

RELAZIONE DI IMPATTO

ex art. 1 comma 382

Legge n. 208/2015

**Allegata al bilancio di esercizio al 30/09/2025
della società**

**RECOGNITA S.P.A.
SOCIETÀ' BENEFIT**

FEBBRAIO 2026



Indice

1. PREMESSA	PAG. 3
2. OBIETTIVI, MODALITÀ E AZIONI ATTUATE DAGLI AMMINISTRATORI	PAG. 3
3. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	PAG. 10
4. DESCRIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI	PAG. 13

1. PREMESSA

Recognita è una società di revisione legale costituita in data 27/11/2017 sotto forma di società a responsabilità limitata ("**Recognita**"). La società è stata iscritta a decorrere dal 2 marzo 2018 nel Registro dei revisori legali.

In data 3 marzo 2022 l'Assemblea di Recognita ha deliberato la trasformazione in società per azioni e l'assunzione della qualifica di società benefit ai sensi dell'art. 1 commi 376-384 L. n. 208/2015 ("**Normativa Benefit**").

Recognita è stata la prima società di revisione legale indipendente in Italia ad assumere la qualifica di società per azioni benefit.

Il Consiglio di Amministrazione della società, nella riunione del 17 marzo 2022, ha nominato il dott. Roberto Drisaldi Responsabile del perseguimento del beneficio comune. Tale nomina è stata confermata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 9 aprile 2025 per un periodo di tre esercizi, e quindi sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 30 settembre 2027.

In base al disposto dell'art. 1 comma 382 della citata legge, la società benefit redige annualmente una relazione ("**Relazione**") concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario e che include:

- a) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- b) la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno;
- c) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

* * *

2. IL CONTESTO DELLE SOCIETÀ BENEFIT IN ITALIA

Assobenefit (associazione rappresentativa delle Società Benefit in Italia) nel 2025 ha pubblicato la nuova edizione della Ricerca Nazionale sulle Società Benefit ⁽¹⁾.

L'analisi, che approfondisce il processo di adozione del modello Benefit e la gestione dell'impatto, è stata condotta su un campione ampio e rappresentativo, composto da oltre 300 Società Benefit e più di 550 società non Benefit.

Nell'Executive Summary si legge quanto segue:

La fotografia che emerge dalla nuova analisi incentrata sugli anni di esercizio 2021-2023 è quella di un gruppo di aziende che si confermano dinamiche e che crescono di più e performano meglio rispetto alle non-benefit per quanto riguarda i parametri convenzionali di performance economica e reddituale. Nel periodo considerato, il fatturato delle Società Benefit è cresciuto del 26% (valore mediano), superando il 15,4% registrato dalle non-benefit con una differenza particolarmente marcata nel segmento delle microimprese, in cui si può ipotizzare che l'adozione di questo

⁽¹⁾<https://www.societabenefit.net/ricerca-nazionale-sulle-societa-benefit/>

modello di governance incida sul profilo strategico dell'azienda in maniera più pervasiva rispetto alle aziende più grandi e strutturate.

A livello occupazionale la crescita è stata altrettanto rilevante, con il 62% delle Società Benefit che ha incrementato il proprio organico, contro il 43% delle non-benefit. Significativa è stata anche la propensione a distribuire valore ai dipendenti con un costo del lavoro per addetto nelle Società Benefit superiore di 3.000 euro rispetto alle non-benefit, evidenziando un concreto impegno nella valorizzazione del capitale umano e al sostegno del potere d'acquisto in un periodo di alta inflazione.

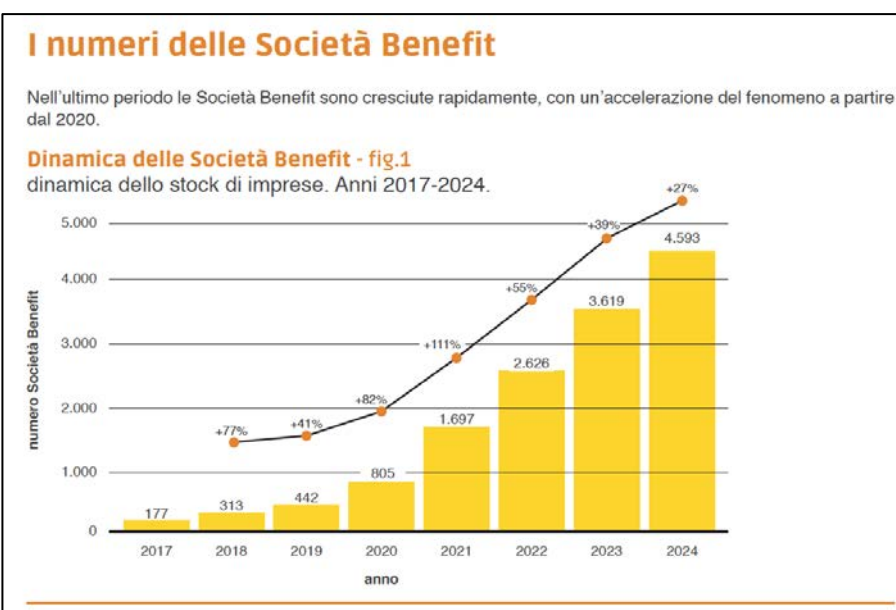
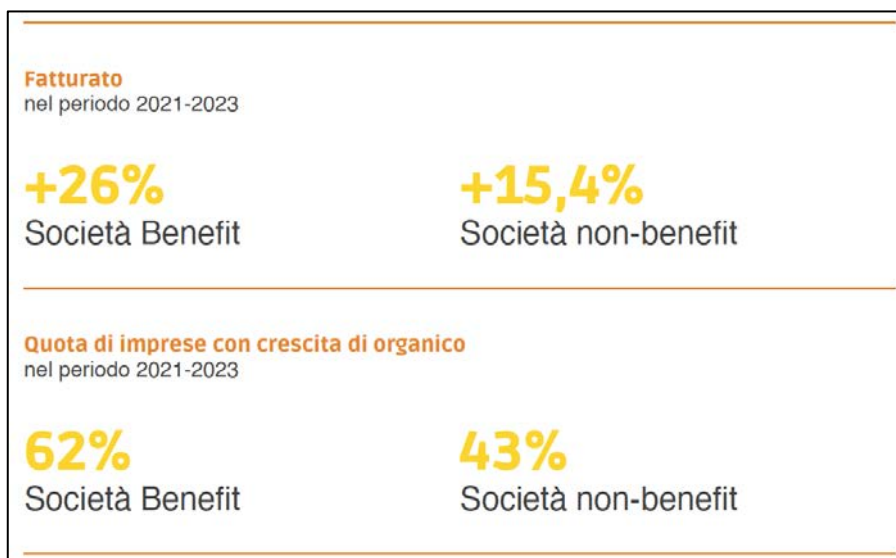
Per la prima volta, inoltre, è stata svolta un'analisi della composizione dei board incrociando la base dati Intesa Sanpaolo con la banca dati Cerved. L'analisi ha indicato che la diversità nella composizione dei board delle Società Benefit in termini di età e genere è maggiore rispetto alle non-benefit con una presenza femminile nei CDA che interessa il 48% delle imprese (contro il 38% delle non-benefit) e un picco del 62% nelle grandi imprese (rispetto al 48% delle non-benefit), una presenza di giovani under 40 del 27,9% (rispetto al 20,0% delle non-benefit), con punte significative del 30,4% nel Mezzogiorno (rispetto al 21,9% delle non-benefit). In particolare, le Società Benefit che includono un under 40 nel board rispetto alle aziende in cui tutto il board è formato esclusivamente da over 65 si rivelano particolarmente dinamiche, registrando una crescita del fatturato più intensa (+30,6% vs 23,5%), una maggiore propensione alle assunzioni (+20,0% vs +10,9%) e politiche salariali più generose (costo del lavoro +34,5% vs +23,2%).

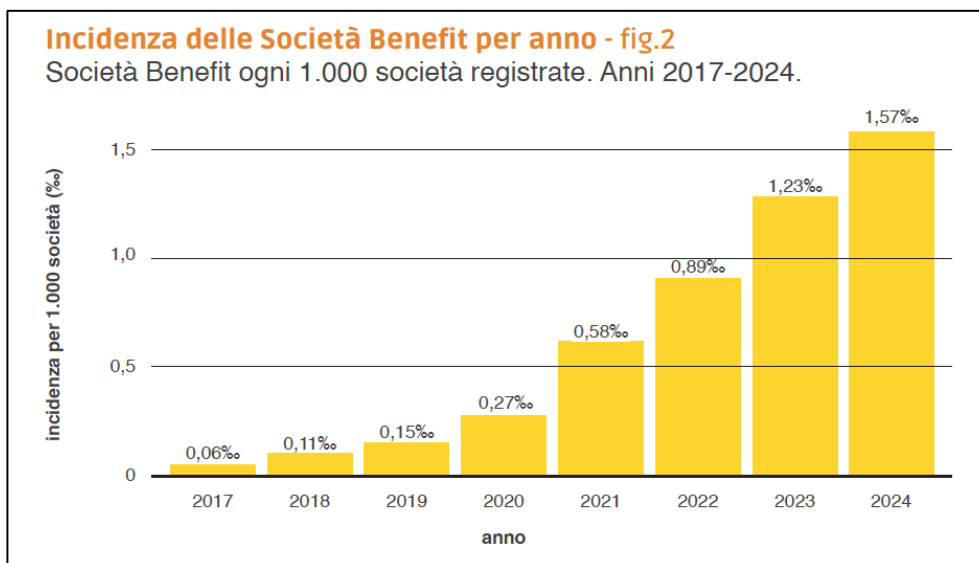
Dal punto di vista strutturale, l'analisi descrittiva basata sui dati Registro Imprese delle Camere di Commercio, ha evidenziato una presenza diffusa delle Società Benefit in tutti i settori e le classi dimensionali, con una incidenza maggiore tra le grandi imprese, dove sfiora il 2%. La distribuzione territoriale mostra una concentrazione significativa nel Nord (64,9% del totale), con la Lombardia in prima linea sia per numero assoluto di Società Benefit (1.500 aziende) che per incidenza (2,74% rispetto all'1,57% della media italiana). Questo fenomeno si potrebbe spiegare in parte con l'effetto traino delle grandi imprese, più concentrate in quest'area, ma riflette in generale anche una maggiore predisposizione culturale di questa regione all'innovazione nei modelli di business.

Le Società Benefit si configurano quindi come un'avanguardia di un cambiamento profondo nel panorama imprenditoriale italiano, dimostrando la possibilità di coniugare con successo profitto e impegno per un impatto sociale e ambientale positivo. Il loro approccio multistakeholder, supportato da performance economiche superiori e da una maggiore attenzione alla sostenibilità, le rende un modello di riferimento per la trasformazione del fare impresa verso paradigmi più evoluti e inclusivi.

Questa edizione della ricerca fa emergere l'importanza di ulteriori studi che esplorino il posizionamento strategico e l'interpretazione autentica dello spirito della legge sulle Società Benefit, per comprendere appieno il loro potenziale trasformativo e promuoverne ulteriormente l'adozione.

La ricerca evidenzia numeri in crescita per il fenomeno delle società benefit in Italia, come testimoniato dai seguenti grafici, tratti dal documento





* * *

3. OBIETTIVI, MODALITÀ E AZIONI ATTUATE DAGLI AMMINISTRATORI

Le finalità di beneficio comune sono indicate specificatamente nell'oggetto sociale e sono perseguite mediante una gestione volta al bilanciamento con l'interesse dei soci e con l'interesse di coloro sui quali l'attività sociale possa avere un impatto.

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 – perseguendo 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».



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.

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.

Più in dettaglio, sono stati individuati 17 obiettivi specifici per lo sviluppo sostenibile:



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 (2).

(2) <https://unric.org/it/agenda-2030/>



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.

Nella prima analisi svolta, ReCognita aveva individuato il solo obiettivo n. 8 (lavoro dignitoso e crescita).

A seguito di approfondimento svolto nell'anno, anche grazie al supporto di consulenti esterni, gli obiettivi sono stati individuati nei seguenti:



Per le analisi di materialità e di prioritizzazione degli stakeholder si rimanda alle Relazioni di impatto degli anni precedenti.

Nel 2024 si è effettuato un *assessment* con uno strumento ritenuto più adatto alle imprese non manifatturiere e di minor dimensioni creato dalla Fondazione Buon Lavoro in collaborazione con Goodpoint e PwC (<https://labuonaimpresa.it/>).

Qui di seguito gli esiti.

Semaforo degli impatti

Di seguito, vengono presentati gli impatti materiali per la vostra azienda, con una valutazione (verde, giallo, rosso) dell'impatto generato dall'attività della azienda, in base all'autovalutazione espressa sui singoli elementi del modello.

Rosso --> PUNTO CRITICO: se anche solo un Requisito Minimo pertinente risulta "non verificato" o "in via di definizione"

Giallo--> ATTENZIONE: se anche solo uno degli elementi che generano tale impatto ha una valutazione critica (1 o 2)

Verde --> MOLTO BENE: se la media degli elementi che generano tale impatto è superiore a 3,8

Neutro: negli altri casi

Sono inoltre ricapitolati per ogni impatto gli elementi che vi incidono. Sono le leve su cui lavorare per migliorare ulteriormente il proprio impatto positivo.



Gli impatti sono presentati in ordine di importanza per l'azienda: a partire da quelli legati al Core Business fino a quelli giudicati abbastanza rilevanti. Gli impatti valutati come trascurabili non sono rappresentati.

CORE BUSINESS			
Progresso della società e innovazione ①	✗	9	IMPATTO TRANSCURABILE
CORE BUSINESS			
Sviluppo economico ①	✓	8	IMPATTO MOLTO RILEVANTE
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Disuguaglianze economiche e sociali ①	✓	10	IMPATTO MOLTO RILEVANTE
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Diversità, Equità e Inclusione ①	✗	5	IMPATTO TRANSCURABILE
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Salute e sicurezza dei lavoratori ①	✓	8	IMPATTO MOLTO RILEVANTE
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori ①	✓	8	IMPATTO MOLTO RILEVANTE
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Educazione, informazione e cultura ①	✓	4	IMPATTO MOLTO RILEVANTE
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Comunità Locali ①	✗	11	IMPATTO TRANSCURABILE

Rispetto all'anno precedente si registra un arretramento sul punto "Progresso della società e innovazione" a fronte di un miglioramento del punto "Disuguaglianza economiche e sociali".



Valutazione dei rischi

Di seguito, vengono riproposti tutti i requisiti minimi richiesti nelle diverse sezioni della autovalutazione, con la risposta assegnata dall'impresa. In rosso i requisiti minimi non soddisfatti. In giallo, in requisiti minimi "in via di definizione".

La visione di insieme può essere utile per individuare i rischi non ancora presidiati o poco gestiti: condizioni importanti da prendere in carico per rispettare l'impegno al "first, do no significant harm".

Minimum requirement	Autovalutazione
Salario dignitoso	✓
Disparità salariali	✓
Salario dignitoso nella filiera	✓
Monitoraggio Diversity & Inclusion	✗
Accessibilità	✓
Parità di genere	✗
Salute e sicurezza dei collaboratori	✓
Salute e sicurezza dei clienti	✓
Rispetto dei diritti umani	✓
Comunità Locali	⚠
Monitoraggio e riduzione delle emissioni GhG	✗
Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse	✗
Fisco e tasse	✓
Rispetto degli impegni economici	✓
Anticorruzione e Conflitto d'Interessi	⚠
Comunicazione e Trasparenza	✓
Monitoraggio e riduzione inquinamento	✗
Monitoraggio e riduzione scarichi idrici	✗



L'autovalutazione effettuata nel 2025 è stata più severa rispetto al 2024 in particolare nei temi Diversity & Inclusion e Parità di genere perché si ritiene che siano ambiti in cui la società può fare di più.

* * *

4. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Preliminarmente occorre a questo punto domandarsi cosa sia l'impatto sociale e come si misuri.

L'impatto sociale è l'effetto che le azioni di un'organizzazione hanno sulla comunità di riferimento ⁽³⁾: è il cambiamento volutamente prodotto in un dato territorio.

La definizione di impatto si basa su tre criteri (c.d. "triade" come definita da Tiresia ⁴):

- intenzionalità;
- addizionalità;
- misurabilità.

L'intenzionalità è l'esplicita volontà di incorporare nel modello aziendale la ricerca di una soluzione ad un problema comunitario e la generazione di un impatto sociale positivo. L'intenzionalità distingue l'impatto dall'esternalità ⁽⁵⁾.

L'addizionalità significa che l'organizzazione deve agire nei campi in cui i meccanismi di mercato falliscono o funzionano solo parzialmente.

La misurabilità è la capacità dell'organizzazione di rendicontare la soluzione sociale proposta in termini quantitativi e qualitativi.

Per calcolare accuratamente l'impatto sociale è necessario regolare i risultati per:

- cosa sarebbe successo comunque ("deadweight");
- l'azione di altri ("attribuzione");
- in che misura è probabile che il risultato dell'intervento iniziale venga ridotto nel tempo ("drop off");
- la misura in cui la situazione originale è stata spostata altrove o gli esiti hanno sostituito altri potenziali esiti positivi ("spostamento") e per conseguenze indesiderate (che potrebbero essere positive o negative) ⁽⁶⁾.

Per conseguire misura quindi l'impatto è importante distinguere causalità da correlazioni e un elemento essenziale è l'esame del controfattuale: occorre confrontare i risultati del

⁽³⁾ S. SECINARO, *La misurazione dell'impatto sociale: principi e linee guida*, in P. B. Biancone – S. Secinaro, *La valutazione dell'impatto sociale. Aspetti metodologici e applicativi*, Pearson Italia, 2020, 28.

⁽⁴⁾ https://www.tiresia.polimi.it/wp-content/uploads/2021/09/Tiresia_Impact_Outlook_2019.polimi-45.pdf.

⁽⁵⁾ La proposta definizione, tuttavia, non sembra essere universalmente condivisa: nei GRI Standards, il termine "impatto" può fare riferimento a conseguenze positive, negative, attuali, potenziali, dirette, indirette, sul breve termine, sul lungo termine, intenzionali o non intenzionali. Definizione analoga è contenuta negli standard IMP: «*Impact is a change in an outcome caused by an organisation. An impact can be positive or negative, intended or unintended*».

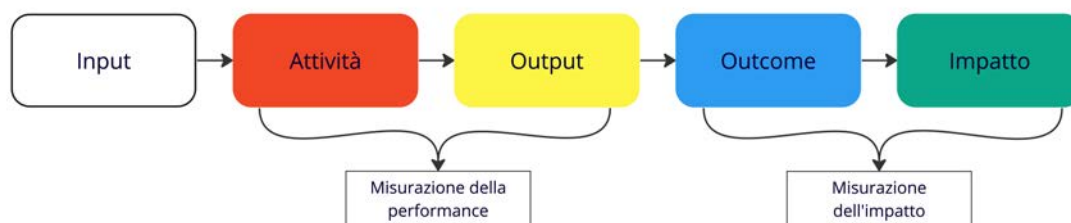
⁽⁶⁾ P. B. BIANCONI, *I principi della misurazione dell'impatto sociale*, in P. B. Biancone – S. Secinaro, *La valutazione dell'impatto sociale. Aspetti metodologici e applicativi*, Pearson Italia, 2020, 20.

mio intervento con quelli di un gruppo di controllo o con *benchmark* o in alternativa con serie storiche comparabili.

La misurazione dell'impatto è fondamentale in tutte le fasi del processo:

- *ex ante* per pianificare le attività;
- in corso per gestire l'implementazione;
- *ex post* per verificare i risultati raggiunti.

La rappresentazione di questo processo viene normalmente effettuata tramite la c.d. "catena del valore":



Qui di seguito vengono meglio descritti gli elementi della catena del valore:

Input	è quello che viene utilizzato, le risorse investite nell'attività che possono includere denaro, competenze e tempo di individui e organizzazioni
Attività	rappresenta quello che viene realizzato
Output	è il risultato dell'attività
Outcome	è il cambiamento nel breve termine nella vita dei beneficiari diretti dell'intervento
Impatto	è il cambiamento in ambito sociale, ambientale ed economico causato dall'organizzazione su tutti i beneficiari diretti e indiretti nel medio/lungo termine

Per Recognita è stata identificata la seguente catena del valore (rappresentata tralasciando input e attività):





Ottenere un impatto sulla comunità e misurarlo è un'attività a lungo termine.

Recognita si pone l'obiettivo di conseguire un effetto positivo sugli stakeholder chiave e di misurare tale effetto, individuando un set di indicatori specifici che possa intercettare la peculiarità dell'organizzazione.

In attesa di portare a termine questo percorso e per rispondere all'esigenza di utilizzare uno standard di valutazione esterno secondo quanto previsto dall'allegato 4 alla Normativa Benefit, la valutazione dell'impatto 2025 è stata effettuata con il sistema messo a disposizione dalla Fondazione Buon Lavoro in collaborazione con Goodpoint e Pwc (<https://labuonaimpresa.it/>).

Risultati analitici

In questa sezione vengono visualizzati gli esiti di dettaglio del questionario, per la parte di Creazione di Valore in termini di Prodotto, Lavoro e Valore Economico.

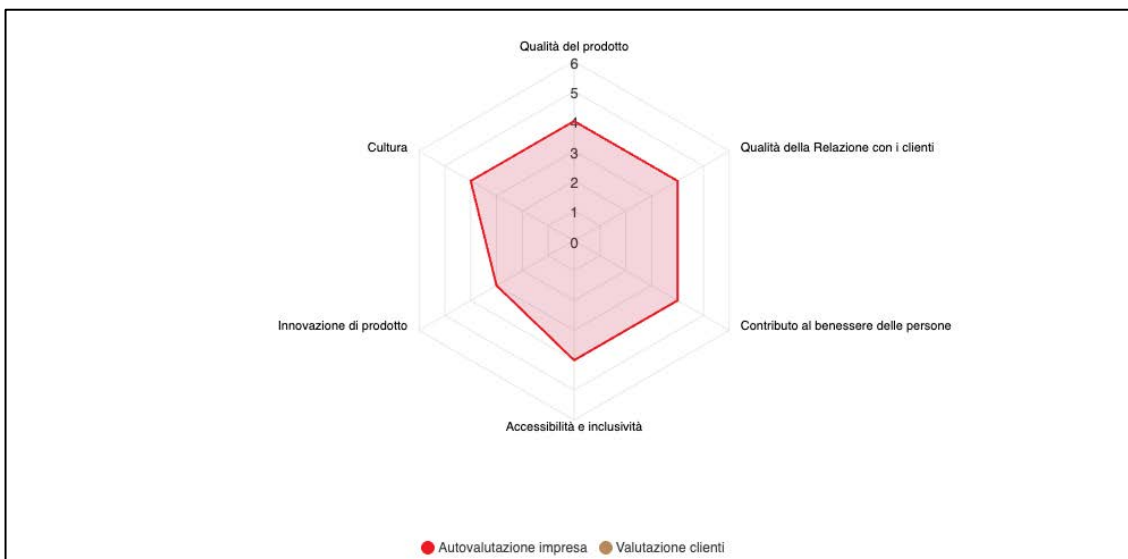
In particolare, nei grafici radar chart di seguito, viene raffigurata la creazione di valore per ogni Pilastro dell'attività di impresa (Prodotto, Lavoro, Valore economico). Negli assi sono rappresentati gli elementi che risultano rilevanti per l'impresa, in base alla valutazione di materialità degli impatti espressa. Alcuni elementi corrispondono alla Prima dimensione del modello della Buona Impresa (elementi che creano valore), altri alla Seconda dimensione (elementi che qualificano una buona creazione di valore).

La linea rossa corrisponde alla valutazione assegnata dall'impresa mentre – ove i dati sono disponibili – la linea marrone disegna la media delle valutazioni assegnate dagli stakeholder.

Segue una tabella con il dettaglio delle valutazioni attribuite a ciascun elemento dall'impresa e, se disponibile, dagli stakeholder.



La creazione di valore di prodotto

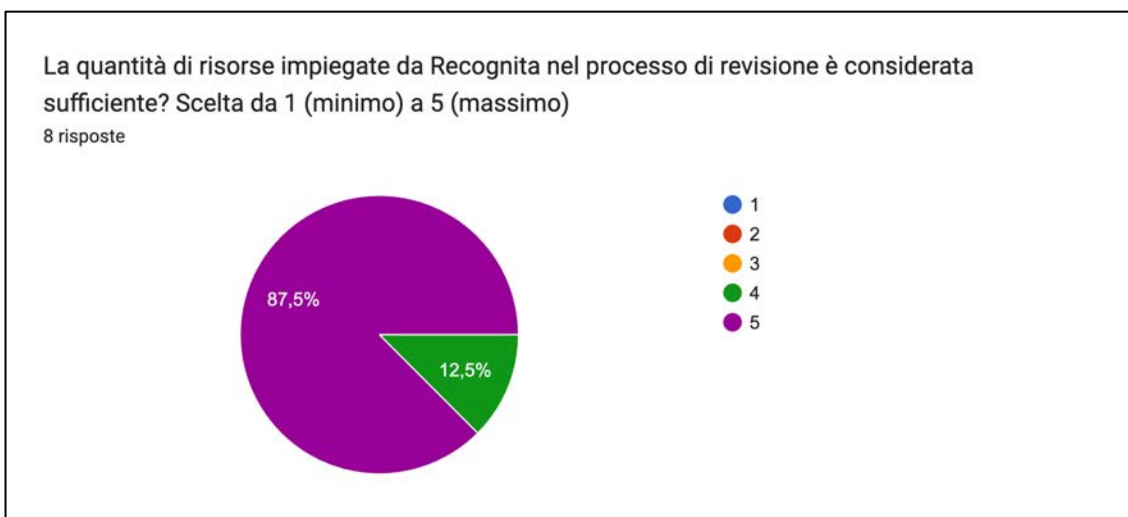


Il risultato tiene conto esclusivamente dell'autovalutazione in quanto il questionario presente è stato ritenuto non coerente con l'attività di Recognita.

Per questo motivo nel mese di febbraio 2026 è stata svolta, per il secondo anno, una survey nei confronti dei clienti volta a sondare la percezione in merito all'attività svolta da Recognita sia dal punto di vista della qualità sia in relazione agli obiettivi benefit della società.

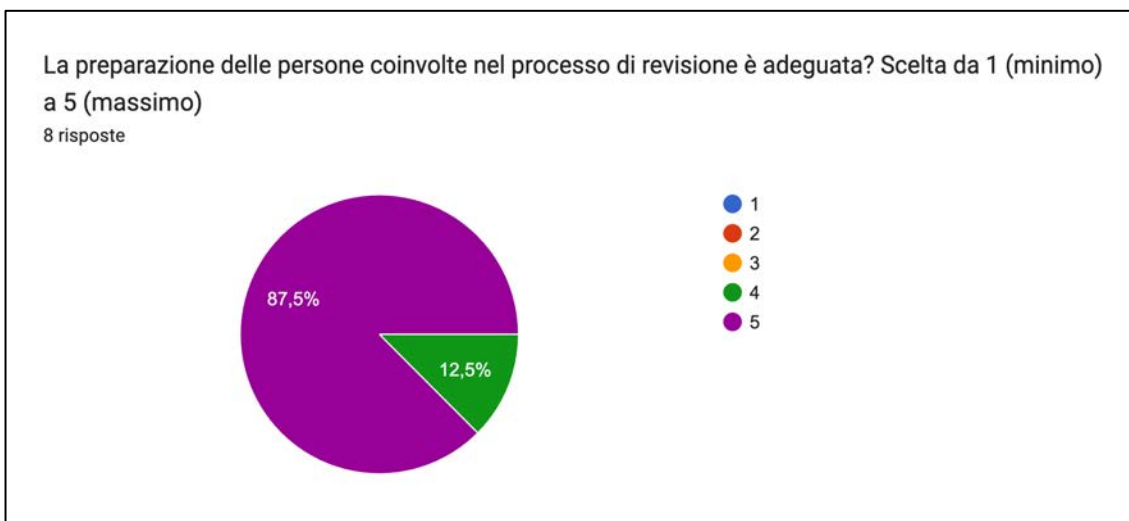
Il tasso di risposta è stato soddisfacente (23,53%, nel 2024: 27,27%).

Qui di seguito vengono riportati i risultati.

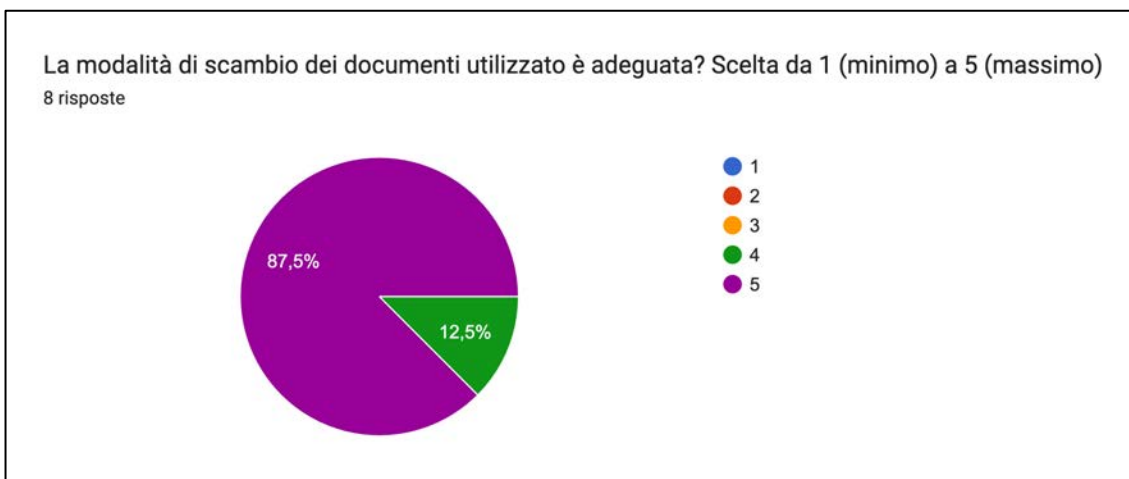


Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 66,7% delle risposte





Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 66,7% delle risposte

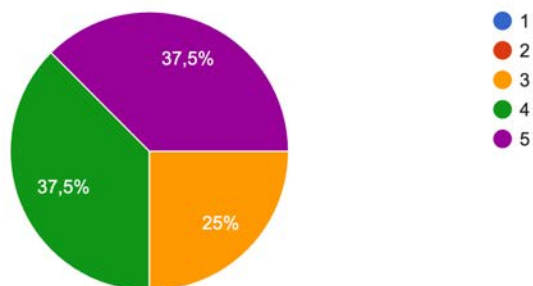


Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 55,6% delle risposte



L'attività di revisione ha contribuito a migliorare la qualità dell'informativa finanziaria della vostra società? Scelta da 1 (minimo) a 5 (massimo)

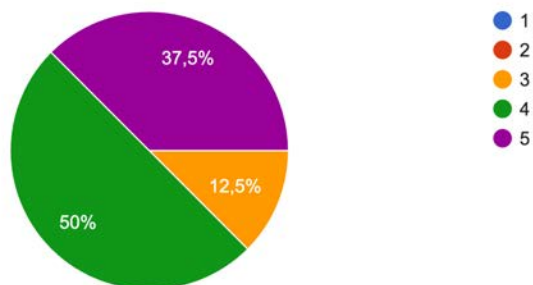
8 risposte



Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 37,5% delle risposte

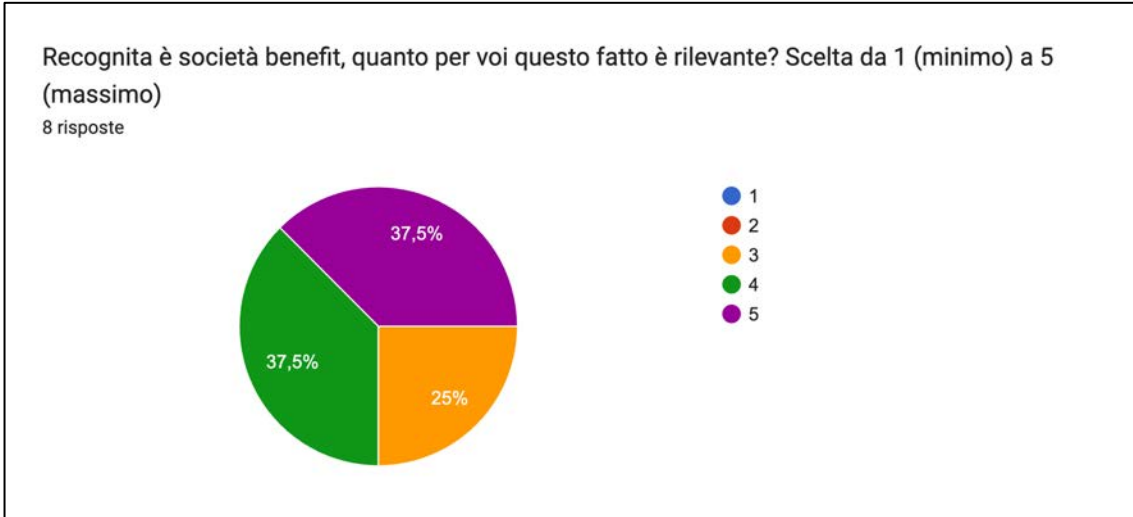
L'attività di revisione ha contribuito a migliorare il vostro sistema di controllo interno? Scelta da 1 (minimo) a 5 (massimo)

8 risposte

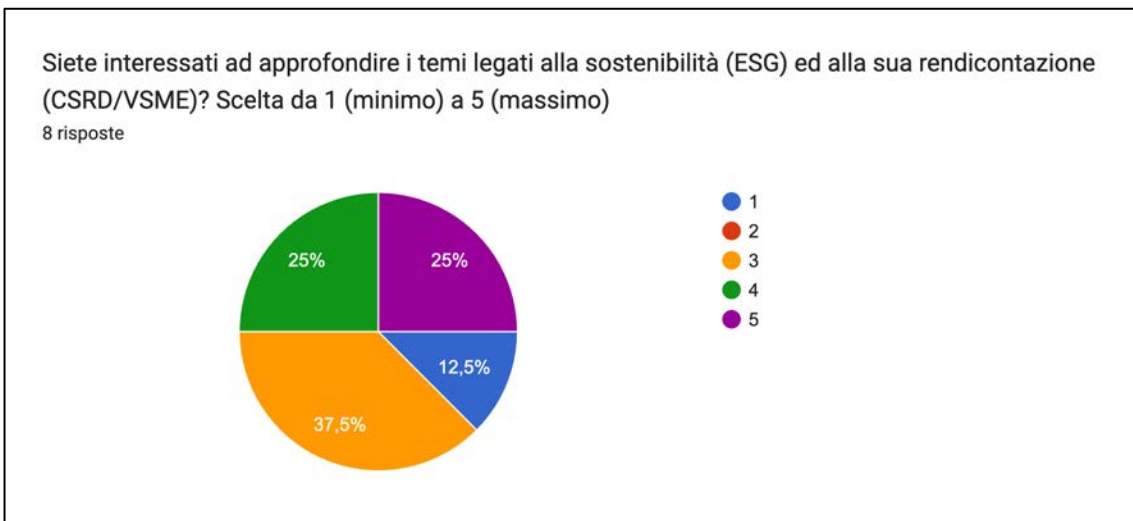


Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 44,4% delle risposte





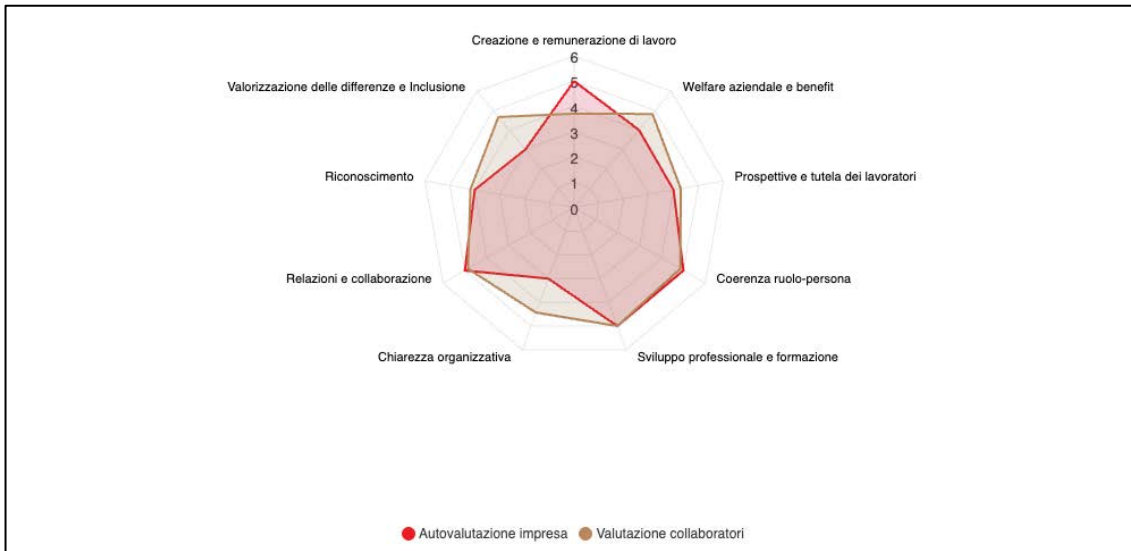
Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 37,5% delle risposte



Nel 2024 il punteggio "5" registrava il 25% delle risposte



La creazione di valore con il lavoro



La creazione di valore con il lavoro

Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione stakeholder	Impatti generati
Creazione e remunerazione di lavoro	5	3.71	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Progresso della società e innovazione Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Welfare aziendale e benefit	4	4.83	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Salute e sicurezza dei lavoratori Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Prospettive e tutela dei lavoratori	4	4.29	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Progresso della società e innovazione Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori

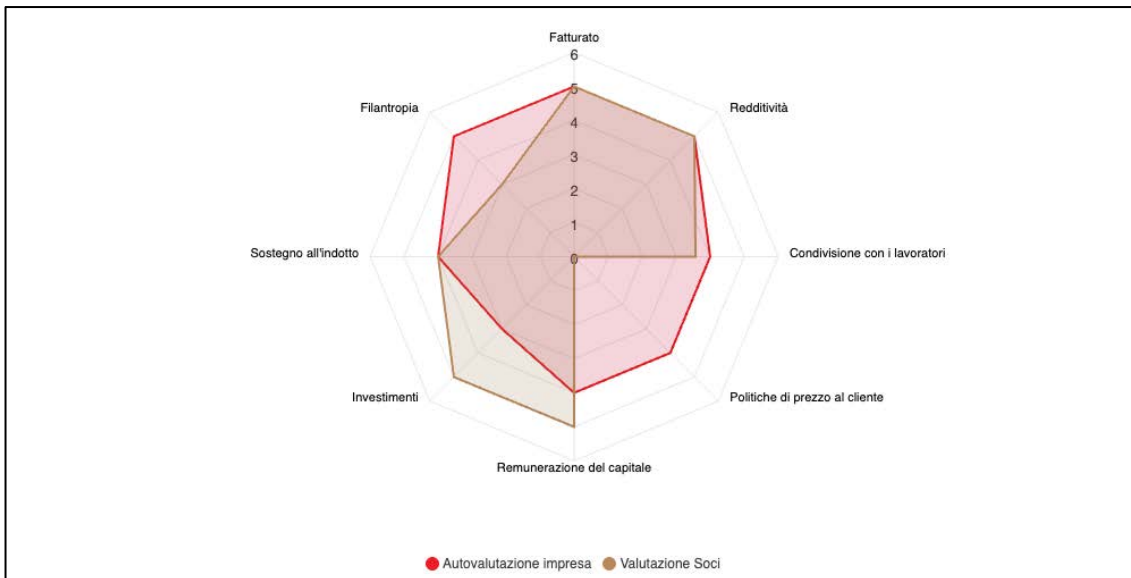


Coerenza ruolo-persona	5	4.86	Diversità, Equità e Inclusione Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Sviluppo professionale e formazione	5	5	Disuguaglianze economiche e sociali Progresso della società e innovazione Educazione, informazione e cultura Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Chiarezza organizzativa	3	4.43	Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Relazioni e collaborazione	5	4.86	Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Riconoscimento	4	4.17	Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Valorizzazione delle differenze e Inclusione	3	4.67	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori

È possibile notare come le valutazioni dei collaboratori siano in linea, se non superiori alla autovalutazione dell'azienda, a parte la significativa eccezione della remunerazione.

- - -

La creazione di valore economico



La Creazione di valore economico

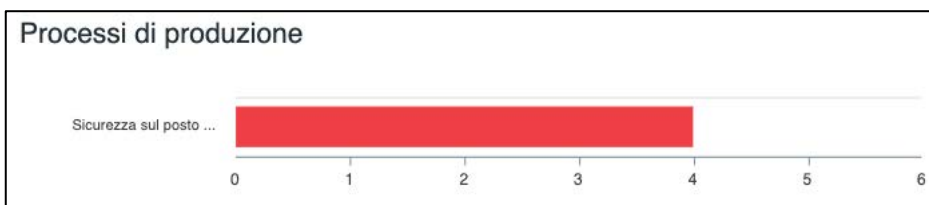
Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione stakeholder	Impatti generati
Fatturato	5	5	Sviluppo economico
Redditività	5	5	Sviluppo economico
Condivisione con i lavoratori	4	3.57	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Diversità, Equità e Inclusione Comunità Locali
Politiche di prezzo al cliente	4	N/A	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico
Remunerazione del capitale	4	5	Sviluppo economico
Investimenti	3	5	Progresso della società e innovazione Sviluppo economico
Sostegno all'indotto	4	4	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico Comunità Locali
Filantropia	5	3	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico Comunità Locali

- - -

Sostenibilità

In questa sezione vengono visualizzati gli esiti di dettaglio del questionario rispetto alla gestione sostenibile delle proprie Operations.

Nei grafici, vengono rappresentati i risultati delle valutazioni sia relative ai processi di produzione aziendali che alla gestione della filiera. E' riportato solo il punto di vista dell'impresa poiché si ritiene che gli stakeholder non dispongano di sufficienti informazioni per valutare questi aspetti, e dunque non viene chiesta loro di esprimersi.

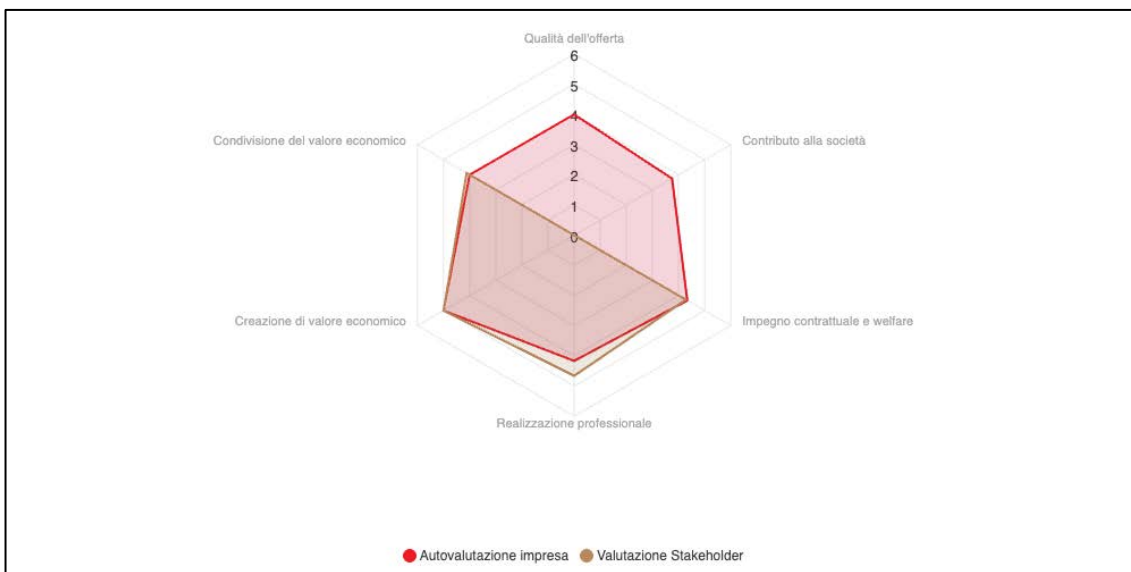


Sostenibilità delle Operations

Elemento di valutazione	Autovalutazione	Impatti generati
Sicurezza sul posto di lavoro	4	Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Diritti Umani Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Diritti umani e del lavoro nella filiera	N/A	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Diritti Umani Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Comunità Locali
Filiera sostenibile	N/A	Salute e sicurezza dei lavoratori Diritti Umani Cambiamento climatico Inquinamento Acque e risorse marine Biodiversità ed ecosistemi Circolarità e uso delle risorse Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Comunità Locali

Sintesi della creazione di valore

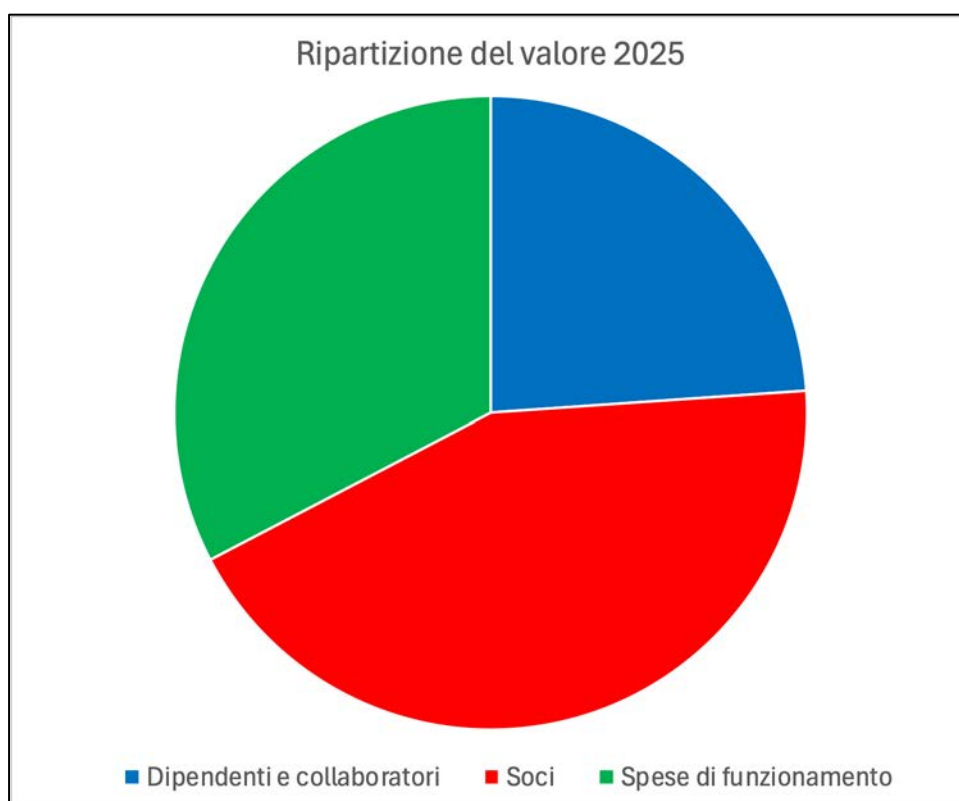
Il grafico seguente intende offrire uno sguardo di sintesi della creazione di valore attraverso i principali pilastri dell'attività di impresa: il Prodotto, il Lavoro e il Valore economico. Sono rappresentate le prime due dimensioni di ciascun pilastro (elementi che creano valore e elementi che qualificano una "buona" creazione di valore). La valutazione di sintesi per ciascuna dimensione (linea rossa per l'impresa, linea marrone per lo stakeholder di riferimento) corrisponde alla media delle valutazioni assegnate ai singoli elementi che compongono quella dimensione.



Dal punto di vista della creazione del valore e della sua condivisione, si dà atto che il risultato dell'attività di impresa del 2025 è stato così ripartito:

	2025	2024
Dipendenti e collaboratori	23,90%	33,18%
Spese di funzionamento	32,66%	33,35%
Soci	43,44%	33,47%

Qui di seguito la rappresentazione grafica:



Rispetto all'anno 2024 è diminuita la quota di dipendenti e collaboratori a favore di quella dei soci.

Tale risultato deriva dalla cessazione di un rapporto di lavoro subordinato.

Nel corso del 2025 è stata deliberato, e successivamente attuato, un aumento del capitale della società destinato a favore dei collaboratori che lavorano con Recognita da più tempo.

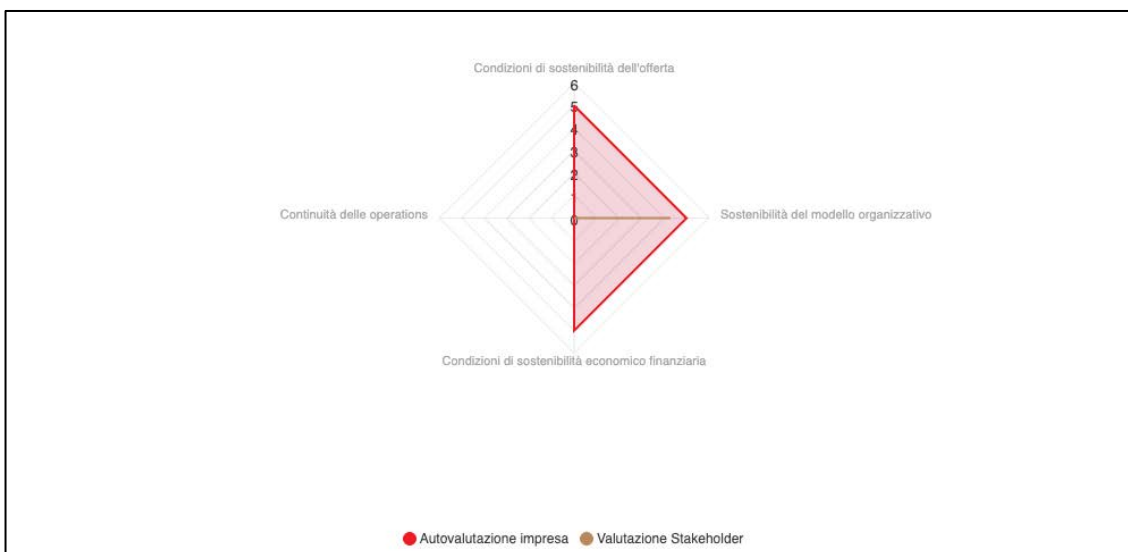


La continuità nel tempo della Creazione di valore

Questo grafico intende restituire uno sguardo d'insieme rispetto ad un elemento caratterizzante dell'osservazione del modello della Buona Impresa, ovvero la capacità di continuare a generare valore per la società nel lungo periodo.

Sono rappresentate le "terze dimensioni" relative a Prodotto, Lavoro e Valore economico (rispettivamente: continuità dell'offerta, continuità organizzativa, continuità economica). In particolare: per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla fidelizzazione di clienti, lavoratori e soci; la valutazione degli stakeholder invece è la media delle risposte date alle domande rispetto all'intenzione di consigliare ad altri l'impresa (consigli per gli acquisti, da parte dei clienti; consigli come datore di lavoro, per i lavoratori; consigli di investimento, per i soci).

L'ultimo vertice, infine, rappresenta la valutazione di sintesi rispetto alla sostenibilità delle operations, interpretata come un fattore determinante per garantire il successo nel tempo dell'attività di impresa. Anche in questo caso: per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla solidità della relazione con fornitori e partner commerciali; non è invece previsto in questo punto il riscontro degli stakeholder.



Al fine di misurare la continuità della creazione del valore, è stata inoltre esaminata la percentuale di fidelizzazione dei clienti a Recognita.

Nel corso del 2025 erano in scadenza per compiuto mandato 26 incarichi: ne sono stati rinnovati 16 con una percentuale del 61,5%.

Va segnalato tuttavia che delle 26 società revisionate con incarico in scadenza, 5 di esse hanno avuto situazioni contingenti incompatibili con il rinnovo (cambio di controllo, apertura di procedura, mancata approvazione bilancio).

Conseguentemente l'effettiva percentuale di rinnovo si assesta al 76,2%.

Tale risultato si ritiene coerente con l'autovalutazione e la survey.



* * *

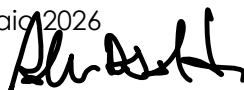
5. DESCRIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI

Tenendo conto dei risultati della survey e acquisiti i suggerimenti pervenuti dai collaboratori, nel 2026 la Società si propone di pianificare maggiori momenti di confronto, a titolo di esempio:

- migliorare la condivisione del valore con i collaboratori;
- sensibilizzare i clienti sui temi legati alla sostenibilità;
- interventi a favore del territorio.

Novara, 25 febbraio 2026

Roberto Drisaldi



Responsabile dell'Impatto di Recognita S.p.A. Società Benefit

