

Leadership with passion

Rapporto di Sostenibilità 2017

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

Indice

La materia grigia è la nostra materia prima	2
Premessa	3
Un anno di passione, azione e innovazione	4
LU-VE, leadership with passion	5
“Il futuro ha un cuore antico”	5
One Company	9
I temi che ci raccontano	21
Crescita responsabile.....	25
Strategie di crescita	26
Donne, uomini e idee	32
Benessere delle nostre persone	37
Posizionamento distintivo	44
Orientamento al cliente.....	45
Soluzioni all’avanguardia.....	49
Etica commerciale	58
Creazione di valore condiviso.....	62
Sostenibilità economico-finanziaria	63
Rispetto per l’ambiente.....	66
Qualità della vita.....	72
Nota Metodologica.....	75
La metodologia di calcolo.....	80
Indice dei contenuti GRI	82



La materia grigia è la nostra materia prima

Cari lettori,

quando abbiamo suonato la campanella di Borsa Italiana – simbolo della nostra quotazione sul mercato - non pensavo che i mesi immediatamente successivi sarebbero stati ancora tanto ricchi di sfide e di soddisfazioni. Con l'obbligatorietà di rendicontare le nostre performance di carattere non finanziario, abbiamo intrapreso un percorso che ci ha consentito di valorizzare gli impegni e i risultati raggiunti in tutto il mondo e che ci porterà a definire una strategia di sostenibilità a livello di Gruppo. È stato un progetto che ci ha permesso di definire ancora meglio la nostra identità e aumentare la consapevolezza di quello che siamo e che facciamo a livello internazionale.

Oggi il Gruppo LU-VE è una realtà internazionale ed è con orgoglio che vi presento il primo Rapporto di Sostenibilità, un documento che – con grande trasparenza e schiettezza – intende descrivere le nostre prestazioni non finanziarie, secondo i più autorevoli standard di rendicontazione a livello internazionale. Nelle prossime pagine, proveremo a raccontarvi la storia di migliaia di donne e uomini degli ultimi trent'anni e soprattutto lo spirito e i valori che hanno animato queste storie, a partire dai punti cardine della nostra strategia di business: la crescita responsabile, il posizionamento distintivo e la creazione di valore aggiunto, che saranno i tre capitoli portanti del documento.

Vogliamo continuare a crescere a livello internazionale e promuovere, con l'innovazione e le nostre soluzioni, la visione di un mondo più vivibile, avanzato e consapevole, nella tutela e rispetto delle persone e dell'ambiente. Questo continua ad essere il principio che alimenta l'attività del nostro Gruppo.

Ma i programmi si realizzano solo se si trovano i collaboratori e le competenze che possono realizzarli. Ringrazio tutte le donne e gli uomini che ogni giorno operano con professionalità e responsabilità. Grazie alle loro idee ed alla loro attività, possiamo promuovere soluzioni all'avanguardia, innovare il settore e rispondere alle esigenze dei nostri clienti. La nostra materia prima è la materia grigia.

Buona lettura,

Iginio Liberali
Il Presidente



Premessa

Il 22 ottobre 2014 il Parlamento Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea hanno adottato la Direttiva 2014/95/UE (Direttiva Barnier) riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario da parte di alcune imprese. La Direttiva ha l'obiettivo di migliorare l'uniformità e la comparabilità delle informazioni di carattere non finanziario, mappare e monitorare i rischi non finanziari connessi alle attività aziendali e quindi facilitare l'accesso degli investitori alle informazioni non finanziarie.

La Direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano con il Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016, che obbliga le imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico a fornire una dichiarazione di carattere non finanziario “nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta”.

Le disposizioni del decreto sono applicabili agli esercizi finanziari aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2017 e stabiliscono che le informazioni siano confrontabili con gli esercizi precedenti. L'obiettivo è comprendere il modello aziendale, le politiche adottate, i risultati ottenuti dall'impresa e i principali rischi derivanti dalle sue attività, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali.

La dichiarazione di carattere non finanziario del Gruppo LU-VE è stata redatta in accordo ai GRI Sustainability Reporting Standards, pubblicati nel 2016 dal GRI – Global Reporting Initiative, opzione “Core”. Il perimetro di rendicontazione del presente documento comprende tutte le società appartenenti al Gruppo LU-VE consolidate integralmente e le informazioni fanno riferimento alle attività svolte da gennaio a dicembre 2017, laddove non diversamente specificato.

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE S.p.A. in data il 26 marzo 2018.

Un anno di passione, azione e innovazione



Espansione in India con l'avvio dell'integrazione nel Gruppo di Spirotech



Ingresso in borsa sul Mercato Telematico Azionario di Milano



Oltre 2.400 collaboratori in tutto il mondo



Certificazione EUROVENT «Certify All» per il **18° anno consecutivo**



Espansione sul mercato austriaco con l'apertura di **LU-VE Austria GmbH**



20 brevetti depositati in Italia dalla nascita del Gruppo



Premio "Buone Prassi di **Responsabilità Sociale 2017**"



Progetto «Come le scarpe nel frigorifero» finalista per il **Sodalitas Social Award 2017**



Progetto **INDEE** per la promozione di fluidi refrigeranti a CO₂ nel mercato indiano

LU-VE, leadership with passion

“Un mondo più vivibile, avanzato, equilibrato e consapevole.”

La nostra visione

Il Gruppo LU-VE opera da più di 30 anni nel settore della refrigerazione commerciale e industriale e del condizionamento industriale, progettando, producendo e commercializzando soluzioni offerte in oltre 100 Paesi. Sintesi di esperienza, tradizione e propensione al futuro, il Gruppo si posiziona tra i primi al mondo nell'applicazione di soluzioni d'avanguardia e contribuisce in modo sostanziale e costante alla ricerca e all'innovazione del settore.

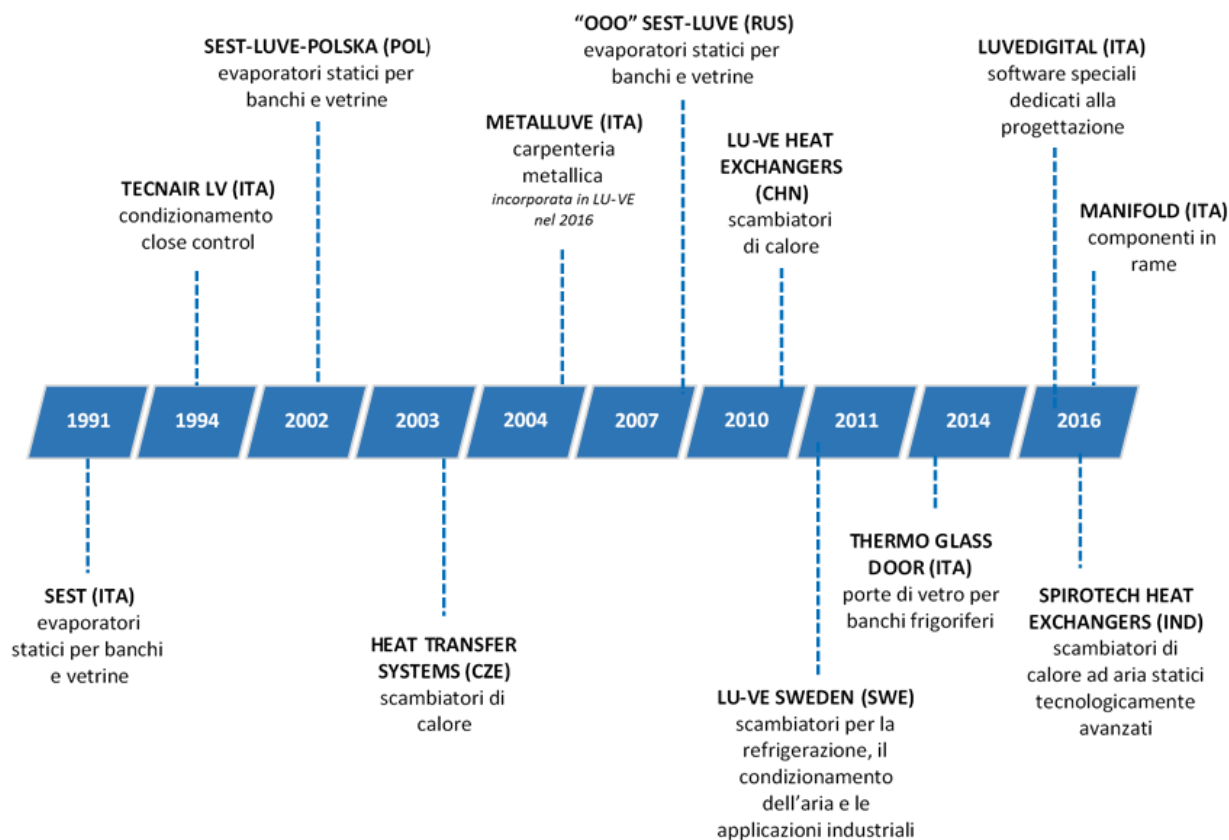
“Il futuro ha un cuore antico”

Lo spirito del Gruppo - efficacemente espresso dalle parole di Carlo Levi, uno dei più significativi narratori del Novecento - si basa sulla forza della tradizione e dell'esperienza ed è caratterizzato dall'attitudine all'innovazione.

LU-VE nasce nel 1985 grazie alla determinazione del suo fondatore Iginio Liberali, il quale, dopo un'esperienza manageriale presso grandi società italiane di rilevanza internazionale, decide di mettersi in proprio rilevando gli asset della Contardo S.p.A., una storica azienda lombarda attiva nel settore della refrigerazione e del condizionamento. L'operazione, condotta con il sostegno di tre fondi di *venture capital*, ha portato alla scelta del nome LU-VE, ovvero *Lucky-Venture*, un'avventura fortunata.

Ereditata la tradizione di Contardo, LU-VE inizia il suo percorso rilanciando sul mercato una politica di ricerca, di sviluppo e di innovazione tecnica - anche attraverso la collaborazione con il Politecnico di Milano - elementi che diventeranno in poco tempo distintivi dell'operato del Gruppo. La crescita di LU-VE prosegue attraverso una serie di acquisizioni di società volte ad ampliare la propria capacità tecnologica e la presenza in nuovi mercati geografici. Nel 1991 LU-VE acquisisce SEST, attiva nella produzione di evaporatori statici per la refrigerazione commerciale, e successivamente, nel 1994 attraverso TECNAIR entra nel comparto dei sistemi di condizionamento di precisione. Nell'ultimo decennio, il Gruppo segue un percorso di costante crescita fino all'acquisizione, nel 2014, di THERMO GLASS DOOR con la quale entra nel mercato delle porte di vetro per espositori refrigerati e, nel 2016, della società indiana Spirotech ampliando così la propria presenza in due importanti segmenti di mercato, quali quello degli scambiatori per asciugabiancheria ad alta efficienza energetica e quello del trasporto refrigerato.

Una crescita lunga trent'anni



Il Gruppo LU-VE è oggi una realtà internazionale composta da 12 società produttive in Italia, Repubblica Ceca, Svezia, Polonia, Russia, Cina e India, 6 società commerciali e 1 ufficio di rappresentanza negli Emirati Arabi Uniti.

Le società del Gruppo LU-VE



	LU-VE S.p.A. (Capogruppo)	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. (TGD)	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 (CHANGSHU) LTD	Changshu - Cina
12	SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED	New Dehli - India
	Società commerciali	
1	LU-VE Contardo Pacific Pty Ltd.	Thomastown - Australia
2	LU-VE Austria GmbH	Vienna - Austria
3	LU-VE France s.a.r.l.	Lione - Francia
4	LU-VE Deutschland GmbH	Stoccarda - Germania
5	LU-VE India Corporation Private Ltd	New Delhi - India
6	LU-VE Iberica s.l.	Madrid - Spagna
	Uffici di rappresentanza	
1	LU-VE S.p.A. Middle East Office	Dubai - Emirati arabi uniti

La presenza internazionale e l'aumentata capacità tecnologica consentono al Gruppo di sviluppare e offrire soluzioni diversificate per la refrigerazione ed il condizionamento per molteplici realtà: alcune delle soluzioni del Gruppo sono componenti fondamentali degli impianti che servono i palazzi storici del teatro Bolshoi di Mosca e l'Eliseo di Parigi, le sale di controllo del nuovo Canale di Panama, il nuovo aeroporto internazionale di Jeddah in Arabia Saudita, la fiera di Francoforte e il Bolshoi Ice Dome di Sochi in Russia, sede nel febbraio del 2014 delle gare di hockey su ghiaccio delle Olimpiadi invernali.

Il Gruppo LU-VE in Borsa

La crescita internazionale del Gruppo ha portato all'intrecciarsi di tradizioni, talenti e culture differenti tra loro, garantendo una continua e viva energia nella ricerca di nuove sfide.

Nel 2015, coerenti con la tradizione di innovazione e differenziazione, il Gruppo LU-VE ha scelto uno strumento nuovo nel panorama borsistico italiano per la quotazione in borsa sul mercato AIM Italia - segmento di Piazza Affari destinato alle piccole e medie imprese - la fusione per incorporazione con una SPAC¹ denominata *Industrial Stars of Italy* (ISI). Questo particolare strumento è un veicolo di investimento costituito per raccogliere capitali sul mercato attraverso la quotazione in borsa.

Solo un anno e mezzo dopo, il Gruppo ha deciso di passare a una nuova fase quotandosi sul Mercato Telematico Azionario di Milano. Il 12 giugno del 2017, Borsa Italiana ha disposto l'ammissione alla quotazione delle azioni ordinarie della società per la negoziazione, coronando così i primi 30 anni di attività.



“LU-VE è un’avventura fortunata. Sognata, pensata e poi realizzata. Da allora siamo diventati una “multinazionale tascabile”. Quando ci siamo quotati all’AIM nel 2015, avevamo preso un impegno con il mercato e con gli investitori. Lo abbiamo mantenuto. Ma il passaggio a MTA rappresenta soprattutto un punto di partenza, un’ulteriore spinta a crescere.”

*Iginio Liberali
Presidente Gruppo LU-VE*

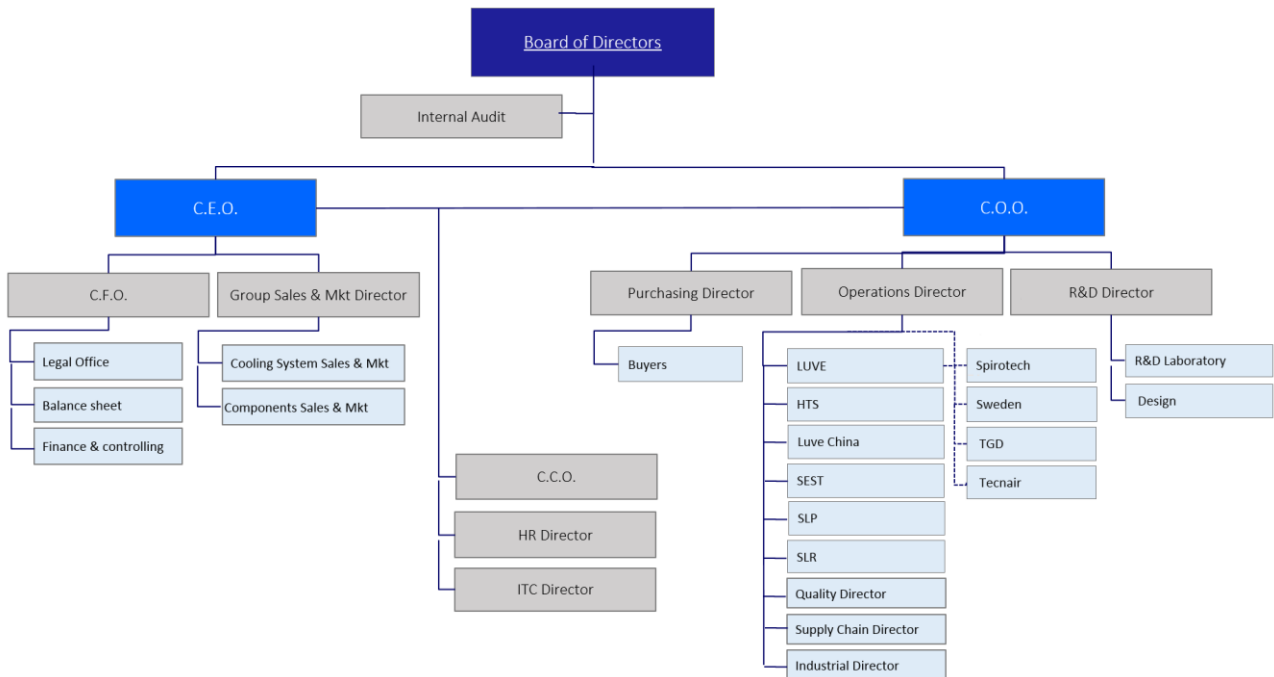
¹ SPAC è l'acronimo di Special Purpose Acquisition Company. Si tratta di veicoli di investimento contenenti esclusivamente cassa (c.d. blank check companies) e costituiti specificatamente per raccogliere capitale al fine di effettuare operazioni di fusione e/o acquisizione di aziende (c.d. business combination).

One Company

Il Gruppo LU-VE ha lanciato nel 2014 il progetto “Make One Company” con lo scopo di massimizzare le potenzialità e le sinergie interne del Gruppo uniformando le procedure e le pratiche per la gestione dei prodotti e della comunicazione interna ed esterna. Questo progetto, che si occupa di intervenire verticalmente su tutte le funzioni del Gruppo, ha portato in primo luogo alla definizione di due business units riconosciute oggi all’interno del Gruppo: prodotti ventilati (“Cooling Systems”) e prodotti per OEM (“Components”).

Make One Company è un progetto particolarmente importante per una realtà in continua evoluzione come quella del Gruppo LU-VE. L’allineamento e la coerenza interna nella gestione del business garantiscono infatti al Gruppo una maggiore efficienza nel proprio operato.

La struttura organizzativa del Gruppo



Si riportano, di seguito, i principali compiti attribuiti alle funzioni aziendali di Gruppo.

C.F.O.

Il C.F.O. definisce la strategia finanziaria dell'azienda per assicurare la sostenibilità economico-finanziaria del Gruppo e lo sviluppo del business nel medio-lungo periodo. In questo contesto, dirige e supervisiona le attività amministrative, finanziarie e di controllo direzionale nel rispetto delle normative in vigore; analizza i trend macroeconomici ed effettua previsioni e proiezioni di lungo periodo.

Rientrano nelle sue competenze anche la gestione delle relazioni con il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e la supervisione delle attività dell'Ufficio Affari Legali.

C.C.O.

Il Responsabile della Comunicazione definisce la strategia di comunicazione e immagine a livello di Gruppo, che si traduce in un piano di comunicazione declinato paese per paese al fine di rispondere ai fabbisogni comunicativi dell'azienda. E' compito di tale funzione assicurare una efficace e tempestiva comunicazione inerente l'andamento del Gruppo sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione e organizzare eventi speciali quali conferenze stampa e convention interagendo con una vasta gamma di parti interessate: collaboratori interni, media, blogger, i membri influenti della comunità imprenditoriale, la stampa, la comunità e il pubblico.

Purchasing Director

Il Direttore Acquisti ha il compito di assicurare l'attività di approvvigionamento funzionale alle esigenze produttive dell'azienda garantendo l'ottimizzazione qualitativa, quantitativa ed economica degli acquisti di materie prime, semilavorati, materiale di confezionamento, materiali di consumo e servizi.

A tal fine, stabilisce le strategie e le politiche di acquisto e sovrintende, attraverso il coordinamento e la supervisione dell'ufficio acquisti, l'attività di approvvigionamento. In questo ambito, verifica con i country manager la congruità tecnica, qualitativa ed economica di potenziali nuovi partner.

R&D Director

Il Direttore Ricerca e Sviluppo coordina l'attività di innovazione di prodotto e di processo a livello di Gruppo emanando direttive relative ai piani di ricerca e sviluppo e alla loro realizzazione. Assicura, inoltre, l'impostazione e la realizzazione di tutte le attività progettuali e realizzative relative ai prodotti, assicurando l'integrazione dei programmi e delle strutture operative di tutte le aziende del Gruppo, proponendo il budget di ricerca e sviluppo e i piani d'investimento. Nell'ambito delle attività promosse, sviluppa le collaborazioni con Enti di Ricerca nazionali ed internazionali, Università e consulenti e interviene nella selezione dei fornitori strategici che intervengono nell'attività di Ricerca e Sviluppo.

ITC Director

Il Direttore ITC assicura la pianificazione e lo sviluppo del sistema informatico di Gruppo e dei sistemi di comunicazione, contribuendo alla definizione dei suoi obiettivi attuali e futuri e garantisce la verifica e l'ottimizzazione delle prestazioni del sistema informatico, di comunicazione, sia sotto il profilo hardware che software.

In questo contesto, analizza e definisce le esigenze informatiche delle diverse funzioni aziendali, curando l'implementazione di eventuali nuovi sistemi informativi e l'erogazione del servizio, garantendo gli standard qualitativi, la manutenzione hardware e software.

Operations Director

Il Direttore Operations assicura l'adeguatezza e l'aggiornamento tecnico/tecnologico degli impianti produttivi del Gruppo in relazione alle strategie aziendali e ai prodotti da realizzare così come la definizione del ciclo produttivo corretto per la realizzazione dei nuovi prodotti definiti dalla progettazione di prodotto.

Rientra nelle sue competenze l'identificazione degli investimenti opportuni sul processo produttivo per migliorarne le prestazioni in termini di costi, tempi di lavoro, sicurezza e qualità del prodotto e assicurare la realizzazione degli investimenti previsti nei tempi e nei budget concordati.

HR Director

Il Direttore HR ha il compito di gestire tutti gli aspetti correlati alla gestione del personale, a partire dalla selezione, motivazione, crescita professionale, definizione dei piani di incentivazione e degli obiettivi individuali. Gestisce inoltre le relazioni con il Comitato Remunerazioni e Nomine. Insieme agli HR manager, si occupa di analizzare il fabbisogno formativo e approvare i piani formativi delle diverse Società. Si occupa inoltre della gestione delle Relazioni Sindacali ed Industriali e della gestione della parte amministrativa del personale, svolgendo altresì funzioni di coordinamento fra tutti gli stabilimenti italiani e esteri.

Internal Audit

Al Responsabile della funzione di *Internal Audit* compete il compito di verificare l'idoneità delle procedure interne ad assicurare l'adeguato monitoraggio e contenimento dei rischi a cui il Gruppo è esposto, suggerendo eventuali interventi di adeguamento/miglioramento.

Group Sales & Marketing Director

Alla Direzione Commerciale spetta il compito di gestire le attività di vendita, coordinare e gestire la forza vendita e definire la comunicazione aziendale e le attività di marketing. I Direttori Commerciali si occupano di analizzare il business di riferimento e definire la strategia commerciale e di marketing delle singole Business Unit. Si occupano di definire le previsioni di vendita per il cliente e per la tipologia di prodotto, identificando quantità, valorizzazione per ogni mese, eventuali costi di trasporto della merce, provvigioni, commissioni o bonus per il distributore, nonché gli investimenti necessari al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Come operiamo: dalla progettazione al cliente



L'operato del Gruppo LU-VE si basa sull'attività di ricerca e sviluppo e la **progettazione** delle soluzioni per rispondere alle specifiche esigenze dei clienti. In questa prima fase si applicano molte delle competenze interne ed esterne, anche attraverso Università e Centri di ricerca, che consentono al Gruppo di sviluppare soluzioni innovative sul piano tecnologico e partecipare al processo di miglioramento del settore volto innanzitutto a una riduzione degli impatti ambientali del prodotto lungo l'intero ciclo di vita.

L'attività prosegue quindi con l'**acquisto** delle materie prime e dei componenti semilavorati, quali motori e altri componenti a catalogo e speciali, alla base dei processi di realizzazione del prodotto finale. Complessivamente, la maggior parte delle materie prime, prevalentemente rame, alluminio, acciaio e ferro,

viene acquistata all'interno dell'Unione Europea, ad esempio in Italia, Germania e Grecia. Il Gruppo LU-VE stabilisce relazioni durature di mutuo beneficio con un numero ristretto di fornitori in un'ottica di affidabilità e fiducia reciproca, al fine di garantire una gestione efficiente delle risorse e una maggiore omogeneità del materiale utilizzato per la produzione. Allo stesso tempo, il Gruppo deve porre attenzione nella diversificazione dell'approvvigionamento, anche per rispettare il *time-to-market*. Nello specifico, i contratti per l'acquisto delle materie prime (quali rame e alluminio), il cui prezzo è variabile e soggetto a fluttuazioni rilevanti, sono stipulati con più fornitori e di durate infrannuali, al fine di fissare il prezzo per le consegne successive (normalmente entro i dodici mesi).

Al momento della ricezione delle materie prime viene effettuato un **controllo qualità** sulle caratteristiche tecnico-fisiche, inoltre per i motori ed altra componentistica vengono condotti a campione test di funzionamento elettrico. La merce è quindi pronta per subire il processo di trasformazione e assemblaggio.

Il Gruppo può contare su diversi stabilimenti produttivi, localizzati presso o nelle immediate vicinanze dei principali mercati serviti. La pianificazione della **produzione** è condotta a partire dalla rilevazione degli ordini dei clienti ed è finalizzata a ottimizzare l'efficienza delle attività e a fornire al contempo il migliore servizio al cliente in termini di tempestività della fornitura. La decisione dello stabilimento di produzione, infatti, dipende innanzitutto dalla vicinanza dell'impianto produttivo al cliente finale e, in secondo luogo, da aspetti quali ad esempio la disponibilità delle necessarie materie prime in loco. Sistematicamente, inoltre, viene verificata da parte delle funzioni competenti l'adeguatezza tecnica dei macchinari impiegati e vengono programmati i necessari interventi manutentivi.

Una piccola quota parte della merce che non viene direttamente inviata alla produzione viene consegnata al magazzino per il suo stoccaggio. La gestione del magazzino è condotta tenendo conto delle previsioni di vendita - formulate annualmente e riviste periodicamente dalla direzione commerciale - della programmazione della produzione, nonché dell'ottimizzazione del capitale circolante. La gestione delle scorte è finalizzata a ovviare a eventuali rallentamenti nella ricezione della merce da parte dei fornitori e conseguenti ritardi nella consegna al cliente.

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.

Il modello di governance

La governance del Gruppo LU-VE si pone come obiettivo quello di massimizzare il valore creato per gli azionisti e per tutti gli stakeholder, controllando i rischi d'impresa e assicurando l'integrità e la correttezza dei processi decisionali. LU-VE S.p.A adotta un modello di corporate governance tradizionale e aderisce al Codice di Autodisciplina (accessibile al pubblico sul sito web del Comitato per la *Corporate Governance* alla pagina <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2015clean.pdf>) e la sua struttura di corporate *governance*, configurata in osservanza delle raccomandazioni contenute nel suddetto Codice e relativi aggiornamenti, è così articolata:

L'Assemblea degli azionisti. L'Assemblea degli azionisti rappresenta l'universalità dei soci e delibera in conformità alla legge e allo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria o straordinaria della Società; inoltre, ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni od utili per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quegli atti che la legge riserva all'Assemblea dei Soci. La composizione del Consiglio di Amministrazione deve garantire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia di equilibrio tra i generi. Nello statuto è previsto anche che gli Amministratori durino in carica per il periodo stabilito alla loro nomina e, comunque, non oltre tre esercizi e siano rieleggibili. Questi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Il consiglio di amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 è composto di 13 membri.

Componenti del Consiglio di Amministrazione per genere, al 31 dicembre		
	2016	2017
Uomini	10	10
Donne	0	3
Componenti del Consiglio di Amministrazione per fascia di età, al 31 dicembre		
Meno di 30 anni	0	0
Tra i 30 e 50 anni	2	4
Più di 50 anni	8	9
Totale	10	13

Collegio sindacale. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Organismo di vigilanza. La Capogruppo ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, approvato nella sua ultima versione nel 2016. Tale modello individua le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, ovvero le attività a rischio di reato, i principi generali di

comportamento, una serie di regole e procedure organizzative per prevenire l'insorgere di illeciti, comprese le misure di controllo e di mitigazione.

Per agevolare la comprensione e l'applicazione sia del D.Lgs 231/2001 sia delle discipline equivalenti in ambito internazionale, così come delle regole di condotta incluse nel modello organizzativo, i *process owner* e tutte le funzioni interessate ricevono periodicamente formazione e aggiornamento in materia, con un grado di approfondimento adeguato al loro livello di coinvolgimento.

L'Organismo di Vigilanza, nominato da LU-VE e composto da 3 membri e una presidenza esterna, si occupa di supervisionare l'adeguata applicazione del modello. Sulla base di verifiche periodiche, l'Organismo di Vigilanza è incaricato di evidenziare le problematiche riscontrate e di individuare le azioni correttive da intraprendere.

Infine, il Gruppo LU-VE ha adottato un Codice Etico che ha la funzione di affermare e rendere noti i principi comportamentali che ne guidano l'attività, tra i quali per esempio: la tutela della sicurezza e della salute, dell'integrità fisica e morale nonché dei diritti dei Lavoratori; la protezione e la salvaguardia dell'ambiente in tutte le sue componenti dell'atmosfera, delle acque, del suolo e del sottosuolo, della flora, della fauna e degli ecosistemi; il rispetto dei dipendenti e l'impegno a valorizzarne le capacità professionali e a garantire il rispetto delle pari opportunità; il rifiuto di pratiche o atteggiamenti corruttivi. Le norme del Codice Etico si applicano a tutti i collaboratori del Gruppo, sia esponenti aziendali, quali ad esempio Amministratori e componenti degli organi societari, sia collaboratori esterni che a qualunque titolo ed in base a qualunque rapporto giuridico operano nell'interesse o a vantaggio del Gruppo, quali ad esempio partner, agenti, distributori, fornitori. Il Codice Etico è stato diffuso a tutte le Società del Gruppo che ne curano l'adozione e il rispetto da parte dei collaboratori. Tutti i destinatari hanno il diritto e l'obbligo di conoscere e applicare il Codice Etico, nonché di segnalare eventuali lacune riscontrate ovvero la necessità di procedere ad un aggiornamento ed adeguamento dello stesso. In particolare, il management è tenuto ad applicare e a far applicare il Codice Etico, attuando le necessarie attività di informazione nei confronti dei propri collaboratori.

«Il Codice Etico sancisce principi etici e regole di condotta, rilevanti anche ai fini della ragionevole prevenzione dei reati nell'interesse o a vantaggio della Società e del Gruppo e intende raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, anche se non espressamente disciplinati a livello normativo.»

Codice Etico del Gruppo LU-VE

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è descritto nelle “Linee Guida sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi”, approvate nel Consiglio di Amministrazione del 21 settembre 2017.

Il modello è caratterizzato dal coinvolgimento, con diversi ruoli e nell’ambito delle rispettive funzioni e attribuzioni, da:

a) il **Consiglio di Amministrazione**, che svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell’adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di LU-VE S.p.A. e del Gruppo LU-VE e individua al suo interno:

(i) uno o più Amministratori incaricati dell’istituzione e del mantenimento di un efficace Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi; nonché

(ii) un Comitato Controllo e Rischi, con il compito di supportare, con un’adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché quelle relative all’approvazione delle relazioni finanziarie periodiche;

b) il Responsabile della funzione di **Internal Audit**, incaricato di verificare che il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sia funzionante e adeguato;

c) gli altri ruoli e funzioni aziendali con specifici compiti in tema di **Controllo Interno e Gestione dei Rischi**, articolati in relazione a dimensioni, complessità e profilo di rischio dell’impresa (il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e tutto il personale, quale, a titolo esemplificato, quello coinvolto in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e ambiente);

d) il **Collegio Sindacale**, che vigila: (i) sull’osservanza della legge e dell’atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali; (ii) sull’adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile della Società; (iii) sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Autodisciplina;

e) l’**Organismo di Vigilanza** costituito e funzionante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ove nominato;

f) gli **Amministratori e gli organi di controllo** delle società controllate, ove presenti.

I rischi rilevanti, sia di natura finanziaria che non finanziaria, sono oggetto di una relazione semestrale al Comitato Controllo e Rischi e al Consiglio di Amministrazione dell’Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, che procede alla loro identificazione con il supporto delle funzioni

aziendali competenti e dell'Internal Audit; contestualmente lo stesso Amministratore indica le azioni mitiganti poste in essere e/o da adottare.

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

Inoltre, ai sensi del D.lgs. 231/01, LU-VE S.p.A. e la controllata SEST S.p.A. hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire e contrastare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, inclusivi quindi dei rischi di commissione di delitti contro la personalità individuale, di reati ambientali e corruttivi. L'adozione e la diffusione del Modello, grazie a un costante monitoraggio dell'attività, consentono alla Società di poter fare affidamento a regole e strumenti di controllo diretti a prevenire o a reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Parte integrante del Modello della Società è il Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., che rappresenta la mappatura dei rischi presenti in azienda e contiene tutte le procedure necessarie per l'attuazione di misure di prevenzione e protezione da realizzare e i ruoli di chi deve realizzarle.

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.

Infine, su base volontaria, alcune Società del Gruppo si sono dotate di Sistemi di Gestione della Qualità, Ambientali, Energetici e di Salute e Sicurezza conformi alle corrispondenti norme internazionali, le quali, nelle versioni più aggiornate, prevedono un'approfondita analisi dei rischi in relazione alle tematiche coinvolte nel Sistema di Gestione adottato.

I nostri prodotti

Il Gruppo LU-VE progetta, produce e commercializza soluzioni principalmente per i mercati della refrigerazione commerciale e industriale e del condizionamento dell'aria; in parte minore invece per il mercato dell'*energy & power generation*.

Gli ambiti di applicazione

Nel segmento della refrigerazione, il Gruppo sviluppa applicazioni per la filiera della conservazione, lavorazione, trasformazione, trasporto e stoccaggio a temperatura controllata di prodotti alimentari, quali frutta, verdura, carne e pesce, dal momento della loro produzione o allevamento, fino alla messa a disposizione al pubblico presso la grande distribuzione organizzata e i negozi alimentari.



Refrigerazione banchi, vetrine e condizionamento



Impianti per supermercati e centri commerciali

Il segmento del condizionamento dell'aria comprende la realizzazione di prodotti e componenti per il trattamento dell'aria di locali "tecnologici", quali data center, centrali telefoniche, sale operatorie e camere bianche, al fine di garantire il controllo dei livelli di temperatura, umidità e purezza dell'aria.



Condizionamento, pompe di calore ed elettrodomestici



*Condizionamento data centre e telefonia
Condizionamento di precisione sale chirurgiche e camere bianche*

Il Gruppo LU-VE, inoltre, progetta e produce applicazioni speciali per il raffreddamento delle macchine per gli impianti di produzione di energia elettrica, cosiddetto *energy & power generation*.



Power generation, oil & gas, industria siderurgica e mineraria

Il mercato delle applicazioni speciali è costituito da una pluralità di applicazioni diverse ed estremamente specializzate. Le applicazioni speciali trovano spazio nei mercati di scambiatori per i) costruttori di macchine ad aria compressa per applicazioni industriali, ii) armadi elettrici per grandi impianti industriali e di telecomunicazione, iii) condizionamento ferroviario, iv) trasporto refrigerato, v) elettrodomestici, con particolare riferimento alle applicazioni a basso consumo energetico delle asciugatrici.



Le tipologie di prodotto

Scambiatori di calore ad aria. Gli scambiatori di calore ad aria sono componenti in cui avviene la trasmissione di calore tra due fluidi al fine di sottrarre o cedere calore ad un determinato ambiente. Questo genere di scambiatori trova collocazione all'interno di macchinari più complessi realizzati da operatori terzi.



Apparecchi ventilati. Gli apparecchi ventilati sono costituiti da scambiatori di calore di varia forma e dimensione abbinati a ventilatori – elettrici o elettronici - studiati e dimensionati per ottimizzare lo scambio termico e, al contempo, ridurre il consumo elettrico e i livelli di rumorosità generati. Gli apparecchi ventilati possono essere installati, a seconda della tipologia, all'interno delle celle refrigerate, e all'esterno dei locali refrigerati e/o condizionati. Ogni prodotto viene specializzato al fine di rispondere al meglio alle singole esigenze dei clienti.



Close control. Il Gruppo produce macchine per il close control, condizionatori d'aria di precisione studiati per l'utilizzo in locali ad atmosfera controllata, quali ad esempio sale operatorie e camere bianche, e locali "tecnologici" particolarmente delicati, quali data centre e server house.

I condizionatori close control sono studiati per garantire il rigoroso controllo dell'aria con tolleranze estremamente ristrette per i parametri di temperatura, umidità e purezza dell'aria, nonché segnalare a distanza eventuali anomalie, malfunzionamenti e allarmi, attraverso specifici microprocessori elettronici, specificatamente sviluppati e disegnati in funzione del tipo di installazione.



Vetrocamere. Le vetrocamere sono porte in vetro per banchi e vetrine refrigerate. Questa particolare tipologia di porte viene realizzata accoppiando e isolando fino a tre diverse lastre di vetro speciale, nelle cui intercapedini viene inserito un gas isolante. Sottoposte a numerosi o continui cicli di apertura e chiusura, le vetrocamere devono assicurare innanzitutto il mantenimento della temperatura all'interno dei banchi e degli armadi refrigerati – sia a temperatura positiva, sia a temperatura negativa – e la perfetta visibilità della merce esposta e contenuta, evitando l'appannamento della porta stessa, anche attraverso l'applicazione di speciali pellicole nanotecnologiche. Le vetrocamere sono progettate inoltre per garantire l'illuminazione degli interni e, in alcuni casi, per assicurare l'illuminazione di loghi pubblicitari sulla superficie della porta stessa.

Ambito applicativo



I marchi con cui operiamo nel mondo

Refrigerazione commerciale	Refrigerazione industriale	Condizionamento	Energy & Power generation	Applicazioni speciali

I temi che ci raccontano

Il Rapporto di Sostenibilità rendiconta le prestazioni del Gruppo sui temi che influenzano la sua capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, che riflettono gli impatti significativi dell'organizzazione e che sono di interesse per gli stakeholder del Gruppo stesso. Lo strumento che permette di individuare tutti i temi che hanno o potrebbero avere un impatto sulle azioni e sulle decisioni del Gruppo e dei suoi portatori di interesse è l'**analisi di materialità**. La materialità è la soglia oltre la quale un tema diventa sufficientemente importante da essere rendicontato. L'analisi di materialità è il processo di selezione e valutazione dei temi rilevanti che, secondo l'approccio del Global Reporting Initiative (GRI), parte dall'analisi delle istanze degli stakeholder e delle strategie aziendali.

Gli stakeholder principali, le cui istanze sono state tenute in considerazione durante il processo di selezione dei temi, sono elencati nella tabella di seguito.

Stakeholder	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 + social network
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
Collaboratori	<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 · Social network
Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> · Contribuire alla creazione di valore per il Sistema Paese · 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 · Rapporti con scuole e autorità locali
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 · Test di laboratorio
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

Il processo di definizione dei temi rilevanti

Al fine di identificare le principali pressioni di sostenibilità che interessano il settore, il Gruppo LU-VE ha condotto un'analisi dei trend e del contesto, attraverso l'analisi di documenti di scenario di organizzazioni internazionali e un'analisi di peers a livello italiano e globale. In accordo alla metodologia proposta dai *GRI Sustainability Reporting Standards*, in occasione di due differenti workshop con il top management della Capogruppo, sono invece stati individuati i temi rispetto ai quali il Gruppo ha una maggiore capacità di impatto ed è stata condotta un'analisi indiretta sulle aspettative degli stakeholder per valutare quali temi possono influenzare più significativamente la loro valutazione sul Gruppo.



Da questa analisi sono stati individuati i nove temi rilevanti per il Gruppo LU-VE e per i suoi stakeholder. I temi identificati come rilevanti sono successivamente stati ricondotti ai tre lati del "triangolo d'oro" del Gruppo: posizionamento distintivo, crescita responsabile, valore condiviso, i tre punti elementi della strategia di business, in equilibrio tra loro.

I temi identificati come rilevanti dal Gruppo LU-VE		
	Il tema	Cosa significa per il Gruppo LU-VE?
Crescita responsabile	1. Strategie di crescita	Promuovere strategie di crescita orientate all'espansione commerciale a livello nazionale e internazionale attraverso lo sviluppo di nuovi mercati geografici e l'aumento delle quote nei mercati esistenti, in un contesto caratterizzato dalla riduzione della manodopera dell'Industria 4.0 e dalla delocalizzazione in un'economia globale.
	2. Donne, uomini e idee	Salvaguardare e potenziare il <i>know-how</i> delle nostre persone attraverso percorsi di crescita professionale che permettano di fornire ai clienti un servizio competente e professionale, motivando il personale e promuovendo i talenti.
	3. Benessere delle nostre persone	Promuovere il benessere delle nostre persone e offrire loro un luogo di lavoro nel quale ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, garantendo le pari opportunità e investendo sulla sicurezza e sulla creazione di un ambiente inclusivo, capace cioè di accogliere le tante persone che con diverse culture, etnie e religioni, si trovano a lavorare fianco a fianco.
Posizionamento distintivo	4. Orientamento al cliente	Entusiasmare i nostri clienti attraverso prodotti e servizi eccellenti, rispondenti alle loro esigenze e ai requisiti di qualità definiti a livello di Gruppo, nonché assisterli durante tutto il ciclo di vita del prodotto.
	5. Soluzioni d'avanguardia	Promuovere l'avanzamento tecnologico del settore investendo nella ricerca di soluzioni capaci di minimizzarne l'impatto ambientale e le emissioni acustiche dei prodotti finiti, anche in collaborazione con partner altamente qualificati legati al mondo delle Università e della ricerca.

I temi identificati come rilevanti dal Gruppo LU-VE		
	Il tema	Cosa significa per il Gruppo LU-VE?
	6. Etica commerciale	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.
Creazione di valore condiviso	7. Sostenibilità economico-finanziaria	Garantire al Gruppo risultati economici nel lungo periodo, attraverso una adeguata gestione contabile e la capacità di rispondere alle esigenze del mercato e dei clienti oggi e domani.
	8. Riduzione dell'impatto ambientale	Minimizzare l'impatto ambientale dei propri processi produttivi, attuando politiche di efficienza energetica, riduzione delle emissioni dirette e indirette, dei consumi idrici e della generazione dei rifiuti.
	9. Qualità della vita	Offrire soluzioni capaci di aumentare la conservazione degli alimenti e di assicurare il controllo dei livelli di temperatura, umidità e purezza dell'aria in determinati ambienti (camere bianche) per aumentare la qualità dei servizi e migliorare la qualità della vita.

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

Crescita responsabile

Crescita responsabile

La trasformazione tecnologica e la globalizzazione, insieme alla crescita della popolazione, l'aumentata sensibilità verso la tutela della salute, al cambiamento climatico e al progressivo esaurimento delle risorse naturali pongono nuove riflessioni sulle modalità con le quali le aziende debbano continuare a “fare business”.

Nello specifico, in un contesto caratterizzato da oltre 200 milioni di persone disoccupate in tutto il mondo, si stanno definendo obiettivi e politiche a livello internazionale volte alla promozione di una crescita sostenibile e la creazione di sufficienti posti di lavoro dignitosi e rispettosi dei diritti umani. Tali aspetti sono di fondamentale importanza non solo per i paesi in via di sviluppo, ma anche per le economie emergenti e quelle industrializzate, in quanto l'occupazione e la crescita economica svolgono un ruolo significativo anche nella lotta alla povertà.

Nelle prossime pagine vengono illustrate le modalità con le quali Gruppo LU-VE intende crescere sui mercati a livello internazionale. Dopo una sezione dedicata alle strategie di crescita, nella quale saranno affrontati principalmente temi legati all'espansione commerciale (§ Strategie di crescita); le sezioni successive saranno dedicate a rendicontare le modalità con le quali il Gruppo LU-VE gestisce le proprie risorse umane, sia con riferimento allo sviluppo delle competenze (§ Donne, uomini e idee), sia con riferimento alla tutela della salute e all'inclusione sociale (§ Benessere delle nostre persone).

Strategie di crescita

Il contesto in cui operiamo

Nei prossimi 13 anni, come indicato dallo studio delle Nazioni Unite, World Population Prospect 2017, è prevista una crescita di circa un miliardo di persone che porterà la popolazione globale a 8,6 miliardi nel 2030 e a 9,8 miliardi nel 2050². L'aumento della popolazione, abbinato a una complessiva ricerca di miglioramento delle condizioni di vita, sta comportando – già in questi anni - un aumento globale della domanda di prodotti dei settori di riferimento del Gruppo, quali alimentare, ICT e della produzione di energia.

Se si riscontra una condizione favorevole nell'aumento della domanda, allo stesso tempo si rileva un aumento e inasprimento della proposta concorrenziale. Un altro fattore critico per il successo delle aziende del settore dipende dal complessivo aumento del costo lavoro che impone un ragionamento sul modello di business in funzione del costo del lavoro del Paese e della volontà di mantenere la manodopera esistente.

La produzione globale, inoltre, espone le aziende a rischi connessi alla congiuntura macroeconomica e ai fenomeni geo-politici dei Paesi di riferimento, sia in relazione all'accessibilità e ritardi negli approvvigionamenti, sia in riferimento alla produzione e commercializzazione delle soluzioni.

Il nostro impegno

Il Gruppo LU-VE promuove strategie di crescita orientate all'espansione commerciale a livello nazionale e internazionale attraverso lo sviluppo di nuovi mercati geografici e tecnologici e l'aumento delle quote nei mercati esistenti.

Le modalità con le quali il Gruppo persegue l'espansione commerciale a livello nazionale ed internazionale trovano definizione puntuale nel piano strategico basato sullo studio e la comprensione delle esigenze attuali e prospettive e la coltivazione dei mercati.

In funzione del contesto di riferimento, per garantire una crescita costante e la profittabilità e senza venire meno agli impegni verso i propri collaboratori, il Gruppo ha sviluppato un modello di business basato sulla realizzazione in Italia e nell'UE dei prodotti ad alto valore aggiunto e sulla produzione di soluzioni tradizionali nei Paesi nei quali il costo della manodopera è minore.

² United Nations, World Population Prospects, Key findings & advance tables, New York, 2017, https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf

La politica di espansione commerciale prevede un focus specifico sulle soluzioni ad alto livello di customizzazione per i prodotti Ventilati e un aumento della quota di mercato nei comparti specifici del condizionamento. Gli investimenti promossi dal Gruppo intendono ampliare e rafforzare la capacità produttiva e migliorare l'efficienza del processo di produzione focalizzandosi su macchine di potenza e dimensione più elevate e che permettono maggiori livelli di personalizzazione del prodotto, per far fronte a commesse singole di valore unitario importante.

Con riferimento all'espansione geografica, il Gruppo prevede altresì di rafforzare la sua presenza in aree ad economia speciale, create dai singoli governi in aree sottosviluppate per attrarre gli investimenti e incentivare l'occupazione nel lungo periodo.

L'espansione commerciale del Gruppo nel mondo



Il modello organizzativo

Le strategie di crescita vengono definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto delle prime linee del Gruppo e dei Comitati Direttivi delle Società.

Operativamente le strategie di penetrazione commerciale sui mercati nazionali e internazionali vengono attuate da parte delle sue divisioni, cosiddette *Strategic Business Unit (SBU)*. La *Strategic Business Unit Cooling Systems* si occupa della commercializzazione degli apparecchi ventilati e dei condizionatori d'aria di precisione, cosiddetti *close control*, mentre la *Strategic Business Unit Components* è dedicata alla commercializzazione degli scambiatori di calore ad aria e di porte di vetro speciali per banchi e vetrine refrigerate, cosiddette vetrocamere.

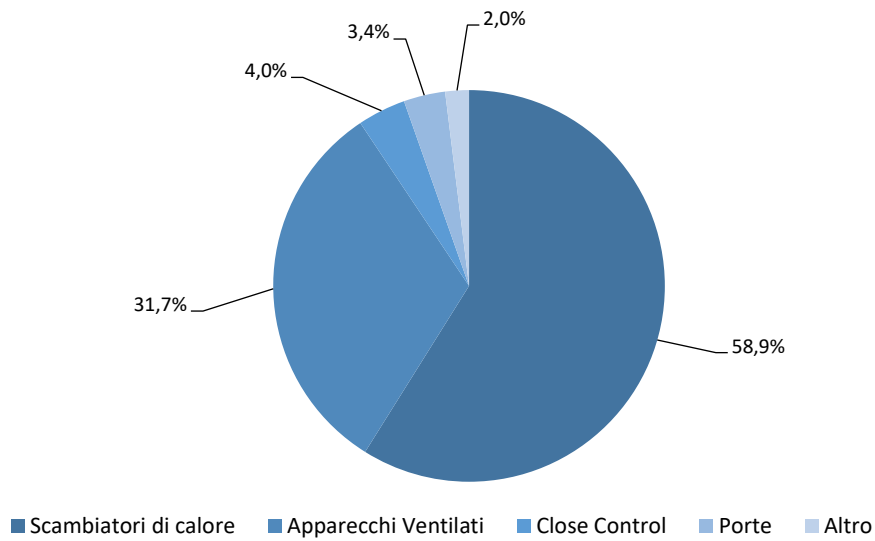
Complessivamente il Gruppo può contare su di una struttura commerciale composta da 126 unità interne, dislocate sia presso filiali commerciali e uffici di rappresentanza sia presso gli stessi siti produttivi. La rete distributiva è a servizio della SBU Cooling Systems dal momento che la SBU Components, per le caratteristiche stesse dei prodotti, non richiede una rete distributiva ma si avvale della struttura commerciale interna. L'obiettivo è quello di conseguire il massimo livello di presidio dei mercati chiave in cui il Gruppo è presente sia con una propria produzione locale sia attraverso strutture commerciali dedicate.

Oltre all'organico interno di cui sopra, il Gruppo può contare su alcuni agenti esterni, con il quale il Gruppo ha maturato un rapporto consolidato negli anni, con un'approfondita conoscenza e competenza del portafoglio prodotti e del mercato di riferimento.

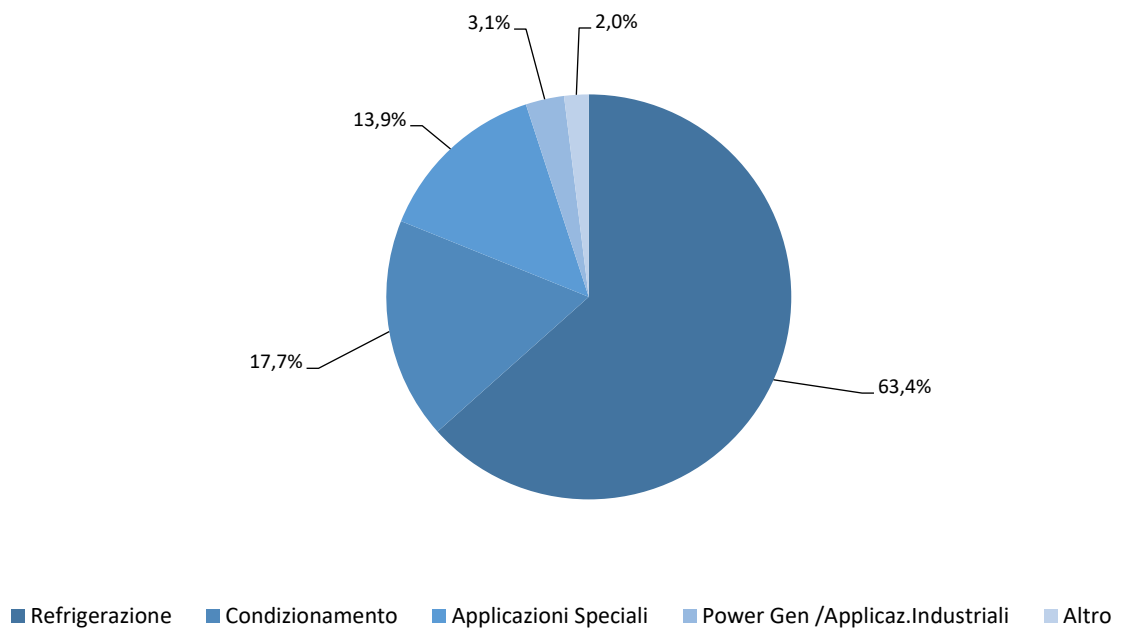
Numeri e fatti chiave

Nel 2017 i prodotti più commercializzati dal Gruppo LU-VE sono stati gli scambiatori di calore, seguiti dagli apparecchi ventilati. Anche per quanto riguarda le applicazioni, il Gruppo LU-VE riconferma un consistente impegno nel settore della refrigerazione e una leggera crescita nel settore della *power generation* e delle applicazioni industriali rispetto all'anno precedente.

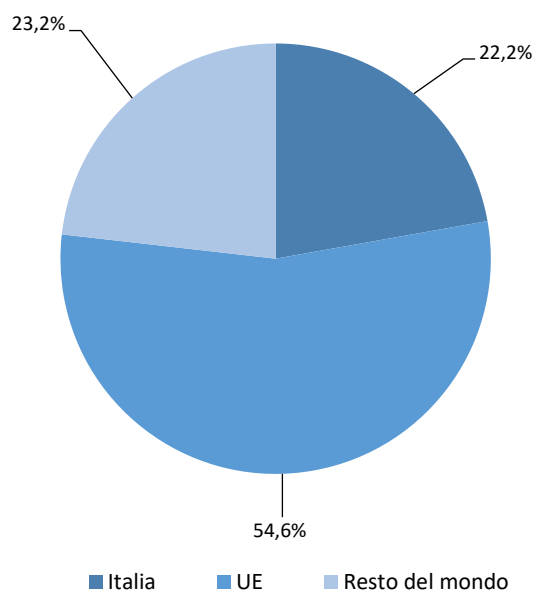
Ripartizione delle vendite per prodotto nel 2017



Ripartizione delle vendite per applicazione nel 2017



Ripartizione delle vendite per area geografica nel 2017



Nella messa in atto del proprio impegno verso il mercato internazionale, il Gruppo LU-VE ha sviluppato la propria organizzazione a partire dalle competenze e professionalità disponibili localmente presso i Paesi nei quali sono presenti i propri stabilimenti produttivi. Nel 2017, il 91,9% dei senior manager presenti presso le varie sedi del Gruppo provengono dalle comunità locali di riferimento. Nel 2016 tale percentuale era pari al 91,4%.³

Il Gruppo LU-VE in India

A valle dell’acquisizione conclusa nell’ottobre del 2016, il Gruppo LU-VE ha implementato nel 2017 il processo di integrazione di *Spirotech*, Società indiana specializzata nella produzione e commercializzazione di scambiatori di calore. L’espansione in India, Paese la cui economia cresce al ritmo del 7% l’anno⁴, permette al Gruppo di rafforzare la presenza nell’area asiatica, dove sono previsti sviluppi per l’industria della refrigerazione industriale e commerciale grazie alla creazione di una moderna catena del freddo, a supporto delle attività agricole, dell’industria alimentare e della distribuzione commerciale.

³ Ai fini del calcolo si sono prese in considerazione le seguenti funzioni chiave del management per ciascuna Società del Gruppo LU-VE, ove queste siano applicabili: CFO, Balance Sheet Manager, Finance & Controlling Manager, Legal and Corporate Affairs Manager, Sales & Marketing Director, HR Manager, IT Director, CCO, R&D Director, Operations Manager, Supply Chain Manager e Quality Manager. Si sono considerati appartenenti alla comunità locale i Senior Manager aventi la cittadinanza del Paese sede della Società del Gruppo.

⁴ The Economic Times, India's growth to recover to 7% in next few quarters: Report, 2017, <https://economictimes.indiatimes.com/news/economy/indicators/indias-growth-to-recover-to-7-in-next-few-quarters-report/articleshow/62068055.cms>

Con l'acquisizione di Spirotech, il Gruppo LU-VE concretizza un ulteriore importante passo nella sua strategia di internazionalizzazione.

“Abbiamo riconosciuto in Spirotech un'azienda che condivide lo stesso spirito che anima LU-VE Group: la passione per l'innovazione. Da anni, Spirotech fornisce alcuni tra i più prestigiosi marchi europei nel più rigoroso rispetto di severi parametri qualitativi, per prodotti e servizi. Inoltre è anche ben radicata nel mercato locale. Questa operazione ha per noi una valenza strategica. Ci consente di espandere la presenza di LU-VE Group in India e nei paesi limitrofi, di ampliare la gamma delle nostre applicazioni e di essere più vicini ad alcuni nostri clienti globali.”

*Iginio Liberali
Presidente Gruppo LU-VE*

Una produzione internazionale

La vasta composizione del Gruppo LU-VE esige una gestione efficace delle informazioni tecniche tra le diverse Società del Gruppo e i diversi siti produttivi. Questo fattore è alla base delle strategie di crescita e permette di connettere in modo efficace le fasi di progettazione e produzione anche in siti geograficamente molto distanti tra loro. Nel 2017, è stato avviato un progetto che prevede la creazione di una piattaforma unica per tutto il Gruppo riservata alla gestione delle informazioni tecniche di prodotto. Il fine di questo progetto è di permettere una programmazione centralizzata di tutti i siti produttivi del Gruppo nonché una gestione unica di tutti i dati e delle informazioni relativi ai prodotti e di conseguenza una conduzione uniforme ed efficiente dell'intero ciclo produttivo.

Donne, uomini e idee

Il contesto in cui operiamo

La tendenza all'automazione industriale volta a migliorare le condizioni di lavoro e aumentare l'efficienza e la qualità produttiva attraverso nuove tecnologie si affianca alle competenze e conoscenze delle persone, che rimangono la fonte primaria del vantaggio competitivo di un'impresa. La valorizzazione delle loro competenze e la promozione dei talenti, della professionalità e della formazione, sono fattori che aiutano a valorizzare e sviluppare il capitale intellettuale di un'impresa.

Parallelamente, in una realtà internazionale, le differenti culture e l'estrema varietà della domanda e dell'offerta di lavoro, impongono all'impresa la necessità di operare politiche di gestione delle risorse umane differenti tra loro, al fine di soddisfare le esigenze dei collaboratori e ibridare le culture per elevare il livello medio di professionalità.

Il nostro impegno

Il Gruppo LU-VE crede fermamente che l'insieme di conoscenze, abilità, progettualità ed esperienze rappresentino una fonte di ricchezza intangibile ed essenziale per il successo dell'impresa. Pertanto, il Gruppo è impegnato nel coltivare le competenze interne capaci di progettare, produrre e commercializzare le proprie soluzioni in tutto il mondo.

Per raggiungere tale obiettivo, il Gruppo ha definito politiche di gestione delle risorse umane orientate alla valorizzazione delle persone, tenendo in considerazione i differenti contesti e Paesi di riferimento. Nello specifico, il Gruppo ha condotto politiche rivolte all'aumento dell'occupazione in Paesi considerati a bassa occupazione come Russia e India dove sono situate le Società del Gruppo. In Italia, il Paese di nascita del Gruppo e nel quale sono presenti tre siti produttivi, negli anni non è stato sacrificato alcun posto di lavoro a fronte della crescita internazionale. In presenza di Paesi caratterizzati da bassi tassi di disoccupazione, come

“Noi abbiamo il rischio di vedere importato lavoro estero attraverso prodotti esteri. In un periodo nel quale si parla tanto di disoccupazione e mancanza di lavoro, questo è uno dei problemi fondamentali della nostra economia ed è un problema fondamentale delle industrie di questo paese. Le industrie di questo paese devono continuare a esportare lavoro, idee ed innovazione.”

Iginio Liberali - Presidente Gruppo LU-VE

la Repubblica Ceca, il Gruppo ha adottato un insieme di politiche di mantenimento del personale, al fine di minimizzare il turnover e assicurare la qualità e l'efficienza della produzione.

Il modello organizzativo

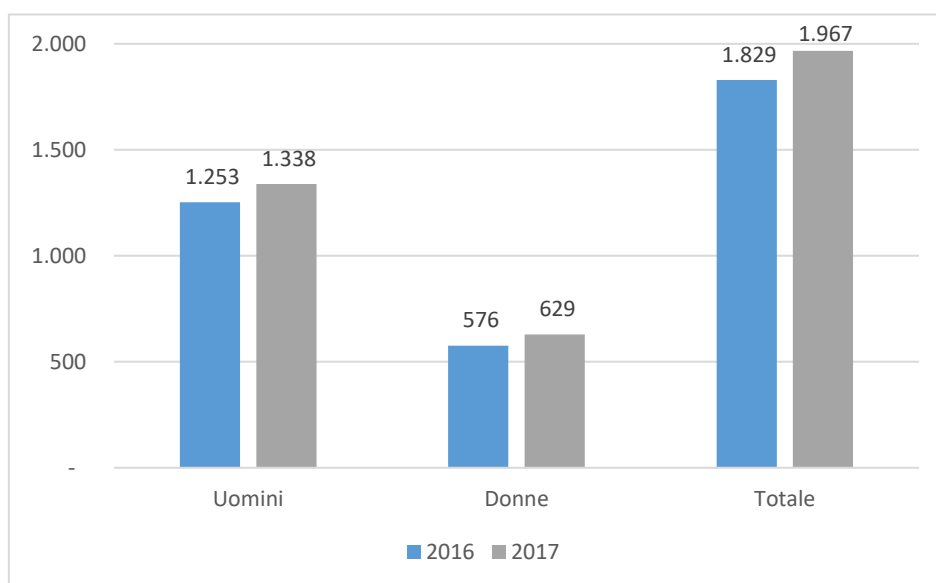
Lo sviluppo professionale è gestito nell'ambito delle responsabilità della *HR Direction* a livello di Gruppo, insieme ad altre figure chiave quali gli HR Manager locali.

Il processo di definizione dei corsi di formazione ha inizio dalle singole Società. I referenti per singola Società, infatti, si confrontano direttamente con la Direzione Risorse Umane del Gruppo al fine di definire e validare il fabbisogno formativo dei propri collaboratori. Sono inoltre attivi processi di valutazione delle performance, definiti su indicazione del top management a livello locale.

Numeri e fatti chiave

Al 31 dicembre 2017 il Gruppo LU-VE è composto da **2.481 collaboratori**⁵, di cui 1.967 dipendenti.

Tra la popolazione dipendente, il 32% sono donne. Il divario di genere è dovuto principalmente alla peculiarità del business che, specialmente negli anni passati, ha attratto prevalentemente figure professionali maschili. Ciononostante, il numero di donne è in aumento nella categoria dei quadri e impiegati con una crescita percentuale del 12% dal 2016 al 2017 a fronte di un 9% degli uomini.



Complessivamente, il 59% del personale del Gruppo LU-VE rientra in una fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, con un incremento dei dipendenti al di sotto dei 30 anni del 20% tra il 2016 e il 2017.

⁵ Ai 2.481 collaboratori si aggiungono, per il 2017, 25 stagisti.

Dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere		
	2016	2017
Dirigenti	1%	2%
Uomini	100%	100%
Donne	0%	0%
Quadri e impiegati	27%	27%
Uomini	66%	65%
Donne	34%	35%
Operai	72%	71%
Uomini	69%	68%
Donne	31%	32%

Dipendenti suddivisi per categoria professionale e fasce di età		
	2016	2017
Dirigenti	1%	2%
Meno di 30 anni	0%	0%
30-50 anni	54%	45%
Più di 50 anni	46%	55%
Quadri e impiegati	27%	27%
Meno di 30 anni	18%	20%
30-50 anni	68%	65%
Più di 50 anni	14%	15%
Operai	72%	71%
Meno di 30 anni	13%	16%
30-50 anni	67%	65%
Più di 50 anni	20%	19%

Nel 2017, l'87% dei dipendenti del Gruppo ha un contratto a tempo indeterminato. Nel 2017, 61 dipendenti hanno lavorato part-time.

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere						
	Contratto a tempo indeterminato		Contratto a tempo determinato		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Uomini	1.158	1.152	95	186	1.253	1.338
Donne	551	556	25	73	576	629
Totale	1.709	1.708	120	259	1.829	1.967

Dipendenti per tipologia contrattuale e Regione						
	Contratto a tempo indeterminato		Contratto a tempo determinato		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Italia	706	718	15	43	721	761
Paesi UE	556	536	105	216	661	752
Paesi Extra UE	447	454	0	0	447	454
Totale	1.709	1.708	120	259	1.829	1.967

Dipendenti per tipologia professionale e genere						
	Full-time		Part-time		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Uomini	1.244	1.327	9	11	1.253	1.338
Donne	530	579	46	50	576	629
Totale	1.774	1.906	55	61	1.829	1.967

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 molto diversi e della differente numerosità di uomini e donne nell'unica categoria "quadri e impiegati".

Rapporto tra il salario base di donne e uomini in percentuale						
	Dirigenti		Quadri e impiegati		Operai	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Italia	<i>non appl.</i>	<i>non appl.</i>	72,9	77,3	97,3	99,3
Paesi UE	<i>non appl.</i>	<i>non appl.</i>	77,3	69,1	69,1	89,2
Paesi Extra UE	<i>non appl.</i>	<i>non appl.</i>	99,1	77,9	108,1	87,9

Rapporto tra la remunerazione complessiva ⁶ di donne e uomini in percentuale						
	Dirigenti		Quadri e impiegati		Operai	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Italia	<i>non appl.</i>	<i>non appl.</i>	73,6	75,0	90,3	92,0
Paesi UE	<i>non appl.</i>	<i>non appl.</i>	71,2	66,1	73,1	97,1
Paesi Extra UE	<i>non appl.</i>	<i>non appl.</i>	97,0	75,1	119,5	91,8

Ogni dipendente ha la possibilità di svolgere corsi di formazione, sia tecnica sia manageriale. Il programma dei corsi è studiato per fornire a tutti gli strumenti e le competenze necessarie a svolgere le proprie attività in coerenza con gli obiettivi e con i valori aziendali.

Oltre agli interventi formativi di carattere individuale, mirati a completare e integrare competenze tecniche e specialistiche di singoli dipendenti, sono state organizzate iniziative di formazione ad hoc per specifiche tipologie di ruoli aziendali. Tra i percorsi formativi promossi nel 2017 si segnalano quelli relativi alle lingue straniere; disegno tecnico; sviluppo manageriale; negoziazione efficace; lean production per i team leader; shift leader; team management.

Per quanto riguarda la formazione del personale, nel 2017, il Gruppo LU-VE ha erogato un totale di 28.108 ore di formazione per i propri dipendenti registrando un aumento del 69% rispetto al 2016. I programmi di formazione comprendono sia tematiche tecniche, quali ad esempio i corsi di disegno tecnico e di certificazioni ISO 14001, sia tematiche più trasversali quali il welfare aziendale, le lingue straniere e i programmi di sviluppo manageriale.

Ore medie pro-capite di formazione per genere e categoria professionale dei dipendenti				
	Uomini		Donne	
	2016	2017	2016	2017
Ore medie pro-capite di formazione	9,7	15,2	7,9	12,3

	Dirigenti		Quadri e impiegati		Operai	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ore medie pro-capite di formazione	22,7	16,5	15,2	23,0	6,6	10,9

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

LU-VE Academy

Consapevole delle professionalità maturate in trent'anni di attività nel campo della refrigerazione, il Gruppo LU-VE ha deciso di valorizzare, condividere e promuovere il patrimonio aziendale attraverso la realizzazione di un'accademia d'impresa capace di coinvolgere tutti gli stakeholder con i quali quotidianamente opera. Il progetto LU-VE Academy, il cui studio è iniziato nel 2018, prevede la creazione di uno spazio dedicato alla formazione interna e l'eventuale organizzazione di corsi pubblici aperti al territorio.

Mobilità interna

Il Gruppo intende promuovere un progetto di mobilità delle risorse giovani tra le Società al fine di rendere l'impegno internazionale del Gruppo un vero e proprio asset per favorire lo sviluppo delle competenze. Tale progetto favorisce inoltre la promozione dei talenti e il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi.

Benessere delle nostre persone

Il contesto in cui operiamo

Il benessere delle persone è strettamente legato alla capacità dell'azienda di sviluppare un ambiente lavorativo sereno e collaborativo, basato sul confronto e sul coinvolgimento delle persone, nonché sulla qualità della struttura in cui ha sede l'organizzazione, in grado innanzitutto di rispettare i requisiti di salute e sicurezza e di favorire il benessere fisico e mentale dei collaboratori.

Un ambiente di lavoro eccellente consente alle persone di lavorare meglio e di più, comportando conseguentemente un aumento della produttività lavorativa. Le persone altamente motivate sono quindi un elemento imprescindibile per il successo dell'azienda stessa, capaci di accelerare il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il nostro impegno

Il Gruppo LU-VE è una realtà produttiva caratterizzata da una importante presenza di persone che lavorano presso gli stabilimenti in qualità di operai, pari al 71% sul totale della popolazione aziendale complessiva nel 2017.

Pertanto, il principale impegno del Gruppo è rivolto innanzitutto alla promozione e al rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Come indicato nel Codice Etico, alla base di tale impegno vi sono la diffusione di una cultura della sicurezza basata sulla consapevolezza dei rischi e sulla promozione di comportamenti responsabili. Allo stesso tempo, il Gruppo è impegnato verso il continuo miglioramento delle prestazioni in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso la misurazione e valutazione di tali prestazioni e la ricerca dei migliori standard di sicurezza disponibili ed applicabili alle attività aziendali, in funzione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche consolidate. La Politica Ambiente, Qualità e Sicurezza, applicabile alle Società italiane del Gruppo, è parte integrante di un sistema di regole, istruzioni operative e procedure condivise inerenti l'utilizzo delle macchine e dei sistemi al fine di ridurre al minimo i rischi per i collaboratori.

Il Gruppo intende perseguire l'obiettivo "zero infortuni".

Iginio Liberali - Presidente Gruppo LU-VE

Il Gruppo, infine, pone alla base della creazione di un ambiente lavorativo sereno e collaborativo, l'ascolto delle proprie persone. Laddove presenti, il Gruppo è impegnato nel favorire un confronto costruttivo con i sindacati dei lavoratori, con le associazioni imprenditoriali e di categoria. Inoltre, in un Paese, come l'Italia,

caratterizzato da una forte migrazione, il Gruppo è impegnato nella 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.

“Voglio che le persone presso le varie sedi del Gruppo si sentano come a casa”.

Iginio Liberali - Presidente Gruppo LU-VE

Il modello organizzativo

Il monitoraggio degli infortuni, degli incidenti, dell'assenteismo, delle segnalazioni e dei mancati infortuni, è condotto a livello di Gruppo. Al fine di garantire che la gestione delle risorse umane sia però coerente con le esigenze e le specificità dei singoli Paesi, le responsabilità in tema di sicurezza sono ulteriormente delegate alle singole Società.

All'interno delle Società produttive in Cina, India, Italia, Polonia, Repubblica Ceca, Russia e Svezia, vengono analizzati i rischi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori e vengono adottate le misure necessarie previste dalla normativa vigente nel Paese di riferimento. All'interno delle Società produttive vengono inoltre effettuati controlli sistematici di manutenzione tecnica sui macchinari e sulle attrezzature. Tutti i collaboratori sono forniti dei Dispositivi di Protezione Individuale certificati. Inoltre viene 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.

Anche all'interno di tutte le Società Commerciali vengono applicate continue migliorie al fine di promuovere la salute e la sicurezza dei collaboratori. I principali interventi all'interno degli uffici riguardano la creazione di spazi lavorativi ergonomici e funzionali per i collaboratori, con riferimento all'illuminazione dell'ambiente, alla progettazione di spazi comuni e alla dotazione di strumenti di prevenzione legati alla postazione di lavoro.

A fianco di interventi fisici, sono presenti altresì le attività di formazione e sensibilizzazione alla tutela della salute delle persone attraverso sessioni tradizionali e attività formative.

Sempre in relazione al tema del benessere delle persone, in Italia, dove la popolazione aziendale è caratterizzata da una forte varietà etnica, culturale e religiosa, la Direzione Risorse Umane organizza corsi di italiano e di educazione civica per gli stranieri al fine di favorire l'inclusione sul luogo di lavoro.

Numeri e fatti chiave

Nel corso del biennio di riferimento, nonostante gli interventi promossi da parte delle Società, si è registrato un lieve aumento del numero di infortuni, con conseguente incremento del tasso di frequenza e di gravità. In Italia il peggioramento del dato, tuttavia, è in parte riconducibile all'incremento degli infortuni in itinere, ovvero occorsi nel tragitto da casa alla sede di lavoro. Con riferimento alle malattie professionali, si è registrato un solo caso di malattie professionali in Italia con un tasso pari a 1,08 per gli uomini mentre non si sono registrati casi di infortuni fatali nei due anni di rendicontazione. Rimane costante invece il tasso di assenteismo nel 2017.

Indici infortunistici ⁷ e tassi di assenteismo							
		Tasso di frequenza degli infortuni		Tasso di gravità degli infortuni		Tasso di assenteismo	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017
Italia	Uomini	19,9	19,5	558,5	609,5	4,6	4,4
	Donne	11,1	13,7	407,5	746,5	5,2	6,4
Paesi UE	Uomini	9,4	9,6	127,6	244,8	4,7	5,4
	Donne	8,1	17,1	147,3	512,8	9,2	9,4
Paesi Extra UE	Uomini	3,9	0,0	37,2	0,0	6,2	5,0
	Donne	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	5,5
Totale		10,4	11,1	258,4	373,9	5,7	5,7

Accordi formali di salute e sicurezza con i sindacati

Gli accordi formali di salute e sicurezza con i sindacati sono soggetti alle leggi all'interno dei Paesi in cui il Gruppo opera. In Italia, il 100% dei dipendenti è coperto da accordi formali in termini di salute e sicurezza. In Cina sono presenti accordi con i sindacati nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro ma la Società 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 prevedono questo genere di contrattazione.

La salute e la sicurezza in Italia

In Italia, dove si concentra il 39% dell'intera popolazione del Gruppo, sono stati condotti nel corso del 2017 alcuni progetti di particolare rilievo nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori:

- *Valutazione degli ambienti di lavoro nell'ottica di migliorare l'ergonomia e minimizzare i rischi derivanti dall'esposizione dei collaboratori, durante il loro normale svolgimento delle attività, ai movimenti ripetitivi, alla movimentazione dei carichi e alle posture incongrue.* Le Società hanno

⁷ Per i giorni persi si sono presi in considerazione i giorni del calendario a partire dal giorno successivo all'infortunio.

effettuato mappature ergonomiche e sono stati installati tappeti antifatica per abbattere il rischio derivante dalla postura eretta e ripetuta.

- *Formazione continua:* il Gruppo ha svolto formazione a tutti i responsabili di funzione per creare valore e consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Inoltre, attraverso un metodo di formazione innovativo di cui è stato promotore, BREAK FORMATIVI, effettua formazione continua sul campo attraverso sessioni di formazione all'interno delle sedi produttive coinvolgendo tutti i collaboratori nella presentazione di casi operativi concreti. Questo nuovo approccio formativo è stato inserito anche nel CCNL come sperimentazione per l'aggiornamento continuo della formazione in materia di sicurezza.
- *Riduzione delle sostanze pericolose all'interno delle sedi produttive:* nella ricerca e conseguente eliminazione delle sostanze pericolose nei processi produttivi, il Gruppo ha investito in nuove tecnologie volte a garantire la minor esposizione possibile dei propri collaboratori agli agenti chimici, quali l'eliminazione totale di prodotto verniciante contenente sostanza tossica all'interno di reparto produttivo "Condensatori senza tubo" e inserimento di processi di verniciatura di cataforesi.
- *Valutazione del microclima:* il Gruppo ha implementato un progetto di valutazione del microclima all'interno degli stabilimenti. Al fine di un continuo miglioramento sono stati promossi investimenti tesi a rendere l'ambiente di lavoro il più possibile vicino al confort climatico, quali l'installazione di sistemi per il raffrescamento del reparto produttivo dei grandi condensatori industriali.
- *Clima aziendale e valutazione dello stress lavoro correlato:* dal 2014 il Gruppo monitora l'andamento dell'assenteismo e associa tali dati alla valutazione del rischio specifico attivando in questo modo un sistema atto a verificare l'esposizione dei collaboratori allo stress da lavoro correlato (monitoraggio svolto a partire dal 2010 per le aziende italiane). A seguito di valutazioni da cui emergevano delle criticità per alcune società del Gruppo, le Società si sono impegnate ad elaborare sistemi di gestione coerenti ed efficaci, a partire da piani di formazione e sistemi di valutazione del personale.
- *Sicurezza delle persone in viaggio:* alla luce della continua espansione geografica del Gruppo e delle conseguenti necessità di spostamento di alcuni collaboratori, è stata predisposta un'iniziativa volta alla tutela delle persone in viaggio (ad esempio i collaboratori commerciali e dell'Ufficio Tecnico). Questa prevede l'attivazione di polizze assicurative, procedure di gestione delle trasferte, formazione e definizione delle regole comportamentali.

Nel corso del 2017, a fronte di una cessazione di 300 dipendenti, le persone assunte sono 438.

Assunzioni e cessazioni per genere					
	Unità di misura	Assunzioni		Cessazioni	
		2016	2017	2016	2017
Uomini	n.	262	317	150	237
	%	20,9%	23,7%	12,0%	17,7%
Donne	n.	84	121	67	63
	%	14,6%	19,2%	11,6%	10,0%
Totale	n.	346	438	217	300
	%	18,9%	22,3%	11,9%	15,3%
Assunzioni e cessazioni per gruppi di età					
Meno di 30 anni	n.	197	246	92	146
	%	51,2%	53,4%	23,9%	31,7%
30-50 anni	n.	131	169	97	114
	%	11,6%	14,5%	8,6%	9,8%
Più di 50 anni	n.	18	23	28	40
	%	5,6%	6,8%	8,8%	11,8%
Totale	n.	346	438	217	300
	%	18,9%	22,3%	11,9%	15,3%
Assunzioni e cessazioni per Region					
Italia	n.	43	80	24	40
	%	6,0%	10,5%	3,3%	5,3%
Paesi UE	n.	110	209	94	118
	%	16,6%	27,8%	14,2%	15,7%
Paesi Extra UE	n.	193	149	99	142
	%	43,2%	32,8%	22,2%	31,3%
Totale	n.	346	438	217	300
	%	18,9%	22,3%	11,9%	15,3%

Il coinvolgimento attivo dei propri collaboratori

Al fine di identificare i bisogni dei singoli siti produttivi e promuovere il senso di appartenenza e il coinvolgimento interno dei propri collaboratori, il Gruppo ha implementato nel 2016 un progetto di raccolta di idee e suggerimenti. I 63 suggerimenti emersi da parte dei dipendenti in Italia, sono stati valutati dal Gruppo per identificare azioni volte a migliorare le attività e l'ambiente di lavoro. Verificata la fattibilità tecnica da parte dei team dedicati, nel corso del 2017 è iniziata l'implementazione di tali azioni.

Verso il welfare aziendale, i benefit aziendali

L'erogazione dei benefit differisce di Paese in Paese a seconda delle esigenze e delle culture che operano all'interno del Gruppo. I benefit vengono erogati a tutti i collaboratori, siano essi full time o part time, ad eccezione che per le Società LU-VE HEAT EXCHANGERS (Cina), HEAT TRANSFER SYSTEMS (Repubblica Ceca), "OOO" SEST-LUVE (Russia) e SPIROTECH HEAT EXCHANGERS (India) le quali forniscono i benefit esclusivamente ai lavoratori full time. Al fine di proporre benefit graditi e utili per i propri collaboratori, il Gruppo localmente ha svolto delle analisi di gradimento sulle popolazioni aziendali delle diverse Società. In Polonia, Repubblica Ceca e Russia è previsto l'abbonamento in palestra, il trasporto casa-lavoro, l'aiuto alla

ricerca dell'alloggio e l'organizzazione della cena di Natale e la scelta condivisa del regalo. In India vengono organizzate attività sportive fuori dall'orario lavorativo ed eventi serali quali ad esempio la proiezione di film. In Italia dal 2017 il Gruppo sta sperimentando una piattaforma di welfare che permette di convertire parte del premio di produzione in welfare aziendale. Tra i servizi accessibili tramite la piattaforma ci sono il rimborso delle spese scolastiche, gli abbonamenti in palestra e la prenotazione di viaggi. Per agevolare l'accesso alla piattaforma, il Gruppo ha previsto l'installazione di colonnine dedicate alla piattaforma welfare, all'interno delle sedi produttive italiane.

La famiglia del Gruppo LU-VE

All'interno delle Società italiane, le più "antiche", il Gruppo ha consolidato alcune politiche di vicinanza verso i propri collaboratori in alcuni momenti particolari della loro vita. In occasione delle nozze, della nascita di un figlio, del 25° anno di anzianità aziendale e del pensionamento, il Gruppo riserva un regalo per i collaboratori. La vicinanza verso le famiglie dei dipendenti ha inoltre portato il Gruppo, fin dal 2001, a finanziare la formazione dei figli dei propri collaboratori attraverso borse di studio. Nel biennio 2016 e 2017, sono state complessivamente 29 le borse di studio finanziate.

Posizionamento distintivo

Posizionamento distintivo

Il consumo di energia mondiale è in continuo aumento. Si stima che la domanda di energia continuerà a mostrare una crescita incontrastata fino ad arrivare a + 30% entro il 2040⁸. In questo contesto, la produzione e l'utilizzo di macchinari a basso consumo energetico non è solo una delle principali sfide a livello nazionale ed internazionale ma è anche un elemento imprescindibile per operare sui mercati moderni. Le soluzioni per la riduzione del consumo energetico possono essere articolate in due modi: la prima più tecnologica, basata su prodotti e servizi a basso consumo, la seconda legata ai comportamenti e le pratiche delle aziende e dei consumatori.

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

⁸ International Energy Agency (IEA), World Energy Outlook 2017, 2017, http://www.iea.org/bookshop/750-World_Energy_Outlook_2017

Orientamento al cliente

Il contesto in cui operiamo

In un contesto di continua evoluzione tecnologica, il fattore umano è destinato sempre più a diventare una risorsa cruciale per cogliere i bisogni dei clienti, tenendo conto delle loro aspettative e anticipandone le esigenze.

Nel settore di riferimento – non caratterizzato da significativa stagionalità nella richiesta - la particolarità delle soluzioni richieste dai clienti comporta spesso alle imprese la necessità di sviluppare progetti dedicati, finalizzati a rispondere alle singole esigenze di un singolo cliente. È pertanto necessario avere una cura attenta alla “qualità della vendita”, nel senso della chiara definizione delle specifiche di prodotto necessarie al cliente, ed alla qualità del progetto. Nella fase di progettazione, inoltre, dovrà essere posta particolare attenzione anche alle risorse utilizzate, alcune delle quali, come il rame, capaci di incidere significativamente sul costo finale del prodotto, in quanto materie prime poco disponibili sul mercato e soggette a oscillazioni nel prezzo di acquisto.

Il nostro impegno

Assicurare un continuo miglioramento dei prodotti e dei servizi offerti per garantire la piena soddisfazione dei clienti è espresso nella *mission*. Il Gruppo LU-VE infatti è impegnato nell'interpretare le richieste presenti e latenti del mercato, trasformandole in prodotti tecnologicamente avanzati, all'avanguardia e capaci di prestazioni eccellenti ed affidabili nel tempo.

Nello specifico il Gruppo adotta un approccio rivolto alla massimizzazione delle prestazioni degli impianti e alla riduzione dei costi di produzione e di funzionamento nell'arco dell'intero ciclo di vita, ponendosi come un partner e non come un semplice fornitore. Lo sviluppo di nuove tecnologie con nuovi materiali è sempre pensato per apportare un vantaggio competitivo ai clienti.

Il modello organizzativo

Nel corso degli anni il Gruppo ha sviluppato un modello di business basato sulla prossimità della produzione ai mercati significativi per massimizzare la flessibilità degli ordini e delle richieste verso i clienti. Tale strategia permette inoltre di minimizzare i costi e l'inquinamento legati al trasporto e, per quanto possibile, i rischi connessi alle situazioni socio-politiche presenti nei vari Paesi di riferimento.

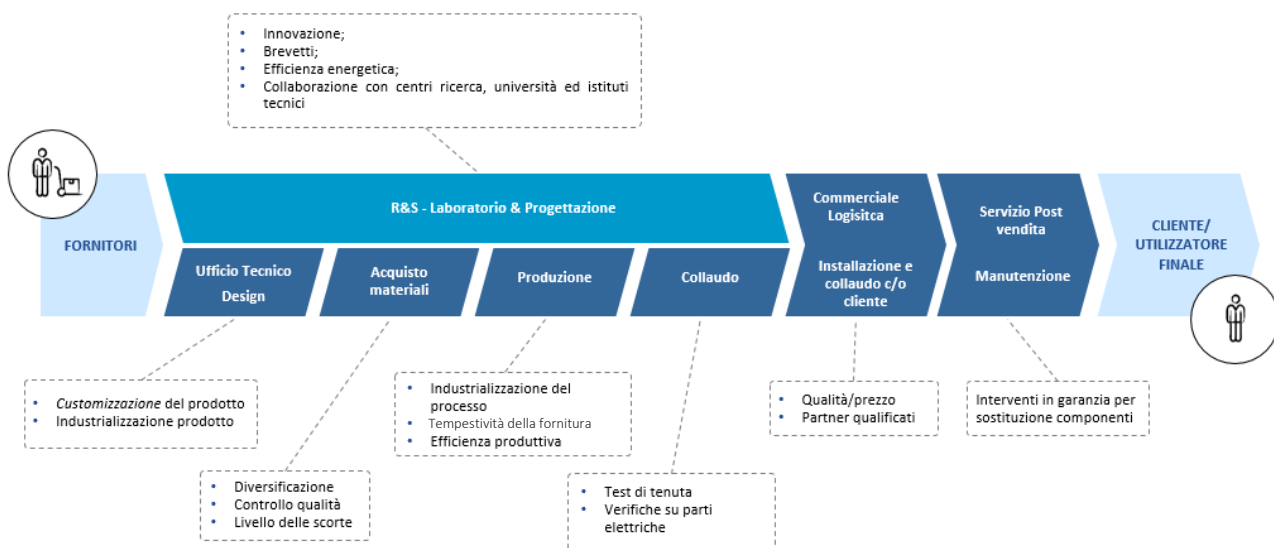
Le esigenze dei clienti vengono curate da un'organizzazione commerciale a matrice – costituita da due divisioni, cosiddette *Strategic Business Unit* – con centri di responsabilità per Paese ed esperti per specifiche

linee di prodotto. Oltre ai prodotti standard già esistenti a catalogo, le competenze e le risorse interne consentono di sviluppare prodotti altamente personalizzati sulla base delle specifiche e delle prestazioni di impianto richieste dal cliente.

Per i prodotti speciali l'ufficio tecnico lavora in costante e stretto contatto con la direzione ricerca e sviluppo del Gruppo al fine di ottimizzare ogni singola fase dell'attività di design e progettazione. Il processo di co-design coinvolge anche il cliente al fine di rispondere alle esigenze di funzionalità e affidabilità, nonché di contenimento dei costi complessivi del prodotto e di utilizzo delle materie prime in termini di componentistica. La qualità del prodotto viene poi testata attraverso un collaudo delle macchine.

Conclusa la progettazione e sviluppo della soluzione, le specifiche tecniche e le informazioni sul corretto utilizzo della soluzione sono riportate in una guida dettagliata - *Installation and Maintenance Manual* – sviluppata appositamente da parte della Direzione Progettazione, Ricerca e Sviluppo. In tale informativa vengono altresì fornite le informazioni relative alla presenza di sostanze potenzialmente dannose per l'ambiente, nonché sulla sicurezza del prodotto e sulle modalità di smaltimento e relativi impatti ambientali, in funzione delle normative applicabili. Per qualsiasi successiva esigenza di manutenzione e assistenza, il *Customer Service* della Direzione Commerciale è a disposizione del cliente.

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



Numeri e fatti chiave

Il punto di vista dei nostri clienti

Il Gruppo monitora la soddisfazione da parte dei propri clienti attraverso analisi periodiche, i cui risultati sono finalizzati all'individuazione di soluzioni migliorative della proposizione commerciale. Nell'ultimo triennio di riferimento, sono state condotte due indagini; nel 2016, l'analisi – rivolta principalmente a clienti di prodotti ventilati – è stata finalizzata alla valutazione della percezione della *brand equity* di Gruppo. Dai 23 clienti partecipanti sono emersi tre principali fattori riconosciuti e particolarmente apprezzati: l'innovazione di prodotto, le attività di pre-sales e il basso livello di rumorosità dei prodotti.

Nel 2015, l'indagine - dedicata alle produzioni di SEST Italia, Polonia e Russia - è stata condotta con una modalità innovativa che ha previsto il coinvolgimento diretto dei collaboratori nella predisposizione delle domande per i clienti. Le 353 domande raccolte, opportunamente valutate e aggregate per categoria, sono poi state compilate da parte di 158 aziende clienti.

Sulla base dei risultati ottenuti, il Gruppo ha posto in essere alcune azioni funzionali a migliorare alcune specifiche attività. L'introduzione di figure chiave tecniche per la gestione di prodotti speciali nella fase di progettazione è funzionale alla riduzione dei tempi di progettazione e consegna del prodotto al cliente. Tale azione sarà perfezionata nel corso del 2018 per massimizzarne i benefici. Allo stesso modo, il processo di gestione delle offerte è stato ottimizzato per ridurre i tempi di evasione dell'ordine, con l'introduzione di un coordinatore tecnico e il continuo perfezionamento di strumenti informatici per la configurazione automatica dei prodotti e la gestione delle "customizzazioni".

Con riferimento alle modalità di spedizione dei prodotti, il Gruppo ha inoltre adottato un imballaggio riciclabile in legno, più sicuro per gli operatori grazie all'assenza di chiodi nella struttura, e che consente di richiudere con facilità la struttura diminuendone lo spazio d'ingombro.



La qualità controllata

I prodotti del Gruppo LU-VE vengono testati prima della loro immissione nel mercato. I controlli vengono effettuati nei laboratori del Gruppo LU-VE o presso i laboratori dei partner tecnici del Gruppo quali Università o centri accreditati. Per le categorie di prodotto ventilati, *close control* e vetrocamere, prodotti in Italia, il Gruppo effettua delle valutazioni di impatto sulla salute e la sicurezza. Nello specifico, vengono effettuate delle valutazioni di rischio relative alla sicurezza elettrica e ulteriori test di sicurezza in accordo con le direttive

europee, quale ad esempio la “Machinery Directive 2006/42/EC” la quale si applica a tutti i macchinari immessi nel mercato europeo.

Grazie alle numerose partnership con i fornitori, il Gruppo è in grado di eliminare gran parte dei difetti di produzione compresi quei difetti definiti come “occulti” ovvero non rilevabili in fase di produzione e collaudo. La ricorrenza di eventi di difettosità dei prodotti è stata storicamente molto contenuta, con un’incidenza che è da considerarsi fisiologica per il settore di attività. Nei casi in cui si sono accertate difettosità del prodotto la Società del Gruppo coinvolta ha proceduto a concordare con il cliente le azioni correttive, attivando, ove necessario, le assicurazioni a tal fine stipulate. È proprio in relazione a problemi legati alla qualità dei prodotti che si determina la quasi totalità dei resi da clienti, che sono tipicamente relativi ad eventuali difetti che rendano il prodotto inidoneo all’uso entro il periodo di garanzia e non possano essere oggetto di riparazione presso il cliente stesso. L’entità dei resi è pari allo 0,1% dei ricavi con riferimento all’esercizio 2017 e allo 0,3% nell’esercizio 2016.

Soluzioni all'avanguardia

Il contesto in cui operiamo

Nel moderno contesto del condizionamento e della refrigerazione, l'avanzamento tecnologico e la capacità di rispondere alle esigenze del mercato in continua evoluzione sono gli elementi primari per un vantaggio competitivo alle imprese. La ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti deve necessariamente sostenere e spingere l'evoluzione del settore.

L'aumento della domanda di condizionamento e di refrigerazione, abbinata a una sempre maggiore consapevolezza dell'impatto ambientale, spinge l'avanzamento tecnologico del settore verso lo sviluppo di soluzioni capaci di minimizzare i consumi energetici in fase di utilizzo. La riduzione delle emissioni acustiche dei prodotti è un altro aspetto richiesto dai clienti e oggetto di ricerca da parte dell'industria.

Il Gruppo da anni è leader nella proposta di nuove soluzioni grazie alla sua capacità di unire la volontà di innovare al *know-how* maturato in 30 anni attività, ciononostante la rapida evoluzione delle tecnologie afferenti il settore della refrigerazione richiede un impegno costante al fine di non perdere la propria posizione nel mercato.

Il nostro impegno

Per il Gruppo LU-VE sviluppare soluzioni all'avanguardia significa innanzitutto progettare soluzioni con un ridotto impatto ambientale, ottenibili attraverso un risparmio dei consumi energetici e una riduzione del volume interno del circuito refrigerante, con conseguente riduzione del quantitativo di fluido frigorigeno. La progressiva riduzione della rumorosità è un altro aspetto ricercato nello sviluppo delle nuove soluzioni. Gli investimenti in ricerca e sviluppo rappresentano uno dei maggiori vantaggi competitivi del Gruppo, in quanto hanno consentito la realizzazione di una considerevole gamma di prodotti innovativi, ancora oggi punto di riferimento per i maggiori costruttori di scambiatori di calore a livello mondiale. Gli investimenti previsti sono orientati verso lo sviluppo di tecnologie alternative, l'incremento della capacità produttiva dedicata ai prodotti a CO₂ e la creazione di un secondo polo produttivo in Asia per le applicazioni con l'ammoniaca.

Nella progettazione delle proprie soluzioni, il Gruppo ha reinterpretato il settore della refrigerazione commerciale e industriale operando in accordo al Life Cycle Perspective, Design for the Environment, Life Cycle Assessment e Life Cycle Cost. Pertanto, nella sua visione più ampia e con logica unitaria, sono valutati

tutti gli impatti ambientali connessi al prodotto lungo tutte le fasi della sua vita, al fine di minimizzarne gli impatti stessi.

«Siamo stati i precursori nel campo dei ridotti consumi energetici, del ridotto impiego di refrigerante, dei bassi livelli di rumorosità, dell'elevata affidabilità nel tempo e dei ridotti ingombri.»

Matteo Liberali, CEO Gruppo LU-VE

Il modello organizzativo

Le attività di progettazione, la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie e soluzioni 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 EuP - *Energy using Products*.

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

Numeri e fatti chiave

Le nuove tecnologie e i brevetti del Gruppo LU-VE

Negli anni il Gruppo ha sviluppato tecnologie innovative, poi tutelate attraverso brevetti, che gli hanno permesso di caratterizzarsi come leader di mercato.

Le soluzioni innovative proposte da LU-VE



Tra gli ultimi prodotti di maggior rilievo lanciati sul mercato si segnalano NIDEA®, *New Intelligent Defrosting Apparatus* ed “Emeritus”, entrambi sviluppati in collaborazione con il Politecnico di Milano.

NIDEA è il primo sistema intelligente che applica la tecnologia *self-learning* per governare in automatico i processi di sbrinamento con significativi vantaggi in termini energetici. Se comparato con un normale sistema di sbrinamento, infatti, consente di diminuire fino al 75% i cicli di sbrinamento e fino al 30% i costi energetici dell'intero impianto refrigerante.

Emeritus è invece un nuovo condensatore che unisce i vantaggi del sistema spray a quelli del pre-raffreddamento adiabatico, il tutto coadiuvato da un sofisticato sistema di controllo. La soluzione, è applicabile a diverse configurazioni di macchina, operanti con differenti tipi di fluidi tra cui HFC, CO2, acqua; detto prodotto permette di ottenere elevate performance d'impianto anche nelle ore più calde dell'anno. Emeritus consente di ridurre fino al 60% i consumi elettrici e fino al 95% il consumo dell'acqua rispetto alle tradizionali torri evaporative. Inoltre vi è una considerevole riduzione del livello sonoro, fino a 6 decibel, e un notevole incremento dell'efficienza complessiva di un impianto frigorifero, in quanto consente di abbassare la temperatura di condensazione e quindi l'energia spesa dall'impianto medesimo.



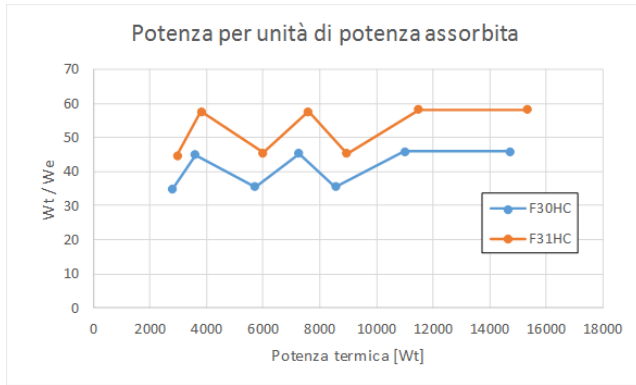
I risultati dell'applicazione del nuovo condensatore raffreddato ad aria Emeritus in impianti geotermici con ciclo ORC (Organic Rankine Cycle) sono stati presentati al Convegno internazionale ORC 2017, tenutosi nel settembre 2017 al Politecnico di Milano. La memoria presentata al convegno, ulteriormente arricchita, verrà pubblicata prossimamente su Elsevier, una delle più rilevanti riviste in ambito scientifico.

Complessivamente, il Gruppo LU-VE ha pubblicato dal 1989, in partnership con università e enti accreditati, 28 relazioni che riportano i risultati delle ricerche svolte dalle Società del Gruppo nell'ambito della refrigerazione.

[L'evoluzione delle prestazioni delle soluzioni](#)

Attraverso il continuo miglioramento delle soluzioni commercializzate dal Gruppo, è stato possibile ottimizzare le performance ambientali in termini di riduzioni dei consumi di fabbisogno energetico di alcuni prodotti. Si riporta di seguito il miglioramento dei principali indicatori di performance nelle evoluzioni di alcune linee di prodotto.

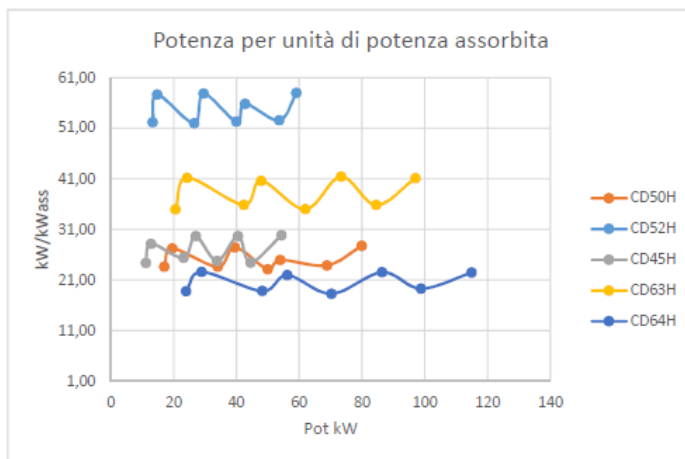
Evaporatori delle linee F30HC e F31HC



Per quanto riguarda la linea di prodotto F31HC, nel 2016 è stato efficientato il sistema di ventilazione che ha permesso di migliorare l'efficienza energetica, riducendo il consumo energetico a pari potenza. Infatti il rapporto tra la capacità termica scambiata e l'energia necessaria per lo scambio di calore è passato da una media di 41,2 Wt/We a 51,8 Wt/We che corrisponde a una riduzione del fabbisogno energetico del 25,7%.

Aerovaporatori industriali CD50H/52H e CD45H-CD63/64H

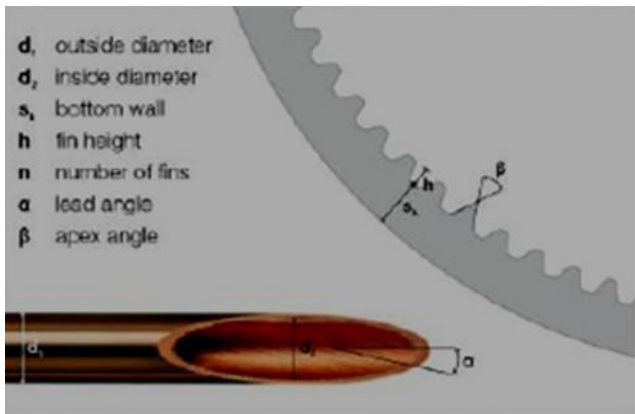
Per quanto riguarda la linea di prodotto CD52H, nel 2017 oltre all'efficientamento del sistema di ventilazione,



è stato introdotto un nuovo scambiatore di calore che ha permesso di ridurre il rapporto tra la capacità termica scambiata e l'energia necessaria per lo scambio di calore. Nello specifico si è passati da una media di 38,2 kWt/kWe a 54,8 kwt/kWe, corrispondente a una riduzione del fabbisogno energetico del 43,3%, rispetto alla precedente gamma CD63H.

Gamma HCR

Un altro fronte sul quale l'azienda è fortemente impegnata è il contenimento dei volumi interni degli scambiatori di calore, ovvero del quantitativo di refrigerante contenuto nei medesimi. Grazie all'introduzione



della moderna tecnologia Minichannel® che impiega uno speciale tubo rigato di soli 5mm di diametro, è stato possibile ridurre il fabbisogno di refrigerante del 46,5% a pari potenza termica scambiata; si è passati da rapporto medio di gamma tra potenza termica scambiata e volume interno dello scambiatore da una media di 6,1 kWt/dm³ a una media di 9 kWt/dm³.

Scambiatori per banco frigorifero

Inoltre, per quanto riguarda gli scambiatori di calore destinati ai banchi frigoriferi, nel 2016 è stata introdotta una geometria con un tubo di diametro di soli 7mm. Questo consente un più facile impiego dei fluidi refrigeranti naturali, a tutto vantaggio dell'impatto ambientale. Rispetto a uno scambiatore tradizionale con diametro del tubo di 9,5mm, il nuovo prodotto accresce il rapporto tra potenza termica scambiata e volume interno dello scambiatore del 52%, passando su uno scambiatore tipo da 0,45kW/dm³ a 0,86 kW/dm³



Porte a vetro

Con la tecnologia "0 Energy" delle vetrocamere sviluppate nel corso del 2017, il consumo di energia elettrica è molto ridotto. La tradizionale tecnologia prevede un riscaldamento mediante resistenze elettriche sia del telaio che della porta a vetro. Con la soluzione "0 Energy" invece, la porta vetro, fortemente isolata, non ha resistenze elettriche e quelle del telaio sono fortemente depotenziate. Complessivamente su un banco tipo la potenza di sbrinamento cala del 69%. Inoltre l'assenza della resistenza sulla porta garantisce la perfetta visibilità della merce esposta.



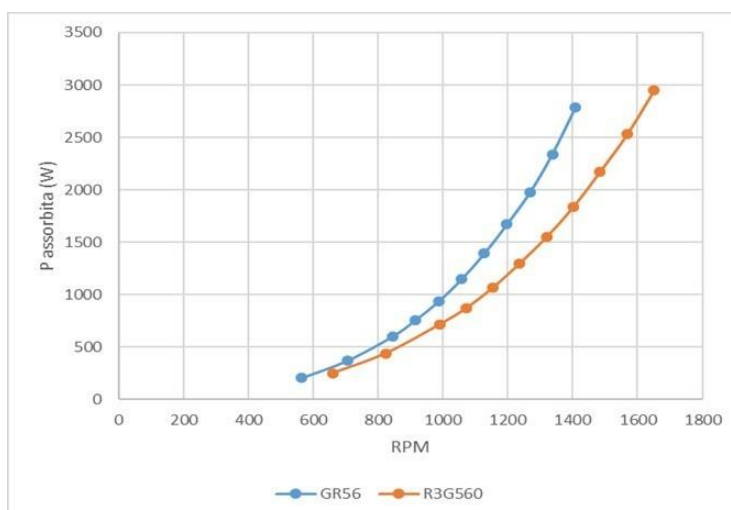
Si riportano di seguito i brevetti di cui oggi è titolare TGD.

Numero	Brevetto	Stato	Data Deposito	Decadenza
IT 1.357.526 EP 1645715	Luminous Door for display units, in particular for refrigerators	Italia, Europa	08/10/2004	05/08/2024
EP 1645823	Display unit or refrigerator with a luminous door	Italia, Europa	05/08/2005	05/08/2025
EP 1795839	Improved door for display units, in particular for refrigerators	Italia, Europa	13/11/2006	13/11/2026
IT 1.375.850	Frigorifero Espositore, in particolare per supermercati, migliorato	Italia	13/04/2006	13/04/2026
IT 1.418.842	Procedimento per la fabbricazione di pannelli vetrati, in particolare per l'industria dei frigoriferi	Italia	18/07/2013	18/07/2033
n. domanda 102017000031537	Cabina per ascensore e simili con funzionalità comunicative ed interattive di tipo migliorato		22/03/2017	21/03/2037

Brevetti di cui è titolare TGD

Macchine di condizionamento close control

L'efficiamento dei sistemi di ventilazione della linea *close control* invece ha consentito nel corso del 2017 una riduzione complessiva dei consumi di energia elettrica pari all'11% per unità di ventilazione, assicurando la stessa quantità di aria. Nel grafico adiacente in colore arancione il nuovo gruppo ventilante, confrontato col precedente (in colore azzurro).



Il laboratorio di ricerca e sviluppo, tra i primi del settore in Europa

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

Il Gruppo LU-VE è stato fra i primi nel settore ad applicare la fluidodinamica computazionale (*Computational Fluid Dynamics*) per la comprensione dei fenomeni fluidodinamici e dei processi di scambio termico, alla base del funzionamento delle soluzioni progettate. Tali analisi, applicate agli scambiatori, hanno permesso di migliorare ulteriormente le caratteristiche di scambio termico in funzione delle diverse geometrie utilizzate. Inoltre, i laboratori del Gruppo sono equipaggiati da un insieme di altri strumenti per lo studio e la gestione dell'elettronica della macchina, nonché per l'analisi e il miglioramento delle prestazioni energetiche delle

soluzioni e di singoli componenti, quali: i) camere calorimetriche per la misurazione delle quantità di calore cedute e assorbite durante la fase di test, ii) strumenti per lo studio delle performance delle alette con superfici specializzate, ovvero delle superfici che permettono uno scambio di calore ottimale tra il fluido refrigerante e l'aria. Il laboratorio si completa inoltre con un insieme di strumenti di prova delle performance di tubi rigati, ventilatori, gas cooler, evaporatori, condensatori, raffreddatori di liquido e sistemi adiabatici, nonché per la prova dei livelli sonori e della resistenza ai fenomeni di corrosione e deposito di sporco sulla batteria di scambio.

La collaborazione con 15 Università e i Centri di ricerca in 7 Paesi

Il Gruppo ha attivato collaborazioni a livello internazionale con Università e centri specializzati, per attività di ricerca sperimentali nel campo della refrigerazione e condizionamento e per progetti specifici.

Partner	Progetto	Anno
Politecnico di Milano (Italia)	Attività di consulenza nel campo dei trattamenti superficiali antibirina	2013
	Progetto "Smart Cities and Communities"	2015-2016
Brno University of Technology (Repubblica Ceca)	Sviluppo di nuove famiglie di scambiatori	2016 – oggi
Danish Technological Institute (Danimarca)	Sperimentazione di evaporatori in ammoniaca Progetto Nanobionic finanziato dal governo danese	2017-2018 2010-2012
ENEA - National Agency for New Technologies, Energy & Sustainable Economic Development (Italia)	Progetto "Next Generation of Heath Pumps working with Natural fluids"	2013 - 2016
Federal Polytechnic School of Lausanne (Svizzera)	Progetto "Next Generation of Heath Pumps working with Natural fluids"	2013 – 2016
Fundación Tekniker (Spagna)	Attività di ricerca Energy Efficient Heat Exchangers for Heating, Ventilation and Air Conditioning applications (ENE – HVAC)	2012 - 2015
Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna (Italia)	Attività di ricerca	2004
Norwegian University of Science & Technology (Norvegia)	Sviluppo di una macchina di refrigerazione a CO2 per il mercato indiano	2017
Royal Institute of Technology Stockholm (Svezia)	Attività di ricerca	2013 – 2016
Università degli Studi di Brescia (Italia)	Attività di ricerca	2015-2016
Università degli Studi di Padova (Italia)	Attività di ricerca sul tema "metodi innovativi per l'alimentazione di evaporatori ad espansione tecnica"	2010 - 2013
Università degli Studi di Napoli Federico II (Italia)	Progetto "Next Generation of Heath Pumps working with Natural fluids" Attività di ricerca	2013 – 2016
Università degli Studi di Parma (Italia)	Progetto di sviluppo di nuovi prodotti nel settore degli incollaggi	2016- 2018
Università degli Studi di Trento (Italia)	Attività di ricerca	2015 - 2018
Universitat Politecnica de Valencia (Spagna)	Progetto "Next Generation of Heath Pumps working with Natural fluids"	2013 – 2016

Il progetto *Next Generation of Heath Pumps working with Natural fluids (NxtPG)*, in partnership con le università di Valencia, Napoli, Losanna e Norvegia, l'ente di ricerca ENEA Italia e 7 partner industriali, è stato finanziato dall'Unione Europea, con l'obiettivo generale di sviluppare delle pompe di calore sicure, affidabili, ad alta efficienza energetica, capaci di funzionare tramite refrigeranti naturali: idrocarburi e CO₂. Il progetto,

ormai terminato, ha consentito di sviluppare 5 prototipi di pompe di calore innovative, capaci di ridurre i consumi energetici e di lavorare con fluidi naturali. LU-VE ha fornito al progetto un apporto qualificante, sviluppando scambiatori di calore ad hoc per tali soluzioni.

IL Gruppo LU-VE ha inoltre partecipato al progetto finanziato dall'Unione Europea *Energy Efficient Heat Exchangers for Heating, Ventilation and Air Conditioning applications (ENE – HVAC)*, attraverso l'adesione ad un consorzio con il Teknologisk Institut in Danimarca e il Fundacion Tekniker in Spagna e altri 6 partner industriali. Il progetto è finalizzato allo sviluppo di nuove tecnologie volte al contenimento dei consumi energetici. Per ottenere questi risparmi, il progetto EnE-HVAC ha affrontato tutti gli aspetti del sistema, utilizzando nuovi approcci nanotecnologici, migliorando il trasferimento di calore e il trasporto di calore nell'intero sistema. Il Gruppo ha partecipato al progetto attraverso l'adesione ad un consorzio con Teknologisk Institut Denmark, Exhausto A/S Denmark, ESI, GmbH Germany, Dansk Varmepump Industri A/S Denmark, Carbodeon Ltd Oy Finland, Vahterus Oy Finland e Fundacion Tekniker Spain.

Etica commerciale

Il contesto in cui operiamo

Operando a livello internazionale nelle fasi di produzione e commercializzazione, il tema dell'etica commerciale assume una valenza prioritaria con riferimento specifico ai temi della lotta alla corruzione, del rispetto della normativa ambientale e socio-economica, della concorrenza leale e della comunicazione sia di carattere finanziario che commerciale.

Promuovere e implementare un comportamento etico nella gestione del proprio operato consente di instaurare relazioni di lungo termine nei rapporti con i collaboratori, i clienti, gli azionisti e con le comunità locali e preservare la reputazione e la sostenibilità economico-finanziaria dell'impresa.

Il nostro impegno

Onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza sono i valori su cui si basano tutte le attività aziendali e commerciali del Gruppo LU-VE. Il Gruppo si impegna ad implementare questi valori nella realtà operativa delle diverse Società innanzitutto promuovendo una cultura di etica commerciale e, in secondo luogo, implementando dei sistemi di controllo interni efficaci al fine di garantire che tutte le Società operino coerentemente con l'etica di Gruppo.

L'impegno del Gruppo LU-VE è formalizzato all'interno del Codice Etico e nei principi di comportamento in esso contenuti. Il Gruppo si impegna al rispetto delle disposizioni normative applicabili in Italia e in ogni altro Paese in cui operano le Società del Gruppo e al rifiuto per ogni comportamento che, pur finalizzato al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse della Società e del Gruppo, presenti aspetti non compatibili con i principi del Codice Etico e con le disposizioni normative applicabili, nonché le regole comportamentali e procedurali interne. Con riferimento alla normativa di prodotto, il Gruppo è tenuto al rispetto di un insieme di regolamenti e leggi cogenti, quali ad esempio la Direttiva Europea Macchine e le Direttive europee per la marchiatura "CE". Il Codice Etico promuove inoltre la trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder e la responsabilità verso la collettività che, anche in maniera indiretta, può essere influenzata nel suo sviluppo economico e sociale dalle attività delle Società del Gruppo.

Il Codice Etico pone inoltre dei vincoli comportamentali espliciti e un relativo sistema sanzionatorio in tema di integrità nella conduzione degli affari, lotta alla corruzione attiva e passiva e conflitto di interesse, sia esterno che interno all'attività aziendale.

Il modello organizzativo

Le Società italiane LU-VE S.p.A. e SEST S.p.A hanno adottato un modello di organizzazione e gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001 volto a prevenire la responsabilità penale degli enti. Nell'ambito del modello, le Società si sono dotate di una procedura per la gestione di contratti di appalto e opera con lo scopo di regolamentare la gestione delle attività in appalto o d'opera ai fini della tutela dell'ambiente, della sicurezza e della salute di tutto il personale interessato, nel caso di affidamento di lavori eseguiti da imprese appaltatrici, cooperative o lavoratori autonomi. Per le altre Società, sono stati introdotti specifici presidi responsabili della gestione delle tematiche di rilevanza normativa, così come definito direttamente da parte del Presidente in funzione delle specificità del Paese.

Con particolare riferimento alla lotta alla corruzione attiva e passiva, la presenza di direzioni centralizzate per le due *Strategic Business Unit* di riferimento, permette di presidiare il tema a livello di Gruppo, minimizzando la dispersione di informazione tra le diverse Società.

La trasparenza e la comunicazione istituzionale è garantita, per gli aspetti finanziari, da un processo strutturato con responsabilità condivise sia per quanto riguarda la comunicazione ordinaria che per la comunicazione di informazioni qualificate come *price sensitive*. Nel 2017, a valle della quotazione, è stata introdotta la validazione da parte del Consiglio di Amministrazione di tutte le informazioni relative ai dati finanziari per gli investitori e l'utilizzo del registro Insider per l'accessibilità alle informazioni privilegiate. La "Procedura per la gestione interna e la comunicazione al pubblico delle informazioni privilegiate" stabilisce i principi e le regole con le quali LU-VE S.p.A. si attiene alla gestione interna e nel trattamento, nonché nella comunicazione all'esterno delle informazioni aventi carattere privilegiato.

La Direzione Comunicazione e i Marketing Manager della Direzione Commerciale sono invece responsabili delle comunicazioni commerciali, della loro coerenza e omogeneità insieme al CEO, al CCO, all'Amministrazione Finanza e Controllo e al Sales & Marketing Director.

Numeri e fatti chiave

Il Gruppo LU-VE nel periodo di rendicontazione non ha registrato casi di incidenti di corruzione, né azioni legali per comportamento anti-competitivo, anti-trust e comportamenti monopolistici. Parimenti, al Gruppo non è stata commisurata alcuna sanzione o accertamento di non conformità a leggi o regolamenti ambientali e riguardanti la comunicazione delle informazioni relative ai prodotti. Nel corso del 2017, invece, la Società HEAT TRANSFER SYSTEM s.r.o. ha provveduto al pagamento di una sanzione complessiva di 46.288€ sancita dalle autorità fiscali locali.

Si registra invece, una segnalazione da parte di Eurovent per un utilizzo non autorizzato del logo nella comunicazione promozionale. Tale segnalazione non inficia tuttavia il giudizio positivo espresso dall'ente stesso con riferimento alle informazioni delle soluzioni commercializzate.

La certificazione Eurovent

Nel 2000, LU-VE S.p.A. è stata la prima azienda in Europa a ottenere la prestigiosa certificazione Eurovent "Certify All" per aeroevaporatori, condensatori e raffreddatori di liquido (*dry cooler*). Nel 2017, i prodotti di LU-VE hanno superato per il 16esimo anno consecutivo tutti i test di laboratorio previsti dalla procedura di certificazione, che prevede una verifica annuale di alcuni modelli delle gamme scelti a campione da parte di Eurovent e testati presso istituti internazionali specializzati.

La certificazione Eurovent garantisce anche che le informazioni indicate a catalogo siano coerenti con le prestazioni effettive delle soluzioni, in termini di potenze, portate d'aria, consumi energetici, livelli sonori e caratteristiche costruttive, assicurando di conseguenza la capacità della soluzione di assicurare condizioni operative ottimali e costi minimi, per tutto il ciclo di vita dell'impianto stesso.

Nel 2016, in particolare, Eurovent ha certificato che gli scambiatori di calore per la refrigerazione di LU-VE non hanno mai registrato una singola prova negativa nel corso di tre diversi cicli di test (tra il 2011 e il 2015), per un MFV (Mean Failure Value: valore medio di prove con esito negativo) pari a zero.

Buone Prassi di Responsabilità Sociale

Il Gruppo LU-VE ha ricevuto il premio "Buone Prassi di Responsabilità Sociale 2017" assegnato da Regione Lombardia e Unioncamere Lombardia. Il modello del Gruppo LU-VE che, come più volte ha ribadito il Presidente Iginio Liberali, si basa sul principio che le Aziende siano prima di tutto donne, uomini e idee, ha ricevuto il riconoscimento per aver sviluppato buone prassi in materia di progetti di sostenibilità ambientale e di qualità delle relazioni con i fornitori. Fin dalla sua fondazione, il Gruppo ha prestato particolare attenzione alle tematiche legate all'attenzione per i temi riguardanti l'ambiente, la corretta gestione dei collaboratori e l'etica del business, costruendo un'impresa "glocale" capace di creare una rete di distribuzione a livello mondiale, adattandosi alle leggi e alle culture locali.

Creazione di valore condiviso

Creazione di valore condiviso

Le aziende non sono più da considerarsi come una realtà che genera valore per se stessa, ma come parte di un sistema molto più ampio che consente di generare un valore, in primis per i propri azionisti e investitori, ma anche per i propri dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali e società.

La generazione di valore condiviso non può prescindere dalle modalità con le quali le imprese operano nell'ambiente. Secondo uno studio del WWF condotto nel 2016, sono tre gli equivalenti del Pianeta Terra necessari per mantenere gli stili di vita attuali della popolazione globale al 2050⁹. Infatti, in Europa è a quota 60%⁹ la percentuale dei materiali consumati che non vengono recuperati, riusati o riciclati. L'attuale gestione del sistema produttivo comporta un progressivo e crescente consumo di risorse e materie prime spesso non sono rinnovabili e a un aumento incontrastato della produzione di rifiuti a livello globale, generando così ripercussioni negative sugli ecosistemi terrestri e marini e, di riflesso, sulla popolazione mondiale.

La capacità di perseguire una sostenibilità sostanziale nelle modalità di business si riflette poi anche nei risultati di business dell'azienda. In accordo alla teoria dello Shared Value elaborata da Michael E. Porter e Mark R. Kramer della Harvard Business School, le aziende *"high sustainability"* – ovvero che investono nella sostenibilità ambientale e sociale - nel lungo termine presentano risultati economico-finanziari migliori rispetto alle *"low sustainability"*.

In questa sezione saranno affrontate le modalità con le quali il Gruppo intende garantire una sostenibilità economico-finanziaria nel lungo periodo (§ Sostenibilità economico-finanziaria) generando valore per i propri azionisti e investitori, collaboratori e fornitori. La seconda parte invece sarà rivolta a descrivere gli aspetti chiave e le azioni poste in atto per mitigare gli impatti dei processi produttivi guardando alle generazioni future e alle comunità locali (§ Rispetto per l'ambiente) e infine le modalità con le quali il Gruppo intende migliorare la qualità della vita della società (§ Qualità della vita).

⁹ WWF, ZSL, Global Footprint Network, Living Planet Report 2016, Risk and resilience in a new era, 2016
https://www.wnf.nl/custom/LPR_2016_fullreport/

Sostenibilità economico-finanziaria

Il contesto in cui operiamo

La redditività a lungo termine di un'impresa nel campo della refrigerazione e del condizionamento è strettamente legata alla portata innovativa dei prodotti e alla capacità di sviluppare tecnologie ad alto valore aggiunto per i clienti. Tali aspetti esprimono il senso di responsabilità con il quale il Gruppo LU-VE opera giornalmente nel rispondere alle sfide economiche, sociali ed ambientali presenti e future nei Paesi di riferimento.

Le sfide di carattere economico-finanziario che il Gruppo si trova ad affrontare sono incluse all'interno della Relazione Finanziaria Annuale nella sezione "Principali Rischi e Incertezze".

Il nostro impegno

Il Gruppo è orientato al raggiungimento di un livello di fatturato consolidato di più di 300 milioni di Euro, accompagnato da un piano di investimenti cumulati per circa 44 milioni di Euro, di cui il 75% circa costituito da investimenti nell'ambito di innovazioni tecnologiche. Per raggiungere tali risultati, il Gruppo prevede di ricorrere a nuove linee di finanziamento di medio e lungo termine per circa 80 milioni di Euro, pur mantenendo l'obiettivo di non appesantire la struttura finanziaria. Il Gruppo è altresì impegnato nella minimizzazione del capitale circolante netto al fine di rimanere in una posizione di rischio minimo per gli investitori e nel mantenimento di un costo di produzione adeguato e competitivo, conciliabile con i massimi livelli tecnologici e le tempistiche accettati dai clienti e dal mercato.

I risultati economici del Gruppo sono espressione degli investimenti annuali di ricerca e sviluppo, avanzamento tecnologico di prodotti e processi, miglioramento e potenziamento della presenza commerciale sul mercato. Nel corso del 2017, il Gruppo ha già avviato un processo di investimenti nelle strutture produttive per assicurare adeguati volumi e vicinanza ai mercati significativi.

Il modello organizzativo

Il soddisfacimento delle esigenze del mercato e dei clienti al fine di assicurare risultati economici nel lungo periodo è gestito da diverse funzioni sulla base delle relative aree di competenza. Il monitoraggio delle performance economico-finanziarie viene gestito dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, così come la definizione del budget che comprende una raccolta delle informazioni presso le varie Società, una successiva fase di condivisione con il CEO e il COO e l'approvazione da parte del C.d.A. della Capogruppo. Al

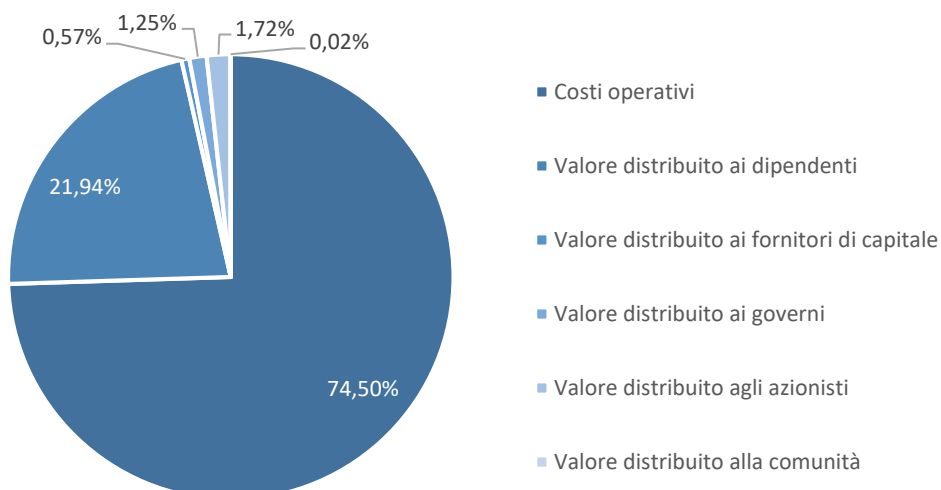
fine di monitorare gli andamenti delle diverse Società del Gruppo, i dati di budget sono poi periodicamente verificati da parte della stessa Direzione.

A livello gestionale, nel 2017 il Gruppo ha implementato un nuovo sistema SAP Business Intelligence per la gestione dei dati commerciali. Il nuovo sistema è un ulteriore strumento atto a garantire l'affidabilità e la consistenza dei dati relativi agli acquisti, alla produzione e al controlling.

Numeri e fatti chiave

Valore economico diretto generato e distribuito (in migliaia di euro)		
	2016	2017
Valore economico generato	241.971	279.167
<i>Ricavi e proventi operativi</i>	236.266	270.032
<i>Proventi finanziari</i>	2.055	1.633
<i>Variazione rimanenze</i>	3.650	7.502
Valore economico distribuito	219.218	256.573
<i>Costi operativi</i>	158.934	191.152
<i>Valore distribuito ai dipendenti</i>	49.902	56.280
<i>Valore distribuito ai fornitori di capitale</i>	1.794	1.462
<i>Valore distribuito ai governi</i>	4.659	3.219
<i>Valore distribuito agli azionisti</i>	3.876	4.416
<i>Valore distribuito alla comunità</i>	53	44
Valore economico trattenuto	22.752	22.594

Ripartizione del valore economico distribuito nel 2017



L'inserimento lavorativo con "Come le scarpe nel frigorifero"

Il Gruppo LU-VE sostiene dal 2007 la Cooperativa Alfa attraverso il progetto "Come le scarpe nel frigorifero". L'obiettivo della collaborazione è l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, in situazioni lavorative concrete che prevedono la partecipazione alla normale vita aziendale, per favorire l'integrazione e il reinserimento sociale. Il lavoro, infatti, svolge una funzione terapeutica, favorendo il riconoscimento sociale del collaboratore e incrementando così l'autostima e la dignità personale. Il progetto, vincitore di numerosi premi, ha portato dal 2007 all'inserimento di 15 donne e 35 uomini, di cui 22 lavorano a tempo pieno e 5 sono stati assunti nel comparto produttivo di LU-VE S.p.A. Nel 2016, al fine di diffondere il modello sviluppato dal Gruppo LU-VE insieme alla Cooperativa Alfa, è stato pubblicato un libro che prende il nome del progetto e racconta l'esperienza delle persone con disabilità psichiche.

Grazie a questa iniziativa, nel 2017 il Gruppo LU-VE è entrato nella lista dei finalisti del premio *Sodalitas Social Award*, il riconoscimento per le imprese e le organizzazioni impegnate a realizzare un futuro sostenibile, attuando iniziative efficaci nel promuovere crescita, sviluppo e inclusione. Il Gruppo LU-VE è stato ammesso tra i migliori sei della categoria "Lavoro, pari opportunità e diritti umani".



Rispetto per l'ambiente

Il contesto in cui operiamo

L'innalzamento della temperatura media del nostro pianeta, la desertificazione, l'aumento del livello del mare e fenomeni meteorologici estremi sono gli effetti tangibili del fenomeno del riscaldamento climatico a livello globale.

Secondo l'*Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)* - il gruppo intergovernativo di esperti sul cambiamento climatico - il riscaldamento globale è attribuibile principalmente all'aumento della concentrazione dei gas a effetto serra immessi nell'atmosfera dalle attività umane. Pertanto è imprescindibile l'impegno delle aziende nella gestione oculata e responsabile delle risorse naturali.

Il nostro impegno

Il Gruppo è impegnato nella promozione di un senso di responsabilità verso l'ambiente in tutti i livelli dell'organizzazione e la sua azione è orientata nell'osservare tutti i requisiti riguardanti la tutela ambientale. L'impegno verso la protezione e la salvaguardia dell'ambiente in tutte le sue componenti dall'atmosfera, alle acque, al suolo e al sottosuolo, alla flora, alla fauna e agli ecosistemi, è formalizzato nel Codice Etico valido per tutte le Società del Gruppo LU-VE. In India l'impegno è altresì formalizzato all'interno della Politica di *Corporate Social Responsibility* per Spirotech Heat Exchangers che sottolinea l'impegno della Società nella promozione della sostenibilità ambientale e nel supporto di iniziative green attraverso il coinvolgimento attivo dei collaboratori.

Nel 2017 lo stabilimento Spirotech Heat Exchangers di Bhiwadi (Rajasthan, India) ha ricevuto la certificazione "IGBC Green Factory Building – Gold" per l'attenzione all'ambiente. L'Indian Green Building Council (IGBC) ha creato l'IGBC Green Factory Building Rating System per incentivare pratiche e tecnologie verdi nel settore industriale. Tali pratiche e tecnologie supportano la diffusione nel Paese di comportamenti virtuosi nella gestione dei rifiuti, per l'efficienza idrica, la riduzione dell'uso di combustibili fossili, l'efficienza energetica e per la conservazione delle risorse naturali. Lo stabilimento di Bhiwadi ha ricevuto la certificazione "Gold" (della validità di tre anni), che aveva già ottenuto nel luglio 2014.

Il modello organizzativo

Il responsabile delle tematiche afferenti alla sfera ambientale in Italia è il Quality Director insieme ai responsabili degli stabilimenti presso le altre Società del Gruppo. L'azione delle Società è volta innanzitutto alla prevenzione di potenziali guasti o rotture negli impianti di produzione e potenziali danni verso terzi e sanzioni in caso di non conformità rispetto alle normative a livello locale e regionale, nonché alla riduzione di scarti di materiale derivante dalle lavorazioni.

Alcune Società del Gruppo in Italia e India hanno altresì un modello di organizzazione certificato in accordo allo standard internazionale di gestione ambientale ISO 14001. Alcune Società del Gruppo in Italia hanno altresì sviluppato un modello di gestione dell'energia certificato secondo lo standard internazionale ISO 50001.

Numeri e fatti chiave¹⁰

Il consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione è pari a 182.369 GJ per il 2016 e 185.953 GJ per il 2017 e include l'energia elettrica approvvigionata dalla rete elettrica nazionale e autoprodotta da impianti fotovoltaici presenti presso gli stabilimenti produttivi, dal gas naturale utilizzato principalmente per il riscaldamento dei locali e per i processi produttivi insieme al propano, e dai combustibili delle auto aziendali quali diesel, benzina e GPL.

Nel corso del 2017 sono altresì proseguiti un insieme di progetti volti a ridurre i consumi energetici presso gli stabilimenti, quali ad esempio l'illuminazione con lampade LED per la sede di Uboldo e l'implementazione di un nuovo sistema di verniciatura presso lo stabilimento di SEST a Limana, Italia, con un risparmio complessivo stimato di oltre 5.000 GJ annui rispetto al 2016.

I pannelli fotovoltaici presso gli stabilimenti italiani hanno inoltre permesso di coprire il fabbisogno energetico interno per oltre 2.700 GJ e soddisfare una quota parte di richiesta di energia elettrica della rete nazionale, pari a circa 400 GJ.

Consumi di energia all'interno dell'organizzazione da fonti non rinnovabili			
	Unità di misura	2016	2017
Gas Naturale	GJ	89.241,3	83.793,0
Diesel	GJ	7.799,5	9.409,1
Benzina	GJ	668,4	557,4
GPL e propano	GJ	1.124,5	1.599,6
Totale	GJ	98.833,7	95.359,1

Consumi di energia indiretti all'interno dell'organizzazione			
	Unità di misura	2016	2017
Elettricità da rete elettrica nazionale	GJ	74.732,5	81.042,0
Teleriscaldamento	GJ	6.183,3	6.822,6
Totale	GJ	80.915,8	87.864,6

Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili			
	Unità di misura	2016	2017
Energia elettrica da fotovoltaico prodotta e consumata	GJ	2.619,1	2.729,0
Energia da fotovoltaico prodotta e venduta	GJ	388,8	392,8
Totale	GJ	3.007,9	3.121,8

¹⁰ I dati rappresentati in questa sezione fanno riferimento esclusivamente alle Società produttive del Gruppo, ad esclusione di LUVEDIGITAL S.r.l..

Emissioni dirette di GHG (Scopo 1)			
	Unità di misura	2016	2017
Refilling di gas refrigeranti ¹¹	tCO _{2eq}	503,7	220,4
Consumo di combustibili ¹²	tCO _{2eq}	5.766,6	5.603,6
Totale	tCO_{2eq}	6.270,3	5.824,0

Emissioni indirette di GHG (Scopo 2) ¹³			
	Unità di misura	2016	2017
Energia elettrica (market-based)	tCO _{2eq}	11.483,9	12.831,4
Energia elettrica (location-based)	tCO ₂	10.049,8	11.289,4
Teleriscaldamento	tCO _{2eq}	350,9	374,1
Totale (location-based)	tCO_{2eq}	10.400,7	11.663,5
Totale (market based)	tCO_{2eq}	11.834,8	13.205,5

Oltre alle emissioni di gas ad effetto serra sono state mappate le principali emissioni di inquinanti aeriformi provenienti dalle attività produttive del Gruppo. Gli ossidi di azoto, di zolfo, le polveri sottili e i composti organici volatili rappresentano in questo caso i quattro composti più rilevanti e monitorati anche in accordo alle normative vigenti dei paesi di riferimento. Gli scostamenti tra i due anni di rendicontazione sono dovuti all'introduzione dell'Autorizzazione Unica Ambientale ed ai relativi cambiamenti delle tecniche e delle frequenze di monitoraggio per LU-VE S.p.A..

Altre emissioni in atmosfera			
	Unità di misura	2016	2017
NOx	Kg	834,9	2211,0
SOx	Kg	16,9	19,1
PM	Kg	495,8	422,4
COV	Kg	2.081,0	10.971,4

Nonostante i consumi idrici non rappresentino uno degli aspetti più impattanti per il Gruppo LU-VE sono stati tracciati i prelievi idrici, suddivisi per fonte, e i relativi scarichi.

Prelievo di acqua per fonte ¹⁴			
	Unità di misura	2016	2017
Approvvigionamento idrico comunale	m ³	38.757	33.943
Pozzi di proprietà	m ³	150.671	153.786
Altro	m ³	1.165	1.888
Totale	m³	190.593	189.617

¹¹ I gas refrigeranti considerati per il calcolo delle emissioni di GHG di Scopo 1 sono: HFC-134a, R404A, R407C, R417A, R410A, R401a.

¹² I combustibili considerati per il calcolo delle emissioni di GHG di Scopo 1 sono il gas naturale, il diesel, la benzina, il GPL e il propano.

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

¹⁴ Si segnala che i dati riportati non includono la Società Manifold S.r.l. per il 2016, in quanto il monitoraggio dei prelievi idrici, utilizzati soltanto ad uso civile, è stato avviato a partire dal 2017.

Scarichi idrici			
	Unità di misura	2016	2017
Scarichi in acque superficiali	m ³	4.369,3	8.586,7
Scarichi in rete fognaria	m ³	217.153,5	179.791,8
Altro	m ³	526,0	1.556,0
Totale	m³	222.048,8	189.934,5

Nello specifico la voce altro relativa ai prelievi è riconducibile all'utilizzo di cisterne per l'acqua di processo e l'acqua potabile dello stabilimento indiano mentre quella relativa agli scarichi si riferisce al conferimento come rifiuto o al trasferimento negli impianti di verniciatura o nei serbatoi di prova. Inoltre, il valore degli altri scarichi idrici del 2017 include una perdita di acqua avvenuta nello stabilimento di SEST S.p.A. causata dalla rottura di un idrante, che ha generato uno scarico stimato di 1.000 m³ di acqua pulita nel sottosuolo.

Nel biennio di rendicontazione, non sono stati registrati casi di sversamenti significativi per le Società del Gruppo LU-VE.

Nel 2017 il Gruppo LU-VE ha ridotto la produzione di rifiuti pericolosi del 34%. Le principali tipologie di rifiuti pericolosi prodotti 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			
	Unità di misura	2016	2017
Totale rifiuti pericolosi	t	483,8	318,5
Riciclo o riuso	t	83,2	77,8
Stoccaggio in sito	t	187,7	20,7
Smaltimento in discarica	t	149,7	56,2
Altro ¹⁵	t	63,2	163,8
Totale rifiuti non pericolosi	t	5.071,3	5.240,1
Riciclo o riuso	t	4.624,1	4.909,6
Stoccaggio in sito	t	23,3	54,5
Smaltimento in discarica	t	190,6	101,1
Altro ¹⁵	t	233,3	174,9
Totale rifiuti	t	5.555,1	5.558,6

¹⁵ La categoria Altro dei rifiuti pericolosi e non pericolosi include principalmente i rifiuti smaltiti tramite trattamento chimico-fisico e trattamento biologico.

Le bonifiche

Nel corso degli anni, in alcune aree dove attualmente sorgono gli stabilimenti italiani del Gruppo, sono stati necessari alcuni interventi di bonifica volti al trattamento delle acque di falda, in cui sono state riscontrate concentrazioni di solventi clorurati superiori ai limiti di legge, utilizzati nella fase di sgrassaggio dei prodotti. Si segnala che l'utilizzo di tali sostanze è cessato da tempo grazie all'applicazione di nuove tecnologie al processo produttivo.

LU-VE S.p.A. e SEST S.p.A. hanno provveduto a denunciare la situazione alle competenti autorità e hanno implementato un sistema di barrieramento ed emungimento tramite appositi pozzi delle acque contaminate in uscita dai rispettivi siti, di trattamento e depurazione delle stesse e di successiva reimmissione in falda, al fine di assicurare la qualità dell'acqua.

Qualità della vita

Il contesto in cui operiamo

Durante gli ultimi 150 anni circa, i grandi progressi della refrigerazione ci hanno offerto la possibilità di conservare gli alimenti abbattendo la barriera tra clima e stagione, raffreddare le temperature delle stanze di *data centre* che oggi sono il fulcro dell'avanzamento tecnologico e, in generale, avanzare nella ricerca e nello sviluppo di nuove tecnologie, anche in ambito medico. La qualità della vita di ogni individuo beneficia quotidianamente del mercato della refrigerazione, tanto che questo è diventato uno dei principali indicatori legati alla crescita dei Paesi in via di sviluppo.

In particolare, la conservazione degli alimenti e il controllo dei livelli di temperatura, umidità e purezza dell'aria in determinati ambienti si intrecciano con diverse sfide sociali quali la riduzione degli sprechi alimentari e la salvaguardia della salute delle persone. L'evoluzione tecnologica in questi ambiti coinvolge sempre più attori ed è in continuo sviluppo.

Il nostro impegno

In funzione della rilevanza delle soluzioni progettate, il Gruppo è orientato verso la creazione di un mondo più vivibile, avanzato, equilibrato e consapevole mantenendo gli impegni assunti nei confronti degli utenti e della Comunità, come indicato nella propria visione e *mission* aziendale. Il Gruppo collabora con esperti esterni al fine di unire il know-how e l'esperienza acquisita con gli anni all'innovazione e alla trasformazione digitale in seno a Università e Centri di ricerca specializzati.

Il modello organizzativo

Il Gruppo LU-VE, grazie alle competenze e conoscenze maturate negli anni da parte della Direzione Progettazione, Ricerca e Sviluppo, è orientata nella ricerca e nel sostegno di iniziative tecnologiche capaci di apporata un impatto positivo per la qualità della vita delle persone.

Le relazioni con le Università e i Centri di ricerca, gestite dalla Direzione, consentono di individuare e perseguire progetti innovativi e sperimentali in molteplici campi, sia nei Paesi avanzati sia in quelli in via di sviluppo a più rapida crescita.

Numeri e fatti chiave

INDEE: lo sviluppo delle competenze nel settore dei refrigeranti naturali in India

Con l'aumento del riscaldamento globale, l'uso di refrigeranti naturali è una prassi sempre più diffusa. Il progetto INDEE nasce con l'obiettivo di dimostrare l'applicabilità della tecnologia di refrigerazione a CO₂ in paesi con temperature ambiente elevate, come l'India. Nello specifico, la CO₂ è un fluido naturale non infiammabile caratterizzato dall'assenza di potenziale di riscaldamento globale e di potenziale di eliminazione dell'ozono e con interessanti proprietà termo-fisiche adatte alle unità di refrigerazione integrate.

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

I test hanno previsto la valutazione delle prestazioni in tre diversi livelli di temperatura, per coprire la domanda di raffreddamento di tre diverse applicazioni: il congelamento, la refrigerazione degli alimenti freschi e il condizionamento dell'aria.

Il vantaggio principale della struttura progettata è la possibilità di modificare le modalità operative, sette in totale. Tra le varie opzioni, due permettono di migliorare le conoscenze di base per il funzionamento a CO₂. Il progetto INDEE è, infatti, stato studiato con l'obiettivo di aumentare la conoscenza degli studenti, ricercatori locali e professionisti del settore, sulle tecnologie di refrigerazione CO₂ emergenti. La presenza di questi impianti, abbinata a un'accresciuta competenza, consentiranno in India un'introduzione più rapida del fluido refrigerante, riducendo contestualmente la dipendenza dai refrigeranti ad alto costo.

Struttura INDEE presso l'Indian Institute of Technology di Madras, Chennai, India e formazione iniziale degli studenti



La qualità dell'aria nelle sale chirurgiche

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

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

Verso Smart Cities and Communities

Le *Smart Cities and Communities* sono quei luoghi in cui gli investimenti nel capitale umano e sociale e nelle infrastrutture favoriscono una migliore qualità della vita, una crescita economica sostenibile, una gestione consapevole delle risorse naturali e il coinvolgimento attivo dei cittadini nello sviluppo della propria città.

Cofinanziato da Regione Lombardia, il progetto "Smart Cities and Communities" ha visto la collaborazione di 13 partner tra cui A2A, come capofila, ADB, CPL, LU-VE S.p.A e sette piccole e medie imprese, insieme al Politecnico di Milano e l'Università degli Studi di Brescia. Il progetto è stato finalizzato alla valutazione di tecniche innovative con il duplice scopo di assicurare il comfort degli edifici ottimizzando allo stesso tempo i consumi energetici per l'utente finale, e d'altra parte migliorare la qualità e continuità del servizio del gestore nazionale dell'energia elettrica. Nel corso del 2017 sono continuate le attività di sperimentazione del sistema di gestione dell'energia.

Nota Metodologica

Il 22 ottobre 2014 il Parlamento Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea hanno adottato la Direttiva 2014/95/UE (Direttiva Barnier) riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario da parte di alcune imprese. La Direttiva ha l'obiettivo di migliorare l'uniformità e la comparabilità delle informazioni di carattere non finanziario, mappare e monitorare i rischi non finanziari connessi alle attività aziendali e quindi facilitare l'accesso degli investitori alle informazioni non finanziarie. La Direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano con il Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016, che obbliga le imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico a fornire una dichiarazione di carattere non finanziario "nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta".

La Dichiarazione non finanziaria (anche "DNF" o "Rapporto di Sostenibilità") del Gruppo LU-VE risponde alle richieste degli articoli 3 e 4 del Decreto Legislativo 254/2016 sull'obbligo di rendicontazione delle informazioni non finanziarie da parte delle organizzazioni di grandi dimensioni e di interesse pubblico. Tale informativa ha l'obiettivo di assicurare la comprensione del modello organizzativo, delle attività, dei principali rischi e degli indicatori di prestazione del Gruppo relativamente agli aspetti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva che risultano rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'azienda.

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 Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario prevista dalla normativa.

Il perimetro di rendicontazione, coerentemente con quanto richiesto dal Decreto, include tutte le Società del Gruppo LU-VE consolidate integralmente. Per quanto concerne i dati ambientali sono state prese in considerazione solo le Società produttive in quanto gli impatti ambientali relativi alle sedi commerciali non sono stati ritenuti significativi.

Si segnala inoltre che nel 2017 i principali cambiamenti organizzativi sono riconducibili all'integrazione nel Gruppo della Società indiana SPIROTECH HEAT EXCHANGERS, acquisita nel 2016 e alla costituzione di LU-VE Austria GmbH. Per un approfondimento circa la struttura societaria, oltre le informazioni riportate nel presente documento, si può fare riferimento ai documenti annuali del Gruppo: Il Bilancio Consolidato e la Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, entrambi disponibili sul sito dell'azienda.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte dal Gruppo LU-VE nel corso dell'esercizio 2017 (da gennaio a dicembre 2017), laddove non diversamente specificato. Al fine di permettere la valutazione dell'andamento delle attività del Gruppo, è stato inserito un anno di

comparazione, ove disponibile. Inoltre, 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.

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



Il *Global Reporting Initiative* (GRI) è un'organizzazione internazionale indipendente, con sede ad Amsterdam, istituita nel 1997 allo scopo di sviluppare e promuovere una metodologia per la redazione di un documento che descriva gli impatti di natura economica, ambientale e sociale che un'impresa genera attraverso le proprie attività.

La diffusione delle linee guida GRI ha favorito la creazione di un vocabolario comune della sostenibilità e ha reso possibile comparare nel tempo e nello spazio le performance economiche, ambientali e sociali di imprese e organizzazioni, indipendentemente dal settore di appartenenza.

I **GRI Standards**, l'ultima evoluzione delle linee guida, rappresentano oggi il principale punto di riferimento a livello nazionale e internazionale per la rendicontazione non finanziaria.

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

- **Completezza:** le tematiche materiali trattate nel documento sono ricoperte nella loro interezza e rappresentano gli aspetti ambientali, sociali ed economici più rilevanti per l'attività del Gruppo, permettendo in questo modo una valutazione completa delle performance dell'Azienda nell'anno di rendicontazione.
- **Contesto di sostenibilità:** le performance del Gruppo LU-VE presentate in questo documento sono inserite nel più ampio contesto di sostenibilità del business dell'Azienda.
- **Inclusività degli stakeholder:** nel presente documento vengono riportati gli stakeholder del Gruppo e le modalità con le quali si è tenuto conto dei loro interessi nella definizione dei contenuti del documento.
- **Materialità:** i temi rendicontati sono stati individuati in seguito alla loro rilevanza per il business del Gruppo oltre che per i propri stakeholder.

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

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

- **Accuratezza:** il livello di dettaglio dei contenuti riportati nel documento risulta adeguato alla comprensione e valutazione delle performance di sostenibilità del Gruppo LU-VE nel periodo di rendicontazione.
- **Affidabilità:** i dati presentati nel documento sono stati raccolti, elaborati e validati dai responsabili di ogni funzione con la collaborazione di una Società di consulenza. I dati economici risultano coerenti con quelli riportati nella Relazione finanziaria.
- **Chiarezza:** la scelta di un linguaggio chiaro e accessibile e l'utilizzo di grafici e tabelle per rappresentare le performance del Gruppo rendono fruibile e di facile comprensione per i portatori di interesse il presente Report.
- **Comparabilità:** gli indicatori presentati nel Report sono riportati per il biennio 2016-2017 e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle performance del Gruppo nel tempo.
- **Equilibrio:** i contenuti del presente documento riportano in maniera equilibrata le performance del Gruppo LU-VE nel periodo di rendicontazione.
- **Tempestività:** il Report prende in considerazione eventi avvenuti successivamente al 31 dicembre 2017 che possano risultare significativi per la valutazione delle performance del Gruppo da parte dei portatori di interesse.

Gli indicatori di prestazione utilizzati sono quelli previsti dallo standard di rendicontazione adottato e sono rappresentativi dei diversi ambiti, nonché coerenti con l'attività svolta e gli impatti da essa prodotti. In particolare, la scelta degli indicatori di prestazione ha tenuto conto dell'analisi di materialità la quale è stata sottoposta alla valutazione del Comitato Controllo e Rischi – 29 gennaio 2018 - e del Consiglio di Amministrazione – 8 febbraio 2018 - di LU-VE S.p.A., e, ove opportuno, degli orientamenti delle Linee Guida della Commissione Europea "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario".

I temi identificati come rilevanti dal Gruppo LU-VE		Perimetro degli impatti		Riconciliazione Topic GRI
	Il tema	Soggetti che generano gli impatti	Tipologia di impatto	
Crescita responsabile	1. Strategie di crescita	Tutto il Gruppo	Diretto	202 - Presenza sul mercato
	2. Donne, uomini e idee	Tutto il Gruppo	Diretto	404 - Formazione e istruzione 405 - Diversità e pari opportunità
	3. Benessere delle nostre persone	Tutto il Gruppo ¹⁶	Diretto	401 - Occupazione 403 - Salute e sicurezza sul lavoro
Posizionamento distintivo	4. Orientamento al cliente	Tutto il Gruppo	Diretto Indiretto	416 - Salute e sicurezza del consumatore
	5. Soluzioni d'avanguardia	Tutto il Gruppo	Diretto	417 - Marketing e labeling
	6. Etica commerciale	Tutto il Gruppo	Diretto Indiretto	205 - Anti-corruzione 206 - Comportamenti anticompetitivi 307 - Compliance ambientale 419 - Compliance socioeconomica
Creazione di valore condiviso	7. Sostenibilità economico-finanziaria	Tutto il Gruppo	Diretto	201 - Performance economica
	8. Riduzione dell'impatto ambientale	Tutto il Gruppo	Diretto Indiretto	302 - Energia 303 - Acqua 305 - Emissioni 306 - Effluenti e rifiuti
	9. Qualità della vita	Tutto il Gruppo	Diretto Indiretto	N/A

Per ciascun tema materiale, è stato riportato se presente 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.

I rischi associati a ciascun tema materiale sono riportati nella descrizione dello scenario che precede ciascun capitolo e all'interno della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo, a cui si rimanda per maggiori approfondimenti, nonché gestiti nell'ambito dei sistemi di gestione, ove presenti.

¹⁶ L'organizzazione valuta la possibilità di raccogliere i dati presso i datori di lavoro dei collaboratori esterni e fornitori che operano presso i siti del Gruppo al fine di rendicontare eventuali infortuni e malattie professionali.

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

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

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

Questa prima Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario rappresenta per il Gruppo LU-VE l'inizio di un graduale percorso di miglioramento continuo in ambito di sostenibilità, che vedrà nel futuro l'integrazione di principi, impegni e modalità di gestione definiti dalla Capogruppo e diffusi al suo interno rispetto alle principali tematiche in tale ambito, con riferimento anche ai temi espressamente richiamati dal D.lgs. 254/16.

La DNF è oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato un'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta da LU-VE S.p.A. ai sensi del D.lgs. n. 254/16.

Il presente documento è inoltre stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE S.p.A. in data il 26 marzo 2018 ed è pubblicato sul sito web del Gruppo LU-VE (www.luvegroup.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);
- 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); e infine
- Paesi extra Unione Europea, nel quale sono considerati LU-VE HEAT EXCHANGERS (CHANGSHU) LTD, SPIROTECH HEAT EXCHANGERS PRIVATE LIMITED, LU-VE India Corporation Private Ltd (India), "OOO" SEST-LUVE (Russia) e LU-VE Contardo Pacific Pty Ltd. (Australia).

Le persone del Gruppo LU-VE

Il calcolo del personale del Gruppo suddiviso per area geografica, genere, tipologia contrattuale e tipologia di lavoro è stato svolto rispetto ai dati ricevuti dalle diverse filiali commerciali e produttive ed è espresso in Head Count al 31 dicembre dei rispettivi anni rendicontati.

Il calcolo del tasso di assunzione e del turnover è stato svolto utilizzando come dato relativo all'organico di Gruppo, il numero di dipendenti riportato nell'indicatore relativo alla ripartizione dei dipendenti disaggregato in base alle richieste dell'indicatore (genere e region).

Gli indici infortunistici

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

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

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

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 2016 e 2017.

Le emissioni di gas ad effetto serra

Le emissioni sono state calcolate in termini di CO₂ equivalente (gas inclusi: CO₂, CH₄, N₂O) nel seguente modo:

- **Emissioni dirette (Scopo 1):** le emissioni legate alle perdite di gas refrigeranti, al consumo di gas naturale e diesel per il riscaldamento e alla benzina e diesel 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 2016 e 2017.
- **Emissioni indirette (Scopo 2):** le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica e di calore da teleriscaldamento. Per il calcolo delle emissioni relative all’energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento *“European Residual Mixes 2016”*, pubblicati dall’ Association of Issuing Bodies nel 2017. Per i Paesi per cui i fattori di emissione residual mix non sono disponibili, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, come proxy sono stati utilizzati gli stessi fattori del metodo *“location-based”*. 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 in riferimento all’anno 2015. Per i consumi di energia elettrica si sono inoltre riportate le emissioni calcolate con il metodo *“location-based”*, applicato utilizzando i fattori relativi agli *energy mix* dei singoli Paesi pubblicati da Terna. 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 2016 e 2017.

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

Indice dei contenuti GRI

Opzione “in accordance - core”

General Standard Disclosures

General Standard Disclosures	Descrizione General Standard Disclosures	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Profilo organizzativo		
102-1	Nome dell'organizzazione	Gruppo LU-VE
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	§ I marchi con cui operiamo nel mondo, p. 20 § I nostri prodotti, pp.17-20
102-3	Sede principale dell'organizzazione	Via Caduti della Liberazione, 53, 21040 Uboldo VA, Italia
102-4	Luoghi in cui opera l'organizzazione	§ LU-VE leadership with passion, p. 7
102-5	Assetto proprietario e forma legale	§ LU-VE leadership with passion, p. 7
102-6	Mercati serviti	§ LU-VE leadership with passion, p. 30
102-7	Dimensione dell'organizzazione	§ LU-VE leadership with passion, p. 7
102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	§ Donne, uomini e idee, pp. 33-35
102-9	Catena di fornitura	§ One company, pp.11-12
102-10	Variazioni significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	§ Nota metodologica, pp.75-81
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio di precauzione	Il Gruppo LU-VE in ogni sua azione applica il principio di prudenza attraverso un attento monitoraggio delle attività svolte. § Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, pp. 15-16
102-12	Iniziativa esterne	§ Il modello di governance, pp.13-14 § I temi che ci raccontano, pp.21-23 § Rispetto per l'ambiente, p.67
102-13	Appartenenza ad associazioni	Eurovent Certification (LU-VE S.p.A.), Unindustria Varese (LU-VE S.p.A. e SEST S.p.A.), Associazione Italiana Condizionamento dell'Aria, Riscaldamento e Refrigerazione (Tecnair LV S.p.A.)
Strategia e analisi		
102-14	Dichiarazione dell'alta direzione	§ La materia grigia è la nostra materia prima, p.2
Etica e Integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Il modello di governance, pp. 13-14 § Etica commerciale, p.58
Corporate governance		
102-18	Struttura di governo	§ Il modello di governance, pp. 13-14
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	§ I temi che ci raccontano, p. 21
102-41	Accordi collettivi di contrattazione	§ Benessere delle nostre persone, p. 39
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	§ I temi che ci raccontano, p. 21
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	§ I temi che ci raccontano, p. 21
102-44	Argomenti chiave e criticità sollevate	§ I temi che ci raccontano, p. 21

General Standard Disclosures	Descrizione General Standard Disclosures	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Aspetti materiali identificati e perimetro di bilancio		
102-45	Entità incluse nel bilancio di esercizio consolidato	§ Nota metodologica, pp. 75-81
102-46	Definizione dei contenuti del report e perimetro dei temi materiali	§ I temi che ci raccontano, pp.21-23 § Nota metodologica, pp. 75-81
102-47	Elenco dei temi materiali	§ I temi che ci raccontano, pp. 22-23
102-48	Modifiche alle informazioni inserite nei report precedenti	Il Rapporto di Sostenibilità è alla sua prima edizione
102-49	Cambiamenti nella rendicontazione	Il Rapporto di Sostenibilità è alla sua prima edizione
102-50	Periodo di rendicontazione	§ Premessa, p.3 § Nota metodologica, pp. 75-81
102-51	Data di pubblicazione del report più recente	Il Rapporto di Sostenibilità è alla sua prima edizione
102-52	Periodicità di rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti per informazioni sul report	§ Nota metodologica, pp. 75-81
102-54	Dichiarazione di conformità agli Standard GRI	§ Premessa, p.3 § Nota metodologica, pp. 75-81
102-55	GRI Content Index	§ Indice dei contenuti GRI, pp. 82-85
102-56	Attestazione esterna	§ Relazione della società di revisione, p.86

Specific Standard Disclosures

Specific Standard Disclosures	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Indicatori di performance economica		
Performance economica		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Sostenibilità economico-finanziaria, pp. 63-64
GRI 103-3		
GRI 202 -1	Valore economico direttamente generato e distribuito	§ Sostenibilità economico-finanziaria, p.64
Presenza sul mercato		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Strategie di crescita, pp. 26-28
GRI 103-3		
GRI 202 -2	Proporzione di senior manager assunti dalle comunità locali	§ Strategie di crescita, p. 30
Anti-corruzione		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Etica commerciale, pp. 58-60
GRI 103-3		
GRI 205-3	Incidenti di corruzione confermati e azioni messe in atto dal Gruppo	§ Etica commerciale, p. 59
Comportamenti anti-competitivi		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Etica commerciale, pp. 58-60
GRI 103-3		
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust, pratiche di monopolio e rispettivi esiti	§ Etica commerciale, p. 59
Indicatori di performance ambientale		
Energia		
GRI 103-1		§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Rispetto per l'ambiente, pp. 66-67
GRI 103-3		

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	§ Rispetto per l'ambiente, p.68 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	§ Rispetto per l'ambiente, p. 68 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
GRI 302 - 5	Riduzione dei requisiti di energia di prodotti e servizi	§ Soluzioni all'avanguardia, pp.51-55
Acqua		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-3		§ Rispetto per l'ambiente, pp. 66-67.
GRI 303-1	Prelievo d'acqua per fonte	§ Rispetto per l'ambiente, p. 69
Emissioni		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Rispetto per l'ambiente, pp. 66-67
GRI 103-3		
GRI 305-1	Emissioni totali dirette di gas a effetto serra (GHG)	§ Rispetto per l'ambiente, p. 69 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
GRI 305-2	Emissioni totali indirette di gas a effetto serra (GHG)	§ Rispetto per l'ambiente, p. 69 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
GRI 305-6	Emissioni di sostanze lesive per l'ozono	Nel 2016 e nel 2017 la Società LU-VE HEAT EXCHANGERS (CHANGSHU) LTD ha registrato rispettivamente 4,3 kg e 8,9 kg di fuoriuscite del gas refrigerante R401a, equivalenti a 0,158 kg di CFC-11 equivalente per il 2016 e 0,326 kg di CFC-11 equivalente per il 2017. Fonte dei fattori di emissione: Ozone Secretariat UNEP, Handbook for the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer (10 th edition, 2016).
GRI 305-7	Altre emissioni significative (NOX, SOX)	§ Rispetto per l'ambiente, p. 69 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
Effluenti e rifiuti		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-3		§ Rispetto per l'ambiente, pp. 66-67.
GRI 306-1	Scarico idrico per qualità e destinazione	§ Rispetto per l'ambiente, p.70
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	§ Rispetto per l'ambiente, p. 70
GRI 306-3	Sversamenti significativi	§ Rispetto per l'ambiente, p. 70
Compliance ambientale		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81
GRI 103-3		§ Etica commerciale, pp. 58-60
GRI 307- 1	Non compliance con leggi e regolamenti ambientali	§ Etica commerciale, p. 59
Indicatori di performance sociale		
Occupazione		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Donne, uomini e idee, pp. 32-33
GRI 103-3		§ Benessere delle persone, pp. 37-38
GRI 401-1	Numero totale e tasso di turnover del personale e nuove assunzioni, suddivisi entrambi per età, genere e regione	§ Donne, uomini e idee, p. 41 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
GRI 401-2	Benefit garantiti ai lavoratori full-time che non hanno un contratto a tempo determinato o un contratto part-time	§ Benessere delle nostre persone, pp. 41-42
Salute e sicurezza sul lavoro		
GRI 103-1		
GRI 103-2	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Benessere delle nostre persone, pp. 37-38
GRI 103-3		
GRI 403-2	Infortuni sul lavoro e tasso di infortunio, malattia, giornate di lavoro perso, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere	§ Benessere delle nostre persone, p. 39 § La metodologia di calcolo, pp.80-81

Specific Standard Disclosure	Descrizione Specific Standard Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Formazione e istruzione		
GRI 103-1	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Donne, uomini e idee, pp. 32-33
GRI 103-2		
GRI 103-3		
GRI 404-1	Numero di ore di formazione medie annuali divise per categoria professionale e genere	§ Donne, uomini e idee, p. 35
Diversità e pari opportunità		
GRI 103-1	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Donne, uomini e idee, pp. 32-33
GRI 103-2		
GRI 103-3		
GRI 405-1	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età e altri indicatori di diversità	§ Il modello di governance, p.13 § Donne, uomini e idee, p. 34 § La metodologia di calcolo, pp.80-81
GRI 405-2	Rapporto del salario medio di uomini e donne	§ Donne, uomini e idee, p. 35
Salute e sicurezza del consumatore		
GRI 103-1	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Orientamento al cliente, pp. 45-46
GRI 103-2		
GRI 103-3		
GRI 416-1	Valutazione degli impatti dei prodotti e dei servizi su salute e sicurezza	§ Orientamento al cliente, pp. 47-48
Marketing e labeling		
GRI 103-1	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Soluzioni d'avanguardia, pp. 49-50 § Etica commerciale, pp. 58-59
GRI 103-2		
GRI 103-3		
GRI 417 - 2	Incidenti di non conformità riguardanti informazioni sui prodotti e sui servizi e l'etichettatura	§ Etica commerciale, p. 60
Compliance socioeconomica		
GRI 103-1	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Etica commerciale, pp. 58-59
GRI 103-2		
GRI 103-3		
GRI 419-1	Non compliance con leggi e regolamenti in materia socio-economica	§ Etica commerciale, p. 59
Qualità della vita		
GRI 103-1	Informativa generale sull'approccio manageriale	§ Nota Metodologica, pp.75-81 § Qualità della vita, p. 72
GRI 103-2		
GRI 103-3		

Relazione della società di revisione



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 DEL D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 20267

Al Consiglio di Amministrazione di 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, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di LU-VE S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo LU-VE" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

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'informativa 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.



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 dell'impresa 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 incluse 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 di LU-VE S.p.A e con il personale di TECNAIR LV S.p.A., SEST S.p.A., SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o., "OOO" SEST-LUVE, HEAT TRANSFER SYSTEMS (HTS) s.r.o., THERMO GLASS DOOR S.p.A., e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Deloitte.

3

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, divisioni e siti, sede operativa e siti produttivi di Uboldo per LU-VE S.p.A. e TECNAIR LV S.p.A., sede operativa e sito produttivo di Limana per SEST S.p.A., sede operativa e sito produttivo di Gliwice per SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o., sede operativa e sito produttivo di Travacò Siccomario per THERMO GLASS DOOR S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo LU-VE relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 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*.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Andrea Restelli
Socio

Milano, 5 aprile 2018

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

T + 3902967161

Twitter: @LUVGroup

Facebook: luve.group.spa

Youtube: LU-VE Group

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

www.luvegroup.com
