

PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICA

REDi Executive Search

Requisito CA 2.1 — Sistema B

Versión 1.0 | Junio 2026

Aprobado por: Directorio de REDi Executive Search

Próxima revisión: Junio 2029

1. Presentación

REDi Executive Search es una consultora especializada en búsqueda y selección de talento ejecutivo, comprometida con el desarrollo sostenible de las organizaciones en las que opera. Este documento constituye el Plan de Acción Climática oficial de la empresa, elaborado en cumplimiento del requisito CA 2.1 de la evaluación Sistema B (B Impact Assessment).

El plan refleja la convicción de REDi de que las empresas tienen un papel activo e irremplazable en la transición hacia una economía baja en carbono, y que dicha responsabilidad es especialmente significativa en el sector de servicios profesionales, donde la influencia sobre el talento y las organizaciones es directa.

2. Compromiso con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C

REDi Executive Search declara su adhesión plena al objetivo del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales. Este compromiso se fundamenta en los siguientes principios:

- **Alineación científica:** La empresa reconoce el consenso científico del IPCC y acepta que para limitar el calentamiento a 1,5 °C es necesario reducir las emisiones globales de CO₂ en al menos un 45 % para 2030 respecto a los niveles de 2010 y alcanzar la neutralidad de carbono alrededor de 2050.
- **Responsabilidad corporativa:** REDi asume que sus operaciones, decisiones de compra y criterios de selección de talento tienen un impacto indirecto sobre el clima, y que reducir dicho impacto es una responsabilidad ineludible.
- **Ambición progresiva:** El presente plan establece metas concretas para el período 2027-2029, con revisiones periódicas para incrementar la ambición conforme a la evolución de la ciencia climática y las mejores prácticas del sector.

Este compromiso ha sido formalmente aprobado por el Directorio de REDi Executive Search en sesión ordinaria del [fecha de aprobación] y forma parte de la estrategia corporativa de la empresa.

3. Objetivos de desempeño e impacto

Los siguientes objetivos cumplen con los atributos SMART: son específicos (Specific), medibles (Measurable), alcanzables (Achievable), pertinentes (Relevant) y sujetos a plazo (Time-bound). Cada objetivo cuenta con un responsable designado y una métrica de seguimiento.

Código	Objetivo	Plazo	Responsable / Métrica
OBJ-01	Reducir el consumo de energía eléctrica en un 5% respecto a la línea base 2026	31/12/2027	Responsable: Administración; Métr.: kWh/mes
OBJ-02	Reducir las emisiones por traslados corporativos en un 5% frente a 2026	31/12/2027	Responsable: RRHH; Métr.: tCO ₂ eq por viajes
OBJ-03	Capacitar al 100% del personal en alfabetización climática (mínimo 2,5 horas por persona en el año)	31/12/2027	Responsable: RRHH; Métr.: % de colaboradores capacitados

Código	Objetivo	Plazo	Responsable / Métrica
OBJ-04	Incorporar criterios ambientales en el 30% de los procesos de selección de proveedores	31/12/2028	Responsable: Operaciones; Métr.: % proveedores evaluados
OBJ-05	Implementar un esquema de home office 2 días a la semana con el fin de reducir las emisiones asociadas al traslado diario a la oficina en al menos un 20% respecto a la línea base de 2027.	31/12/2028	Responsable: RRHH; Métr: % de días de home office ejecutados
OBJ-06	Implementar un programa de "Hogar Sostenible" que brinde herramientas, guías y concientización para que el 100% de los colaboradores adopten al menos 2 prácticas de eficiencia energética o reducción de residuos en sus domicilios.	31/12/2028	Responsable: Responsable de Sustentabilidad; Métr.: % de colaboradores que completan la encuesta anual de prácticas sostenibles en el hogar.

3.1. Alcance de las emisiones

El plan aborda los tres alcances del Protocolo GHG:

- Alcance 1 (emisiones directas): no aplica.
- Alcance 2 (emisiones indirectas): consumo eléctrico en las oficinas de REDi.
- Alcance 3 (otras emisiones indirectas): viajes de negocios, desplazamiento de colaboradores y cadena de suministro de proveedores clave.

4. Asignación de recursos

La implementación del Plan de Acción Climática requiere la asignación explícita de recursos humanos, técnicos y materiales. La siguiente tabla detalla los recursos comprometidos por REDi Group SA para el período 2027-2029.

Tipo	Recurso	Período	Obj. asociado
Humanos	Responsable de Sustentabilidad (designado internamente)	Permanente	OBJ-01 al OBJ-06
Humanos	Equipo Ejecutivo: acompañamiento estratégico y toma de decisiones	Permanente	Todos
Técnicos	Capacitaciones realizadas por terceros	2027	OBJ-03 y OBJ-06
Técnicos	Encuestas anuales de prácticas sostenibles en el hogar	A partir del 2028	OBJ-06
Materiales	Presupuesto de capacitación y comunicación interna	Anual	OBJ-03

4.1. Gobernanza interna del plan

El Directorio de REDi designa al Responsable de Sustentabilidad como punto focal de la implementación. Dicho responsable reportará directamente a la Dirección y presentará informes

de avance trimestrales. El equipo ejecutivo participará en decisiones estratégicas y en la validación de ajustes al plan.

Los indicadores de seguimiento serán incorporados al tablero de gestión de la empresa a partir del primer trimestre de 2027, garantizando visibilidad continua sobre el avance de cada objetivo.

5. Compromiso con las partes interesadas

REDi reconoce que la transformación climática requiere la participación activa de todos los grupos de interés. A continuación se describe cómo la empresa se comprometerá y trabajará con cada parte interesada:

Parte interesada	Mecanismo de compromiso	Frecuencia	Responsable
Colaboradores	Capacitación climática y comunicación interna	Trimestral	Responsable de Sustentabilidad
Clientes / Empresas	Integración de criterios de sostenibilidad en los procesos de búsqueda y selección de talento con autorización del cliente.	Continuo	Equipo Ejecutivo
Proveedores	Cuestionarios de evaluación ambiental, reuniones de alineación en contratos nuevos	Anual	Operaciones
Directorio	Reportes de avance trimestrales, validación de metas y asignación de recursos	Trimestral	Directora Ejecutiva
Comunidad / Sociedad	Publicación de plan de acción climática revisado	Cada 3 años	Comunicaciones
Sistema B / B Lab	Participación activa en comunidad B	Anual	Directora Ejecutiva

5.1. Integración climática en el negocio principal

Como consultora de RRHH, REDi cuenta con una palanca de influencia: los procesos de búsqueda y selección de talento. La empresa incorporará los siguientes criterios en su práctica profesional:

- Inclusión de competencias de liderazgo en sustentabilidad en los perfiles de búsqueda ejecutiva cuando el cliente lo autorice.
- Acceso a talleres de sensibilización climática dirigidos a equipos de liderazgo de empresas clientes, como servicio de valor agregado.
- Participación activa en la red de Empresas B del Paraguay, compartiendo aprendizajes y mejores prácticas en acción climática.

6. Cronograma de implementación

El siguiente cronograma sintetiza los hitos principales del Plan de Acción Climática para el período 2027-2029.

Período	Hitos clave
T1 2027	Diagnóstico de línea base (energía, viajes); designación de Responsable de Sustentabilidad
T2 2027	Comunicación interna del Plan
T3–T4 2027	Primera ronda de capacitación climática; inicio de evaluación de proveedores; primeras mejoras de eficiencia energética
T1 2028	Reporte de avance al Directorio; revisión de metas; inicio del programa interno de home office y capacitaciones en hogar sostenible
T2–T4 2028	Cierre de OBJ-01, OBJ-02, OBJ-03, OBJ-04, OBJ-05 y OBJ-06; programa continuo de capacitación
2029	Revisión y actualización del Plan de Acción Climática

7. Seguimiento, revisión y reporte

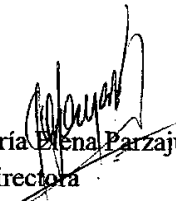
Ciclo de revisión

El Plan de Acción Climática será revisado al menos una vez cada tres años. El proceso de revisión incluirá:

- Evaluación del avance de los objetivos SMART frente a las métricas establecidas.
- Actualización de la línea base de emisiones con los datos del año anterior.
- Incorporación de nuevas metas o ajuste de las existentes, conforme al principio de ambición progresiva.
- Validación de los resultados y aprobación de cambios por el Directorio.

8. Aprobación del Directorio

El presente Plan de Acción Climática ha sido presentado, discutido y aprobado por el Directorio de REDi Executive Search como máximo órgano de gobierno de la empresa.


 María Elena Parzajuk
 Directora

REDi Group SA