

Nel 1995 nasce a Correggio (Reggio Emilia) Warrant Consulting, per volontà del fondatore e attuale Amministratore Delegato di Warrant Hub, Fiorenzo Bellelli (già Presidente di Warrant Group fino a novembre 2017).

Warrant Hub intende agevolare la crescita industriale del nostro Paese favorendo e supportando i processi di innovazione e sviluppo delle imprese di ogni settore, individuando opportunità di finanza, in particolare agevolata, e fornendo consulenza, nonché servizi formativi specifici per ogni esigenza.

Warrant Hub pone il cliente al centro in ogni attività, verifica le sue esigenze e coinvolge i migliori professionisti per soddisfarle con serietà e competenza; è da sempre alla ricerca di soluzioni differenziate per lo sviluppo delle imprese e con questo obiettivo ha instaurato e mantenuto nel tempo solide relazioni con Partner d'eccellenza.

Warrant Hub, è altresì cosciente che per offrire servizi d'eccellenza è necessario in primis tutelare e valorizzare le Persone creando un ambiente di lavoro in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle Persone nonché la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della Società stessa stimolando, in tal modo, la creazione non solo di team più collaborativi e performanti a livello di business ma anche a livello sociale.

Pertanto, la presente politica vuole definire anche i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

A tale scopo, la Direzione di Warrant Hub si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale-
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente;
- a promuovere percorsi di formazione e sviluppo personale femminile assicurando uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti in contrasto con stereotipi sessisti;
- a garantire una governance volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente ed aperto all'ascolto di tutto il Personale che rispetti ed enfatizzi la cultura della diversità e dell'inclusività;
- a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento,
- a prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori ed occupazioni con equivalente valore socioeconomico.