

PageGroup

Reporte de sostenibilidad

2 0 2 1



Contenido

INTRODUCCIÓN

Mensaje de Steve, nuestro CEO	3-4
Sostenibilidad en Page	5
Gobierno Corporativo ESG	6-7
Promotores de ESG	8
Objetivo y KPIs de Sostenibilidad	9-10
Negocios de Sostenibilidad significativos	11-12
Casos de éxito	13-14
La lucha por una sociedad más equitativa a través de la contratación	15-16
Casos de éxito	15-16

MEDIO AMBIENTE

Nuestro compromiso de afrontar e informar sobre el Cambio Climático	17-20
Nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero	21-22

SOCIAL

Integrar la Sostenibilidad en nuestra empresa	23-24
Casos de éxito	25
Nuestro impacto social como especialistas en reclutamiento	26-31
Casos de éxito	26-31
Nuestro impacto social como especialistas en Ciudadanía Corporativa	32-33
Casos de éxito	34
Nuestro impacto social como Empleadores	35-36

GOBIERNO CORPORATIVO

Marco de trabajo	37-39
Acreditación	40

PROPÓSITO PageGroup

PAGEGROUP CHANGES LIVES

En PageGroup, nuestro propósito es cambiar la vida de las personas creando oportunidades. Esto es lo que hacemos globalmente, todos los días. Es fundamental para nuestra estrategia y éxito a largo plazo, por eso nos comprometemos a que nuestros clientes, candidatos y colaboradores alcancen el éxito profesional. Cambiamos la vida de las personas a través de la búsqueda de oportunidades de empleo. También promovemos la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo y garantizamos que entre nuestros candidatos se encuentren personas de categorías de diversidad poco representadas. Los beneficios del empleo van más allá de las contrataciones; la oportunidad de prosperar se percibe en la familia, amigos y la comunidad, lo que hace que PageGroup cambie la vida de millones de personas en todo el mundo.



OBJETIVO: Cambiar un millón de vidas en diez años, retribuyendo a la sociedad nuestras habilidades como reclutadores.

HIGHLIGHTS GLOBALES

EMISIONES DE **CARBONO**
8.396 TONELADAS

17% MENOS QUE EN 2020

DIVERSIDAD DE GÉNERO
SENIOR MANAGEMENT

38% vs **62%**
MUJERES HOMBRES

114.000
VIDAS
CAMBIADAS POSITIVAMENTE

ACERCA DE PAGEGROUP

7.838 PERSONAS*

EN **138**** OFICINAS

EN **37** PAÍSES

* Cifra de 7.838 es FTE desde Diciembre 2021. ** 138 oficinas y otras 7 instalaciones operativas..

Mensaje DE STEVE

A lo largo de 2021, el tema de la sostenibilidad ha evolucionado rápidamente. El cambio climático, la desigualdad social y el Covid-19 han dominado los titulares de los medios de comunicación. El año vio cómo el Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) presentó un reporte sombrío y el mundo se reunía en Glasgow para la Conferencia sobre el Cambio Climático de la ONU COP26. Seguimos a la vanguardia de nuestro sector, con el objetivo de ser operacionalmente *carbon net zero* y la ambición de ser *carbon positive* en 2026. En las próximas páginas, verás cómo hemos avanzado hacia este objetivo.

La campaña *PageGroup Hidden Talent* sigue creciendo con fuerza. Durante 2021, participé en 24 actos para defender la igualdad de la discapacidad en la sociedad y en el lugar de trabajo. Además, como CEO de una empresa del FTSE250, con una discapacidad física, reconozco que estoy en una posición única y que puedo influir en otros para que actúen. Fui una de las firmas que escribieron al Primer Ministro del Reino Unido exigiendo informes sobre la brecha salarial en materia de diversidad. Los grupos minoritarios de todos los tipos han sido ignorados durante mucho tiempo y es hora de que los gobiernos, las empresas y la sociedad sean más inclusivos. PageGroup tiene un rol clave que desempeñar, promoviendo la inclusión en el trabajo, buscando y contratando en una reserva de talento diversa.

Mientras el Covid-19 sigue afectando la vida de millones de personas, sectores como el de la contratación han iniciado el proceso de recuperación económica. El Covid-19 me ha demostrado que nuestro negocio es resistente. Puede adaptarse y mantener su cultura mientras logra un crecimiento sostenible, lo que se traduce comúnmente en lograr un aumento de los beneficios a largo plazo. Como CEO, tengo el papel desafiante de pensar. El Covid-19 ha exigido que cambiemos la forma de hacer negocios y, como resultado, ahora somos más productivos. Por ejemplo, al reducir nuestros viajes de trabajo y hacer videollamadas, somos más eficientes. Esto también significa que nuestro personal tiene un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal, y más energía cada día. Esto no quiere decir que los viajes ahora no formen parte de nuestro negocio, solo que son diferentes y seguirán siéndolo.

Me entusiasma mirar al futuro y ver que el cambio climático y la sostenibilidad forman parte del diálogo sobre la contratación. Desde la aparición del experto en sostenibilidad hasta la transición de plantillas enteras a una economía ecológica. Hay importantes retos y oportunidades por delante y, en colaboración con nuestros clientes y candidatos, abordaremos el cambio climático. Hacer del mundo un lugar más verde, hacer que la sociedad sea más equitativa reduciendo las barreras al empleo, hasta conseguir resultados sostenibles con los clientes. ¡Esto es Page!

Steve Ingham



CHIEF EXECUTIVE OFFICER PAGEGROUP PLC



DISABILITY COMMISSION

The Rt Hon Boris Johnson, MP,
The Prime Minister,
10, Downing Street,
London, SW1

21st March 2021

Dear Prime Minister,

We welcome your promise to publish the most ambitious disability plan in a generation. You say there should be no barriers to anyone realising their full potential. We agree.

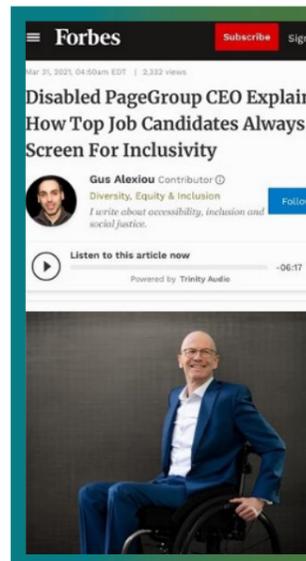
As the first test of your levelling up agenda, the National Strategy for Disabled People could not be more important. In the next few days, the CSJ Disability Commission is publishing a set of truly transformative policy proposals for education, housing, transport, access to goods and services and, crucially, employment.

Equality of opportunity to succeed at work is key to progress. Tried and tested change, such as gender pay gap reporting for big business, is already transforming the conversation in the boardroom. At its heart is this simple truth: unless we harness the talent of people with lived experience of disability and ensure they are driving and leading the conversation, from shopfloor to senior management, the conversation will never change, and the barriers will remain.

Disabled people have waited long enough; now is the time for action. We urge you to show in your Disability Strategy that the Commission's proposals have been given the careful consideration they deserve. If you do, we stand ready to play our part.

Yours sincerely,

Kevin, Lord Shinkwin, Commission Chair	David Forbes-Nixon, Commission Deputy Chair Chair of DFN Foundation and DFN Project Search	Helen Cooke, CEO, MyPlus
Nick Read, CEO, the Post Office	Mark Creighton, CEO, Avado	Helen Dolphin MBE, Independent Mobility Consultant
Peter Harrison, CEO, Schroders	Vic Darvey, CEO, Purplebricks	Tanni, Baroness Grey-Thompson DBE, DL
Matthew Layton, Global Managing Partner, Clifford Chance	Paul Polman, Chairman, Valuable 500 and Chairman and Co-Founder, Imagine	Rt Hon Mark Harper MP, Former Minister for Disabled People
Hanneke Smits, CEO, BNY Mellon Investment Management	Caroline Casey, Founder, Valuable 500	Professor Kim Hoque, Professor of Human Resource Management Warwick Business School
Jeff Dodds, COO, Virgin Media	Ruby, Baroness McGregor-Smith CBE President, British Chambers of Commerce	James Lee, Consultant, City Bridge Trust
John Roberts, Founder and CEO, AO	Helena, Baroness Morrissey DBE Chair, Diversity Project	Diane Lightfoot, CEO Business Disability Forum
Steve Ingham, CEO, PageGroup	Fleur Bothwick OBE, Director of Diversity & Inclusive Leadership EY – EMEA (Europe, Middle East, India and Africa)	
Larry Sullivan, Chairman, COINS	Tiernan Brady, Global Director of Inclusion Clifford Chance LLP	
Manoj Badale OBE, Co-Founder, Blenheim Chaicot		
Charles Mindenhall, Co-Founder, Blenheim Chaicot		





Sostenibilidad EN PAGE

¡Qué año! La iniciativa Sustainability@Page ha ido en aumento. Empezamos el 2021 encantados de habernos unido a la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU se han integrado en nuestra empresa y, posteriormente, nos hemos unido al programa acelerador *Target Gender Equality* de la Red del Pacto Mundial de la ONU en el Reino Unido. También nos guiamos por el marco Sustainability@Page que desarrollamos en 2020 (véase págs. 9 y 10), que establece cómo pensamos en todos los aspectos de la sostenibilidad, lo que nos ayuda a mantenernos centrados y a lograr un impacto. A medida que avanzamos, seguimos cambiando vidas y creando oportunidades.

Durante 2021 asistí a la COP26 y participé en una mesa redonda sobre los efectos de la transición a una economía más ecológica. Además, Steve y yo presentamos una charla virtual en una cumbre empresarial organizada por la Cámara de Comercio de Glasgow. Los avances logrados en la COP26 y el diálogo posterior son vitales. No hay plan B y, como sociedad, debemos apuntar a ser *Net Zero*. Me complace informar otro año de progresos en nuestro trabajo medioambiental en PageGroup. El pragmatismo y la coherencia son importantes cuando se trata de abordar el cambio climático. Durante 2021, hemos cambiado la asombrosa cifra de 57 oficinas hacia la energía verde.

Al reflexionar sobre el año 2021, destaco especialmente la contribución de PageGroup al impacto social. Como industria y como empresa, la sostenibilidad social sigue estando entrelazada en nuestro modelo de negocio. La diversidad, la equidad y la inclusión, en todas sus formas, siguen siendo fundamentales para nuestro propósito y nuestra cultura. Lo hacemos colocando a los candidatos en trabajos significativos, que han contribuido a cambiar otras 114.000 vidas hacia nuestro objetivo de cambiar positivamente más de un millón de vidas para 2030.

Informamos públicamente de nuestro progreso, no sólo a través de este informe, sino también a través de índices independientes como CDP, FTSE4Good e ISS ESG, y puedes ver nuestras últimas puntuaciones en la página 40. En 2021 establecimos una red de defensores de ESG en grupos de trabajo especializados. El éxito del programa Sustainability@Page se debe, en parte, al duro trabajo de estos defensores. Los próximos doce meses traerán consigo diferentes retos, especialmente en un mundo post-Covid a medida que las comunidades evolucionan rápidamente hacia una sociedad más ecológica y equitativa. Veo esto como una oportunidad para esforzarnos por mejorar.

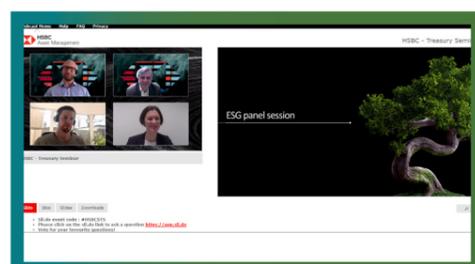


Joanna Bonnett
Head of Sustainability & Group Treasury

Puntos clave de la visita de Joanna a COP26



Joanna participando en la sesión de ESG



GOBIERNO ESG

El consejo de administración de la sociedad anónima se encarga de la supervisión y gobernanza de PageGroup, incluido el programa de sostenibilidad. Esto supuso presentaciones y sesiones de preguntas y respuestas en profundidad con el Director de Sostenibilidad. Además, los directores no ejecutivos participaron en debates individuales para garantizar que su experiencia y conocimientos más amplios se incluyeran en la función general de sostenibilidad en PageGroup. Por último, a partir de 2022, los KPIs de sostenibilidad se han añadido a la remuneración del CEO y del CFO en el marco del ESIP. El 5% de sus primas está ahora vinculado a la consecución de avances significativos respecto a los objetivos de sostenibilidad de las páginas 9 y 10. A lo largo de 2022, se fijarán KPIs similares en la remuneración de nuestros directores generales y superiores. Los beneficios de cumplir o no los objetivos acordados se destinarán a la beneficencia, lo que significa que ni BBVA ni PageGroup se beneficiarán del resultado. Esto afirma, una vez más, nuestro compromiso de hacer lo correcto en todo nuestro negocio.

En 2020, PageGroup creó un Comité de Sostenibilidad responsable del programa Sustainability@Page. El comité está presidido por Kelvin Stagg, Director Financiero y Director Ejecutivo de PageGroup plc. Otros miembros son Joanna Bonnett (Jefa de Sostenibilidad), Eamon Collins (Director de Clientes), Patrick Hollard (Director General Regional de LATAM), Gary James (Director de Personas) y Olly Watson (Director de Operaciones). En enero de 2022, May Way Chan (Directora de Malasia) y Samira Touam (Jefa de Comunicación Interna de Europa) se incorporaron al Comité de Sostenibilidad para representar la voz de los colaboradores. Aportarán una valiosa diversidad de ideas durante doce meses, momento en el que los nuevos representantes de los colaboradores rotarán. El comité se reúne trimestralmente para debatir sobre la sostenibilidad y supervisar el progreso en relación con los objetivos de sostenibilidad, además de definir la estrategia de Page y su contribución al medio ambiente y al impacto social.



CONTRIBUIR A LA AGENDA 2030 DE LA ONU PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Nuestro apoyo al Pacto Mundial de la ONU y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde finales de 2020, PageGroup se ha comprometido con la iniciativa de responsabilidad corporativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Estos objetivos proporcionan un marco para desarrollar un negocio más sostenible y responsable. Cumplimos nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.



Para más información de la UNGC, por favor dirigirse a: www.unglobalcompact.org

OBJETIVOS principales:

5
GENDER
EQUALITY

EQUIDAD DE GÉNERO

Lograr equidad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas

FOCO: Objetivo 5.5

10
REDUCED
INEQUALITIES

REDUCIR DESIGUALDADES

Reducir desigualdades en y entre países.

FOCO: Objetivos 10.2, 10.3, 10.4 y 10.7

8
DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

TRABAJO FORMAL Y CRECIMIENTO

Promover el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo formal para todos.

FOCO: Objetivo 8.5, 8.6 y 8.8

13
CLIMATE
ACTION

ACCIÓN CLIMÁTICA

Reducir el cambio climático

FOCO: Objetivo 13.2 y 13.3

OBJETIVO

Cambiar **un millón de vidas** en **diez años**, retribuyendo a la sociedad nuestras habilidades como reclutadores.

PROMOTORES DE ESG

La sostenibilidad es un tema muy amplio, que involucra a nuestra comunidad de consultores, RRHH, marketing, tecnología empresarial, funciones financieras e instalaciones y compras. En algunas ya hemos logrado avances significativos, mientras que en otras el camino no ha hecho más que empezar. Lo que está claro es que el tema sigue evolucionando. Para asegurarnos de que ofrecemos el mejor programa de su clase, hemos creado una red de promotores de ESG, formada por expertos en las áreas funcionales con capacidad para trabajar en proyectos de transformación. Cada promotor de ESG participa en uno o varios grupos de trabajo. Estos se especializan en la contratación, el compromiso con el cliente, el impacto social y varios grupos para funciones de apoyo.

Promotores y Comité Global DE SOSTENIBILIDAD

 Joanna Bonnett Head of Sustainability	 Kelvin Stagg Chief Financial Officer	 Gary James Chief People Officer	 Eamon Collins Chief Customer Officer	 Olly Watson Chief Operating Officer	 Patrick Hollard Executive Director	 May Wah Chan Director Malaysia	 Samira Touam Head of Group Internal Communications
 Abir Bel Barcelona, Spain	 Aurélien Beaucamp Paris, France	 Bruno Freitas São Paulo, Brazil	 Carolina Costable Buenos Aires, Argentina	 Chen Yang Singapore	 Christophe Rosset Brussels, Belgium	 Debbie Goldingham Singapore	 Emelina Huard Paris, France
 Guido Caleca Milan, Italy	 Hanisha Lalwani Dubai, UAE	 Hannah Jones London, UK	 Jaime Asnai González Barcelona, Spain	 Jessica Lipkin New York City, USA	 John Summerhays Sydney, Australia	 José Ramon Colomina Santiago, Chile	 João Nunes Mexico City, Mexico
 Juliano Palermo São Paulo, Brazil	 Julie Gilchrist Perth, Australia	 Julie Peate Barcelona, Spain	 Julien Raze Moka, Mauritius	 Katharina Streithofer-Posch Frankfurt, Germany	 Katherine Jackson London, UK	 Kyra Cordrey London, UK	 Laura Salkowski Los Angeles, USA
 Mark Urwin London, UK	 Maria Gonzalez Barcelona, Spain	 Max Kemnitz New York City, USA	 Miguel Carugati Buenos Aires, Argentina	 Mikael Deller Paris, France	 Olivier Dewever Brussels, Belgium	 Ollie Riches Jakarta, Philippines	 Pierre Rabozzi Paris, France
 Pierre-Emmanuel Dupil Dubai, UAE	 Rani Nandan Sydney, Australia	 Stephanie Lecerf Paris, France	 Sophie Darlington London, UK	 Stefan Hoitz Frankfurt, Germany	 Vincent Poiré Paris, France	 Alexandre Moreau Frankfurt, Germany	 Jessica Taylor-Delaney London, UK
 Marie-Hélène Agard Paris, France	 Sarah Kemp London, UK	 Silvio Sarchi Buenos Aires, Argentina	 Thatiana Dantas São Paulo, Brazil	 Verónica Méndez Buenos Aires, Argentina	 Vicky Anderson London, UK		

INTRODUCCIÓN

MEDIO AMBIENTE

SOCIAL

GOBIERNO CORPORATIVO

7

8

Objetivos de sostenibilidad Y KPIs

ALCANZANDO EL ÉXITO

Nuestro compromiso a largo plazo con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza corporativa está integrado en nuestra estrategia de sostenibilidad. Esta estrategia tendrá un impacto significativo hoy y se ampliará a medida que nuestros negocios crezcan en el futuro. Pondremos en práctica una filosofía global bajada a acciones locales. Este enfoque permite a nuestra empresa abordar los problemas y las prioridades de sus comunidades locales. Nuestro éxito se medirá en función de objetivos transparentes.

Nuestra estrategia de 5 años:

MEDIO AMBIENTE

Convertirse en *Carbon Net Zero* con la ambición de llegar a ser *Carbon Positive* en 2026.

SOCIAL

Crear una sociedad equitativa, retribuyendo como los mejores reclutadores, ciudadanos corporativos y empleadores.

GOBIERNO CORPORATIVO

Seguir mejorando nuestro arduo trabajo hasta la fecha en materia de ARA, auditoría, GDPR, y aumentar la información y la transparencia en materia de ESG.

Además de cumplir con objetivos concretos y transparentes, en 2022 seguiremos:

- Concintizando a nuestros proveedores y clientes para reducir las emisiones de carbono de nuestra cadena de suministro.
- Colaborando con CDP, ISS, agencias gubernamentales y otras instituciones en nuestra agenda ESG.
- Aumentando la transparencia de nuestro impacto medioambiental, informando los datos de las emisiones de carbono de tipo 3 apropiados para la industria.
- Analizando nuestro negocio para establecer objetivos con base científica.
- Llevando nuestros programas de impacto social a otros niveles, incluido el establecimiento de un nuevo marco global y el aumento de nuestras capacidades de información.
- Escuchando a nuestros colaboradores, candidatos y clientes para avanzar en temas como la diversidad y la inclusión, desarrollando aún más las métricas clave y realizando intervenciones.

Hemos proporcionado un desglose de nuestros riesgos relacionados con el clima, el informe TCFD y nuestra huella ambiental actual y las emisiones de carbono asociadas en el **ARA 2021**.

OBJETIVO	MEDICIÓN	PROGRESO EN 2021	PROGRESO TOTAL DESDE EL COMIENZO	SDG	OBEJTIVOS DE LA ESTRATEGIA
CABIR POSITIVAMENTE MÁS DE 1 MILLÓN DE VIDAS ENTRE 2020 Y 2030	El número de personas que posicionamos en trabajos dignos. El número de personas que acceden a nuestros programas de impacto social.	+101.000 personas accedieron a un trabajo digno a través de las prácticas de PageGroup. +13.000 personas en nuestros programas de impacto social.	+169.000 personas accedieron a un trabajo digno a través de las contrataciones de PageGroup. +67.000 personas accedieron a nuestros programas de impacto social.	 	Buscar un crecimiento orgánico, de alto margen y diversificado. Posicionar el negocio para que sea eficientemente escalable y altamente flexible para reaccionar a las condiciones del mercado. Fomentar y desarrollar a nuestro personal, impulsando nuestro modelo de crecimiento orgánico.
AUMENTAR LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN NUESTRA ALTA DIRECCIÓN HASTA EL 50/50 EN 2030	El número de mujeres en puestos de liderazgo dentro de nuestro negocio.	38% de mujeres frente al 62% de hombres en los altos cargos frente al año de referencia. 35% de mujeres frente al 65% en puestos <i>senior</i> .	+ 3% incremento ^{1,2}	 	Cultivar y desarrollar a nuestro personas, impulsando nuestro modelo de crecimiento orgánico.
ESTABLECER UN NEGOCIO SOSTENIBLE GLOBALMENTE PARA 2026	Porcentaje de los honorarios netos generados por las posiciones de sostenibilidad.	+5% de crecimiento interanual en nuestras tasas netas de sostenibilidad, frente al 25% en 2020.	+30% de crecimiento en tasas netas de sostenibilidad.	 	Buscar un crecimiento orgánico, de alto margen y diversificado.
LLEGAR A CARBON NET ZERO CON LA AMBICIÓN DE LLEGAR A SER CARBON POSITIVE PARA 2026	Los datos de los gases de efecto invernadero comunicados a través de nuestra divulgación anual dentro de nuestro informe anual.	3.404 tCO ₂ e de emisiones de tipo 1 + 2 8.396 tCO ₂ e de emisiones de tipo 1, 2 + 3 Compensación del 100% de las emisiones declaradas.	22% de reducción interanual de las emisiones de tipo 1 + 2 17% de reducción interanual de las emisiones de tipo 1, 2 + 3 ³		Posicionar el negocio para que sea eficientemente escalable y altamente flexible para reaccionar a las condiciones del mercado.

¹ Los avances en materia de género y emisiones de gases de efecto invernadero son interanuales con respecto a la referencia de 2020.

² Se ha cumplido el objetivo de financiación de la deuda de BBVA de mejorar en 1 punto porcentual el ratio de mujeres senior en 2021-2024.

³ Se ha cumplido el objetivo de financiación de la deuda de BBVA de reducir en un 4% las emisiones de carbono de alcance 1 y 2 en 2021-2024.

Establecer un relevante MERCADO DE SOSTENIBILIDAD



EN BUSCA DE UN FUTURO MÁS VERDE Y EQUITATIVO

Como empresa de contratación, estamos en una posición única para apoyar la transición de la economía hacia el *Carbon Net Zero*. La sociedad se enfrenta a importantes retos. No sólo tenemos que adaptar los productos y las cadenas de suministro a una economía verde, sino que también debemos adaptar la mano de obra. La respuesta al cambio climático es, en parte, preparar a la mano de obra. No podemos permitir que ninguna persona, comunidad o región se quede atrás. Para garantizar un compromiso significativo con todas las personas en todos los niveles y en todas las regiones, debe haber acuerdos globales, como los convenidos en la COP26.

Para garantizar que la mano de obra esté preparada para una economía verde, surgirán nuevas posiciones, mientras que otras cambiarán y algunas desaparecerán por completo. Los empleadores tendrán que lidiar con estas implicaciones, no sólo hoy, sino en los años venideros. Aprovechando nuestra posición única como empresa de contratación, nos asociamos con nuestros clientes para ayudarles en esta transición. Este trabajo constituye una parte fundamental de nuestros planes de adaptación al cambio climático, además de mitigar nuestra propia exposición al mismo.

La lucha por una economía verde requerirá que establezcamos un negocio de sostenibilidad significativo. Lo haremos de dos maneras:

1. Contratación de profesionales de sostenibilidad en roles primarios

Roles primarios de sostenibilidad: Las funciones relacionadas con la sostenibilidad siempre han existido, pero han evolucionado en los últimos años y ahora son el centro de atención con la figura del profesional de la sostenibilidad. Las personas que desempeñan funciones de sostenibilidad primaria suelen trabajar de manera interna, reduciendo la huella medioambiental de la empresa al tiempo que aumentan su impacto social e informan sobre los resultados. Los profesionales de la sostenibilidad también se encuentran en consultorías, trabajando en calidad de asesores de empresas y gobiernos. También existe una importante demanda de profesionales de sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, organizando la financiación de la deuda verde (o amigable con el medio ambiente) y en la gestión de activos.

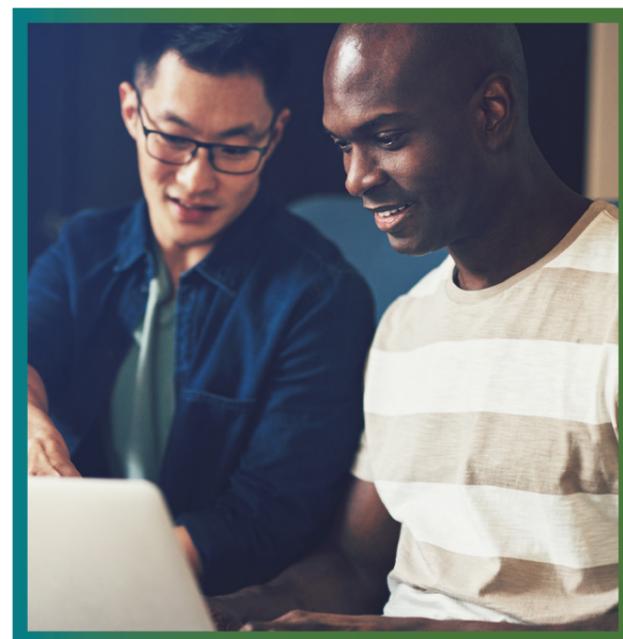
No importa en qué punto de tu trayectoria te encuentres, estamos aquí para ayudarte.

2. Contratación para puestos que impulsen una sociedad más ecológica y equitativa

Los profesionales de ESG y de sostenibilidad son sólo la punta del iceberg cuando hablamos de la contratación en la economía verde. En nuestra opinión, los profesionales de la economía verde pueden dividirse en subcategorías según la carrera y el sector.

2.1 Roles secundarios de sostenibilidad: Profesionales cuya carrera contribuye a una sociedad más verde y equitativa a pesar de haberse formado en un sector diferente. Por ejemplo: un ingeniero especializado que diseña parques eólicos, o quizás un científico que es responsable de la política medioambiental del gobierno; clasificaríamos estas funciones como secundarias de sostenibilidad. Estas posiciones están y estarán siempre arraigadas en su profesión original, y las funciones a las que sirven son tan valiosas como las del profesional de la sostenibilidad.

2.2 Roles de apoyo a la sostenibilidad: Organizaciones cuya finalidad es impulsar la sostenibilidad. Empresas como los fabricantes de parques eólicos, los proveedores de energías renovables y las organizaciones benéficas y medioambientales desempeñan un papel importante en la transición hacia una sociedad más ecológica y equitativa. Estas empresas dependen de los roles tradicionales, por ejemplo, los contables o los recepcionistas, para las operaciones y la funcionalidad de su negocio, desempeñando un papel vital en su misión. Debido a la configuración actual de nuestros sistemas de información, nuestros informes de 2021 no incluyen esta última categoría. Sin embargo, tenemos la intención de informar sobre esto en los próximos años.



ROLES DE TRABAJO SOSTENTABLES



1. PRIMARIOS DE SOSTENIBILIDAD

Estas funciones suelen ser desempeñadas por profesionales de ESG cuyas carreras se han perfilado hacia el ámbito de la sostenibilidad. Estas posiciones son principalmente responsables de mejorar el rendimiento de la sostenibilidad de una organización, incluyendo la medición, el seguimiento y la gestión de los riesgos e impactos relacionados con la sostenibilidad. Algunas funciones también pueden requerir una especialización social o medioambiental, como el cambio climático, los plásticos o los derechos humanos.

Director de Sostenibilidad | CSR Manager | Analista de ESG | Chief Sustainability Officer | Jefe de Compras Sostenibles | Director de Cambio Climático | Director de Impacto Social | Manager de Diversidad e Inclusión | Director de Campañas y Asociaciones | Human Rights Officer

2.1. SECUNDARIOS DE SOSTENIBILIDAD

Los roles que crean o proporcionan bienes y servicios que tienen un impacto medioambiental o social positivo, como la minimización de los residuos, la limitación de las emisiones de gases de efecto invernadero o la reducción de las desigualdades.

Ingeniero de Aerogeneradores | Manager de Reciclado | Responsable de Política Medioambiental | Coordinador de Voluntarios



2.2. DE APOYO A LA SOSTENIBILIDAD

Cualquier cargo dentro de una organización cuyo objetivo principal es la sostenibilidad o el impacto social y que es el núcleo de su modelo de negocio. Estas funciones apoyan directamente la consecución de resultados sostenibles.

Contador de una empresa de energías renovables | **Asistente Administrativo** en una caridad
Director de RRHH de un mercado de ropa usada | **Director de Comunicación** de una empresa B
COO para una plataforma de donaciones | **Director de programas** para una ONG de educación

CASOS DE ÉXITO

EXPERIENCIA DE UN CONSULTOR DE RECLUTAMIENTO

En los últimos años, he sido testigo de un increíble cambio de mentalidad en los clientes. Mis clientes hablan ahora de sostenibilidad y sus modelos de negocio están cambiando, al igual que los tipos de puestos que están contratando. Ahora estoy colocando a profesionales de ESG, como Gestores de Fondos de ESG en administración de activos, y Asesores de Sostenibilidad en empresas de consultoría. Por ejemplo, para AccountAbility, he estado trabajando con ellos durante los últimos meses, tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido. Su visión y sus valores corporativos son impresionantes para cualquier persona. Estoy encantado de colaborar con ellos. Combatir cambio climático y salvar el mundo mientras se trabaja.

- ¡Estoy orgulloso de aportar mi granito de arena!



“

Mis clientes ahora hablan sobre sostenibilidad.

”

Paul Webster
Managing Partner Norteamérica
Page Executive

“

Nos centramos en ofrecer resultados prácticos, eficaces y duraderos, que permitan a nuestros clientes alcanzar el éxito.

”



Sunil A. Misser
Chief Executive Officer
AccountAbility



EXPERIENCIA DE CLIENTE (EE.UU.)

El propósito de AccountAbility es innovar y hacer avanzar la agenda global de sostenibilidad, mejorando las prácticas, el rendimiento y el impacto de las organizaciones.

Como empresa global de consultoría y estandarización, nos centramos en ofrecer resultados prácticos, eficaces y duraderos que permitan a nuestros clientes alcanzar el éxito.

En mis 30 años en el negocio de la consultoría, la conciencia de los asuntos de sostenibilidad/ESG (riesgos y rendimientos) en la C-Suite nunca ha sido mayor. Los stakeholders ya no se conforman con el rendimiento, sino que se centran en el impacto.

El papel del CEO se está ampliando mucho más allá de la gestión diaria de la empresa. Por lo tanto, la honestidad y la ética deben ser genuinas, transparentes y estar presentes en su respuesta, además de considerar la viabilidad de la organización a largo plazo.

AccountAbility se ha asociado con PageGroup para reclutar.

“El alcance global de PageGroup nos ha permitido trabajar con ellos tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido. Elegimos a PageGroup como nuestro socio de contratación porque nos impresionó su postura global de ESG. Estamos deseando trabajar con ellos en los próximos meses”.

EXPERIENCIA DE UNA CANDIDATA (EUROPA)

Page Executive me mostró lo que es una búsqueda de ejecutivos profesional y a la vez muy personal. Estaré siempre agradecida por la forma en que la consultora me guió durante todo el proceso de contratación. Me hizo sentir que se preocupaba de verdad por mis intereses y fue más allá para ayudarme. Desde entonces he recomendado a Inge, la consultora, y a Page Executive a muchas personas.



Marika Stegmeijer
Chief ESG Officer
Domino's Pizza Enterprises,
Amsterdam

“

Me hizo sentir que se preocupaba de verdad por mis intereses y fue más allá para ayudarme.

”

EXPERIENCIA DE CLIENTE (ASIA-PACÍFICO)

CDP, como organización internacional sin ánimo de lucro, proporciona el sistema global para que las empresas, ciudades, estados y regiones puedan medir, divulgar y gestionar información vital sobre su comportamiento medioambiental. Nuestra visión es la de una economía próspera que funcione tanto para las personas como para el planeta a largo plazo.

En consonancia con la creciente aspiración de empresas, clientes y gobiernos de limitar el calentamiento global a 1,5 grados, tenemos que seguir evolucionando, contratando a los mejores talentos y reteniendo y actualizando a nuestro personal actual.

Como la región de Asia-Pacífico es, sin duda, una de las que más crece, nos complace habernos asociado con PageGroup para identificar con éxito a una serie de talentos que, esperamos, puedan impulsar nuestro crecimiento y concientizar sobre los problemas medioambientales.



Donald Chan
Managing Director, APAC
CDP



“

Nuestra visión es la de una economía próspera que funcione tanto para las personas como para el planeta a largo plazo

”

Trabajando por una sociedad más inclusiva A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN



Como empresa de reclutamiento, nos encontramos en una posición única para ver todo el ciclo de vida de las prácticas de contratación. Nos enorgullecemos de ser una empresa diversa e integradora y animamos encarecidamente a los demás a seguir el ejemplo. Nuestro objetivo es derribar las barreras a las que se enfrentan los grupos subrepresentados para acceder a un empleo remunerado y mantenerlo. Nuestro papel es esforzarnos por mejorar. No hay mejor ejemplo que el de nuestra División de Diversidad en Milán (Italia). Han colocado a 800 candidatos de grupos minoritarios, como las personas con discapacidad, en trabajos dignos desde 2014.

CASOS DE ÉXITO – DIVISIÓN DE DIVERSIDAD (ITALIA)

Todos los días me reúno con clientes y candidatos, y soy consciente de que mi trabajo dentro de la diversidad tiene un gran impacto en todos y cada uno de ellos. Mi ambición es cambiar y mejorar sus vidas. Como equipo, trabajamos para desafiar los prejuicios y preconceptos que se tienen sobre las personas con discapacidad, consiguiendo que todos tengan un empleo remunerado.

Al principio de mi carrera, hace varios años, la actitud de las empresas respecto a las contrataciones obligatorias y las cuotas de DEI era radicalmente distinta, ya que muchas consideraban esas cuotas como un inconveniente. La gran mayoría simplemente no entendía las motivaciones que había detrás de la DEI.

Afortunadamente, hoy la situación es muy diferente. Las empresas no sólo buscan activamente asesoramiento sobre cómo atraer mejor el talento diverso, sino también cómo pueden apoyar la integración de los empleados con discapacidad en el lugar de trabajo.

La diversidad en la plantilla es ahora una prioridad estratégica para empresas, muy conscientes de los beneficios que aporta la pluralidad de perspectivas.

En PageGroup, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) están en el centro de la organización. Nuestros consultores de selección de personal tienen una formación experta en temas de DEI. También nos aseguramos de vivir según nuestra ética, y aquí, en Italia, podemos decir con orgullo que cumplimos con toda la legislación gubernamental sobre cuotas de diversidad.

Es un gran privilegio tener la oportunidad de ayudar, tanto a clientes como a candidatos, a alcanzar su máximo potencial. Con cada contratación, estamos un paso más cerca de una sociedad más equitativa.

Los ejecutivos de Page Italia aparecieron en *Sostenibilità e Profitto* para hablar de la sostenibilidad



Michael Luciano
Head of Diversity Division for
Page Personnel & Labour Market
Advisor de Superjob

**Cada persona
es diferente; las
discapacidades
pueden no ser
visibles.**



Diversity Division ≠ Team
Milán, Italia

EXPERIENCIA DE CANDIDATA DEI (ITALIA)

Ser una persona con discapacidad puede suponer algunos retos a la hora de buscar un trabajo, sobre todo uno que se ajuste a mis valores, habilidades y formación académica. Desde el inicio de mi trayectoria, he buscado personas capacitadas que pudieran guiarme por el camino correcto y eso es lo que encontré en el equipo de Page Personnel, que no sólo me ofreció varios puestos adecuados, sino que también me apoyó durante todo el proceso de selección y entrevistas, encantado de responder a todas mis preguntas y proporcionarme la información que necesitaba.

Se han logrado avances increíbles para las personas con discapacidad que se encuentran con problemas cotidianos o barreras para trabajar, pero Page Personnel ofrece un valioso apoyo a todos ellos.



Francesca A. Fernando T.
Catalogue Specialist
Amazon

EXPERIENCIA DE CLIENTE DEI (ITALIA)

En Reckitt estamos construyendo una cultura centrada en los principios fundamentales de la diversidad y la inclusión. Nos comprometemos a crear un espacio en el que cada colaborador tenga la libertad de triunfar, basándose en sus características y talentos únicos.

De hecho, el contar con empleados de diferentes orígenes, capacidades y talentos en funciones relacionadas con el negocio principal, nos permite ampliar tanto nuestra forma de pensar como nuestro abanico de capacidades. Contar con un equipo de talentos diversos significa que podemos conectar mejor con nuestros clientes y satisfacer sus necesidades.

Para lograrlo, además de las iniciativas internas destinadas a concientizar sobre los diferentes aspectos de DEI, hemos colaborado con Page Personnel para contratar activamente a empleados de grupos minoritarios/desfavorecidos/subrepresentados con el fin de añadir valor en todos nuestros departamentos.

Esto forma parte de un movimiento más amplio a nivel de liderazgo, poniendo en marcha las estructuras para garantizar que las nuevas contrataciones se integren con éxito en un entorno inclusivo y de apoyo. Esto ha llevado a una reflexión introspectiva dentro de los equipos, para desafiar las viejas formas de trabajar, y ha llevado a cambios en el comportamiento.

Aprendemos cada día que son nuestras diferencias las que enriquecen a la empresa. Una cultura diversa e integradora sólo puede nutrirse de un equipo diverso.

Lajos Magyari
Regional Director Italia, Grecia,
Israel, Turquía - Health



ASOCIACIÓN CON SUPERJOB DEI (ITALIA)

Creemos firmemente que la aceptación de la diversidad en las organizaciones tiene que ver con la cultura y las oportunidades. El objetivo de SuperJob es eliminar los prejuicios que impiden a las personas con discapacidad acceder al empleo.

PageGroup es el socio perfecto para nuestro proyecto, ya que es una empresa realmente comprometida con la diversidad. Además, cuenta con una valiosa experiencia en la conexión de empresas inclusivas con personas con discapacidad, desde jóvenes profesionales hasta directivos y perfiles de alta dirección. Además, gracias a su experiencia y conocimientos, los consultores de PageGroup pueden ofrecer un gran apoyo, tanto a los candidatos, en la preparación de las entrevistas de trabajo, como a las empresas, que pueden solicitar ayuda sobre cómo gestionar el reclutamiento y la selección.

Desde el lanzamiento de SuperJob, hemos conseguido una gran visibilidad en medios de comunicación y redes sociales. También hemos podido presentar el proyecto en importantes eventos nacionales dedicados a la DEI, como el Business Tech Forum, la Conferencia de la Red del Orgullo de la Discapacidad y las Jornadas de Empleo Inclusivo. Juntos, haremos crecer SuperJob, ya que creemos firmemente en el poder de la inclusión para cambiar la vida de las personas y mejorar los resultados empresariales.

Ottavia Landi
External Relations and
Business Director
Istituzionali at Neopharmed Gentili
Spa & Responsabile di Superjob



“ Los consultores
de PageGroup son
capaces de ofrecer
buen apoyo. ”

Medio ambiente

PageGroup reconoce el riesgo que el cambio climático supone para la sociedad. Los fenómenos meteorológicos severos están causando trastornos en los ecosistemas, las comunidades y las economías de todo el mundo, y se prevé que el impacto aumente en las próximas décadas. Es importante recordar que PageGroup tiene una menor huella de carbono en comparación con empresas de otros sectores. Sin embargo, siendo una que cotiza en bolsa, reconocemos nuestra responsabilidad de reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y tomar medidas urgentes contra el cambio climático. Queremos garantizar a las personas hoy, así como a las generaciones futuras, que puedan disfrutar de los beneficios de vivir en un entorno saludable.

OFICINAS CONVERTIDAS EN ENERGÍA VERDE O CON CERTIFICACIÓN VERDE

53%

EMISIONES DE CARBONO COMPENSADAS EN 2021

EN 2021 **LAS EMISIONES DE CARBONO DEL TIPO 1, 2 Y 3 FUERON REDUCIDAS UN 17%**

EMISIONES POR EMPLEADO REDUCIDAS UN 25%

REPORTES TCFD DE 2021, ALINEADOS A OBJETIVOS BASADOS EN LA CIENCIA

CARBON NET ZERO PARA 2026

Para centrar nuestros esfuerzos, nos hemos comprometido a que nuestra huella de carbono operativa sea *net zero*, con la ambición de llegar a ser *carbon positive* en 2026.

Esto significa que estamos estudiando con detalle nuestras emisiones y trabajando junto a nuestros socios para alcanzar ese objetivo. A lo largo de 2021, hemos realizado importantes avances; por ejemplo: aunque no somos propietarios de nuestras oficinas, solo este año hemos convertido 57 oficinas a energía renovable, lo que significa que 68 de nuestras oficinas se abastecen ahora de energía renovable, frente a las 11 de 2020. Incluyendo nuestras oficinas con certificación verde, representa más del 53% de nuestras oficinas. En otras palabras, más del 57% de nuestros colaboradores trabajan en oficinas ecológicas en todo el mundo.



68 oficinas con energía renovable, y 9 tienen certificado verde.



53% de nuestras oficinas funcionan con energías renovables.

57% de nuestros colaboradores trabajan en oficinas ecológicas.

Nuestro compromiso DE ABORDAR E INFORMAR SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO

NUESTRO COMPROMISO

Llegar a ser *Carbon Net Zero* con la ambición de llegar a ser **Carbon Positive en 2026**

Carbon Offsetting



En PageGroup, estamos reduciendo nuestra huella de carbono, aumentando nuestra eficiencia, cambiando y comprando energía renovable, y tomando decisiones inteligentes sobre cómo viajar. Para las emisiones que aún no podemos evitar, hemos decidido compensar el 100% de nuestras emisiones declaradas apoyando proyectos de compensación de carbono.

Nuestro trabajo con *Natural Capital Partners* (NCP) apoya una serie de proyectos certificados y auditados en todo el mundo que absorben o evitan la emisión de gases de efecto invernadero. Todos sus proyectos se verifican de forma independiente para garantizar la reducción de las emisiones. Esto garantiza la máxima integridad medioambiental en nuestro compromiso de tener un impacto positivo inmediato en el clima y asegurar que somos neutrales en carbono para 2020 y 2021 respectivamente.

En todo el mundo, nuestros colaboradores votaron qué proyectos de compensación de carbono querían apoyar. La selección de estos proyectos conecta a nuestra gente con su visión para combatir el cambio climático. Nuestros colaboradores optaron por apoyar proyectos de conservación de bosques y de forestación en la selva amazónica y en China. La conservación de la selva amazónica pretende evitar la deforestación mediante el compromiso con las comunidades locales. Con el apoyo de la financiación del carbono, que proporciona modelos alternativos de desarrollo económico, la deforestación evitada equivale aproximadamente a 360.000 toneladas de reducción de emisiones cada año. El proyecto de reforestación de China plantará árboles autóctonos en más de 30.000 hectáreas de tierras degradadas, eliminando permanentemente el carbono de la atmósfera, por lo que el PNC lo contabiliza como eliminación de carbono.

PageGroup también ha optado por apoyar otro proyecto de compensación de carbono centrado en la restauración de más de 160.000 hectáreas de praderas degradadas. A medida que se restauran los

pastizales y aumente el carbono orgánico del suelo, se eliminará el carbono de la atmósfera.



Conservación de la Selva Amazónica

Este proyecto pretende evitar la deforestación de 105.000 hectáreas de selva tropical prístina en la cuenca del Amazonas, protegiendo uno de los hábitats más valiosos del mundo.



Reforestación en China

El proyecto restaurará tierras degradadas y mejorará la biodiversidad local.

Conocida como la "torre de agua de Asia", la meseta es un hábitat natural para animales raros.



Restauración de Pastizales

Este proyecto está restaurando más de 160.000 hectáreas de praderas mediante la siembra hierbas autóctonas para aumentar la captación de carbono, rectificando la degradación causada por el cambio climático y el sobrepastoreo.

REDUCIENDO NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE



REDUCIR VIAJES DE NEGOCIO (VUELOS, TRENES, AUTOS)

CONTINUAR LA TRANSICIÓN A AUTOS VERDES



PROFUNDIZAR EL USO DE ENERGÍAS RENOVABLES EN LA OFICINA

DISMINUIR IMPRESIONES Y EL USO DE PAPEL



REDUCIR EL USO DE PLÁSTICOS EN LAS OFICINAS Y HACER CAMPAÑAS DE MARKETING PARA UN CAMBIO DE MENTALIDAD

INCREMENTAR EL RECICLADO



Integrando la sostenibilidad en la tecnología empresarial

Estamos abordando los grandes temas, como la forma de reducir nuestra huella de carbono electrónica a la vez que aumentamos la productividad. Cambios sencillos y sutiles como qué protector de pantalla es mejor utilizar, hasta el uso del final de la vida útil de nuestro hardware; ningún tema está fuera. Estoy orgulloso de estar en una organización que permite a los empleados liderar el cambio, y de presidir el grupo de trabajo "ESG in BusTech" desde Singapur.



Yang Chen
GTS Manager, APAC
Singapur

Esquema de autos eléctricos e híbridos

En julio de 2021, en Gran Bretaña, la empresa puso en marcha un plan de vehículos eléctricos e híbridos como parte de los esfuerzos del grupo por descarbonizarse. A continuación, Ryan Cooke, Operations Director, nos cuenta cómo ha conseguido su primer auto eléctrico gracias a este programa:

"Me ha sorprendido la capacidad de mi nuevo vehículo eléctrico. Hago 550 kilómetros con una carga y me cuesta aproximadamente 2,50 libras al día conducir por mis oficinas. La experiencia de conducción es totalmente diferente y el uso de la red de recarga es mucho más fácil de lo que crees. Además de aportar mi granito de arena al medio ambiente, me ha sorprendido la eficiencia fiscal en comparación con los vehículos no eléctricos".



Ryan Cooke
Operating Director
Reino Unido

Recolección de residuos en el Parque Natural Collserola, España

El sábado 20 de noviembre, la Oficina de Copisa con el SSC Barcelona celebró el "Día de la Limpieza" en el Parque Natural Collserola. El equipo recogió basura y disfrutó de un picnic con sus compañeros y familiares.



Empleados ecológicos con bicicletas eléctricas

Empecé a utilizar mi nueva bicicleta especializada Vado 3.0 todos los días; para ir al trabajo, ver a los clientes e incluso para hacer mandados personales. No sólo es mejor para el medio ambiente, sino también para mi salud física. Ahora estoy más en forma que en años anteriores. Mi mayor sorpresa fue la reacción de mis colegas más jóvenes: les encanta mi bicicleta y nos ha permitido conectar de nuevas maneras.

José Ramón Colomina
Regional Managing Director,
PageGroup, Chile

Nuestras emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI)

Todas las emisiones se han calculado de acuerdo con el *GHG Protocol Corporate Reporting Standard* utilizando la plataforma de sostenibilidad recientemente implementada de Ecometrica, la cual selecciona automáticamente los factores de emisión más apropiados desde el punto de vista geográfico y temporal, así como las conversiones no estándar (por ejemplo: eficiencia del combustible y contenido de calor) para cada fuente de emisiones. Históricamente, hemos informado de nuestras emisiones de tipo uno y dos. A partir de 2021, hemos aumentado nuestra transparencia incluyendo las emisiones de tipo tres. Por ejemplo, ahora informamos sobre nuestros viajes de negocios, el trabajo en casa y los residuos de oficina y hemos utilizado estimaciones de alto nivel para calcular retrospectivamente las emisiones de 2020. A lo largo de 2022 y más adelante, nos esforzaremos para informar sobre otras emisiones de tipo tres adecuadas a nuestro sector. Hemos reforzado aún más nuestra transparencia colaborando con CDP y analizando nuestro negocio en función de los escenarios relacionados con el clima para preparar la presentación de informes del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés). De cara al futuro, analizaremos nuestro negocio para el establecimiento de objetivos con base científica. Para obtener más información sobre nuestro compromiso con el cambio climático, incluida la información detallada sobre el TCFD y la presentación de informes sobre los GHG, consulta nuestro [Annual Report and Accounts 2021](#).

Emisiones absolutas de tipo 1, 2 y 3

Las emisiones totales de PageGroup se resumen en la siguiente tabla. Las cifras reflejan una reducción del 17% en las emisiones totales, una disminución de 10.131 (tCO₂e) en 2020 a 8.396 (tCO₂e). La reducción de las emisiones de tipo 2 basadas en el mercado en un 22% es también un testimonio de nuestros esfuerzos para la transición de las instalaciones a la energía renovable.

Fuente de emisiones (tCO ₂ e)	2020			2021			% de cambio en emisiones totales (interanual)
	UK & offshore	Global (excluyendo UK & offshore)	Global (incluyendo UK & offshore)	UK & offshore	Global	Global (incluyendo UK & offshore)	
Tipo 1¹							
Gas natural ²	56	-	56	52	-	52	-8%
Vehículos de la compañía ³	94	649	743	50	546	596	-20%
Tipo 2							
Electricidad comprada (basado en el mercado) ²	799	2,756	3,555	379	2,377	2,756	-22%
Tipo 3							
Viajes de negocios ⁴	109	936	1,045	20	260	280	-73%
Trabajo remoto ⁵	309	1,434	1,744	487	1,671	2,158	24%
T&D losses and upstream emissions	160	723	883	192	1,027	1,219	38%
Residuos/agua ⁶	298	1,807	2,105	78	1,258	1,336	-37%
Total de toneladas de CO₂e	1,826	8,305	10,131	1,258	7,138	8,396	-17%

Intensidad de emisiones GEI

La intensidad de las emisiones GEI se redujo un 25%, a 1.12 toneladas de CO₂ por colaborador, ya que hemos reducido nuestras emisiones absolutas a la vez que hemos aumentado el número de colaboradores.

Número de colaboradores ^{7, 8}	1,182	5,601	6,783	1,268	6,210	7,478	10%
Toneladas de CO₂e por empleado	1.54	1.48	1.49	0.99	1.15	1.12⁹	-25%

Consumo de energía

El consumo de energía procedente de la electricidad de las oficinas (tipo 2) fue de 12.111 MWh, un aumento del 31%, e impulsado por el regreso a nuestras oficinas a nivel mundial. A pesar del aumento de nuestro consumo de energía, nuestras emisiones de tipo 2 se redujeron un 22% debido a la transición de las oficinas a fuentes de energía renovable. Seguiremos centrándonos en esta transición, así como en la reducción de nuestro consumo real de energía. El consumo de energía de tipo 1 y 3 se refiere a la energía procedente del combustible para los vehículos y taxis. Ambos han disminuido debido a la reducción de los viajes de negocios.

Consumo de energía (MWh) de tipo 1 ¹⁰	655	2,377	3,032	456	2,022	2,478	-18%
Consumo de energía (MWh) de tipo 2 ¹¹	2,465	6,794	9,259	2,375	9,736	12,111	31%
Consumo de energía (MWh) de tipo 3 ¹²	61	631	692	7	122	129	-81%
Total consumo de energía (MWh)	3,181	9,802	12,983	2,838	11,880	14,718	13%

¹ Las cifras de 2020 para el tipo 1 y 2 se han reajustado (tras las mejoras introducidas en nuestros sistemas de recogida de datos y una revisión del consumo de combustible de los vehículos propiedad de la empresa).

² Las emisiones derivadas del consumo de energía de los inmuebles que están directamente bajo el control de la empresa se han calculado utilizando la mayoría de nuestras oficinas a nivel mundial (incluido todo el negocio del Reino Unido).

³ Las emisiones derivadas del consumo de combustible de los vehículos propiedad de la empresa en 2021 se han calculado utilizando el combustible consumido o, alternativamente, la distancia en km recorrida por las flotas de vehículos de la empresa para los siguientes países: Reino Unido, Alemania, Italia, Francia, Países Bajos, Polonia, Brasil, España, México, Turquía y Suiza.

⁴ PageGroup informó de las emisiones globales asociadas a los viajes de negocios en avión, tren, taxi y autobús.

⁵ Las emisiones de trabajadores remotos se han calculado basándose en el modelo de Ecometrica, como se ha indicado anteriormente.

⁶ Las emisiones asociadas a los residuos depositados en vertederos y al agua se han calculado según lo indicado anteriormente.

⁷ La cifra de 6.783 colaboradores en 2020 incluye a los que han sido despedidos.

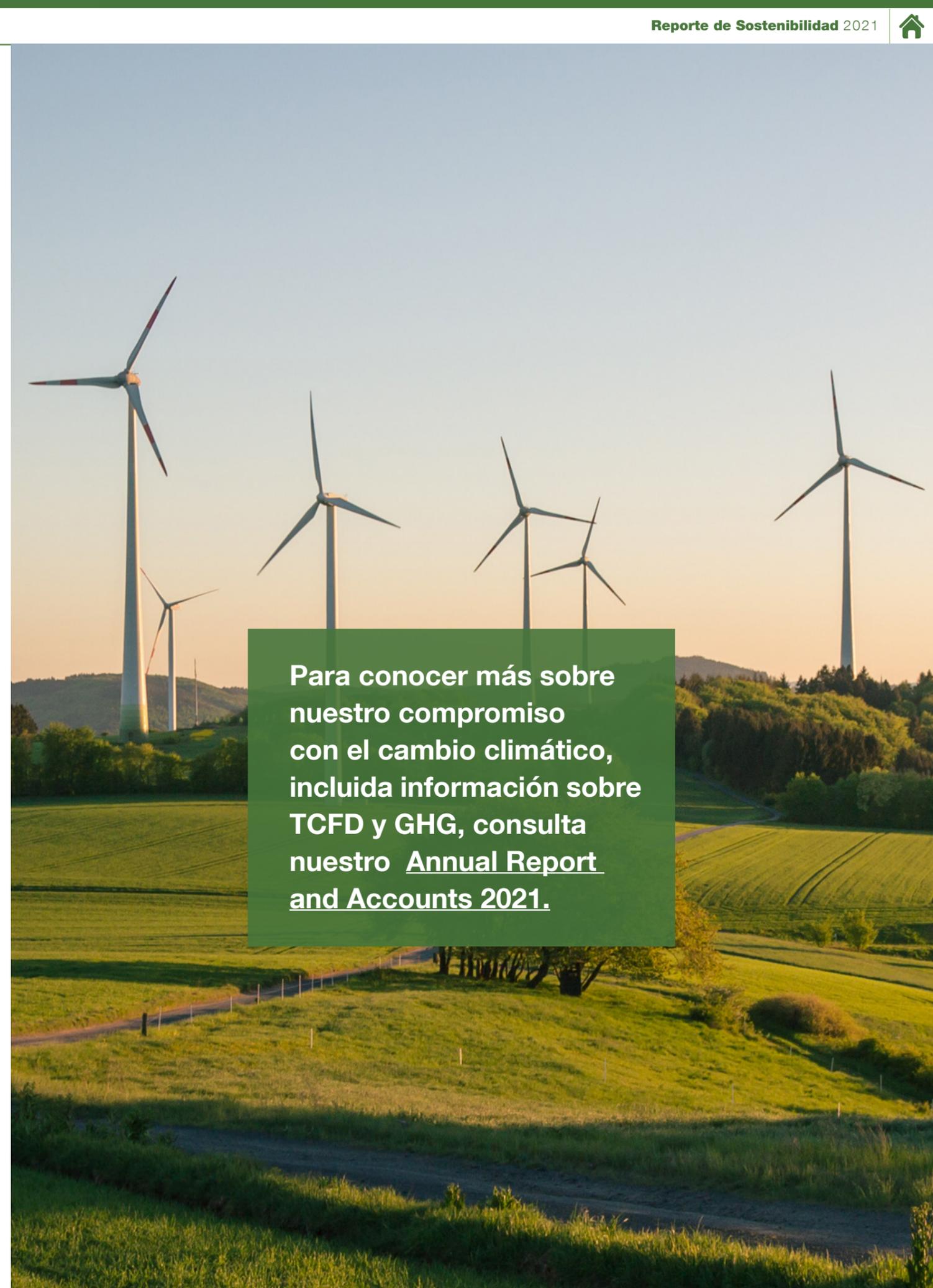
⁸ Los ETC de 2020 son los efectivos totales de PageGroup en septiembre de 2020. 2021 FTE es el número total de empleados de PageGroup en septiembre de 2021.

⁹ Global (incluyendo UK & offshore) es una media ponderada entre UK y Global (excluyendo UK) basada en FTE.

¹⁰ El consumo de energía de tipo 1 se refiere a la energía procedente del combustible de los vehículos de la empresa.

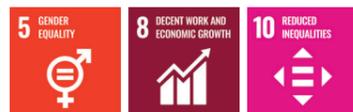
¹¹ El consumo de energía de tipo 2 se refiere al uso de electricidad en las oficinas.

¹² El consumo de energía del tipo 3 se refiere a la energía procedente del combustible de los vehículos y taxis.



Para conocer más sobre nuestro compromiso con el cambio climático, incluida información sobre TCFD y GHG, consulta nuestro [Annual Report and Accounts 2021](#).

Social



NUESTRO COMPROMISO CONTINUO

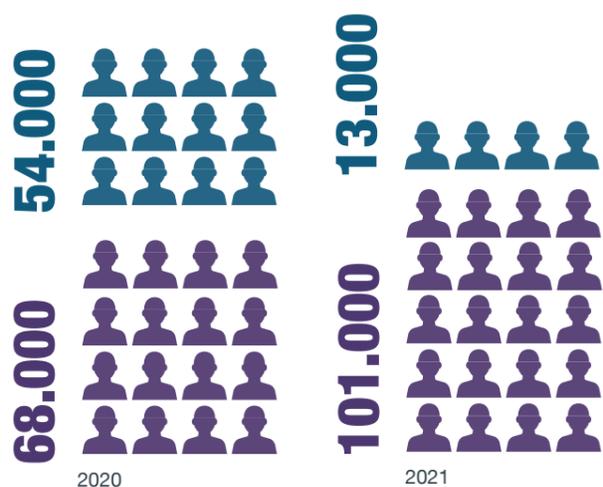
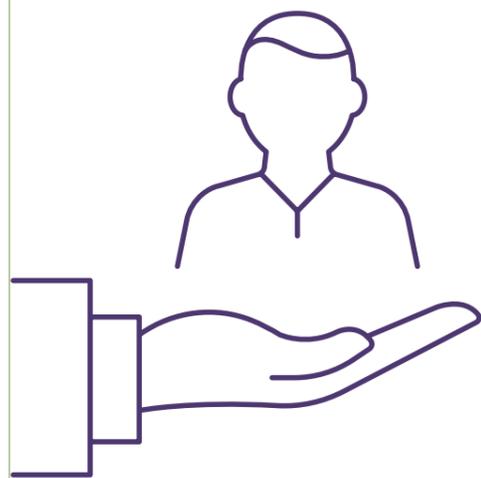
Para crear una **sociedad equitativa** contribuyendo como mejor reclutador, ciudadano corporativo y empleador

Somos conscientes de nuestra posición única para nutrir tanto vidas como carreras. Hasta la fecha, hemos obtenido buenos resultados en materia de sostenibilidad social y nos hemos fijado el ambicioso objetivo de cambiar positivamente más de un millón de vidas en diez años. Afectados por las desigualdades agravadas por la pandemia del Covid-19, hemos canalizado nuestros esfuerzos e invertido fuertemente en nuestras iniciativas dirigidas a las desigualdades sociales.

Nos esforzamos por reducir las desigualdades sociales, conscientes del impacto positivo que esto tendrá en nosotros como sociedad, así como de los beneficios para nuestros clientes y candidatos. Lo conseguiremos siendo el mejor reclutador, ciudadano corporativo y empleador. En 2021, Page se unió al programa acelerador de la igualdad de género de la ONU, una iniciativa del Pacto Mundial de la ONU destinada a establecer y alcanzar objetivos corporativos ambiciosos para la representación y liderazgo de mujeres. Nos comprometemos a garantizar la paridad de género en el lugar de trabajo y nos esforzaremos para abordar las desigualdades de forma más amplia a través de nuestra significativa labor de impacto social.

En 2021, hemos tenido un impacto positivo en 114.000 vidas. Esto significa que desde 2020 hemos sumado 236.000 hacia nuestro objetivo de cambiar positivamente más de un millón de vidas en diez años. Además, hemos apoyado a organizaciones benéficas a través de eventos de recaudación de fondos más tradicionales, contribuyendo con £197.000 en 2021 en donaciones corporativas, mientras que nuestros colaboradores donaron otras £193.000 a través de programas e iniciativas de recaudación de fondos.

OBJETIVO:
Cambiar un millón de vidas en 10 años



■ Personas posicionadas en un rol por PageGroup. ■ Personas alcanzadas a través de nuestros programas de impacto social.

Integrando la Sostenibilidad EN NUESTRO NEGOCIO

ALEMANIA

Promover la igualdad de oportunidades y conectar personas con empresas no solo es gratificante para nosotros como empresa, sino también para cada uno de los empleados de Page. Ya sea a través de nuestras políticas y programas internos, la tutoría de personas desfavorecidas o nuestra formación interna sobre prejuicios inconscientes, marcar la diferencia ha tomado muchas formas diferentes en PageGroup Alemania. Nos apasiona utilizar nuestra experiencia y habilidades para ayudar a las personas a superar el estigma y los prejuicios y apoyarlas en sus primeros pasos profesionales. Estamos absolutamente convencidos de que los contextos sociales no deben ser un obstáculo para las personas que quieren cumplir sus sueños profesionales, por lo que es una dimensión a la que prestamos mucha atención.



La sostenibilidad social y medioambiental es una necesidad en el entorno empresarial actual. No solo es lo correcto, sino que también crea valor a largo plazo para las organizaciones. En PageGroup Alemania, nuestro compromiso con el impacto social y DEI forma parte de nuestra contribución social. También estoy convencido de que defender a aquellos que no tienen las mismas oportunidades a pesar de su talento, sus ambiciones y sus habilidades es algo que debemos abordar de forma holística y coherente.

Goran Baric
Regional Managing Director
Alemania, Polonia y Austria

“El impacto social y la creencia en la equidad están en el corazón de nuestro negocio en Alemania.”

Como empresa de contratación, somos conscientes de que la mayor parte de nuestro impacto ESG se produce en la dimensión social. Creemos firmemente que el apoyo a las organizaciones que luchan por una mayor igualdad en el mercado laboral, la promoción de personas de diversos orígenes para ayudarles a alcanzar su potencial, así como nuestros esfuerzos generales de DEI son una parte esencial de nuestra contribución a una sociedad más sostenible.

Katharina Streithofer-Posch
Head of Diversity, Inclusion & CSR
Alemania, Polonia y Austria



CASO DE ÉXITO – ALEMANIA

Netzwerk Chancen defiende y lucha por la igualdad de oportunidades en toda Alemania. Esta organización benéfica se centra específicamente en apoyar jóvenes con talento y motivación, procedentes de entornos desfavorecidos, y les ayuda a emprender nuevas carreras. PageGroup se asoció en 2021 y ya hemos tenido el placer de ser mentores de algunos de sus talentosos estudiantes. Estamos orgullosos de apoyar a Netzwerk Chancen y su misión de acabar con la desigualdad.



PageGroup Alemania apoya a JOBLINGE desde 2013. Esta asociación significa mucho para nosotros, ya que nos permite apoyar a los jóvenes desfavorecidos y ayudarles a encontrar de nuevo la esperanza en su futuro profesional. Apoyamos a la organización haciendo entrenamientos de CV y entrevistas virtuales. Cada año tenemos el privilegio de asesorar a unas 250 personas para ayudarles a prepararse para su primera entrevista de trabajo, llenándonos de orgullo y alegría.

JOBLINGE

Nuestra iniciativa anual de donación de ropa es más que eso. A través de nuestra asociación con Diakonie, hemos podido marcar una diferencia significativa para muchas personas desde 2011. Cada año, la ropa recogida es vendida a un precio muy bajo por el Taller Textil de Diakonie, que ayuda a las personas con bajos ingresos a dar una buena primera impresión en las entrevistas, pero la pequeña recaudación obtenida permite a Diakonie ofrecer formación a personas desempleadas. Además, algunos textiles se reutilizan para ayudar a mujeres desfavorecidas sin cualificación para formarse y trabajar como confeccionistas.

Diakonie



Nuestro impacto social COMO MEJOR RECLUTADOR

En PageGroup nos hemos propuesto apoyar a los grupos desfavorecidos para que consigan un empleo seguro mediante programas específicos y asociaciones con organizaciones benéficas afines. El Covid-19 ha puesto de manifiesto y ha exacerbado como nunca antes los niveles de desigualdad en nuestras sociedades. Ya es hora de que se aborden las formas estructurales de desigualdad, como el empleo inseguro. Sabemos que las desventajas son intergeneracionales, por lo que también nos hemos centrado en apoyar a los niños y jóvenes a través de las escuelas y los centros educativos.



1.700
HORAS DE
VOLUNTARIADO



114.000
VIDAS
CAMBIADAS

**Retribuyendo
a la sociedad
nuestras
habilidades
como
reclutadores**



BRASIL JUNIO 2021

En 2021, nos asociamos con Recode, una organización benéfica que reduce las desigualdades socioeconómicas a través de la tecnología, para jóvenes de entornos desfavorecidos. Page apoya a la organización benéfica proporcionando orientación profesional a sus estudiantes, centrándose en la orientación de las mujeres en puestos tecnológicos y en la recaudación de fondos.

RECODE
Empoderamiento Digital

**DUBAI AGOSTO 2021**

Un seminario web organizado para celebrar el Día de la Mujer Emirati con el fin de inspirar a las mujeres,

**CHINA FEBRERO 2021**

Se donaron 68 kg de ropa formal a personas desfavorecidas para sus entrevistas de trabajo.

**FRANCIA MAYO 2021**

Un proyecto de tres años para ayudar a 250 refugiados en Francia, en colaboración con Les entreprises pour la Cité. Los consultores de Page France asesoraron sobre los itinerarios profesionales y el mercado de trabajo, y organizaron talleres para ayudar a los candidatos a mejorar sus CVs y a saber cómo comportarse en las entrevistas.

**AUSTRALIA SEPTIEMBRE 2021**

Iniciativa de Women@Page con el Metropolitan Migrant donde los empleados de Page proporcionaron asesoramiento sobre CVs y entrevistas.

**ARGENTINA JUNIO 2021**

Apoyo a la organización benéfica CILSA proporcionando entrenamiento para entrevistas a personas con discapacidad.

**CASOS DE ÉXITO****ASOCIACIÓN CON THE SMITH FAMILY (AUSTRALIA)**

Estamos orgullosos de apoyar a The Smith Family, la principal organización benéfica de educación infantil que ayuda a los jóvenes australianos necesitados a tener éxito en la escuela para que puedan crear un futuro mejor. Desde que comenzamos nuestra asociación en 2016, PageGroup ha apoyado su programa insignia, Learning for Life, así como su programa Girls at the Centre. El programa Learning for Life reconoce que los niños que sufren desigualdades a menudo necesitan apoyo adicional para permanecer en la escuela y continuar con sus estudios o encontrar empleo. Girls at the Centre es un programa con aspiraciones que pretende contrarrestar las altas tasas de absentismo y abandono escolar de adolescentes de Aboriginal and Torres Strait Islander y fomentar su compromiso a largo plazo con la educación.

PageGroup también participa activamente en Work Inspiration, un programa de experiencia laboral que ofrece a los estudiantes apoyados por The Smith Family la oportunidad de visitar nuestro lugar de trabajo para ampliar sus perspectivas, desarrollar sus aspiraciones y obtener una imagen más clara de las opciones profesionales que existen en PageGroup. A lo largo de 2021, PageGroup ha apoyado a The Smith Family de varias de maneras:

- Patrocinio de dos estudiantes universitarios de Aboriginal and Torres Strait Islander
- Patrocinio de nueve estudiantes de secundario de Aboriginal and Torres Strait Islander
- Organizar simulacros de entrevistas para estudiantes de secundaria con el fin de ayudarles a prepararse para el mundo laboral.
- Organizar eventos de inspiración laboral para estudiantes de secundaria
- Escribir cartas y tarjetas de inspiración durante la pandemia y donar fondos, juguetes y libros a su Campaña de Juguetes y Libros en Navidad.
- Voluntariado en empaquetado y entrega para apoyar la Campaña del Juguete y el Libro

Nosotros también valoramos la asociación con The Smith Family y esperamos que sigamos cambiando vidas juntos durante muchos años más.



Estamos muy agradecidos por el apoyo constante de PageGroup y su contribución a nuestro programa Learning for Life, así como por su claro compromiso de mejorar los resultados educativos de los estudiantes de Aboriginal and Torres Strait Islander. Gracias a estos esfuerzos continuos, junto con su participación en nuestro programa Work Inspiration, juntos estamos ayudando a los jóvenes australianos necesitados a forjar un futuro mejor.



Judy Barraclough,
Deputy CEO of The Smith Family



everyone's family

ASOCIACIÓN CON BACK UP (REINO UNIDO)

“

Después de estar en Universal Credit, uno de mis objetivos personales era reincorporarme al mercado laboral. Ahora que lo he conseguido, me siento orgulloso de mí mismo. Cada uno de los servicios de Back Up me ha ayudado a avanzar. El trabajo ha sido la última pieza del puzzle para reconstruir mi vida.

”

Callum, un participante del curso Skills for Work.



Callum participó en el curso Skills for Work y consiguió empleo al finalizarlo.

Cada año en el Reino Unido, 2.500 personas sufren una lesión medular que les cambia la vida. Eso supone más de seis personas al día. Las lesiones medulares pueden afectar la movilidad, el control de la vejiga y el intestino, y los niveles de dolor, y tiene un impacto en todas las áreas de la vida, incluyendo el trabajo. Muchos lesionados recientes no ven posible volver a trabajar y menos de la mitad se reincorporan a la vida laboral.

Back Up ofrece servicios que fomentan la confianza y la independencia y que inspiran a las personas afectadas por una lesión medular a transformar sus vidas. Como parte de una serie de servicios, Back Up ofrece un servicio de apoyo al empleo a medida, diseñado para dotar a las personas de las habilidades necesarias para alcanzar sus ambiciones profesionales y personales.

PageGroup apoyó a Back Up en dos cursos de “Skills for Work”, proporcionando ocho voluntarios para ayudar a 16 personas con una lesión medular. Juntos, Back Up y PageGroup organizaron talleres que incluían prácticas de entrevistas, talleres de CV, charlas y mucho más. El 87,5% de los participantes alcanzaron sus objetivos personales tras el curso, y todos dijeron que el curso había cumplido o superado sus expectativas.

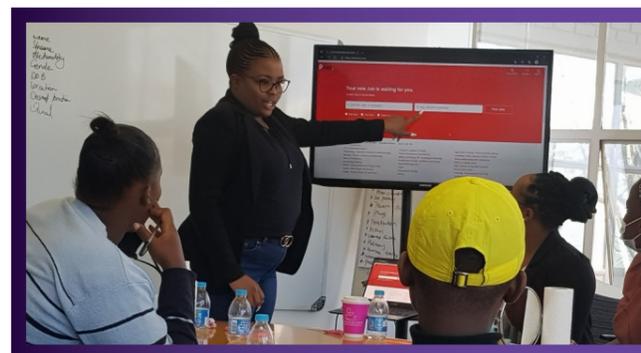
Callum fue uno de los participantes en el curso Skills for Work. Antes de su lesión, Callum trabajaba como chef, pero no pudo volver a esta profesión después de su lesión. El curso Skills for Work le mostró qué era posible. Después de asistir, puso en práctica sus habilidades de redacción de CV y de entrevista y consiguió un trabajo en un centro de atención al cliente.

Back Up quiere dar las gracias a PageGroup por proporcionar estos maravillosos voluntarios. El cambio a los cursos virtuales ha sido un reto, pero con el apoyo de PageGroup, Back Up ha podido ayudar a las personas afectadas por una lesión medular en todo el Reino Unido.

Recientemente, Back Up ha lanzado su kit de herramientas para el empleo, que hace más accesibles sus servicios. El kit está repleto de consejos para prosperar en el lugar de trabajo después de una lesión medular. En Back Up esperamos seguir trabajando con PageGroup para ayudar a muchas más personas.

back up
transforming lives after spinal cord injury

EXPERIENCIA DEL EMPLEADO (SUDÁFRICA)



Mabatho Takalo impartió formación a cinco jóvenes de entre 19 y 22 años de una comunidad desfavorecida del municipio de Alexandra. El curso se centró en la capacitación para el trabajo y las habilidades para la vida, cubriendo temas como la búsqueda de empleo, la creación de un CV y la preparación para las entrevistas.

“

Lo que me motivó a participar en este programa fue la tasa de desempleo en Sudáfrica. Es importante que los jóvenes tengan acceso a la mayor cantidad de información y recursos posibles, y si mi entrenamiento sobre cómo comportarse frente a un potencial empleador puede ayudar, aunque sea un poco, entonces estoy más que feliz de compartir mis conocimientos. Yo también provengo de un entorno similar y comprendo el impacto que estas circunstancias pueden tener en la visión de la vida de una persona

”

“

Hace poco participé en el programa “Work Readiness”, cuyo objetivo era proporcionar a los jóvenes que abandonan la escuela las herramientas para entrar en el mercado laboral una vez terminadas sus titulaciones. Estas personas proceden de entornos desfavorecidos y no tienen necesariamente acceso a la información y los recursos que podrían llevarles a a la obtención de oportunidades para mejorar sus vidas y su futuro.

”



Mabatho Takalo
Michael Page Finance Manager,
Johannesburg

EXPERIENCIA DEL EMPLEADO (ESTADOS UNIDOS)

Hire Heroes USA es una organización sin fines de lucro que ayuda a los miembros de militares estadounidenses, veteranos y cónyuges de militares a encontrar nuevas y significativas carreras cuando dejan las fuerzas armadas. A través de un apoyo personalizado, Hire Heroes USA les ayuda a conseguir un empleo a largo plazo, y apoya a las empresas para que los contraten y los cuiden. Luke Melody y Sean Rogerson, que forman parte de nuestro equipo en Estados Unidos, nos hablaron de su experiencia como voluntarios en esta organización benéfica.



Cada trimestre, como oficina, nos asociamos con una organización benéfica en la que podemos devolver a la comunidad. Un exmilitar cliente nuestro nos sugirió que podíamos añadir valor a la iniciativa Hire Heroes, ofreciendo ayuda y orientación con simulacros de entrevistas, asesoramiento sobre el CV, revisiones de LinkedIn y consejos para las entrevistas a los veteranos que buscan empleo después del servicio.



Luke Melody
Senior Manager, Michael Page



Ambos dedicamos una hora a la semana de nuestro tiempo personal y nos sentimos muy orgullosos de poder utilizar nuestras habilidades y experiencia para ayudar a los veteranos en su transición a la vida civil. Varios de nuestros empleados en Estados Unidos participan ahora en esta iniciativa y apoyan a Hire Heroes en todas las actividades que realizan.



Sean Rogerson
Managing Director,
Michael Page

Nuestro impacto social MEJOR CIUDADANO CORPORATIVO

Hemos impulsado nuestro objetivo de retribuir a la sociedad y a las comunidades en las que operamos. Apoyamos a varias organizaciones benéficas en todo el mundo, desde eventos patrocinados, hasta ventas de pasteles; también donación de juguetes y alimentos.



£197k
DONACIONES
CORPORATIVAS

Retribuir en
nuestras
comunidades
locales a los
necesitados



£193k
FONDOS
RECAUDADOS

UK SEPTIEMBRE 2021

Los eventos de recaudación de fondos Spinal Circuit Challenge y No Limits cycling challenge en apoyo del socio benéfico Back Up.

RECAUDARON
£38k



1500
VOLUNTARIOS
DE PAGE
DONANDO
SU TIEMPO

PAGEGROUP
CHANGES LIVES

AMÉRICA DEL NORTE

SEPTIEMBRE 2021

Un torneo de hoyos de maíz en toda la oficina para recaudar fondos para Camp Jabberwocky.

RECAUDARON
£1k



ARGENTINA

AGOSTO 2021

Donación de juguetes y material de biblioteca a la Escuela Appane, para niños con discapacidades.



LATAM

JUNIO 2021

Nuestro equipo recaudó fondos que ayudarán a comprar material escolar para beneficiar el aprendizaje de los estudiantes.

RECAUDARON
£5k PARA INSTITUTO SOL

AUSTRALIA

MAYO 2021

La Sociedad de ACT y la Sociedad de Jóvenes Abogados organizaron una noche de trivia.

RECAUDARON
£4k PARA POTENCIAL BRUTO



HONG KONG

MARZO 2021

Venta de pasteles y subasta para recaudar fondos para Run Hong Kong.

RECAUDARON
£1k PARA RUN HONG KONG



ALEMANIA

DICIEMBRE 2021

Triatlón de 100.000 km para recaudar fondos para el desafío anual de SOS, en apoyo a niños desfavorecidos en la educación

DONARON
£8.5k

CASOS DE ESTUDIOS

GIVING BACK, ASOCIACIÓN CON THE LOST FOOD PROJECT (MALASIA)

PageGroup Malasia consiguió donar 345.000 comidas a través de The Lost Food Project, recaudando RM69.000 entre junio y agosto de 2021.

Las redes sociales han hecho del mundo un lugar pequeño y las “comunidades” globales son ahora algo real. A menudo es fácil olvidar nuestras propias comunidades. El movimiento de la bandera blanca en Malasia ha planteado la importancia de mantenernos en tierra y ayudar dentro de la comunidad local. El suicidio en Malasia se disparó durante la pandemia y la gente que perdió su empleo luchó por poner comida en la mesa. Creo que los esfuerzos combinados de un pequeño grupo local pueden tener un impacto real, y al contar con el fuerte apoyo de Michael Page Malasia, podemos marcar la diferencia para cambiar la vida de la gente. Como representante de los empleados en el Comité de Sostenibilidad, ahora puedo llevar nuestros conocimientos locales a mis colegas de todo el mundo y aprender de ellos, sacando lo mejor de nuestras comunidades globales y locales.



May Wah Chan
Director, Michael Page Malasia



Qué esfuerzo tan increíble del equipo de Michael Page. El personal y la dirección de MP han hecho todo lo posible para que sea uno de los más exitosos esfuerzos de recaudación de fondos en 2021. Miles de personas resultaron beneficiadas. Nos sentimos verdaderamente honrados.



Mohd Syazwan Mokhtar,
General Manager
at The Lost Food Project

GIVING BACK, EXPERIENCIA DE EMPLEADO (SINGAPUR)

Joanne Ford formó parte del equipo que participó en el afeitado de cabezas de 2021, en apoyo de Hair for Hope, en el que se recaudaron más de SGD17.000:



Siendo madre de 3 hijos es importante mostrar mi apoyo y echar una mano al cáncer infantil. Afeitarme el pelo como parte de recaudación de fondos Hair-forHope de Singapur fue una pequeña forma de mostrar mi apoyo y estar junto a las familias que experimentan la lucha y el dolor del cáncer infantil. Este año fue mi primera vez, y fue agradable unir fuerzas con otros 11 “afeitados” de PageGroup. Me propuse recaudar 1.000 dólares y, al final, recaudé poco menos de 2.000.



Joanne Ford
Head of Talent
Development SEA



Nuestro impacto social COMO MEJOR EMPLEADOR

Nuestros empleados son nuestro activo más valioso. Cada día trabajan increíblemente duro para colocar a los mejores candidatos con nuestros clientes. Son nuestros empleados los que hacen a Page y nuestra cultura refleja la personalidad de cada uno de ellos. Para ello sabemos que debemos cuidar bien a nuestros empleados y lo hacemos a través de una serie de iniciativas globales, regionales y locales. Como empresa, PageGroup crece orgánicamente y en gran medida desde dentro. Esto garantiza que nuestra cultura siga siendo fuerte y nos proporciona resistencia en tiempos difíciles, como durante la pandemia de Covid-19. Sin embargo, la promoción interna también significa que se tarda más en realizar un cambio duradero en la cúpula de la organización.

Demostrando nuestro compromiso con la igualdad de género en el lugar de trabajo, en 2021 Page se unió al programa acelerador de la igualdad de género de la ONU, una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas destinada a establecer y alcanzar objetivos corporativos ambiciosos para la representación y el liderazgo de las mujeres. Nos comprometemos a conseguir la paridad de género en nuestra empresa. Esto sigue a una larga historia de Page que se esfuerza por garantizar la promoción del talento femenino.

En 2012 creamos Women@Page para asegurarnos de que hacíamos todo lo posible para contratar, fidelizar y promover el talento femenino. Hasta la fecha, el programa ha dado resultados extraordinarios. La diversidad de género es un foco muy importante para nosotros, tanto que desde 2018 todos nuestros directores generales a nivel global han tenido la mejora de la diversidad de género como parte de sus objetivos de bonificación. Nuestra proporción de mujeres en la alta dirección es actualmente de 38:62. Prueba del éxito de nuestras iniciativas, a lo largo de 2021 tuvimos un 50% de mujeres al nivel de dirección. A efectos de este informe, la alta dirección se define como nuestra población líder de puestos de director asociado y superiores, a nivel mundial. Reconocemos que aún nos queda un largo camino por recorrer para alcanzar nuestro objetivo del 50% en 2030. Sabemos que nuestras iniciativas de Women@Page aumentan las oportunidades y ofrecen éxito, y ese éxito se traducirá en que nuestras compañeras sigan prosperando en nuestra organización.

OBJETIVOS DE DIVERSIDAD DE GÉNERO VINCULADOS A LAS BONIFICACIONES DESDE 2018



50% DE LAS PROMOCIONES EN 2021 ERA MUJER

38% DE MUJERES LÍDERES, **3% MÁS** QUE EN 2020

DIVERSIDAD DE GÉNERO

	Board Directors y Officers		Senior Management		Otros colaboradores	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2021	5 (62.5%)	3 (37.5%)	448 (62%)	271 (38%)	3,212 (42%)	4,441 (58%)
2020	5 (56%)	4 (44%)	446 (65%)	240 (35%)	2,770 (43%)	3,604 (57%)

AMÉRICA DEL NORTE

AGOSTO 2021



En el Día Internacional de la Mujer, Women@Page organizó un webinar sobre el liderazgo de las mujeres y otro en el que se fomentó el debate financiero y consejos de inversión.

AMÉRICA

SEPTIEMBRE 2021



Los empleados de Page de todo el continente americano apoyaron la campaña mundial de la ONU "He for She", en la que se pide que se actúe en favor de la igualdad de género.

UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO EN EL QUE TODOS PUEDAN PROSPERAR

Estamos orgullosos de nuestro compromiso con la diversidad, la equidad e inclusión y nuestro enfoque implacable en apoyar y promover una cultura y entorno de trabajo donde todos nuestros empleados se sientan valorados y escuchados, y sientan que pertenecen.



Sarah Kirk
Global DE&I Director

E-BOOK: NUESTRA CULTURA

Trata sobre lo que es trabajar con, junto a y dentro de Page: nuestra gente, nuestro propósito, nuestros valores y nuestro enfoque en los clientes.



Para más información sobre nuestros programas de DE&I, consultar nuestro **Culture Book 2021**.

Gobierno Corporativo

En PageGroup somos conscientes de la importancia de que los principios de buena gobernanza estén integrados en nuestra empresa. Un marco de gobernanza bien entendido es clave para garantizar que las decisiones, los planes de negocio y los proyectos sean transparentes, estratégicos y bien pensados.

Nuestra estructura de gobierno garantiza a todas las partes interesadas que la empresa no solo está bien gestionada, sino que opera para su éxito sostenible a largo plazo.

Las estructuras de gobernanza bien establecidas en todo el Grupo comienzan con el Board principal del Grupo. Con miembros de diversos sectores, habilidades y experiencia, el Board está bien preparado para desempeñar su función de dirigir el Grupo, acordar su estrategia y garantizar que la empresa funcione dentro de un marco de controles eficaces. La supervisión de la gestión operativa diaria se delega en nuestro Executive Board. El marco de gobernanza se detalla a continuación.

Los comités del Board son el Audit Committee, el Nomination Committee y el Remuneration Committee. Los miembros del Audit Committee y del Remuneration Committee son directores no ejecutivos independientes.

Los miembros del Nomination Committee también son directores no ejecutivos; este comité está presidido por el Presidente del Board.

El Sustainability Committee es la más reciente adición a nuestro marco de gobernanza y ha sido encargado por el Board para impulsar la estrategia ESG de la empresa, reflejando la creciente atención del Board a las cuestiones de sostenibilidad.

El Comité se reúne trimestralmente para debatir la estrategia de sostenibilidad y es responsable de informar al Board el progreso de la agenda de sostenibilidad del Grupo. El mandato del Comité está disponible en www.page.com

Control del Gobierno

Nuestro éxito en materia de gobernanza y la identificación de áreas de mejora se evalúan mediante una combinación de indicadores cualitativos y cuantitativos. Los miembros del Board son conscientes de la importancia de entender la voz de los empleados y las necesidades de nuestros clientes. Revisar los comentarios y los KPI sobre la experiencia de los empleados y de los clientes es una manera de saber cómo está funcionando realmente el negocio y el grado de eficiencia y eficacia de su funcionamiento. Existe una variedad de canales para garantizar que todas las partes interesadas sean escuchadas en la sala de juntas. Además de los datos de las encuestas y las revisiones, se utilizan otras mediciones y se actúa en consecuencia.

A continuación se resumen los elementos clave de nuestra forma de garantizar que la gobernanza forma parte del tejido del Grupo.

La composición y las actividades del Board y de todos sus comités, así como el modo en que el Grupo actúa en función de las opiniones de los grupos de interés, pueden consultarse en el **Annual Report and Accounts 2021** disponible en el sitio web de la empresa www.page.com



Kaye Maguire,
General Counsel &
Company Secretary



Proceso de evaluación del Board y de los Comités: una revisión anual de la eficacia del Board y de cada uno de los Comités realizada de forma anónima.



Speak-Up: revisión de todos los casos de denuncia a esta línea de ayuda.



Modern slavery compliance: las actualizaciones de los KPI se presentan periódicamente al Board

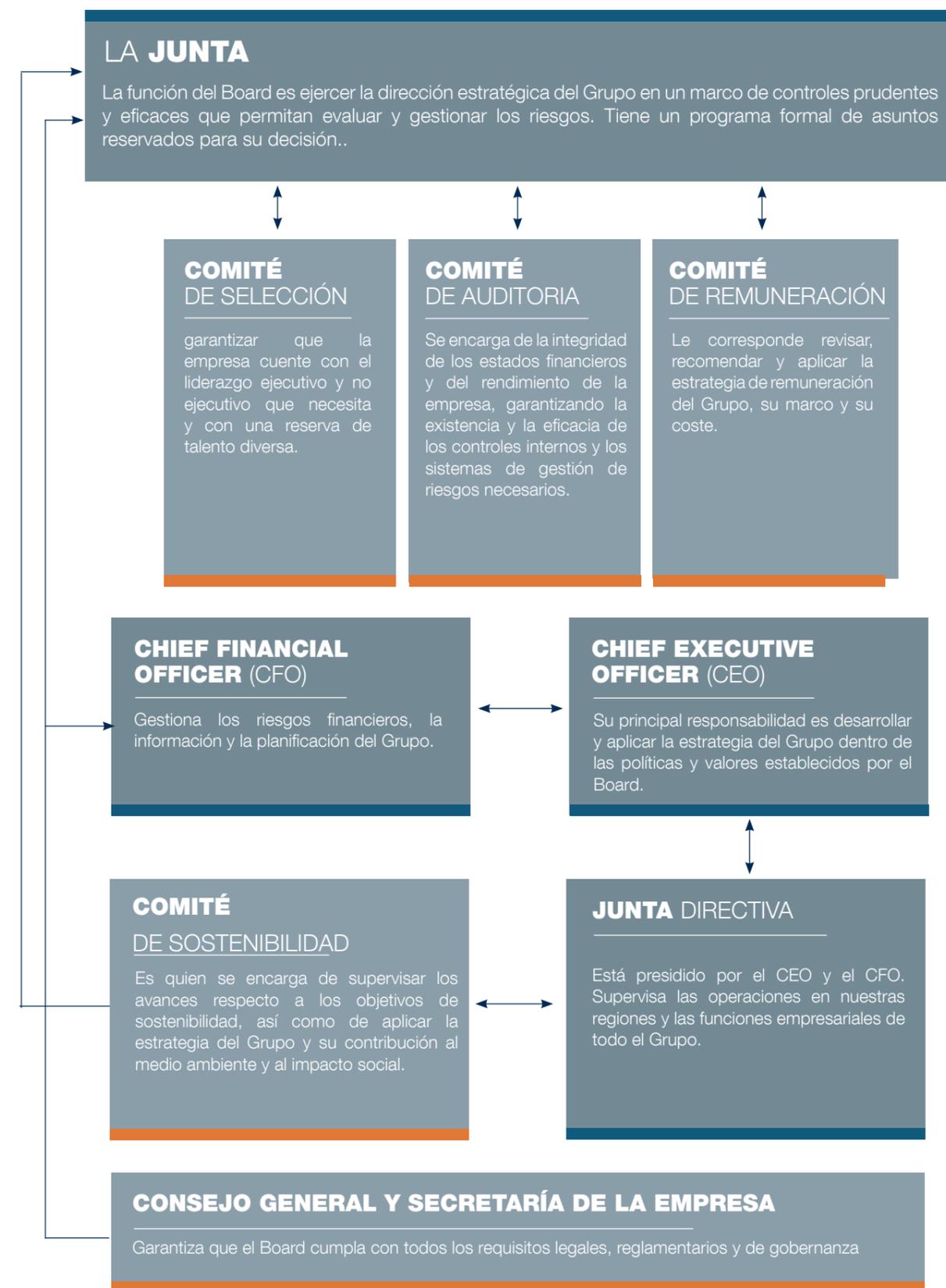


Realizamos una revisión cultural dos veces al año: informando sobre nuestro marco y actividades de cultura y compromiso en toda la empresa.

Revisión de las funciones clave y de los asesores: cada año revisamos la eficacia de nuestras funciones de Auditoría Interna y Externa y asesores de remuneración.



NUESTRO MARCO DE GOBIERNO CORPORATIVO



Integrar la sostenibilidad en las finanzas

He cambiado nuestra cartera de inversiones por productos que cumplen las normas ESG. Este trabajo ha abierto mi mente de tal manera que ahora considero la sostenibilidad a nivel personal como nunca antes. El hecho de participar en la visión del PageGroup sobre la sostenibilidad me llena de orgullo. Todos los pasos que doy, por grandes o pequeños que sean, significan que estoy poniendo mi granito de arena en favor de nuestras futuras generaciones y sin comprometer sus necesidades.



Mandip Ghataore
Assistant Group
Treasurer, Reino Unido

Auditoría

La función de auditoría ayuda a la empresa a garantizar que disponemos de los controles adecuados para asegurar un negocio sostenible. Nuestro programa de auditoría incluye la revisión de nuestro enfoque empresarial de las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, con un enfoque específico para 2022 en áreas como la diversidad y la inclusión, el soborno y la corrupción, el comercio ético con proveedores, clientes y candidatos. Es importante que revisemos nuestros procesos para verificar que se centran en el cliente, captando las observaciones de nuestros clientes y candidatos y asegurándonos de que se toman medidas sobre los problemas señalados. Nuestra actividad de auditoría seguirá evolucionando en consonancia con el enfoque empresarial en materia de sostenibilidad.

Ciberseguridad

Page se toma muy en serio su responsabilidad de proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de nuestros datos y sistemas. La empresa cuenta con un Security Operations Centre que está respaldado por nuestro Security Risk Team para controlar las operaciones diarias y cumplir con nuestro plan anual continuo. Insistimos en que nuestros proveedores

garanticen un buen comportamiento en materia de seguridad, y hacemos un seguimiento del cumplimiento de nuestras políticas y normas, reaccionando rápidamente ante cualquier posible fallo de cumplimiento. El equipo de seguridad es responsable ante nuestro Board por la mejora de la solidez de la seguridad y la demostración de la competencia. Por ello, y para mejorar continuamente nuestras defensas, Page obtuvo la acreditación de la norma ISO27001 de seguridad de la información, reconocida internacionalmente. También seguimos evaluando e invirtiendo en las defensas más recientes para seguir el ritmo de un complejo panorama de amenazas y defender nuestros sistemas y datos del uso indebido y actividad maliciosa.

Data

PageGroup entiende que una gestión de datos responsable y con principios es nuestra responsabilidad corporativa. Es importante que nuestros clientes confíen en cómo utilizamos y almacenamos sus datos. Nuestro objetivo es promover prácticas responsables de manejo de datos que cumplan con las leyes de protección en los mercados en los que operamos y ser transparentes con nuestros clientes sobre cómo utilizamos sus datos. Como empresa, tratamos de seguir principios de tratamiento de datos, situando a los interesados en el centro de nuestra toma de decisiones. Tenemos un marco de seguridad y privacidad de datos en toda nuestra empresa, con claras responsabilidades en materia de protección de datos y cumplimiento de la seguridad. También lo revisamos periódicamente para poder adaptarnos a un entorno en constante evolución.

Código de conducta para proveedores

Esperamos que nuestros proveedores y potenciales proveedores aspiren a alcanzar un alto nivel ético y que actúen de forma ética, legal y profesional, adhiriéndose a nuestro Código de Conducta para Proveedores. También esperamos que nuestros proveedores promuevan normas similares en su propia cadena de suministro.

Asuntos fiscales

Tal y como se establece en la PageGroup Tax Strategy, nuestro enfoque de la gestión de los asuntos fiscales del Grupo y de los riesgos asociados a los mismos se rige por una adhesión general a la responsabilidad corporativa y social en los países en los que operamos. Actuamos de acuerdo con las leyes y obligaciones fiscales pertinentes, y tratamos de cumplirlas, respetando tanto el espíritu como la letra de la ley. Procuramos pagar la cantidad correcta de impuestos, en el momento y lugar adecuados.

PageGroup ha recibido la acreditación global ISO 27001, que garantiza los más altos estándares reconocidos de seguridad de datos e información en el mundo.



“
En 2020, logramos la
certificación ISO27001
”

Acreditaciones



* At the date of publishing PageGroup was awaiting the release of Germany's updated EcoVadis rating.



Apoyamos



“
Participating in the Target Gender Equality programme will complement and strengthen our current and future gender equality work.”

Sheri Hughes, PageGroup, UK DE&I Director



Sostenibilidad en PageGroup

Para saber más, visitar
www.page.com/sustainability

Email
sustainability@page.com

PageExecutive

Michael Page

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of
PageGroup