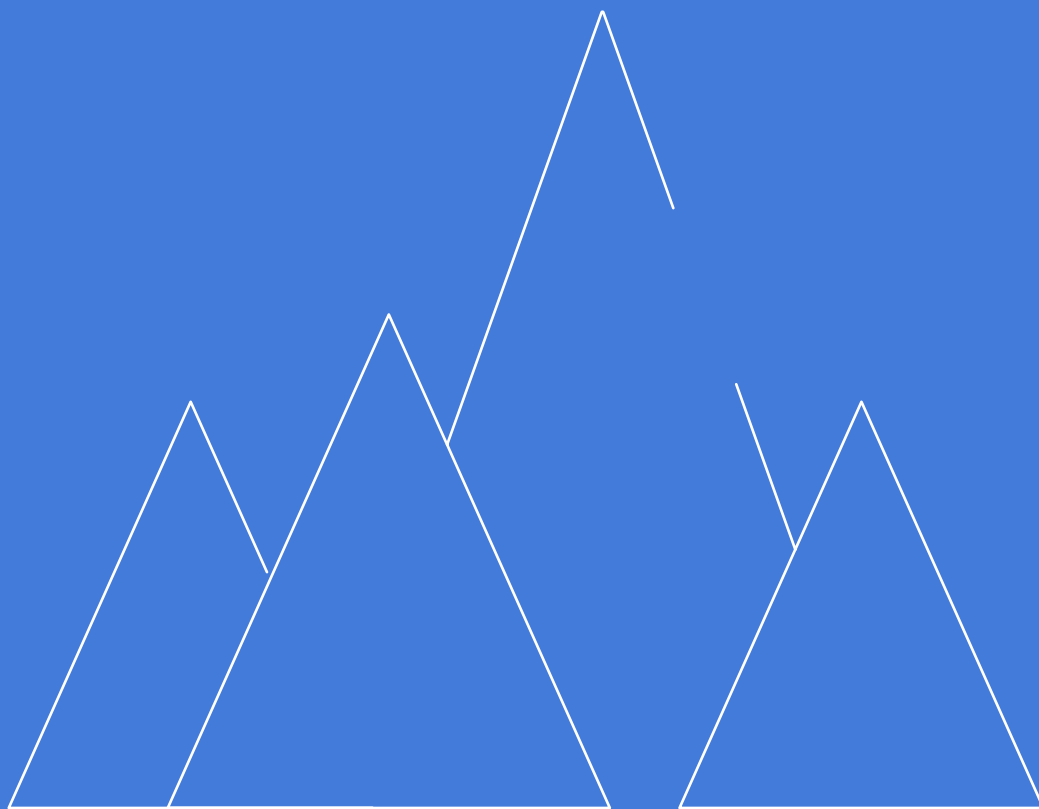


HOWWAY

Relazione di
Sostenibilità
2025



Lettera agli stakeholder	04
Highlights Howay 2025	06
La nostra identità	08
La nascita e l'evoluzione di Howay	09
Mission e Vision	13
Road to 2030 & manifesto	13
Qualità e miglioramento continuo	14
I valori	14
Il modello di business	15
Mornin'cup: innovazione nella formazione continua, accessibile e sostenibile	16
Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder	18
Verso un approccio sostenibile ESRS2	19
La relazione di sostenibilità	20
Ambito e perimetro di rendicontazione	21
Utilizzo di stime	21
La nostra governance - G1	22
La condotta aziendale	23
Il nostro impegno per l'ambiente - E1	24
I consumi energetici	25
Scope 1,2,3 ed emissioni totali di GHG	26
Azioni di mitigazione e impegno futuro	29
La formazione come leva per la sostenibilità	30
Percorsi sulla sostenibilità ed economia circolare: il pantonario della sostenibilità	31

Il nostro impegno sociale - S1	33
Politiche aziendali e tutela degli stakeholder	35
Coinvolgimento degli stakeholder e canali di segnalazione	36
I nostri numeri	36
La diversità in azienda	38
Contrattazione collettiva, protezione e dialogo sociale	39
Salari adeguati e metriche sulla retribuzione	39
Gender Pay Gap e disuguaglianza salariale	40
Persone con disabilità	41
Formazione interna e sviluppo delle competenze	44
Crescita individuale e formazione continua	46
Salute e sicurezza	48
Work-life balance	50
Welfare	51
Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani	52
La gestione responsabile della catena del valore, dei consumatori e degli utenti finali - S2, S4	53
Selezione e gestione dei fornitori della formazione	54
La mostra Un passo in più	55
Qualità, monitoraggio e tutela dei destinatari dei servizi	58
Clienti e consumatori finali della formazione	58
L'offerta formativa di Howay	60
Riconoscimenti ed iniziative	61
ESRS Disclosure Requirements Index	66

Lettera agli stakeholder

**Cara
lettrice,
caro
lettore.**

BRESCIA
GIUGNO 2026



Mara Prandi

Amministratrice
Delegata Howay

In un contesto in cui il lavoro evolve con una velocità senza precedenti, le competenze rappresentano oggi il vero motore di crescita per le persone, le organizzazioni e i territori.

La formazione non è più solo uno strumento di aggiornamento, ma un fattore abilitante per costruire percorsi professionali sostenibili, inclusivi e capaci di rispondere alle trasformazioni in atto.

In questo scenario, Howay si pone come un punto di riferimento per lo sviluppo delle competenze, accompagnando individui e aziende in un percorso di crescita continua. Il nostro impegno si traduce nella progettazione di esperienze formative concrete, accessibili e orientate al futuro del lavoro, in grado di generare valore reale e duraturo.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo consolidato il nostro ruolo all'interno del W Group, contribuendo attivamente alla diffusione di una cultura della formazione come leva strategica per l'occupabilità e la competitività. Attraverso i nostri percorsi, abbiamo supportato persone in fase di ingresso o reinserimento nel mondo del lavoro, affiancato aziende nello sviluppo delle competenze interne e promosso modelli di leadership più consapevoli e responsabili.

Particolare attenzione è stata dedicata all'accessibilità della formazione, grazie anche all'utilizzo di strumenti di finanziamento che permettono di estendere le opportunità a un numero sempre più ampio di beneficiari. Allo stesso tempo, abbiamo continuato a investire in contenuti innovativi, con un focus crescente sulle competenze digitali, sull'intelligenza artificiale e sullo sviluppo delle soft skill, elementi ormai imprescindibili per affrontare le sfide del presente.

Crediamo che la sostenibilità passi anche – e soprattutto – dalla capacità di generare opportunità di crescita per le persone. Per questo motivo, il nostro approccio integra dimensioni economiche, sociali e culturali, con l'obiettivo di contribuire a un mercato del lavoro più equo, dinamico e orientato al futuro.

Guardiamo ai prossimi anni con la consapevolezza che il ruolo della formazione sarà sempre più centrale. La nostra responsabilità sarà quella di continuare a evolvere, ascoltare i bisogni delle persone e delle imprese e progettare soluzioni capaci di creare impatto.

Con questa relazione vogliamo condividere il percorso intrapreso, i risultati raggiunti e gli impegni che ci guideranno nel futuro.

Highlights

Howay 2025

PERSONE
FORMATE

17.898

ORE
EROGATE

109.414

CLIENTI
GESTITI

325

+3ML

DI FINANZIAMENTI
OTTENUTI PER I
NOSTRI CLIENTI

CORSI
EROGATI

3.080

TASSO DI
APPREZZAMENTO DI
CORSI E DOCENTI

4.9/5

DONNE AL TOP
MANAGEMENT

100%

+4ML

DI FATTURATO
IN FORMAZIONE
AZIENDALE

+11ML

MASSIMALE GESTITO
FORMA.TEMP

01

La nostra identità

Howay è una società specializzata nella formazione e nella consulenza HR che pone le persone al centro del proprio modello di sviluppo. La sua attività si fonda sulla convinzione che la crescita sostenibile delle organizzazioni passi, prima di tutto, dalla valorizzazione del potenziale umano.

Parte di W Group, Howay **accompagna individui e imprese in percorsi di evoluzione professionale e organizzativa**, utilizzando la formazione come leva strategica per affrontare le trasformazioni del mondo del lavoro. L'azienda si distingue per un **approccio innovativo e personalizzato**, basato sull'ascolto dei bisogni e sulla progettazione di soluzioni su misura, capaci di generare valore nel tempo. In questo contesto, Howay opera in modo trasversale a servizio di tutte le società del Gruppo, condividendo la stessa rete commerciale e collaborando attivamente con le diverse realtà, al fine di garantire coerenza, integrazione e valorizzazione delle competenze all'interno dell'intera organizzazione.

L'identità di Howay è radicata nella **centralità delle persone**: attraverso percorsi di upskilling e reskilling,



l'azienda promuove lo **sviluppo delle competenze**, il **benessere organizzativo** e la **crescita dei talenti**, contribuendo alla creazione di ambienti di lavoro più inclusivi, efficaci e orientati al futuro.

La nascita e l'evoluzione di Howay

Howay nasce come evoluzione di un percorso avviato all'interno di MAW, dove inizialmente la formazione era gestita come una divisione interna, principalmente focalizzata sulla gestione dei fondi interprofessionali e dei percorsi finanziati.

Già a partire dal 2017 emerge la volontà di **dare alla formazione un ruolo più centrale** e strategico, superando la logica puramente amministrativa legata ai finanziamenti. L'obiettivo diventa quello di costruire una vera e propria società di formazione, capace non solo di gestire fondi, ma di progettare e realizzare contenuti formativi ad alto valore.

Nel 2018 prende così forma Formaw (ribattezzata Howay ufficialmente nel 2022 il cui rebranding ha avuto inizio nel 2021), costituita con l'intento di diventare un ente di formazione autonomo. Fin dalle prime fasi, la società si concentra sulla **gestione dei percorsi finanziati Forma. Temp.**, ampliando progressivamente l'offerta e iniziando a strutturare i **primi programmi formativi**.

Il 2019 rappresenta il primo anno di piena operatività, caratterizzato da una forte crescita e dal raggiungimento – e superamento – degli obiettivi prefissati. In questa fase vengono sviluppati percorsi innovativi anche in ambito tecnico e specialistico, segnando un primo passo verso un modello formativo più evoluto.

In foto: Mattia, Fabio, Mariagiulia, Jessica, Gaia, Chiara, Alessandro, Alessia.



L'evoluzione del modello: dalla gestione dei fondi alla creazione di valore

Con il tempo emerge con chiarezza un'esigenza: andare oltre la gestione dei finanziamenti e intervenire direttamente sullo sviluppo delle competenze. Howay inizia così a costruire un modello più completo, che integra:

01 PROGETTAZIONE FORMATIVA

02 EROGAZIONE DEI CONTENUTI

03 CONSULENZA ALLE AZIENDE

04 SVILUPPO DEI PERCORSI MANAGERIALI E ORGANIZZATIVI

L'obiettivo diventa entrare "nel cuore" delle organizzazioni, supportandole non solo nella formazione, ma nella definizione di cultura, competenze e modelli di sviluppo.

La resilienza durante la pandemia

Il 2020 segna un momento di svolta. La sospensione delle attività in presenza impone un cambiamento radicale, ma **l'organizzazione reagisce** con grande rapidità.

In poche settimane, i percorsi formativi vengono convertiti in modalità digitale, introducendo webinar e nuovi format di erogazione. Questa fase, pur complessa, rappresenta un'importante occasione di apprendimento:

- vengono sperimentati nuovi modelli di formazione
- si amplia l'offerta con corsi pensati per rispondere alle esigenze emergenti
- si supera il limite culturale legato alla formazione a distanza

*La **capacità di adattamento** dimostrata in questo periodo diventa uno degli elementi distintivi dell'identità di Howay.*

La crescita e l'integrazione nel gruppo W Group

Negli anni successivi, la società consolida il proprio ruolo all'interno del nuovo Gruppo, W- Group nato nel 2021 con l'obiettivo di interpretare al meglio le tendenze in un mondo del lavoro, anche a seguito all'integrazione di InJob e della gestione delle attività formative per entrambe le agenzie per il lavoro.

Questa evoluzione porta alla necessità di ridefinire identità e posizionamento. Tra il 2021 e il 2022 nasce così

Howay, con l'**obiettivo di rappresentare una nuova fase:** più integrata, più strutturata e orientata alla creazione di valore condiviso.

Il cambio di nome non è solo formale, ma riflette **la volontà di unire esperienze diverse e costruire un modello unico, capace di valorizzare competenze e visioni complementari.**

Un modello in continua evoluzione

Negli ultimi anni Howay ha ulteriormente ampliato il proprio raggio d'azione, sviluppando:

→ Academy dedicate ai clienti

→ Attività di assessment e mappatura delle competenze

→ Percorsi di formazione su misura

→ Progetti di consulenza organizzativa

Parallelamente, si rafforza la collaborazione interna tra le diverse divisioni, con l'obiettivo di offrire un servizio sempre più integrato.

La crescita dell'attività ha portato anche a un'**evoluzione organizzativa**, con un progressivo **ampliamento del team** e una maggiore specializzazione dei ruoli.

Le persone al centro

Uno degli elementi che emerge con maggiore forza nella storia di Howay è **il ruolo delle persone**. La crescita dell'organizzazione è stata accompagnata da:

- forte senso di appartenenza
- collaborazione trasversale

- capacità di affrontare momenti complessi con spirito costruttivo

In particolare, la capacità di reagire rapidamente ai cambiamenti e di lavorare in modo coeso rappresenta uno dei principali fattori di successo.

In foto: Jessica, Fabio, Gaia.



Oggi e il futuro

Oggi Howay rappresenta una realtà consolidata nel panorama della formazione, con una capacità sempre più ampia di progettare e gestire percorsi complessi. L'obiettivo per il futuro è continuare a crescere, rafforzando:

- l'integrazione tra formazione e consulenza
- la collaborazione con le aziende

In foto: Jessica, Chiara.

- lo sviluppo di competenze strategiche per il mercato del lavoro

con una visione chiara: **contribuire alla costruzione di un sistema formativo capace di generare valore reale per le persone e per le organizzazioni.**



Road to 2030 & manifesto

Guardando al futuro, Howay sceglie di continuare a crescere senza perdere ciò che l'ha resa riconoscibile: la capacità di mettere in discussione schemi consolidati, di cercare strade nuove e di interpretare la formazione non come un adempimento, ma come uno spazio di trasformazione.

Dissentiamo dall'idea che la formazione sia solo un obbligo da assolvere.

Dissentiamo da percorsi standardizzati, uguali per tutti.

Dissentiamo da un mercato del lavoro che rincorre le competenze solo quando mancano.

Dissentiamo da una crescita che non tenga conto delle persone, dei loro talenti e della loro possibilità di evolvere.

Per Howay, formare significa generare consapevolezza, costruire opportunità e contribuire a un mondo del lavoro migliore di come lo abbiamo trovato.

La nostra **Road to 2030** nasce da questa visione: rafforzare il ruolo di Howay come partner strategico per persone e organizzazioni, integrando sempre di più formazione, consulenza, assessment e sviluppo delle competenze.

Vogliamo accompagnare aziende e lavoratori in **percorsi capaci di ridurre il divario tra ciò che il mercato richiede e ciò che le persone possono diventare**, costruendo esperienze formative più accessibili, concrete e orientate al futuro.

Il nostro impegno è **continuare a dissentire, con responsabilità e visione**, ogni volta che sarà necessario cambiare prospettiva per creare valore.

Disobbediamo e dissentiamo. Cambiamo le regole. Pieghiamo il sistema perché vogliamo un mondo (del lavoro) migliore di come lo abbiamo trovato.

MISSION

“Guidare il cambiamento attraverso la formazione.”

Howay guida il cambiamento attraverso la formazione, fornendo **strumenti concreti** per la crescita professionale e personale. Il suo impegno è orientato alla creazione di valore condiviso: per le persone, che sviluppano competenze e consapevolezza, e per le imprese, che rafforzano competitività, resilienza e sostenibilità nel lungo periodo.

VISION

“Un nuovo modo di vivere il lavoro.”

Howay immagina un mondo del lavoro più umano, inclusivo e sostenibile, in cui le organizzazioni siano **attori attivi di benessere e progresso sociale**. L'azienda opera per superare i modelli tradizionali e promuovere una cultura aziendale capace di integrare innovazione, responsabilità sociale e attenzione agli impatti ambientali.

ISO 9001

Qualità e miglioramento continuo

L'impegno di Howay verso l'eccellenza si concretizza nell'adozione di un sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma ISO 9001:2015. Questo approccio garantisce qualità, **affidabilità** e un **processo di miglioramento continuo** dei servizi offerti, fondato sulla misurazione dei risultati e sull'ascolto costante degli stakeholder.

I valori

I valori di Howay rappresentano i principi che orientano le scelte strategiche e operative dell'azienda, guidando il modo di lavorare e di costruire relazioni basate su fiducia, responsabilità e collaborazione.

In un contesto caratterizzato da cambiamento e innovazione continua, Howay promuove un modello di sviluppo che mette le persone al centro come elemento chiave per la creazione di valore nel lungo periodo.

L'azienda opera nel rispetto dei principi di **equità, inclusione e pari opportunità**, favorendo ambienti di lavoro e percorsi formativi aperti, rispettosi delle diversità

e orientati allo sviluppo del potenziale individuale. Howay incoraggia una cultura basata sul **rispetto reciproco**, sulla **valorizzazione delle competenze** e sulla **partecipazione responsabile**, contrastando ogni forma di comportamento discriminatorio o non etico.

Questi valori si traducono in un impegno costante a operare con **correttezza, trasparenza e attenzione all'impatto delle proprie attività**, promuovendo relazioni responsabili con tutti gli stakeholder e contribuendo a uno sviluppo sostenibile delle persone, delle organizzazioni e del contesto sociale in cui l'azienda opera.

→ Equità

→ Inclusione

→ Pari Opportunità



Il modello di business

Howay opera nel settore della formazione aziendale con l'obiettivo di supportare **lo sviluppo delle persone e accompagnare le imprese nei loro processi di trasformazione organizzativa e culturale**. In coerenza con la propria mission, l'azienda risponde a due esigenze chiave del mercato del lavoro: **da un lato contribuire alla creazione, qualificazione e riqualificazione di figure professionali difficilmente reperibili; dall'altro valorizzare e sviluppare le competenze dei lavoratori già inseriti nelle organizzazioni**, migliorandone produttività, motivazione, benessere e capacità di adattamento ai cambiamenti.

Il modello di business di Howay si fonda su un approccio integrato alla formazione, articolato in tre principali linee di attività:

- **formazione a pagamento**, aziendale e interaziendale;
- **formazione finanziata**, attraverso fondi interprofessionali e fondi pubblici;
- **percorsi legati a Forma.Temp**, dedicati in particolare ai lavoratori in somministrazione e ai candidati in fase di inserimento o reinserimento lavorativo.

Queste linee consentono all'azienda di rispondere in modo flessibile e personalizzato alle esigenze di imprese, lavoratori e corsisti, garantendo accessibilità, qualità dei contenuti, personalizzazione e coerenza con i fabbisogni del mercato del lavoro.

Dal punto di vista operativo, Howay sviluppa i propri interventi attraverso un processo strutturato, che parte dall'**analisi dei fabbisogni formativi e organizzativi** delle aziende clienti, prosegue con **la progettazione** di soluzioni su misura, **l'erogazione** dei corsi in presenza, webinar o modalità blended, e si conclude con **il monitoraggio, la**



valutazione dei risultati e la rendicontazione delle attività formative.

Questo modello consente di misurare l'efficacia degli interventi, supportare il miglioramento continuo e generare valore nel tempo per tutti gli stakeholder coinvolti.

In particolare, Howay affianca le imprese nella gestione della formazione finanziata e nell'**accesso ai fondi interprofessionali**, oltre a operare nell'ambito di Forma.Temp per la qualificazione e il supporto dei lavoratori in somministrazione. Questo approccio integrato consente all'azienda di **contribuire concretamente alla crescita delle organizzazioni clienti e allo sviluppo sostenibile delle competenze** nel mercato del lavoro.

Questo modello consente di misurare l'efficacia degli interventi e di generare valore nel tempo per tutti gli stakeholder coinvolti.

Accanto a queste attività, il core business Howay si articola in un'offerta integrata di servizi dedicati allo sviluppo delle competenze e al supporto delle organizzazioni:

→ **Formazione professionale e continua:**

attività di qualificazione, riqualificazione, specializzazione e aggiornamento dei lavoratori, anche attraverso sistemi di accreditamento regionali. I corsi finanziati dal fondo Forma.Temp sono interamente gratuiti per i candidati.

→ **Formazione aziendale personalizzata:**

progettazione ed erogazione di percorsi formativi tailor-made, costruiti sulle esigenze specifiche delle imprese clienti.

→ **Supporto alla formazione finanziata:**

affiancamento alle aziende nell'accesso ai fondi interprofessionali per la formazione di dipendenti e dirigenti.

→ **Formazione digitale:**

erogazione di corsi in modalità webinar o tramite piattaforme di e-learning, per favorire flessibilità e accessibilità.

→ **Consulenza HR:**

servizi di supporto strategico per la gestione e lo sviluppo del capitale umano.

Mornin'cup: innovazione nella formazione continua, accessibile e sostenibile

Nel corso del 2025, Howay ha avviato lo sviluppo di *Mornin'cup*, una **piattaforma** proprietaria di microlearning progettata per rispondere in modo concreto a una delle principali criticità del contesto lavorativo contemporaneo: la difficoltà di conciliare formazione continua e tempi operativi.

In un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti e crescente necessità di aggiornamento delle competenze, l'accesso alla formazione risulta spesso limitato da vincoli di tempo, organizzazione e modalità di fruizione. *Mornin'cup* nasce con l'obiettivo di superare queste barriere, proponendo un **modello di apprendimento basato su contenuti brevi**, strutturati in pillole fruibili in pochi minuti e **integrabili nella quotidianità professionale**.

Questo approccio consente di **promuovere una cultura della formazione continua**, trasformando l'apprendimento da attività occasionale a pratica diffusa e costante. La flessibilità della piattaforma favorisce inoltre una maggiore inclusività, permettendo a un pubblico ampio ed eterogeneo — indipendentemente dal ruolo, dal settore o dal livello di seniority — di accedere a percorsi di crescita professionale.

Dal punto di vista ambientale, il modello digitale e asincrono contribuisce alla riduzione degli spostamenti legati alla formazione tradizionale in presenza, con un

conseguente impatto positivo in termini di emissioni e consumo di risorse. Parallelamente, la struttura modulare dei contenuti consente di ottimizzare tempi e modalità di fruizione, riducendo sprechi e inefficienze tipiche dei modelli formativi più rigidi.

Sul piano sociale, *Mornin'cup* introduce un elemento di innovazione anche nel rapporto con i docenti e i creatori di contenuti. A differenza delle piattaforme basate su logiche di performance o visibilità, il modello sviluppato da Howay prevede una remunerazione diretta per i contenuti approvati, riconoscendo il valore della competenza e della qualità indipendentemente dalle dinamiche algoritmiche. Questo approccio contribuisce a costruire un ecosistema più equo e sostenibile per i professionisti della formazione.

Il progetto si inserisce all'interno della strategia di Howay orientata allo sviluppo delle competenze e alla diffusione di una cultura organizzativa basata sulla crescita continua. In questa prospettiva, *Mornin'cup* non rappresenta solo una piattaforma tecnologica, ma un abilitatore culturale, in grado di supportare aziende e individui nell'affrontare le trasformazioni del mercato del lavoro.

Attraverso *Mornin'cup*, Howay rafforza il proprio impegno nel promuovere modelli formativi innovativi, inclusivi e sostenibili, contribuendo attivamente allo sviluppo del capitale umano e alla creazione di valore nel lungo periodo.

mornin'cup

Un sorso alla volta,
una *skill* alla volta.



Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder

Howay riconosce gli **stakeholder** come **elementi centrali del proprio modello di sviluppo** sostenibile e integra sistematicamente le loro esigenze e aspettative nei processi decisionali, gestionali e operativi. Analizzandone il contesto, l'organizzazione ha individuato un insieme articolato di parti interessate – interne ed esterne – che contribuiscono, a vario titolo, alla creazione di valore economico e sociale. Il dialogo con **clienti, corsisti, personale, docenti e fornitori, partner commerciali, proprietà e istituzioni** è improntato a trasparenza, collaborazione e miglioramento continuo.

Particolare attenzione è rivolta agli stakeholder interni, attraverso politiche orientate alla crescita professionale, al benessere organizzativo, alla parità di genere e al bilanciamento vita-lavoro. Nei confronti del mercato e delle istituzioni, Howay opera nel rispetto dei requisiti normativi, garantendo qualità, tracciabilità e affidabilità dei servizi formativi e educativi, contribuendo allo sviluppo delle competenze e all'occupabilità delle persone

STAKEHOLDER	TIPOLOGIA DI RELAZIONE	ESIGENZE ED ASPETTATIVE	IMPEGNI DI HOWAY
Clienti (aziende)	Committenti dei servizi di formazione e consulenza HR	Qualità dei servizi, competenza, flessibilità, puntualità, rispetto delle norme, attenzione alla sostenibilità	Servizi personalizzati, elevati standard qualitativi, rispetto dei requisiti normativi, orientamento alla partnership di lungo periodo
Corsisti	Destinatari delle attività formative	Coerenza dei percorsi, sviluppo di competenze	Progettazione di corsi efficaci, aggiornamento continuo dei contenuti, supporto alla crescita professionale
Personale interno	Risorsa strategica per l'erogazione dei servizi	Crescita professionale, stabilità, equità retributiva, parità di genere, work-life balance	Politiche di sviluppo, formazione continua, tutela del benessere, valorizzazione della genitorialità e inclusione
Docenti e fornitori (aule, servizi)	Partner nella progettazione ed erogazione della formazione	Continuità del rapporto, trasparenza, puntualità dei pagamenti	Selezione qualificata, monitoraggio delle performance, correttezza contrattuale
Commerciali	Canale commerciale e di relazione con il mercato	Completezza dell'offerta, performance, rispetto delle direttive e della parità di genere	Coordinamento operativo, processi strutturati, allineamento sui valori e sugli obiettivi
Direzione	Guida strategica dell'organizzazione	Risultati economici, reputazione, utilizzo efficiente delle risorse	Definizione di obiettivi chiari, monitoraggio delle performance, continuità operativa
Proprietà	Supporto strategico e finanziario	Crescita sostenibile, rispetto della parità di genere, valorizzazione delle persone	Continuità operativa, investimento per la crescita, partecipazione attiva alla vita aziendale
Regioni e Istituzioni	Enti regolatori e finanziatori	Conformità normativa, trasparenza, tracciabilità, efficacia dei progetti	Rispetto dei requisiti, rendicontazione puntuale, dialogo costante e collaborazione

02

ESRS2

Verso un approccio sostenibile

Howay interpreta la sostenibilità come un percorso culturale, prima ancora che operativo. Per l'azienda, integrare i principi ESG significa rendere la sostenibilità parte integrante dei comportamenti e dei modelli organizzativi, accompagnando persone e imprese verso scelte più consapevoli e responsabili.

In questa prospettiva, Howay supporta le organizzazioni attraverso percorsi formativi e attività consulenziali progettate per tradurre i valori della sostenibilità in azioni concrete, misurabili e coerenti con gli obiettivi di lungo periodo.

Accanto alla dimensione organizzativa, l'azienda promuove iniziative a impatto sociale e inclusivo, contribuendo alla diffusione di una cultura fondata sul rispetto, sulla parità di opportunità e sulla partecipazione attiva.

NEWS

La relazione di sostenibilità

Nel **2025** Howay pubblica per la **prima volta** la propria **Relazione di Sostenibilità**, segnando l'avvio di un percorso volto ad una maggiore trasparenza e responsabilità. Il documento nasce con l'obiettivo di monitorare e comunicare gli impegni e gli impatti dell'azienda in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG), rappresentando una tappa iniziale di un processo evolutivo orientato allo sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

La Relazione ha una duplice finalità. Da un lato, supporta l'avvio di un sistema interno di raccolta, analisi e gestione dei dati ESG; dall'altro, offre agli stakeholder una visione chiara e accessibile dell'approccio alla sostenibilità adottato da Howay, rafforzando il dialogo e la condivisione degli obiettivi. Il documento è stato sviluppato come **esercizio volontario di rendicontazione**, volto ad accompagnare Howay e le aziende del Gruppo W Group – di cui l'azienda fa parte – in un percorso progressivo di adeguamento ai futuri obblighi normativi. In questa fase iniziale, la Relazione non è ancora pienamente conforme agli standard europei, ma rappresenta un primo passo verso l'allineamento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Il presente documento è infatti destinato, in prospettiva, a confluire nel futuro bilancio consolidato di sostenibilità di W Group, che costituirà un documento unico e integrato valido per tutte le società appartenenti al Gruppo.

Le informazioni sono presentate con un **approccio prevalentemente narrativo**, coerente con lo stadio iniziale del percorso ESG, e hanno consentito di avviare i primi processi interni di sistematizzazione e strutturazione dei dati.

Per nel contesto di una prima esperienza di rendicontazione volontaria, i contenuti della Relazione sono stati sviluppati tenendo conto degli ESRS risultati materiali a seguito dell'analisi di materialità condotta nel 2024 da W Group, cui Howay fa riferimento nell'ambito del proprio percorso ESG. I riferimenti ai principali standard applicabili sono richiamati nel corso del documento in corrispondenza delle tematiche trattate, con particolare riferimento a:

- **Informazioni generali (ESRS 2)**
- **Cambiamenti climatici (ESRS E1)**
- **Forza lavoro propria (ESRS S1)**
- **Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)**
- **Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)**
- **Condotta delle imprese (ESRS G1)**

Ambito e perimetro di rendicontazione

La struttura e i contenuti della Relazione si basano sull'analisi di materialità condotta nel 2024 da W Group, adottata anche per la rendicontazione di sostenibilità di **MAW** e a cui si rimanda per qualsiasi informazione. Questa scelta riflette, da un lato, **la volontà di garantire coerenza** e allineamento con l'approccio di Gruppo e, dall'altro, **la dimensione organizzativa di Howay**, che si colloca come una realtà di scala più contenuta all'interno del perimetro complessivo di MAW e di W Group. In tale contesto, l'utilizzo condiviso dei temi di materialità consente di assicurare proporzionalità e pertinenza nella rendicontazione, evitando duplicazioni e mantenendo un approccio efficace e sostenibile.

Howay ha la propria sede operativa all'interno dello stabile di MAW; di conseguenza, i dati relativi ai principali consumi ambientali (ad esempio energia elettrica e altri servizi comuni) sono rilevati e rendicontati in quota parte, sulla base degli spazi effettivamente occupati dall'azienda

rispetto al totale dell'edificio. Questo criterio consente di garantire una rappresentazione proporzionata e coerente degli impatti ambientali attribuibili a Howay, in linea con il contesto organizzativo e infrastrutturale condiviso a livello di Gruppo. Rientrano nel campo di applicazione della rendicontazione la sede amministrativa di Brescia e quella operativa di Verona.

I temi individuati costituiscono il perimetro di riferimento del presente documento. Le informazioni riportate consentono di comprendere i principali impatti ESG generati da Howay, nonché i rischi e le opportunità connessi alle attività aziendali e alla propria catena del valore. Per gli ambiti già oggetto di rendicontazione consolidata a livello di Gruppo, ove applicabile, si rimanda alla Rendicontazione di Sostenibilità di MAW prevista per il 2025, redatta in conformità agli standard ESRS e adottata come riferimento per gli aspetti comuni.

Utilizzo di stime

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra relative agli Scope 1, 2 e 3 è stato effettuato facendo riferimento al Greenhouse Gas Protocol – Corporate Accounting and

Reporting Standard (GHG Protocol), utilizzando stime coerenti con le metodologie previste dal framework di riferimento.



03

G1

La nostra governance

All'interno di W Group, la definizione dell'indirizzo strategico e dei relativi impatti sono affidate al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico delle singole società, previa approvazione dell'Assemblea dei Soci. Questo assetto garantisce un presidio centrale delle decisioni strategiche e un allineamento coerente degli obiettivi a livello di Gruppo.

La governance di Howay è strutturata secondo un **modello semplificato**, in linea con la natura della società e con il suo ruolo all'interno di W Group. Howay è **interamente controllata da MAW**, che detiene il 100% del capitale sociale, e non è dotata di un Consiglio di Amministrazione. La gestione è affidata a un'**Amministratrice Unica, Mara Prandi**, cui spettano tutti i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria.

L'assetto di governo è ulteriormente rafforzato dalla presenza di un **procuratore, Matteo Abeni, Chief Financial Officer (CFO) di MAW**, che assicura il coordinamento con la capogruppo e il presidio delle funzioni di controllo economico-finanziario. Questa configurazione consente di garantire **chiarezza nei ruoli decisionali, coerenza con le strategie di Gruppo e un efficace presidio delle responsabilità di gestione e controllo**, nel rispetto dei principi di trasparenza e responsabilità.

In ambito di sostenibilità, analogamente a quanto avviene per MAW (si rimanda, in proposito, alla Rendicontazione di Sostenibilità 2025 di quest'ultima, di cui al capitolo ESRS 2 – Informazioni generali), Howay non ha attualmente definito schemi di incentivazione o politiche di remunerazione connesse alle performance di sostenibilità dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo, né ha formalizzato processi strutturati di gestione dei rischi ESG. **L'azienda è tuttavia impegnata in un percorso di progressivo sviluppo della propria governance di sostenibilità**, volto a rispondere alle nuove esigenze informative e ai futuri obblighi normativi.

La condotta aziendale

Per tutte le società di W Group, la condotta responsabile d'impresa rappresenta un pilastro fondamentale del modello di crescita sostenibile. L'operato del Gruppo si fonda sul **rispetto delle normative vigenti** e su solidi principi etici, che orientano ogni attività e relazione, promuovendo **integrità, trasparenza e correttezza** nei confronti dei propri dipendenti, clienti, corsisti, partner e comunità di riferimento.

In coerenza con questo approccio, Howay ha implementato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sviluppato in allineamento con le altre



In foto: Alberto, Dumitrita.

società di W Group. Il Modello rappresenta uno strumento centrale per la prevenzione dei rischi e per la promozione di una cultura aziendale improntata alla responsabilità e al rispetto delle regole.

Per una descrizione completa delle politiche di condotta, dei presidi di prevenzione della corruzione e dei sistemi di controllo adottati a livello di Gruppo, si rimanda alla Rendicontazione di Sostenibilità di MAW di cui al capitolo ESRS G1 – Condotta delle imprese, che costituisce il riferimento per gli aspetti comuni e per la rendicontazione consolidata.

04

E1

Il nostro impegno per l'ambiente

Howay opera nel settore della formazione e della consulenza, un ambito che comporta un **impatto ambientale diretto** complessivamente **limitato**. Gli effetti ambientali delle attività aziendali sono principalmente riconducibili ai consumi energetici degli uffici, all'utilizzo di strumenti tecnologici e alle attività di supporto operativo.

Considerata la natura dei servizi offerti e la dimensione della società, gli aspetti ambientali risultano circoscritti e non presentano profili di particolare complessità. In questo contesto, l'approccio di Howay alla sostenibilità ambientale è improntato al principio di proporzionalità e si fonda su una gestione attenta delle risorse disponibili,

favorendo comportamenti consapevoli e responsabili nella quotidianità lavorativa.

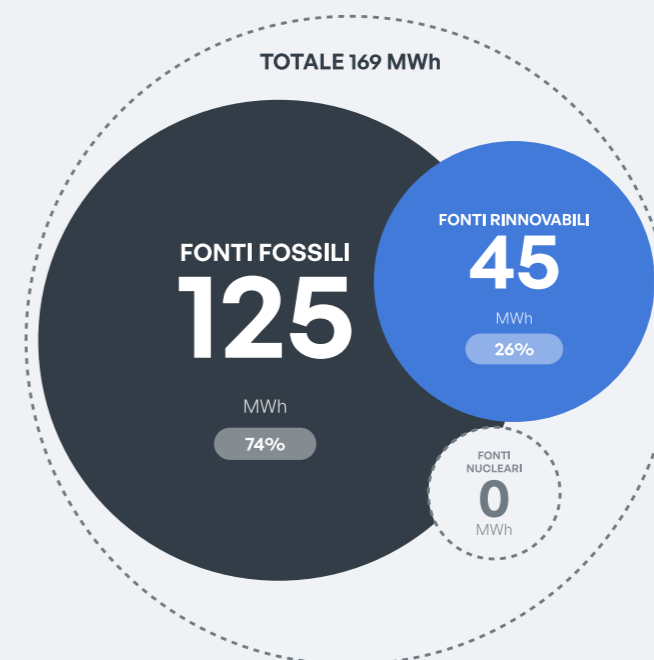
Pur in assenza di processi ambientali formalizzati, Howay dedica attenzione ai temi legati alla sostenibilità ambientale, in coerenza con il proprio modello organizzativo e con i valori condivisi a livello di Gruppo.



I consumi energetici

I principali consumi energetici di Howay sono legati all'energia elettrica utilizzata per l'alimentazione dei dispositivi tecnologici e per l'illuminazione degli uffici.

Nel grafico seguente sono riportati i dati relativi al consumo energetico e al mix delle fonti utilizzate nel corso del 2025, espressi in megawattora (MWh).



Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG

A partire dal 2025, Howay ha avviato per la prima volta la misurazione della propria Carbon Footprint, con l'obiettivo di monitorare e rendicontare le emissioni di gas a effetto serra associate alle proprie attività. Il calcolo delle emissioni di Scope 1, 2 e 3 è stato effettuato in conformità alle direttive del **Greenhouse Gas Protocol** – Corporate Accounting and Reporting Standard (**GHG Protocol**), con il supporto di un partner esterno specializzato.

Le emissioni sono espresse in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e) e fanno riferimento all'intera annualità del Fiscal Year 2025. Nel periodo di rendicontazione non si sono registrate variazioni significative nelle metodologie di calcolo né nelle condizioni operative tali da incidere in modo rilevante sul profilo emissivo complessivo.

Per la definizione dei confini organizzativi è stato adottato il principio del controllo operativo (**control approach**), come previsto dal GHG Protocol. In base a questo criterio, Howay contabilizza il 100% delle emissioni generate dalle attività sulle quali esercita il controllo operativo, mentre non include le emissioni derivanti da partecipazioni in cui non detiene tale controllo.

Nel calcolo delle emissioni dirette relative allo Scope 1 sono stati considerati i seguenti consumi: Gas naturale, Gas refrigeranti e Carburante per veicoli aziendali.

Relativamente alle emissioni Scope 2, in Howay, **il consumo di energia elettrica deriva dall'alimentazione dei dispositivi tecnologici e l'illuminazione degli uffici.**

Per il reporting dello Scope 3 si includono, all'interno della stima, le seguenti categorie:

1. Beni e servizi acquistati: servizi di consulenza, servizi di pulizia, servizi di licenza, servizio IT, cancelleria, servizi di manutenzione filiali, materiali per eventi, regali ai dipendenti, materiali di consumo.
2. Beni capitali: pc e hardware informatico.
3. Attività legate alla produzione di combustibili ed energia acquistati e consumati: estrazione e trasporto energia elettrica e gas naturale.
4. Scarti di produzione: tassa comunale, imballaggi misti, rifiuti delle operazioni di costruzione e demolizione,

rifiuti da apparecchiature fuori uso, rifiuti ingombranti, rifiuti in plastica, carta e cartone, legno e ferro di mobilio e rifiuti da ufficio.

5. Viaggi di lavoro: pernottamenti, spostamenti con mezzi urbani, aereo, treno, con auto privata.
6. Commuting: questa categoria include le emissioni derivanti dal trasporto dei dipendenti tra le loro abitazioni e i luoghi di lavoro, in auto, in autobus, in treno, aerei, o di altra tipologia come in metropolitana, in bicicletta, a piedi. Ricadono sotto questa categoria anche le emissioni derivanti da smartworking.

Ai fini del calcolo delle emissioni complessive, si considerano le emissioni di Scope 2 determinate secondo l'approccio market-based, al fine di valorizzare l'utilizzo di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili. Tale valorizzazione avviene attraverso l'impiego di Garanzie di Origine (GO), quali strumenti contrattuali che consentono di attribuire all'energia acquistata un fattore di emissione pari a zero.

Nel 2025 Howay ha avviato per la prima volta il monitoraggio e la rendicontazione delle proprie emissioni di gas a effetto serra, definendo un quadro emissivo coerente con la natura dei servizi offerti e con la dimensione organizzativa. Le emissioni complessive risultano contenute e principalmente concentrate nelle emissioni indirette, in particolare nello Scope 3, connesse alla mobilità dei dipendenti e alle attività di supporto lungo la catena del valore. Le emissioni dirette (Scope 1) e quelle legate ai consumi energetici (Scope 2) riflettono un impatto limitato, ulteriormente ridotto dalla **scelta di approvvigionarsi di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, valorizzata attraverso l'approccio market-based.** In assenza di dati storici di confronto, il presente esercizio rappresenta una baseline di riferimento e conferma un profilo ambientale complessivamente contenuto, in linea con un approccio alla sostenibilità improntato alla proporzionalità e all'attenzione nell'uso delle risorse.

Scope 1, 2 e 3	2025
Scope 1 GHG emissions	
Gross scope 1 GHG emissions (tCO ₂ e)	40,97
Scope 2 GHG emissions	
Gross location-based Scope 2 GHG emissions (tCO ₂ e)	11,13
Gross market-based Scope 2 GHG emissions (tCO ₂ e)	0
Significant scope 3 GHG emissions	
Total Gross indirect (scope 3) GHG emissions (tCO ₂ e)	59,41
3.1 Beni e servizi acquistati	7,08
3.2 Beni capitali	2,63
3.3 Estrazione e trasporto di energia e carburanti	2,26
3.5. Scarti di produzione	12,69
3.6 Viaggi di lavoro	3,87
3.7 Spostamento dei dipendenti	30,88
Total GHG emissions (location-based) (tCO₂e)	111,51
Total GHG emissions (market-based) (tCO₂e)	100,38

GHG intensity based on net revenue

Al fine di aumentare la trasparenza e supportare un percorso di miglioramento continuo, Howay rendiconta anche l'intensità delle emissioni di gas a effetto serra, calcolata in rapporto ai ricavi netti. Tale indicatore consente di **mettere in relazione l'andamento delle emissioni con la performance economica dell'azienda.**

GHG emissions intensity	Unità di misura	2025
Total GHG emissions (location-based)	tCO2e	111,51
Total GHG emissions (market-based)	tCO2e	100,38
Net Revenue¹	K€	11.589
GHG Intensity based on net revenue (location-based) (GHG emissions/net revenue)	tCO2e/ K€	0,0096
GHG Intensity based on net revenue (market-based) (GHG emissions/net revenue)	tCO2e/ K€	0,0087

Principi contabili

L'intensità delle emissioni di GHG, calcolata in base ai ricavi netti, è stata ottenuta dividendo le emissioni lorde dello scope 1, dello scope 2 (location-based e market-based) e dello scope 3 per il valore della produzione netto, riportato in €. Il denominatore utilizzato nel calcolo dell'intensità delle emissioni corrisponde al valore della produzione netto, che coincide con il valore indicato nel bilancio economico di Howay.

¹ Il valore riportato corrisponde al valore della produzione netto, che coincide con il valore indicato nel bilancio economico di Howay. Il perimetro del valore economico riportato, in via conservativa, è più ampio del perimetro di calcolo delle emissioni GHG utilizzate per il calcolo dell'intensità emissiva stessa.

Azioni di mitigazione e impegno futuro

Nell'ambito delle azioni volte a mitigare il proprio impatto ambientale e a contrastare il cambiamento climatico, Howay promuove un **utilizzo responsabile delle risorse** e comportamenti sostenibili all'interno dell'organizzazione. L'azienda incentiva, in particolare, la **riduzione degli spostamenti** legati alle attività lavorative, favorendo l'adozione di strumenti di **comunicazione digitale e soluzioni organizzative flessibili.**

A partire dal 2025, Howay ha inoltre avviato un primo **monitoraggio dei fattori di rischio connessi agli aspetti ambientali**, ponendo le basi per l'introduzione progressiva di processi e strumenti volti a ridurre i consumi energetici e le emissioni di CO₂.

In coerenza con le linee guida in materia di sostenibilità adottate dal Gruppo e in continuità con un percorso già avviato negli anni precedenti, Howay integra stabilmente nelle proprie attività alcune azioni operative orientate alla riduzione degli impatti ambientali e all'uso responsabile delle risorse. In questo quadro si collocano in particolare le seguenti iniziative:

- Progressiva **riconversione dell'illuminazione degli uffici** con soluzioni a LED, finalizzata al miglioramento dell'efficienza energetica e alla riduzione dei consumi;
- Utilizzo di **carta ecologica certificata FSC ed EU Ecolabel**, conforme allo standard ISO 14020, scelta per il minore impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita rispetto ai materiali tradizionali;
- Installazione di **colonnine di ricarica per veicoli elettrici**, a supporto della mobilità sostenibile e a incentivo all'utilizzo di mezzi a minore impatto ambientale da parte dei dipendenti e collaboratori.

Accanto a queste azioni, Howay ha sviluppato iniziative specifiche, strettamente connesse al proprio core business e al ruolo dell'azienda come promotore di cultura e consapevolezza sui temi della sostenibilità:

- **Ampliamento dell'offerta formativa sui temi della sostenibilità**, rivolta in particolare a clienti e stakeholder, attraverso percorsi dedicati alla sensibilizzazione e alla diffusione di conoscenze utili ad affrontare le sfide ambientali e sociali in modo consapevole;
- Progettazione e realizzazione di attività di **team building aziendale a basso impatto ambientale**, pensate non solo come momenti di aggregazione, ma anche come occasioni di educazione e valorizzazione di comportamenti responsabili, in linea con i valori aziendali.



In continuità con l'approccio descritto e in coerenza con l'appartenenza al Gruppo, la definizione degli obiettivi ambientali di Howay si allinea a quella del Gruppo stesso.

Alla luce della natura delle proprie attività e del limitato impatto emissivo diretto, al momento non sono stati definiti obiettivi climatici quantitativi o target formali; tuttavia, l'azienda riconosce l'importanza di contribuire alla mitigazione del cambiamento climatico e si impegna a integrare progressivamente criteri ambientali nei propri processi interni, secondo una logica di miglioramento continuo. In questo percorso, Howay intende rafforzare progressivamente le **attività di monitoraggio dei propri impatti ambientali**, anche al fine di valutare nel tempo l'eventuale definizione di obiettivi più strutturati e coerenti con la propria realtà operativa. In linea con tale orientamento, l'azienda proseguirà nell'adozione di pratiche volte all'**uso efficiente delle risorse**, alla **riduzione degli impatti diretti e indiretti**, alla promozione di **modalità di lavoro e mobilità sostenibili** e al coinvolgimento attivo di persone e stakeholder nella **diffusione di comportamenti responsabili.**

La formazione come leva per la sostenibilità

La **formazione** rappresenta uno degli strumenti principali – nonché il core business – attraverso cui Howay contribuisce alla diffusione di una maggiore consapevolezza **sui temi ambientali e sociali**. In linea con la propria missione, l'azienda utilizza la leva formativa non solo per trasferire conoscenze tecniche, ma anche per promuovere una cultura orientata alla responsabilità, alla sostenibilità e all'attenzione agli impatti delle attività umane e aziendali sull'ambiente.



I percorsi formativi sviluppati da Howay e rivolti ai suoi stakeholder affrontano queste tematiche con un approccio ampio e integrato, favorendo la comprensione delle sfide ambientali e la diffusione di pratiche più consapevoli nei contesti professionali. L'obiettivo è accompagnare persone e organizzazioni nell'acquisizione di competenze utili a interpretare il cambiamento e a integrare progressivamente i principi della sostenibilità nei processi decisionali e operativi.

In particolare, le tematiche ambientali trattate nell'ambito dei percorsi formativi hanno riguardato i seguenti ambiti:

-  Efficienza energetica, sviluppo sostenibile ed economia circolare
-  Gestione dei rifiuti in azienda
-  Normativa ambientale
-  Sostenibilità ambientale e norma UNI EN ISO 14001
-  Responsabilità sociale e d'impresa
-  Integrazione tra business e sostenibilità
-  Alimentazione e benessere

Attraverso questi contenuti, Howay rafforza il proprio ruolo di facilitatore della conoscenza e del cambiamento, contribuendo a diffondere maggiore consapevolezza ambientale e a sostenere l'evoluzione verso modelli di sviluppo più sostenibili.



Il pantonario della sostenibilità



Nel quadro delle iniziative di sensibilizzazione e diffusione della cultura della sostenibilità, Howay ha ideato e organizza il Pantonario della sostenibilità, un format pensato per accompagnare persone e organizzazioni in un primo percorso di avvicinamento ai temi ESG.

Il Pantonario rappresenta una **tappa iniziale** dei progetti di onboarding alla sostenibilità promossi da Howay, con l'obiettivo di rendere accessibili e concreti i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, collegandoli alla quotidianità lavorativa e personale. **Il format è stato inizialmente utilizzato nell'ambito del processo di onboarding dei dipendenti interni di MAW**, con l'intento di diffondere fin dalle prime fasi di inserimento una cultura condivisa sui temi della sostenibilità. A partire da questa prima esperienza, il Pantonario è stato progressivamente esteso anche all'esterno, entrando a far parte dell'**offerta**

formativa rivolta a clienti e altri stakeholder.

Attraverso un approccio pratico e divulgativo, l'iniziativa stimola riflessione, consapevolezza e partecipazione attiva, invitando ciascun partecipante a interrogarsi sul proprio ruolo e sulle azioni che può intraprendere per contribuire allo sviluppo sostenibile. In questo senso, il Pantonario non si configura come un punto di arrivo, ma come **l'avvio di percorsi più strutturati finalizzati a integrare i principi della sostenibilità nei comportamenti, nelle scelte e nei processi organizzativi.**

Attraverso queste iniziative, Howay intende contribuire in modo concreto alla diffusione di una cultura orientata alla sostenibilità, integrando progressivamente i principi ambientali nelle proprie attività operative, formative e relazionali.



Team Building organizzato da Howay per MAW

Nel corso del 2024, Howay ha progettato per MAW un'attività di team building esperienziale orientata alla sostenibilità e alla collaborazione, sviluppando un format denominato Eco Challenge.

L'iniziativa è stata costruita come un percorso a tappe, in cui i partecipanti sono stati coinvolti in prove pratiche e attività collaborative pensate per stimolare problem solving, spirito di squadra e consapevolezza sui temi ambientali e sociali.

Le challenge proposte hanno alternato momenti di strategia, creatività e collaborazione operativa, portando i team a confrontarsi con dinamiche legate alla gestione delle risorse, alla sostenibilità dei processi e all'importanza delle decisioni collettive. Ogni prova è stata progettata per favorire il dialogo, l'ascolto reciproco e la valorizzazione delle competenze individuali all'interno del gruppo.

Attraverso attività immersive e interattive, i partecipanti hanno potuto sperimentare in modo concreto come la collaborazione e la capacità di adattamento rappresentino elementi fondamentali per affrontare contesti complessi e in continua evoluzione.

L'Eco Challenge ha inoltre permesso di integrare il tema della sostenibilità all'interno di un'esperienza formativa non convenzionale, trasformando il team building in un'occasione di riflessione condivisa sui comportamenti, sulle responsabilità individuali e sull'impatto delle scelte quotidiane.

Il progetto si inserisce nella visione di Howay di promuovere percorsi formativi capaci di unire apprendimento, coinvolgimento ed esperienza, valorizzando la dimensione relazionale come leva di crescita per persone e organizzazioni.



05

S1

Il nostro impegno sociale

Howay fonda la propria attività sui valori condivisi a livello di Gruppo, quali trasparenza, equità, lealtà e fiducia. Questi principi rappresentano il riferimento quotidiano per l'operato dell'azienda e si traducono in un impegno concreto verso il **rispetto della dignità della persona e dei diritti umani.**

L'obiettivo di Howay è quello di creare un contesto professionale che non sia solo rispettoso, ma anche capace di favorire la crescita individuale e collettiva. L'azienda promuove condizioni di lavoro orientate allo sviluppo delle competenze, offrendo a ciascun individuo opportunità di crescita personale e professionale. Gli stessi principi guidano inoltre le relazioni con gli stakeholder, incoraggiando un approccio basato sulla collaborazione, sulla responsabilità condivisa e sulla fiducia reciproca.

Particolare attenzione è dedicata alla tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle persone. Howay si impegna infatti a garantire un ambiente di lavoro sicuro, stimolante e conforme alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, operando nel rispetto degli obblighi di legge e promuovendo un equilibrato bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. La sicurezza dei collaboratori rappresenta una priorità, affrontata con un approccio orientato alla prevenzione e alla sostenibilità nel tempo.

FOCUS

Sponsorizzazioni sportive e inclusione sociale

Nel 2025 Howay ha confermato il proprio impegno nel sostenere iniziative e progetti a impatto positivo, riconoscendo nello sport e nelle attività associative un'importante leva di crescita individuale e collettiva. Oltre a rappresentare un efficace modello di apprendimento basato su collaborazione, disciplina e miglioramento continuo, tali iniziative contribuiscono allo sviluppo di competenze trasversali fondamentali, in linea con i valori di formazione, benessere e responsabilità sociale che guidano l'azienda.



Rugby mixed ability: la squadra GNARI Rugby Team

Howay sostiene il progetto Mixed Ability Rugby come espressione concreta del proprio impegno verso l'inclusione, la valorizzazione delle diversità e la crescita attraverso lo sport. Il Mixed Ability Rugby è una disciplina che segue le regole ufficiali del rugby e promuove la partecipazione attiva di persone con e senza disabilità all'interno delle stesse squadre, senza categorie separate o adattamenti del gioco, favorendo un modello di inclusione autentica e non discriminante.



In questo contesto, Howay è sponsor del **GNARI Rugby Team**, prima squadra di Rugby Mixed Ability della provincia di Brescia e punto di riferimento territoriale nella promozione dello sport inclusivo. La squadra riunisce atleti di età, genere e abilità differenti – professionisti, amatoriali e appassionati – dimostrando come collaborazione, rispetto reciproco e spirito di squadra possano abbattere barriere fisiche e culturali.

Attraverso questa sponsorship, Howay conferma la propria adesione a valori che trovano coerenza anche nella propria attività di formazione e consulenza, riconoscendo nello sport uno strumento efficace di integrazione, sviluppo delle competenze trasversali e cambiamento sociale sostenibile.

Politiche aziendali e tutela degli stakeholder

In coerenza con l'impostazione di tutte le aziende del Gruppo W Group, Howay adotta un insieme di politiche e strumenti finalizzati a garantire una gestione responsabile della forza lavoro e delle relazioni con tutti gli stakeholder. L'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, fondato sul rispetto dei diritti fondamentali e sulla valorizzazione delle diversità.

Nel corso del tempo, Howay ha formalizzato e adottato specifiche politiche aziendali, tra cui:

- la **Politica per la Parità di Genere**, volta a promuovere pari opportunità, valorizzare le differenze e prevenire qualsiasi forma di discriminazione;
- la **Politica per la Qualità**, orientata al miglioramento continuo dei processi e dei servizi offerti, con l'obiettivo di garantire elevati livelli di soddisfazione degli stakeholder.

Per quanto riguarda i principi etici e comportamentali, Howay fa riferimento al **Codice Etico**, che definisce i valori, le regole di condotta e gli standard di comportamento attesi da dipendenti, collaboratori e partner. Questo documento rappresenta il principale strumento per la promozione di integrità, correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali.

Il sistema di gestione adottato consente inoltre di intercettare e gestire eventuali situazioni non conformi attraverso appositi canali di segnalazione, in linea con le prassi di Gruppo, favorendo un approccio improntato alla prevenzione e al miglioramento continuo.

Attraverso l'adozione di queste politiche e strumenti, Howay contribuisce alla diffusione di una cultura organizzativa basata sul rispetto, sulla responsabilità e sulla qualità, rafforzando la coerenza tra i propri valori e le pratiche operative.

FOCUS

Learning Forum

Il Learning Forum è l'evento italiano di riferimento dedicato al benessere e all'apprendimento per persone, aziende e istituzioni, un contesto di confronto tra il mondo politico, economico, scientifico e sociale. In occasione dell'edizione tenutasi il 25 marzo 2025 a Milano, Howay ha partecipato attivamente con il talk show "Oltre i Bias: 'Un

passo in più' verso la leadership femminile", focalizzato sul superamento dei pregiudizi di genere e sulla promozione di un cambiamento concreto e misurabile in ambito aziendale. L'iniziativa ha ribadito come la parità di genere rappresenti una trasformazione possibile e necessaria nel presente.



In foto: Elisabetta e Federica.

Coinvolgimento degli stakeholder e canali di segnalazione

Howay promuove un sistema strutturato di ascolto e dialogo con i propri dipendenti, finalizzato alla raccolta di segnalazioni, esigenze e feedback relativi al contesto lavorativo e alle attività aziendali. L'azienda considera il coinvolgimento delle persone un elemento centrale del proprio modello organizzativo e adotta diversi strumenti per favorire la comunicazione bidirezionale e il miglioramento continuo.

I processi di engagement con i dipendenti includono momenti periodici di confronto sulle attività aziendali, occasioni strutturate di condivisione degli obiettivi e iniziative di team building e formazione, che favoriscono il coinvolgimento attivo e la partecipazione alla vita organizzativa. A questi si affiancano strumenti di ascolto e raccolta feedback, che consentono di intercettare bisogni, percezioni ed eventuali aree di miglioramento, contribuendo allo sviluppo di iniziative di welfare e al rafforzamento del benessere organizzativo.

Modalità analoghe di ascolto sono estese, ove pertinente, anche alla sua catena del valore e agli utenti finali, attraverso i canali di contatto aziendali e le interazioni con i partner, al fine di individuare eventuali criticità o impatti connessi ai servizi erogati.

Accanto a tali strumenti, Howay garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso canali dedicati, tra cui l'Ufficio Risorse Umane e il sistema di whistleblowing. Quest'ultimo consente a tutti gli stakeholder di segnalare, in modo riservato e protetto, comportamenti non conformi a principi etici, normative o procedure aziendali. Le segnalazioni vengono gestite con tempestività, serietà e attenzione, attraverso processi strutturati che prevedono la presa in carico, l'analisi e la gestione degli impatti, nonché l'adozione di eventuali azioni correttive e preventive.

Il sistema garantisce inoltre la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e prevede un monitoraggio continuo della sua efficacia e accessibilità.

I nostri numeri

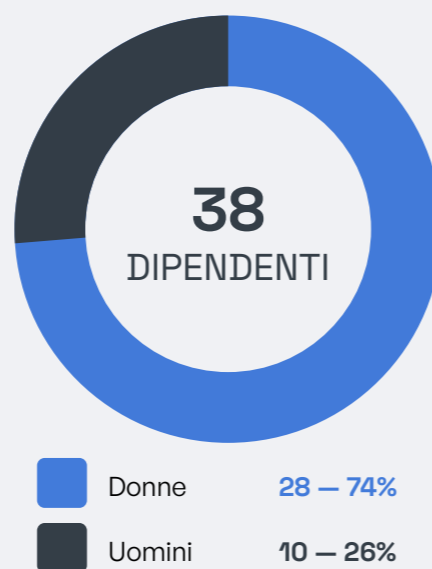
Il seguente paragrafo presenta una sintesi delle principali caratteristiche della popolazione aziendale

Caratteristiche dei nostri dipendenti

Il numero totale di dipendenti al 31/12/2025 è di 38, tutti localizzati in Italia in quanto l'azienda opera solamente nel Paese. Quelli che hanno lasciato Howay nel 2025 sono 3 e

Per quanto riguarda i diritti degli interessati in materia di trattamento dei dati personali, Howay assicura la possibilità di esercitare i diritti previsti dalla normativa vigente, inclusi accesso, rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità dei dati e opposizione, oltre alla revoca del consenso ove applicabile. Le modalità di esercizio di tali diritti sono chiaramente comunicate attraverso i canali aziendali dedicati.

Per eventuali approfondimenti relativi al canale di Whistleblowing e ai diritti degli interessati, si rimanda alle informazioni e alle modalità operative definite nella Rendicontazione di Sostenibilità 2025 di MAW, al capitolo "ESRS S1 - S1-2, S2-2, S4-2 Coinvolgimento della forza lavoro propria, della catena del valore, dei consumatori e degli utenti finali, canali di segnalazione per esigenze o preoccupazioni e modalità di rimedio", a cui Howay si allinea per approccio e principi di gestione.



e delle dinamiche occupazionali registrate nel corso dell'anno.

i nuovi assunti 5. La percentuale di turnover dei dipendenti è del 11,9%.

Tipologia di dipendenti	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti	28	10	38
Dipendenti permanenti a tempo indeterminato	24	9	33
Dipendenti permanenti a tempo determinato	4	1	5
Dipendenti temporanei	0	0	0
Dipendenti con contratto ad orario non garantito/a chiamata	0	0	0

11,9% Tasso di turnover 2025
5 Nuove assunzioni
3 Cessazioni

Metodologia e assunzioni

Caratteristiche dei dipendenti

I dati presentati, che includono caratteristiche come età, genere, paese di impiego e tipo di dipendente, sono registrati nel nostro sistema gestionale. I dipendenti possono identificarsi come uomo o donna.

Il numero di dipendenti è espresso in *headcount* (numero di persone) e corrisponde al valore registrato al 31/12/2025. Howay opera solamente in Italia, quindi, non è stata effettuata la suddivisione per Paesi.

Tipologia di contratto

I dipendenti permanenti sono definiti come il numero di dipendenti con un contratto di lavoro, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno una data di fine prestabilita; abbiamo, ad ogni modo, optato per un'ulteriore frammentazione del dato al fine di rendere più chiara e trasparente l'informazione.

I dipendenti temporanei sono definiti come il numero di dipendenti il cui impiego è subordinato alla conclusione di un progetto specifico o ha un limite di tempo prestabilito. Questo esclude tirocinanti, liberi professionisti e collaboratori esterni.

I dipendenti con contratto ad orario non

garantito o a chiamata sono definiti come il numero di dipendenti impiegati senza alcuna garanzia contrattuale di un numero minimo o prefissato di ore lavorative.

Turnover

I dati relativi ai dipendenti che hanno lasciato l'azienda e al turnover provengono dal sistema gestionale HR e coprono tutti i dipendenti, i tirocinanti sono pertanto esclusi. I dipendenti sono espressi in termini di *headcount*.

I dipendenti cessati si riferiscono ai dipendenti che hanno lasciato l'azienda durante il periodo di riferimento, inclusi sia quelli che se ne sono andati volontariamente che quelli che sono stati licenziati.

I dipendenti assunti si riferiscono ai dipendenti che hanno iniziato un contratto di lavoro subordinato con l'azienda nel periodo di riferimento.

Il tasso di turnover viene calcolato dividendo il numero di dipendenti che hanno lasciato Howay durante l'anno per l'*headcount* medio dei dipendenti del periodo di riferimento. L'*organico* medio è dato dal rapporto tra la somma dei dipendenti attivi nei giorni selezionati e il numero totale di giorni selezionati.

Caratteristiche dei non dipendenti

Nel corso del 2025, Howay ha gestito il processo di inserimento delle risorse secondo un approccio strutturato e progressivo, che identifica nel tirocinio una fase preliminare di conoscenza reciproca tra azienda e candidato e uno strumento funzionale alla valutazione delle competenze, delle attitudini e del potenziale di crescita in un contesto lavorativo reale. Questo modello consente di accompagnare l'ingresso delle risorse in azienda in modo graduale, riducendo i rischi di inserimenti non coerenti e favorendo una più consapevole integrazione organizzativa.

In linea con tale impostazione, nel corso dell'anno Howay ha attivato complessivamente **6 tirocini formativi**, di cui 5 in forma extra-curricolare e 1 curricolare. Di questi, **3** si sono tradotti in un **inserimento in azienda** tramite contratto di lavoro entro il 2025, pari al 50% dei tirocini attivati; mentre 1 ulteriore tirocinio, attivato nello stesso anno, ha portato all'assunzione nel 2026. Tali esperienze rappresentano la fase iniziale del processo che, a seconda degli esiti della valutazione, può evolvere verso ulteriori step di consolidamento o verso l'inserimento lavorativo. Al **31/12/2025** risultava **1** tirocinio attivo in corso.

Metodologia e assunzioni

I liberi professionisti, i collaboratori esterni, e i tirocinanti sono classificati come non dipendenti. Per questa categoria Howay comprende solo i tirocinanti.

La diversità in azienda

Howay monitora e promuove attivamente la diversità all'interno della propria organizzazione. Le metriche sulla diversità vengono raccolte e analizzate per valutare l'efficacia delle politiche aziendali, favorire l'inclusione e identificare eventuali aree di miglioramento. Questo approccio consente di sviluppare strategie mirate a valorizzare le differenze individuali e a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti.

100%

Donne al Top Management nel 2025

Metodologia e assunzioni

Indicatori di diversità

La rappresentazione dei dipendenti per genere a livello aziendale e di Top management è calcolata dividendo il numero di dipendenti per ciascun genere, come dichiarato dai dipendenti nel sistema gestionale, per il numero totale di dipendenti a livello aziendale o di Top Management. Il Top Management include i livelli "dirigente" e "quadro" come riportato nel sistema gestionale.

Contrattazione collettiva, protezione e dialogo sociale

Howay riconosce e tutela la libertà di associazione dei lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva. Tutti i dipendenti sono infatti coperti da accordi collettivi di lavoro, a garanzia di condizioni contrattuali chiare, eque e trasparenti.

Si garantisce, inoltre, la libertà di associazione sindacale e la rappresentanza della totalità dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), in conformità all'art. 47 del D.Lgs. 81/2008. Sebbene non siano presenti comitati aziendali a livello europeo, i dipendenti possono partecipare attivamente alla tutela dei propri diritti e interessi attraverso gli strumenti di rappresentanza sindacale disponibili a livello locale.

In questo contesto, tutti i dipendenti di Howay risultano coperti da sistemi di protezione sociale, previsti dalla normativa nazionale e dal contratto collettivo applicato, che garantiscono la tutela del reddito in caso di malattia, infortunio sul lavoro o disabilità acquisita, disoccupazione e congedi per maternità.

L'insieme di questi elementi – contrattazione collettiva, dialogo e protezione sociale – riflette l'impegno di Howay nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e motivante, in coerenza con i valori del Gruppo e con le migliori pratiche di settore.

Salari adeguati e metriche sulla retribuzione

Ai collaboratori di Howay si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Commercio, che definisce i riferimenti in materia di inquadramento, tutele e trattamento economico. L'azienda assicura a tutto il personale un livello retributivo conforme ai parametri contrattuali e competitivo rispetto al mercato, riconoscendo il valore delle competenze, delle responsabilità e dell'esperienza professionale

di ciascun dipendente. In questo senso, il 100% dei lavoratori percepisce un salario minimo in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento, garantendo condizioni salariali adeguate e pienamente conformi alle normative di settore. Howay si impegna infatti a garantire un trattamento retributivo equo e coerente con i principi di non discriminazione e valorizzazione del merito, in linea con i valori e le politiche adottate a livello di Gruppo.

In foto: Elisabetta, Giulia, Karanpal.



Gender Pay Gap e disuguaglianza salariale

A partire dal 2025, Howay ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, a conferma dell'impegno dell'azienda nel promuovere principi di equità, trasparenza e affidabilità nella gestione delle risorse umane. In coerenza con questo percorso, Howay ha scelto di monitorare e rendere pubblici due indicatori chiave in ambito retributivo – il gender pay gap e la disuguaglianza salariale – con l'obiettivo di intercettare eventuali disallineamenti e rafforzare una cultura organizzativa orientata all'equità salariale.

L'analisi delle retribuzioni ha evidenziato un **gender pay gap medio del 7%** tra uomini e donne a parità di inquadramento, indicando che il personale di sesso maschile percepisce in media una RAL annua superiore rispetto a quello femminile. Tale valore rientra nella soglia di riferimento prevista dalla UNI/PdR 125:2022, che considera soddisfacente un divario inferiore al 10% e non evidenzia situazioni di criticità strutturali, riflettendo un contesto in cui le politiche retributive risultano complessivamente coerenti con i principi di equità, non discriminazione e valorizzazione del merito adottati dall'azienda e dal Gruppo.

Un'analisi disaggregata per livelli di inquadramento evidenzia tuttavia una variabilità del fenomeno, con scostamenti più contenuti nei livelli operativi e intermedi e

differenze più marcate nei livelli di maggiore responsabilità e seniority. In particolare, il maggior scostamento si registra nelle fasce apicali, dove la componente retributiva risulta mediamente più elevata per il personale maschile rispetto a quello femminile. Tale dinamica contribuisce in misura rilevante alla determinazione del valore medio complessivo del divario.

Per garantire la tutela dei dati personali e in conformità ai principi del GDPR, i dati non vengono resi disponibili in forma disaggregata, così da evitare la possibile identificazione dei singoli dipendenti.

La **disuguaglianza retributiva** interna, invece, è definita come il rapporto tra la remunerazione annua complessiva dell'individuo con il trattamento economico più elevato e la remunerazione annua mediana dell'insieme dei dipendenti, escludendo il medesimo individuo. Nel periodo di rendicontazione, tale rapporto risulta pari a **2,71**.

Il dato rilevato segnala un livello di disuguaglianza retributiva contenuto, coerente con la dimensione, la struttura organizzativa e il modello di governance dell'azienda, e riflette una politica di remunerazione orientata all'equilibrio e all'equità interna.

In foto: Alberto e Dumitrita.



FOCUS

Trasparenza retributiva: prepararsi al cambiamento

Nel corso del 2025, Howay ha promosso un webinar gratuito dedicato al tema della trasparenza retributiva, affrontando una delle trasformazioni normative e culturali più rilevanti per il mondo HR dei prossimi anni.

L'iniziativa, dal titolo "Trasparenza Retributiva: Sei pronto per la rivoluzione HR del 2026?", è nata con l'obiettivo di supportare aziende e professionisti nella comprensione degli impatti concreti della Direttiva Europea che entrerà in vigore nel 2026, introducendo nuovi obblighi in materia di parità salariale, comunicazione e gestione delle informazioni retributive.

Attraverso un approccio pratico e operativo, il webinar ha approfondito le principali implicazioni della normativa, analizzando:

- revisione dei processi HR e delle policy aziendali
- gestione delle richieste retributive da parte dei lavoratori
- trasparenza nei criteri salariali

- obblighi di comunicazione verso dipendenti e stakeholder
- rischi legati a contenziosi e inadempienze

L'iniziativa si inserisce nella visione di Howay di promuovere una cultura organizzativa più equa, consapevole e sostenibile, accompagnando le aziende non solo nell'adeguamento normativo, ma anche nell'evoluzione dei modelli di gestione delle persone.

Attraverso momenti di confronto e divulgazione come questo, Howay conferma il proprio impegno nel diffondere competenze e strumenti utili ad affrontare in modo responsabile i cambiamenti del mercato del lavoro e delle organizzazioni.

Persone con disabilità

Howay garantisce il rispetto delle disposizioni previste dalla Legge 68 del 12 marzo 1999² in materia di diritto al lavoro dei disabili, con particolare riferimento all'articolo 1, che definisce le categorie protette aventi diritto a specifiche tutele e misure di inserimento lavorativo.

I lavoratori appartenenti a tali categorie sono inclusi nei processi aziendali di selezione, formazione e sviluppo professionale, in linea con i principi di pari opportunità e non discriminazione. La loro presenza viene monitorata in modo aggregato e riservato, nel rispetto delle normative sulla privacy.

5%

Percentuale di dipendenti appartenenti alle categorie indicate nell'Art.1 della Legge 68/1999.

38

Totale dipendenti

² La legge stabilisce le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". In modo più ampio, la "condizione di disabilità", come definita dal Decreto Legislativo 62/2024, riguarda una compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale, che, in presenza di barriere di vario tipo, può limitare la piena partecipazione alle diverse sfere della vita in modo paritario rispetto agli altri.

FOCUS

Crescere insieme, anche fuori dall'ufficio

Nel corso dell'anno, Howay ha scelto di dedicare al proprio team un'esperienza di team building pensata non solo come momento di condivisione, ma come occasione concreta per rafforzare fiducia, collaborazione e spirito di gruppo.

La cornice scelta è stata quella delle Dolomiti, tra Canazei, il Ciampedie e il rifugio Gardeccia: un percorso immerso nella natura, affrontato insieme tra salite, fatica, entusiasmo e supporto reciproco.

L'esperienza ha coinvolto il gruppo in una sfida collettiva fatta di ascolto, attenzione e capacità di adattarsi ai ritmi e alle esigenze degli altri. Durante il cammino, la presenza di persone con differenti necessità ha reso ancora più evidente il valore della collaborazione e dell'aiuto reciproco: ogni passo è diventato un gesto di attenzione, incoraggiamento e sostegno.

In questo contesto, il gruppo ha sperimentato in modo naturale quanto inclusione significhi prima di tutto creare le condizioni perché tutti possano vivere pienamente un'esperienza condivisa, valorizzando le differenze senza trasformarle in limiti.

Tra escursioni, momenti di convivialità e attività condivise, il team ha rafforzato relazioni, fiducia e senso di appartenenza, confermando un approccio che per Howay rappresenta un elemento centrale anche nel lavoro quotidiano: la crescita passa dalle persone, dalla cura reciproca e dalla capacità di affrontare insieme le sfide.

Un'esperienza che ha reso concreto, ancora una volta, il principio che accompagna il percorso di Howay:

Learning is a game. Growing is a challenge.

In foto: Team Howay.



FOCUS

Accessibilità sito Howay

In linea con il proprio impegno verso una formazione sempre più inclusiva e accessibile, Howay ha sottoposto il proprio sito web a una dichiarazione di accessibilità, in conformità con la normativa vigente.

L'iniziativa nasce dalla volontà di garantire un'esperienza digitale fruibile dal maggior numero possibile di utenti, promuovendo attenzione, trasparenza e accessibilità anche negli strumenti di comunicazione online.

Per Howay, l'accessibilità non rappresenta soltanto un adempimento normativo, ma un elemento coerente con

una cultura orientata all'inclusione e alla valorizzazione delle persone. Per questo motivo, il percorso di adeguamento del sito è stato affrontato con l'obiettivo di migliorare la navigabilità, la leggibilità dei contenuti e la fruizione delle informazioni da parte di utenti con esigenze differenti.

L'attenzione all'accessibilità digitale si inserisce in una visione più ampia che considera l'inclusione un principio trasversale, da applicare non solo nei percorsi formativi, ma anche nelle modalità attraverso cui le persone accedono a contenuti, servizi e opportunità.

The screenshot displays the Howay website with an accessibility overlay. The main heading reads "Learning is a game growing is a challenge". Below it, text describes Howay as a specialized W Group company. The accessibility settings panel includes options for "Sicurezza epilessia", "Supporto per ipovisione", "ADHD Friendly", "Supporto alla lettura e cognitivo", and "Navigazione da tastiera". The content regulations panel includes "Scala i contenuti", "Carattere leggibile", "Evidenzia i titoli", "Link in evidenza", "Lente di ingrandimento del testo", "Regola la dimensione dei caratteri", "Allinea il centro", "Regola l'altezza della riga", "Allinea a sinistra", "Regola la spaziatura delle lettere", and "Allinea a destra". A "MISSION" section states: "Guidare il cami formazione. Vogliamo creare valore strumenti concreti per il benessere organizzat professionale. Trasformiamo la forma rendendola una sfida ci potenzia le soddisfazio attivamente alle cresci". A "VISION" section states: "Un nuovo modo di vivere il lavoro. Disobbediamo alle convenzioni, cambiamo le regole, modelliamo il sistema perché vogliamo un mondo del lavoro migliore di quello che abbiamo trovato. Lo".

Formazione interna e sviluppo delle competenze

Howay promuove lo sviluppo delle competenze interne attraverso un sistema strutturato di formazione continua, progettato per accompagnare la crescita delle persone in modo progressivo e coerente con gli obiettivi organizzativi. Questo approccio consente di valorizzare i talenti interni, rafforzare la qualità dei servizi offerti e diffondere una cultura dell'apprendimento permanente, in cui la formazione non è solo uno strumento operativo, ma un elemento centrale dello sviluppo organizzativo e umano.

La formazione erogata si suddivide nelle seguenti tipologie:

- **Formazione obbligatoria:** in cui rientrano tutti i corsi legati a tematiche attinenti a sicurezza, privacy, D. Lgs. 231, cybersecurity, whistleblowing e corsi "Base" per il business;
- **Alta formazione:** che prevede corsi di Team working o attinenti al business strategico;
- **Formazione a scelta del dipendente:** corsi erogati in modalità webinar a cui i dipendenti possono richiedere di iscriversi, utili alla crescita personale e professionale.

L'accesso alle attività formative avviene attraverso un modello regolato e integrato nei processi di valutazione delle performance. Le persone possono infatti fare richiesta di partecipazione ai webinar presenti nel catalogo corsi, che vengono valutate in funzione del percorso professionale, delle esigenze di ruolo e degli obiettivi individuali. Questo approccio consente di mantenere un equilibrio tra accessibilità e coerenza con le priorità aziendali.

Accanto a questo primo livello, la formazione si sviluppa ulteriormente anche attraverso strumenti di welfare aziendale, che permettono l'accesso a contenuti e percorsi di approfondimento specifici. In questa fase, l'apprendimento assume una dimensione più personalizzata, favorendo lo sviluppo mirato delle competenze.

Un elemento distintivo del modello è rappresentato dall'utilizzo di strumenti di assessment evoluti, tramite Giunti Psychometrics, che includono test di personalità, analisi motivazionali e strumenti di lettura dei comportamenti organizzativi (tra cui BFQ, BFA e WOMI).

Questi strumenti permettono di analizzare non solo le caratteristiche individuali, ma anche i driver motivazionali e il modo in cui le persone si relazionano al contesto lavorativo, fornendo una base solida per orientare i percorsi formativi in modo più efficace.

In particolare:

- i test di personalità (come il BFQ) consentono di mappare i tratti comportamentali;
- strumenti come il WOMI (Work and Organizational Motivation Inventory) permettono di approfondire le leve motivazionali in ambito organizzativo e motivazionale, supportando decisioni più consapevoli in termini di sviluppo e aiutano a comprendere cosa guida l'azione delle persone nel lavoro.

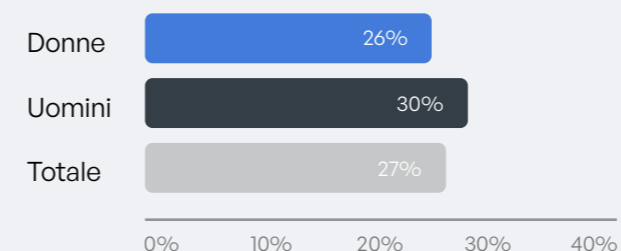
Alcune persone hanno inoltre conseguito delle certificazioni Thomas International.

Le certificazioni rimangono personali e non aziendali, così da valorizzare ancora di più le persone.

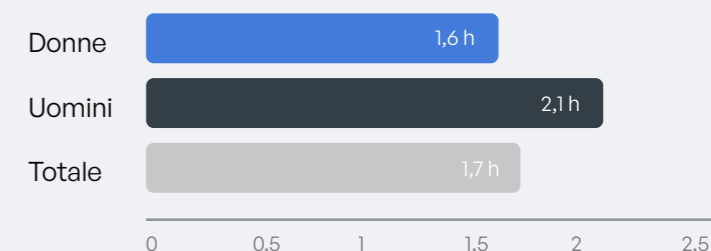
Attraverso questo modello, Howay rafforza il proprio impegno nella costruzione di una cultura della formazione continua, fondata su un approccio consapevole,

personalizzato e orientato allo sviluppo sostenibile delle persone.

Dipendenti che hanno partecipato a revisioni delle prestazioni e dello sviluppo di carriera (%)



Numero medio di ore di formazione per dipendente

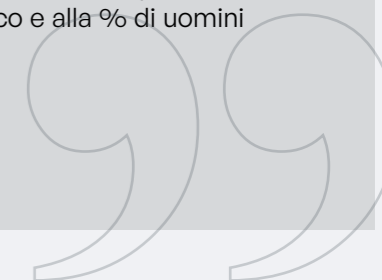


Metodologia e assunzioni

Il numero medio di ore di formazione per dipendente, successivamente suddiviso per genere, viene calcolato come il rapporto tra le ore di formazione erogate durante il periodo e il numero di dipendenti attivi (totale, uomini, donne) nello stesso periodo. Il conteggio dei dipendenti è espresso in termini di headcount e non include tirocinanti, i cui dati vengono invece considerati separatamente nel calcolo relativo ai non dipendenti.

La % di dipendenti che hanno partecipato a revisioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera viene calcolato su dipendenti attivi nel 2025 e non al 31/12/2025.

Tale indicatore è stato calcolato con la metodologia utilizzata tenendo in considerazione le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, facendo riferimento al prospetto relativo all'equità remunerativa per genere, calcolato pertanto come % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico e alla % di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico.



TEIQ
Trait Emotional Intelligence Questionnaire
Misura l'intelligenza emotiva come insieme di tratti legati alla gestione delle emozioni e delle relazioni

HPTI
High Potential Trait Indicator
Utilizzato per identificare caratteristiche associate al potenziale di leadership e alla gestione delle responsabilità

PPA
Personal Profile Analysis
Analizza lo stile comportamentale e le modalità di interazione nel contesto professionale

FOCUS

Crescita individuale e formazione continua



L'esperienza di Alice Brusinelli

All'interno del percorso di sviluppo delle competenze, Howay promuove e supporta anche iniziative formative intraprese su base individuale, riconoscendo il valore della crescita personale come leva strategica per l'organizzazione.

Un esempio significativo è rappresentato dall'esperienza di Alice Brusinelli, che ha intrapreso e concluso un percorso di laurea specialistica in psicologia, integrando la propria attività professionale con un impegno formativo strutturato e continuativo.

La scelta nasce da un'esigenza personale e professionale: rafforzare le proprie competenze in ambito organizzativo e consulenziale, acquisendo strumenti teorici e metodologici utili ad affrontare con maggiore profondità le dinamiche legate alle persone e ai contesti di lavoro.

"Arrivi a una seconda laurea con una maggiore consapevolezza di te e del tuo perché. Non è più una scelta da capire, ma una scelta che sai già dove ti porterà."

Il percorso è stato sviluppato parallelamente all'attività lavorativa e alla gestione della vita familiare, attraverso un'organizzazione autonoma dello studio e un forte orientamento al risultato.

"Sono partita da un bisogno personale, ma anche dalla volontà di tornare a investire sulla mia professionalità, dopo anni dedicati principalmente allo sviluppo del business."

L'iniziativa è stata accolta e supportata dall'azienda, anche attraverso la possibilità di integrare momenti di tirocinio all'interno del percorso professionale, favorendo così una

contaminazione concreta tra formazione accademica e pratica lavorativa.

Dal punto di vista professionale, l'acquisizione del titolo ha consentito di rafforzare la credibilità nei confronti dei clienti e di apportare maggiore profondità nei progetti consulenziali, in particolare nelle attività legate all'assessment, alle dinamiche organizzative e ai temi di sviluppo delle persone.

"Mi capita spesso che i clienti chiedano se sono psicologa: poter rispondere di sì cambia il livello della relazione e la percezione del valore che porto."

L'esperienza ha avuto anche un impatto positivo sul contesto aziendale, attivando curiosità e riflessione tra i colleghi. In diversi casi, infatti, ha stimolato l'avvio di percorsi formativi analoghi, sia in ambito accademico sia attraverso iniziative di coaching e sviluppo professionale, contribuendo a rafforzare una cultura organizzativa orientata all'apprendimento continuo.

"Nel nostro lavoro, a un certo punto, può emergere l'esigenza di aggiungere un pezzo in più alla propria professionalità. Continuare a evolvere diventa, per molti, una leva importante di crescita."

Questo caso rappresenta in modo concreto una delle modalità attraverso cui Howay interpreta la formazione: non come attività episodica, ma come un insieme di opportunità che possono supportare, in modi diversi, la crescita professionale e personale delle persone nel tempo.

“

Nel nostro lavoro, a un certo punto, può emergere l'esigenza di aggiungere un pezzo in più alla propria professionalità. Continuare a evolvere diventa, per molti, una leva importante di crescita.

”

Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei dipendenti rappresentano una priorità per Howay, che si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre e conforme alla normativa vigente, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008. Questo impegno non è inteso esclusivamente come un adempimento normativo, ma come un elemento fondamentale della cultura aziendale, orientata al benessere delle persone e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Howay ha individuato le figure di riferimento per la gestione della prevenzione e della protezione, tra cui il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Tali figure collaborano all'aggiornamento e all'integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che prende in esame

i principali rischi connessi alle attività d'ufficio, tra cui l'utilizzo dei videoterminali, lo stress lavoro-correlato e i rischi specifici delle mansioni impiegate.

Howay assicura inoltre ai propri dipendenti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, sia generale sia specifica, monitorando il corretto svolgimento delle attività formative. Tutti i lavoratori sono sottoposti a visita medica al momento dell'assunzione e a controlli periodici nel corso del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dal protocollo sanitario adottato. Gli eventuali infortuni occorsi sono regolarmente registrati e monitorati.

Attraverso la collaborazione continuativa con il RSPP e con il medico competente, Howay pianifica i percorsi di formazione, aggiorna periodicamente il DVR e definisce il calendario delle visite mediche, con l'obiettivo di prevenire i rischi e tutelare la salute dei propri collaboratori nel tempo.

Numero di decessi causati da infortuni sul lavoro e malattie professionali - Numero di incidenti sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro - Numero di casi di malattie professionali registrabili - Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro, decessi derivanti da infortuni sul lavoro, malattie professionali e decessi causati da malattie professionali - Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro e decessi derivanti da incidenti sul lavoro, malattie professionali e decessi causati da malattie professionali - Tasso di incidenti sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro

Percentuale di membri della forza lavoro coperti dal sistema di salute e sicurezza

100% 0

Metodologia e assunzioni

Per i dipendenti diretti il numero degli incidenti e dei decessi non include gli infortuni in itinere.

Tasso di incidenti sul lavoro

Il tasso di infortuni LTIF viene calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni totali per 1.000.000 diviso le ore lavorate nel periodo (le ore lavorate nel 2025 dei dipendenti sono 48.176,00).

Numero di giorni persi

Includere il primo giorno completo e l'ultimo giorno di assenza. Per il calcolo sono stati considerati i giorni di calendario; pertanto, i giorni in cui la persona interessata non presta la sua attività lavorativa (ad esempio, fine settimana, giorni festivi) sono stati considerati come giorni persi.



hcc@day & MAW

INSIEME
per la lotta contro il tumore al seno

WelfareCare

Nel 2025 Howay, in collaborazione con MAW, ha consolidato il proprio impegno in ambito salute e prevenzione diventando partner dell'iniziativa WelfareCare, svoltasi l'8 maggio a Brescia e dedicata alla prevenzione del tumore alla mammella. L'iniziativa ha trasformato lo spazio urbano in un luogo di sensibilizzazione, informazione e cura, offrendo a 50 donne la possibilità di accedere a screening diagnostici gratuiti (ecografia e/o mammografia) con referto immediato.

La giornata di prevenzione è stata anticipata da una teams di circa 1 ora e mezza dove Mara Prandi ha introdotto la Dottoressa Maria Antonietta Nosenzo, specializzata in Chirurgia Oncologica dell'area medica Chirurgia Generale Senologica. La Dottoressa ha parlato di prevenzione e dell'importanza di sottoporsi a controlli rispondendo anche a domande dei partecipanti.

Attraverso questo progetto, MAW e Howay hanno contribuito in maniera concreta alla diffusione della cultura della prevenzione come strumento fondamentale di tutela della salute, riaffermando il proprio ruolo sociale e l'attenzione verso il benessere delle persone e della comunità nel lungo periodo.

Work-life balance

Howay mette le persone al centro della propria visione aziendale, riconoscendo che il vero valore nasce dal benessere e dall'impegno di chi ogni giorno contribuisce alla crescita dell'organizzazione. Per questo, si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, in cui ciascun collaboratore possa sviluppare le proprie competenze, esprimere il proprio potenziale e sentirsi ascoltato e valorizzato. L'azienda promuove una cultura fondata su rispetto, responsabilità, trasparenza ed equilibrio, favorendo relazioni basate sulla fiducia e sulla collaborazione.

Attenta al benessere delle proprie persone, Howay sostiene attivamente un sano equilibrio tra vita professionale e privata attraverso politiche orientate alla flessibilità e alla qualità del lavoro. L'azienda garantisce il diritto a momenti adeguati di riposo, includendo ferie, permessi e congedi familiari, nel pieno rispetto delle normative vigenti e delle policy interne, investendo costantemente in iniziative volte a migliorare la qualità della vita lavorativa. Nel 2025, il 100% dei dipendenti aventi diritto risulta coperto dalla possibilità di usufruire del congedo per motivi familiari.

Metodologia e assunzioni

Il congedo familiare è un periodo di astensione dal lavoro di cui può usufruire il dipendente in situazioni particolari come ad esempio per il parto, l'adozione o altri eventi significativi che richiedono assistenza.

Il congedo familiare include:

1. Congedo parentale: per la nascita o l'adozione di un bambino.
2. Congedo per malattia di un familiare: quando un membro della famiglia ha bisogno di assistenza a causa di malattia o infortunio.
3. Congedo per eventi familiari urgenti: come la morte di un familiare stretto o altre situazioni simili.

Tale definizione non include il tempo libero per visite mediche personali dei dipendenti, né per malattie correlate alla gravidanza al di fuori del congedo parentale, né per eventi funebri o decessi di parenti. Il congedo familiare non comprende, inoltre, il tempo registrato come congedo non specificato.

Welfare

Howay promuove attivamente il benessere delle proprie persone attraverso un sistema di welfare articolato e iniziative dedicate alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sostenibile, inclusivo e attento ai bisogni individuali. Nel concreto, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti un insieme strutturato di strumenti e opportunità, tra cui:

Attraverso queste iniziative, Howay conferma il proprio impegno nel valorizzare il capitale umano e nel costruire un modello organizzativo orientato alla sostenibilità sociale, in cui il benessere delle persone rappresenta un fattore chiave per la creazione di valore duraturo.



Piano welfare spendibile

Pacchetto destinabile in base alle esigenze



Rimborsi asilo nido/buoni servizi baby-sitting

A supporto della genitorialità



Giornata del compleanno a riposo

Una giornata di ferie aggiuntiva regalata



Supporto del benessere psicologico - UNOBRAVO

Accesso a servizi di ascolto e consulenza



Coperture sanitarie integrative

Adesione a Fondo Est e Unisalute



Flessibilità oraria

Da 6 a 12 ore al giorno, autogestite



Full remote ad agosto

Conciliazione tra vita lavorativa e privata



Smart working

Responsabilità, efficienza, qualità del lavoro



Iniziative di volontariato

Riconoscimento di 4 ore annue retribuite



Formazione integrativa personale

Per i dipendenti dal 2° livello



Team building annuale

Fine settimana dedicato al gruppo



06

S2, S4

FOCUS

La giornata “Bimbi in azienda”

Un’iniziativa virtuosa intrapresa dall’azienda in collaborazione con MAW è la **Giornata dei Bimbi in Azienda**, un momento dedicato alle famiglie dei dipendenti. L’edizione 2025, svolta il 19 giugno 2025 per tutti i dipendenti della sede di Brescia, ha rappresentato

un’occasione speciale per avvicinare i più piccoli al mondo del lavoro dei genitori, favorendo la condivisione, la convivialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani

Howay gestisce eventuali segnalazioni o reclami attraverso i canali formalizzati di Gruppo, nel rispetto dei principi di riservatezza, correttezza e tutela delle persone. In coerenza con l’approccio adottato da W Group, ogni eventuale segnalazione viene trattata secondo procedure strutturate, finalizzate a garantire un’analisi tempestiva e un’adeguata gestione delle eventuali criticità.

Nel periodo di rendicontazione 2025, Howay non ha registrato alcun incidente di discriminazione, né ha ricevuto reclami o segnalazioni relativi a violazioni dei diritti umani, sia tramite i canali interni dedicati ai dipendenti sia attraverso canali esterni, inclusi i Punti di Contatto Nazionali dell’OCSE per le imprese multinazionali. Non si sono inoltre verificati gravi impatti sui diritti umani connessi alla propria forza lavoro, né casi riconducibili a violazioni dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite o delle Linee Guida OCSE.

Nel medesimo periodo, Howay non è stata oggetto di multe, sanzioni o risarcimenti per violazioni in ambito

sociale o dei diritti umani, né sono stati rilevati casi in cui l’azienda abbia dovuto attivare rimedi a fronte di incidenti gravi. Questo risultato riflette l’impegno costante dell’azienda nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e conforme alle normative vigenti, in coerenza con i valori e le politiche adottate a livello di Gruppo.

In un’ottica di miglioramento continuo e di allineamento alle migliori pratiche internazionali, Howay intende preservare l’assenza di incidenti e segnalazioni in materia di discriminazione e diritti umani, attraverso il progressivo rafforzamento delle attività di prevenzione, sensibilizzazione e formazione rivolte ai dipendenti. L’azienda si impegna inoltre a garantire la gestione tempestiva, seria ed efficace di eventuali segnalazioni, assicurando il costante monitoraggio dell’efficacia dei canali di segnalazione e delle relative procedure, e promuovendo un ambiente fondato su trasparenza, ascolto e tutela delle persone.

La gestione responsabile della catena del valore, dei consumatori e degli utenti finali

La catena del valore di Howay si sviluppa lungo l’intero processo di progettazione ed erogazione di percorsi formativi di qualità, rivolti sia alle imprese sia ai lavoratori, con particolare attenzione alla selezione dei fornitori e alla tutela dei beneficiari finali della formazione.

Questa si inserisce in un contesto organizzativo strutturato, all'interno di W Group, che consente a Howay di operare su scala nazionale sfruttando sinergie operative, commerciali e infrastrutturali con le altre società del Gruppo.

Tale approccio è supportato da un **Sistema di Gestione della Qualità certificato** secondo la norma **ISO 9001:2015**, che garantisce affidabilità ed efficienza dei servizi erogati. Il sistema è applicato a tutti i processi principali e di supporto, dalla pianificazione commerciale alla progettazione, erogazione, monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi, assicurando coerenza, tracciabilità

e controllo lungo l'intera catena del valore.

In qualità di società di formazione, Howay opera sia attraverso servizi formativi a pagamento sia tramite percorsi gratuiti finanziati, contribuendo così a migliorare l'accesso allo sviluppo delle competenze. Attraverso ulteriori programmi finanziati, come il programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) promosso dal PNRR, Howay rafforza il proprio ruolo sociale, accompagnando persone in fase di disoccupazione o transizione professionale in percorsi di riqualificazione e reinserimento lavorativo.

Selezione e gestione dei fornitori della formazione

Nell'ambito della propria attività, la selezione dei fornitori riguarda principalmente **docenti e professionisti della formazione**, oltre a soggetti e strutture funzionali all'erogazione dei corsi (aule, laboratori, enti partner). Tale scelta avviene secondo criteri orientati alla qualità, all'affidabilità e alla coerenza con gli standard richiesti, tenendo conto di aspetti quali competenze professionali, adeguatezza degli spazi, sicurezza, accessibilità e sostenibilità economica. I fornitori rappresentano una

parte essenziale della catena del valore di Howay e sono considerati stakeholder strategici, in grado di incidere direttamente sulla qualità del servizio offerto e sulla soddisfazione dei beneficiari finali.

In tutto il suo operato, Howay si avvale di diverse tipologie di soggetti abilitati, tra cui docenti interni ed esterni, enti di formazione qualificati, professionisti specializzati e strutture idonee allo svolgimento delle attività formative.

9,46/10*

Valutazione media docenti 2025

4,9/10*

Valutazione dei nostri servizi su Google Review

148*

Numero di trainer e consulenti oggetto di valutazione nel 2025

*Valori calcolati al netto dei corsi Forma.Temp, le cui valutazioni sono attribuite direttamente all'ente di formazione erogatore e non al docente che conduce la formazione.

FOCUS

Iniziative a impatto sociale



La mostra Un passo in più



Un Passo in Più Facciamo rumore.

Sensibilizzare contro la violenza di genere non può essere un tema da ricordare soltanto il 25 novembre. Richiede attenzione quotidiana, consapevolezza e la capacità di trasformare i messaggi in azioni concrete.

Da questa visione nasce Un Passo in Più, un progetto attraverso cui Howay ha scelto di unire formazione, inclusione e impatto sociale.

Dal 2019, attraverso percorsi formativi finanziati da Forma.Temp e promossi insieme a MAW, Howay realizza corsi per tecnico calzaturiero, offrendo ai partecipanti la possibilità di apprendere tutte le fasi della produzione di una scarpa. I prodotti realizzati durante i percorsi vengono successivamente donati a centri anti violenza e realtà impegnate nel supporto alle persone più fragili.

Nel 2024, alcune di queste scarpe sono diventate il cuore di una mostra simbolica dedicata al contrasto della violenza di genere. Realizzate appositamente con pellame rosso, le scarpe esposte rappresentano un messaggio di consapevolezza, rinascita e cambiamento: ogni passo diventa il simbolo di un percorso verso un futuro libero da violenza, discriminazioni e disuguaglianze.

Il progetto rappresenta una delle espressioni più concrete dell'approccio di Howay alla sostenibilità sociale: creare valore attraverso le competenze, generando allo stesso tempo attenzione, cultura e responsabilità collettiva.

Perché cambiare è possibile. E ogni cambiamento inizia sempre da un passo in più.



Qualità, monitoraggio e tutela dei destinatari dei servizi

Howay adotta inoltre processi strutturati di valutazione preventiva e di monitoraggio continuo dei fornitori coinvolti nella catena del valore, basati su sistemi di **feedback** e sulla rilevazione della **soddisfazione dei partecipanti** ai corsi. Questo approccio consente di verificare nel tempo il mantenimento degli standard qualitativi richiesti e, ove necessario, di intervenire per garantire un livello elevato di efficacia e tutela dei destinatari della formazione.

Clienti e consumatori finali della formazione

I clienti e i consumatori finali dei servizi di Howay sono rappresentati, da un lato, dalle **aziende e organizzazioni private** che avviano o supportano percorsi di formazione per i propri dipendenti e, dall'altro, dai lavoratori e dalle lavoratrici, ovvero i **corsisti**, che partecipano direttamente alle attività formative e ne costituiscono i beneficiari ultimi. In particolare, nei percorsi finanziati da Forma.Temp, l'attenzione verso i partecipanti assume un ruolo centrale, garantendo accesso gratuito alla formazione, qualità dei contenuti e condizioni adeguate di svolgimento dei corsi.

All'interno di un mercato sempre più competitivo, l'attenzione rivolta alla soddisfazione dei clienti e dei

Il monitoraggio della qualità è parte integrante della pianificazione strategica dell'organizzazione e si basa su indicatori misurabili, tra cui il livello di soddisfazione di clienti e corsisti, il rispetto dei requisiti dei finanziamenti e l'assenza di sanzioni o criticità da parte degli enti di controllo.

lavoratori rappresenta un fattore chiave anche per il successo e la crescita del business. In questo contesto, Howay contribuisce al miglioramento della fidelizzazione delle imprese clienti e dei lavoratori, favorendo relazioni basate sulla qualità dei servizi, sull'ascolto e sulla capacità di rispondere in modo efficace ai bisogni formativi. Un elevato livello di soddisfazione influisce positivamente sulla reputazione dell'organizzazione e costituisce un elemento strategico per l'attrazione di nuovi clienti e candidati, rafforzando il posizionamento del Gruppo nel mercato dei servizi per il lavoro e la formazione.

In foto: Giulia, Stefano.



FOCUS

Imprinting Academy: formazione e inserimento lavorativo

Tra i progetti che meglio rappresentano l'approccio di Howay alla formazione vi sono le Imprinting Academy, percorsi progettati per creare un collegamento concreto tra sviluppo delle competenze e ingresso nel mondo del lavoro.

Le Academy nascono dalla collaborazione con le aziende clienti e vengono costruite a partire dai reali fabbisogni professionali delle organizzazioni, con l'obiettivo di ridurre il divario tra competenze richieste dal mercato e competenze disponibili. Attraverso percorsi di upskilling e reskilling, Howay accompagna persone in fase di inserimento o reinserimento lavorativo, trasformando la formazione in uno strumento concreto di occupabilità.

Il modello si sviluppa attraverso un processo strutturato che comprende attività di attraction, orientamento, formazione pre-assuntiva e successivo inserimento lavorativo tramite le agenzie per il lavoro del gruppo. Questo approccio consente di costruire percorsi altamente mirati, capaci di generare valore sia per le aziende sia per i partecipanti.

Alla base del progetto vi è l'idea che la formazione non debba limitarsi alla trasmissione di competenze tecniche, ma debba diventare un'esperienza di crescita professionale e personale. Per questo motivo le Imprinting Academy sono progettate come percorsi di accompagnamento, in cui le persone vengono supportate nell'acquisizione di strumenti, consapevolezza e capacità utili ad affrontare il mercato del lavoro in modo più solido e sostenibile.

L'utilizzo dei fondi Forma.Temp permette inoltre di rendere questi percorsi completamente gratuiti per aziende e partecipanti, contribuendo ad ampliare l'accesso alla formazione e alle opportunità professionali.

In foto: Giovanni.



Nel tempo, le Academy hanno rappresentato uno degli strumenti attraverso cui Howay ha consolidato il proprio ruolo nella costruzione di percorsi formativi orientati all'impatto, alla valorizzazione del capitale umano e alla creazione di connessioni durature tra persone e imprese.

L'offerta formativa di Howay

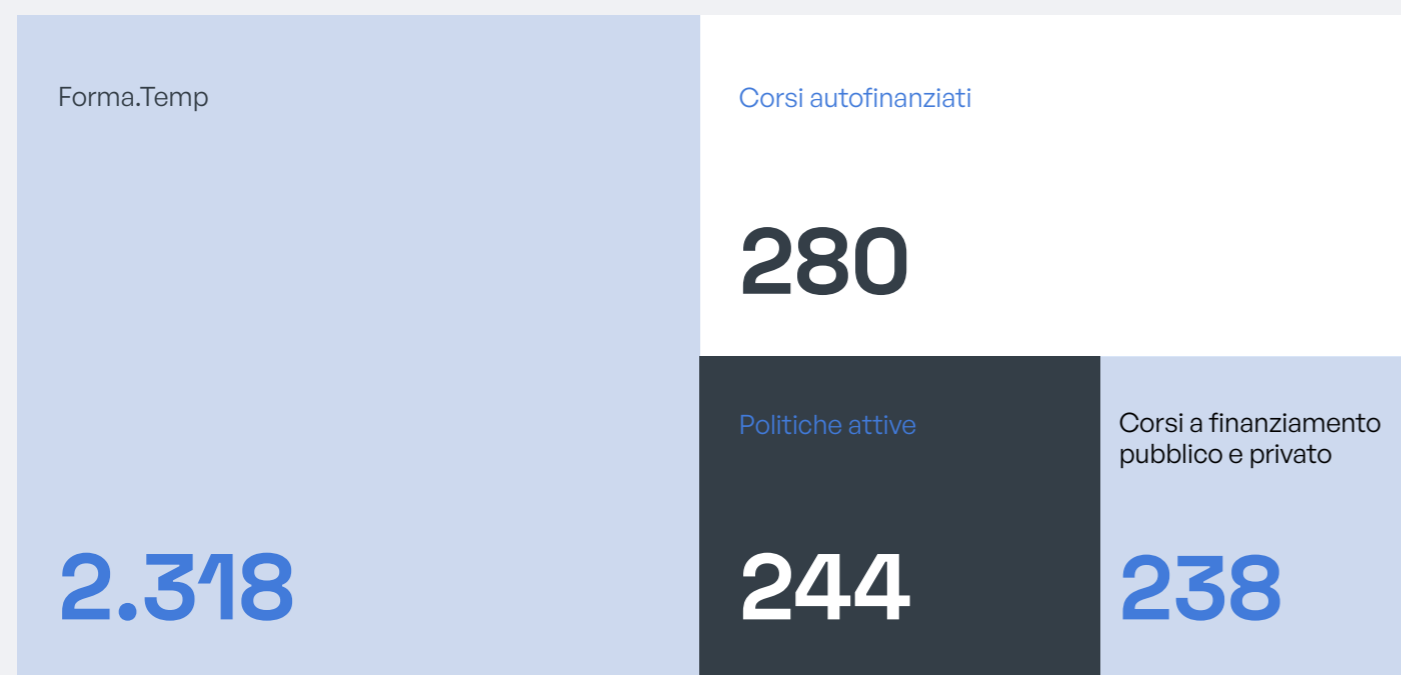
Nel corso del 2025, l'offerta formativa di Howay si è sviluppata in modo ampio e articolato, confermando la propria capacità di rispondere in maniera flessibile e strutturata ai differenti bisogni formativi di lavoratori e aziende. I percorsi attivati hanno coperto un ventaglio molto diversificato di contenuti e modalità di erogazione, grazie all'utilizzo di più canali di finanziamento e strumenti didattici, a testimonianza di un sistema formativo orientato sia all'aggiornamento professionale sia allo sviluppo dell'occupabilità.

Complessivamente sono stati avviati **3.080 corsi**, con una netta prevalenza dei percorsi **Forma.Temp**, pari a **2.318** (75%), rivolti ai lavoratori in somministrazione. Questo dato rappresenta il cuore dell'attività formativa dell'anno e sottolinea la centralità di interventi finalizzati

al rafforzamento e alla riqualificazione delle competenze in contesti lavorativi dinamici e in continua evoluzione.

La restante offerta si distribuisce tra diverse tipologie di intervento, che contribuiscono a costruire un sistema formativo completo e integrato, capace di rispondere a esigenze eterogenee. Di seguito si riporta la distribuzione dei corsi avviati nell'anno, suddivisa per tipologia.

Attraverso una gestione attenta e responsabile della propria catena del valore, Howay mira a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder coinvolti, rafforzando il ruolo della formazione come strumento di inclusione, crescita professionale e sviluppo sostenibile del capitale umano.



07

Riconoscimenti ed iniziative

Nel corso del periodo di riferimento, Howay ha ricevuto importanti riconoscimenti che testimoniano la solidità del modello di business, l'impatto positivo delle proprie attività e la centralità delle persone come leva strategica di sviluppo sostenibile.

Tra i principali traguardi raggiunti si segnalano:



- Il riconoscimento di Howay tra le 1.000 imprese **Best Performer 2025**, a conferma delle performance economiche, organizzative e della capacità di generare valore nel medio-lungo periodo.



- L'assegnazione a **Mara Prandi**, CEO di Howay e COO di W Group, del prestigioso titolo di **CEO dell'Anno 2025** durante la cerimonia de Le Fonti Awards, tenutasi presso il Palazzo Mezzanotte di Milano. Il premio valorizza un modello di leadership fondato su visione strategica, empatia e attenzione allo sviluppo del capitale umano, elementi chiave nel posizionamento di Howay come punto di riferimento nella formazione aziendale e nello sviluppo delle competenze.



- La **presenza e valorizzazione** del brand Howay su **autorevoli testate giornalistiche** nazionali, tra cui La Repubblica e Il Sole 24 Ore, a ulteriore conferma della rilevanza del contributo dell'azienda nel dibattito su formazione, innovazione e crescita sostenibile delle organizzazioni.

Parte integrante di W Group, premiato per tre volte come **Best Place to Work**, Howay rappresenta la dimensione formativa e umana del Gruppo, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla responsabilità sociale, alla crescita delle persone e alla creazione di valore condiviso. I riconoscimenti ottenuti riflettono la coerenza tra strategia, governance e impatto sociale positivo, elementi centrali dell'impegno di Howay in ambito ESG.

Eventi, networking e cultura del lavoro

Nel corso dell'anno, Howay ha preso parte e promosso iniziative dedicate al confronto tra aziende, professionisti e community, con l'obiettivo di creare connessioni, diffondere cultura organizzativa e favorire il dialogo sui temi legati al futuro del lavoro.

Attraverso eventi di networking, appuntamenti ispirazionali e momenti di incontro con il territorio, Howay ha consolidato il proprio ruolo come realtà attiva nella costruzione di relazioni e opportunità, valorizzando il confronto tra competenze, esperienze e visioni differenti.

Tra le principali iniziative sviluppate nel corso dell'anno:

- il Global Summit, occasione strategica di incontro con nuove aziende e partner, orientata allo sviluppo di relazioni e collaborazioni professionali;

Eventi commerciali

Global Summit HR

Howay ha preso parte al Global Summit HR, evento annuale B2B di rilevanza nazionale dedicato al mondo delle Risorse Umane e del People Management, svoltosi il 21 e 22 maggio 2025 a Lazise. L'iniziativa, attraverso workshop, momenti di networking e incontri di business matching one-to-one,

ha rappresentato un'importante occasione di confronto sui modelli organizzativi del futuro. Il contributo di Howay si è concentrato sul tema "Formare oggi per cambiare il lavoro di domani", evidenziando il ruolo strategico della formazione nello sviluppo sostenibile delle imprese.

Eventi sul territorio

DREAMERS Community e Impatto sui Giovani Talenti

Howay supporta DREAMERS, startup innovativa a impatto sociale impegnata nello sviluppo di community territoriali di giovani talenti e futuri leader, in partnership con aziende innovative, sostenibili e orientate alle persone. Nell'ambito di questa collaborazione, Howay ha partecipato attivamente ai DREAMERS Meetup, eventi offline dedicati alla crescita personale e professionale. In particolare, il 12 maggio, presso Der Mast (Brescia), si è svolto un meetup che ha visto come protagonista Mara Prandi, CEO di Howay, con l'intervento "Imparare è un gioco, crescere è una sfida", offrendo una testimonianza sul valore dell'apprendimento continuo, della formazione e dell'innovazione organizzativa.

Eventi ispirazionali

HR Innovation Forum - Forum Risorse Umane

Howay ha inoltre partecipato all'HR Innovation Forum (18-20 novembre 2025), primo evento in Italia dedicato all'innovazione applicata al Talent Management, all'interno della XVII edizione del Forum Risorse Umane di Comunicazione Italiana, principale appuntamento nazionale per il mondo del lavoro e dell'HR Management. In questa occasione, l'azienda ha condiviso la propria



visione di formazione come esperienza continua e integrata nel contesto lavorativo quotidiano, basata su percorsi personalizzati, micro-contenuti e strumenti di monitoraggio, a supporto delle organizzazioni e delle funzioni HR nella costruzione di ambienti orientati alla curiosità, alla condivisione e alla co-intelligenza.



Iniziative future e impegni per il 2026

Nel corso del 2025, Howay ha lavorato allo sviluppo e alla definizione di nuovi accordi e collaborazioni finalizzati a rafforzare il proprio impegno in ambito sociale e di welfare aziendale. Tali iniziative, coerenti con i valori dell'azienda e con l'attenzione al benessere delle persone e delle comunità, troveranno concreta attuazione nel corso del 2026.

In particolare, tra le principali iniziative pianificate, Howay prevede di:

- portare avanti la mostra “Un passo in più”, iniziativa culturale e sociale finalizzata a sensibilizzare su temi di inclusione, fragilità e valore della diversità;
- fare da sponsor all'associazione “I Bambini delle Fate”, sostenendo progetti di inclusione sociale dedicati a persone con disabilità e alle loro famiglie;
- riproporre il progetto WelfareCare, mettendo a disposizione iniziative orientate alla prevenzione, alla salute e al benessere delle persone, in un'ottica di cura e responsabilità condivisa.

Attraverso lo sviluppo di questi accordi e la loro attuazione prevista nel 2026, Howay intende consolidare il proprio ruolo di azienda attenta non solo alla crescita economica e organizzativa, ma anche all'impatto sociale delle proprie scelte, promuovendo iniziative capaci di generare valore per le persone, il territorio e la comunità di riferimento.



Foto di sede 2026

08

ESRS Disclosure Requirements index

La tabella conclusiva “ESRS Disclosure Requirements Index” è da intendersi esclusivamente come strumento di consultazione. La presente relazione di sostenibilità si ispira infatti agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), pur adottando un approccio più comunicativo e narrativo rispetto alla struttura di rendicontazione standardizzata prevista dagli stessi.

Si tratta di un esercizio di rendicontazione di sostenibilità volto a supportare il Gruppo nel percorso di preparazione al futuro bilancio consolidato di sostenibilità e nel progressivo adeguamento ai requisiti previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

ESRS di riferimento	Paragrafo associato nel testo	Pagine
ESRS 2 – Informazioni generali		
ESRS 2 BP-1 Base per la preparazione della dichiarazione di sostenibilità	La relazione di sostenibilità	20
	Ambito e perimetro di rendicontazione	21
	Utilizzo di stime	21
ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello di business e catena del valore	Il modello di business	15
ESRS 2 SMB-2 Interessi e punti di vista degli stakeholder	Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder	18
ESRS G1 – Condotta delle imprese		
ESRS G1-1 Politiche relative alla condotta aziendale	La condotta aziendale	23
ESRS G1-3 Obiettivi relativi alla condotta aziendale	La condotta aziendale	23
ESRS G1-4 Indicatori relativi a corruzione e concussione	La condotta aziendale	23
ESRS G1-5 Indicatori relativi all’influenza politica, incluse le attività di lobbying	La condotta aziendale	23
ESRS E1 – Cambiamenti climatici		
ESRS E1-1 Piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico	Azioni di mitigazione e impegno futuro	29
ESRS E1-5 Azioni e risorse relative alla mitigazione e all’adattamento al cambiamento climatico	Azioni di mitigazione e impegno futuro	29
ESRS E1-6 Obiettivi relativi al cambiamento climatico	Azioni di mitigazione e impegno futuro	29
ESRS E1-7 Consumi e mix energetico	I consumi energetici	25
ESRS E1-8 Emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG) Scope 1, 2, 3	Scope 1,2,3 ed emissioni totali di GHG	26
ESRS S1 – Forza lavoro propria		
ESRS S1-1 Politiche relative alla propria forza lavoro	Politiche aziendali e tutela degli stakeholder	35

ESRS di riferimento	Paragrafo associato nel testo	Pagine
ESRS S1-2 Coinvolgimento della propria forza lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori, esistenza di canali per la segnalazione di preoccupazioni o esigenze da parte della forza lavoro e approcci di rimedio	Coinvolgimento degli stakeholder e canali di segnalazione	36
ESRS S1-3 Azioni e risorse relative alla propria forza lavoro	Welfare	51
ESRS S1-5 Caratteristiche dei nostri dipendenti	I nostri numeri – Caratteristiche dei nostri dipendenti	36
ESRS S1-6 Caratteristiche dei non dipendenti	I nostri numeri – Caratteristiche dei non dipendenti	39
ESRS S1-7 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Contrattazione collettiva, protezione sociale e dialogo sociale	39
ESRS S1-8 Metriche sulla diversità	La diversità in azienda	38
ESRS S1-9 Salari adeguati	Salari adeguati e metriche sulla retribuzione	39
ESRS S1-10 Protezione sociale	Contrattazione collettiva, protezione sociale e dialogo sociale	39
ESRS S1-11 Persone con disabilità	Persone con disabilità	40
ESRS S1-12 Formazione a sviluppo delle competenze	Formazione interna a sviluppo delle competenze	44
ESRS S1-13 Salute e sicurezza	Salute e sicurezza	48
ESRS S1-14 Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Work-life balance	50
ESRS S1-15 Metriche sulla retribuzione	Salari adeguati e metriche sulla retribuzione	39
ESRS S1-16 Episodi di discriminazione e altri episodi relativi ai diritti umani	Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani	52
ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore		
ESRS S2-1 Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	Politiche aziendali e tutela degli stakeholder	35
ESRS S2-2 Coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore, esistenza di canali per la segnalazione di preoccupazioni o esigenze da parte dei lavoratori nella catena del valore e approcci di rimedio	Qualità, monitoraggio e tutela dei destinatari dei servizi	58
ESRS S2-3 Azioni e risorse relative ai lavoratori nella catena del valore	Riconoscimenti ed iniziative	61
ESRS S2-4 Obiettivi relativi ai lavoratori nella catena del valore	Iniziative future e impegni per il 2026	64

ESRS di riferimento	Paragrafo associato nel testo	Pagine
ESRS S4 – Consumatori e utenti finali		
ESRS S4-1 Politiche relative ai consumatori e agli utenti finali	Politiche aziendali e tutela degli stakeholder	35
ESRS S4-2 Coinvolgimento dei consumatori e degli utenti finali, esistenza di canali per i consumatori e gli utenti finali per segnalare preoccupazioni o esigenze e approcci alla loro gestione	Qualità, monitoraggio e tutela dei destinatari dei servizi	58
ESRS S4-3 Azioni e risorse relative ai consumatori e agli utenti finali	Riconoscimenti ed iniziative	61
ESRS S4-4 Obiettivi relativi ai consumatori e agli utenti finali	Iniziative future e impegni per il 2026	64

HOWAY

Relazione di
Sostenibilità
2025

www.howay.it

