

PageGroup

RELATÓRIO DE

SUSTENTABILIDADE 2021





Índice

INTRODUÇÃO

Mensagem de Steve, nosso CEO	3-4
Sustentabilidade na Page	5
Governança ASG	6-7
Defensores de ASG	8
Metas de Sustentabilidade e KPIs	9-10
Estabelecendo um Negócio de Sustentabilidade Significativo	11-12
Estudos de caso	13-14
Esforçando-se por uma sociedade mais equitativa por meio do recrutamento	15-16
Estudos de caso	15-16

MEIO AMBIENTE

Nosso Compromisso de Enfrentar e Relatar as Mudanças Climáticas	17-20
Nossas emissões de gases de efeito estufa	21-22

SOCIAL

Integrando a sustentabilidade em nossos negócios	23-24
Estudos de caso	25
Nosso impacto social como o melhor recrutador da categoria	26-31
Estudos de caso	26-31
Nosso Impacto Social como Melhor Cidadão Corporativo	32-33
Estudos de caso	34
Nosso impacto social como o melhor empregador da categoria	35-36

GOVERNANÇA

Estrutura	37-39
Acreditações	40



PROPÓSITO DO PageGroup

PAGEGROUP CHANGES LIVES

No PageGroup, nosso propósito é mudar a vida das pessoas através da criação de oportunidades. Isso é o que fazemos globalmente, o dia todo, todos os dias. É fundamental para nossa estratégia e sucesso a longo prazo e estamos comprometidos em fornecer sucesso profissional para nossos clientes, candidatos e colaboradores. Mudamos a vida das pessoas através da busca pela oportunidade de emprego. Também promovemos a igualdade de oportunidades e a inclusão no local de trabalho e trabalhamos para garantir que nossos candidatos incluam aqueles de categorias de diversidade sub-representadas. Os benefícios do emprego e da oportunidade são sentidos além dos candidatos que colocamos. A oportunidade de prosperar será vista em sua família, amigos e na comunidade em que residem, resultando no PageGroup mudando a vida de milhões de pessoas, globalmente.

DESTAQUES GLOBAIS

EMISSÕES DE **CARBONO**
8,396 TONELADAS

REDUÇÃO DE **17%** EM 2020

DIVERSIDADE DE GÊNERO
ALTA ADMINISTRAÇÃO

38% vs **62%**
DE MULHERES DE HOMENS

114K
VIDAS
POSITIVAMENTE MUDADAS



META: Mudar **um milhão de vidas em dez anos, retribuindo** à sociedade usando nossas habilidades como recrutador.

SOBRE O PAGEGROUP

7,838 PESSOAS*

ATRAVÉS DE

138** ESCRITÓRIOS

EM

37 PAÍSES

* O número 7.838 é FTE em dezembro de 2021.

** 138 escritórios e mais 7 instalações operacionais.



Mensagem DE STEVE

Ao longo de 2021, o tema da sustentabilidade continuou a evoluir rapidamente. Mudanças climáticas, desigualdade social e Covid-19 dominaram as manchetes da mídia. O ano viu o Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) entregar um relatório sombrio e o mundo convergir em Glasgow para a Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas COP26. O PageGroup contribuiu para o diálogo. Permanecemos na vanguarda do nosso setor, com uma meta ambiciosa de ser operacionalmente carbon net zero e a ambição de ser uma empresa carbono positivo até 2026. Nas próximas páginas, você verá que fizemos avanços significativos nessa meta.

A campanha Talentos Ocultos do PageGroup continua cada vez mais forte. Por exemplo, durante 2021, eu pessoalmente falei em 24 eventos defendendo a igualdade de deficiência na sociedade e no local de trabalho. Além disso, como CEO de uma empresa FTSE250, com deficiência física, reconheço que estou em uma posição única e que posso usar para influenciar outras pessoas a agir. Eu era uma das várias assinaturas, escrevendo para o primeiro-ministro do Reino Unido exigindo relatórios sobre diferenças salariais sobre diversidade. Grupos minoritários de todas as persuasões têm sido ignorados há muito tempo e é hora de governos, empresas e sociedade se tornarem mais inclusivos. O PageGroup tem um papel fundamental a desempenhar aqui, promovendo a inclusão no trabalho tanto no PageGroup quanto por meio de nossos clientes e candidatos, sourcing e recrutamento de um pool de talentos verdadeiramente diversificado que inclui grupos sub-representados.

Embora a Covid-19 continue a impactar a vida de milhões de pessoas em todo o mundo, alguns setores iniciaram o longo processo de recuperação econômica, incluindo o setor de recrutamento. A Covid-19 me demonstrou que nosso negócio é resiliente. Ele pode se adaptar e manter sua cultura, ao mesmo tempo em que alcança um crescimento sustentável. O crescimento sustentável significa muitas coisas para muitas pessoas, mas normalmente se refere ao aumento do lucro a longo prazo. Isso é verdade mesmo dentro da Page.

Como CEO, também é meu papel desafiar esse pensamento. A Covid-19 exigiu que mudássemos a forma como conduzimos os negócios e, como resultado, somos mais produtivos. Por exemplo, ao reduzir nossas viagens de negócios e usar entrevistas em vídeo, aproveitamos o tempo mais rápido para contratar eficiências. Isso também significa que nossa equipe tem um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal e está mais energizada a cada dia. Não quer dizer que viajar não faz parte do nosso negócio, é, mas viajar é diferente e continuará assim.

Se eu olhar para o futuro, estou animado para ver as mudanças climáticas e a sustentabilidade agora como parte do diálogo de recrutamento. Desde o surgimento do novo especialista profissional em sustentabilidade até a transição de toda a força de trabalho para uma economia mais ecológica. Há desafios e oportunidades significativos pela frente e, em parceria com nossos clientes e candidatos, enfrentaremos as mudanças climáticas. O PageGroup continua a ser líder de mercado neste espaço.

Tornar o mundo um lugar mais ecológico, abordando nossas próprias emissões, tornando a sociedade mais equitativa, reduzindo as barreiras ao emprego, até a entrega de resultados sustentáveis aos clientes. Este é a Page!

Steve Ingham





CEO DO 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

Nick Read,
CEO, the Post Office

Peter Harrison,
CEO, Schroders

Matthew Layton,
Global Managing Partner, Clifford Chance

Hanneke Smits,
CEO, BNY Mellon Investment Management

Jeff Dodds,
COO, Virgin Media

John Roberts,
Founder and CEO, AO

Steve Ingham,
CEO, PageGroup

Larry Sullivan,
Chairman, COINS

Manoj Badale OBE,
Co-Founder, Blenheim Chaicot

Charles Mindenhall,
Co-Founder, Blenheim Chaicot

Mark Creighton,
CEO, Avidio

Vic Darvey,
CEO, Purplebricks

Paul Polman,
Chairman, Unilever 500 and Chairman
and Co-Founder, Imagine

Caroline Casey,
Founder, Valuable 500

Ruby, Baroness McGregor-Smith CBE -
President, British Chambers of Commerce

Helena, Baroness Morrissey DBE -
Chair, Diversity Project

Fleur Bothwick OBE,
Director of Diversity & Inclusive Leadership
| EY - EMEA (Europe, Middle East, India
and Africa)

Tiernan Brady,
Global Director of Inclusion |
Clifford Chance LLP

Helen Cooke,
CEO, MyPlus

Helen Dolphin MBE,
Independent Mobility Consultant

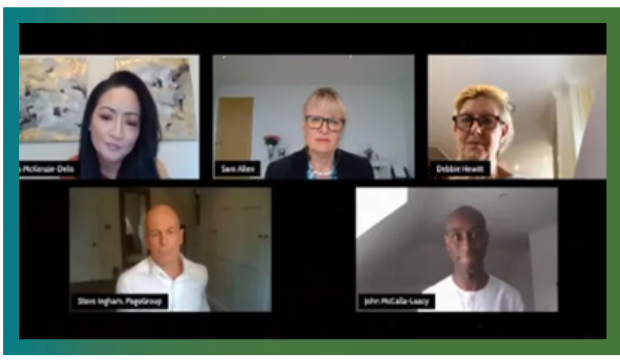
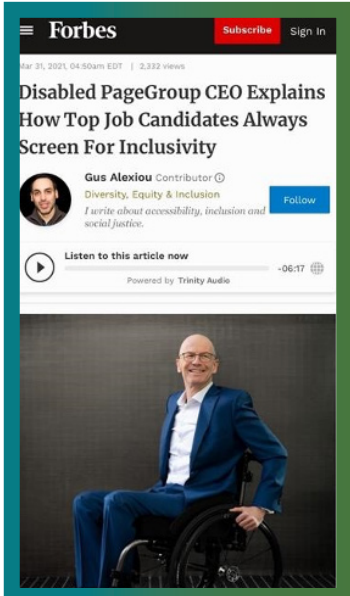
Tanni, Baroness Grey-Thompson DBE,
DL

Rt Hon Mark Harper MP,
former Minister for Disabled People

Professor Kim Hoque,
Professor of Human Resource Management |
Warwick Business School

James Leo,
Consultant, City Bridge Trust

Diane Lightfoot,
CEO | Business Disability Forum



SUSTENTABILIDADE NA PAGE

Que ano! A iniciativa Sustainability@Page ganhou força. Começamos 2021 em alta, com nossa aceitação ao Pacto Global das Nações Unidas (ONU). Estamos entusiasmados por nos juntarmos à maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Usamos isso como um catalisador para incorporar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU em nossos negócios e, posteriormente, nos juntamos ao programa acelerador de igualdade de gênero da rede do Pacto Global da ONU no Reino Unido. Também somos guiados pela estrutura Sustainability@Page que desenvolvemos em 2020 (consulte as páginas 9 e 10), que define como pensamos em todos os aspectos da sustentabilidade, ajudando-nos a manter o foco e causar impacto. À medida que progredimos, continuamos a mudar vidas criando oportunidades.

Um destaque pessoal para mim em 2021 foi comparecer na COP26, participando de um evento de painel sobre os efeitos da transição para uma economia mais ecológica. Além disso, Steve e eu apresentamos um bate-papo virtual em um encontro de negócios organizado pela Câmara de Comércio de Glasgow. O progresso feito na COP26 e o diálogo subsequente são vitais. Não há plano B e, como sociedade, devemos fazer a transição para o Net Zero. Como tal, tenho o prazer de relatar mais um ano de bom progresso em nosso trabalho relacionado ao meio ambiente e ao clima aqui no PageGroup. Isso é importante, porque pragmatismo e consistência são importantes quando se trata de enfrentar as mudanças climáticas. No ano passado, fizemos isso de várias maneiras. Por exemplo, durante 2021, fizemos a transição de impressionantes 57 escritórios para energia ecológica.

Ao refletir sobre 2021, gostaria de destacar particularmente a contribuição do PageGroup para o impacto social. Como indústria e como empresa, a sustentabilidade social continua entrelaçada em nosso modelo de negócios. Diversidade, Equidade e Inclusão, em todas as suas formas, permanecem centrais para nosso propósito e nossa cultura. Nós nos esforçamos para tornar a sociedade mais justa. Fazemos isso colocando candidatos em trabalhos significativos e entregando nossos programas de impacto social, que contribuíram para que mais 114.000 vidas fossem transformadas em direção à nossa meta de mudar positivamente mais de um milhão de vidas até 2030.

Relatamos publicamente nosso progresso, não apenas por meio deste relatório, mas também por meio de índices independentes, como CDP, FTSE4Good e ISS ESG, e você pode ver nossas pontuações mais recentes na página 40. Em 2021, criamos uma rede de defensores de ASG em trabalho especializado grupos. O sucesso do programa Sustainability@Page se deve, em parte, ao trabalho árduo desses defensores. Os próximos doze meses trarão diferentes desafios, principalmente em um mundo pós-Covid, à medida que as comunidades evoluem rapidamente para a transição para uma sociedade mais ecológica e mais justa. Eu vejo isso como uma oportunidade para lutar pelo melhor.



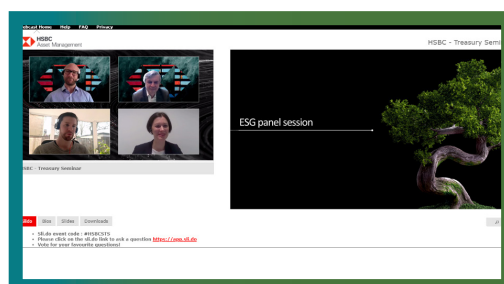
Joanna Bonnett

Chefe de Sustentabilidade e Tesouraria do Grupo

Destaques da participação de Joanna na COP26



Joanna participando em uma Sessão do Painel ESG





GOVERNANÇA ASG

O conselho do plc fornece supervisão e governança definitivas sobre o PageGroup, incluindo o programa de Sustentabilidade. Durante 2021, a sustentabilidade foi discutida no conselho do plc. Isso incluiu apresentações e sessões aprofundadas de perguntas e respostas com o Chefe de Sustentabilidade. Além disso, os Diretores Não Executivos participaram de discussões individuais para garantir que seus conhecimentos e insights mais amplos fossem incluídos na função geral de sustentabilidade aqui no PageGroup. Por fim, para 2022 e além, os KPIs de sustentabilidade foram adicionados à remuneração do ESIP do CEO e do CFO. Cinco por cento de seus bônus agora estão vinculados ao progresso significativo em relação às metas de sustentabilidade nas páginas 9 e 10. Nossa população de Diretores Administrativos e acima terá KPIs semelhantes definidos em sua remuneração ao longo de 2022. Para focar ainda mais nossas mentes, durante 2021, o PageGroup vinculou nossa única linha de crédito comprometida a metas vinculadas à sustentabilidade. Consulte as páginas 9 e 10 para obter detalhes.

Os rendimentos do cumprimento ou do não cumprimento das metas acordadas serão enviados para instituições de caridade, o que significa que nem o BBVA nem o PageGroup serão

beneficiados com o resultado. Isso mais uma vez confirma nosso compromisso de fazer a coisa certa em todo o nosso negócio.

Em 2020, o PageGroup estabeleceu um Comitê de Sustentabilidade responsável pelo programa Sustainability@Page. O comitê é presidido por Kelvin Stagg, Diretor Financeiro e Diretor Executivo do PageGroup plc. Outros membros são Joanna Bonnett (Chefe de Sustentabilidade), Eamon Collins (Diretor de Clientes), Patrick Hollard (Diretor Regional LATAM), Gary James (Diretor de Pessoas) e Olly Watson (Diretor de Operações). Em janeiro de 2022, May Way Chan (Diretor, Malásia) e Samira Touam (Chefe de Comunicação Interna Europa) se juntarão ao Comitê de Sustentabilidade para representar a voz do colaborador. Eles fornecerão uma valiosa diversidade de pensamento ao longo de doze meses, momento em que os novos representantes dos colaboradores serão alternados para o comitê.

O comitê se reúne trimestralmente para discutir a sustentabilidade na Page. O comitê define e monitora o progresso em relação às metas de sustentabilidade, além de definir a estratégia e a contribuição da Page para o meio ambiente e o impacto social.

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE



ESTRUTURA DE SUSTENTABILIDADE





CONTRIBUINDO PARA A AGENDA 2030 DA ONU PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Nosso apoio ao Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável


Desde a nossa inscrição no UNGC no final de 2020, o PageGroup está comprometido com a iniciativa de responsabilidade corporativa do Pacto Global da ONU e seus princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. O UNGC fornece uma estrutura para o desenvolvimento de um negócio mais sustentável e responsável. Honramos nosso compromisso com os dez princípios importantes do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.



Para mais informações sobre o UNGC, consulte aqui: www.unglobalcompact.org

NOSSOS PRINCIPAIS OBJETIVOS:

5 GENDER EQUALITY



IGUALDADE DE GÊNERO

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

FOCO: Meta 5.5

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



TRABALHO FORMAL E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho formal para todos.

FOCO: Metas 8.5, 8.6 y 8.8

10 REDUCED INEQUALITIES




DESIGUALDADES REDUZIDAS

Reduzir a desigualdade dentro e entre os países.

FOCO: Metas 10.2, 10.3, 10.4 y 10.7

13 CLIMATE ACTION



AÇÃO CLIMÁTICA

Reduzindo as mudanças climáticas.

FOCO: Metas 13.2 y 13.3



META:

Mudar **um milhão de vidas** em **dez anos**, retribuindo à sociedade usando nossas habilidades como recrutador.



DEFENSORES DE ASG

A sustentabilidade é um tema amplo, envolvendo nossa comunidade de consultores, RH, Marketing, Tecnologia de Negócios, Funções Financeiras até Instalações e Compras. Em algumas funções já obtivemos progressos significativos, enquanto para outras a jornada está apenas começando. O que está claro é que o tema continua a evoluir. Para garantir que estamos entregando o melhor programa da categoria, estabelecemos uma rede de Defensores de ASG, composta por especialistas no assunto em áreas funcionais e particularmente apaixonados por ASG com capacidade para trabalhar em projetos transformacionais. Cada Defensor de ASG participa de um ou mais grupos de trabalho. Os grupos de trabalho são especializados em recrutamento, engajamento de clientes, impacto social e vários grupos para funções de suporte.

COMITÊ E DEFENSORES DE SUSTENTABILIDADE GLOBAL

 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, Espanha	 Aurélien Beaucamp Paris, França	 Bruno Freitas São Paulo, Brasil	 Carolina Costable Buenos Aires, Argentina	 Chen Yang Cingapura	 Christophe Rosset Brussels, Bélgica	 Debbie Goldingham Cingapura	 Emelina Huard Paris, França
 Guido Caleca Milão, Itália	 Hanisha Lalwani Dubai, UAE	 Hannah Jones Londres, Reino Unido	 Jaime Asnai González Barcelona, Espanha	 Jessica Lipkin Cidade de Nova York, EUA	 John Summerhays Sydney, Austrália	 José Ramon Colomina Santiago, Chile	 João Nunes Cidade do México, México
 Juliano Palermo São Paulo, Brasil	 Julie Gilchrist Perth, Austrália	 Julie Peate Barcelona, Espanha	 Julien Raze Moka, Maurícia	 Katharina Streithofer-Posch Frankfurt, Alemanha	 Katherine Jackson Londres, Reino Unido	 Kyra Cordrey Londres, Reino Unido	 Laura Salkowski Los Angeles, EUA
 Mark Urwin Londres, Reino Unido	 María Gonzalez Barcelona, Espanha	 Max Kemnitzer Cidade de Nova York, EUA	 Miguel Carugati Buenos Aires, Argentina	 Mikael Deller Paris, França	 Olivier Dewever Bruxelas, Bélgica	 Ollie Riches Jacarta, Filipinas	 Pierre Rabozzi Paris, França
 Pierre-Emmanuel Dupil Dubai, UAE	 Rani Nandan Sydney, Austrália	 Stephanie Lecerf Paris, França	 Sophie Darlington Londres, Reino Unido	 Stefan Hoitz Frankfurt, Alemanha	 Vincent Poiré Paris, França	 Alexandre Moreau Frankfurt, Germany	 Jessica Taylor-Delaney Londres, Reino Unido
 Marie-Hélène Agard Paris, França	 Sarah Kemp Londres, Reino Unido	 Silvio Sarchi Buenos Aires, Argentina	 Thatiana Dantas São Paulo, Brasil	 Verónica Méndez Buenos Aires, Argentina	 Vicky Anderson Londres, Reino Unido		

Metas e KPIs DE SUSTENTABILIDADE

PROMOVENDO SUCESSO

Nosso compromisso de longo prazo com o meio ambiente, a sociedade e a governança está incorporado em nossa estratégia de sustentabilidade. Essa estratégia gerará um impacto significativo hoje e irá expandir à medida que nossos negócios crescerem no futuro. Implementaremos uma filosofia global por meio de entregas locais. Tal abordagem permite que nossos negócios resolvam problemas e prioridades em suas comunidades locais. Nosso sucesso será medido em relação a metas transparentes.

Nossa estratégia de cinco anos é:

MEIO AMBIENTE

Tornar-se Carbon net zero com a ambição de se tornar uma empresa carbono positivo até 2026

SOCIAL

Criar uma sociedade equitativa, retribuindo como o melhor recrutador, cidadão corporativo e empregador

GOVERNANÇA

Continuar a melhorar nosso trabalho árduo até o momento em ARA, auditoria, GDPR e aumentar os relatórios e a transparência sobre assuntos de ASG

Além de cumprir metas claras e transparentes, em 2022 iremos:

- Continuar a se envolver com nossos fornecedores e clientes para reduzir as emissões de carbono de nossa cadeia de suprimentos;
- Continuar a se envolver com CDP, ISS, agências governamentais e outros em nossa agenda ASG;
- Aumentar a transparência de nosso impacto ambiental relatando dados de emissões de carbono de escopo 3 apropriados do setor;
- Analisar nosso negócio para o estabelecimento de metas baseadas na ciência;
- Levar nossos programas de impacto social a novos níveis, incluindo a definição de uma nova estrutura global e o aumento de nossos recursos de relatórios;
- Continuar a ouvir nossos colaboradores, candidatos e clientes para avançar em tópicos como diversidade e inclusão, desenvolvendo ainda mais as principais métricas e realizando intervenções.

Fornecemos um detalhamento de nossos riscos relacionados ao clima, relatórios TCFD e nossa pegada ambiental atual e emissões de carbono associadas no [ARA 2021](#).

META	MEDIDA
------	--------

<p>ARA MUDAR POSITIVAMENTE MAIS DE 1 MILHÃO DE VIDAS NOS DEZ ANOS ATÉ 2030</p>	<p>O número de pessoas que introduzimos a trabalhos formais</p> <p>O número de pessoas que acessam nossos programas de impacto social</p>
---	---

<p>PARA OBTER UM AUMENTO EM DIVERSIDADE DE GÊNERO NA GERÊNCIA SÊNIOR EM 50/50 ATÉ 2030</p>	<p>O número de mulheres em cargos de liderança em nossos negócios, globalmente</p>
---	--

<p>ESTABELEECER UM NEGÓCIO DE SUSTENTABILIDADE GLOBAL SIGNIFICATIVA ATÉ 2026</p>	<p>Porcentagem de taxas líquidas geradas por funções de sustentabilidade</p>
---	--

<p>TORNAR-SE CARBON NET ZERO COM A AMBIÇÃO DE SER UMA EMPRESA CARBONO POSITIVO ATÉ 2026</p>	<p>Dados de gases de efeito estufa relatados por meio de nossa divulgação anual em nosso relatório anual</p>
--	--



PROGRESSO EM 2021	PROGRESSO TOTAL EM RELAÇÃO AO ANO BASE	SDG	METAS DA ESTRUTURA ESTRATÉGICA
<p>+101 mil pessoas acessaram o trabalho formal por meio de colocações do PageGroup</p> <p>+13 mil pessoas acessaram nossos programas de impacto social</p>	<p>+169 mil pessoas acessaram o trabalho formal por meio de colocações do PageGroup</p> <p>+67 mil pessoas acessaram nossos programas de impacto social</p>	<p>5 GENDER EQUALITY</p>  <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>  <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p> 	<p>Buscar crescimento orgânico, de alta margem e diversificado</p> <p>Posicionar o negócio para ser eficientemente escalável e altamente flexível para reagir às condições de mercado</p> <p>Nutrir e desenvolver nosso pessoal, impulsionando nosso modelo de crescimento orgânico</p>
<p><i>Proporção de 38% de mulheres versus 62% de homens para gerentes seniores versus ano de linha de base</i></p> <p><i>35% de proporção de mulheres versus 65% de homens para gerentes seniores</i></p>	<p>+ 3% ^{1,2} de aumento anual</p>	<p>5 GENDER EQUALITY</p>  <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p> 	<p>Nutrir e desenvolver nosso pessoal, impulsionando nosso modelo de crescimento orgânico</p>
<p>+5% de crescimento anual em nossas taxas líquidas de sustentabilidade, vs. 25% em 2020</p>	<p>+30% de crescimento nas taxas líquidas de sustentabilidade</p>	<p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>  <p>13 CLIMATE ACTION</p> 	<p>Buscar crescimento orgânico, da margem alta e diversificado</p>
<p>3.404 tCO₂e escopo 1 + 2 emissões / 8.396 tCO₂e escopo 1, 2 + 3 100% de compensação de emissões reportadas</p>	<p>22% a.a redução nas emissões de escopo 1 e escopo 2 1 17% a.a redução nas emissões de escopo 1, 2 + 3³</p>	<p>13 CLIMATE ACTION</p> 	<p>Posicione o negócio para ser eficientemente escalável e altamente flexível para reagir às condições do mercado</p>

¹ O progresso das emissões de gênero e GEE é ano a ano em relação a uma linha de base de 2020.

² A meta de financiamento de dívida do BBVA de melhoria de 1 ponto percentual no índice de mulheres sênior em 2021-2024 foi atingida.

³ A meta de financiamento da dívida do BBVA de redução de c.4% nas emissões de carbono de escopo 1 e 2 anos a ano ao longo de 2021-2024 foi atingida.



Estabelecendo um **NEGÓCIO DE SUSTENTABILIDADE** significativo



BUSCANDO UM FUTURO MAIS ECOLÓGICO E EQUITÁVEL

Como empresa de recrutamento, estamos em uma posição única para apoiar a transição da economia para o Net Zero. A sociedade enfrenta desafios significativos pela frente. Não apenas precisamos fazer a transição de produtos e cadeias de suprimentos para o alinhamento com uma economia ecológica, mas também devemos fazer a transição da força de trabalho. A resposta às mudanças climáticas é, em parte, preparar a força de trabalho. Não podemos permitir que nenhuma pessoa, comunidade ou região seja deixada para trás. Para garantir um envolvimento significativo com todas as pessoas em todos os níveis, em todas as regiões, deve haver acordos globais, como os acordados na COP26.

Para garantir que a força de trabalho esteja pronta para uma economia ecológica, novas funções surgirão, enquanto outras mudarão e algumas desaparecerão completamente. Os empregadores vão lidar com essas implicações, não apenas hoje, mas nos próximos anos. Usando nossa posição única como empresa de recrutamento, estamos fazendo parcerias com nossos clientes para ajudar nessa transição. Esse trabalho é uma parte fundamental de nossos planos de transição para as mudanças climáticas, além de mitigar nossa própria exposição às mudanças climáticas.

Esforçar-se por uma economia ecológica exigirá que estabeleçamos um negócio de sustentabilidade significativo. Faremos isso de duas maneiras:

1. Recrutamento de profissionais de sustentabilidade para funções primárias de sustentabilidade

Funções Primárias de Sustentabilidade: As funções relacionadas à sustentabilidade sempre existiram, mas essas funções evoluíram nos últimos anos e agora estão ocupando o centro do palco na forma do profissional de sustentabilidade. As pessoas em funções primárias de sustentabilidade normalmente trabalham como profissionais de sustentabilidade internos, reduzindo a pegada ambiental da empresa enquanto aumentam seu impacto social e relatam os resultados.

Profissionais de sustentabilidade também são encontrados em empresas de consultoria, atuando como consultores para empresas e governos. Há também uma demanda significativa para o profissional de sustentabilidade no setor de serviços

financeiros, organizando financiamento de dívida ecológica (ou ambientalmente amigável) e na gestão de ativos.

2. Recrutamento para funções que conduzam a uma sociedade mais ecológica e equitativa

Profissionais de ASG e sustentabilidade são apenas a ponta do iceberg quando falamos de recrutamento para a economia ecológica. Em nossa opinião, a força de trabalho dentro da economia ecológica pode ser dividida em subcategorias de acordo com a carreira e o setor.

2.1 Funções de Sustentabilidade Secundária: 1. Profissionais cuja carreira contribui para uma sociedade mais ecológica e equitativa, apesar de serem treinados em um setor diferente. Por exemplo, um engenheiro qualificado que projeta parques eólicos, ou talvez um cientista ambiental que seja um oficial de política ambiental do governo: classificá-amos essas funções como funções secundárias de sustentabilidade. Essas funções estiveram e sempre estarão enraizadas em sua profissão original, e as funções que desempenham são tão valiosas quanto o profissional de sustentabilidade

2.2 Funções de Apoio à Sustentabilidade: Organizações cujo propósito é impulsionar a sustentabilidade. Organizações como fabricantes de parques eólicos, varejistas de energia renovável, até instituições de caridade e organizações ambientais, desempenham um papel importante em nossa transição para uma sociedade mais ecológica e mais justa. Essas empresas contam com funções tradicionais como, por exemplo, contadores ou recepcionistas para as operações e funcionalidade de seus negócios, desempenhando um papel vital em sua missão. Devido à configuração atual de nossos sistemas de relatórios, nossos relatórios de 2021 não incluem esta última categoria. No entanto, pretendemos relatar isso nos próximos anos.

Não importa onde você esteja em sua jornada, estamos aqui para ajudar.





FUNÇÕES DE TRABALHO SUSTENTÁVEIS



1. FUNÇÕES DE SUSTENTABILIDADE PRIMÁRIA

Essas funções são normalmente ocupadas por profissionais de ASG e sustentabilidade cujas carreiras são aprimoradas no campo da sustentabilidade. Essas funções são as principais responsáveis por melhorar o desempenho de sustentabilidade de uma organização, incluindo a medição, monitoramento e gerenciamento de riscos e impactos relacionados à sustentabilidade. Funções específicas também podem exigir uma especialização social ou ambiental específica, como mudanças climáticas, plásticos ou direitos humanos.

Chefe de Sustentabilidade | Gerente de RSE | Analista de ASG | Diretor de Sustentabilidade Líder de Compras Sustentáveis | Chefe de Mudanças Climáticas | Diretor de Impacto Social Gerente de Diversidade e Inclusão | Diretor de Campanhas e Parcerias Diretor de Direitos Humanos

2. FUNÇÕES DE SUSTENTABILIDADE SECUNDÁRIA

Funções que criam ou fornecem bens e serviços com impacto ambiental ou social positivo, como minimizar o desperdício, limitar as emissões de GEE ou reduzir a desigualdade.

Engenheiro de Turbinas Eólicas | Gerente de Reciclagem | Diretor de Política Ambiental Coordenador Voluntário



2.2 APOIO A FUNÇÕES DE SUSTENTABILIDADE



Qualquer função dentro de uma organização com sustentabilidade ou impacto social como seu objetivo principal e núcleo de seu modelo de negócios. Essas funções apoiam diretamente a obtenção de resultados sustentáveis.

Contador de uma empresa de energia renovável | **Assistente administrativo** em uma instituição de caridade

Gerente de RH para um mercado de roupas usadas | **Diretor de Comunicação** de uma empresa B

COO para uma plataforma de gestão de doações | **Gerente de Programa** para uma instituição de caridade educacional global

ESTUDOS DE CASO

EXPERIENCIA DE UN CONSULTOR DE RECLUTAMIENTO

Ao longo dos últimos anos, tenho testemunhado uma incrível mudança de mentalidade nos clientes. Meus clientes agora estão falando sobre sustentabilidade, seus modelos de negócios estão mudando, assim como os tipos de funções para os quais estão recrutando. Agora, estou colocando profissionais de ASG como Gestores de Fundos ASG em Gestão de Ativos e Consultores de Sustentabilidade em empresas de consultoria. Tome AccountAbility como exemplo. Tenho trabalhado com eles nos últimos meses, tanto aqui nos EUA quanto no Reino Unido. Sua visão e valores corporativos são impressionantes para o padrão de qualquer pessoa, estou muito feliz em fazer parceria com eles. Combater as alterações climáticas e salvar o mundo enquanto trabalho – tenho orgulho em fazer a minha parte!



Meus clientes estão falando sobre sustentabilidade agora.



Paul Webster
Sócio-Gerente na América do Norte
Page Executive



Nós nos concentramos em fornecer resultados práticos, eficazes e duradouros que permitem que nossos clientes tenham sucesso



EXPERIÊNCIA DO CLIENTE (EUA)

O objetivo da AccountAbility é inovar e avançar na agenda global de Sustentabilidade / ASG, melhorando as práticas, o desempenho e o impacto das organizações.

Como uma empresa global de consultoria e padrões, nos concentramos em fornecer resultados práticos, eficazes e duradouros que permitem que nossos clientes tenham sucesso.

Em meus 30 anos no negócio de consultoria, a consciência das questões de Sustentabilidade / ASG (riscos e retornos) no C-Suite nunca foi tão grande. As partes interessadas não estão mais satisfeitas com as medidas de resultados – em vez disso, estão muito focadas no impacto.

A função do CEO em si está se expandindo muito além da administração diária dos negócios. O 'Tom no Topo', portanto, precisa ser genuíno, informado e equilibrado em sua resposta e considerar a viabilidade de longo prazo da organização.

A AccountAbility fez parceria com o PageGroup para serviços de recrutamento. O alcance global do PageGroup nos permitiu interagir com eles nos EUA e no Reino Unido. Escolhemos o PageGroup como nosso parceiro de recrutamento, pois ficamos impressionados com sua postura global sobre ASG. Estamos ansiosos para trabalhar com eles nos próximos meses.

Sunil A. Misser
CEO
AccountAbility



AccountAbility

Setting the Standard for Sustainability

EXPERIÊNCIA DO CANDIDATO (EUROPA)

O Page Executive me mostrou como a busca de executivos profissionais é muito pessoal. Serei eternamente grata pela forma como a consultora me orientou durante todo o processo de recrutamento. Ela me fez sentir que se importava genuinamente com meus interesses e foi além para me ajudar. Mais importante ainda, ela é uma pessoa muito agradável de se trabalhar. Eu recomendei Inge, a consultora, e a Page Executive para muitas pessoas desde então.



Marika Stegmeijer
Diretora de ASG Domino's Pizza
Enterprises, Amsterdã



Ela me fez sentir que se importava genuinamente com meus interesses e foi além para me ajudar.



EXPERIÊNCIA DO CLIENTE (APAC)

O CDP, como uma organização internacional sem fins lucrativos, fornece o sistema global para empresas, cidades, estados e regiões medirem, divulgarem e gerenciarem informações vitais sobre seu desempenho ambiental. Nossa visão é de uma economia próspera que funcione tanto para as pessoas quanto para o planeta a longo prazo.

Em linha com a crescente ambição de empresas, clientes e governos de limitar o aquecimento global em 1,5 grau, precisamos continuar evoluindo contratando os melhores talentos e retendo e atualizando nossa equipe atual.

Como a Ásia-Pacífico é, sem dúvida, a região em crescimento, temos o prazer de fazer parceria com o PageGroup na identificação bem-sucedida de vários talentos que, esperamos, possam impulsionar nosso crescimento e aumentar a conscientização sobre questões ambientais.



Donald Chan
Diretor Administrativo, APAC
CDP

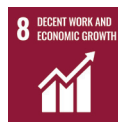


Nossa visão é para uma economia próspera que funciona tanto para as pessoas quanto para o planeta a longo prazo.





Lutando por uma sociedade mais equitativa **ATRAVÉS DO RECRUTAMENTO**



Como empresa de recrutamento, estamos em uma posição única para ver todo o ciclo de vida das práticas de recrutamento e emprego. Orgulhamo-nos de ser um negócio diversificado e inclusivo e encorajamos fortemente outros a seguirem o exemplo. Nosso objetivo é quebrar as barreiras que os grupos minoritários enfrentam para acessar e manter o emprego remunerado. É nosso papel lutar pelo melhor. Não há melhor exemplo do que o da nossa Divisão de Diversidade em Milão, Itália. Eles colocaram 800 candidatos de grupos sub-representados, como pessoas com deficiência, em trabalhos significativos desde 2014.

ESTUDOS DE CASO – DIVISÃO DE DIVERSIDADE (ITÁLIA)

Todos os dias que me encontro com clientes e candidatos, tenho consciência de que meu trabalho dentro da diversidade tem um impacto enorme em cada um deles. Minha ambição é mudar e melhorar suas vidas. Como equipe, estamos trabalhando para desafiar preconceitos e preconceitos contra pessoas com deficiência, colocando todos em empregos remunerados.

No início da minha carreira, há vários anos, as atitudes da empresa em relação a contratações obrigatórias e cotas de DE&I eram fundamentalmente diferentes, com muitos vendo essas cotas como um inconveniente. A grande maioria simplesmente não entendia os motivadores por trás do DE&I.

Felizmente, hoje a situação é significativamente diferente. As empresas não estão apenas buscando ativamente conselhos sobre a melhor forma de atrair talentos diversos, mas também como podem apoiar a integração de colaboradores com deficiência no local de trabalho.

A diversidade dentro da força de trabalho é agora uma prioridade estratégica para empresas, cientes dos benefícios que a diversidade traz.

No PageGroup, diversidade, equidade e inclusão estão no cerne da organização. Nossos consultores de recrutamento são habilmente treinados em questões de DE&I. Também garantimos que vivemos de acordo com nosso etos, e aqui na Itália podemos dizer com orgulho que atendemos a toda a legislação governamental sobre cotas de diversidade.

É um enorme privilégio ter a oportunidade de apoiar tanto clientes quanto candidatos, para ajudá-los a atingir todo o seu potencial. A cada colocação, estamos um passo mais perto de uma sociedade mais socioeconômica e equitativa.



Michael Luciano
Chefe da Divisão de Diversidade
da Page Personnel & Labor Market
Advisor de Superjob

Cada indivíduo é diferente; deficiências podem ser ocultadas.



Divisão de Diversidade ≠ Equipe Milão, Itália



Os Executivos da Itália da Page foram destaque na Sostenibilità E Profitto discutindo sustentabilidade corporativa.



EXPERIÊNCIA DE CANDIDATO DE&I (ITÁLIA)

Ser uma pessoa com deficiência pode representar alguns desafios na procura de um emprego, particularmente aquele que melhor se alinha com os meus valores, competências e formação acadêmica. Desde o início da minha jornada, procurei pessoas qualificadas que pudessem ajudar a me guiar no caminho certo, que foi o que encontrei na equipe da Page Personnel, que não apenas me ofereceu várias funções adequadas, mas também me apoiou durante todo o processo de seleção e entrevistas, feliz em responder a todas as minhas perguntas e me fornecer feedback.

Um progresso incrível foi feito para as pessoas com deficiência que enfrentam problemas ou barreiras no trabalho no dia a dia, mas a Page Personnel é um ativo e oferece suporte valioso a todos eles.



Francesca A. Fernando T.
Especialista em Catálogos Amazon

EXPERIÊNCIA DO CLIENTE DE&I (ITÁLIA)

Na Reckitt estamos construindo uma cultura centrada nos princípios fundamentais de diversidade e inclusão. Estamos comprometidos em criar um espaço onde cada colega tenha a liberdade de ter sucesso, com base em suas características e talentos únicos.

Na verdade, ter colaboradores de diferentes origens, habilidades e talentos em funções relacionadas ao negócio principal nos permite expandir nosso pensamento e nossa amplitude de habilidades. Ter uma equipe talentosa e diversificada significa que somos mais capazes de nos conectar com nossos clientes e atender às suas necessidades.

Com esse fim, para além das iniciativas internas de sensibilização para as diferentes vertentes de ED&I, colaboramos com a Page Personnel no recrutamento ativo de colaboradores de grupos minoritários/desfavorecidos/sub-representados, de forma a agregar valor a todos os nossos departamentos.

Isso faz parte de um movimento mais amplo em nível de liderança, estabelecendo as estruturas para garantir que as novas contratações sejam integradas com sucesso em um ambiente inclusivo e solidário. Isso levou a uma reflexão introspectiva dentro das equipes, desafiando antigas formas de trabalho e levando a mudanças de comportamento.

Aprendemos todos os dias que são as nossas diferenças que enriquecem uma empresa. Uma cultura diversificada e inclusiva só pode ser nutrida por meio de uma equipe diversificada.

Lajos Magyari
Diretor Regional Itália, Grécia,
Israel, Turquia - Saúde



PARCERIA DE&I NO SUPERJOB (ITÁLIA)

Acreditamos firmemente que abraçar a diversidade nas organizações tem a ver com cultura e oportunidade. O objetivo do SuperJob é eliminar os preconceitos que impedem as pessoas com deficiência de ter acesso ao emprego.

O PageGroup é o parceiro perfeito para o nosso projeto, pois é uma empresa verdadeiramente comprometida com a diversidade. Também possui uma experiência valiosa na conexão de empresas inclusivas com pessoas com deficiência, desde jovens profissionais a gestores e perfis de alta direção. Além disso, graças à sua experiência e know-how, os consultores do PageGroup podem oferecer um grande apoio tanto aos candidatos na preparação para entrevistas de emprego, quanto às empresas, que podem solicitar assistência na gestão do recrutamento e seleção.

Desde o lançamento do SuperJob, ganhamos grande visibilidade na mídia de alto nível e nas redes sociais. Você pode encontrar mais informações sobre nós, aqui. Também pudemos apresentar o projeto em importantes eventos nacionais dedicados ao DE&I, como o Business Tech Forum, a Disability Pride Network Conference e as Jornadas de Trabalho de Inclusão. Juntos, faremos o SuperJob crescer, pois acreditamos firmemente no poder da inclusão para mudar a vida das pessoas e melhorar os resultados dos negócios.

Ottavia Landi
Diretora de Relações Externas e
de Negócios Istituzionali at
Neopharmed Gentili Spa &
Responsabile di Superjob



Os consultores do PageGroup podem oferecer um ótimo suporte.



Meio Ambiente

O PageGroup reconhece o risco que as mudanças climáticas representam para a sociedade. Eventos climáticos severos estão causando perturbações nos ecossistemas, comunidades e economias em todo o mundo, com o impacto projetado para aumentar nas próximas décadas. É importante lembrar que o PageGroup, como empresa sediada em escritórios, tem uma pegada de carbono menor em comparação com empresas de outros setores. No entanto, como uma empresa listada globalmente, reconhecemos nossa responsabilidade de reduzir nossas emissões de gases de efeito estufa e tomar medidas urgentes contra as mudanças climáticas. Queremos desempenhar o nosso papel de garantir que as pessoas hoje, bem como as gerações futuras, possam usufruir dos benefícios de viver em um meio

ambiente saudável.

Para focar nossa mente, comprometemos nossa pegada de carbono operacional para ser Net Zero com a ambição de nos tornar uma empresa carbono positivo até 2026. Isso significa que estamos analisando cada faceta de nossas emissões em detalhes e trabalhando ao lado de nossos parceiros para atingir essa meta ambiciosa. Durante 2021, fizemos progressos significativos em direção à nossa meta. Por exemplo, embora não sejamos proprietários de nossos escritórios, sem nos desanimarmos com essa posição, só este ano convertimos 57 escritórios em energia renovável, o que significa que 68 de nossos escritórios agora são abastecidos por energia renovável, contra 11 em 2020.

Incluindo nossos escritórios certificados ecológicos, isso representa mais de 53 por cento dos nossos escritórios. Em outras palavras, mais de 57% dos nossos colaboradores trabalham em escritórios ecológicos em todo o mundo. Este é um resultado fantástico. Continuamos a nos desafiar por mais melhorias e nos esforçamos para 100%. Tópicos como reciclagem, alteração de nossas políticas de automóveis e quanto viajamos estão na vanguarda de nossos planos para reduzir nossa pegada de carbono global

ESCRITÓRIOS AGORA CONVERTIDOS PARA ENERGIA ECOLÓGICA OU CERTIFICADO ECOLÓGICO **53%**

2021 COMPENSAÇÃO DE **EMISSIONES DE CARBONO EM 2022**

2021 **EMISSIONES DE CARBONO** ESCOPO 1, ESCOPO 2 E ESCOPO 3 **REDUZIDAS EM 17%** DO ANO ANTERIOR

REDUÇÃO DE EMISSIONES POR COLABORADOR DE **25%** POR

RELATÓRIOS TCFD A PARTIR DE 2021, E AGORA ALINHADOS A METAS BASEADAS EM CIÊNCIA

META DE CARBON NET ZERO PARA 2026



Converteu 68 escritórios em energia renovável e outros 9 são certificados como ecológicos.



Isso representa 53% dos nossos escritórios movidos a energias renováveis. 57% de nossos colaboradores trabalham em um escritório ecológico.



Nosso Compromisso de **LIDAR E INFORMAR** AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

INTRODUÇÃO

MEIO AMBIENTE

SOCIAL

GOVERNANÇA

NOSSO COMPROMISSO

Tornar-se Carbon Net Zero com a ambição de se tornar uma empresa **carbono positivo até 2026**

Carbon Offsetting



No PageGroup, estamos reduzindo nossa pegada de carbono aumentando nossa eficiência, fazendo a transição, comprando energia

renovável e fazendo escolhas inteligentes em como viajamos. Para compensar as emissões que ainda não podemos evitar, decidimos compensar 100% de nossas emissões relatadas apoiando projetos de compensação de carbono.

Nosso trabalho com a Natural Capital Partners (NCP) apoia uma série de projetos certificados e auditados em todo o mundo que absorvem ou evitam a emissão de gases de efeito estufa. Todos os seus projetos são verificados de forma independente para garantir que as reduções de emissões estejam ocorrendo. Isso garante a mais alta integridade ambiental em nosso compromisso de ter um impacto imediato e positivo no clima e garantir que sejamos neutros em carbono para 2020 e 2021, respectivamente.

Globalmente, nossos colaboradores votaram em quais projetos de compensação de carbono eles queriam apoiar. A seleção desses projetos conecta nosso povo à sua visão de combate às mudanças climáticas.

Nossos colaboradores optaram por apoiar projetos de conservação florestal e florestamento na Floresta Amazônica e na China. A conservação da Floresta Amazônica visa prevenir o desmatamento por meio do engajamento com as comunidades locais. Com o apoio do financiamento de carbono fornecendo modelos alternativos de desenvolvimento econômico, o desmatamento evitado proporciona aproximadamente 360.000 toneladas de redução de emissões a cada ano. O projeto de Arborização Chinesa vai plantar árvores nativas em mais de 30.000 hectares de terras degradadas, removendo permanentemente o carbono da atmosfera, portanto, é contabilizado pelo NCP como remoção de carbono.

O PageGroup também optou por apoiar outro projeto de compensação de carbono focado na restauração de mais de 160.000 hectares de pastagens degradadas. À medida que as pastagens são restauradas e o carbono orgânico do solo aumenta, o carbono será removido da atmosfera.

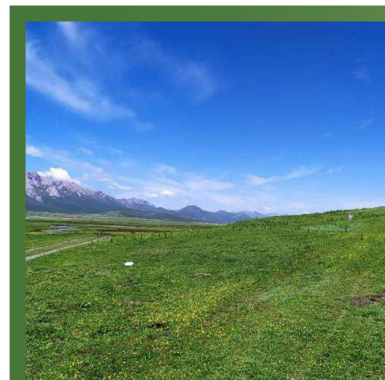


Conservação da Floresta Amazônica

Este projeto visa prevenir o desmatamento em 105.000 hectares de floresta tropical intocada na bacia amazônica, protegendo alguns dos habitats mais valiosos do mundo.

Arborização Chinesa

O projeto restaurará terras degradadas e aumentará a biodiversidade local com uma mistura resiliente de espécies de árvores nativas. Aclamado como a “torre de água da Ásia”, o Planalto é um habitat natural para animais raros.



Restauração de pastagens

Este projeto está restaurando mais de 160.000 hectares de pastagens degradadas por meio da semeadura de três espécies de gramíneas nativas para aumentar o sequestro de carbono, retificando a degradação causada pelas mudanças climáticas e o sobrepastoreio.

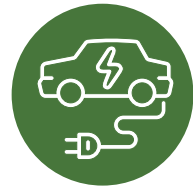


REDUÇÃO DO NOSSO IMPACTO NO MEIO AMBIENTE



REDUZIR VIAGENS DE NEGÓCIOS
(VOOS, TRENS, CARROS)

CONTINUAR A TRANSIÇÃO
PARA UMA FROTA
ECOLÓGICA DE CARROS



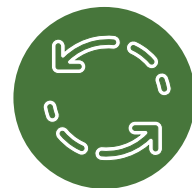
CONTINUAR A TRANSIÇÃO DE
ENERGIA DE ESCRITÓRIO PARA
FONTES RENOVÁVEIS
OFICINA

DIMINUIR IMPRESSORAS E
CONSUMO DE PAPEL



**REDUZIR OS PLÁSTICOS DE
USO ÚNICO** DOS ESCRITÓRIOS
E CAMPANHAS DE MARKETING
PARA PROMOVER A MUDANÇA DE
COMPORTAMENTO

AUMENTAR
A RECICLAGEM





Incorporando a sustentabilidade na tecnologia de negócios

“Como função, estamos lidando com grandes questões, como reduzir nossa pegada de carbono eletrônica e aumentar a produtividade. Mudanças simples e sutis, como qual protetor de tela é melhor usar, até o fim da vida útil do hardware do nosso computador; nenhum tópico está fora dos limites. Tenho orgulho de estar em uma organização que permite que os colaboradores liderem a mudança e estou presidindo o grupo de trabalho ‘ESG in BusTech’ de Cingapura.”



Yang Chen
Gerente de GTS, APAC
Cingapura

Esquema Aprimorado de Carro Elétrico e Híbrido

Em julho de 2021, a empresa do Reino Unido lançou um esquema de carros eletrônicos e híbridos como parte dos esforços do Grupo para descarbonizar. Aqui está o que Ryan Cooke, Diretor de Operações, disse sobre obter seu primeiro carro elétrico através do esquema:

“Fiquei impressionado com a capacidade do meu novo veículo elétrico da empresa. Eu recebo 340 milhas a uma carga e está me custando cerca de £ 2,50 por dia para dirigir pelos meus escritórios. A experiência de condução é totalmente diferente e utilizar a rede de carregamento é muito mais fácil do que pensa. Além de fazer a minha parte pelo meio ambiente, me surpreendi com a eficiência tributária em comparação com os carros não elétricos da empresa”.

Ryan Cooke
Diretor de
Operações Reino
Unido



Coleta de lixo no Parque Natural Collserola, Espanha

No sábado, 20 de novembro, o escritório da Copisa com a SSC Barcelona celebrou o ‘Clean Up Day’ no Parque Natural Collserola. A equipe recolheu o lixo e desfrutou de um piquenique com os seus colegas e familiares.



Colaboradores se tornando ecológicos em bicicletas elétricas

“Comecei a usar a minha nova bicicleta especializada Vado 3.0 todos os dias; para ir trabalhar, ver clientes e até mesmo em tarefas pessoais. Não é apenas melhor para o meio ambiente, mas também para minha saúde física. Estou mais em forma agora do que estive em anos. A minha maior surpresa foi a reação dos meus colegas mais novos – eles adoram a minha bicicleta e isso permitiu que nos conectássemos de novas formas.”

José Ramón Colomina
Diretor Regional, PageGroup, Chile



Nossas emissões de GEE

Todas as emissões foram calculadas em conformidade com o GHG Protocol Corporate Reporting Standard usando a plataforma de sustentabilidade recém-implementada da Ecometrica, que seleciona automaticamente os fatores de emissão mais apropriados geográfica e temporalmente e conversões não padronizadas (por exemplo, eficiência de combustível, conteúdo de calor) para cada emissão fonte. Historicamente, reportamos nossas emissões de escopo um e dois. A partir de 2021, aumentamos nossa transparência ao incluir as emissões de escopo três. Por exemplo, agora relatamos nossas viagens de negócios, trabalho em casa e resíduos de escritório e usamos estimativas de alto nível para calcular retrospectivamente emissões de 2020. Ao longo de 2022 e além, nos esforçaremos para relatar outras emissões de escopo três apropriadas ao nosso setor. Reforçamos ainda mais nossa transparência ao nos envolvermos com o CDP e analisarmos nossos negócios em relação a cenários relacionados ao clima para nos preparar para os relatórios da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD). Olhando para o futuro, analisaremos nosso negócio para o estabelecimento de metas baseadas na ciência. Para obter mais informações sobre nosso compromisso com as mudanças climáticas, incluindo informações detalhadas sobre relatórios TCFD e GHG, consulte nosso **Relatório e contas anuais de 2021**.

Emissões de Escopo Absoluto 1, 2 e 3

As emissões totais do PageGroup estão resumidas na tabela abaixo. Os números refletem uma redução de 17% nas emissões totais, passando de 10.131 (tCO₂e) em 2020 para 8.396 (tCO₂e). A redução das emissões baseadas no mercado de escopo 2 em 22% também é uma prova de nossos esforços para fazer a transição das instalações para energia renovável.

Fonte de Emissões (tCO ₂ e)	2020			2021			% de variação nas emissões totais (vs ano anterior)
	Reino Unido e exterior	Global (excluindo Reino Unido e exterior)	Global (incluindo Reino Unido e exterior)	Reino Unido e exterior	Global (excluindo Reino Unido e exterior)	Global (incluindo Reino Unido e exterior)	
Escopo 1¹							
Gás natural ²	56	-	56	52	-	52	-8%
Veículos de propriedade da empresa ³	94	649	743	50	546	596	-20%
Escopo 2							
Electricidade comprada (basado en el mercado) ²	799	2,756	3,555	379	2,377	2,756	-22%
Alcance 3							
Viagens de negócios ⁴	109	936	1,045	20	260	280	-73%
Trabalho de casa ⁵	309	1,434	1,744	487	1,671	2,158	24%
Perdas de T&D e emissões a montante	160	723	883	192	1,027	1,219	38%
Resíduos/água ⁶	298	1,807	2,105	78	1,258	1,336	-37%
Totais de toneladas de CO₂e	1,826	8,305	10,131	1,258	7,138	8,396	-17%
Intensidade das emissões de GEE							
A intensidade das emissões de GEE foi reduzida em 25% para 1,12 Toneladas de CO ₂ e por colaborador, pois reduzimos nossas emissões absolutas e aumentamos o 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 colaborador	1.54	1.48	1.49	0.99	1.15	1.12⁹	-25%
Consumo de energia							
O consumo de energia elétrica do escritório (escopo 2) foi de 12.111 MWh, um aumento de 31%, impulsionado pelo retorno aos nossos escritórios globalmente. Apesar de aumentar nosso consumo de energia, nossas emissões de escopo 2 foram reduzidas em 22% devido à transição dos escritórios para energia renovável. Continuaremos focados na transição de nossos escritórios para energia renovável, bem como na redução do nosso consumo real de energia. O consumo de energia do escopo 1 e escopo 3 refere-se à energia proveniente de combustível para carros e táxis. Ambos diminuíram devido a uma redução nas viagens de negócios.							
Consumo de energia (MWh) do escopo ¹¹⁰	655	2,377	3,032	456	2,022	2,478	-18%
Consumo de energia (MWh) do escopo ²¹¹	2,465	6,794	9,259	2,375	9,736	12,111	31%
Consumo de energia (MWh) do escopo ³¹²	61	631	692	7	122	129	-81%
Consumo total de energia (MWh)	3,181	9,802	12,983	2,838	11,880	14,718	13%

¹ Os números de 2020 para os escopos 1 e 2 são reapresentados (após melhorias feitas em nossos sistemas de coleta de dados e uma revisão do consumo de combustível dos veículos da empresa).

² As emissões derivadas do consumo de energia da propriedade diretamente sob o controle da Empresa foram calculadas usando a maioria de nossos escritórios globalmente (incluindo todo o negócio do Reino Unido).

³ As emissões de combustível consumidos pelos veículos da empresa em 2021 foram calculadas usando o combustível consumido ou, alternativamente, a distância em km percorrida pelas frotas de carros da empresa para os seguintes países: Reino Unido, Alemanha, Itália, França, Holanda, Polónia, Brasil, Espanha, México, Turquia e Suíça.

⁴ PageGroup reportou emissões globais associadas a viagens de negócios de avião, trem, táxi e ônibus.

⁵ As emissões de trabalhadores domiciliares foram calculadas com base no modelo de trabalho doméstico da Ecometrica conforme acima.

⁶ As emissões associadas a resíduos e água depositados em aterros foram estimadas conforme acima.

⁷ O número de colaboradores em 2020 de 6.783 inclui os dispensados.


⁸ 2020 FTE é o número total de colaboradores do PageGroup em setembro de 2020. 2021 FTE é o número total de colaboradores do PageGroup em setembro de 2021.

⁹ Global (incluindo Reino Unido e exterior) é uma média ponderada entre Reino Unido e Global (excluindo Reino Unido) com base em FTE.

¹⁰ O consumo de energia do escopo 1 refere-se à energia proveniente de combustível para veículos da empresa.

¹¹ O consumo de energia do escopo 2 relacionado ao uso de eletricidade em escritórios.

¹² O consumo de energia do escopo 3 refere-se à energia proveniente de combustível para carros e táxis.

A photograph of several wind turbines in a green field under a clear sky. The turbines are white with three blades each. The field is lush green, and there are some trees in the background. The sky is a pale blue, suggesting a clear day.

Para obter mais informações sobre nosso compromisso com as mudanças climáticas, incluindo informações detalhadas sobre relatórios TCFD e GHG, consulte nosso Relatório e contas anuais de 2021.



Social



NOSSO COMPROMISSO CONTÍNUO

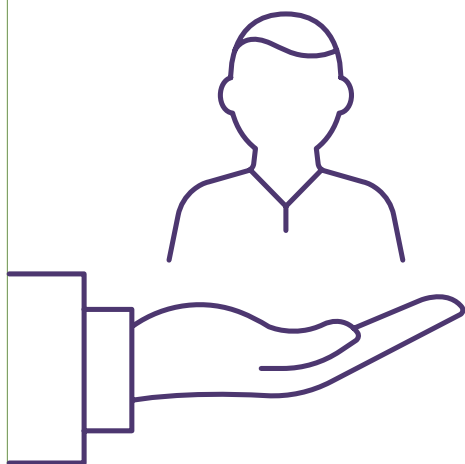
Criar uma **sociedade equitativa**, retribuindo como o melhor recrutador, cidadão corporativo e empregador.

Estamos conscientes de nosso posicionamento único para nutrir vidas e carreiras. Até o momento, tivemos um forte desempenho em sustentabilidade social e estabelecemos uma meta ambiciosa de mudar positivamente mais de um milhão de vidas em dez anos.

Afrontados pelas desigualdades agravadas pela pandemia de Covid-19, canalizamos nossos esforços e investimos fortemente em nossas iniciativas voltadas para a desvantagem social. Nós nos esforçamos em superar desigualdades sociais, conscientes do impacto positivo que isso terá para nós enquanto sociedade e dos

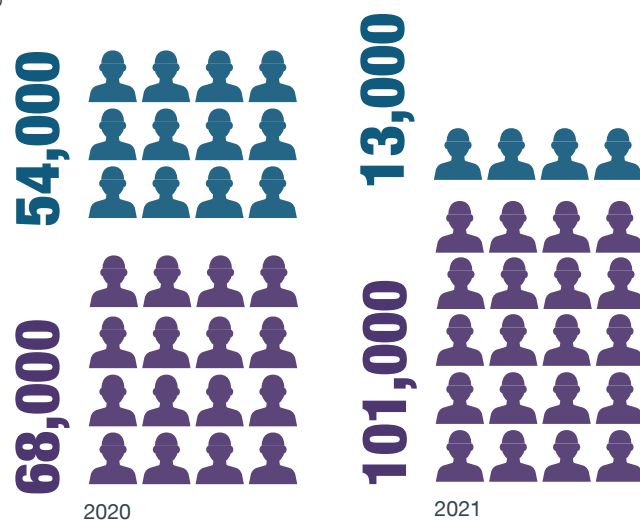
benefícios para os nossos clientes e candidatos. Conseguiremos isso sendo o melhor recrutador da categoria, sendo o melhor cidadão corporativo da categoria e sendo o melhor empregador da categoria. Em 2021, a Page ingressou no programa acelerador de igualdade de gênero da ONU, que é uma iniciativa do Pacto Global da ONU que visa estabelecer e alcançar metas corporativas ambiciosas para a representação das mulheres em liderança. Estamos comprometidos em garantir a paridade de gênero no local de trabalho e nos esforçaremos para abordar as desigualdades de forma mais ampla por meio de nosso trabalho significativo de impacto social.

Em 2021, impactamos positivamente 114.000 vidas. Isso significa que, desde 2020, adicionamos mais 236.000 ao nosso objetivo de mudar positivamente mais de um milhão de vidas em dez anos. Além disso, apoiamos instituições de caridade por meio de eventos de angariação de fundos mais tradicionais, em 2021 doando £ 197.000 em doações corporativas, enquanto nossos colaboradores doaram mais £ 193.000 por meio de programas e iniciativas de arrecadação de fundos.



META:

Mudar **1 milhão de vidas** dentro de dez anos



■ Mudar 1 milhão de vidas dentro de dez anos

■ Indivíduos alcançados por meio de nossos programas de impacto social.



Integrando Sustentabilidade EM NOSSOS NEGÓCIOS

ALEMANHA

Promover a igualdade de oportunidades e unir pessoas e empresas não é apenas gratificante para nós como empresa, mas também para cada colaborador da Page. Seja por meio de nossas políticas e programas internos, da orientação de indivíduos desfavorecidos ou de nosso treinamento interno de preconceito inconsciente para colaboradores, fazer a diferença para as pessoas assumiu muitas formas diferentes no PageGroup Alemanha. Estamos felizes em usar nossa experiência e habilidades para ajudar as pessoas a superar o estigma e o preconceito e apoiá-las em seus primeiros passos na carreira. Estamos absolutamente convencidos de que as origens sociais não devem ser usadas contra pessoas que desejam realizar seus sonhos profissionais, por isso é uma dimensão que damos muita atenção.



“A sustentabilidade social e ambiental é uma obrigação no ambiente de negócios de hoje. Não é apenas a coisa certa a fazer, mas também cria valor a longo prazo para as organizações. No PageGroup Alemanha, nosso compromisso com o impacto social e DE&I faz parte de nossa contribuição social. Também estou convencido de que defender aqueles que não têm as mesmas oportunidades, apesar de seu talento, ambições e habilidades, é algo que devemos abordar de forma holística e consistente.”

Goran Baric
Diretor Administrativo Regional,
Alemanha, Polônia e Áustria

“Impacto Social e uma crença central na equidade estão no centro de nossos negócios na Alemanha.”

“Como empresa de recrutamento, reconhecemos que a maior parte do nosso impacto de ASG acontece na dimensão social da estrutura. Acreditamos firmemente que apoiar organizações que lutam por mais igualdade no mercado de trabalho, promovendo pessoas de diversas origens para ajudá-las a alcançar seu potencial, bem como nossos esforços gerais de DE&I são parte essencial e importante de nossa contribuição para uma sociedade mais sustentável.”

Katharina Streithofer-Posch
Chefe de Diversidade, Inclusão e RSE, Alemanha, Polônia e Áustria



ESTUDO DE CASO – ALEMANHA

A Netzwerk Chancen defende e luta pela igualdade de oportunidades em toda a Alemanha. A instituição de caridade se concentra especificamente no apoio a indivíduos jovens, talentosos e motivados de origens desfavorecidas e os ajuda em novas carreiras. O PageGroup fez parceria com eles em 2021 e já tivemos o prazer de orientar alguns de seus alunos talentosos. Estamos orgulhosos de apoiar a Netzwerk Chancen e sua missão de acabar com a desigualdade.



O PageGroup Alemanha apoia a JOBLINGE desde 2013. Esta parceria significa muito para nós, pois nos permite apoiar jovens e pessoas desfavorecidas e ajudá-los a encontrar esperança em seu futuro profissional novamente. Apoiamos a organização organizando treinamentos de CV e entrevistas virtuais. Todos os anos temos o privilégio de treinar cerca de 250 pessoas para ajudá-las a se prepararem para sua primeira entrevista de emprego – e isso nos dá muito orgulho e alegria.

JOBLINGE

Nossa iniciativa anual de doação de roupas é mais do que isso. Através da nossa parceria com a Diakonie, conseguimos fazer uma diferença significativa para muitas pessoas desde 2011. A cada ano, as roupas arrecadadas são vendidas a um preço muito baixo pela Oficina Têxtil da Diakonie, que ajuda pessoas de baixa renda a causar uma boa primeira impressão para entrevistas, mas os pequenos lucros obtidos permitem que a Diakonie forneça treinamento a pessoas desempregadas. Além disso, alguns têxteis são reaproveitados para ajudar mulheres desfavorecidas, sem qualificação, a treinar para se tornarem alfaiates, proporcionando-lhes uma pequena renda.

Diakonie 





Nosso Impacto Social como o **MELHOR RECRUTADOR DA CLASSE RECRUITER**

No PageGroup, temos como missão apoiar grupos desfavorecidos em empregos seguros por meio de programas direcionados e parcerias com instituições de caridade afins. O Covid-19 destacou e exacerbou os níveis de desigualdade em nossas sociedades como nunca antes. É o momento nobre para que as formas estruturais de desvantagem, como o emprego inseguro, sejam abordadas. Sabemos que a desvantagem é intergeracional, por isso também nos concentramos em apoiar crianças e jovens por meio de escolas e ambientes educacionais.



1,700

HORAS
VOLUNTARIADAS



114,000

VIDAS
MUDADAS

**Restituindo
nossas
habilidades
como
recrutador a
quem precisa**





BRASIL

JUNHO DE 2021

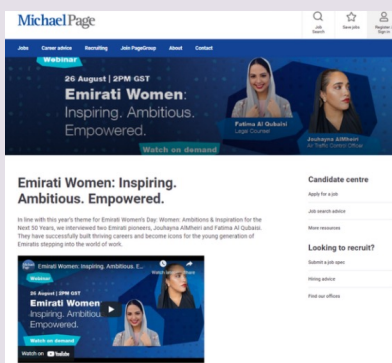
Em 2021, fizemos parceria com a Recode, uma instituição de caridade que reduz as desigualdades socioeconômicas por meio da tecnologia, para jovens de meios desfavorecidos. A Page apoia a instituição de caridade fornecendo orientação profissional a seus alunos, com foco em orientar mulheres em funções baseadas em tecnologia e angariar fundos.



DUBAI

AGOSTO DE 2021

Um webinar realizado para celebrar o Dia da Mulher dos Emirados Árabes Unidos para inspirar mulheres que buscam carreiras nos Emirados Árabes Unidos.



AUSTRÁLIA

SETEMBRO DE 2021

Iniciativa Women@Page com o Centro Metropolitano de Recursos para Migrantes, onde os colaboradores da Page forneceram CV e conselhos para entrevistas.



ARGENTINA

JUNHO DE 2021

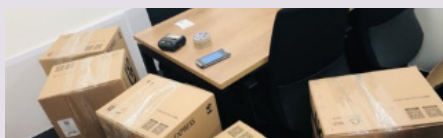
Apoiou a instituição de caridade CILSA fornecendo orientação em entrevistas para pessoas com deficiência.



CHINA

FEVEREIRO DE 2021

Doou 68kg de roupas profissionais para pessoas desfavorecidas e incapazes de comprar roupas formais para entrevistas de trabalho.



FRANCIA

MAIO DE 2021

Um projeto de três anos para ajudar 250 refugiados na França, em parceria com Les entreprises pour la Cité. Consultores do Page França trouxeram conselhos sobre percursos profissionais e mercado de trabalho e realizaram workshops para ajudar os candidatos a melhorar os seus currículos e a compreender como se comportar nas entrevistas.

Les entreprises pour la Cité



ESTUDOS DE CASO

PARCERIA COM A SMITH FAMILY (AUSTRÁLIA)



Estamos orgulhosos de apoiar a The Smith Family - a principal instituição de caridade para educação infantil que ajuda jovens australianos necessitados a ter sucesso na escola, para que possam criar um futuro melhor para si mesmos. Desde que começamos nossa parceria em 2016, o PageGroup apoiou seu programa principal - Learning for Life - bem como o programa Girls at the Centre. O programa Learning for Life da Smith Family reconhece que as crianças em desvantagem muitas vezes precisam de apoio extra para permanecer na escola e prosseguir com os estudos ou encontrar emprego. Girls at the Centre é um programa aspiracional que visa combater as altas taxas de absenteísmo e abandono escolar de meninas adolescentes aborígenes e das ilhas do Estreito de Torres e incentivar seu envolvimento a longo prazo na educação.

O PageGroup também participa ativamente do Work Inspiration; um programa de experiência de trabalho dedicado que oferece aos alunos apoiados pela The Smith Family a oportunidade de visitar nosso local de trabalho para ampliar suas perspectivas, desenvolver aspirações e obter uma visão mais clara das opções de carreira existentes no PageGroup. Ao longo de 2021, o PageGroup apoiou a The Smith Family de várias maneiras:

- Patrocínio de dois estudantes universitários aborígenes e das Ilhas do Estreito de Torres
- Patrocínio de nove alunos do ensino médio aborígenes e das Ilhas do Estreito de Torres
- Realização de entrevistas simuladas para estudantes do ensino médio para ajudá-los a prepará-los para o mercado de trabalho
- Realização de eventos de inspiração de trabalho para estudantes do ensino médio
- Escrita de cartas e cartões inspiradores para estudantes em confinamento e doar fundos, brinquedos e livros para o Apelo de Brinquedos e Livros na época do Natal
- Voluntariado para turnos de embalagem e entrega para apoiar seu Apelo de Brinquedos e Livros no local

Nós também valorizamos nossa parceria contínua com a The Smith Family e esperamos muitos anos de mudança de vida juntos.



Somos muito gratos pelo apoio contínuo do PageGroup e sua contribuição para o nosso programa Learning for Life, bem como seu claro compromisso em melhorar os resultados educacionais dos alunos aborígenes e das Ilhas do Estreito de Torres. Graças a esses esforços contínuos, juntamente com sua participação em nosso programa Work Inspiration, juntos estamos ajudando jovens australianos necessitados a moldar um futuro melhor para o amanhã.



Judy Barraclough,
Deputy CEO of The Smith Family



everyone's family

ASOCIACIÓN CON BACK UP (UK)

“

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, a participant on the Skills for Work course.

”



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

Todos os anos, no Reino Unido, 2.500 pessoas sofrem uma lesão na medula espinhal que muda a vida. São mais de seis pessoas por dia. A lesão da medula espinhal é uma mudança de vida. Pode afetar a mobilidade, o controle da bexiga e do intestino, os níveis de dor e tem impacto em todas as áreas da vida, incluindo o trabalho. Muitas pessoas feridas recentemente não veem o retorno ao trabalho possível e menos da metade retorna à força de trabalho.

A Back Up oferece serviços que criam confiança, independência e inspiram as pessoas afetadas por lesão medular a transformar suas vidas. Como parte de uma gama de serviços, a Back Up oferece um serviço de apoio ao emprego sob medida, projetado para equipar as pessoas com as habilidades necessárias para alcançar suas ambições profissionais e pessoais.

O PageGroup apoiou generosamente a Back Up em dois cursos 'Skills for Work', fornecendo oito voluntários para ajudar 16 indivíduos com lesão na medula espinhal. Juntos, Back Up e PageGroup realizaram workshops ao vivo envolvendo: prática de entrevistas, workshops de currículo, palestras e muito mais. Eles fizeram uma enorme diferença no progresso que os participantes fizeram em relação às suas metas de emprego; 87,5% dos participantes atingiram seus objetivos pessoais após o curso, e todos os participantes afirmaram que o curso atendeu ou superou suas expectativas.

Callum foi um dos participantes do curso Skills for Work. Antes de sua lesão, Callum trabalhou como chef, mas não pôde retornar a essa profissão após sua lesão. O curso Skills for Work mostrou-lhe o que era possível. Depois de participar, ele colocou em prática suas habilidades de redação de currículo e entrevista e conseguiu um emprego em um call-center de atendimento ao cliente.

A Back Up gostaria de agradecer ao PageGroup por fornecer esses maravilhosos voluntários. Mudar para cursos virtuais tem sido um desafio, mas com o apoio do PageGroup a Back Up tem conseguido ajudar pessoas afetadas por lesões na medula espinhal em todo o Reino Unido.

A Back Up lançou recentemente seu Employment Toolkit, tornando seus serviços mais acessíveis. O kit de ferramentas está repleto de conselhos sobre como prosperar no local de trabalho após uma lesão na medula espinhal. Na Back Up, esperamos trabalhar com o PageGroup para apoiar muito mais pessoas com lesão na medula espinhal para retornar ao mercado de trabalho.

back up
transforming lives after spinal cord injury



EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR (ÁFRICA DO SUL)



Mabatho Takalo forneceu treinamento para cinco alunos que abandonaram a escola com idades entre 19 e 22 anos de uma comunidade carente do município de Alexandra. A formação centrou-se na preparação para o trabalho e nas competências para a vida, abrangendo temas como procura de emprego, criação de CV e preparação para entrevistas.



O que me motivou a me envolver neste programa foi a taxa de desemprego na África do Sul. É importante que os jovens tenham acesso ao máximo de informações e recursos possíveis, e se meu treinamento sobre como se comportar na frente de um empregador em potencial puder ajudar um pouco, ficarei mais do que feliz em compartilhar meu conhecimento. Eu também sou de uma formação semelhante e entendo o impacto de tais circunstâncias na visão de uma pessoa sobre a vida.



Recentemente, me envolvi em um programa de “Prontidão para o Trabalho” que visava fornecer aos alunos que terminaram a escola as ferramentas para entrar no mercado de trabalho após a conclusão de suas qualificações. Esses indivíduos são oriundos de contextos desfavorecidos e não necessariamente têm acesso a informações e recursos que possam levar à garantia de oportunidades para melhorar suas vidas e seu futuro.



Mabatho Takalo
Gerente Financeira na Michael Page,
Johanesburgo

EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR (EUA)

A Hire Heroes USA é uma organização sem fins lucrativos que ajuda militares, veteranos e cônjuges militares dos EUA a encontrar novas carreiras significativas quando saem das forças armadas. Por meio de suporte personalizado, a Hire Heroes USA ajuda os indivíduos a obter empregos de longo prazo e apoia as empresas a contratá-los e mantê-los. Como parte de nossa equipe nos EUA, Luke Melody e Sean Rogerson falaram de sua experiência como voluntários na instituição de caridade.



A cada trimestre, como escritório, fazemos parceria com uma instituição de caridade onde podemos retribuir à comunidade. Um cliente nosso ex-militar sugeriu que poderíamos agregar valor à iniciativa Hire Heroes, fornecendo ajuda e orientação com entrevistas simuladas, conselhos sobre currículos, avaliações do LinkedIn, dicas de entrevistas e dicas para veteranos que procuram emprego após o serviço militar.



Luke Melody
Gerente Sênior,
Michael Page



Ambos oferecemos uma hora por semana do nosso tempo pessoal e temos muito orgulho de poder usar nossas habilidades e experiência para ajudar a apoiar os veteranos em transição para a vida civil.

Vários de nossos colaboradores nos EUA estão agora envolvidos nesta iniciativa e apoiando a Hire Heroes com todo o trabalho que fazem.



Sean Rogerson
Diretor Administrativo,
Michael Page



Nosso Impacto Social como o **MELHOR CIDADÃO CORPORATIVO DA CLASSE**

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
DE DOAÇÕES
CORPORATIVAS

Retribuindo
dentro de nossas
comunidades locais
para aqueles que
precisam



£193k
ARRECADADOS

REINO UNIDO

SETEMBRO DE 2021

Eventos de angariação de fundos de desafio de ciclismo Spinal Circuit Challenge e No Limits em apoio à parceira de caridade Back Up.

ARRECADADOS

£38k

back up
transforming lives after spinal cord injury



1500
VOLUNTÁRIOS
DA PAGE
DOANDO SEU
TEMPO LIVRE

PAGEGROUP
CHANGES LIVES



AMÉRICA DO NORTE

SETEMBRO DE 2021

Um torneio de buraco de milho em todo o escritório para arrecadar dinheiro para o acampamento Jabberwocky.

ARRECADADOS
£1k



AUSTRÁLIA

MAIO DE 2021

Noite de Quiz da Sociedade Jurídica da ACT & Society Young Lawyers Committee.

ARRECADADOS
£4k PARA RAW POTENTIAL



ARGENTINA

AGOSTO DE 2021

Douu brinquedos e materiais de biblioteca para a Escola Appane, para crianças com deficiência.



HONG KONG

MARÇO DE 2021

Uma venda e leilão de bolos para arrecadar dinheiro para a Run Hong Kong.

ARRECADADOS
£1k PARA RUN HONG KONG



LATAM

JUNHO DE 2021

Nossa equipe no Brasil arrecadou fundos que ajudarão a comprar materiais escolares para beneficiar o aprendizado dos alunos.

ARRECADADOS
£5k PARA O INSTITUTO SOL

ALEMANHA

DEZEMBRO DE 2021

Corrida, ciclismo e nado de 100.000 km para angariar fundos para o desafio anual SOS, apoiando crianças desfavorecidas na educação.

DOADOS
£8.5k



ESTUDOS DE CASO

RETRIBUINDO, PARCERIA COM O PROJETO LOST FOOD (MALÁSIA)

O PageGroup Malásia conseguiu doar 345.000 refeições por meio do The Lost Food Project, arrecadando RM69.000 entre junho e agosto de 2021.

As redes sociais tornaram o mundo um lugar pequeno e as “comunidades” globais agora são uma coisa real. Muitas vezes é fácil esquecer nossas próprias comunidades locais. O movimento da bandeira branca na Malásia aumentou a importância de nos manter ancorados e ajudar a comunidade local. As taxas de suicídio na Malásia dispararam durante a pandemia e as pessoas que perderam seus empregos lutaram para colocar comida na mesa. Acredito que os esforços combinados de um pequeno grupo local podem ter um impacto real e, com o forte apoio do escritório da Michael Page Malásia, podemos realmente fazer a diferença na mudança de vida das pessoas. Como representante dos colaboradores no Comitê de Sustentabilidade, agora posso levar nossos aprendizados locais para meus colegas globais e aprender com eles em troca, aproveitando ao máximo nossas comunidades globais e locais



May Wah Chan
Diretora, Michael Page Malásia



Que esforço incrível da equipe da Michael Page. A equipe e a administração da MP realmente fizeram todos os esforços para torná-lo um dos esforços de angariação de fundos mais bem-sucedidos administrados por parceiros em 2021. Milhares de pessoas se beneficiaram com isso!

Estamos verdadeiramente felizes com isso.



Mohd Syazwan Mokhtar,
General Manager
at The Lost Food Project

RETRIBUINDO, EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR (CINGAPURA)

Joanne Ford fez parte da equipe envolvida no head shave de 2021, em apoio ao Hair for Hope, onde arrecadou mais de SGD \$ 17.000:



Sendo mãe de 3 filhos, é importante mostrar meu apoio e dar uma mãozinha ao combate ao câncer infantil. Raspar meu cabelo como parte do evento anual de arrecadação de fundos Hair-for-Hope de Cingapura foi uma pequena maneira de mostrar meu apoio e ficar junto com as famílias que estão enfrentando as lutas e a dor do câncer infantil. Este ano foi a minha primeira vez, e foi bom juntar forças com outros 11 “raspados” do PageGroup. Estabeleci uma meta para arrecadar \$ 1.000 e, no final, arrecadei pouco menos de \$ 2.000.



Joanne Ford
Chefe de Desenvolvimento de Talentos SEA



Nosso Impacto Social como o MELHOR EMPREGADOR DA CLASSE

Os nossos colaboradores são o nosso bem mais valioso. Todos os dias eles trabalham incrivelmente duro para colocar os melhores candidatos com nossos clientes. São nossos colaboradores que fazem a Page e nossa cultura refletir a personalidade de cada um. Para isso, sabemos que devemos cuidar bem deles e fazemos isso por meio de uma série de iniciativas globais, regionais e locais. Como uma empresa, a PageGroup cresce organicamente e promove em grande parte de dentro. Isso garante que nossa cultura permaneça forte e nos dê força e resiliência em tempos difíceis, como durante a pandemia de Covid-19. No entanto, promover a partir de dentro também significa que leva mais tempo para efetuar mudanças duradouras no topo da organização.

Demonstrando nosso compromisso com a igualdade de gênero no local de trabalho, em 2021, Page ingressou no Programa acelerador de igualdade de gênero da ONU, que é uma iniciativa do Pacto Global da ONU que visa estabelecer e alcançar metas corporativas ambiciosas para a representação e liderança das mulheres. Estamos comprometidos em garantir a paridade de gênero em nossa empresa. Isso segue uma longa história de esforços da Page para garantir a promoção ascendente de talentos femininos.

Em 2012, estabelecemos o Women@Page para garantir que estávamos fazendo todo o possível para contratar, reter e promover talentos femininos. Até o momento, o programa apresentou excelentes resultados. A diversidade de gênero é um foco muito importante para nós, tanto assim que, desde 2018, todos os nossos diretores administrativos globais tiveram a melhoria da diversidade de gênero como parte de suas metas de bônus. Nossa proporção de mulheres na alta administração é atualmente de 38:62. Testemunho do sucesso das nossas iniciativas, ao longo de 2021 tivemos 50% de promoções femininas ao nível de MD. Para os fins deste relatório, a alta administração é definida como nossa população de Líderes de cargos de Diretor Associado e acima, globalmente. Reconhecemos que ainda temos um longo caminho a percorrer para atingir nossa meta de 50% até 2030. Sabemos que nossas iniciativas Women@Page aumentam as oportunidades e proporcionam sucesso, e esse sucesso fará com que nossas colegas continuem a florescer em nossas organizações.

METAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO DO MD LIGADAS A BÔNUS DESDE 2018



50% DAS PROMOÇÕES DO MD EM 2021 FORAM PARA MULHERES

38% DE MULHERES NA ALTA ADMINISTRAÇÃO **AUMENTO DE 3%** DESDE 2020

DIVERSIDADE DE GÊNERO

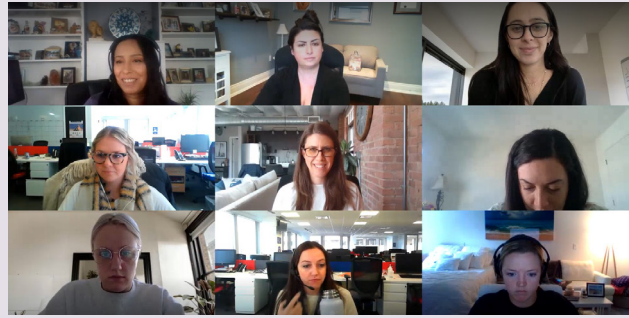
Conselho de Administração e Diretores			Alta Administração			Outros Colaboradores		
2021	5 (62.5%)	3 (37.5%)	2021	448 (62%)	271 (38%)	2021	3,212 (42%)	4,441 (58%)
2020	5 (56%)	4 (44%)	2020	446 (65%)	240 (35%)	2020	2,770 (43%)	3,604 (57%)



AMÉRICA DO NORTE

AGOSTO DE 2021

No Dia Internacional da Mulher, o Women@Page organizou um webinar destacando a liderança das mulheres e realizou um webinar separado incentivando discussões financeiras abertas e conselhos sobre investimentos.



AMÉRICA DO NORTE E LATAM

SETEMBRO DE 2021

Os colaboradores da Page na América do Norte e na América Latina apoiaram a campanha global Ele por Ela da ONU, pedindo ações pela igualdade de gênero.



UM LOCAL DE TRABALHO INCLUSIVO ONDE TODOS PODEM PROSPERAR



Estamos orgulhosos de nosso compromisso com a diversidade, equidade e inclusão e nosso foco incansável em apoiar e promover uma cultura e ambiente de trabalho onde todos os nossos colaboradores se sintam valorizados e ouvidos, e sintam que pertencem.



Sarah Kirk
Diretora Global de DE&I

NOSSO LIVRO DE CULTURA

Nosso Livro de Cultura mostra como é trabalhar com, ao lado e dentro da Page: nosso pessoal, nosso propósito, nossos valores e nosso foco nos clientes.



Para saber mais informações sobre nossos programas e cultura de DE&I, consulte nosso [Livro de Cultura 2021](#).



Governança

No PageGroup, entendemos a importância de princípios sólidos de boa governança serem incorporados em nossos negócios. Uma estrutura de governança bem compreendida é fundamental para garantir que as decisões, planos de negócios e projetos sejam transparentes, estratégicos e bem pensados.

Nossa estrutura de governança garante a todas as nossas partes interessadas que o negócio não é apenas bem administrado, mas opera para seu sucesso sustentável a longo prazo. As estruturas de governança bem estabelecidas em todo o Grupo começam com o Conselho Principal do Grupo. Com membros de vários setores, habilidades e experiência, o Conselho está bem equipado para cumprir seu papel de liderar o Grupo, concordando com sua estratégia e garantindo que o negócio opere dentro de uma estrutura de controles eficazes. A supervisão da gestão operacional do dia a dia é delegada ao nosso Comitê Executivo, conhecido no Grupo como o Conselho Executivo. Os detalhes completos de nossa estrutura de governança estão descritos ao lado.

Os Comitês do Conselho incluem o Comitê de Auditoria, Comitê de Nomeação e Comitê de Remuneração. Os membros das Comissões de Auditoria e Remunerações são Administradores Não Executivos independentes. Os membros da Comissão de Nomeação são também Administradores Não Executivos e esta Comissão é presidida pelo Presidente do Conselho.

O comitê de Sustentabilidade é a mais nova adição à nossa estrutura de Governança e foi encarregado pelo Conselho de impulsionar a estratégia de ASG da Empresa, refletindo o foco crescente do Conselho em questões de Sustentabilidade.

O Comitê se reúne trimestralmente para discutir a estratégia de sustentabilidade e é responsável por reportar ao Conselho em termos de progresso da agenda de sustentabilidade do Grupo. Os termos de referência do Comitê estão disponíveis em www.page.com

Monitoramento de Governança

Nosso sucesso em relação às questões de governança e identificação de áreas de melhoria são avaliados por meio de uma combinação de medidas qualitativas e quantitativas. Os membros do conselho sabem da importância de entender a voz dos colaboradores e as necessidades de nossos clientes. Revisar o feedback e os KPIs sobre a experiência do colaborador e do cliente é uma ótima maneira de saber como o negócio está realmente funcionando e com que eficiência e eficácia ele está sendo executado.

Há uma variedade de canais em vigor para garantir que todas as nossas partes interessadas sejam ouvidas na sala de reuniões. Além dos dados de pesquisa e revisão, uma série de outras medidas são utilizadas e postas em prática conforme necessário.

Abaixo temos um resumo dos principais elementos de como garantimos que a governança faça parte da estrutura do Grupo.

Detalhes completos da composição e atividades do Conselho e de todos os seus Comitês e como o Grupo atua no feedback das partes interessadas podem ser encontrados no Relatório e Contas do Grupo 2021 disponível no site da Empresa www.page.com



Kaye Maguire,
Geral e Secretária
da Empresa



Processo de avaliação do Conselho e do Comitê: uma revisão anual da eficácia do Conselho e de cada um dos Comitês realizada de forma anônima.

Revisão das principais funções e conselheiros: todos os anos revisamos a eficácia das nossas funções de Auditoria Interna e Externa e consultores de remuneração.



Speak-Up [Denúncia]: revisão de todas as instâncias de relatórios para a linha de ajuda Speak-Up do Grupo.



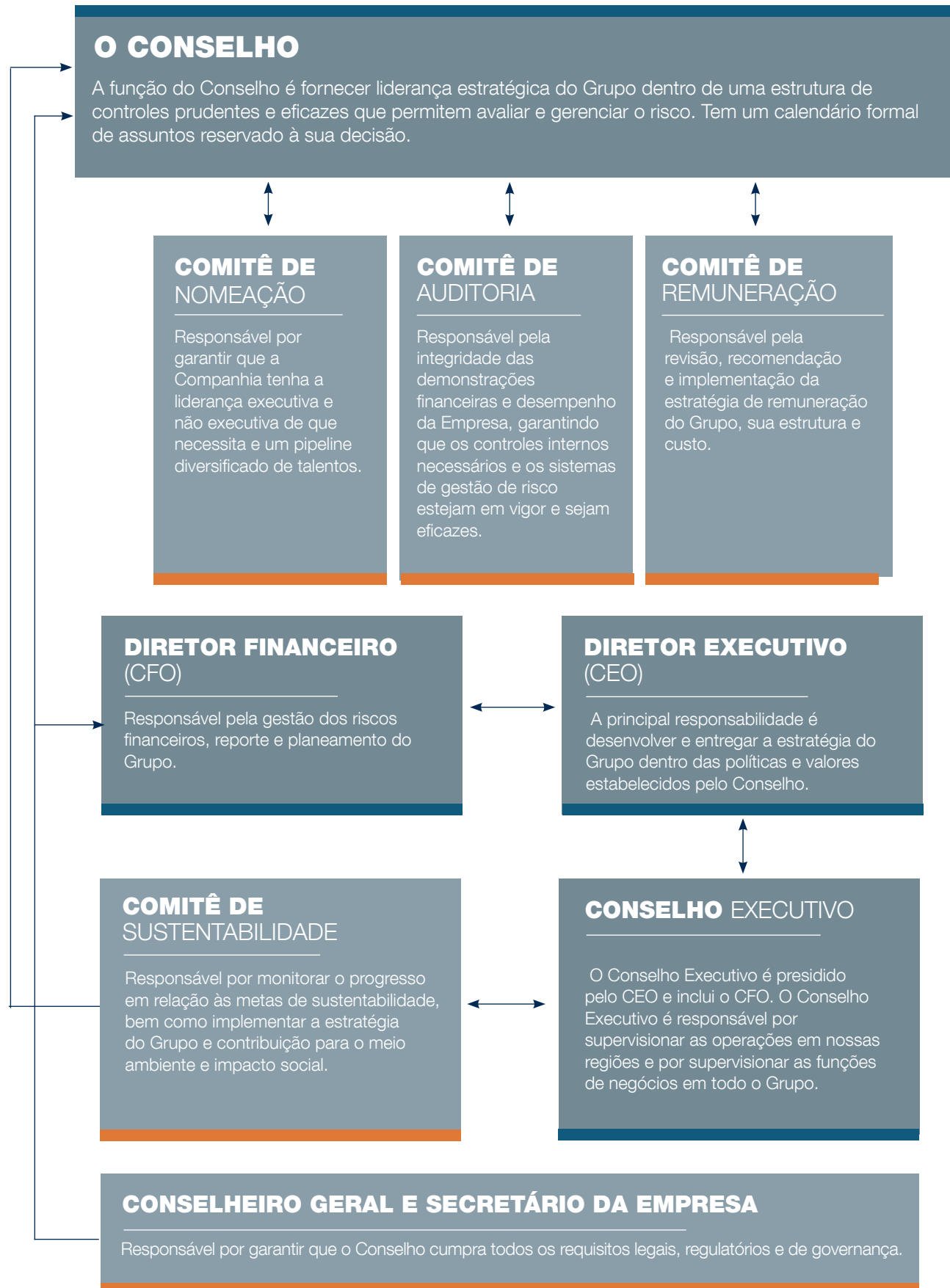
Conformidade com a escravidão moderna: atualizações de KPI são fornecidas regularmente ao Conselho.



Realizamos uma revisão de cultura semestral: relatando nossa cultura e estrutura de engajamento e atividades em toda a empresa.



NOSSA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA



Incorporando a sustentabilidade nas finanças

Fiz a transição do nosso portfólio de investimentos para produtos compatíveis com ASG. Este trabalho abriu minha mente para o assunto de tal forma que agora considero a sustentabilidade em um nível pessoal como nunca antes. O fato de eu participar da visão do PageGroup sobre sustentabilidade me enche de orgulho. Qualquer passo que eu dê, não importa quão grande ou pequeno, significa que estou fazendo minha parte pelas nossas gerações futuras e não comprometendo suas necessidades.



Mandip Ghataore
Tesoureira Assistente
do Grupo,
Reino Unido



Auditoria

A função de auditoria apoia o negócio ao fornecer garantia de que temos os controles apropriados para garantir um negócio sustentável. Nosso programa de auditoria inclui a revisão de nossa abordagem de negócios para questões ambientais, sociais e de governança com foco específico para 2022 em áreas como diversidade e inclusão, suborno e corrupção, negociação ética com fornecedores, clientes e candidatos. É importante ressaltar que revisamos nossos processos para garantir que sejam centrados no cliente, capturando feedback objetivo de nossos clientes e candidatos e garantindo que os problemas destacados sejam atendidos. A nossa atividade de auditoria continuará a evoluir em linha com o foco do negócio na sustentabilidade.

Segurança cibernética

Page leva muito a sério suas responsabilidades de proteger a confidencialidade, integridade e disponibilidade de nossos dados e sistemas. A empresa possui um Centro de Operações de Segurança dedicado, que é apoiado por nossa Equipe de Risco de Segurança da Informação para controlar as operações do dia a dia e entregar nosso plano anual contínuo. Fundamentalmente, insistimos que nossos fornecedores deem

garantias de bons comportamentos de segurança e rastreamos a conformidade com nossas políticas e padrões, reagindo rapidamente a qualquer possível falha de conformidade. A equipe de segurança é responsável por nosso Conselho para melhorar a maturidade da segurança e evidenciar a competência. Como tal, e para melhorar continuamente as nossas defesas, a Page credenciou com sucesso a Norma ISO27001 para Segurança da Informação reconhecida internacionalmente. Também continuamos a avaliar e investir nas defesas mais recentes para acompanhar um cenário de ameaças complexo e defender nossos sistemas e dados contra uso indevido e atividades maliciosas.

Dados

O PageGroup entende que o gerenciamento de dados responsável e com princípios é nossa responsabilidade corporativa. É importante que nossos clientes tenham confiança em como usamos e armazenamos seus dados. Nosso objetivo é promover práticas responsáveis de manuseio de dados que cumpram as leis de proteção de dados nos mercados em que operamos e sermos transparentes com nossos clientes sobre como usamos seus dados. Como empresa, procuramos seguir o tratamento de dados baseado em princípios, colocando os titulares dos dados no centro da nossa tomada de decisão. Temos uma estrutura de privacidade e segurança de dados em vigor em toda a nossa empresa, com responsabilidades claras para proteção de dados e conformidade de segurança. Também mantemos isso sob revisão regular para nos permitir adaptar um ambiente em constante evolução.

Código de conduta do fornecedor

Esperamos que nossos fornecedores e potenciais fornecedores busquem altos padrões éticos e operem de maneira ética, legalmente compatível e profissional, aderindo ao nosso Código de Conduta do Fornecedor. Também esperamos que nossos fornecedores promovam padrões semelhantes em sua própria cadeia de suprimentos.

Tributação

Conforme estabelecido na Estratégia Fiscal do PageGroup, a nossa abordagem para gerir os assuntos fiscais do grupo e os riscos a eles associados é orientada por uma adesão global à responsabilidade corporativa e social nos países em que operamos. Atuamos de acordo e procuramos cumprir as leis e obrigações fiscais relevantes, cumprindo o espírito e a letra da lei. Buscamos pagar o valor certo de imposto, na hora certa e no lugar certo.

O PageGroup recebeu a certificação global ISO 27001 – garantia dos mais altos padrões reconhecidos de segurança de dados e informações no mundo.



— “ —
**Em 2020 obtivemos a
certificação ISO27001**





ACREDITAÇÕES

MSCI
ESG RATINGS



CCC B BB BBB **A** AA AAA

FRANCE



SWITZERLAND



GERMANY



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



FTSE4Good

GOVERNANCE
QUALITYSCORE
HIGHEST RANKED BY ISS ESG



NÓS APOIAMOS

WE SUPPORT



TARGET
GENDER
EQUALITY



#TargetGenderEquality



A participação no programa Alvo de Igualdade de Gênero complementar e fortalecerá nosso trabalho atual e futuro de igualdade de gênero.

Sheri Hughes, PageGroup, Diretora de DE&I no Reino Unido

Sustentabilidade no PageGroup

Para mais informações visite
www.page.com/sustainability

Email
sustainability@page.com

PageExecutive

Michael Page

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of
PageGroup