

CODICE ETICO



INDICE

1. Premessa	p. 3
2. PARTE A (Etica nella revisione)	p. 5
3. PARTE B (Obiettivi di beneficio comune)	p. 9
4. Diffusione del Codice Etico	p. 12
5. Sistema disciplinare e rimedi contrattuali	p. 13
6. Check-list	p. 15
7. A chi rivolgersi	p. 16



Premesse

Recognita S.p.A. Società Benefit ("ReCognita") è una società di revisione che ha l'ambizione di generare un cambiamento nella propria comunità di riferimento.

Il ruolo di Recognita deriva dalla legge e dall'autodisciplina.

Regolamento 537/2014 – considerando 1:

La legge affida a revisori legali e imprese di revisione contabile il compito di effettuare revisioni legali dei conti di enti di interesse pubblico al fine di incrementare la fiducia del pubblico nel bilancio d'esercizio e consolidato dei suddetti enti. La funzione di interesse pubblico della revisione legale dei conti implica che un vasto bacino di persone ed enti fa affidamento sulla qualità dell'attività svolta dal revisore legale o dall'impresa di revisione contabile. Una revisione di buona qualità contribuisce al regolare funzionamento dei mercati in quanto rafforza l'integrità e l'efficienza dei bilanci. Per tale motivo, i revisori contabili ricoprono un ruolo sociale particolarmente importante.

Codice dei principi di deontologia professionale, riservatezza e segreto professionale dei soggetti abilitati all'esercizio dell'attività di revisione legale dei conti (par. 100.1):

Il soggetto abilitato alla revisione ha il dovere e la responsabilità di agire nell'interesse generale e potrà soddisfare le necessità del proprio cliente soltanto rispettando tale interesse.

Lo statuto di Recognita, così come modificato dall'Assemblea del 3 marzo 2022, al paragrafo 3.5 stabilisce che *«nell'esercizio della propria attività economica, la Società intende usare il business come forza rigeneratrice per la comunità e per il benessere del pianeta al fine di generare un impatto positivo – di natura economica, sociale, culturale ed ambientale – perseguitando le seguenti finalità di beneficio comune:*

- a) portare maggior consapevolezza della cultura aziendale, con particolare riferimento al controllo e all'adeguata informativa finanziaria e di sostenibilità nonché l'adozione dei migliori sistemi di governance, volti a favorire una crescita sostenibile nel medio lungo termine;
- b) prendersi cura delle persone, considerandole sempre anche un fine e mai solo un mezzo, in tutti gli aspetti in relazione e in tutte le fasi della vita aziendale; dare valore al loro lavoro, favorendo la soddisfazione dei bisogni di realizzazione professionale e, al tempo stesso, l'eccellenza operativa dell'azienda. La Società, pertanto, si propone di sostenere la crescita e la realizzazione umana e professionale anche tramite la creazione di un ambiente di lavoro stimolante e produttivo supportando, ad esempio, l'organizzazione di attività culturali e formative, iniziative volte a favorire coinvolgimento e partecipazione;
- c) generare profitto in un'ottica di medio-lungo periodo, in modo equo e sostenibile per tutti i soggetti coinvolti nelle attività della Società, creando ricchezza che ricada, direttamente e indirettamente, su tutto il contesto e la comunità».

Il presente documento ("**Codice Etico**") viene adottato da Recognita per formalizzare il proprio impegno nello svolgere la attività secondo adeguati standard di qualità e nel rispetto degli obiettivi di beneficio comune.

Il Codice Etico è suddiviso in due parti: la parte A è dedicata all'etica nella revisione e la parte B agli obiettivi benefit.

Il Codice Etico è rivolto:

- ai dipendenti ed ai collaboratori;
- agli azionisti ed agli amministratori;
- ai clienti ed ai fornitori;
- ai finanziatori;
- agli stakeholder in genere.

PARTE A

Nello svolgimento dell'attività di revisione, amministratori, dipendenti e collaboratori devono attenersi alle disposizioni di legge e regolamentari e in particolare:

- D.lgs. n. 39/10 (in particolare artt. 9, 9bis, 10, 10bis, 10ter, 10quater);
- ISA Italia 200 (obiettivi generali del revisore indipendente e svolgimento della revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali);
- "Codice dei principi di deontologia professionale, riservatezza e segreto professionale dei soggetti abilitati all'esercizio dell'attività di revisione legale dei conti" (Determinazione 20 novembre 2018, n. 245504 del Ragioniere Generale dello Stato);
- Principio Revisione 100;

Nonché, ove applicabili, ai principi contenuti nel "Code of Ethics for Professional Accounts", emesse dalla IFAC, (International Federation of Accountants).

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono osservare i seguenti principi fondamentali:

- a) **Integrità:** l'essere diretto, trasparente e onesto in tutte le sue relazioni professionali.
- b) **Obiettività:** non avere pregiudizi o conflitti di interesse, né accettare indebite influenze di terzi che possano condizionare il suo giudizio professionale.
- c) **Competenza professionale e diligenza:** mantenere le conoscenze e le capacità professionali ad un livello tale da garantire che il cliente riceva prestazioni caratterizzate da competenza e professionalità, basate sui più recenti sviluppi della normativa, della tecnica e della prassi professionale, nonché agire con diligenza in conformità ai principi tecnici e professionali.
- d) **Riservatezza:** rispettare la confidenzialità delle informazioni acquisite nell'ambito di una relazione professionale e, pertanto, non diffonderle a terzi, salvo che vi sia specifica autorizzazione, o che sussista un diritto o un dovere,

di fonte giuridica o professionale, di comunicarle. Il soggetto abilitato alla revisione non potrà altresì farne uso a vantaggio proprio o di terzi.

- e) **Comportamento professionale:** rispettare la normativa applicabile ed evitare di porre in essere azioni che diano discredito all'attività di assurance.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono identificare i rischi di mancata osservanza dei principi fondamentali.

I rischi che possono compromettere, o dare impressione di compromettere, l'osservanza dei principi fondamentali possono scaturire da un'ampia gamma di relazioni e di circostanze. Una circostanza o una relazione possono creare più di un rischio e uno stesso rischio può influire sull'osservanza di più principi fondamentali.

I rischi rientrano in una o più delle seguenti categorie:

- a) **interesse personale:** il rischio che un interesse finanziario o di altra natura influenzi il giudizio professionale o il comportamento del soggetto abilitato alla revisione;
- b) **auto-riesame:** il rischio che, nell'ambito dell'incarico di assurance in corso, l'obiettività del soggetto abilitato alla revisione sia influenzata da un giudizio espresso o dai risultati di un servizio reso precedentemente dal soggetto abilitato alla revisione, o da altro individuo che opera all'interno della sua rete. Ciò si verifica quando: (i) tale giudizio o i risultati di tale servizio siano riflessi nell'oggetto dell'incarico di assurance in corso o, più in generale; (ii) nella formazione del suo giudizio nell'incarico di assurance in corso, il soggetto abilitato alla revisione si trovi nella situazione di rivalutare il lavoro precedentemente svolto;
- c) **promozione degli interessi del cliente:** il rischio che il soggetto abilitato alla revisione promuova o rappresenti la posizione di un cliente in modo tale che la sua obiettività ne risulti compromessa;
- d) **familiarità:** il rischio che, a causa di un rapporto molto stretto o di lunga durata con un cliente, il soggetto abilitato alla revisione risulti eccessivamente

accondiscendente nei confronti del cliente o in relazione alle attività da questo richieste;

- e) **intimidazione:** il rischio che un soggetto abilitato alla revisione sia dissuaso dall'agire in modo obiettivo a causa di pressioni, reali o percepite, ivi compresi i tentativi di esercitare una indebita influenza sullo stesso.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono valutare la propria indipendenza, intesa come indipendenza mentale e formale.

- **Indipendenza mentale:** è il risultato dell'applicazione delle regole e dei principi;
- **Indipendenza formale:** è la percezione pubblica dell'indipendenza del revisore.

Recognita nomina un Responsabile dell'Etica ("RE") che è la persona che deve essere consultata e fornire risposte su tutte le questioni legate all'etica, inclusi indipendenza, conflitto di interessi, privacy e riservatezza.

Recognita riconosce il valore e l'autorità del RE su tutte le questioni legate all'etica.

Il RE ha la responsabilità di:

- mantenere le direttive di Recognita in materia di etica;
- identificare le modifiche necessarie alle direttive nella misura in cui queste si occupano di etica;
- fornire ai partner e al personale professionale indicazioni e pareri sulle questioni riguardanti l'etica (per esempio indipendenza, conflitto di interessi);
- mantenere un elenco clienti per tutti gli enti di interesse pubblico (ai fini dell'indipendenza);
- monitorare la conformità alle direttive e alle procedure adottate da Recognita su tutte le questioni etiche;
- riferire al Consiglio di Amministrazione sui casi di non conformità alle direttive di Recognita;

- coordinare con il Responsabile Risorse umane la formazione su tutte le questioni legate all'etica.

Il Responsabile dell'Etica non assume deleghe operative all'interno del Consiglio di Amministrazione.



PARTE B

Recognita riconosce che l'esercizio della propria attività economica può determinare un impatto positivo per la comunità

Per rendere conto in modo efficace di come l'operato di Recognita si traduca in valore pubblico, un efficace approccio può essere quello di fare riferimento ad alcuni obiettivi strategici di interesse generale individuati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, che sta svolgendo il ruolo di guida per l'azione dei vari livelli istituzionali ⁽¹⁾.

Lo sviluppo sostenibile è definito come uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri bisogni. Per raggiungere uno sviluppo sostenibile è importante armonizzare tre elementi fondamentali: la crescita economica, l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

Gli obiettivi individuati da Recognita sono:



(1) L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi 15 anni: i Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.

Gli Obiettivi per lo Sviluppo danno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals) che li hanno preceduti, e rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo: la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico, per citarne solo alcuni. 'Obiettivi comuni' significa che essi riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui: nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità (Fonte: <https://unric.org/it/agenda-2030/>).



Recognita considera la crescita personale e professionale delle proprie persone, a tutti i livelli, fondamentali.

Recognita promuove lo sviluppo di una cultura basata sulla diffusione delle conoscenze, che valorizzi i comportamenti e i contributi di ognuno e crede nel potere della condivisione, dello scambio di idee e del confronto, per creare quella fondamentale sinergia che caratterizza.

Recognita crede nella formazione come strumento per l'arricchimento delle persone, per la diffusione dei valori etici e la promozione del cambiamento.

Recognita riconosce alle nostre persone una remunerazione congrua alle responsabilità acquisite e al contributo fornito, nel rispetto dei riferimenti normativi e contrattuali applicabili e in linea con i livelli retributivi dei mercati di riferimento: equità, meritocrazia, cura della persona e non discriminazione sono gli elementi fondamentali dei nostri sistemi di welfare.

Recognita presta attenzione alle esigenze ed alle aspettative dei propri stakeholder: con essi intende instaurare rapporti basati sui principi di correttezza, legalità, rispetto dei Diritti Umani e tutela dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo.

Recognita evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori.

Recognita si impegna ad assumere un ruolo attivo a sostegno delle comunità in cui operiamo anche attraverso la diffusione della cultura della cultura aziendale, con particolare riferimento al controllo e all'adeguata informativa finanziaria e di sostenibilità nonché l'adozione dei migliori sistemi di governance, volti a favorire una crescita sostenibile nel medio lungo termine.

Nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori Recognita si adegua ai seguenti principi di comportamento:

1. La valutazione e la selezione dei dipendenti e dei collaboratori sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze di Recognita, con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati.
2. Recognita si impegna ad adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.
3. Dipendenti e collaboratori, anche mediante l'attuazione e la diffusione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.
4. A nessun dipendente o collaboratore può essere chiesto di eseguire mansioni, prestazioni o favori contrari alla legge ai regolamenti o ai principi applicabili oppure non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.
5. Recognita si impegna fermamente a contrastare episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.
6. I rapporti tra dipendenti e collaboratori devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della liberà delle persone.

DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è messo a disposizione di tutti gli stakeholder ed è consultabile nei siti internet di Recognita.

Il Codice Etico viene inoltre consegnato a tutti i dipendenti e collaboratori di Recognita al momento dell'assunzione o dell'instaurazione dell'incarico e nuovamente diffuso in caso di modifiche o aggiornamenti.

Il Responsabile dell'Etica è impegnato ad assicurare la corretta ed efficace diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico, promuovendone la conoscenza anche mediante programmi di comunicazione e formazione specifica, al fine di assicurare che ognuno di noi sia correttamente informato sui contenuti del Codice Etico e che tali contenuti siano in linea con le evoluzioni della normativa e allineati alle scelte dell'azienda. Tutti i dipendenti ed i collaboratori possono rivolgersi al Responsabile dell'Etica per ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Codice Etico-

Il Codice Etico e le sue successive modifiche sono approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Responsabile dell'Etica.



SISTEMA DISCIPLINARE E RIMEDI CONTRATTUALI

L'osservanza delle norme del Codice Etico e degli strumenti normativi aziendali deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte.

Per i dipendenti di Recognita, la violazione dei principi e dei contenuti del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, secondo il principio di gradualità, e può comportare il risarcimento degli eventuali danni derivanti dalla violazione stessa.

Per i dipendenti di Recognita, la violazione dei principi e dei contenuti del Codice Etico costituisce inadempimento contrattuale sanzionabile con la risoluzione del rapporto, salvo il risarcimento dei danni.

Per tutti gli altri destinatari del Codice Etico, in caso di violazione dei principi e dei contenuti del Codice stesso saranno attivati i rimedi contrattuali previsti ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.



**Allegati**

Check-list

A chi rivolgersi

CHECK-LIST

I dipendenti ed i collaboratori nello svolgimento delle proprie mansioni e prestazioni devono porsi le seguenti domande:

1. L'attività che sto svolgendo è conforme alla legge, ai regolamenti ed ai principi applicabili?
1. Ho motivo di ritenere che la prestazione che mi viene richiesta abbia la finalità di ottenere un risultato contrario conforme alla legge, ai regolamenti ed ai principi applicabili?
2. Ho la competenza adeguata a svolgere l'incarico che mi viene affidato?
3. La decisione assunta è basta su un giudizio professionale corretto?
4. Il processo decisionale è documentato e ricostruibile *ex post*?



A CHI RIVOLGERSI

I dipendenti ed i collaboratori che riscontrino dubbi o problemi nell'applicazione o nell'interpretazione del Codice Etico possono rivolgersi:

2. Al partner di riferimento
3. Al Responsabile delle Risorse Umane
4. Al Responsabile dell'Etica