

O Poder de ser VOCÊ

Relatório de diversidade, equidade e inclusão





Índice

Feedback das nossas pessoas

Boas-vindas

equidade e inclusão (DEI) de 2023.

de 1.º de abril de 2022 a 31 de março de 2023.

Boas-vindas	<u>U3</u>	Colocando nossa estrategia em pratica	<u>17</u>
		Gênero	<u>17</u>
Priorizando DEI em nosso negócio	<u>06</u>	Saúde mental	<u>17</u> 23
Nossa estratégia de DEI	<u>06</u>	Pessoas com deficiência	<u>25</u>
Estratégia em ação: Pessoas	<u>08</u>	Comunidade LGBTQ+	<u> 29</u>
Estratégia em ação: Clientes e consumidores	<u>11</u>	Etnia	<u>31</u>
Estratégia em ação: Comunidade	<u>12</u>	Inclusão financeira para todas as pessoas	<u>34</u>
Diretrizes da nossa estratégia de DEI	<u>13</u>		
Envolver nossas pessoas	<u>14</u>	Progresso e compromissos	<u>36</u>
		Diversidade em nossa força de trabalho	<u>38</u>
Nosso desempenho até agora	<u>15</u>		
Panorama da nossa força de trabalho	<u>15</u>	Saiba mais	<u>40</u>
Reconhecimento externo	16		

Boas-vindas!

Na Experian, temos orgulho de nossa cultura inclusiva, colaborativa e diversa. É a base fundamental da nossa estratégia e sustenta o nosso propósito de criar um futuro melhor para consumidores, empresas, nossas pessoas e nossas comunidades.

Isso fica evidente em como promovemos um local de trabalho onde nossas pessoas podem prosperar e ser quem são, bem como na forma que capacitamos clientes e consumidores para melhorar sua saúde financeira e apoiar nossas comunidades, ajudando a transformar suas vidas para melhor.

Estou satisfeito com o progresso que fizemos até agora e feliz em compartilhar que tivemos grandes avanços no ano passado.

Aumentamos ainda mais o número de mulheres em cargos de liderança sênior e em nosso Conselho e aceleramos nossos esforços para aumentar a representatividade étnica e racial em nossa organização. Por meio de nossos Grupos de Afinidades, continuamos a incentivar nossas pessoas a serem elas mesmas no trabalho, criando uma cultura em que todas elas se sintam pertencentes. Nossos resultados mais recentes da pesquisa Great Place to Work (GPTW) refletiram isso, com mais de 92% de nossas pessoas concordando que são tratadas de forma justa, independentemente de sua idade, orientação sexual, raça e gênero.

Estamos empenhados e empenhadas em promover a inclusão financeira e apoiar comunidades diversas. Por meio de iniciativas como o programa Inclusion Forward™, estamos aproveitando o poder dos dados, análises e tecnologia da Experian para ajudar as instituições financeiras a entender melhor os desafios que consumidores de diversas origens podem enfrentar, oferecendo soluções mais inclusivas.

Também estamos investindo em programas de desenvolvimento focados no avanço de talentos de grupos sub-representados. No Brasil, por exemplo, nosso programa Transforme-SE oferece bolsas gratuitas para pessoas com vulnerabilidade econômica ou social, para que possam desenvolver as habilidades necessárias para seguir carreira em tecnologia.



Nosso Support Hub, desenvolvido por meio de nosso programa de Inovação Social, permite que consumidores no Reino Unido compartilhem suas necessidades com várias organizações de uma só vez, de forma transparente, padronizada e autorizada. E na Colômbia, estamos desenvolvendo uma solução de inovação social para impulsionar a inclusão financeira de mais de um milhão de pessoas migrantes venezuelanas que vivem no país, permitindo que instituições financeiras e educacionais validem suas identidades.

Por fim, quero aproveitar esta oportunidade para agradecer às nossas pessoas da Experian, que não estão apenas nos ajudando a construir um local de trabalho mais diverso, equitativo e inclusivo, mas também a fazer uma diferença significativa para clientes, consumidores e comunidades em todo o mundo. Não poderíamos fazer isso sem o trabalho árduo e a dedicação delas. Acredito firmemente que, enquanto continuarmos trabalhando em conjunto e colocando nosso propósito no centro de tudo o que fizermos, continuaremos avançando.

Brian Cassin (ele/dele) CEO Global da Experian

A mudança positiva começa em nós

Para fazer uma mudança positiva nas comunidades em que vivemos, na Experian a mudança começa a partir de nós. É por isso que estamos comprometidos e comprometidas em continuar construindo um ambiente verdadeiramente diverso. inclusivo e solidário onde todas as nossas pessoas possam se sentir pertencentes, onde quer que estejam em todo o mundo.

Quando reflito sobre os últimos 12 meses, sinto-me verdadeiramente orgulhosa do progresso que fizemos em relação a este compromisso. Focamos em ouvir e entender como podemos criar uma mudança sustentável e oferecer uma experiência verdadeiramente inclusiva para todas as pessoas. E então nós entramos em ação.

Temos orgulho de ter melhorado a representatividade de pessoas de grupos sub-representados para refletir as comunidades em que vivemos e trabalhamos, e para impulsionar a diversidade de pensamento e inovação em nossos negócios. Nos Estados Unidos, a representatividade de pessoas funcionárias negras aumentou para 8.6% e de pessoas funcionárias hispânicas/latinas aumentou para 8.9% este ano.

de autodeclaração (Count Me In) convidou nossas pessoas a compartilhar seus dados de diversidade e nos ajudar a construir a verdadeira imagem de nossa diversidade. Já começamos a usar nossos dados para identificar maneiras de melhor apoiar nossas pessoas e definir nossos objetivos futuros.



Receber o feedback de nossas pessoas ajuda a nos manter no caminho certo. E estamos felizes com o progresso que estamos conseguindo. Nossas pessoas afirmam que somos um ótimo lugar para trabalhar e recebemos a certificação Great Place To Work (GPTW) em 22 países por nossa abordagem inclusiva em gênero, bem-estar, famílias e mais.

Continuamos a tomar medidas para promover uma cultura de pertencimento onde todas as pessoas possam mostrar seu verdadeiro eu no trabalho. Nosso novo portal global de grupos de afinidade foi criado pensando em todas as pessoas e, em breve, será lançado em inglês, espanhol e português, como um local para que as nossas pessoas possam encontrar sua comunidade, celebrar culturas e identidades e se tornar aliadas de outras causas.

Lançada pela primeira vez globalmente, nossa campanha A mudança positiva começa em nós. O progresso que você vai ler neste relatório é um agradecimento ao compromisso de nossas pessoas para criar, juntas, um amanhã melhor para elas mesmas e para clientes, consumidores e comunidades.

> Jacky Simmonds (ela/dela) VP Global de Recursos Humanos

DEI impulsiona nossos negócios

A Experian tem estado em uma diversidade, equidade e jornada de inclusão liderada por nosso Comitê Operacional do Grupo (OpCo). No ano passado, apresentamos nossa estratégia DEI com foco no lançamento de soluções que ajudam nossas pessoas a apoiar consumidores e ajudam clientes a atingir suas metas de DEI. Também buscamos expandir nosso trabalho em comunidades vulneráveis para impulsionar os esforços de inclusão financeira.

Estou feliz em compartilhar que fizemos progresso em todas as frentes este ano.

No Reino Unido, lançamos o Support Hub, que oferece às pessoas com deficiência e com necessidades adicionais de suporte um portal fácil e completo para informar às organizações o que elas precisam para acessar serviços essenciais. Ele também ajuda as organizações a cumprir suas obrigações para melhor identificar e oferecer suporte às necessidades de clientes.

Atualmente, nos Estados Unidos, consumidores podem adicionar seu histórico positivo de pagamento de aluguel à solução Experian BoostTM. Também introduzimos um serviço para ajudar consumidores a comparar os custos do seguro automóvel. Essas novas ofertas capacitam consumidores com a oportunidade de participar ativamente na melhoria de seu crédito e economizar dinheiro.

Por meio de colaborações com nossos parceiros sem fins lucrativos, alcançamos mais de 18 milhões de consumidores por meio de eventos presenciais e virtuais, com conteúdo e recursos multilíngues especializados. Por exemplo, nosso trabalho para abordar questões de saúde mental e inclusão na Colômbia foi homenageado pelo Foro Incluye, um grupo de organizações comprometidas com a transformação social no espaço da diversidade e inclusão no México e na Colômbia.

Nosso ambiente de trabalho flexível está incentivando inovações no recrutamento de talentos. No Brasil, por exemplo, lançamos o Transforme-se, um programa de bolsas de estudo em tecnologia e dados para população em situação de vulnerabilidade econômica. Mais de 50%



das pessoas participantes da primeira turma (mulheres e jovens) viram melhorias em sua renda e emprego no primeiro mês do programa. Contratamos muitas delas ou facilitamos conexões significativas com outras empresas.

Temos orgulho de ser uma empresa referência. Nosso índice de inclusão aumentou desde o ano passado, de 3% para 80%, e nosso índice de bem-estar global também melhorou de 3% para 79%. Parte dessa melhoria pode ser creditada ao lançamento de nossa campanha global de saúde mental, que contempla apoio de colegas de equipe, que são socorristas em saúde mental, para todas as nossas pessoas. Colegas em todas as nossas regiões estão ajudando uns aos outros em seu idioma nativo.

Pensando no futuro, alavancaremos nossa cultura de pertencimento para trazer novos produtos e serviços que levem à inclusão financeira. Tornaremos as comunidades mais fortes por meio de parcerias com nossa equipe de Meio Ambiente, Sustentabilidade e Governança (ESG). Faremos isso por meio de:

- fornecer aprendizado DEI para todas as nossas pessoas em todo o mundo para desenvolver ainda mais talentos e garantir que entendam o motivo de DEI ser essencial para tudo o que fazemos,
- avançar nosso compromisso com a comunidade de pessoas com deficiência, aprimorando a acessibilidade em toda a nossa organização e por meio de nossas ofertas para consumidores e clientes,
- e garantir que a inclusão financeira seja integrada em todo o nosso conjunto de produtos e serviços.

Espero que você se junte a mim na leitura deste relatório para entender o porquê nossos esforços em torno da inclusão e do pertencimento tornam a Experian um ótimo lugar para se trabalhar. Você apreciará nosso foco contínuo em apoiar as comunidades nas quais trabalhamos e entenderá nossa dedicação em ajudar consumidores a atingirem seus objetivos financeiros.

Wil Lewis (ele/dele) Diretor Global de Diversidade, Equidade e Inclusão e de Recrutamento e Seleção

Priorizando DEI em nosso negócio

Nosso compromisso com DEI apoia nosso propósito de criar um futuro melhor para consumidores, empresas, nossas pessoas e nossas comunidades.



Diversidade, equidade e inclusão é fundamental para vários elementos da nossa estratégia de negócios sustentáveis, incluindo:

- nossa prioridade de negócios sustentáveis para melhorar a saúde financeira de todas as pessoas por meio de nossos produtos-chave, programas de inovação social e investimento comunitário:
- nosso foco na inclusão como um dos cinco Princípios Globais de Dados para o tratamento de 2 dados, e os quais eles pertencem, com respeito;
- nossos esforços para inspirar e apoiar nossas pessoas, o que inclui metas específicas para melhorar a diversidade de gênero em todos os níveis de nossos negócios (confira a página 18).

Confira nosso Relatório Anual para obter mais informações sobre o desenvolvimento, a implementação e a governança dessa estratégia.

DEI em nossa estratégia e metas de negócios sustentáveis

Nosso propósito

Criando um futuro melhor para consumidores, empresas, nossas pessoas e nossas comunidades.

Nossa prioridade estratégica de negócios sustentáveis

Melhorando a saúde financeira para todas as pessoas,

por meio de

Produtos chaves

Programa de inovação social

Investimento comunitário

Contribuindo para

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU









Facilitado por

Tratar os dados com respeito

Segurança

Inspiração e suporte

às nossas pessoas

Precisão

Imparcialidade Transparência

Inclusão

Apoiado por

Trabalho com integridade

ambiente

Experian Way

Diversidade, Equidade e Inclusão é fundamental para a forma como valorizamos as pessoas, tratandoas com respeito, confiança e integridade. É um dos princípios essenciais do Experian Way, nossa forma global de trabalhar, que informa como nossas pessoas agem e se comportam, o que molda nossa cultura.

Encantar

Inovar para

Colaborar

Proteger nosso futuro

Valorizar as

Descubra o que cada um deles significa para nós na versão completa do Experian Way.

Nossa estratégia de DEI

Na Experian, nossa filosofia principal sobre DEI considera que ela é essencial para o nosso propósito de criar um futuro melhor em conjunto, fazendo mudanças positivas no mundo e apoiando os esforços de suprir as lacunas de saúde financeira de comunidades vulneráveis.

Apoiamos ativamente o potencial de todas as expressões de diversidade, incluindo, entre outras, identidade e/ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, crenças religiosas, deficiência, status de serviço militar, status parental, pensamento ou estilo.

Nossos princípios-chave de DEI nos orientam em tudo o que fazemos. Eles estão alinhados e reforçam nosso compromisso com as convenções da Organização Internacional do Trabalho, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (confira a página 21).

Nosso objetivo é incorporar DEI em nossos processos, programas e produtos, e criar uma cultura de pertencimento para nossas próprias pessoas e para pessoas nas comunidades.

O que queremos dizer com diversidade, equidade, inclusão e pertencimento:



Diversidade: a presença de diferenças que podem incluir identidade e/ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, crenças religiosas, deficiência, status de serviço militar, status parental, pensamento ou estilo.



Equidade: promover justiça, imparcialidade e lealdade nos procedimentos, processos e distribuição de recursos por instituições ou



Inclusão: um resultado para garantir que as pessoas que se identificam como diferentes se sintam bem-vindas – e realmente sejam bem-vindas. Seus resultados de inclusão são alcançados quando você, sua instituição e seus programas são realmente convidativos para todas as pessoas.



Pertencimento: um sentimento de adaptação ou de sentir-se membro importante de um grupo.



Pessoas (local de trabalho/ força de trabalho)

- Evoluir e desenvolver processos e programas que aumentem a diversidade de nossas pessoas em todos os níveis da força de trabalho. Criar um local de trabalho totalmente inclusivo e apoiar uma cultura de pertencimento que permita que nossas pessoas possam falar a verdade e mostrar seu verdadeiro eu no trabalho.



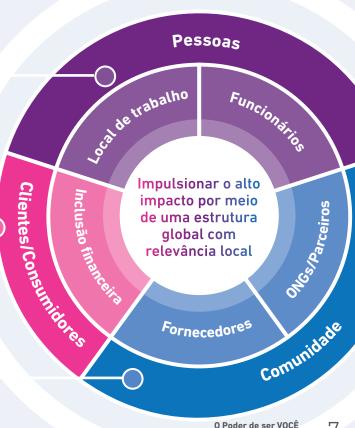
Clientes (B2B) e Consumidores (B2C)

- Desenvolver produtos para clientes e consumidores que estabeleçam um padrão de equidade e inclusão financeira e melhorem a saúde financeira de todas as pessoas.



Comunidade (ONGs/Parceiros e fornecedores)

- Trabalhar com ONGs e outros parceiros em programas para capacitar comunidades diversas por meio da educação financeira. Apoiar negócios diversos promovendo a diversidade entre nossos próprios fornecedores.



Estratégia em ação: **Pessoas**

Criar uma cultura de pertencimento por meio de grupos de afinidades



Administrados por pessoas funcionárias, feitos para pessoas funcionárias, nossos <u>Grupos de Afinidades</u> também conhecidos como Employee Resource Groups, ERGs locais e globais melhoram o senso de pertencimento na Experian, dando às pessoas um espaço para celebrar e reconhecer suas identidades, associações e interesses com colegas.

Começamos a trabalhar para consolidar nossos grupos de afinidades por meio de uma nova estrutura global e para fortalecer seu papel no desenvolvimento de nossas pessoas e produtos.

Um novo portal global multilíngue (inglês, espanhol e português) mostrará todos os nossos grupos de afinidades e eventos associados, funcionárias acesso a uma biblioteca de recursos abrangente e permitirá que pessoas funcionárias se juntem a um grupo de afinidades com apenas um clique. No próximo ano, pretendemos aumentar significativamente o quadro associativo de nossos grupos de afinidades, conectá-los a mais oportunidades de desenvolvimento e permitir que o voluntariado apoie comunidades específicas.

Os grupos de afinidades também farão uma contribuição essencial para nossa estratégia de produtos, fornecendo percepções de perspectivas diversas para apoiar o desenvolvimento de novos produtos antes de levá-los ao mercado.



Estou animada com a evolução de nossos grupos de afinidades na Experian. Temos uma oportunidade incrível de atender às necessidades de colegas de equipe. Estamos unindo nuances que são iguais e honrando aquelas que são diferentes em cada região. Não é uma fórmula única; é encontrar o tamanho certo para todas as pessoas e permanecer fiel às necessidades de cada região."

Shannon Snowden (ela/dela)

Diretora global de grupos de afinidades e bem-estar

Uma seleção de nossos muitos grupos de afinidades em todo o mundo

Tan Pride Networ

Asian American

O grupo de afinidades Asiático-Americano está comprometido com a educação cultural, serviço comunitário e capacitação de funcionários asiático-americanos na América do Norte com foco em culturas, famílias e comunidades.



ASPIRE

O grupo de afinidades ASPIRE está construindo uma comunidade de apoio na América do Norte, Brasil e EMEA/Ásia-Pacífico que aborda e defende pessoas com desafios físicos ou preocupações de saúde mental em várias de nossas regiões. No Reino Unido e na Irlanda, nosso grupo de afinidades disAbility fornece um espaço seguro para as pessoas compartilharem experiências e aprenderem sobre deficiências e acessibilidade no local de trabalho.

Black at Experian

Uma comunidade para colegas negros e pessoas aliadas no Reino Unido e na Irlanda que se reúne para reconhecer e enfrentar questões relacionadas à raça e ao viés inconsciente em nosso local de trabalho, ajudando a criar uma Experian mais justa e igualitária.



Juntos

Juntos, o grupo de afinidade para pessoas latinas e hispânicas na América do Norte celebra uma cultura vibrante, fornece educação sobre as origens distintas e específicas dentro da cultura latina e encontra maneiras de retribuir à comunidade local.



Karibu

Karibu, o grupo de afinidade da América do Norte para pessoas Afro-Americanas, busca aumentar a conscientização sobre uma cultura rica por meio de eventos especiais que celebram a história e o patrimônio, bem como líderes passados e futuros.

Menopause Community

Uma comunidade no Reino Unido e na Irlanda para qualquer pessoa que queira saber mais sobre a menopausa, para si mesma ou para apoiar qualquer pessoa que passe por ela, em suas vidas pessoais ou no trabalho. O objetivo é apoiar uns aos outros e se divertir ao longo do caminho.



Military Veterans & Patriots

O grupo de afinidades Militares Veteranos e Patriotas na América do Norte e no Reino Unido e Irlanda é uma fonte de inspiração e orgulho para os colegas que serviram nas Forças Armadas e aquelas pessoas que apoiam a causa, celebrando o serviço e promovendo nosso compromisso de contratar heróis e heroínas.

Namaste

Namaste, o grupo de afinidades indiano na América do Norte, celebra e aumenta a conscientização sobre a cultura diversificada do subcontinente indiano, compartilhando a cultura de alimentos, entretenimento e tradições com membros de sua equipe mundial na Experian.



Pride

Pride na América do Norte, Reino Unido e Irlanda e Brasil tem como objetivo permitir que as pessoas funcionárias LGBTQ+ sintam o apoio de toda a nossa organização, reforçando a importância de nossas pessoas serem completamente autênticas no trabalho.



Ubuntu

Ubuntu, nosso grupo de afinidade para pessoas negras no Brasil, discute questões raciais e busca capacitar nossas pessoas funcionárias para construir suas carreiras.



Women in Experian

Women in Experian (WiE), nosso primeiro grupo de afinidades global, organiza eventos dinâmicos com palestrantes, estabelece relacionamentos de mentoria e impulsiona o apoio para mulheres em toda a empresa com a missão de capacitar pessoas funcionárias para alcançar seu potencial máximo.

Working Families

Uma rede de apoio no Reino Unido e na Irlanda está aberta a todos os tipos de famílias para acessar recursos e informações sobre benefícios voltados para a família, participar de eventos, compartilhar ideias e apoiar umas às outras para encontrar o melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.



Estratégia em ação: Clientes e Consumidores

GENERATIONAL WEALTH TRACK Securing the Bag: Financial Literacy in a Community that Doesn't Talk About Money 11:00 a.m.-12:30 p.m.



INCLUSION FORWARD

EXPERIAN EMPOWERING OPPORTUNITIES

Inclusion Forward: Oportunidades de capacitação da Experian™



Nossa iniciativa Inclusion Forward™, lançada inicialmente na América do Norte, utiliza dados, análises e tecnologia da Experian para ajudar clientes a oferecer melhores resultados para consumidores e pequenas empresas.

Cerca de 28 milhões de consumidores são invisíveis em termos de crédito e outros 21 milhões de consumidores têm arquivos de crédito "sem score", o que significa ter o que é considerado um histórico de crédito restrito ou limitado. Isso os impede de acessar o crédito convencional a taxas acessíveis e precisam confiar em serviços financeiros alternativos caros.

Quase um terço das instituições financeiras convencionais diz que não tem os dados, a estratégia e a tecnologia certos para alcançar consumidores.

Ao usar o poder da análise e dos dados da Experian, incluindo dados expandidos de fontes alternativas que avaliam além das linhas de crédito tradicionais, as instituições financeiras podem entender melhor os desafios que consumidores não suportados pelo ecossistema financeiro de diversas origens podem enfrentar e oferecer soluções mais inclusivas.

Este ano, mais de 450 pessoas líderes de vendas da Experian América do Norte concluíram o treinamento que visa ensinar a envolver clientes em maneiras de avaliar e avançar sua abordagem à inclusão financeira. Realizamos vários webinars e criamos uma série de novas ferramentas, incluindo artigos técnicos, infográficos, artigos de blog e vídeos, para compartilhar as melhores práticas e percepções baseadas em dados com clientes. Esses recursos aumentam a conscientização sobre os produtos da Experian que clientes podem usar para tornar seus serviços mais inclusivos e enfatizam a importância de fazer com que as mensagens sejam corretas para garantir que as comunidades vulneráveis se sintam percebidas e incluídas.

Também nos unimos à Inclusiv, uma das principais associações de cooperativas de crédito de desenvolvimento comunitário dos Estados Unidos, para promover a inclusão financeira especificamente entre consumidores hispânicos e latinos. Isso nos permitiu ampliar o alcance da nossa iniciativa Inclusion Forward™ entre seus 500 membros da cooperativa de crédito, incluindo a Raiz Federal Credit Union (confira a citação) e a rede da Inclusiv de mais de 18.7 milhões de consumidores.



Muitas pessoas que são invisíveis em termos de crédito estão sendo forçadas a encontrar plataformas alternativas que não atendem adequadamente seus interesses. Por meio de nossa parceria [com a Experian], estamos trabalhando para utilizar uma variedade de ferramentas que nos permitirão desenvolver estratégias de decisão otimizadas de empréstimo mais consistentes. Isso nos ajuda a identificar riscos e oportunidades não tradicionais. Também nos permite atender melhor a mais populações com mais rapidez e eficiência, mantendo nosso apetite de risco pessoal alinhado."



transform o seu futu

Estratégia em ação: **Comunidade**

Transformando vidas com treinamento técnico





Nosso programa no Brasil, o Transforme-SE, tem como objetivo ajudar pessoas em situações vulneráveis a transformar suas vidas para melhor, desenvolvendo as habilidades de que precisam para seguir carreiras no setor de tecnologia.

Grupos diversificados são sub-representados em funções de tecnologia no Brasil. Apenas 25% de profissionais de TI são mulheres, 22% são pessoas negras e 15% são de famílias de baixa renda, apesar de cada um desses grupos representar cerca de metade da população nacional. Menos de 2% das vagas de emprego no setor de TI estão abertas a pessoas com deficiências.

O programa Transforme-SE oferece bolsas de estudo gratuitas para pessoas com vulnerabilidade econômica ou social para concluir mais de 250 horas de treinamento em TI e habilidades em dados, fornecidas por parceiros externos reconhecidos com o apoio de mais de 150 pessoas voluntárias da Experian.

Lançada no ano passado, o Transforme-SE inicialmente se concentrou em mulheres e jovens de escolas públicas. Seis meses após a formatura, dois terços dos primeiros 104 de bolsistas já haviam conseguido um emprego ou aumentaram sua renda. Este ano, expandimos o programa para oferecer 160 bolsas de estudo especificamente para pessoas com deficiências e mais de 800 bolsas de estudo para pessoas que vivem nas favelas de sete cidades.

Com uma estimativa de 800.000 novas funções de TI a serem preenchidas em todo o Brasil nos próximos cinco anos, o Transforme-SE ajudará a desenvolver um grupo de pessoas de grupos sub-representados com as habilidades certas para atender a essa demanda crescente, bem como criar um banco de talentos com fortes habilidades tecnológicas para nosso próprio negócio. Já recebemos 40 pessoas graduadas do Transforme-SE na Experian como jovens aprendizes.

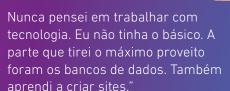
<u>Transforme-Se Capítulo 1</u> <u>Transforme-Se Capítulo 2</u>



Eu estava desempregado, meu pai estava desempregado e não tínhamos uma boa perspectiva para o futuro. O Transforme-SE me deu um rumo."







Ana Pessoa (ela/dela) Participante do Transforme-SE



Diretrizes da nossa estratégia de DEI

Nossa estratégia de DEI é liderada por nosso Diretor Global de Diversidade, Equidade e Inclusão e de Recrutamento e Seleção.

Cada membro do Comitê Operacional do Grupo (OpCo) - incluindo diretores executivos regionais e líderes empresariais - é responsável pelo desenvolvimento e implementação de um plano de ação de diversidade para sua região ou negócio. Os planos de ação de diversidade incluem métricas e ações para impulsionar o progresso em nossa estratégia de DEI e fornecer um panorama dos esforços de DEI em cada região e negócio que são analisados pelo diretor executivo nas revisões trimestrais de negócios.

Também apoiamos compromissos mais amplos com DEI nas regiões onde operamos, como o Estatuto de Talentos Técnicos do Reino Unido, que assinamos este ano (confira a citação abaixo).



Ser um signatário do Tech Talent Charter apoia nossas metas de aumentar a diversidade em todos os níveis de nossos negócios. Fizemos um bom progresso nos últimos anos, mas devemos ir além, tanto para criar planos de carreira equitativos para as pessoas no local de trabalho hoje quanto para criar um canal de talentos para o futuro. Trabalhando juntos, podemos criar um setor mais justo, diversificado e inclusivo para todos. Estamos entusiasmados por fazer parte da jornada."

Conor Whelan (ele/dele) Diretor de Informações e Operações

Promotor dos Prêmios da mulher de negócios britânica do ano

DEI faz parte da nossa estratégia mais ampla de negócios sustentáveis e da nossa pauta ambiental, social e de governança (ESG) mais ampla, que são conduzidas pelo nosso Comitê de Direção ESG de nível executivo. Confira nosso Relatório Anual para saber mais sobre nossa governança ESG.

Para implementar nossa estratégia de DEI, nos guiamos por nossos compromissos de:

- Patrocínio ativo: participantes do OpCo atuam como patrocinadores para populações sub-representadas;
- Entender melhor nossas oportunidades e desafios, por meio de pesquisas com nossas pessoas e consumidores;
- Medir o progresso em relação a metas específicas. Definimos metas sobre diversidade de gênero (confira a página 19):
- Garantir a responsabilidade por meio de governança sólida e envolvimento aberto com as partes interessadas;
- Apoiar nossas pessoas por meio de programas para garantir que eles entendam a importância de DEI.

Trabalhamos com parceiros externos para apoiar a implementação de nossa estratégia de DEI. Exemplos estão incluídos neste relatório.

Também nos esforçamos para apoiar fornecedores diversificados. Este ano, lançamos um novo <u>site</u> <u>de diversidade de fornecedores</u> que informa os fornecedores potenciais na América do Norte sobre nossa abordagem à diversidade de fornecedores e convida fornecedores diversos a se registrarem conosco. Também trabalhamos com organizações como a Disability:IN, o US National Minority Supplier Development Council, a US National LGBT Chamber of Commerce, a US National Veteran-Owned Business Association, a US Small Business Association e o US Women's Business Enterprise National Council para aumentar nosso conjunto de fornecedores de pequenas e diversificadas empresas registradas.

Envolver nossas pessoas

Uma parte fundamental da nossa estratégia de DEI é o envolvimento com nossas pessoas funcionárias.



Treinamento

Fornecemos treinamento para garantir que todas as nossas pessoas compartilhem nosso compromisso de DEI e entendam como colocá-lo em prática.

Todas as pessoas funcionárias precisam a confirmar que leram e compreenderam nosso Código Global de Conduta, que inclui nossa filosofia central sobre DEI, como parte de sua integração quando entram na Experian e, anualmente, revisam e confirmam seu compromisso com o Código Global de Conduta. A liderança inclusiva também é um elemento central do nosso novo programa de desenvolvimento de liderança "Leadership Exchange".

Este ano, lançamos uma experiência global de aprendizagem de DEI que visa conectar nossas pessoas com conceitos como inclusão consciente e ajudá-las a defender DEI para apoiar a inovação de produtos, inclusão financeira e uma cultura inclusiva no local de trabalho que promova um sentimento de pertencimento. Mais de 325 líderes regionais e de unidades de negócios e colegas de Recursos Humanos (RH) já começaram sua experiência de aprendizagem de DEI e toda a liderança de pessoas receberá aprendizagem de DEI no próximo ano.

Também integramos DEI em nosso <u>site de carreiras</u> para potenciais pessoas funcionárias.

Como se envolver

Nossos grupos de afinidades liderados por pessoas funcionárias canalizam o apoio a diversas comunidades dentro e fora da Experian e ajudam nossas pessoas a ter um senso de pertencimento por meio de redes baseadas em afinidade. Confira a página 8 para obter mais informações sobre nossos grupos de afinidades globais e regionais. Exemplos de suas atividades contidas neste relatório mostram como eles estão nos ajudando a impulsionar nossa pauta de DEI.

Muitas de nossas pessoas funcionárias voluntariam seu tempo e suas habilidades para apoiar nossos programas de investimento comunitário, incluindo nossas parcerias United for Financial Health projetadas para oferecer educação financeira a comunidades diversas. Este ano, as pessoas funcionárias dedicaram mais de 47.000 horas de voluntariado.

Também pedimos que nossas pessoas apresentem ideias para apoiar nossas prioridades de negócios, incluindo DEI, por meio de nossos hackathons globais. Cerca de 3.500 funcionários participaram de cada um dos dois hackathons que realizamos este ano, trabalhando em equipes para enviar mais de 200 ideias, 37 das quais relacionadas ao nosso propósito social, incluindo DEI e inclusão financeira. Exemplos incluem uma ideia que visa melhorar a acessibilidade a serviços financeiros digitais (confira a página 28) e outra que busca ajudar migrantes e outras pessoas a estabelecer um perfil de crédito no Reino Unido (confira a página 35).

Conhecendo as nossas pessoas

Verificamos as repostas das nossas pessoas às nossas pesquisas de clima Great Place to Work (GPTW) anual e pesquisa "Pulse" regulares para entender como a equipe se sente em relação a ações de DEI e identificamos maneiras de melhorar e fortalecer ainda mais nossa cultura de pertencimento. Mais de 13.000 (65%) das nossas pessoas funcionárias responderam à pesquisa anual Great Place to Work (GPTW) este ano. Compartilhamos algumas das principais descobertas de DEI na página 16.

Count Me In

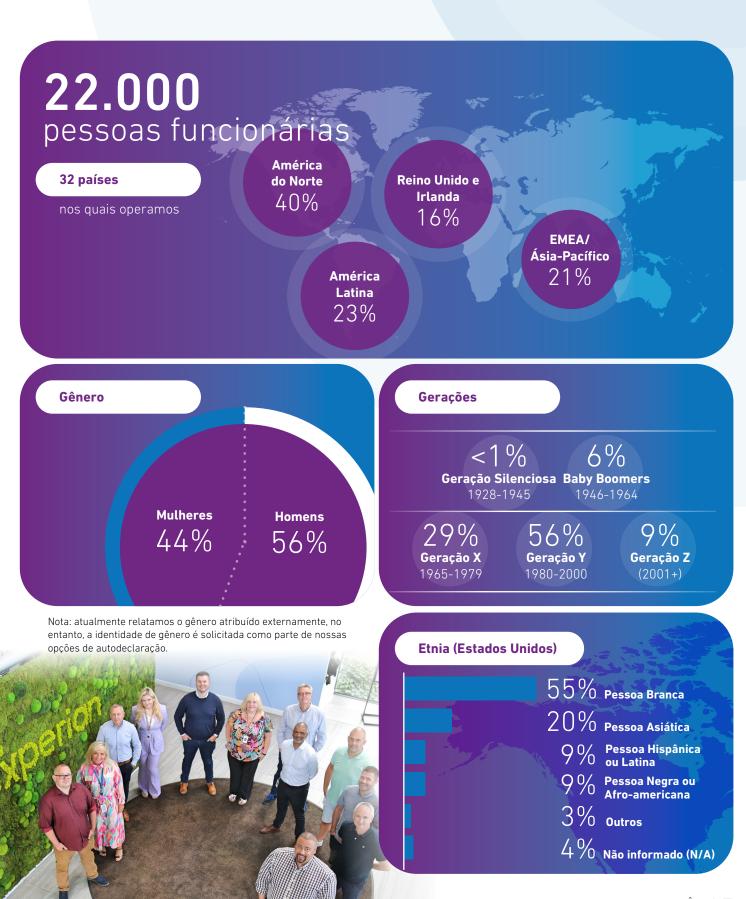
Convidamos nossas pessoas a participarem do nosso censo de diversidade "Count Me In" neste ano para nos ajudar a construir uma melhor compreensão da diversidade em nossa força de trabalho. Quem opta por participar pode escolher o quanto quer compartilhar sobre seu perfil de diversidade de maneira confidencial, por exemplo, etnia, identidade/expressão de gênero e status de deficiência.

Usaremos as informações coletadas de modo agregado e confidencial para identificar oportunidades para apoiar melhor todas as nossas pessoas, melhorar a representatividade de grupos sub-representados e desenvolver nossos programas de diversidade globalmente.

O Poder de ser VOCÊ

Nosso desempenho até agora

Panorama da nossa força de trabalho



Nosso desempenho até agora

Panorama da nossa força de trabalho

Reconhecimentos externos

Certificada

como um ótimo lugar para trabalhar em 22 países, por Great Place to Work (GPTW)



Fortune

Entre as 100 melhores empresas da Fortune para se trabalhar na América do Norte



Glassdoor

As pontuações da Glassdoor continuaram a melhorar em geral e DEI foi nossa principal métrica globalmente



Fortune

Empresas mais inovadoras da América da Fortune 2023



US Mortgage

Prêmio de liderança de DEI residencial de 2022 da US Mortgage Bankers Association para estratégias de alcance de mercado

Awards

Prêmios em reconhecimento aos nossos esforços em relação a aspectos específicos de DEI estão incluídos nas seções relevantes deste relatório

Feedback das nossas pessoas¹

¹Resultados da nossa pesquisa global anual Great Place to Work 2022.

88%

das nossas pessoas têm orgulho de contar que trabalham na Experian



87%

das pessoas afirmam que podem ser elas mesmas na Experian



89%

das pessoas acreditam que a Experian torna o local de trabalho acessível para elas



Quase toda a força de trabalho concorda que as pessoas na Experian são tratadas de maneira justa, independentemente de:

96% orientação sexual 95% etnia/raça

93% gênero

 $92\%_{\text{idade}}$



Colocando nossa estratégia em prática

Estamos colocando nossa estratégia de DEI em prática para nossas pessoas, clientes, consumidores e comunidade, com um forte foco em cinco áreas específicas de diversidade:











Cada área é patrocinada por uma pessoa participante do nosso Comitê Operacional do Grupo (OpCo). Essas pessoas executivas atuam como referência, patrocinadoras e aliadas, prestando atenção, apoiando, defendendo e impulsionando o impacto.

Neste relatório serão apresentados os destaques do ano em cada uma dessas áreas. Também compartilhamos alguns exemplos de como nosso foco mais amplo na inclusão financeira apoia outros grupos diversificados e fornece saúde financeira para as pessoas.







Gênero



Podemos fazer o nosso melhor trabalho e sermos mais eficazes a servir as nossas comunidades, quando temos opiniões e perspectivas diversas.

Tenho orgulho de compartilhar que, referente a gênero, estamos fazendo um progresso tangível em direção à nossa meta de equidade na liderança e em toda a empresa. Demos as boas-vindas a três novas mulheres no Conselho da Experian, três de nossas cinco regiões são lideradas por mulheres e, em nível global, as mulheres agora lideram a sustentabilidade, segurança da informação e auditoria interna. Nossa representatividade de mulheres em cargos de liderança sênior aumentou de 33% para 34%.

Este ano, nossas embaixadoras do grupo de afinidades Women in Experian (WiE) trabalharam com líderes regionais e globais para continuar nosso trabalho em direção a equidade de gênero, incluindo o apoio para comemorações do Dia Internacional da Mulher, em 8 de março. Estou especialmente orgulhosa, como embaixadora global da Women in Experian (WiE), por dois de nossos programas regionais serem liderados por homens — elevando a visibilidade e a importância da aliança. Compreendendo que as responsabilidades não são específicas de gênero, portanto aprimoramos nossas políticas e benefícios de trabalho relacionados à família para expandir licenças paternidade e maternidade e incluir fertilização in vitro, em várias regiões.

Estamos comprometidos e comprometidas em continuar nosso apoio às mulheres por meio de programas de inclusão financeira e nos concentraremos em atrair e desenvolver mais mulheres em cargos de tecnologia no próximo ano. Temos orgulho de que nosso progresso até o momento tenha sido reconhecido por organizações como Equileap, Working Families e Great Places to Work (GPTW). Esses reconhecimentos nos inspiram a seguirmos em frente.

Jennifer Schulz (ela/dela) CEO, América do Norte, Sponsor Global de equidade de gênero



Equileap Top 100 Globalmente para Igualdade de Gênero 2023 – 2.0 Iugar nos Estados Unidos e 21.0 globalmente



Women Impact Tech 100 de 2023: lista de empresas progressistas para mulheres na área de tecnologia na América do Norte



Great Place to Work (GPTW): melhor local de trabalho para mulheres em 2022 na Argentina e no Reino Unido



Prêmio Empregadores de mulheres jovens no Brasil em 2022



Classificação das principais empresas PAR de 200 a 1.000 funcionários na Colômbia em 2022



Comprometida em ser um empregador amigável à mulher com menopausa no Reino Unido

Prêmios Advancing Women in Technology 2022 – três pessoas da Experian foram reconhecidas





Desenvolvimento de mulheres na liderança

O desenvolvimento é fundamental à medida que trabalhamos para alcançar nossas metas de ter mais mulheres em funções de liderança (confira o gráfico).

O grupo de afinidades Women in Experian apoia mulheres em todas as nossas regiões no desenvolvimento de suas carreiras conosco. Este ano, na América do Norte, Reino Unido e Irlanda, o grupo criou um livro pequeno com imagens (flipbook) para ajudar as mulheres a definirem suas ambições, pensarem em suas metas de carreira e definirem um plano de desenvolvimento adequado. Essas mensagens foram reforçadas ao longo de webinars, eventos dinâmicos com palestras e workshops de carreira na América do Norte ao longo do ano.

Na Colômbia, 35 mulheres líderes emergentes se juntaram a um bootcamp de dois dias do grupo de afinidades Women in Experian, organizado para criar uma comunidade colaborativa e solidária que ajuda as mulheres a atingir seus objetivos. aprender com outras pessoas e avançar em suas carreiras.

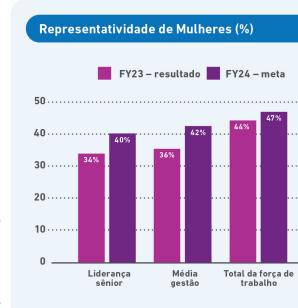
No Brasil, o grupo de trabalho fez parceria com especialistas em treinamento para oferecer coaching para dez mulheres líderes e também fez parceria com o Todas Group para liberar licenças gratuitas à plataforma digital e app da empresa parceira, visando alcançar todas as mulheres funcionárias para apoio ao desenvolvimento de carreira. Mais de 800 de nossas quase 2.000 mulheres no Brasil se inscreveram dentro de 30 dias do lançamento do aplicativo.

No Reino Unido e na Irlanda, nosso programa de desenvolvimento Accelerate está construindo um banco de talentos de mulheres prontas para se tornarem futuras líderes, além disso, líderes seniores estão fazendo mentoria de dez



Nosso programa Women in Leadership #Diveln (#Aprofunde-se) na Ásia-Pacífico ganhou o Prêmio de Excelência do Brandon Hall Group 2022 como Melhor Avanço no Desenvolvimento de Liderança para

Mulheres.





2

Recrutamento de mulheres no setor de tecnologia

Para aumentar o banco de talentos femininos para funções de tecnologia, apoiamos o início de carreiras, programas de treinamento técnico e de pós-graduação, bem como a participação em eventos de recrutamento para mulheres em tecnologia. Os líderes da Experian abordaram os desafios enfrentados pelas mulheres no setor de

tecnologia e destacaram o apoio da Experian no Laboratoria Talent Fest que patrocinamos na Colômbia.

Recebemos o prêmio Top Company for Women Technologists Leader da AnitaB.org pelo quarto ano consecutivo. Ao participar da conferência Grace Hopper para pessoas tecnólogas mulheres não binárias nos Estados Unidos, adicionamos 576 mulheres à nossa comunidade de talentos que expressam interesse em trabalhar conosco e alcançamos 400 por meio de sessões de informações virtuais.

Também aprimoramos nosso foco na diversidade de gênero em nossos processos de recrutamento globalmente. Por exemplo, em nossa organização global de serviços de TI da Experian, estamos incluindo uma mulher em cada processo de entrevista e garantindo que as listas preferenciais em cada processo de seleção sejam equilibradas quanto ao gênero.



Mais mulheres no setor de dados e programação no Reino Unido

Nossa pesquisa recente descobriu que apenas uma em cada cinco estudantes no Reino Unido está considerando uma carreira no setor de dados e quase metade (48%) diz que é porque não se sentem confiantes em ciência ou matemática. Para aumentar a conscientização sobre as oportunidades disponíveis para estudantes de todas as origens, estamos fazendo uma parceria com o The Data Inspiration Group para apoiar sua iniciativa Digdata, um programa de pequenos desafios de experiência de trabalho virtual, painéis de carreira on-line ao vivo e recursos em sala de aula.

Separadamente, por meio de nossa parceria com a Code First Girls, dez pessoas voluntárias da Experian foram mentoras de 180 mulheres no Reino Unido este ano como parte de um curso básico de oito semanas para obter habilidades de programação para iniciar ou construir suas carreiras em tecnologia. Muitas participantes são de etnias sub-representadas. Quatro das estagiárias que estão fazendo a próxima etapa desse treinamento, os Nanodegrees da Code First Girls, juntaram-se a nós como estagiárias remuneradas e estamos patrocinando mais dez mulheres em seus Nanodegrees, com o objetivo de recrutá-las para nosso programa de pós-graduação em Engenharia de Software.



3





4

Apoio a pais que trabalham

Nós nos esforçamos para oferecer um ótimo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para todas as nossas pessoas funcionárias, oferecendo políticas de trabalho flexíveis e de apoio a famílias em momentos significativos de suas vidas. Este ano, aprimoramos a licença parental e os benefícios que oferecemos em vários países, incluindo Brasil, Reino Unido e EUA, nossos três maiores mercados (cobrindo guase 80% de nossas pessoas).

Nos EUA, onde dobramos a licença para novos pais (incluindo pais biológicos, pais não biológicos e pais de filhos adotivos temporários ou definitivos), 11% dos nossos funcionários tiraram licença parental nos últimos quatro anos. Mais da metade (58%) dessa licença foi tirada pelos pais e mais de 90% das mulheres que tiraram licença-maternidade retornaram ao trabalho, em comparação com a média nacional de 50%.

Em 2022, a Experian foi nomeada por GPTW um dos melhores locais de trabalho para pais nos Estados Unidos e um dos 30 melhores empregadores para famílias trabalhando no Reino Unido.



5

Celebrando homens e mulheres

Nossas pessoas em todo o mundo comemoraram o Dia Internacional do Homem em novembro de 2022 e o Dia Internacional da Mulher em março de 2023.

As campanhas do Dia Internacional do Homem celebraram o valor positivo que os homens trazem para o mundo, suas famílias e comunidades, e aumentaram a conscientização sobre a saúde mental e física dos homens por meio de um questionário #KnowYourManFacts e webinars com pessoas idosas que compartilharam abertamente suas histórias de saúde mental.

No Dia Internacional da Mulher, realizamos uma série de webinars e campanhas em todas as nossas regiões convidando as mulheres a contar suas histórias e ajudá-las a construir suas carreiras, além de destacar colegas na campanha #EmbraceEquity (#AbraceAEquidade) que nos ajudaram a progredir em direção à nossa meta de alcançar o equilíbrio de gênero em toda a organização. Patrocinamos também o evento "Dress for Success Your Hour, Her Power" durante o Mês da História da Mulher nos Estados Unidos.

Planejamos celebrar o Dia Internacional das Pessoas Não Binárias em julho de 2023 para incluir quem não se identifica como homens ou mulheres.





Apoio a mulheres durante a menopausa

Nossa comunidade de menopausa no Reino Unido e na Irlanda defendeu uma série de novos recursos para apoiar as mulheres na Experian durante a menopausa. Lançamos um plano de saúde pago pela empresa para todas as funcionárias no Reino Unido que apresentam sintomas de menopausa, com acesso a profissionais médicos treinados e uma linha de saúde 24 horas por dia, 7 dias por semana. Também introduzimos treinamento on-line disponível para toda a força de trabalho e lideranças para aumentar a conscientização sobre a menopausa e como apoiar as funcionárias afetadas.



7

Melhorar a alfabetização financeira de mulheres na Índia

Por meio do nosso programa de investimento comunitário United for Financial Health, lançamos uma nova parceria com a Srujna Charitable Trust na Índia para ajudar as mulheres afetadas pela pobreza a melhorar a qualidade de vida delas. Buscamos conectar as mulheres com recursos para melhorar sua educação financeira e o acesso a serviços financeiros. O objetivo é ajudá-las a

economizar dinheiro para a educação de seus filhos, sua aposentadoria e eventos não planejados, como hospitalizações inesperadas.







Apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU

Somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU e apoiamos seus objetivos de promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade. A tabela abaixo mostra como nossos próprios Princípios-chave de DEI se alinham com os Princípios da ONU e inclui destaques de nossos esforços este ano.

Princípio de Empoderamento das Mulheres da ONU	Princípio-chave de DEI da Experian mais relevante	Destaques neste ano
1. Liderança corporativa de alto nível	Temos o compromisso de criar e apoiar uma força de trabalho diversificada. Temos pessoas executivas do nosso Comitê Operacional do Grupo (OpCo) como patrocinadoras de DEI que impulsionam áreas-chave da nossa estratégia de DEI: gênero, etnia, LGBTQ+, deficiência e saúde mental.	Compromisso sólido da liderança da Experian, incluindo nosso presidente, diretor de pessoas e diretor global de DEI (confira a página 5) Jennifer Schulz, que se tornou nossa primeira presidente mulher na América do Norte em abril de 2022, é nossa patrocinadora executiva dedicada a questões de gênero e embaixadora global do nosso grupo de afinidades Women in Experian (WiE) (confira a página 18) Três mulheres nomeadas como novas diretoras não executivas no conselho da Experian plc, que agora tem um total de cinco mulheres (confira a página 18) Conor Whelan, diretor de informações e operações no Reino Unido e Irlanda, nomeado Promotor dos Prêmios da mulher de negócios britânica do ano (confira a página 13)
2. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho sem discriminação	Trabalhamos para criar um ambiente no qual todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa, com respeito e tenham acesso igualitário a oportunidades e recursos, independentemente da identidade e/ ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, crenças religiosas, deficiência, status de serviço militar, status parental, licença parental, pensamento ou estilo.	Atualização e reforço do compromisso com nossos <u>princípios-chave de DEI</u>
3. Saúde, bem-estar e segurança dos funcionários	Estamos comprometidos e comprometidas com princípios de "bom trabalho", para apoiar um trabalho e uma vida profissional melhores para nossas pessoas,	Aprimoramos nosso foco na conscientização sobre saúde mental e recursos para todas as nossas pessoas (confira a página 23)

incluindo: DEI, desenvolvimento

assédio.

estar financeiro, acordos de trabalho

flexíveis e erradicação de bullying e

Benefícios expandidos para pessoas funcionárias e licença para apoiar pais e

mães que trabalham em várias regiões

Plano de saúde dedicado à menopausa e treinamento de conscientização no Reino

Unido (confira a página 20)

(confira a página 20)

4. Educação e treinamento para Estamos comprometidos e desenvolvimento de carreira comprometidas com oportu

Estamos comprometidos e comprometidas com oportunidades iguais de treinamento e desenvolvimento de carreira. Oferecemos oportunidades de treinamento, desenvolvimento de carreira e liderança, coaching, orientação e promoção para todas as pessoas funcionárias.

Fornecemos recursos e eventos, liderados pelo grupo de afinidades Women in Experian (WiE) em nossas regiões, para apoiar as mulheres no desenvolvimento de suas carreiras conosco (confira a página 8)

Mulheres treinadas para assumir carreiras em tecnologia em parceria com a Code First Girls no Reino Unido (confira a página 19)

5. Desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e práticas de marketing

Estamos comprometidos com a diversidade de fornecedores. Estamos desenvolvendo nosso programa de diversidade de fornecedores, incluindo o aumento do uso de fornecedores diversificados e fornecedores que compartilham princípios semelhantes e que promovem comportamentos positivos relacionados a DEI.

Lançamos um novo <u>site de diversidade</u> de fornecedores que informa fornecedores potenciais na América do Norte sobre nossa abordagem e convida fornecedores diversificados, incluindo empresas que são de propriedade de mulheres ou lideradas por elas, a se registrarem conosco (<u>confira o Relatório</u> Anual)

6. Iniciativas e defesa da comunidade

Temos o compromisso de melhorar a saúde financeira e promover a inclusão financeira. Nossos produtos e serviços ajudam a preencher a lacuna de saúde financeira das comunidades vulneráveis. Também apoiamos e fazemos parcerias com organizações sem fins lucrativos (ONG) e de diversidade em todo o mundo.

Patrocínio da campanha Dress for Success Your Hour Her Power (<u>confira a</u> <u>página 20</u>)

Lançamos uma nova parceria com a Srujna Charitable Trust na Índia para ajudar as mulheres afetadas pela pobreza a melhorar a qualidade de vida delas (confira a página 20)

Temos o compromisso de melhorar a diversidade de gênero. Estabelecemos metas ambiciosas e medimos o progresso em relação a elas durante nossas análises trimestrais de negócios. Apoio à inclusão financeira para todas as pessoas por meio de nossos produtos principais, programa de inovação social e investimento comunitário (confira exemplos ao longo deste <u>relatório e nosso relatório Melhorando a saúde financeira</u>)

7. Medição e relatório

Temos o compromisso de melhorar a diversidade de gênero. Estabelecemos metas ambiciosas e medimos o progresso em relação a elas durante nossas análises trimestrais de negócios. Continuamos a promover, monitorar e relatar o progresso em relação às nossas metas de diversidade de gênero (confira a página 19) como parte de nossos planos de ação de diversidade (confira a página 13)



Saúde Mental



O bem-estar de nossas pessoas é essencial para o nosso sucesso como empresa, e reconhecemos que o bem-estar é fundamental para o crescimento pessoal das pessoas funcionárias e o desempenho dos negócios.

Na Experian, temos o compromisso de proporcionar um ambiente psicologicamente seguro e saudável, no qual nossas pessoas possam alcançar um bem-estar mental de qualidade.

Nossa nova abordagem global de Saúde Mental e Bem-Estar define como nos esforçamos para fornecer apoio para melhorar a saúde mental e o bem-estar das pessoas e criar condições em que todas elas possam prosperar, enquanto promovemos uma cultura preventiva e aberta em torno da saúde mental, aumentando a conscientização e reduzindo o estigma.

Treinamos mais de 400 socorristas de saúde mental em toda a empresa este ano para apoiar nosso compromisso, excedendo nossa meta de treinar pelo menos 1% de nossas pessoas."

Lloyd Pitchford (ele/dele)
Diretor executivo financeiro e patrocinador do tema
Saúde Mental



Melhores locais de trabalho da Great Place to Work (GPTW) no Reino Unido em 2023



Melhor estratégia de bem-estar mental no local de trabalho da This Can Happen: Implementação multinacional em 2022



Prêmio Gold da Mind no índice de bem-estar no local de trabalho



Prêmio INcluye de Melhores Práticas em DEI por nossa estratégia de saúde mental na América Latina em 2022







Comprometimento com uma abordagem holística de saúde mental

Publicamos nossa <u>Abordagem Global de Saúde Mental e Bem-Estar</u> este ano, que estabelece nosso compromisso de tornar a saúde mental e o bem-estar uma prioridade para todas as pessoas. Nossa abordagem holística visa:

- **Educar** aumentar a conscientização, reduzir o estigma e promover uma cultura preventiva e aberta em torno da saúde mental
- **Capacitar** equipar nossas pessoas com as ferramentas e recursos necessários para apoiar proativamente seu bem-estar
- **Empatia** oferecer apoio consistente e empático para todas as pessoas

Nosso novo portal interno de bem-estar global apoia essa abordagem reunindo todos os recursos de saúde mental disponíveis em cada região de uma maneira fácil de usar. Mais de 1.000 pessoas funcionárias visitaram o site desde o lançamento, com mais de 2.000 visualizações.



2 Treinamento de primeiros socorros em saúde mental

> Treinamos mais de 400 socorristas de saúde mental em toda a empresa este ano. O treinamento capacitou socorristas a identificar os primeiros sinais e sintomas de doença mental, iniciar uma conversa de apoio com colega que possa estar com um problema de saúde mental ou sofrimento emocional, ouvir a pessoa sem julgamentos e incentivá-la a acessar o apoio profissional apropriado ou estratégias de autoajuda. Foram investidas mais de 1.400 horas nesta atividade.





Eu me tornei mais consciente das dificuldades que enfrentamos diariamente e que não há problema em não estarmos bem. Quando uma pessoa está passando por dificuldades, ter uma conversa aberta com alguém confiável pode tirar muita preocupação e estresse. Como socorrista de saúde mental, aprendi a ser receptiva e acessível, e a compreender as situações de outras

Sinead Galloway (ela/dela) Gerente de sucesso do cliente, qualidade de dados, Austrália, e socorrista de saúde mental



Aumentar a conscientização durante a Your Mind Matters Week

Nossa campanha anual de conscientização sobre saúde mental, Sua mente importa (Your Mind Matters), que ocorreu durante a semana do Dia Mundial da Saúde Mental, alcançou mais de 4.000 colegas e incluiu cerca de 60 atividades em nossas regiões em outubro de 2022, promovidas por nossa rede de socorristas de saúde mental.

Por exemplo, mais de 1.700 pessoas em nossa região EMEA/Ásia-Pacífico se juntaram a uma série de seis sessões de educação em saúde mental Connect & Learn. Elas receberam uma pontuação média de 4,5/5 em ser prestativas.

Para apoiar ainda mais nossas pessoas, em abril 2022, mais de 210 pessoas funcionárias da Experian Ásia-Pacífico participaram de um webinar sobre como aproveitar ao máximo sua energia para evitar o risco de esgotamento, e 98% acharam o evento útil.



Uma pausa para a saúde mental no Brasil

No Brasil, começamos neste ano um novo movimento como parte do nosso programa holístico de bemestar físico e mental chamado "Respire". O movimento Pausar convida as pessoas funcionárias a fazerem intervalos em sua rotina durante o dia para se conectarem consigo mesmas. Tomamos medidas para criar um ambiente para facilitar isso para as 2.000 pessoas funcionárias que trabalham em nossos escritórios, que representam quase metade de nossa força de trabalho no Brasil. Mais de 280 das nossas pessoas pararam para uma das sessões rápidas de massagem que oferecemos em outubro, cerca de 1.500 pessoas participaram de uma palestra sobre a importância do autocuidado e 985 participaram de uma sessão sobre estratégias de enfrentamento, saúde mental, empatia e inteligência emocional.

O programa "Respire" também inclui aulas gratuitas de ioga e meditação, apoio profissional para o bem-estar físico, psicológico e social, um canal de apoio disponível 24 horas por dia e apoio para pessoas funcionárias que tiraram licença do trabalho devido a doença mental para ajudá-las a retornar melhor.



5

Parceria para direcionar a bondade

Nossa parceria da comunidade United for Financial Health com a Born This Way Foundation na América do Norte visa promover a saúde mental entre pessoas jovens adultas. Estamos apoiando a plataforma de narrativas da Fundação chamada Channel Kindness, que permite que jovens compartilhem suas experiências sobre resiliência econômica, acesso, oportunidade e bem-estar mental. Todos esses aspectos estão incluídos no guarda-chuva da bondade. Nosso objetivo é alcançar mais de 500.000 pessoas jovens com idades entre 16 e 27 anos, que estão se candidatando ou continuando na faculdade, começando empregos de nível básico ou aprendendo sobre alfabetização financeira. A plataforma já ultrapassou sua meta.



Pessoas com deficiência



Precisamos considerar nossas pessoas além do óbvio e de uma maneira que reconheça e respeite as diferenças. Como patrocinador executivo da Experian para pessoas com deficiências, meu objetivo é impulsionar o progresso global em todas as regiões rumo a um esforço conjunto para remover barreiras físicas e digitais que as pessoas com deficiências, visíveis ou invisíveis, enfrentam no local de trabalho.

Tenho o prazer de promover discussões, eventos e ações para descobrir as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam em nossos negócios. Isso permitirá que as regiões criem uma jornada personalizada e sem barreiras, e nos permitirá desenvolver talentos diversos, inovar e oferecer soluções para clientes e consumidores.

Além disso, estamos ajudando pessoas com deficiência, entre outras comunidades diversas, a adquirir habilidades tecnológicas e transformar suas vidas por meio do nosso programa Transforme-SE no Brasil."

Valdemir Bertolo (ele/dele)
CEO, Brasil, e sponsor global de pessoas com deficiência



Índice de Igualdade de Deficiência da Disability:IN de 2022 — A Experian América do Norte obteve uma pontuação perfeita



Melhor lugar para trabalhar para a inclusão de pessoas com deficiência pela Disability:IN e a Associação Americana de Pessoas com Deficiência de 2022







Promover o progresso rumo a uma Experian sem barreiras

Lançamos uma campanha este ano para impulsionar o progresso em nossa jornada rumo a locais de trabalho e soluções inclusivos e sem barreiras para nossas pessoas, clientes e consumidores com deficiências visíveis ou invisíveis. Inclui três novos compromissos, cada um apoiado por uma série de ações específicas, para:

- promover a acessibilidade digital como padrão em toda a empresa, interna e externamente
- estabelecer globalmente padrões de acessibilidade nos escritórios
- capacitar a conexão e o senso de pertencimento com nosso grupo de afinidades ASPIRE

O feedback de colegas nos permite saber que estamos indo na direção certa (confira a página 28).



Aumento da conscientização sobre a inclusão no local de trabalho

Para marcar o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. lançamos nossa campanha "sem barreiras" e a liderança da Experian em todo o mundo compartilhou que essa campanha significa para ela pessoalmente e para as regiões e negócios que apoiam. Também aumentamos a conscientização sobre os recursos disponíveis para superar barreiras, incluindo opções de trabalho flexível e como ajudar outras pessoas funcionárias a serem aliadas melhores das pessoas com deficiência.

Nesse dia e ao longo do ano, nosso grupo de afinidades ASPIRE aumentou a conscientização sobre os desafios que colegas enfrentam, fornecer oportunidades de treinamento e atrair integrantes da comunidade de pessoas com deficiência para nossa força de trabalho. No Brasil, 715 funcionários participaram de uma sessão ao vivo sobre tecnologias assistivas conduzida pelo grupo de afinidades ASPIRE.

Como participante do conselho do Instituto Nacional de Deficiências dos Estados Unidos, nosso diretor executivo global de DEI, Wil Lewis, apoiou o Mês Nacional de Conscientização sobre Emprego para Pessoas com Deficiência em outubro de 2022, com um <u>vídeo</u> que apresenta dicas sobre como ser uma empresa empregadora mais inclusiva.





Diversificação do nosso banco de talentos

Participamos da Feira de Empregos Virtual da Disability: IN nos Estados Unidos para interagir com pessoas com deficiência. Compartilhamos informações sobre a Experian, nossas iniciativas de DEI e nossas vagas abertas com mais de 750 pessoas e interagimos 72 candidatos durante a feira de empregos.

Como a principal empresa patrocinadora da Conferência Global da Disability: IN de 2022, tivemos a oportunidade de expandir a Experian como marca empregadora entre as 4.000 pessoas participantes, compartilhar nosso compromisso com a inclusão financeira com quase 2.000 pessoas visitando nosso estande de exposição e falar diretamente com um público de 400 participantes durante painéis de discussão.

Aumentamos nossa pontuação de 90% para 100% este ano no Índice de Igualdade para Deficiências da Disability: IN da América do Norte, um benchmark abrangente para inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho, e a Experian foi certificada pela Great Place to Work (GPTW) devido a ações de inclusão de pessoas com deficiência de 2022. Confira a representatividade global na página 39.



Construindo resiliência financeira nos EUA

Fizemos uma parceria com o Instituto Nacional de Deficiências dos Estados Unidos para apoiar seu Centro de Resiliência Financeira, que fornece informações e recursos para ajudar pessoas com deficiências e condições crônicas de saúde a desenvolver sua resiliência financeira.

A Experian forneceu conteúdo para uma nova seção do site online sobre o que você precisa saber sobre crédito, que responde a perguntas sobre como construir crédito e pagar dívidas. Ele está disponível em inglês e espanhol para alcançar um público mais amplo.

Realizamos um webinar com o Instituto Nacional de Deficiências dos Estados Unidos e a Disability:IN para descobrir como os provedores de serviços financeiros podem apoiar melhor o acesso igualitário a oportunidades financeiras. Também moderamos um painel de discussão à parte sobre a importância do crédito como parte do Convening on Accessing Capital for Business Growth do National Disability Institute.





5

Ajudar consumidores a compartilhar suas necessidades de suporte no Reino Unido

Nosso novo site <u>Support Hub</u>, desenvolvido por meio de nosso programa de inovação social, está ajudando consumidores no Reino Unido a compartilhar suas necessidades de suporte com várias organizações de uma só vez, de forma transparente, padronizada e consentida. É gratuito e leva apenas alguns minutos, o que elimina o processo frustrante e demorado de informar cada provedor de serviços individualmente.

As pessoas consumidoras têm controle total de suas informações e podem facilmente adicionar ou remover necessidades de suporte ou organizações em seu painel de contas. O Support Hub é apoiado pela <u>Lista de Suporte</u> de necessidades que foi projetada por especialistas em deficiência e acessibilidade.

Lançada em abril de 2023 após um estudo com 16 marcas voltadas para o consumidor, a solução inicialmente se concentra nas necessidades de suporte à visão, audição, comunicação, saúde mental e demência. No futuro, ele será estendido para cobrir toda a gama de necessidades identificadas na Lista de Suporte.



Em todo o Reino Unido, milhões de pessoas terão necessidades de acessibilidade ou suporte com as quais seu banco pode ajudar, mas somente se souberem sobre elas. O Support Hub torna o processo de registro dessas necessidades realmente fácil, é algo que clientes terão que fazer apenas uma vez, ou seja, não precisarão informar a cada empresa individualmente. As organizações querem oferecer apoio a clientes, e o Support Hub torna mais fácil informá-las sobre qual suporte é necessário. Tratase de criar uma solução simplificada e centrada em clientes. Estou muito feliz que a Nationwide tenha participado do piloto e é realmente emocionante vê-lo ganhando vida".

Kathryn Townsend
Líder de Vulnerabilidade de Clientes
na Nationwide Building Society e
Embaixadora do Reino Unido de Pessoas
com Deficiência e do setor bancário



Como pessoa com deficiência, já é ruim o suficiente lidar com um mundo que não está preparado para você e que possui essas barreiras incapacitantes, então ter que continuar lutando com diferentes empresas e serviços para continuar defendendo e pedindo o que você precisa, pode ser incrivelmente incapacitante por si só. Há muito estresse, então qualquer coisa que facilite a vida no dia a dia é uma grande vitória. Parece simples, mas às vezes as coisas simples têm mais impacto."

Sarah Stephenson-Hunter Conselheira de Pessoas com Deficiência, Colaboradora da Universidade Oxford e do Support Hub



É uma oportunidade fabulosa para a nossa organização. Lidar com vulnerabilidades e clientes com deficiência é muito importante e apoiará o que pretendemos fazer.

Queremos melhorar e queremos crescer.

Precisamos saber o que clientes necessitam e o Support Hub nos ajuda a fazer isso."

Jo Pearson Líder de Resultados do Cliente, New Day



Tornando os serviços financeiros digitais mais acessíveis no Brasil

Estima-se que 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil achem difícil usar sites ou aplicativos. À medida que mais serviços bancários e financeiros avançam online, há um risco crescente de que essa exclusão digital possa levar à exclusão financeira.

Com base em uma ideia enviada em um de nossos hackathons globais este ano, nossa equipe no Brasil está desenvolvendo uma solução para tornar os serviços financeiros digitais mais acessíveis. Ela foi projetada para permitir que pessoas com deficiência visual capturem digitalmente dados e documentos biométricos, tais como os necessários para abrir novas contas bancárias.

Por meio de vibração e feedback de áudio, as pessoas usuárias saberão a posição exata em que seus celulares precisam estar e por quanto tempo precisam manter os dispositivos no lugar, para tirar uma foto ou capturar informações, sem depender de outras pessoas.



Compartilhar conhecimentos para apoiar pessoas com deficiências cognitivas na Colômbia

Fizemos uma parceria com a Best Buddies, uma organização que promove a inclusão social e trabalhista de pessoas com deficiências cognitivas, para realizar atividades de conscientização e aprendizagem na Colômbia.

Em um workshop para 55 pessoas de todo o país, pessoas voluntárias da Experian falaram sobre deficiência e como podemos contribuir para a criação de ambientes mais inclusivos, nos quais todas as pessoas se sentem valorizadas e têm a confiança para alcançar todo o seu potencial. Compartilhamos orientações e ferramentas práticas para apoiar a gestão de finanças pessoais, marca pessoal, construção de currículos e vida profissional, bem como enfatizar a importância de fazer pausas ativas em nossas vidas diárias.



Eu me identifico como filipina-americana e deficiente auditiva. Na Experian, sinto que fui bem-vinda e sou aceita. A diversidade e a inclusão são muito importantes em todas as empresas, porque trazem à tona muitas diferenças entre as pessoas, independentemente de deficiência, cor ou gênero, não importa. No final das contas, elas são humanas."

Roselyn Mangali (ela/dela) analista sênior de operações de RH, América do Norte



Comunidade LGBTQ+



Queremos construir um local de trabalho inclusivo que acolha nossas pessoas e garanta que todas sejam capazes de se dedicar ao trabalho, sem exceção.

Nosso compromisso com a igualdade da comunidade LGBTQ+ continua a ser reconhecido externamente com prêmios da Human Rights Campaign Foundation na América do Norte e da <u>Stonewall</u> no Reino Unido e Irlanda.

Esses prêmios refletem nosso ótimo trabalho e parcerias para defender e criar um local de trabalho verdadeiramente inclusivo para todas as pessoas, independentemente da orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero. Agora estamos trabalhando para integrar ainda mais a inclusão LGBTQ+ na Experian como um Campeão Global de Diversidade da Stonewall.

Os grupos de afinidades dedicados apoiam colegas LGBTQ+ em toda a empresa e se reuniram pela primeira vez este ano para celebrar o Mês do Orgulho LGBTQ+ em nossas regiões, aproveitando a oportunidade para refletir sobre o progresso que foi feito e o trabalho que ainda precisa ser feito pela igualdade LGBTQ+ em todo o mundo.

Também continuamos a entrar em contato com consumidores LGBTQ+ a respeito de educação financeira, incluindo conselhos para pessoas consumidoras transgêneras e não binárias na América do Norte sobre como alterar o nome no relatório de crédito da Experian sem perder o crédito e o histórico financeiro."

José Luiz Rossi (ele/dele), Diretor executivo, Reino Unido e Irlanda e patrocinador do tema LGBTQ+



Melhor lugar para trabalhar para a igualdade LGBTQ+ na América do Norte, com uma classificação de 100% no Índice de Igualdade Corporativa da Human Rights Campaign Foundation em 2022



Prêmio Silver da Stonewall pelo compromisso com a inclusão de pessoas LGBTQ+ no local de trabalho no Reino Unido e Irlanda em 2022







Celebrando o Orgulho em todo o mundo

Colegas de todo o mundo comemoraram o Mês do Orgulho LGBTQ+ em junho de 2022, liderado pelo nosso patrocinador executivo LGBTQ+ José Luiz Rossi.

Mais de 330 pessoas em nossa região EMEA/Ásia-Pacífico participaram de um painel de discussão em que as pessoas funcionárias compartilharam suas experiências pessoais como membros ou apoiaram pessoas queridas na comunidade LGBTQ+. Sessões educacionais virtuais e painéis na América do Norte destacaram o tema "Juntos e juntas fazemos progresso".

No Brasil, o grupo de afinidades compartilhou kits para participantes do grupo e dicas para quem quer ser uma pessoa aliada da comunidade LGBTQ+ e realizou eventos de diálogo com líderes com mais de 620 participantes. Na Colômbia, colegas participaram da marcha do Orgulho de Bogotá junto com a Câmara de Comércio LGBT colombiana.

Durante o Mês do Orgulho LGBTQ+, lançamos um novo acesso à saúde para quem sofre de disforia de gênero como parte do nosso plano médico no Reino Unido e na Irlanda.



Apoio a consumidores LGBTQ+

Durante o Mês do Orgulho LGBTQ+, nosso #CreditChat semanal no Twitter abordou tópicos financeiros importantes, como dicas financeiras para casais do mesmo sexo/gênero e a comunidade LGBTQ+. Também aumentamos a conscientização sobre o processo que introduzimos no ano passado para ajudar pessoas consumidoras transgêneras e não binárias a mudar de nome, removendo seu "nome morto" – em seu relatório de crédito da Experian sem perder o crédito e o histórico financeiro.



Parceria com a Out & Equal

Estamos fazendo uma parceria com a Out & Equal para capacitar a comunidade LGBTQ+ por meio de educação e recursos financeiros. A <u>Out & Equal Workplace Summit</u> anual é a maior conferência LGBTQ+ do mundo, reunindo mais de 5.000 pessoas executivas, líderes e membros de grupos de afinidades, e profissionais de Recursos Humanos e especialistas em DEI, todas trabalhando em prol da igualdade LGBTQ+.

Na conferência de três dias em outubro de 2022, conduzimos ou falamos em sete sessões, fornecendo um total de cerca de 3.700 horas de aprendizado a participantes. Os tópicos incluíram inovação e propósito, pertencimento, construção de um grupo de afinidade, Queer Money Matters e Financial Glow Up: Um curso "Glam" sobre crédito.

Financiado por meio do nosso programa de investimento comunitário United for Financial Health e liderado por nossa equipe de DEI, nosso patrocínio Out & Equal de três anos é um ótimo exemplo de como estamos unificando nossas pautas de saúde financeira e DEI. Ele alcançou 11.000 conexões até agora.

O Workplace Summit foi uma ótima oportunidade de aprendizado para mais de 40 representantes da Experian que participaram. Este ano, algumas das lideranças do nosso grupo de afinidades Pride também participaram do Fórum Executivo Anual Out & Equal para obter uma compreensão mais profunda das práticas e conhecimentos de ponta para abordar os desafios e oportunidades mais urgentes na equidade, inclusão e pertencimento da força de trabalho LGBTQ+.



Conexão mais ampla com a comunidade LGBTQ+

Fizemos uma parceria com o artista pop americano Jake Wesley Rogers, pessoa queer, contadora de histórias, conhecida por seu estilo ousado em música, moda e expressão, para aumentar a conscientização sobre saúde financeira entre seus seguidores nas redes sociais.

Jake criou uma série de vídeos criativos do Financial Glow Up que compartilham aspectos financeiros de sua carreira e destacam como gerenciar decisões financeiras diárias pode capacitar consumidores. Os vídeos no Instagram e TikTok (#JWRExperian) de Jake alcançaram 475.000 conexões, ajudando-nos a amplificar mensagens-chave e compartilhar ferramentas úteis que podem ajudar populações vulneráveis, incluindo a comunidade LGBTQ+.



Etnia



Adotar uma cultura verdadeiramente inclusiva, onde todas as pessoas tenham um verdadeiro sentimento de pertencimento, é fundamental para construir uma força de trabalho diversa e promover a inovação.

Nossos grupos de afinidades e redes de apoio mais uma vez nos deram orgulho este ano com uma série de grandes eventos e atividades para impulsionar a diversidade cultural em toda a Experian.

Tenho orgulho de nossas pessoas atuarem como parceiras no desenvolvimento de produtos e iniciativas que impulsionam a inclusão financeira. Muitos de nossos programas United for Financial Health estão causando um impacto positivo em diversas comunidades por meio da educação financeira e me deixa extremamente orgulhoso que nossas pessoas também se envolvam em atividades comunitárias em todo o mundo.

Também continuamos os esforços para fortalecer a representatividade racial e étnica em nossa própria força de trabalho, especialmente em nossos negócios no Reino Unido e nos Estados Unidos. Por exemplo, nos Estados Unidos, a representatividade de pessoas funcionárias negras aumentou para 8.6% e de pessoas funcionárias hispânicas/latinas aumentou para 8.9% este ano.

A diversidade étnica e racial é uma parte importante de nossos esforços para contribuir para uma sociedade com mais equidade em nossa família Experian, nas comunidades em que operamos e entre consumidores que atendemos.

Craig Boundy (ele/dele)
COO e Sponsor Executivo de etnia e raça



Parcerias externas causando impacto em nossas comunidades diversas

National Urban League (pessoas afro-americanas e outras comunidades urbanas vulneráveis), Estados Unidos



Membro da UnidosUS (hispânica) dos Estados Unidos

UNIDOSUS

Membro da AfroTech Black Community, Estados Unidos

AFROTECH

Ascend Pan Asian Leaders, Estados Unidos



Investing in Ethnicity, Reino Unido



Signatário da Race at Work Charter da Business in the Community, Reino Unido







Melhorar a diversidade étnica em nossa força de trabalho

Para construir um grupo diversificado de talentos para nossos negócios, nossas equipes de recrutamento e seleção e outras pessoas representantes da Experian participam de eventos de recrutamento direcionados para aumentar a conscientização entre as étnicas minorizadas referente às oportunidades que oferecemos e enfatizar nosso forte compromisso com DEI.

Este ano, representantes de nossos negócios nos Estados Unidos participaram de feiras de carreiras realizadas pela Associação Nacional de Profissionais Asiáticos-Americanos e patrocinamos duas de suas convenções anuais focadas em habitantes das ilhas do Pacífico Asiáticos-Americano. Dezoito pessoas funcionárias participaram da AfroTech, a maior conferência de tecnologia negra dos EUA, para fazer networking e promover oportunidades de carreira na Experian, com 76 participantes expressando interesse em buscar um emprego conosco.

No Reino Unido, estamos fazendo uma parceria com a Investing in Ethnicity, uma organização que trabalha com empresas para promover o avanço da pauta étnica em suas forças de trabalho. Estamos usando sua estrutura de sucesso para avaliar nossa abordagem e explorar oportunidades para melhorar a diversidade étnica ao longo do ciclo de vida das pessoas funcionárias, a qual começa com o recrutamento e seleção.



Defesa da cultura negra no Reino Unido

O grupo de afinidades "Black at Experian" liderou o envolvimento com participantes e pessoas aliadas da comunidade negra dentro e fora da Experian ao longo do ano, incluindo o alcance em escolas para oferecer educação financeira e conselhos de carreira para cerca de 600 jovens.

O destaque foi o <u>Mês da História Negra</u> em outubro de 2022, que incluiu um forte foco na inclusão financeira e por que isso é importante na comunidade negra. As pessoas funcionárias da Experian participaram de eventos em nossos escritórios para ver a Linha do Tempo da História Negra na Grã-Bretanha apresentada pelos Black Cultural Archives, ouviram palestrantes externos e líderes da Experian, incluindo nosso diretor executivo global de DEI, Wil Lewis, e desfrutaram de saborosas comidas caribenhas e africanas preparadas a partir de receitas reunidas em um livro de receitas Black at Experian.



O Mês da História Negra trata da educação e reflexão sobre nossa história, mas também celebra e estimula a cultura negra. Foi ótimo ver as pessoas se reunindo para ver a linha do tempo, desfrutar de uma boa comida e ouvir uma conversa incrível sobre a história das pessoas negras britânicas em nossos escritórios."

Leanna Hay (ela/dela) Líder do grupo de afinidades **Black at Experian**





3

4

Compartilhar histórias da cultura hispânica-latina nos Estados Unidos

Uma série de eventos realizados pelo nosso grupo de afinidades Juntos durante o Mês da Herança Hispânica, de meados de setembro a meados de outubro de 2022, recebeu pessoas palestrantes convidadas e liderança hispânicas-latinas da Experian para compartilhar suas valiosas histórias pessoais, tradições e identidade com mais de 200 pessoas funcionárias nos Estados Unidos.



Não é frequente ouvir essas verdades e histórias de vida em um ambiente de trabalho. Eu gostei muito!"

Renata Souza, (ela/dela) Parceira sênior de negócios de RH (BP), América do Norte





Celebrando culturas diversas

Com o apoio de nossos grupos de afinidades, incentivamos as pessoas a se reunirem para marcar datas especiais em nosso calendário cultural e criar um sentimento de pertencimento.

Em outubro de 2022, mais de 200 pessoas funcionárias no Reino Unido participaram de danças, artesanato e narrativas para celebrar e aprender sobre o Diwali e o Bandi Chhor Divas, e aumentar a conscientização sobre nosso grupo de afinidades REACH (reconhecimento de herança étnica e cultural).

Nos Estados Unidos, pessoas voluntárias da Experian orientaram jovens sobre currículo e carreira, e montaram refeições e kits de higiene para comunidades diversificadas como parte do Dia de Serviço Martin Luther King Jr. organizado pelo grupo de afinidades Karibu em janeiro de 2023 para apoiar a justiça racial. Em maio de 2022, celebramos o Mês da Herança Asiática Americana e das Ilhas do Pacífico em nossos escritórios nos Estados Unidos e, em janeiro e fevereiro de 2023, o grupo de afinidades Asiático-Americano realizou eventos comemorativos para que as pessoas funcionárias e suas famílias iniciassem o Ano Novo Lunar.

Também lançamos o primeiro de uma série de vídeos com as pessoas funcionárias compartilhando histórias de fé, começando com um vídeo para ajudar as pessoas a apoiar nossa força de trabalho muçulmana durante o Ramadã.





Formação de embaixadores de conhecimento de crédito em faculdades e universidades historicamente negras nos Estados Unidos

Quase metade de estudantes universitários americanos dizem que a gestão de dinheiro é um desafio maior do que qualquer outro que possam enfrentar Para capacitar estudantes à medida que embarcam em suas jornadas de ensino superior, fizemos uma parceria com o Center for Financial Advancement® (CFA) da HomeFree-USA para lançar a CFA Credit Academy.

Mais de 250 pessoas alunas de 14 faculdades e universidades historicamente negras participaram de um programa de educação de crédito de seis meses este ano para aprender com especialistas em crédito da Experian sobre finanças, educação de crédito e liderança.

O objetivo é que as pessoas graduadas da CFA Credit Academy se tornem embaixadores de conhecimento sobre crédito, expandindo o alcance do programa, compartilhando o que aprenderam com seus colegas, famílias e comunidades.





A Experian é uma parceira inovadora comprometida. Compreender e dominar o crédito é de importância significativa para os acadêmicos da CFA. A CFA Credit Academy fornece treinamento, ferramentas, coaching e orientação de modo claro e relevante, que permitirá que os acadêmicos atinjam suas metas pessoais."

Gwen Garnett (ela/dela)
Diretora executiva do HomeFreeUSA Center for Financial
Advancement®



A academia é um passo importante para preencher a lacuna na educação de crédito, inclusão e saúde financeira geral para os acadêmicos da CFA. Estamos ensinando a pessoas alunas a usar o crédito como uma ferramenta para alcançar suas metas financeiras e construir riqueza, e estamos incentivando-as a compartilhar seu conhecimento com colegas, familiares e comunidades."

Christina Roman (ela/dela)

Gerente de defesa e educação de consumidor, América do Norte



Apoio à educação financeira para pessoas negras e hispânicas americanas

Vários dos nossos programas comunitários United for Financial Health nos Estados Unidos visam apoiar a educação financeira entre comunidades negras e hispânicas.

Uma série de vídeos em três partes criada com artista Coco Jones e influenciador Freddie Ransome reuniu 6,6 milhões de conexões por meio de histórias relacionadas e etapas práticas para melhorar a saúde financeira por meio do orçamento para as festas de fim de ano, economizar regularmente e construir pontuações de crédito. O objetivo dos vídeos foi conectar, inspirar e informar as comunidades BIPOC [Black, Indigenous and People of Colour (negras, indígenas e minorias)], jovens e pessoas no sistema judicial que podem receber essa oportunidade de ter uma segunda chance.

Nossa parceria de gravação com artista Lecrae, vencedor do Grammy Award, ganhou a categoria Programa do Ano de Envolvimento Comunitário das Américas no Prêmio Empresa Sustentável de 2022. O que começou no ano passado como a série de vídeos "Proteja sua bolsa" do YouTube apresentada por Lecrae se transformou em um fórum ao vivo sobre educação financeira na conferência da National Urban League este ano. Juntos, os vídeos e o fórum ao vivo fizeram mais de 1.8 milhão de conexões este ano.

Também trabalhamos com a DIFFvelopment para fornecer conteúdo de educação de crédito culturalmente específico e orientado à ação para capacitar pessoas estudantes universitárias negras a construir riqueza geracional, e com a Hispanic Alliance for Career Enhancement para lançar um programa de grupo de lideranca universitária para a comunidade latina.

Inclusão financeira para todas as pessoas

Além de nossas cinco principais áreas de foco em diversidade, apoiamos a <u>inclusão financeira</u> de outras comunidades diversificadas à medida que nos esforçamos para melhorar a saúde financeira para todos.



A Experian está liderando essa conversa de uma forma muito ousada, pois fala da importância de ter como pessoas aliadas quem não faz parte da comunidade negra. Não há como a Grã-Bretanha mudar para ser mais inclusiva sem ter pessoas

Lisa Anderson (ela/dela)
Diretora administrativa interina,
Black Cultural Archives



Apoio a pessoas militares e veteranas

Trabalhamos com o Support the Enlisted Project (STEP), um de nossos parceiros United for Financial Health, para oferecer educação de crédito e expandir suas atividades de divulgação para construir autossuficiência financeira e conscientização entre militares com idade entre 18 e 25 anos e suas famílias nos Estados Unidos.

Nossos grupos de afinidades dedicados nos Estados Unidos e no Reino Unido e Irlanda realizaram várias atividades para aumentar a conscientização e os recursos financeiros para pessoas veteranas e militares. O grupo do Reino Unido e da Irlanda também ofereceu apoio para ajudar pessoas veteranas e militares a fazer a transição de suas carreiras e planeja se concentrar na conscientização de crédito no próximo ano.







Apoio para pessoas sem casa

Dois dos nossos programas United for Financial Health visam o apoio a pessoas vulneráveis que não têm uma casa ou têm experiência como desabrigadas.

Nossa parceria com a <u>The Big Issue</u> no Reino Unido está fornecendo apoio aos fornecedores da revista, muitos dos quais são desabrigados ou altamente vulneráveis, bem como fazendo quase 674.000 conexões com orientação prática sobre saúde financeira na crise de custo de vida disseminada pela revista e canais digitais da The Big Issue.

Nos Estados Unidos, os recursos que criamos com a <u>True Colors United</u> sobre educação financeira e inclusão para jovens com experiência na condição de sem-teto fizeram mais de 2.9 milhões de conexões, visando particularmente comunidades LGBTQ+ e BIPOC.





Apoio a pessoas migrantes trabalhadoras

Desenvolvemos uma solução de inovação social este ano que visa melhorar a inclusão financeira para pessoas migrantes venezuelanas que vivem na Colômbia, possibilitando que organizações como instituições financeiras e educacionais validem sua identidade.

Outra solução de inovação social que estamos testando foi projetada para ajudar migrantes a estabelecer um perfil financeiro e começar a construir um histórico de crédito dentro de três meses da chegada ao Reino Unido, e que poderia beneficiar os 4-5 milhões de "invisíveis ao crédito" em todo o país.

Em Hong Kong, trabalhamos com nossa parceira beneficente United for Financial Health, Enrich, para promover a capacitação econômica de trabalhadores nacionais migrantes por meio de um teste online de alfabetização financeira e campanha de mídia social.

Saúde financeira para todas as pessoas

Saiba mais sobre como estamos melhorando a saúde financeira para todas as pessoas por meio de nossos principais produtos, programa de inovação social e investimento comunitário.

Relatório Melhorando a saúde financeira





















Progresso e compromissos





Progresso no ano fiscal de 2023

Compromissos do ano fiscal de 2024



Pessoas

Parceria com nossos grupos de afinidade liderados por pessoas funcionárias para comunicar e catalisar nossa cultura

Lançar nossa oferta global de aprendizagem para todas as pessoas funcionárias

Acelerar nossos esforços para aumentar a representatividade de etnias/raças minorizadas em toda a força de trabalho

Lançar uma estratégia global de saúde mental logo após nossa abordagem de socorristas de saúde mental Trabalhamos com grupos de afinidades para aumentar a conscientização sobre DEI e nossa campanha Count Me In (censo de diversidade), e para promover oportunidades de pessoas aliadas por meio de eventos que celebraram grupos diversos

Lançamos nossa experiência de aprendizagem de DEI e começar a implementá-la, iniciando com mais de 325 líderes de região e unidade de negócios e colegas de Recursos Humanos

Incluímos ainda mais DEI em nossos processos de contratação, recrutamos ativamente pessoas candidatas de etnias/raças sub-representadas por meio do envolvimento de nossas parcerias comunitárias e feiras de recrutamento direcionadas, aumentamos a representatividade de pessoas funcionárias negras para 8.6% e pessoas funcionárias hispânicas/latinas para 8.9% em nossos negócios nos Estados Unidos, e reforçamos nossa cultura de inclusão e pertencimento entre nossas pessoas asiáticas-americanas que compõem 20.4% de nossas pessoas nos Estados Unidos.

Publicamos nossa declaração de Abordagem Global para Saúde Mental e Bem-Estar, apoiada por um novo Centro Global de Bem-Estar, e treinamos mais de 400 pessoas funcionárias para serem socorristas de saúde

- Lançar o portal global de grupo de afinidades, aumentar o engajamento a grupos de afinidades e promovêlos no desenvolvimento de nossas pessoas e produtos e apoio às comunidades
- Implantar a experiência de aprendizagem de DEI para todas as nossas 22.000 pessoas funcionárias, tornando-a parte de nossos processos de integração
- Promover a representatividade diversa em toda a organização, incluindo o aumento da proporção de mulheres em nossa liderança sênior para 40%, em nossa liderança de nível intermediário para 42% e em nossa força de trabalho total para 47%
- Impulsionar o progresso em direção a uma Experian sem barreiras com foco na acessibilidade em integração, escritórios e sites internos
- Integrar ainda mais a nossa estratégia global de saúde mental e bem-estar, e aumento da conscientização e utilização de nossas pessoas socorristas de saúde mental globalmente



Clientes e consumidores

Criar uma estratégia de parceria externa global que apoie:

- 1. O recrutamento diversificado 2. A inclusão financeira e
- de consumidores

 3. O desenvolvimento de
 talentos diversos
- 4. A capacitação de consumidores

Alcançar clientes e consumidores de maneira significativa, lançando ferramentas e soluções prontas para uso que nossas parcerias podem usar imediatamente Continuamos formando parcerias com organizações externas, como Out & Equal, Disability:IN e AfroTech, para promover nossos esforços em relação a recrutamento diversificado, inclusão financeira e de consumo, desenvolvimento de talentos diversos e capacitação de consumidores. Outros exemplos estão incluídos neste relatório

Lançamos a inovação social e os principais produtos que apoiam a inclusão financeira para todos, incluindo produtos direcionados a comunidades diversificadas específicas, como o Support Hub no Reino Unido. Outros exemplos estão incluídos neste relatório e em nosso relatório Melhorando a saúde financeira

- Aumentar a conscientização sobre produtos de inclusão financeira entre as pessoas funcionárias
- Ampliar nossa iniciativa Inclusion Forward™ para nossa região do Reino Unido e Irlanda
- Desenvolver e lançar mais produtos de inovação social para apoiar a saúde financeira e aumentar a inclusão financeira para consumidores em todas as suas diversidades
- Estabelecer um padrão de acessibilidade para produtos de consumo e software interno

O Poder de ser VOCÊ



Comunidade

Compromissos do ano fiscal de 2023

Lançar uma nova estrutura de diversidade de fornecedores globalmente para garantir que qualquer fornecedor com quem trabalhamos tenha fornecedores diversificados ou dê suporte a uma base de clientes diversificada

Integrar perfeitamente nossos esforços de DEI com os esforços de responsabilidade corporativa e nosso compromisso com a Sustentabilidade

Progresso no ano fiscal de 2023

Lançamos o novo <u>site</u> de diversidade de fornecedores na América do Norte para compartilhar nossa abordagem à diversidade de fornecedores e convidar fornecedores em potencial para se registrarem conosco

Esforços integrados liderados por nossas equipes de DEI e Sustentabilidade para promover a saúde financeira em comunidades diversificadas por meio de programas conjuntos, <u>parcerias externas</u> e esforços voluntários apoiados por nossos grupos de afinidades

Milhões de conexões a mais em diversas comunidades por meio de nossas parcerias de investimento comunitário United for Financial Health. Os destaques incluíram parcerias com Out & Equal, Lecrae and Born this Way na América do Norte e The Big Issue no Reino Unido

Criamos o Center for Financial Advancement® Credit Academy com a HomeFree-USA para treinar estudantes em faculdades e universidades historicamente negras a se tornarem embaixadores de crédito

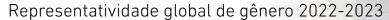
Lançamos nosso programa Transforme-SE no Brasil para ajudar pessoas vulneráveis a se transformarem e desenvolver um banco diversificado de talentos com fortes habilidades tecnológicas

Compromissos do ano fiscal de 2024

- Continuar a desenvolver nosso programa de diversidade de fornecedores
- Lançar um programa de treinamento de pessoas conselheiras/ embaixadoras comunitárias cujo foco será diminuir a lacuna de pessoas negras como proprietárias de residências da América do Norte
- Desenvolver e lançar uma estrutura de inclusão comunitária na América do Norte para fortalecer relacionamentos e parcerias com comunidades diversificadas, promovendo novos produtos e educação financeira
- Impulsionar mais conexões em comunidades vulneráveis, oferecendo educação financeira por meio de nossas parcerias United for Financial Health
- Alcançar mais alunos em faculdades e universidades historicamente negras por meio do HomeFree-USA Center for Financial Advancement® Credit Academy
- Estender nosso modelo Transforme-SE para outras regiões para ajudar pessoas mais vulneráveis a se transformarem e desenvolver um banco diversificado de talentos com fortes habilidades tecnológicas



Diversidade em nossa força de trabalho



Diversidade de gênero por nível	Unidades	2023	2022
Board	% mulheres	45	36
Conselho*	% mulheres	27	27
Liderança sênior	% mulheres	34	33
Média gestão	% mulheres	36	36
Total da força de trabalho	% mulheres	44	44

^{*}Pessoas subordinadas diretas excluem funções administrativas e de suporte. Valores de 2023 e 2022 em 31 de março.

Representatividade etária global 2022-2023

Diversidade geracional	Unidades	2023	2022
16-24	%	6.4	6.4
25-34	%	34.2	34.4
35-44	%	31.7	31.6
45-54	%	18.4	18.5
55-64	%	8.3	8.1
65+	%	1.0	1.0

Representatividade geracional total da força de trabalho global 2023

Diversidade geracional por região	Unidades	Total	América do Norte	América Latina	Reino Unido e Irlanda	EMEA/ Ásia-Pacífico
16-24	%	6.4	4.1	11.6	6.0	4.9
25-34	%	34.2	27.8	43.5	29.1	39.5
35-44	%	31.7	28.3	32.3	32.5	36.6
45-54	%	18.4	23.2	10.2	23.5	14.8
55-64	%	8.3	14.4	2.3	8.5	4.0
65+	%	1.0	2.2	0.1	0.4	0.2



Representatividade racial e étnica do Reino Unido 2022-2023

Diversidade racial e étnica do Reino Unido por ano	Unidades	2023	2022
Pessoa Asiática ou Inglês-Asiática	%	6.0	3.5
Pessoa Negra, Africana ou Caribenha	%	1.5	1.1
Grupos étnicos múltiplos	%	1.7	1.1
Pessoa Branca	%	37.5	23.6
Prefiro não dizer	%	1.1	0.3
Outros	%	0.5	0.2
Não informado	%	51.7	70.2

Representatividade racial e étnica nos Estados Unidos 2023

Diversidade racial e étnica nos Estados Unidos por nível	Unidades	2023	2022
Pessoa Asiática	%	20.4	19.2
Pessoa Negra ou Afro-americana	%	8.6	8.2
Pessoa Hispânica ou Latina	%	8.9	8.7
Pessoa Branca	%	55.1	56.7
Outros	%	2.3	2.0
Não informado (N/A)	%	4.7	5.2

Representatividade de líderes étnicos nos Estados Unidos 2023

Diversidade racial e étnica nos Estados Unidos por nível	Unidades	Asiático	Negra ou Afro-americana	Hispânica ou Latina	Branca	Outros	N/A
Liderança sênior	%	15.7	1.8	4.0	72.8	1.7	4.0
Média gestão	%	31.2	3.8	6.8	52.1	1.8	4.3
Total da força de trabalho	%	20.4	8.6	8.9	55.1	2.3	4.7

Representatividade global de pessoas com deficiência 2023

Representatividade de pessoas com deficiência	Unidades	2023
Possui deficiência	%	3.1
Não possui deficiência	%	42.6
Prefere não responder	%	3.8
Não informado	%	50.4

^{*}Dados coletados em países que compreendem 87% do quadro global da força de trabalho da Experian

Saiba mais

Melhorando a Saúde Financeira

Para mais informações sobre Melhorando a Saúde Financeira



Conheça o relatório

Relatório Anual da Experian

Leia nosso Relatório Anual para descobrir como a DEI se encaixa em nossa estratégia mais ampla e o papel da inclusão em nossos Princípios Globais de Dados.

Conheça o relatório

Dados de Desempenho ESG

Consulte nossos dados de desempenho ESG para obter dados ano a ano detalhados sobre a diversidade de nossa força de trabalho e outras métricas relacionadas.



Conheça o relatório

Visite os conteúdos da Experian

Diversidade na Experian

Inclusion Forward™

Assuntos para pequenas empresas - podcasts

Diversidade de Fornecedores na Experian

Carreira na Experian

Siga-nos











Confira este relatório em espanhol ou <u>inglês</u>.