

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION POLICY

Finnovation Srl

Maggio 2026



PREMESSA

1.1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Finnovation Srl (di seguito denominata “Finnovation” o “Società”) è una Società di consulenza specializzata nella finanza agevolata e nella consulenza in ambito ESG.

1.2 OBIETTIVO DELLA POLITICA DI INCLUSIONE

Finnovation Srl è da sempre determinata al rispetto delle Pari opportunità nell’ambiente di lavoro, impegno già esplicitato nel Codice Etico. La presente Policy si applica a tutte le attività di Finnovation, compresi i rapporti con soggetti terzi.

Per la Società le persone rappresentano un patrimonio prezioso di diversità, la cui valorizzazione è al contempo un vantaggio competitivo e un’occasione di crescita per l’azienda stessa.

L’obiettivo della politica di inclusione è quello di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da pluralità, rispettoso e armonioso, che sappia generare valore dal confronto tra persone con caratteristiche e opinioni differenti. Per questa ragione Finnovation si impegna attivamente nella promozione di valori di Diversità, Equità ed Inclusione (DE&I).

Tale obiettivo:

- a. È un dovere etico verso tutti i collaboratori dell’azienda e verso ogni stakeholder;
- b. È una priorità di business e di sostenibilità in quanto riconosce che l’integrazione di idee e approcci differenti e la valorizzazione delle competenze siano una condizione necessaria per creare processi decisionali più efficaci e più consapevoli dei rischi;
- c. Valorizza la brand reputation aziendale favorendo la retention e la motivazione delle persone nonché l’attrattività sul mercato del lavoro verso i migliori talenti.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

I Principi DE&I si applicano a tutto il personale della Società nell’espressione delle proprie attività con stakeholder interni ed esterni e alle persone che compongono gli Organi societari di amministrazione e controllo.

Le persone che collaborano con Finnovation, ma non hanno un rapporto di lavoro dipendente (es.: agenti/consulenti finanziari non dipendenti, fornitori e sub-fornitori) si impegnano al rispetto dei valori e principi qui espressi prendendo conoscenza di una apposita informativa a loro dedicata.

1.4 PRINCIPI IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I)

I Principi cardine alla base della Politica di Inclusione di Finnovation sono:

- a. Il rispetto di tutte le persone nell’espressione delle loro identità e diversità;
- b. La valorizzazione dei talenti di ciascuna persona;
- c. La meritocrazia;
- d. Le pari opportunità

In coerenza con questi Principi, Finnovation si impegna a:

- a. Creare un ambiente che favorisca l’arricchimento reciproco di valori, il rispetto, l’ascolto e l’apertura verso le altre persone e le altre culture;

- b. Instaurare un clima aziendale basato sulla fiducia, in modo da dare voce a tutte le persone permettendo loro di manifestare la propria autenticità senza il timore di essere giudicate, derise, penalizzate;
- c. Riconoscere e valorizzare le competenze, i meriti e i talenti di ciascuna persona assicurando che le decisioni gestionali vengano guidate da trasparenza e dai principi della meritocrazia e delle pari opportunità;
- d. Utilizzare e promuovere un linguaggio, uno stile di comunicazione e modalità di organizzazione del lavoro che siano rispettosi e inclusivi nei confronti di tutte le persone;
- e. Promuovere l'accessibilità dei luoghi fisici, delle comunicazioni, delle informazioni aziendali e delle attività formative anche attraverso la disponibilità di attrezzature/applicativi per permettere ciascuna persona di esprimere al meglio il proprio contributo, considerando eventuali condizioni di disabilità e garantendo nei diversi contesti un approccio responsabile improntato al miglioramento continuo;
- f. Contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche, aspetto fisico o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del pensiero;
- g. Contrastare ogni forma di molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata;
- h. Intensificare il dialogo con stakeholder che portano istanze specifiche e proposte di miglioramento, in un'ottica di apertura e di scambio costruttivo, anche attraverso la progettazione e l'avvio di azioni condivise;
- i. Diffondere il valore dell'inclusione all'interno della Società, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione.
- j. Sia garantita parità di retribuzione per lavoro di pari valore, ad esempio tra i generi, a pari condizioni meritocratiche, e siano individuati e progressivamente colmati, se riscontrati, eventuali divari;
- k. Sia curata la motivazione delle persone tramite dialogo, partecipazione, servizi ed iniziative a supporto del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita privata e professionale, anche attraverso, ad esempio, opzioni di flessibilità nelle modalità di lavoro, la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari, l'adozione di programmi di sostegno alla salute, il supporto alla genitorialità.

1.5 IMPEGNI IN MATERIA INCLUSIONE

Finnovation richiede:

- a. L'adozione di comportamenti, linguaggi e modalità di organizzazione del lavoro coerenti con quanto stabilito dal presente documento al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, improntato al reciproco rispetto e al riconoscimento dell'identità e del valore di ogni persona. Tale principio si applica anche in occasione di eventi sociali, viaggi di lavoro, training e momenti che avvengono fuori dai consueti luoghi di lavoro ma che si riferiscono ad attività correlate all'ambito professionale.
- b. L'adozione di suddetti comportamenti anche alle persone che ricoprono ruoli di responsabilità. In particolare, essi dovranno:



- Valutare e premiare le persone del team esclusivamente in base alle competenze e al merito;
- Offrire opportunità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale e senza nessuna discriminazione;
- Adottare tutte le modalità di svolgimento delle attività lavorativa per consentire il raggiungimento dei risultati, garantendo flessibilità e il diritto alla disconnessione ai collaboratori aziendali.

Finnovation si impegna a:

- a. Assicurare equità di genere nei processi HR (Human Resource) e nella gestione delle persone attraverso un dialogo costante con ciascuna struttura nel rispetto e nella piena valorizzazione dei quattro principi cardine alla base della Politica di Inclusione.
- b. Perseguire una politica di remunerazione basata sulla parità di retribuzione tra il personale per lo svolgimento dello stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

1.6 GOVERNANCE IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUITY E INCLUSION (DE&I)

Finnovation si è dotata di una figura che ricopre il ruolo di Diversity, Equity & Inclusion Manager, che: individua gli obiettivi e la strategia per il loro raggiungimento definendo, di volta in volta, le diverse modalità attuative, relazionando il Consiglio di Amministrazione.

1.7 SEGNALAZIONI

Finnovation incoraggia i Destinatari del presente documento a segnalare in buona fede, anche in forma anonima, qualsiasi comportamento commissivo o omissivo, da chiunque posto in essere nella Società, nei rapporti con la stessa o per suo conto, che costituisca o possa costituire una violazione, o induzione a violazione dei principi contenuti nella presente Policy. In caso di violazione della presente Policy Finnovation adotterà le misure adeguate in base alla gravità del caso, ivi comprese azioni correttive e/o sanzioni disciplinari, in conformità con il sistema contrattuale e disciplinare, legale e normativo applicabile.

Al fine di segnalare comportamenti inadeguati Finnovation prevede i seguenti canali:

- a. Invio di una mail alla casella di posta elettronica info@finnovationsrl.it
- b. Inoltro a mezzo posta all'indirizzo: Finnovation Srl – Via Triumplina, 154 – 25123 – Brescia (BS)

Finnovation garantisce chi effettua segnalazioni da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.