finanziari e di prodotto. Sono attive le pagine LU-VE Group su LinkedIn (italiano e inglese), Facebook (italiano e inglese), YouTube e recentemente anche Instagram (russo) e WeChat (cinese).

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". Ad eccezione di alcune società (LU-VE Heat Exchangers (Cina), Heat Transfer System (Repubblica Ceca) e Spirotech Heat Exchangers (India)) che erogano i benefit ai soli lavoratori full time, tutti i dipendenti del Gruppo accedono ai sistemi di welfare.

Con riferimento al sistema di **welfare aziendale**, si segnalano un insieme di iniziative volte a incrementare il benessere delle proprie persone e delle loro famiglie.

I principali benefit di LU-VE Group, 2020

	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.	"OOO" EST-LUVE	SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED	LU-VE HEAT EXCHANGERS (CHANGSHU) LTD	LU-VE SWEDEN AB	AIR HEX ALONTE S.R.L.	FINCOIL LU-VE OY
Conciliazione vita privata - lavoro (es. flessibilità orario, agevolazioni per i pendolari)												
Promozione di stili di vita sani (es. abbonamento palestra)												
Supporto alle famiglie dei dipendenti (es. borse di studio)												
Assicurazione medica												

 Benefit introdotti nel presente anno di rendicontazione

In occasione dell'emergenza Covid-19 e del conseguente *lockdown*, il Gruppo ha pensato al benessere fisico dei propri collaboratori e ha attivato grazie un accordo con la polisportiva CUS (Centro Universitario Sportivo) di Pavia dando la possibilità ai propri collaboratori delle sedi italiane, di accedere gratuitamente al programma *Train@home* per praticare attività sportiva presso la propria abitazione nonché seguire allenamenti per specifici sport, curati da istruttori e allenatori professionisti.

IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Vista la crescente attenzione posta alla tutela dei **diritti umani**, nel 2018, LU-VE Group ha svolto un'analisi dedicata ad approfondire aspetti relativi al lavoro forzato e minorile, alla discriminazione, al rispetto dei diritti civili, politici, economici e culturali e alla 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.

Benché LU-VE Group operi principalmente in Europa, regione considerata non a rischio dal punto di vista della tutela dei diritti umani, l'età dei dipendenti assunti in tutte le sedi del Gruppo viene costantemente monitorata e durante i periodici audit interni, svolti dalla Capogruppo in tutte le sedi italiane ed estere, vengono indagati eventuali rischi o casi di violazione dei diritti umani. 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 LU-VE Group, operano in tutto il mondo.

Con riferimento ai fornitori, possibilmente prima al momento dell'attivazione della fornitura, o comunque appena possibile, LU-VE Group richiede – attraverso la compilazione di un apposito Supplier Form - la dichiarazione che in tutte le sedi e attività, nazionali e internazionali, viga il divieto di lavoro minorile e forzato, di punizioni fisiche, mentali e abusi verbali, che vi sia pieno diritto alla libertà di associazione, che sia attivato un sistema di prevenzione alla discriminazione, che ci sia conformità alle normative su orario di lavoro e sulla retribuzione salariale. In caso di non conformità a tali principi, è richiesto al fornitore di intraprendere tutte le misure correttive necessarie al fine di migliorare la situazione e soddisfare i requisiti entro un periodo di tempo ragionevole. A fine 2020, il 34% dei fornitori rilevanti di LU-VE Group aveva inviato compilato il Supplier Form.

Con riferimento al 2020, il Gruppo non ha registrato casi di violazione di diritti umani.

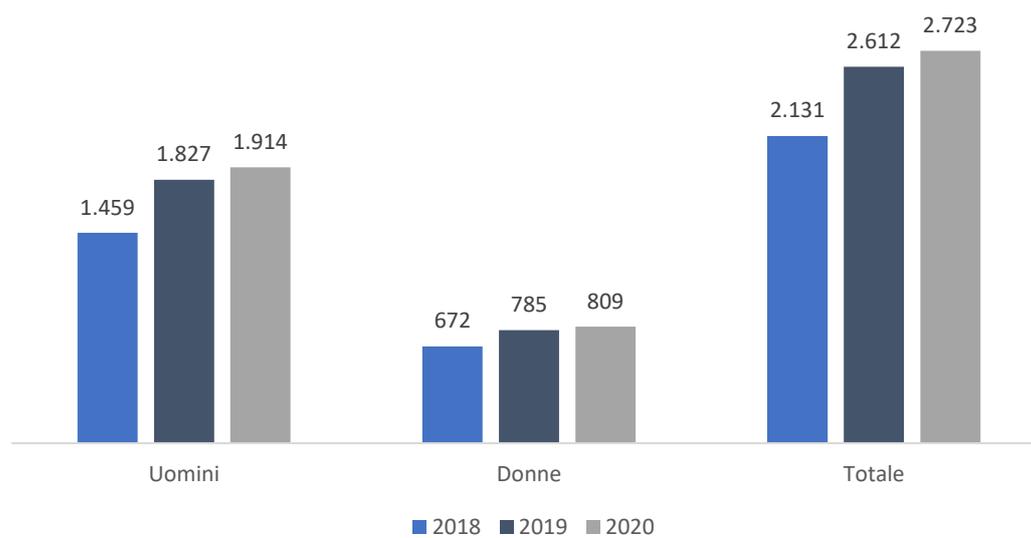
OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Al 31 dicembre 2020 LU-VE Group è composto da **3.520 collaboratori**¹, di cui 2.723 dipendenti.

Tra la popolazione dipendente, circa 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.

Numero di dipendenti, per genere, al 31 dicembre



Complessivamente, nel 2020, il 60% del personale LU-VE Group rientra in una fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il 19% ha meno di 30 anni.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE			
	2018	2019	2020
Dirigenti	2%	1%	1%
Uomini	97%	97%	97%
Donne	3%	3%	3%
Quadri e impiegati	27%	31%	31%
Uomini	65%	66%	68%
Donne	35%	34%	32%
Operai	71%	68%	68%
Uomini	69%	71%	71%
Donne	31%	29%	29%

¹ Oltre ai dipendenti, tra i collaboratori sono presenti anche i lavoratori in somministrazione, i contractors e gli apprendisti.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ			
	2018	2019	2020
Dirigenti	2%	1%	1%
Meno di 30 anni	0%	0%	0%
30-50 anni	54%	44%	38%
Più di 50 anni	46%	56%	63%
Quadri e impiegati	27%	31%	31%
Meno di 30 anni	22%	17%	16%
30-50 anni	63%	65%	66%
Più di 50 anni	15%	17%	18%
Operai	71%	68%	68%
Meno di 30 anni	25%	22%	21%
30-50 anni	56%	57%	58%
Più di 50 anni	19%	21%	21%

Nel corso del 2020, a fronte di una cessazione di 337 dipendenti, le persone assunte sono 448.

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE						
	Assunzioni			Cessazioni		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Uomini	316	374	316	228	275	228
Donne	123	129	132	105	83	109
Totale	439	503	448	333	358	337
NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE DI ETÀ						
Meno di 30 anni	213	168	154	123	115	97
30-50 anni	205	309	260	177	201	183
Più di 50 anni	21	26	34	33	42	57
Totale	439	503	448	333	358	337
NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER REGION						
Italia	66	60	42	46	60	54
Paesi UE	240	234	232	152	134	145
Paesi Extra UE	133	209	174	135	164	138
Totale	439	503	448	333	358	337

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E USCITA PER GENERE						
	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Uomini	21,7%	20,5%	16,5%	15,6%	15,1%	11,9%
Donne	18,3%	16,4%	16,3%	15,6%	10,6%	13,5%
Tasso di turnover	20,6%	19,3%	16,5%	15,6%	13,7%	12,4%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E USCITA PER FASCE DI ETÀ						
	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Meno di 30 anni	42,1%	31,8%	29,7%	24,3%	21,7%	18,7%
30-50 anni	16,7%	19,8%	15,8%	14,5%	12,9%	11,2%
Più di 50 anni	5,2%	5,0%	6,0%	8,2%	8,0%	10,1%
Tasso di turnover	20,6%	19,3%	16,5%	15,6%	13,7%	12,4%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E USCITA PER REGION						
	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Italia	8,5%	6,1%	4,3%	5,9%	6,1%	5,5%
Paesi UE	28,6%	21,9%	20,1%	18,1%	12,6%	12,6%
Paesi Extra UE	26,0%	37,5%	29,3%	26,4%	29,4%	23,3%
Tasso di turnover	20,6%	19,3%	16,5%	15,6%	13,7%	12,4%

COOPERATIVA ALFA

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, oltre 30 nel solo 2020.

Al 31 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione risulta composto da 12 membri, di cui 4 donne.²

NUMERO DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE, AL 31 DICEMBRE			
	2018	2019	2020
Uomini	9	9	8
Donne	3	3	4

² Per maggiori informazioni relative al Consiglio di Amministrazione si faccia riferimento alla Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari 2020 di LU-VE Group.

NUMERO DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER FASCE DI ETÀ, AL 31 DICEMBRE			
Meno di 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	3	1	2
Più di 50 anni	9	11	10
Totale	12	12	12

LU-VE Group si è sempre impegnato a sviluppare la propria organizzazione a partire da risorse e professionalità locali, ricercando competenze disponibili presso i Paesi in cui opera e in cui sono presenti i propri stabilimenti. Nel 2020, la percentuale di *Director* presenti presso le varie sedi del Gruppo provenienti dalle comunità locali di riferimento è pari a 87,5% (4 collaboratori su un totale di 32 non appartengono alle comunità locali), rispetto al 91,7% del 2019.

Nel 2020, l'86% 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		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Uomini	1.223	1.554	1.651	236	273	263	1.459	1.827	1.914
Donne	596	651	682	76	134	127	672	785	809
Totale	1.819	2.205	2.333	312	407	390	2.131	2.612	2.723

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E REGION									
	Contratto a tempo indeterminato			Contratto a tempo determinato			Totale		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Italia	734	974	969	45	14	7	779	988	976
Paesi UE	573	775	875	267	292	279	840	1.067	1.154
Paesi Extra UE	512	456	489	0	101	104	512	557	593
Totale	1.819	2.205	2.333	312	407	390	2.131	2.612	2.723

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE									
	Full-time			Part-time			Totale		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Uomini	1.449	1.814	1.905	10	13	9	1.459	1.827	1.914
Donne	611	711	743	61	74	66	672	785	809
Totale	2.060	2.525	2.648	71	87	75	2.131	2.612	2.723

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									
	Dirigenti			Quadri e impiegati			Operai		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Italia	63,6	71,7	63,9	79,2	78,6	78,1	97,8	101,9	95,3
Paesi UE	-	-	-	71,4	72,5	72,5	67,4	69,2	68,8
Paesi Extra UE	-	-	-	92,6	107,9	112,0	127,2	148,3	124,2

RAPPORTO TRA LA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA ³ DI DONNE E UOMINI IN PERCENTUALE									
	Dirigenti			Quadri e impiegati			Operai		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Italia	53,8	65,0	67,2	76,4	76,6	76,1	93,8	99,6	93,4
Paesi UE	-	-	-	71,6	70,9	71,8	75,3	71,1	71,6
Paesi Extra UE	-	-	-	87,1	97,9	105,2	126,2	138,5	114,2

Con riferimento alla **formazione**, ogni dipendente ha la possibilità di svolgere corsi di formazione, sia tecnica sia manageriale. Sulla base del processo di mappatura delle competenze di ciascuna figura, a seguito del processo di Skills Development, verranno definiti piani di formazione efficaci rispetto le strategie di crescita del Gruppo. I programmi sono studiati per fornire a tutti gli strumenti e le competenze necessarie a svolgere le proprie attività in coerenza con gli obiettivi e con i valori aziendali.

A causa della pandemia Covid-19, nel 2020 le ore complessive di formazione sono diminuite, poiché non è stato possibile attuare tutti i corsi in programma per l'anno. Al contempo, il Gruppo ha ritenuto necessario formare alcune categorie di dipendenti sulla gestione delle risorse e sulle modalità di lavoro in *smart working*. L'operatività dello *smart working* in fase emergenziale, sulla base delle misure preventive richieste dallo Stato, è stata immediata (15 giorni). L'applicazione del lavoro da remoto a mezzo di Regolamento aziendale ha richiesto la fase di analisi e predisposizione del Regolamento stesso e la stesura degli accordi individuali. Questa attività è stata conclusa e formalizzata nell'arco di due mesi.

³ 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.

Le funzioni Risorse Umane italiane hanno, pertanto, attivato dei corsi di formazione specifici sullo *smart working* per un totale di 20 ore ai dirigenti e 222,5 ore a quadri e impiegati.

Nel 2020, in continuità con gli anni passati, il Gruppo ha, inoltre, organizzato dei corsi di formazione *ad hoc* per specifici ruoli aziendali. Quest'anno, ad esempio, la funzione Qualità del Gruppo ha attivato, per alcuni dipendenti, un corso di formazione specifico sulla Direttiva RoHS e sul Regolamento REACH: normative europee relative alle restrizioni sull'uso di determinate sostanze (in particolare chimiche) ritenute pericolose nella distribuzione di prodotti.

Nel 2020, LU-VE Group ha erogato complessivamente 27.286 ore di formazione per i propri dipendenti. Nel 2020 i corsi di formazione sono stati dedicati per la maggior parte allo sviluppo di una cultura diffusa in materia di salute e sicurezza, oltre a tematiche specifiche per la propria mansione e tematiche ambientali. Considerando la sempre maggiore internazionalizzazione del Gruppo, in continuità con lo scorso anno, sono stati organizzati anche 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		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Ore medie pro-capite di formazione	14,4	15,5	10,8	10,6	11,1	8,3

	Dirigenti			Quadri e impiegati			Operai		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Ore medie pro-capite di formazione	14,0	16,2	14,5	22,5	21,1	17,3	9,7	11,0	6,6

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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e 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.

Anche durante questo ultimo anno particolarmente complesso, le Relazioni Industriali sono comunque proseguite in uno spirito di collaborazione costruttiva. Questo ha permesso di rinnovare, ove presenti, gli accordi aziendali e di condividere azioni, programmi e misure per il sostegno degli obiettivi aziendali ed il benessere di tutti i collaboratori.



3.2 IN SICUREZZA



Nel 2020, LU-VE Group si è concentrata sulla **gestione della pandemia da Covid-19** attraverso la definizione di un piano di mitigazione dei rischi, elaborato anche sulla base dell'esperienza acquisita dallo stabilimento cinese, tra i primi colpiti.

Tra i provvedimenti presi a livello di Gruppo vi è innanzitutto l'applicazione di stringenti regole di gestione delle persone e degli spazi: per ciascun sito si sono definiti i criteri di distanziamento nei diversi ambienti, stabilendo il numero massimo di persone per ogni locale, riducendo così il numero possibile di presenze e limitando l'accesso a quegli ambienti che non soddisfacevano i requisiti minimi di sicurezza. Già dal 9 di marzo, data di pubblicazione delle prime linee guida in Italia, presso tutte le sedi del Gruppo, erano state adottate azioni di contenimento della diffusione della pandemia come la sanificazione di uffici, stabilimenti e aree comuni, il rigoroso controllo delle aree di accesso dei fornitori esterni, nonché la riduzione al minimo delle riunioni in presenza e la relativa massimizzazione dello smart working. Tali iniziative sono state intraprese tempestivamente anche grazie allo stretto contatto e alla collaborazione tra LU-VE Group e le diverse Autorità pubbliche nazionali e locali. Le misure straordinarie per la tutela della salute adottate da LU-VE in tutti i suoi

stabilimenti e uffici in Italia e all'estero hanno seguito le linee guida fornite dal Ministero della Salute (e delle rispettive autorità sanitarie nazionali), dall'Organizzazione Mondiale della Sanità sulle precauzioni da adottare, nonché le indicazioni fornite da Assolombarda/Confindustria.

LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO DI CONTAGIO

Nel corso del 2020, il Gruppo si è trovato a fronteggiare il rischio della diffusione del contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro, tanto negli uffici, quanto nei reparti produttivi e in aree e ambienti comuni quali mense e aree break.

Il Gruppo ha prestato sin da subito la massima attenzione alla prevenzione del rischio: dapprima nello stabilimento cinese, dando mandato già nel mese di febbraio 2020 al Direttore Generale locale di predisporre tutte le azioni consigliate dalle autorità locali in vista della possibile ripresa. Con la diffusione della pandemia fuori dalla Cina, il Gruppo, tramite il Comitato di Crisi, ha utilizzato l'esperienza cinese per predisporre, anche prima dell'adozione dei protocolli nazionali e dell'emissione delle linee guida da parte delle autorità competenti, linee guida comuni a tutti i plant. Si è in primo luogo distinto fra le misure da adottare negli uffici e negli spazi produttivi.

Negli uffici sono state sin da subito adottate misure di smart-working anche sfruttando le disposizioni in deroga alla normativa vigente e contingentato il numero di presenze nei diversi uffici in relazione alle distanze che era possibile tenere e all'areazione dei locali. Nelle aree produttive si è adottato l'uso delle mascherine e la sanificazione delle aree di lavoro e si sono formati i collaboratori per sensibilizzarli sui comportamenti corretti da tenere.

Sono state predisposte misure di sicurezza per garantire che le aree comuni fossero utilizzate minimizzando i rischi e garantendo il contingentamento e la distinzione negli accessi dei vari gruppi di collaboratori. Sono infine state garantite la sanificazione, il controllo delle temperature in ingresso ai plant, la messa a disposizione dei dispositivi di protezione (mascherine e guanti) da parte dell'azienda per tutti i lavoratori e di disinfettanti.

Per quanto riguarda invece la gestione degli aspetti ordinari legati alla salute e sicurezza, LU-VE Group ha proseguito con l'approccio definito dalla **politica di gestione delle risorse umane**, formalizzata nel 2019 e valida a livello di Gruppo. La politica 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 di LU-VE Group e assicurare l'ambizioso obiettivo di "zero infortuni". Parte integrante di tale approccio, è la volontà del Gruppo di creare una cultura diffusa della sicurezza tramite attività di formazione mirate che, nel 2020, hanno rappresentato il principale oggetto della formazione svolta.

I BREAK FORMATIVI



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 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.

I break formativi sono stati riconosciuti come metodologia innovativa di formazione nel 2018 dalla Commissione Nazionale Salute e Sicurezza di Federmeccanica-Assistal, Fiom-Fim-Uilm, inserendolo nella Linea Guida nazionale per il comparto metalmeccanico.

Riguardo alle iniziative di **analisi delle modalità di gestione dei temi di salute e sicurezza**, avviati nel 2018 nell’ambito del “Make One Company - Make One Culture”, il Gruppo ha proseguito con gli audit previsti e con l’integrazione dei nuovi stabilimenti LU-VE ex Alfa Laval.

A settembre 2020, l’audit condotto presso lo stabilimento in Repubblica Ceca ha avuto l’obiettivo di valutare l’adeguatezza dei presidi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e allineare le modalità di gestione alle *best practice* a livello di Gruppo. L’audit ha portato alla predisposizione di un piano di miglioramento che ha come obiettivo primario quello di ridurre sensibilmente gli indici di frequenza e gravità di incidenti sul lavoro rispetto agli anni precedenti. Tale piano sarà poi preso come esempio per promuovere analoghi piani d’azione negli altri stabilimenti sia in Europa sia negli altri paesi. Parallelamente, per tutti i siti italiani sono state implementate azioni di riorganizzazione, rivedendo ruoli e funzioni per distribuire meglio i carichi di responsabilità all’interno dei vari

stabilimenti in linea con la strategia di omogeneizzazione della struttura di gestione di tali aspetti a livello di Gruppo. L'avvio del piano di audit inter-stabilimento previsto per il 2020 è stato rinviato al 2021 a causa dell'emergenza sanitaria. Nel 2020 ci si è limitati a verificare la disponibilità dei responsabili HSE italiani ad attuare tale piano e si è avviata la predisposizione di una apposita procedura di audit che consenta un facile scambio di informazioni ed una omogeneizzazione delle valutazioni delle osservazioni di audit.

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** (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ").

Nel 2020, a causa delle restrizioni entrate in vigore per contrastare gli effetti della pandemia, non sono proseguite le attività legate al monitoraggio, alla valutazione degli ambienti di lavoro e allo stress lavoro correlato avviate dal Gruppo negli scorsi anni. Obiettivo del Gruppo è tuttavia quello di proseguire tali attività, creando uno scadenziario per tutti gli stabilimenti italiani che preveda un piano di monitoraggio quadriennale di tutti gli aspetti legati all'igiene industriale: dal rischio chimico agli scarichi idrici e alla riduzione del rumore. Volontà ultima del progetto è ancora una volta quella di creare un approccio comune in grado di avere una misurazione e una gestione comune di tali aspetti che consenta una rendicontazione degli aspetti HSE sempre più affidabile.

IL NOSTRO MODELLO PER LA GESTIONE E RIDUZIONE DEI RISCHI

La strategia di gestione dei rischi legati alla salute e sicurezza di LU-VE Group si focalizza sia sul controllo e rispetto della legislazione vigente che sulla continua ricerca delle iniziative di miglioramento in grado di mitigare gradualmente i rischi connessi alla sicurezza sul lavoro.

Nel 2020 è stata completata e approvata da tutti gli HSE manager degli stabilimenti italiani la predisposizione di una metodologia comune a tutte le società per la 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. 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. A supporto di tale metodologia, il Gruppo ha acquisito un nuovo software per la gestione di tutti gli aspetti operativi legati ai rischi HSE che si inserirà come ulteriore strumento per la condivisione delle *best practice* e la mitigazione dei rischi in tutte le società del Gruppo.

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, 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.

Nel corso degli ultimi anni, il Gruppo si è dedicato 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 corso del 2020, nessuno degli infortuni registrati è stato classificato come grave o con gravi conseguenze. Gli infortuni sono, infatti, tutti relativi a movimentazioni di carichi, ferite da taglio superficiali e contusioni. Benché il tasso di infortunio sul lavoro si sia mantenuto pressoché stabile negli ultimi due anni, il tasso di gravità di Gruppo, che esprime la gravità degli infortuni in termini di giorni persi, è diminuito del 35% tra il 2019 e il 2020.

INDICI E DATI INFORTUNISTICI			
	2018	2019	2020
Ore lavorate	3.609.410	4.196.916	4.347.949
Numero totale di infortuni	53	36	37
Numero infortuni in itinere ⁴	6	4	5
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ⁵	-	-	-
Tasso di infortunio sul lavoro ⁶	14,68	8,58	8,51
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ⁷	-	-	-
Tasso di gravità ⁸	567,68	335,25	219,18

⁴ Per Infortunio in itinere si intende un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata (es. luogo di residenza, luogo dove consuma abitualmente i suoi pasti).

⁵ Per Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

⁶ Il tasso di infortunio sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000. Nel calcolo del tasso di infortunio non sono stati presi in considerazione gli infortuni in itinere in quanto non sono stati organizzati dal Gruppo LU-VE.

⁷ Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze è calcolato come numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze/ore lavorate*1.000.000.

⁸ Il tasso di gravità è calcolato come giorni persi a causa di un infortunio sul lavoro/ore lavorate*1.000.000. Vengono inclusi nel calcolo dei giorni persi anche quelli persi a causa di infortuni in itinere.

Nel 2020 sono stati, inoltre, registrati 5 casi di infortuni relativi a lavoratori esterni, per cui è stato calcolato, su un totale di ore lavorate pari a 1.517.425, uno specifico tasso di infortunio: 3,3.

Nei tre anni di rendicontazione non si sono registrati casi di infortuni fatali.

Nel 2020, è stato registrato un caso di malattia professionale in Italia, per il quale è stato richiesto all'azienda da parte dell'ente preposto un valore pari a 359 euro. I due casi presunti di malattia professionale relativi all'anno 2019, segnalati per Italia e Svezia, invece, non sono stati riconosciuti dagli enti preposti, ma gestiti puntualmente dall'azienda nell'ambito dei propri processi per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

3.3 A SOSTEGNO DELLE COMUNITÀ LOCALI

Per LU-VE Group creare valore condiviso significa rafforzare la competitività dell'azienda migliorando allo stesso tempo le condizioni economiche, sociali ed ambientali della comunità in cui essa opera. Da anni, infatti, il Gruppo conduce iniziative volte al benessere delle proprie persone e delle comunità.

Visti gli avvenimenti dell'ultimo anno, LU-VE Group ha inoltre deciso di supportare con un aiuto concreto il personale sanitario impegnato nella lotta contro il Covid-19. Sono stati donati 300.000 euro a sostegno dell'attività delle strutture cliniche in prima linea per affrontare l'emergenza generata dal virus. La donazione è stata destinata a strutture operanti nelle quattro province in cui si trovano gli stabilimenti italiani del Gruppo, come simbolo di vicinanza alle varie realtà locali: gli Ospedali del territorio varesino, la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo Pavia, l'ULSS Dolomiti Provincia di Belluno e la Fondazione San Bortolo Onlus per Ospedale di Vicenza.

Inoltre, per permettere ai propri collaboratori di dare un contributo personale alle strutture e dimostrare la propria vicinanza, il Gruppo ha dato loro la possibilità di decidere di destinare l'equivalente di un'ora della propria retribuzione in donazione.

“In tempi normali non avremmo reso nota questa operazione, ma il Paese vive momenti difficili e credo sia dovere di tutti noi, aziende e cittadini, agire e chiamare tutti all'azione. Non vogliamo soltanto offrire un aiuto concreto alle strutture cliniche che sono in prima linea contro la minaccia del Covid-19, vogliamo mostrare loro anche un segno di vicinanza, di stima e di gratitudine per la loro lotta a difesa della comunità e di tutti noi”

Iginio Liberali, *Presidente LU-VE Group*

“Tante piccole gocce insieme fanno un mare”, sotto questa egida anche i collaboratori del Gruppo hanno deciso di dare il proprio sostegno personale alle strutture sanitarie dei rispettivi territori, impegnate nella lotta al Covid. Complessivamente sono state donate l'equivalente di 247 ore di lavoro (ciascuno poteva donarne al massimo una): in pratica, uno su quattro dei quasi mille collaboratori italiani ha dato il proprio contributo.

LU-VE Group ha una grande storia di attenzione verso la promozione dell'educazione e della formazione delle giovani generazioni.

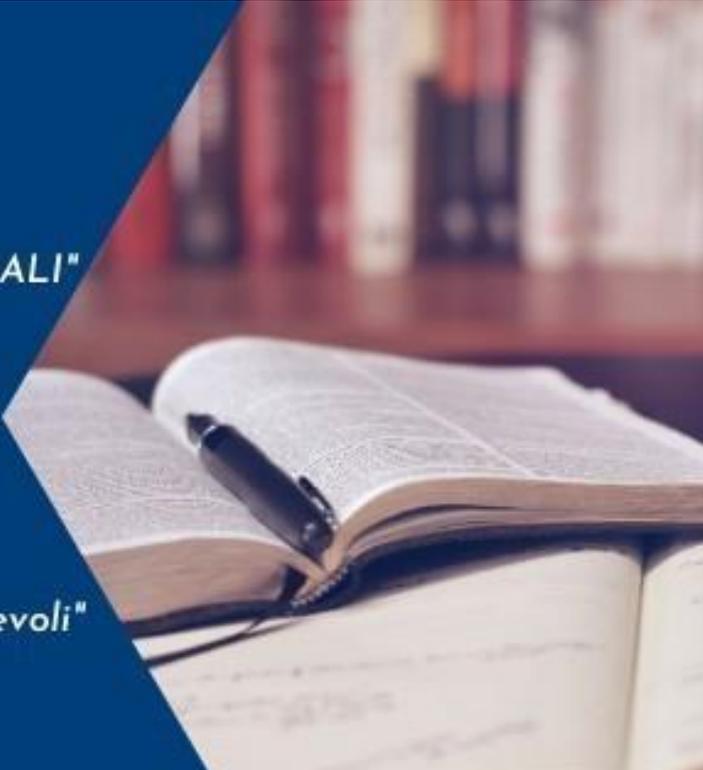
Le Borse di Studio "Ermanno e Chiara Liberali" sono un riconoscimento in onore dei genitori del presidente Iginio Liberali (che proprio grazie alle borse aveva potuto concludere il suo ciclo di studi, dalle scuole medie alla laurea). Sono dedicate ai figli dei collaboratori di LU-VE, e nel 2020 sono giunte alla 19° edizione assegnando 48 borse di studio, per un totale di oltre € 100.000 agli studenti che si sono distinti per le loro prestazioni scolastiche durante l'anno di formazione 2019-20.



19° BORSA DI STUDIO
"CHIARA ED ERMANNO LIBERALI"

*"Il futuro cammina
sulle gambe dei giovani.
Sta a noi supportare i più meritevoli"*

Iginio Liberali



Dal 2001, anno di inaugurazione delle borse di studio, LU-VE Group ha assegnato 279 borse di studio (di cui 71 a universitari), per un ammontare complessivo di 400.000 euro. Dal 2021, l'iniziativa verrà gradualmente estesa anche alle sedi internazionali del Gruppo e se le condizioni e le strutture organizzative lo consentiranno anche in altri stabilimenti. **"Dobbiamo pensare ai giovani e alla loro educazione. Conosco bene il valore delle borse di studio: io stesso ho potuto proseguire la mia carriera scolastica, dalle medie fino alla laurea, proprio grazie a quelle della Necchi di Pavia, dove mio padre lavorava come operaio. Una delle prime scelte che feci quando fondai LU-VE, fu di creare a mia volta la borsa di studio 'Chiara ed Ermanno Liberali', intitolata ai miei genitori."**

Iginio Liberali, Presidente LU-VE Group

Nel 2020, a causa della pandemia, lo strumento informatico è diventato l'unico possibile per proseguire negli studi ed evitare il rischio di isolamento formativo. LU-VE Group è voluto intervenire a favore dei figli dei propri collaboratori, allo scopo di contrastare il divario informatico e fornendo un sostegno didattico ai ragazzi che, a causa della pandemia, si sono trovati costretti a seguire le lezioni da casa. Con lo strumento della "Borsa di Studio Ermanno e Chiara Liberali", sono stati regalati 130 tablet di ultima generazione, in base al reddito complessivo del nucleo familiare, alla

presenza nel nucleo familiare di figli minori (classi scolastiche elementari, medie e superiori) e dando precedenza alle famiglie con più figli.

“Il futuro passa attraverso i nostri figli e la loro educazione. Proprio per questo LU-VE Group ha deciso di sostenere le nuove forme di attività didattiche che prevedono l’uso di tablet per l’attività di studio da remoto dei nostri ragazzi. LU-VE Group vuole agire per contrastare il divario informatico, dando un sostegno didattico ai figli dei nostri collaboratori che, a causa del Covid19, si sono trovati costretti a seguire le lezioni da casa. Il futuro cammina sulle loro gambe.”

Iginio Liberali, Presidente di LU-VE Group

LU-VE GROUP A SUPPORTO DELLO SPORT GIOVANILE

CENTRO UNIVERSITARIO SPORTIVO PAVIA



Nel 2020, LU-VE Group ha avviato un contratto di sponsorship triennale con il CUS Pavia, società polisportiva legata all’Università di Pavia e famosa per essere fucina di campioni olimpionici, mondiali e italiani in diverse discipline.

Nonostante la pandemia abbia rallentato tutte le attività agonistiche, il 2020 è stato un anno da incorniciare per i giovani atleti del CUS Pavia che sono riusciti a scendere in gara e conquistando complessivamente 21 medaglie d’oro, 11 argenti e 8 bronzi ai Campionati italiani in varie specialità tra cui la canoa, il canottaggio e l’atletica leggera.

UN TALENTO CHINATO SUL GHIACCIO



Nell'ambito del pattinaggio sul ghiaccio, LU-VE Group supporta Gabriele Galli, atleta di Uboldo (sede dell'HQ di LU-VE Group). Nel giro della nazionale maggiore, Gabriele è a caccia della qualificazione per le Olimpiadi Invernali di Milano/Cortina 2026. LU-VE lo supporterà nel suo sogno olimpico.

FOOTBALL CLUB FUTURA JUNIOR



LU-VE Group supporta anche lo sport dei più giovani con il Football Club Futura Junior di Porvoo in Finlandia – calciatori tra gli 8 e i 12 anni. La allena Jan Zimmer, responsabile acquisti tecnici per

Fincoil LU-VE Finlandia: “Cerchiamo di far capir loro che la cosa importante non è vincere ma giocare per migliorare sempre”.



IL CONTRIBUTO ALLE COMUNITÀ LOCALI DI SPIROTECH



In continuità con gli scorsi anni, anche nel 2020, Spirotech, la controllata indiana del Gruppo, ha avviato diversi progetti di responsabilità sociale 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 responsabilità sociale. L'impegno di Spirotech nell'ambito dello sviluppo delle comunità locali, formalizzato nella propria Politica di Corporate Social Responsibility, prevede l'implementazione di numerose iniziative che abbiano benefici sia in ambito sociale sia ambientale. Nel 2020 la società indiana del Gruppo ha finanziato tali attività per un totale di circa 85.000 euro.



Circa metà dei finanziamenti, sono stati destinati al *Prime Minister's National Relief Fund* (PMNRF), un fondo istituito interamente da donazioni pubbliche con lo scopo di supportare le famiglie di coloro che sono stati colpiti da calamità naturali, come inondazioni, cicloni o terremoti. È proseguito, inoltre, il finanziamento per 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.

Anche quest'anno Spirotech ha contribuito alla realizzazione di due progetti di *LEU Foundation*, "Center for Developing Young Minds" e "JumpStart the future of a Child", con l'obiettivo di supportare i bambini delle periferie dando loro accesso all'istruzione e ad opportunità di lavoro. Nel campo della sostenibilità ambientale, Spirotech ha sponsorizzato un progetto per la piantumazione di alberi nell'area adiacente lo stabilimento situato nella zona industriale di Kaharani, a Bhiwadi.

Anche nel 2020, Spirotech ha ricevuto il Sustainability Award 2019, per la sezione "Global Supplier Award Program di Trane Technologies". La società è stata premiata in particolare per l'ottimizzazione dell'uso della luce naturale, per la riduzione del consumo idrico e la raccolta di acqua piovana destinata agli spazi verdi, nonché per l'installazione di pannelli solari sul tetto del

nuovo stabilimento e per i nuovi macchinari automatizzati che permettono un significativo risparmio energetico.

IL CONTRIBUTO ALLE COMUNITÀ IN RUSSIA E IN TANZANIA

Varie aziende del Gruppo contribuiscono a iniziative locali, vicino a loro o anche lontano.



RUSSIA

Dal 2015, SEST LU-VE Russia sostiene il Centro Tau, a Ussurijsk, nel freddo e nevoso estremo oriente russo. Il centro, gestito dal frate francescano Stefano Invernizzi si occupa di offrire accoglienza per adulti senza dimora, una mensa sociale per persone poco abbienti e invalide, un doposcuola, vari laboratori per i bambini di famiglie povere e un progetto per bambini diversamente abili. La controllata russa contribuisce alle spese per il riscaldamento della struttura e al progetto di riqualificazione dello stesso impianto, così da risparmiare sui consumi e ottimizzare la ritenzione interna di calore. Fiore all'occhiello del centro è l'assistenza fornita agli ospiti nel gestire la burocrazia necessaria per riottenere i documenti anagrafici di cui molti per ragioni burocratiche sono sprovvisti. Fratello Stefano si occupa del loro benessere fisico e dell'inserimento sociale, seguendo le pratiche che consentono di ottenere loro carta d'identità e certificati di residenza, indispensabili per le cure sanitarie. Questo restituisce dignità agli ospiti adulti che tornano ad essere cittadini con i propri diritti e a ricevere una pensione che li rende autonomi con una speranza per il futuro.



TANZANIA

Da qualche anno, TGD (Travacò Siccomario, Pavia) sostiene "Malaika Children's Friends Onlus" una casa-famiglia in Tanzania che accoglie bambini orfani, abbandonati o bisognosi di cure mediche, e cerca di farli crescere in serenità all'interno della loro cultura, tentando di ricongiungerli alle loro famiglie d'origine ove possibile, e farli diventare adulti indipendenti. La casa-famiglia Malaika (che in swahili significa "angelo"), si trova a pochi chilometri da Arusha nelle vicinanze del villaggio di Moshono. Vi sono impiegate diverse persone, così che anche l'economia locale ne giova: "mamme" che si alternano nella gestione della casa (cucina, pulizia e cura dei bambini); il "papà" che accompagna i bambini a scuola e lavora con loro nel campo e nel pollaio; una coordinatrice che supervisiona l'intera attività, segue la contabilità e gestisce la spesa; un'infermiera che si occupa dei bimbi più piccoli e della salute di tutti; un servizio di guardianaggio per la notte che garantisce la tranquillità a mamme e piccoli ospiti.





3.4 RISPETTOSA DELL'AMBIENTE

LU-VE Group è consapevole dell'importanza di ridurre al minimo il consumo di risorse ambientali necessarie al proprio processo produttivo e per creare prodotti efficienti che contribuiscano a preservare l'ambiente per le generazioni future. La creazione di valore per gli stakeholder del Gruppo si fonda infatti sulla costante ricerca di soluzioni e tecnologie innovative capaci di ridurre l'impatto sull'ambiente dei processi produttivi utilizzando in modo razionale le risorse idriche ed energetiche, riducendo le emissioni nocive e la generazione di rifiuti.

Questi stessi principi sono alla base della **politica ambientale** del Gruppo, predisposta nell'arco del 2020 e che verrà implementata nel corso del 2021 a seguito del completamento della formalizzazione avvenuto nei primi mesi dell'anno, con l'obiettivo di definire un approccio omogeneo alla gestione degli aspetti ambientali presso tutti gli stabilimenti produttivi. La politica, in particolare, declina l'impegno verso la salvaguardia dell'ambiente in quattro pilastri fondamentali: le persone, attraverso la diffusione di una cultura della sostenibilità, il mercato, per un coinvolgimento di tutta la catena del valore, i prodotti, per un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, e i processi.

IL NOSTRO MODELLO PER LA GESTIONE E RIDUZIONE DEI RISCHI AMBIENTALI

Dalla valutazione dei rischi non finanziari, LU-VE Group 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, che riporta direttamente al COO, 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. Gli stabilimenti di Uboldo e Alonte, in Italia, di Spirotech in India e Fincoil in Finlandia dispongono già di tale certificazione. Seguirà l'implementazione di tali modelli presso gli altri stabilimenti esteri.

Nell'ambito della valutazione dei rischi e delle opportunità correlati al cambiamento climatico, il Gruppo punta a fissare obiettivi scientifici di riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra in linea con l'Accordo di Parigi. In particolare, l'ambito di indagine terrà in considerazione le emissioni di Scope 1 e 2 (emissioni dirette e indirette legate all'energia generate dall'organizzazione) e di Scope 3 (indirette generate lungo la catena del valore).

Per quanto riguarda i rischi legati all'aumento degli eventi meteorologici estremi, l'innalzamento delle temperature medie globali e del livello dei mari legati al cambiamento climatico, il Gruppo mitiga i potenziali impatti grazie alla diversificazione della capacità produttiva su diverse geografie. Si segnala a tal proposito che alla data odierna le *operations* del Gruppo non hanno subito conseguenze o danni derivanti da tali fenomeni atmosferici o naturali.

Come sopra citato, 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. Il Gruppo svolge inoltre un ruolo di coordinamento, supporto e supervisione con l'obiettivo di promuovere pratiche comuni.

“Sin dalla nostra fondazione siamo stati i precursori del 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 LU-VE Group

Per quanto riguarda le performance, il Gruppo monitora costantemente tutte le principali performance ambientali dei propri stabilimenti in termini di consumi energetici, prelievi e scarichi idrici, produzioni di rifiuti, emissioni atmosferiche e di gas serra nonché eventuali sversamenti. Il 2020 è stato un anno di discontinuità per tali parametri a causa sia delle azioni introdotte per ridurre

l'impatto della pandemia da Covid-19 sia dell'inclusione nel perimetro di rendicontazione degli stabilimenti neoacquisiti di Alonte, in provincia di Vicenza e Vantaa, in Finlandia. In termini di impatti ambientali e processi produttivi, i due nuovi stabilimenti sono assimilabili agli altri stabilimenti del Gruppo mentre per quanto riguarda le modalità di gestione è stato avviato un progressivo processo di allineamento a quelle che sono le best practice e i presidi del Gruppo.

Per le diverse dimensioni ambientali si riportano pertanto di seguito le performance relative all'ultimo triennio con il dettaglio dell'impatto che le acquisizioni e la pandemia hanno avuto per i diversi indicatori.

Per quanto riguarda i consumi energetici, il consumo totale all'interno delle società produttive del Gruppo è pari a **237.585 GJ** per il 2020 e include l'energia elettrica approvvigionata dalla rete elettrica nazionale, di cui 2.429 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, nonostante i periodi di chiusura a causa della pandemia, è in gran parte dovuto all'inclusione nel perimetro di rendicontazione a partire dall'esercizio 2020 degli stabilimenti di Alonte e Fincoil. L'aumento del consumo di GPL, in particolare, è dovuto all'avvio di una nuova linea di verniciatura nello stabilimento polacco.

Anche nel 2020 sono continuati gli interventi di relamping e in generale di efficientamento energetico che, complessivamente, hanno registrato un risparmio stimato di 3.367 GJ l'anno.

In linea con lo scorso anno, i pannelli fotovoltaici presso gli stabilimenti italiani e presso il nuovo stabilimento finlandese di Vantaa hanno permesso di coprire il fabbisogno energetico interno per oltre 3.200 GJ e soddisfare una quota parte di richiesta di energia elettrica della rete nazionale, pari a quasi 400 GJ.

CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE			
CONSUMI DI ENERGIA DA COMBUSTIBILI (GJ)			
	2018	2019⁹	2020
Gas Naturale	87.453,4	91.083,3	96.905,2
Diesel	10.968,8	8.869,4	7.491,7
Benzina	903	925	1.210,4
GPL e propano	4.302,6	8.814,7	16.764,9
Totale	103.627,8	109.692,3	122.372,3

⁹ I dati 2019 relativi ai consumi di gas naturale e GPL, nonché le relative emissioni GHG (Scope 1), sono stati modificati a seguito della disponibilità di dati più accurati per lo stabilimento americano del Gruppo.

CONSUMI DI ENERGIA ACQUISTATA (GJ)			
Elettricità da rete elettrica nazionale	85.391,8	96.962	104.152,2
Teleriscaldamento	7.648,1	6.921,5	7.838,7
Totale	93.039,9	103.883,4	111.991

ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA DA FONTI RINNOVABILI (GJ)			
Energia elettrica da fotovoltaico prodotta e consumata	2.597,4	2.411	3.222,1
Energia elettrica da fotovoltaico prodotta e venduta	307	288,1	394,6
Totale	2.904,5	2.699,1	3.616,6

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1) (tCO_{2eq})			
	2018	2019	2020
Refilling di gas refrigeranti ¹⁰	78	15,7	52
Consumo di combustibili	5.527,3	5.859,9	6.552,3
Totale	5.605,3	5.875,5	6.604,4

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 2)¹¹ (tCO_{2eq})			
	2018	2019	2020
Energia elettrica (market-based)	13.577	16.308,9	16.408,4
Energia elettrica (location-based)	11.903,3	13.846,5	14.458,3
Teleriscaldamento	398,3	338,5	375,8
Totale (market-based)	13.975,3	16.647,4	16.784,3
Totale (location-based)	12.301,5	14.185	14.834,1

¹⁰ Nel 2018, i gas refrigeranti considerati per il calcolo delle emissioni di GHG di Scope 1 sono: HFC-134a, R404A, R410A; per il 2019: R410A; per il 2020: R410A, R404, R134a.

¹¹ Il totale emissioni è espresso in CO_{2eq} nonostante le emissioni di Scope 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.

Per quanto riguarda i consumi energetici e le emissioni GHG ad essi connessi, il Gruppo persegue l'obiettivo di disaccoppiare crescita economica e intensità energetica ed emissiva con l'obiettivo di ridurre il proprio impatto ambientale. Rispetto al 2018, nel 2020 a fronte di un aumento del fatturato superiore al 30%, sono diminuite sia l'intensità energetica sia delle emissioni GHG.

INTENSITÀ ENERGETICA E DELLE EMISSIONI GHG			
	2018	2019	2020
Intensità energetica (GJ/€ di fatturato)	0,65	0,55	0,59
Intensità delle emissioni GHG (tCO _{2eq} /€ di fatturato)	0,058	0,051	0,053

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. L'aumento registrato per i COV, in particolare, è dovuto ad una variazione della metodologia di campionamento dello stabilimento di Limana che ha permesso di monitorare l'inquinante con una maggiore precisione.

ALTRE EMISSIONI IN ATMOSFERA (kg)				
	2018	2019	2020	
CO	1.316	1.630	2.100	
NOx	5.357	5.347	5.354	
Particolato	462	452	434	
COV	4.867	5.286	9.525	
Nebbie oleose	164	216	235	
Metalli pesanti	Rame	187	198	177
	Ferro	165	137	134
	Zinco	13	4	3
	Alluminio	16	4	2
	Stagno	3	5	6
	Piombo	3	5	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. Delle risorse idriche prelevate di terze parti nel 2020, circa il 20% è stato prelevato da fonti idriche superficiali mentre il restante 80% da acque sotterranee.

Per quanto riguarda invece le aree caratterizzato da stress idrico¹², nel 2020 lo stabilimento indiano e russo del Gruppo risultano localizzati rispettivamente in aree a rischio estremamente alto e alto. Lo stabilimento di Limana, di Gliwice in Polonia e di Tianmen in Cina risultano invece localizzati in aree a rischio medio-alto. Risultano infine localizzati in aree a rischio basso o medio-basso tutti gli altri stabilimenti produttivi del Gruppo.

Per mitigare tali rischi il Gruppo monitora costantemente i propri prelievi cercando di adottare pratiche e processi produttivi in grado di ridurre il più possibile il proprio fabbisogno idrico. Esempio di questo approccio sono le fasi di test dei prodotti svolte tramite sistemi a elio invece che ad acqua in molti stabilimenti del Gruppo. LU-VE Group monitora inoltre gli impatti correlati alle risorse idriche, sia in termini di prelievi che di scarichi, correlati alle proprie attività utilizzando un approccio in linea con le normative vigenti nei diversi paesi in cui opera e ricorrendo delle migliori pratiche.

PRELIEVO DI ACQUA PER FONTE (m³)				
		2018	2019	2020
Acque sotterranee		151.135	147.105	132.072
<i>di cui acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>		4.327	6.235	7.954
<i>altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>		146.808	140.870	124.118
Risorse idriche di terze parti		38.417	63.107	68.803
<i>di cui acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>		38.417	63.107	68.803
<i>altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>		-	-	-
Prelievo totale di risorse idriche di terze parti per fonte di prelievo	Acque di superficie	7.521	8.240	13.258
	Acque sotterranee	30.896	54.867	53.545
Totale		189.552	210.212	198.875
SCARICHI IDRICI (m³)¹³				
		2018	2019	2020
Scarichi in risorse idriche di terze parti		185.828	201.793	196.159
<i>di cui acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>		184.075	198.645	193.546
<i>altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>		1.753	3.148	2.613
Totale		185.828	201.793	196.159

¹² Fonte: World Resources Institute, Aqueduct Water Risk Atlas, www.wri.org/our-work/project/aqueduct/ (accesso effettuato a febbraio 2021)

¹³ In virtù di informazioni più accurate divenute disponibili durante il processo di reporting 2019, i dati relativi al 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.

PRELIEVO DI ACQUA DA AREE A STRESS IDRICO PER FONTE (m ³)			
	2018	2019	2020
Acque sotterranee	4.327	6.235	7.954
Risorse idriche di terze parti	16.651	29.584	34.662
<i>di cui in acque di superficie</i>	6.433	6.904	9.616
<i>di cui in acque sotterranee</i>	10.218	22.680	25.046
Totale	20.978	35.819	42.616
SCARICHI IDRICI DA AREE A STRESS IDRICO (m ³)			
	2018	2019	2020
Scarichi in risorse idriche di terze parti	23.977	37.884	44.527
Totale	23.977	37.884	44.527

Il Gruppo monitora costantemente le normative applicabili in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti nei paesi in cui opera e collabora con fornitori accreditati al fine di rispettare leggi e regolamenti e di promuovere le migliori pratiche. 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.



RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI PER METODO DI SMALTIMENTO 2018-2019 (t)¹⁴		
	2018	2019
Totale rifiuti pericolosi	241,0	375,8
Riciclo o riuso	106	182,3
Stoccaggio in sito ¹⁵	16,2	75,5
Smaltimento in discarica	77,8	73,2
Recupero energetico	8,5	5,6
Altro ¹⁶	32,6	39,1
Totale rifiuti non pericolosi	5.887,7	5.894,8
Riciclo o riuso	5.460,9	5.554,6
Stoccaggio in sito	36,4	91,9
Smaltimento in discarica	91,9	121,7
Recupero energetico	34,9	34,4
Altro ¹⁷	263,6	92,2
Totale rifiuti	6.128,7	6.270,6

¹⁴ I dati relativi ai rifiuti prodotti 2018 e 2019 sono esposti secondo l'indicatore GRI 306-2 (2016), in linea con quanto riportato nella DNF 2019.

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

¹⁶ La categoria Altro dei rifiuti pericolosi e non pericolosi include principalmente i rifiuti smaltiti tramite trattamento chimico-fisico e trattamento biologico.

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

RIFIUTI PER COMPOSIZIONE 2020 (t)			
		2020	
	Rifiuti prodotti	Rifiuti non destinati a smaltimento	Rifiuti destinati allo smaltimento
Rifiuti non pericolosi			
Scarti di alluminio	1.851,1	1.851,1	0
Scarti di rame	478,8	478,8	0
Scarti di acciaio	643,2	643,2	0
Scarti di ferro	1.017,6	1.017,6	0
Carta e cartone	832,6	815,6	17,0
Plastica	104,8	104,8	0
Altro ¹⁸	2.346	1.905	441,2
Rifiuti pericolosi			
Rifiuti contaminati da olio	11,4	11,2	0,1
Chimici	50,7	50,7	0,0
Altro ¹⁹	398,6	318,7	79,9
Totale	7.734,8	7.196,7	538,2
RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO MEDIANTE OPERAZIONI DI RECUPERO 2020 (t)			
		2020	
	In loco	Presso un sito esterno	Totale
Rifiuti non pericolosi			
Riciclo	-	6.270,9	6.270,9
Altre operazioni di recupero	-	545,2	545,2
Preparazione al riuso	-	-	-
Rifiuti pericolosi			
Riciclo	8,5	163,5	172
Altre operazioni di recupero	-	156,1	156,1
Preparazione al riuso	-	52,5	52,5
Prevenzione dei rifiuti			7.196,7

¹⁸ La categoria Altro dei rifiuti pericolosi e non pericolosi include principalmente i rifiuti smaltiti tramite trattamento chimico-fisico e trattamento biologico.

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

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 introdotti da Gruppo, non ha rilevato rischi per i recettori umani lavoratori che frequentano il sito.

Anche nel 2020, in linea con lo scorso anno, il Gruppo non ha registrato sversamenti significativi – ossia tali da causare impatti nelle matrici ambientali acqua, suolo e sottosuolo.

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta la 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 “LU-VE Group”). 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. Rispetto allo scorso esercizio, il Gruppo ha incluso anche il tema dei diritti umani nella lista delle *disclosure* GRI rendicontate. Nonostante il Gruppo reputi bassi i rischi nell’ambito del proprio perimetro rispetto alla tutela dei diritti umani, tali aspetti sono stati reputati rilevanti a seguito dell’importanza rivestita a livello internazionale. Allo stesso modo, gli *stakeholder* e le principali istanze non hanno subito modifiche rispetto a quanto già indicato nel Report di Sostenibilità 2019.

Il perimetro di rendicontazione, coerentemente con quanto richiesto dal Decreto, include tutte le Società di LU-VE Group 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. A partire dalla presente DNF, sono state incluse nel perimetro di rendicontazione anche i dati ambientali delle società AIR HEX ALONTE S.R.L. e FINCOIL LU-VE OY, acquisite nel corso del 2019 e già oggetto di rendicontazione nella precedente DNF relativamente agli aspetti inerenti le risorse umane, formazione e salute e sicurezza sul lavoro. I dati 2019, inoltre, includono anche la società Zyklus Heat Transfer Inc. acquisita nel 2018.

Nel 2020 non si sono registrati cambiamenti organizzativi significativi. 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 da LU-VE Group nel corso dell’esercizio 2020 (da gennaio a dicembre 2020), 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 e successive versioni, secondo l'opzione "Core" e in accordo ai principi di contenuto e qualità richiesti. Si segnala inoltre che, per quanto riguarda lo standard GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro), GRI 303 (Acqua e scarichi idrici) e GRI 306 (Rifiuti) LU-VE Group ha adottato le versioni più aggiornate, pubblicate nel 2018 e 2020. 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* di LU-VE Group 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 di LU-VE Group 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 2018-2020 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 nel periodo di rendicontazione.



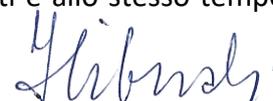
- **Tempestività:** il Report prende in considerazione eventi avvenuti successivamente al 31 dicembre 2020 che possano risultare significativi per la valutazione delle *performance* del Gruppo da parte dei portatori di interesse.

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 2020 non sono emerse aspettative degli *stakeholder* significativamente diverse rispetto a quanto già individuato da parte del Gruppo. A seguito delle restrizioni introdotte per la mitigazione degli effetti della pandemia, alcuni degli strumenti di coinvolgimento diretto degli *stakeholder* sono stati sostituiti da modalità in remoto.

<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 di LU-VE Group.

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.

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 Group le attività gestite direttamente dal Gruppo

Elenco delle società del Gruppo LU-VE e sedi 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

SOCIETÀ COMMERCIALI

1	LU-VE Contardo Pacific Pty. Ltd.	Thomastown – Victoria, 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
9	LU-VE Asia Pacific Ltd	Hong Kong - China

UFFICI DI RAPPRESENTANZA

1	Fincoil LU-VE Oy Denmark	Aarhus - Danimarca
2	Fincoil LU-VE Oy Norway	Drammen - Norvegia
3	LU-VE NL Belgium	Bruxelles - Belgio
4	LU-VE Vietnam	HCM city - Vietnam
5	LU-VE UK	Milton Keynes - Regno Unito

Yibinski

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 DA LU-VE GROUP		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 persone	Tutto il Gruppo	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 aziendale	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce	205 - Anti-corruzione 206 - Comportamenti anti-competitivi 207 - Imposte 307 - Compliance ambientale 419 - Compliance socioeconomica 408 Lavoro minorile 412 Valutazione del rispetto dei diritti umani
Creazione di valore condiviso	7. Sostenibilità economico-finanziaria	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo	201 - <i>Performance</i> economica 207 - Imposte
	8. Riduzione dell'impatto ambientale	Tutto il Gruppo	Generato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce	302 - Energia 303 - Acqua e scarichi idrici 305 - Emissioni 306 - 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 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 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						x			
	Lotta contro la corruzione						x			

Si segnala che il tema della biodiversità oggi non è ritenuto significativo dal Gruppo in virtù delle valutazioni effettuate dalle Direzioni della Capogruppo in relazione all'attività svolta dal Gruppo e alla localizzazione dei propri stabilimenti produttivi. Pertanto, tale tema non è oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento.

La presente DNF è sottoposta a revisione limitata da parte di una società di revisione che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite, in tutti gli aspetti significativi, ai requisiti degli art. 3 e 4 del D.Lgs. 254/2016, nonché degli standard di rendicontazione adottati dal Gruppo (GRI). La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della società di Revisione", allegata al presente documento.

Il presente documento è inoltre stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE S.p.A. in data il 17 marzo 2021 previa condivisione con il Comitato Controllo e Rischi, con delega ai temi di sostenibilità dal 2019. Il documento è pubblicato sul sito web di LU-VE Group (www.luvegrou.com) nella sezione "Investor relations" – Sostenibilità.



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), LU VE Middle East DMCC (Emirati Arabi) e LU-VE Asia Pacific Ltd (Cina).

Le persone di LU-VE Group

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, il dipendente distaccato in LU-VE S.p.A., è stato considerato come organico nella società con cui detiene il rapporto contrattuale, ossia 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.

Il valore delle soluzioni di LU-VE Group

Di seguito vengono riportate le fonti delle informazioni riportate nel capitolo 2.2 "Il valore delle soluzioni di LU-VE Group. La dimensione dell'impatto a livello globale":

- Efficienza energetica: Report "Cooling" IEA, 2020
- Sicurezza alimentare: "Food loss and waste must be reduced for greater food security and environmental sustainability" FAO, 2020
- Benessere climatico: Report "The Future of Cooling Opportunities for energy-efficient air conditioning" OECD e IEA, 2018
- Trasformazione digitale: Analisi "Data Centres and Data Transmission Networks" IEA, 2020

Per quanto riguarda, inoltre, “Il valore delle soluzioni di LU-VE Group” si segnala che alle percentuali di turnover pubblicate deve essere aggiunta un’ultima categoria di prodotti commercializzati dal Gruppo e ricondotti ad un’unica categoria “Other” che comprende le soluzioni per l’industria del bianco e altre soluzioni per i trasporti.

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 lavorate*1.000.000
- Indice di infortuni con gravi conseguenze: numero di infortuni con gravi conseguenze, ovvero che hanno registrato un totale di giorni di assenza superiore a 6 mesi/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, 2019 e 2020 non include gli infortuni in itinere.

Il calcolo del tasso di frequenza e di gravità degli infortuni comprende le ore lavorate e gli (eventuali) infortuni dei dipendenti distaccati nel paese distaccante.

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 distaccati è stato considerato con riferimento ai paesi di distaccamento.

Aspetti ambientali

Si segnala che a seguito dell’inclusione all’interno del perimetro di rendicontazione dei dati ambientali per l’anno 2020 delle società AIR HEX ALONTE S.R.L. e FINCOIL LU-VE OY, 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 delle nuove controllate del Gruppo.

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 2018, 2019 e 2020.

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.

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 (Scope 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 2018, 2019 e 2020.
- **Emissioni indirette (Scope 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” (edizioni 2018 e 2019), pubblicati dall’ Association of Issuing Bodies, per i paesi europei, e i fattori pubblicati dal Center for Resource Solutions nel documento “Green-e Energy Residual Mix Emissions Rates” (edizioni 2018 e 2020), 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 2020 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 2018); mentre per gli anni 2019 e 2018 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 2018, 2019 e 2020.

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



GRI CONTENT INDEX

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	LU-VE Group
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	§ L'innovazione è nel nostro DNA, pp.27-37 § Il valore delle soluzioni di LU-VE Group, pp. 40-45
102-3	Luogo della sede principale	Via Caduti della Liberazione, 53, 21040 Uboldo VA, Italia
102-4	Luogo delle attività	§ Una crescita sostenibile, pp. 6-9 § Nota metodologica, pp. 89-90
102-5	Proprietà e forma giuridica	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp. 19-22 Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari 2020
102-6	Mercati serviti	§ Una crescita sostenibile, pp. 6-9 § L'innovazione è nel nostro DNA, pp.27-37 § Il valore delle soluzioni di LU-VE Group, pp.40-45
102-7	Dimensione dell'organizzazione	§ Una crescita sostenibile, pp. 6-9 § Il valore delle soluzioni di LU-VE Group, pp. 40-45 § La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp. 56-57 Capitalizzazione: 310,17 milioni di euro
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp. 56-57, 59 § Nota metodologica, pp. 93
102-9	Catena di fornitura	§ L'innovazione è nel nostro DNA, pp.27-37 § Il valore delle soluzioni di LU-VE Group, pp. 40-45 § Nota metodologica, pp. 88-89
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	§ Una crescita sostenibile, pp. 6-9 § Nota metodologica, pp. 86-89
102-11	Principio di precauzione	LU-VE Group in ogni sua azione applica il principio di prudenza attraverso un attento monitoraggio delle attività svolte. § Il modello di governance della sostenibilità, pp. 19-26
102-12	Iniziativa esterne	§ Una crescita sostenibile, pp. 6-9 § Il modello di governance della sostenibilità, pp. 19-20, 23-36 § La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell'ambiente, pp. 76-77 § Nota metodologica, pp. 86-88
102-13	Adesione ad associazioni	Eurovent Certification (LU-VE S.p.A.), Unindustria Varese (LU-VE S.p.A. e Tecnair LV S.p.A., Manifold Srl) all'Associazione Italiana Condizionamento dell'Aria, Riscaldamento e Refrigerazione (Tecnair LV S.p.A.)
Strategia e analisi		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	§ Leadership with passion, p. 3
Etica e Integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp.19-24 § A servizio del cliente, pp. 46-50

Corporate governance		
102-18	Struttura della governance	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp.19-24
Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>		
102-40	Elenco dei gruppi di <i>stakeholder</i>	§ Nota metodologica, p.88
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.61-62
102-42	Individuazione e selezione degli <i>stakeholder</i>	§ Nota metodologica, p.88
102-43	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	§ Nota metodologica, p.88
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	§ Una crescita sostenibile, pp.10-11 § Nota metodologica, pp.86-92
Aspetti materiali identificati e perimetro del Report		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	§ Una crescita sostenibile, pp.6-9 § Nota metodologica, pp.86-90
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	§ Una crescita sostenibile, pp.10-11 § Nota metodologica, pp.86-92
102-47	Elenco dei temi materiali	§ Una crescita sostenibile, pp.10-11 § Nota metodologica, pp.86-92
102-48	Revisione delle informazioni	§ Nota metodologica, pp. 86 § La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp. 78-81
102-49	Modifiche nella rendicontazione	§ Nota metodologica, pp.86--95
102-50	Periodo di rendicontazione	§ Nota metodologica, p.86
102-51	Data del report più recente	8 aprile 2020
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	§ Nota metodologica, p.87
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standard	§ Nota metodologica, pp.86-87
102-55	Indice dei contenuti GRI	§ Indice dei contenuti GRI, pp.96-102
102-56	Assurance esterna	§ Relazione della società di revisione, pp. 103-106

Specific Standard Disclosures

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
------------------------------	--	--

Indicatori di <i>performance economica</i>		
<i>Performance economiche</i>		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ Una crescita sostenibile, pp.12-15
GRI 103-3		
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	§ Una crescita sostenibile, pp. 13-14
Presenza sul mercato		
GRI 103-1	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.86-95

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 103-2		§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.51-55
GRI 103-3		
GRI 202 -2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.59
Anti-corruzione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp.19-25
GRI 103-3		
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§ Il modello di governance della sostenibilità, p. 25
Comportamenti anti-competitivi		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp.19-25
GRI 103-3		
GRI 206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust, e pratiche monopolistiche	§ Il modello di governance della sostenibilità, p. 25
Imposte		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Una crescita sostenibile, pp. 14-15
GRI 103-3		
GRI 207-1	Approccio alla fiscalità	§ Una crescita sostenibile, pp. 14-15
GRI 207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	§ Una crescita sostenibile, pp. 14-15
GRI 207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	§ Una crescita sostenibile, pp. 14-15
GRI 207-4	Rendicontazione Paese per Paese	Sono in corso di sviluppo le attività del Gruppo per la strutturazione della disclosure relativa all'informativa specifica GRI 207-4 "Rendicontazione Paese per Paese". Tale disclosure sarà prevedibilmente sviluppata per la rendicontazione di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2021.
Indicatori di performance ambientale		
Energia		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell'ambiente, pp.76-80
GRI 103-3		
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	§ Nota Metodologica, p.94

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
		§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp. 78-79
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	§ Nota Metodologica, p. 94 § La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, p.78
GRI 302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	§ L’innovazione è nel nostro DNA, pp.27-37 § Il valore delle soluzioni di LU-VE Group, pp.38-43
Acqua e scarichi idrici		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-78; 81-82
GRI 103-3		
GRI 303-1 (2018)	Interazione con l’acqua come risorsa condivisa	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-78; 81-82
GRI 303-2 (2018)	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-78; 81-82
GRI 303-3 (2018)	Prelievo idrico	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.81-82
GRI 303-4 (2018)	Scarico di acqua	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.81-82
Emissioni		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-80
GRI 103-3		
GRI 305-1	Emissioni totali dirette di GHG (Scope 1)	§ Nota Metodologica, p.95 § La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, p.79
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	§ Nota Metodologica, p.95 § La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, p.79
GRI 305-6	Emissioni di sostanze lesive per ozono (ODS, “ozone-depleting substances”)	Nel 2018, 2019 e 2020 non si registrano fuoriuscite di gas refrigerante con potenziale di eliminazione dell’ozono diverso da 0.
GRI 305-7	Ossidi di azoto (NO _x), ossidi di zolfo (SO _x) e altre emissioni significative	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, p.80
Rifiuti		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-78; 82

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 103-3		
GRI 306-1 (2020)	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-78; 82
GRI 306-2 (2020)	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.76-78; 82
GRI 306-3 (2020)	Rifiuti prodotti	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.83-84
GRI 306-4 (2020)	Rifiuti non destinati a smaltimento	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp.83-84
GRI 306-3 (2016)	Sversamenti significativi	§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, p. 85
Compliance ambientale		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp. 19-26
GRI 103-3		§ La famiglia di LU-VE Group – Rispettosa dell’ambiente, pp. 76-78
GRI 307- 1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	§ Il modello di governance della sostenibilità, p. 25
Indicatori di performance sociale		
Occupazione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.51-55
GRI 103-3		
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	§ Nota Metodologica, p.93 § La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.57-58
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.54
Salute e sicurezza sul lavoro		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull’approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp. 19-20
GRI 103-3		§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68
GRI 403-1 (2018)	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68 § Il modello di governance della sostenibilità, pp. 19-20; 26

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 403-2 (2018)	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68
GRI 403-3 (2018)	Servizi di medicina sul lavoro	§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68
GRI 403-4 (2018)	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza	§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68
GRI 403-5 (2018)	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.60-61 § La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-67
GRI 403-6 (2018)	Promozione della salute dei lavoratori	§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68
GRI 403-7 (2018)	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.63-68
GRI 403-9 (2018)	Infortuni sul lavoro	§ Nota Metodologica, p.94 § La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, pp.67-68
GRI 403-10 (2018)	Malattie professionali	§ Nota Metodologica, p.94 § La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, p.68
Formazione e istruzione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.60-61
GRI 103-3		§ La famiglia di LU-VE Group – In sicurezza, p.65
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.61
Diversità e pari opportunità		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.51-60
GRI 103-3		§ Il modello di governance della sostenibilità, pp. 21-22
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, pp.56-59
GRI 405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.60
Lavoro Minorile		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp. 24-25

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 103-3		§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.55
GRI 408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.55
Valutazione del rispetto dei diritti umani		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp. 24-25
GRI 103-3		§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.55
GRI 412-3	Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	§ La famiglia di LU-VE Group – In crescita, p.55
Salute e sicurezza del consumatore		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ A servizio del cliente, pp.46-50
GRI 103-3		
GRI 416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	§ A servizio del cliente, p.46-50 § Il modello di governance della sostenibilità, pp.24-25
Marketing e labeling		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, p.25
GRI 103-3		§ A servizio del cliente, pp.46-50
GRI 417 - 2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	§ Il modello di governance della sostenibilità, p.25
Compliance socioeconomica		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il modello di governance della sostenibilità, pp.19-25
GRI 103-3		
GRI 419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	§ Il modello di governance della sostenibilità, p.25
Qualità della vita		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.86-95
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Il valore delle soluzioni di LU-VE Group, pp.40-45
GRI 103-3		§ A servizio del cliente, pp.46-50

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia

Tel: + 39 02 83322111
Fax: + 39 02 83322112
www.deloitte.it

**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 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2021 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti 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.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese Milano n. 03049560166 - R.E.A. Milano n. 1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informazione completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

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 AIR HEX ALONTE S.r.l., TECNAIR LV S.p.A., SEST S.p.A., SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o., HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o. e 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:

- 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.
- per le seguenti società, LU-VE S.p.A., AIR HEX ALONTE S.r.l., TECNAIR LV S.p.A., SEST S.p.A., SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o., HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o. e 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 riunioni da remoto 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 2020 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

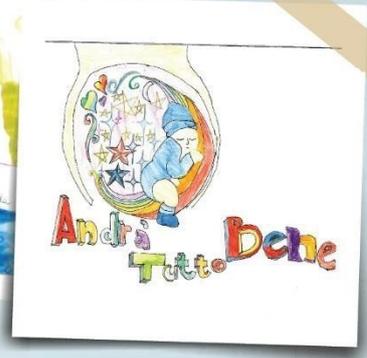
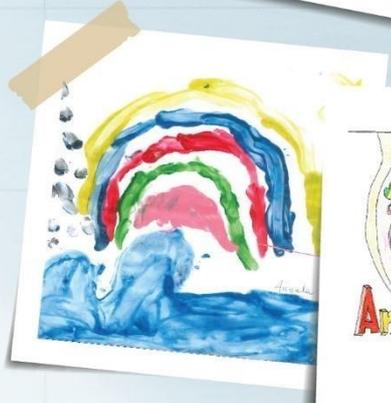
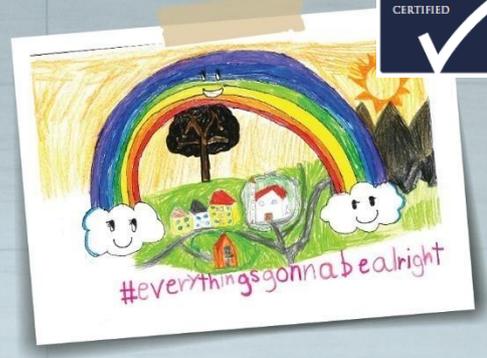
Milano, 1 aprile 2021



#EVERYTHINGSG



ONNABEALRIGHT



CALENDARIO 2021

#ANDRATUTTOBENE

