



O Poder de Ser **VOCÊ**

Impulsionando o impacto social e a diversidade, equidade e inclusão

Boas-vindas ao nosso Relatório **Poder de Ser VOCÊ 2024.**

Este relatório destaca como estamos defendendo a diversidade, equidade e inclusão (DEI) para nossas pessoas, clientes e consumidores, e comunidades - e entregando impacto social ao ajudar as pessoas a prosperarem em sua jornada financeira.

Ele abrange atividades e desempenho para o ano fiscal de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024, referido como FY24.

O que temos aqui...

Introdução

Colocando o impacto social e DEI no centro de nossos negócios	02
Defendendo DEI dentro e fora da Experian	03
Governando DEI e impacto social	05
Engajando nossas pessoas e parceiros	06

Como estamos indo

Perspectiva externa	10
Perspectiva executiva	11
Perspectiva das nossas pessoas	13

Pessoas

Estratégia em ação	14
Diversidade em nossa força de trabalho	15
Destaques no AF24	16
Metas e progresso	19

Clientes e consumidores

Estratégia em ação	20
Destaques no FY24	21
Metas e progresso	25

Comunidades

Estratégia em ação	26
Destaques no FY24	27
Metas e progresso	30

Apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da Organização das Nações Unidas (ONU)

31

Para saber mais

33



Introdução

Na Experian, uma cultura de alto desempenho, inclusiva e orientada por propósitos é um pilar fundamental de nossa estratégia. Tenho o prazer de compartilhar o progresso que fizemos ao longo do último ano para tornar nossa empresa mais diversa e inclusiva.

Nossa estratégia de DEI foca na construção de uma força e ambiente de trabalho inclusivos como parte de nossa abordagem centrada nas pessoas. Essa estratégia também apoia nossos esforços para promover DEI fora da Experian para clientes, consumidores e comunidades. Os resultados mais recentes de nossa pesquisa Great Place to Work são um bom indicador de como os funcionários se sentem sobre nosso progresso, com mais de 92% deles concordando que são tratados com justiça, independentemente de sua orientação sexual, raça, gênero e idade.

O FY24 também foi marcado pelo aumento da representatividade de mulheres em todos os níveis de nosso negócio, desde média e alta lideranças até o nosso número total de pessoas. As mulheres também representam 45% dos membros do Conselho da Experian plc e 30% do nosso Comitê Operacional do Grupo e seus reportes diretos. Estou satisfeito que fomos reconhecidos externamente por nossos esforços, entrando na lista das 100 Melhores Empresas para Mulheres da Forbes em 2023 e na lista das 100 Melhores Empresas Globalmente para a Igualdade de Gênero da Equileap.

Nossa rede global de Grupos de Afinidade (ERGs) continua a desempenhar um papel importante, tanto em nossos esforços para abraçar e apoiar DEI dentro da Experian quanto em nossas comunidades. No FY24, lançamos um novo portal global de ERGs, Iris, que conecta nossos ERGs em todo o mundo, gerando um aumento significativo no número de membros dos ERGs.

Estou particularmente orgulhoso do trabalho que fizemos no último ano em prol da inclusão financeira em todo o mundo.

Nosso Hub de Suporte no Reino Unido, que permite que nossos clientes e outras organizações melhorem a acessibilidade para todas as pessoas, está funcionando bem. Nosso teste inicial recebeu ótimos feedbacks dos usuários, com um Índice de Promotor Líquido de +77. Estamos continuando a trabalhar com especialistas em deficiência, instituições de caridade e organizações participantes - incluindo HSBC, Nationwide Building Society, Tesco Bank, NewDay e OVO - para expandir o hub.

Nos EUA, lançamos o Experian Smart Money, nossa nova conta digital corrente, que capacita indivíduos a construir seu crédito sem contrair dívidas. Também vimos o Experian Go, que fornece suporte adicional para alguns dos 28 milhões de pessoas que são consideradas "invisíveis ao crédito" dos EUA para estabelecer um perfil de crédito, ganhar um Prêmio de Ideias que Mudam o Mundo da Fast Company em 2023. Assim como o Experian Boost que recebeu um prêmio semelhante no ano anterior. No Brasil, mais de 1.100 jovens se inscreveram em nosso programa Transforme-se desde o seu lançamento no FY23. O programa oferece bolsas de estudo gratuitas em tecnologia e dados para jovens de baixa renda e vulneráveis no Brasil, ajudando essas pessoas a adquirirem habilidades para seguir uma carreira na área de tecnologia. O programa em si foi reconhecido pela Câmara de Comércio Americana no Brasil e pelo Capitalismo Consciente Brasil com o Prêmio de Processo de Sustentabilidade em 2023.

Tudo isso só é possível graças ao trabalho árduo e à dedicação de nossos colegas da Experian em todo o mundo. Com o apoio de todas as pessoas, estamos criando uma organização mais diversificada, inclusiva e equitativa - e fazendo uma diferença real para clientes, comunidades e consumidores em todos os lugares. Estou ansioso para continuar nosso trabalho juntos.

Brian Cassin (ele)
Diretor Executivo



Estou particularmente orgulhoso do trabalho que fizemos no último ano em prol da **inclusão financeira em todo o mundo.** - **Brian Cassin (ele)**

Colocando o impacto social e DEI no **cerne de nosso negócio**

Nossos compromissos em oferecer um impacto social positivo e defender DEI estão intimamente alinhados e se reforçam mutuamente. Ambos são fundamentais para nossa estratégia de sustentabilidade e nosso propósito.

DEI é essencial para nosso propósito de criar um amanhã melhor, juntos, promovendo mudanças positivas no mundo e apoiando esforços para reduzir a lacuna de riqueza financeira das comunidades menos favorecidas. Essa filosofia central de DEI apoia nossa ambição de proporcionar um impacto social positivo, ajudando as pessoas a prosperarem em sua jornada financeira.

Promover a inclusão financeira é um dos três critérios-chave estabelecidos no Framework de Impacto Social Positivo que desenvolvemos para impulsionar o progresso em direção à nossa ambição ([consulte a página 21](#)). A

inclusão também é um dos cinco Princípios Globais de Dados para tratar os dados e seus proprietários com respeito.

Dentro da Experian, DEI desempenha um papel central em nossos esforços para inspirar e apoiar nossas pessoas - ao abraçar e desenvolver talentos diversos e criar um ambiente de trabalho inclusivo que apoie o alto desempenho.

Consulte o [Relatório Anual da Experian](#) para mais informações sobre o desenvolvimento, implementação e governança de nossa estratégia de sustentabilidade.

Nossa estratégia de sustentabilidade

NOSSO PROPÓSITO

Criar um amanhã melhor

NOSSA AMBIÇÃO

Ajudar as pessoas a prosperarem em sua jornada de saúde financeira

ATRAVÉS DA

Promoção da inclusão financeira

Capacitação dos nossos clientes para que alcancem resultados positivos

Construção de saúde financeira e confiança

CONTRIBUINDO PARA OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS NAÇÕES UNIDAS



1.4



8.10



9.3

POSSIBILITADO POR

Tratamento respeitoso dos dados

Segurança

Precisão

Justiça

Transparência

Inclusão

APOIADO POR

Nossos alicerces de negócios responsáveis

Inspirar e apoiar nossas pessoas

Trabalhar com integridade

Proteger o meio ambiente

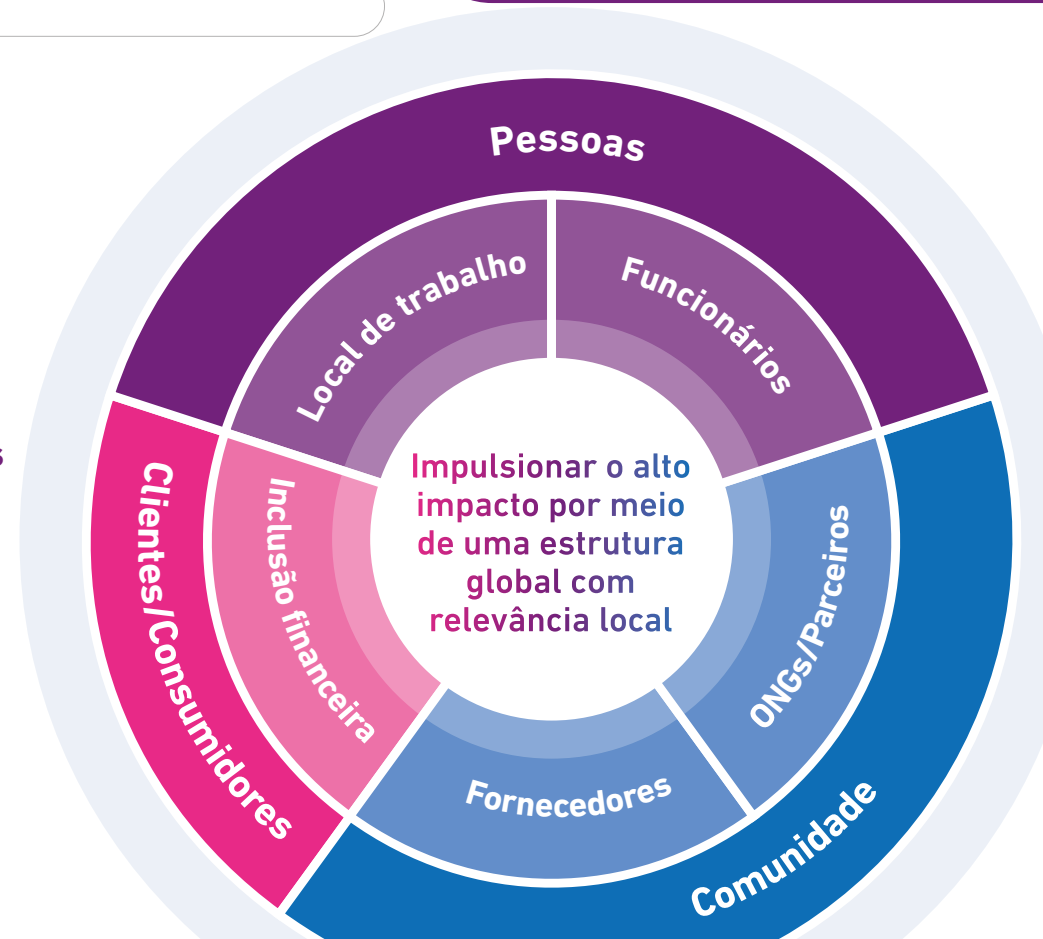
Defendendo DEI dentro e fora da Experian

Nossa estratégia de DEI promove uma força e ambiente de trabalho inclusivos como parte da cultura centrada nas pessoas da Experian. Também apoia nossos esforços para defender DEI fora da Experian para clientes, consumidores e comunidades.

O foco da estratégia na inclusão financeira para clientes e consumidores nos ajuda a gerar impacto social positivo por meio de nossos produtos e serviços.

Incorporamos DEI em nossos processos, programas e produtos, e criamos uma cultura de pertencimento para nossas pessoas e para as comunidades.

Apoiando ativamente o potencial de todas as expressões de diversidade, incluindo, mas não se limitando a identidade e/ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, crenças religiosas, deficiência, status de veterano, status parental, pensamento ou estilo.



Nossa estratégia de DEI



Pessoas

Força de trabalho: Evoluir e desenvolver processos e programas que aumentarão a diversidade de nossas pessoas em todos os cargos do nosso quadro de funcionários.

Local de trabalho: Criar um ambiente de trabalho totalmente inclusivo e apoiar uma cultura de pertencimento que permita que nossas pessoas expressem suas verdades, se sintam valorizadas e tragam sua integridade ao trabalho.



Clientes/Consumidores

Inclusão financeira: Desenvolver produtos para clientes e consumidores que estabeleçam um padrão de equidade e inclusão financeira e melhorem a saúde financeira para todos.



Comunidade

Organizações Não Governamentais (ONGs)/Parceiros: Trabalhar com ONGs e outros parceiros em programas para capacitar comunidades diversas por meio de educação financeira.

Fornecedores: Apoiar negócios diversos promovendo a diversidade entre nossos próprios fornecedores.

Como estamos defendendo Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e o Impacto Social

Dentro da Experian

Ao refletir sobre o ano passado, sinto orgulho do progresso que fizemos em direção à construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, acolhedor e solidário para todas as pessoas

Ao longo dos anos, nossa estratégia de DEI foi incorporada a todos os aspectos de nossa estratégia de Pessoas. Para fortalecer isso ainda mais, este ano demos mais um passo à frente e integramos nossas equipes de DEI e Recrutamento para garantir que estejamos fazendo tudo o que podemos para atrair talentos diversos.

Essa aliança estratégica nos permitiu garantir que nossa estratégia de DEI esteja integrada a tudo o que fazemos, desde o recrutamento até o desenvolvimento. Por exemplo, oferecemos as novas pessoas funcionárias uma experiência de aprendizado em DEI, para que desde o momento em que se juntam a nós estejam cientes não apenas de nossas políticas, mas também de como podem contribuir para nossa cultura inclusiva. Além disso, fornecemos às nossas lideranças de contratação as ferramentas necessárias para apoiar pessoas com deficiências visíveis ou não visíveis.

Continuamos a ouvir e a receber feedback de nossas pessoas sobre como podemos garantir que nossos esforços de DEI atendam às necessidades de nossa equipe e que continuemos a fazer o que podemos para ser Great Place to Work (Um ótimo lugar para trabalhar) para todas as pessoas..

Sempre temos a oportunidade de melhorar, mas permanecemos ambiciosos em nossos objetivos de Diversidade, Equidade e Inclusão para garantir que continuemos a fornecer um ambiente inclusivo, orientado por propósitos e de alto desempenho.

Jacky Simmonds (ela)
Chief People Officer



Fora da Experian

Ao refletirmos sobre o ano passado, o que mais nos orgulha é o foco da Experian em impulsionar impacto e resiliência. Construir uma base sólida começa com o cuidado com as nossas pessoas e com a garantia de que elas tenham as ferramentas necessárias para ter sucesso no trabalho, alimentar suas paixões e ajudar aquelas pessoas que são especiais para elas. Somos especialmente gratos as centenas de pessoas que são treinadas como Socorristas de Saúde Mental e fornecem apoio a colegas em todo o mundo para que possam prosperar em suas vidas profissionais e com suas famílias, amigos e entes queridos.

Nos orgulhamos do nosso esforço contínuo em avançar com a equidade de gênero em toda a nossa organização - desde nosso Conselho e Comitê de Operações até nossos negócios. Da mesma forma, temos um foco significativo na inclusão de pessoas com deficiência, desde os sistemas de trabalho para nossos funcionários até os serviços financeiros para nossos consumidores. Queremos facilitar o acesso para quem desejar. A Experian se esforça para ser uma diferença positiva na vida das pessoas.

O nosso contínuo esforço para progredir na equidade de gênero em toda a nossa organização - desde nosso comitê executivo até nossos negócios traz bastante satisfação para nós. Da mesma forma, temos um foco significativo na inclusão de pessoas com deficiência, desde sistemas de trabalho para nossos funcionários até serviços financeiros para nossos consumidores. Queremos facilitar o acesso a qualquer pessoa que o deseje.

A Experian é um ótimo lugar para trabalhar por causa de nossos colegas. Estamos em uma posição dinâmica graças ao foco que nossos colegas trazem todos os dias, impulsionando a inclusão financeira, saúde e confiança em nossas comunidades.

Wil Lewis (ele)
Diretor de Diversidade,
Equidade, Inclusão e
Recrutamento

Abigail Lovell (ela)
Diretora de
Sustentabilidade



Governança de DEI e impacto social

Nossa estratégia de DEI é liderada pelo Diretor de Diversidade, Equidade, Inclusão e Recrutamento. O impacto social é uma parte importante de nossa estratégia de sustentabilidade mais ampla, liderada por nossa Diretora de Sustentabilidade.

Cada membro do Comitê Operacional do Grupo - incluindo os diretores executivos regionais e líderes de negócios - 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 fornecem visões gerais dos esforços de DEI em cada região e negócio que são revisados pelo Diretor Executivo em avaliações trimestrais de negócios.

Patrocinadores executivos do Comitê Operacional do Grupo impulsionam o progresso em cinco áreas-chave de diversidade: gênero, saúde mental, deficiência, LGBTQ+ e etnia. Consulte a página [11](#) e [12](#) para ver suas visões sobre nosso progresso em cada uma dessas áreas.

Para implementar nossa estratégia de DEI, somos orientados por nossos compromissos de:

- 1 Patrocínio ativo** - os membros do Comitê Operacional do Grupo atuam como patrocinadores para populações sub-representadas
- 2 Compreender melhor nossas oportunidades e desafios** - por meio de pesquisas de nossas pessoas e consumidores
- 3 Medir o progresso contra metas específicas** - estabelecemos metas a cada ano para apoiar o progresso em cada pilar de nossa estratégia de DEI (consulte as páginas [19](#), [25](#) e [30](#))

- 4 Garantir responsabilidade** - por meio de uma governança forte e engajamento aberto com as partes interessadas
- 5 Apoiar nossas pessoas** - por meio de programas para garantir que elas entendam a importância de DEI.

Nossos [Princípios-Chave de DEI](#), revisados e atualizados este ano, nos orientam em tudo o que fazemos. Estes se alinham e reforçam nosso compromisso com as convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU ([consulte a página 31](#)).

A estratégia de sustentabilidade mais ampla da Experian é desenvolvida, revisada, aprovada e implementada por meio de uma estrutura de governança robusta com supervisão clara do Conselho, Comitê de Auditoria e Comitê Operacional do Grupo. Nosso Comitê Diretivo de Meio Ambiente, Social e Governança (ESG), composto por patrocinadores executivos e líderes de fluxo de trabalho e presidido pelo Diretor Financeiro, se reúne seis vezes ao ano para supervisionar nossa agenda de ESG, incluindo a estratégia de sustentabilidade. O Diretor de Sustentabilidade é responsável por garantir a entrega da estratégia de sustentabilidade e uma equipe de liderança multifuncional supervisionará a implementação de nosso novo Framework de Impacto Social Positivo.

O que queremos dizer por:



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



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



Inclusão: um resultado para garantir que aquelas pessoas que se autodeclararam diversas se sintam e sejam realmente bem-vindas. Você alcança seus resultados de inclusão quando você, sua instituição e seus programas são verdadeiramente convidativos para todas as pessoas.



Pertencimento: uma sensação de se encaixar ou sentir-se um membro importante de um grupo.



Inclusão financeira: aumentar o acesso a serviços financeiros para apoiar a saúde financeira de todas as pessoas.



Impacto social: uma mudança favorável e mensurável que ocorre na jornada financeira de alguém como resultado da interação com um produto da Experian (diretamente ou indiretamente através de um cliente da Experian) - conforme definido em nosso Framework de Impacto Social Positivo.

Engajando nossas pessoas e parceiros

Nós envolvemos nossas pessoas e parceiros para nos ajudar a implementar nossa estratégia de DEI e progredir em direção à nossa ambição de criar um impacto social positivo, ajudando as pessoas a prosperar em sua jornada financeira.

INCORPORANDO COMPORTAMENTOS DE DEI

DEI é central para a forma como valorizamos uns aos outros, tratando-nos com respeito, confiança e integridade. Este é um dos princípios fundamentais de nossa maneira global de trabalhar, O Experian Way (abaixo), que orienta como nossas pessoas agem e se comportam, e molda nossa cultura.

Nós incentivamos os funcionários a adotar O Experian Way em tudo o que fazem e reconhecemos esses comportamentos em outros. Este ano, os funcionários receberam mais de 30.000 prêmios celebrando os comportamentos do Experian Way, com base em indicações de seus colegas.

O Experian Way

O Experian Way representa nossos valores e o comportamento que esperamos de nossos funcionários em suas atividades diárias.



delight customers



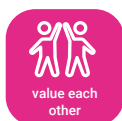
innovate to grow



collaborate to win



safeguard our future



value each other

Descubra o que cada um deles significa para nós na versão completa do [O Experian Way](#).



TREINAMENTO DE FUNCIONÁRIOS

Oferecemos treinamento para garantir que todas as nossas pessoas compartilhem nosso compromisso com DEI e entendam como colocá-lo em prática. Todos os funcionários devem confirmar que leram e entenderam nosso [Código Global de Conduta](#) quando se juntam à Experian e todos os anos depois disso. Ele inclui O Experian Way e nossa filosofia sobre DEI.

Nossa experiência de aprendizado em DEI, introduzida no ano passado, é projetada para oferecer treinamento consistente em todas as nossas regiões para educar nossas pessoas sobre tópicos de DEI, como inclusão consciente. Está disponível para todos os funcionários e fazemos com que os novos colaboradores tenham conhecimento disso como parte de nosso processo de integração.

Continuamos a implementar treinamento conduzido por instrutores na experiência de aprendizado em DEI no ano fiscal de 24, focando inicialmente na liderança para ajudá-la a liderar de forma mais inclusiva. O treinamento a capacitará a apoiar suas equipes considerando e se comprometendo com ações que inspirarão esforços de DEI no local de trabalho, estimularão a inovação de produtos, promoverão a inclusão financeira e criarão uma comunidade de pertencimento na Experian.

Nossos executivos seniores, recursos humanos e líderes de pessoas agora participaram de sessões em grupo da experiência de aprendizado em DEI, completando coletivamente mais de 2.000 horas de treinamento. Das pessoas participantes, 71% concordam que agora se sentem mais confiantes para ter conversas sobre DEI com colegas e tomar medidas que impulsionarão e sustentarão DEI.

Este ano, introduzimos um guia de DEI para nossas comunicações internas e externas para garantir que usemos uma linguagem consistente e culturalmente apropriada com nossas pessoas, clientes e consumidores. Em Spanish Latam, realizamos uma palestra para destacar a importância da linguagem inclusiva enfatizando os efeitos que as palavras que usamos podem ter na saúde mental.

ENVOLVENDO NOSSAS PESSOAS

Nós encorajamos nossas pessoas a se envolverem em atividades que apoiem DEI e impactem positivamente nas comunidades mais amplas.

Nossos grupos de afinidade (ERGs) liderados por pessoas funcionárias, canalizam apoio para comunidades diversas dentro e fora da Experian, e ajudam nossas pessoas a sentirem um senso de pertencimento. Este ano, introduzimos um novo hub global para promover o engajamento em nossa rede de 16 Grupos de Afinidade (ERGs) globais ([consulte a página 14](#)).

Muitas de nossas pessoas voluntariam seu tempo e habilidades para apoiar nossos programas de investimento comunitário ([consulte a página 27](#)). Este ano, os funcionários se voluntariaram por quase 70.000 horas - mais do que nunca antes - incluindo atividades lideradas pelos nossos ERGs.

Engajamos mais de 5.800 funcionários em dois hackathons globais este ano para nos ajudar a criar ideias para apoiar nossas prioridades comerciais. Equipes de toda a empresa apresentaram uma ampla gama de ideias, incluindo 24 relacionadas à entrega de nosso propósito de criar um amanhã melhor. Exemplos incluem uma plataforma para pequenas e médias empresas compartilharem dados de ESG com credores para desbloquear financiamento e um protótipo de chatbot de Inteligência Artificial (IA) para enfrentar desafios de acessibilidade.

Também realizamos uma oficina de Inovação Social para criar soluções para um desafio específico - apoiar imigrantes que chegam aos EUA na construção de seus perfis financeiros para ajudá-los a prosperar em seu novo país. Convidamos especialistas externos e pessoas com experiência de vida, incluindo membros do Grupo de Afinidades (ERG), para compartilhar insights sobre o desafio e fornecer feedback sobre as soluções propostas por nossa equipe. Agora estamos desenvolvendo uma dessas soluções ainda mais através de nosso programa de Inovação Social, que fornece financiamento inicial para novos produtos que atendem a necessidades sociais específicas.

Uma Análise Mais Detalhada

16

Grupos de Afinidade (ERGs) globais introduzidos este ano dentro de um novo hub global para promover o engajamento.



Mais de

70,000

horas de trabalho voluntário de funcionários - mais do que nunca.



Mais de

5,800

funcionários envolvidos em dois hackathons globais.



ENGAJANDO PARCEIROS EXTERNOS

Participamos de eventos externos para promover DEI, compartilhar nossas aprendizagens e inspirar mudanças sociais. Este ano, nosso Diretor de Diversidade, Equidade, Inclusão e Recrutamento e nossa Diretora de Sustentabilidade apresentaram-se na Vision, nossa conferência de clientes nos EUA, sobre o poder de estratégias de DEI e ESG no apoio ao sucesso empresarial.

Trabalhamos com parceiros externos para promover aspectos específicos de DEI e saúde financeira, e alcançar potenciais funcionários diversos, por meio de atividades conjuntas e participação em eventos. Este ano, continuamos a trabalhar com parceiros como a Disability:IN globalmente, a Out & Equal nos EUA e a Investing in Ethnicity no Reino Unido. Também participamos de eventos locais, como a feira comercial WeTrade, que foca em DEI na América Latina. Nossos parceiros de ONG desempenham um papel central em nosso programa United for Financial Health e outras iniciativas de investimento comunitário, ajudando-nos a conectar e capacitar comunidades por meio de educação financeira. Eles incluem uma variedade de organizações em nossas regiões, como a HomeFree-USA, com quem realizamos um hackathon ao vivo este ano ([consulte a página 26](#)). Consulte as páginas [26-30](#) para obter mais informações sobre nossas parcerias com ONGs para apoiar comunidades diversas e outras comunidades desfavorecidas.

FOMENTANDO A DIVERSIDADE DE FORNECEDORES

Nosso [Código de Conduta para Fornecedores](#), atualizado este ano, estabelece claramente nossos compromissos de tratar todos os fornecedores de forma justa e promover diversidade e inclusão em nossa base.

Convidamos potenciais fornecedores na América do Norte a se registrar conosco por meio de nosso [site](#) de diversidade de fornecedores, que contém mais informações sobre nossa abordagem. Este ano, aumentamos a conscientização sobre diversidade de fornecedores entre as pessoas funcionárias relevantes por meio de nosso hub de compras interno. Para expandir nossa base de fornecedores diversos nos EUA, trabalhamos com organizações que representam empresas diversas e pequenas, como a Disability:IN, o Conselho Nacional de Desenvolvimento de Fornecedores de Minorias, a Câmara de Comércio Nacional LGBT, a Associação Nacional de Empresas Pertencentes a Veteranos, a Administração de Pequenas Empresas dos EUA e o Conselho Nacional de Empresas de Mulheres. Este ano fiscal, participamos do Opportunity Exchange 2023, onde compartilhamos nossa ferramenta de perfil de negócios minoritários atualizada com potenciais fornecedores diversos.

Como estamos indo: **Perspectiva externa**

DESTAQUES DE RECONHECIMENTO EXTERNO NO ANO FISCAL 24



Cultura centrada nas pessoas



- Certificado como Great Place to Work em 24 países
- Fortune Top 100 Empresas para Trabalhar
- Glassdoor Melhores Lugares para Trabalhar em 2024, com uma pontuação geral do Glassdoor de 4.3 de 5 globalmente



Diversidade no local de trabalho



- Melhores Locais de Trabalho para Diversidade na América pela Newsweek em 2024
- Pontuação do Glassdoor de 4.5 de 5 para DEI, que permaneceu nossa principal métrica de classificação



Impacto social



- Experian Go reconhecido como o Prêmio Ideias que Mudam o Mundo da Fast Company em 2023 - seguindo reconhecimento semelhante para o Experian Boost em 2022

Gênero

- Top 100 Globalmente para Igualdade de Gênero pela Equileap
- Top 100 Empresas para Mulheres da Forbes em 2023



Deficiência

- 100% no Índice de Igualdade de Deficiência
- Great Place to Work em Inclusão de Deficiência pela Disability:IN e American Association of Pessoas with Disabilities



Saúde mental

- Categoria 1 no CCLA UK 100 Corporate Mental Health Benchmark para 2023



LGBTQ+

- 100% no Índice de Igualdade Corporativa da Human Rights Campaign Foundation como um dos melhores lugares para trabalhar para pessoas funcionárias da comunidade LGBTQ+



Etnia

- Investindo na Etnia Reino Unido Top 25 Empregador e Avaliação Avançada de Empregador



Como estamos indo: **Perspectiva executiva**

VISÕES DOS PATROCINADORES EXECUTIVOS DE DEI DO OpCo

Nossa estratégia de diversidade, equidade e inclusão não é apenas um programa. É o catalisador de como servimos nossas comunidades, interna e externamente.

Parte da estratégia inclui um forte foco em cinco aspectos específicos da diversidade, cada um patrocinado por um membro do nosso Comitê Operacional do Grupo. Seu apoio e liderança nessas áreas são impulsionados pela paixão de nossos colegas e conduzidos pelo compromisso de criar um amanhã melhor.

O seguinte mostra como a Experian está levando poder financeiro a todos a partir dessas áreas respectivas.

Gênero

Saúde Mental

LGBTQ+

Deficiência

Etnia

Gênero



Na Experian, promover a igualdade de gênero é uma prioridade estratégica. Estabelecemos metas ambiciosas para construir uma cultura inclusiva de cima para baixo. O Grupo de Afinidade Women in Experian lidera o caminho oferecendo treinamento de liderança, amplas oportunidades de networking e mentoria. As colaborações da Experian com organizações sem fins lucrativos e grupos comunitários em todo o mundo fornecem oportunidades importantes para o empoderamento financeiro.

Alcançar a equidade de gênero requer trabalho em equipe. O apoio de nossos colegas homens desempenha um papel fundamental para garantir que as vozes das mulheres sejam ouvidas e influentes em nossas decisões organizacionais. Juntos, estamos comprometidos em melhorar continuamente a representação feminina em todos os níveis de nosso local de trabalho e garantir que cada contribuição seja valorizada.”

Jennifer Schulz (ela)
CEO da América do Norte



Deficiência



Na Experian, reconhecemos que o bem-estar de nossas pessoas é essencial para o sucesso de nossa empresa e que um bom bem-estar é fundamental para o crescimento pessoal dos funcionários e o desempenho dos negócios. Ao longo dos anos, nossa estratégia amadureceu em um programa mensurável e de longo prazo, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho significativo e sustentável, onde nossas pessoas se sintam seguras, ouvidas e valorizadas. Estou muito orgulhoso do que estamos alcançando e de como estamos comprometidos em garantir que nossa abordagem continue sendo relevante e sustentável, oferecendo o melhor suporte e treinamento para nossas pessoas, onde quer que estejam no mundo.”

Lloyd Pitchford (ele)
Diretor Financeiro



Continua na próxima página...

Como estamos indo: **Perspectiva executiva**

VISÕES DOS PATROCINADORES EXECUTIVOS DE DEI DO OpCo

LGBTQ+



Fico encantado em ser o Sponsor Global do Pride, pois acredito apaixonadamente que todas as pessoas em nossa comunidade merecem ser visíveis, valorizadas e incluídas. Quando valorizamos a representatividade, reconhecemos as perspectivas únicas que nos tornam uma empresa mais forte e inovadora. Fazer parte da Experian significa ser tratado com respeito e dignidade, seja quem você for e onde quer que esteja no mundo. E eu gosto de trabalhar com todos os nossos membros para tornar este o melhor e mais inclusivo lugar para trabalhar que pode ser, independentemente da orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero."

José Luiz Rossi (ele)
Diretor Administrativo do Reino Unido e Irlanda



Etnia



Iniciar novas iniciativas é sempre emocionante. Mas a sustentabilidade e a continuidade são mais difíceis e muito mais valiosas. Estou encantado com a amplitude do progresso que fizemos, aproveitando nossa diversidade para impulsionar a inclusão financeira em áreas como aquisição de casa própria, empreendedorismo, educação e muito mais em nossos negócios e pelo mundo. Nosso compromisso com DEI é mais importante do que nunca. Continua sendo a base de quem somos, como inovamos e como criamos um futuro melhor em nossas comunidades. As mudanças não serão rápidas, mas com consistência, serão impactantes."

Craig Boundy (ele)
Diretor de Operações e Patrocinador Executivo de Etnia



Saúde Mental



Como Patrocinador Global de Inclusão e Acessibilidade na Experian, tenho a honra de liderar esta frente que impacta a vida de muitas pessoas. Estamos evoluindo com o projeto global "Local de Trabalho sem Barreiras", que tem como objetivo eliminar barreiras físicas e digitais para criar um espaço ainda mais acolhedor e inclusivo para todas as nossas pessoas. Convido você a continuar construindo um ambiente de trabalho cada vez mais respeitoso, acessível e equânime."

Valdemir Bertolo (ele)
Presidente, Brasil e Patrocinador Executivo de Deficiência



Como estamos indo: Perspectiva dos funcionários

OUVINDO NOSSAS PESSOAS

Obtemos feedback de nossas pessoas sobre como elas acham que estamos nos saindo em DEI por meio de nossa pesquisa global anual Great Place to Work (GPTW) e pesquisas regulares de pulso.

No FY24, 83% de nossas pessoas participaram de nossa terceira pesquisa anual GPTW, um aumento em relação aos 70% do ano anterior, mostrando um aumento no interesse das pessoas em compartilhar suas opiniões. Nossa pontuação geral de engajamento dos funcionários aumentou para 83%.

Nosso Índice Global de Inclusão aumentou para 81%, com melhorias em muitas questões individuais conforme estabelecido abaixo.



COUNT ME IN

Nosso programa de autodeclaração "Count Me In" convida nossas pessoas a optarem por compartilhar informações sobre seu perfil de diversidade - como etnia, identidade/expressão de gênero e status de deficiência - de forma confidencial e apenas nos países onde é legalmente permitido. Agregamos os resultados para obter uma melhor compreensão de nossa diversidade.

Utilizamos essas informações para identificar oportunidades de melhorar a representação de grupos minoritários em nossos negócios e fortalecer nossos programas de diversidade globalmente. Este ano, lançamos uma campanha para incentivar os novos colaboradores a participarem do "Count Me In" durante sua primeira semana na Experian.

No Reino Unido, pessoas de diferentes origens compartilharam suas histórias em uma série de vídeos como parte de uma campanha de narrativa do "Count Me In", contribuindo para taxas mais altas de divulgação, destacando por que compartilhar informações de diversidade é importante.

Respostas às perguntas de DEI em nossa pesquisa anual do Great Place to Work:

89%

dos funcionários se orgulham de dizer aos outros que trabalham na Experian (um ponto a mais).



87%

concordam que podem ser eles mesmos na Experian (mesmo índice do ano passado).



91%

concordam que a Experian torna o local de trabalho acessível para eles (dois pontos a mais).



78%

concordam que a Experian é um local de trabalho psicologicamente e emocionalmente saudável (+2% desde 2022)



Quase todos concordam que as pessoas na Experian são tratadas justamente, independentemente de:



Orientação sexual
(97%, um ponto a mais)



Raça
(95%, mesmo índice do ano passado)



Gênero
(94%, um ponto a mais)



Idade
(92%, mesmo índice do ano passado)

*Reafirmado devido a um erro no relatório do ano passado, quando isso foi incorretamente relatado como 65%.



Pessoas: Estratégia em ação

FOMENTANDO NOSSA CULTURA DE PERTENCIMENTO POR MEIO DOS GRUPOS DE AFINIDADE (ERGS, NA SIGLA EM INGLÊS)

Nossa rede global de grupos de afinidade (ERGs) desempenha um papel importante em nossos esforços para abraçar e apoiar a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) dentro e fora da Experian.

Desde o Women in Experian até o Pride para LGBTQ+, nossos 16 ERGs liderados por funcionários fortalecem um senso de pertencimento ao construir e celebrar identidades, enquanto buscam entender as diversas experiências uns dos outros.

Este ano, criamos um novo portal global, conhecido como Íris, para promover o engajamento em nossos grupos de afinidade (ERGs). O hub online multilíngue e totalmente acessível oferece um ponto central para adesão aos ERGs, notícias e recursos, além de permitir que os funcionários participem de eventos virtuais dos ERGs em qualquer lugar do mundo.

Desde o lançamento do Iris em junho de 2023, o engajamento global em nossos Grupos de Afinidade disparou. Mais de 2.300 pessoas funcionárias agora são membros de pelo menos um Grupo de Afinidade, com um total de membros de ERG ultrapassando 5.000 - mais do que nunca, permitindo que os Grupos de Afinidade organizem 217 eventos em todo o mundo este ano.

Nossos ERGs também apoiam DEI em nossas comunidades e nos ajudam a criar produtos inclusivos para clientes e consumidores testando soluções que estamos levando ao mercado, incluindo por meio de nosso workshop de Inovação Social este ano ([consulte a página 9](#)).



Alguns de nossos ERGs...



➤ Saiba mais sobre nossos ERGs em nosso [site](#)

Mais de
2,300 funcionários se juntaram a um ERG (Contagem única de funcionários)

Mais de
5,000 membros totais de ERG



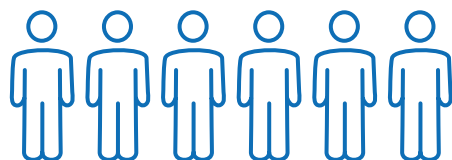
Pessoas:

Diversidade em nossa força de trabalho



Retrato do FY24

Funcionários



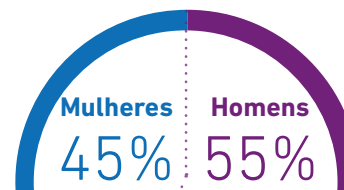
22,500
em 32 países

América do Norte **40%**
Reino Unido e Irlanda **18%**
América Latina **26%**

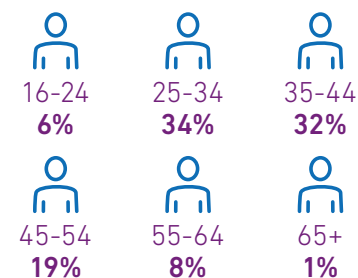
Europa, Oriente Médio e
África e Ásia-Pacífico **16%**

Gênero

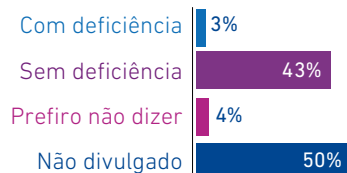
Atualmente relatamos o gênero legal externamente, no entanto, a identidade de gênero é perguntada como parte de nossas opções de autoidentificação.



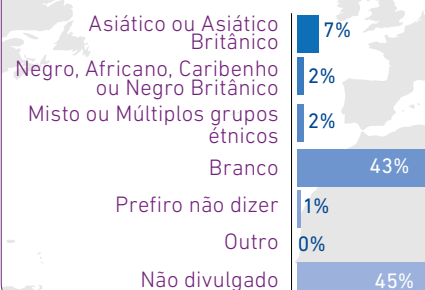
Idade



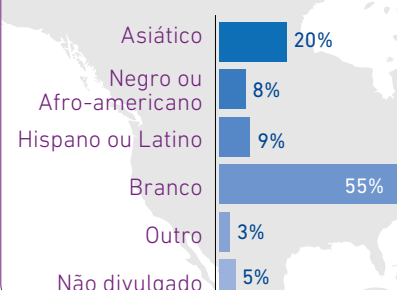
Deficiência



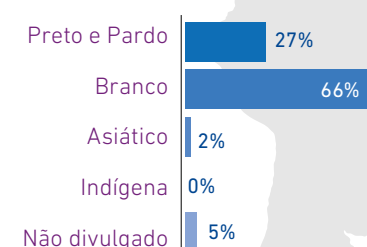
Etnia (Reino Unido)



Etnia (EUA)



Etnia (Brasil)



Consulte os Dados de Desempenho ESG, disponíveis em nosso hub de relatórios ESG online, para obter detalhamentos mais detalhados sobre a diversidade da força de trabalho e comparações ano a ano.



Pessoas: Destaques no FY24

CELEBRANDO AS NOSSAS DIFERENÇAS E O QUE NOS UNE

Organizamos eventos para promover a conscientização sobre a diversidade e apoiar campanhas externas de inclusão e respeito, abrangendo gênero, LGBTQ+, saúde mental, deficiência e etnia.

Para avançar na igualdade de gênero, realizamos palestras e eventos para o Dia Internacional da Mulher, o Dia Internacional do Homem e o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra a Mulher.

Mostramos apoio à comunidade LGBTQ+ durante o Mês do Orgulho, o Dia Internacional das Pessoas Não Binárias, a Semana de Conscientização Trans e o Dia Internacional Contra a Homofobia, Bifobia e Transfobia.

Eventos para o Dia Mundial da Saúde Mental e nossa Semana Anual "Sua Mente Importa" destacaram recursos de bem-estar. Também promovemos a resiliência durante a Semana Nacional das Famílias na Austrália e aumentamos a conscientização sobre deficiências visíveis e não visíveis no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. As celebrações da diversidade cultural incluíram o Ano Novo Lunar, o Diwali, o Dia da Consciência Negra no Brasil e o Mês da História Negra no Reino Unido. Nos Estados Unidos, celebramos o Juneteenth - comemora a emancipação das pessoas afro-americanas escravizadas -, o Mês da Herança Hispânica, o Mês de Apreciação Militar e o Mês da Herança Asiático-Americana e das Ilhas do Pacífico.

DESENVOLVENDO MULHERES NA LIDERANÇA

No ano fiscal 24, a representação das mulheres aumentou em todos os níveis empresariais: 35% em liderança sênior, 37% em cargos de nível médio e elas compõem 45% de nossa força de trabalho total. As mulheres também representam 45% dos membros do Conselho da Experian plc, e alcançamos nossa meta de 30% de representação em nosso Comitê Operacional do Grupo e as pessoas que respondem a eles.

Embora não tenhamos alcançado completamente nossos ambiciosos objetivos de equidade de gênero para o ano fiscal 24, progredimos constantemente na contratação e desenvolvimento de mulheres em todos os níveis. Estabelecemos metas de três anos para o ano fiscal 27.



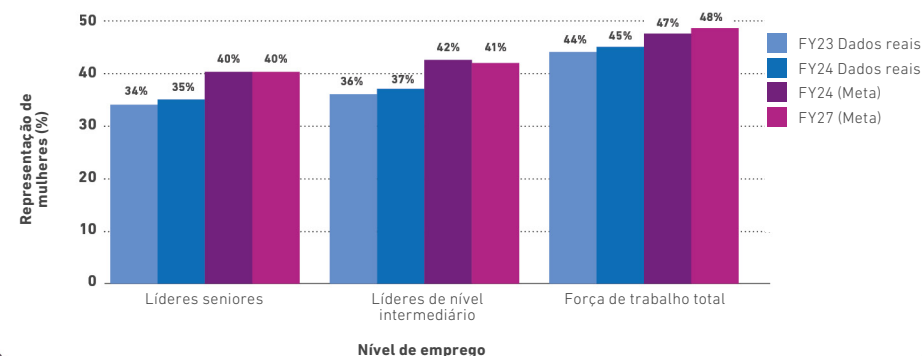
Este ano, continuamos oferecendo mentoria, coaching e treinamento de liderança para apoiar o desenvolvimento das mulheres globalmente.

No Brasil, iniciamos um programa de coaching para onze mulheres em cargos de liderança e fornecemos treinamento de liderança para quase 300 mulheres, e apoiamos eventos sobre oportunidades de treinamento e desenvolvimento para nosso Grupo de Afinidade Women in Experian, alcançando mais de 1,000 funcionários.

No Reino Unido e na Irlanda, as mulheres representaram 53% das pessoas participantes em nosso programa de Início de Carreira, incluindo aprendizes e graduados. Dez mulheres foram mentoradas por nossos líderes como parte do esquema externo Missão Equidade de Gênero.

A Experian recebeu reconhecimento como o Melhor Empregador de Tecnologia nos Prêmios Mulheres em Tecnologia do Reino Unido. Também fomos incluídos no Top 100 Global para equidade de Gênero da Equileap e no Top 100 de Empresas para Mulheres da Forbes. Além disso, recebemos elogios como um dos melhores lugares para trabalhar para mulheres em vários países. Funcionários individuais da Experian também foram homenageados em prêmios externos que celebram mulheres em nossa indústria.

Progresso em relação aos nossos objetivos do FY24



TORNANDO A EXPERIAN LIVRE DE BARREIRAS

Criamos um conjunto de ferramentas para gerentes de contratação promoverem a inclusão de pessoas com deficiência, agendado para treinamento no ano fiscal 25. Ele oferece orientação e recursos para apoiar as pessoas com deficiências visíveis ou não durante a integração e ao longo de suas carreiras.

Para melhorar a acessibilidade no local de trabalho, estamos adicionando recursos como rampas, estacionamento designado para funcionários com deficiência e sinalização em braille nos elevadores em muitos escritórios. Também estamos aprimorando a acessibilidade do site e do software de TI e fornecendo suporte especializado, se necessário.

No Brasil e no Reino Unido, introduzimos cordões de girassol para pessoas com deficiências ocultas como surdez ou Transtorno do Espectro Autista, indicando que podem precisar de apoio.

No Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, realizamos um webinar no Reino Unido e na Irlanda discutindo 'O que é Deficiência?' com um psicólogo experiente em TDAH e dois membros de nosso Grupo de Afinidade de Deficiência. No Brasil, organizamos um evento no Dia Nacional das Pessoas com Deficiência para as empresas da rede REIS, inaugurado por Valdemir Bertolo, nosso Patrocinador Executivo de Deficiência.



PROMOVENDO A ACEITAÇÃO PARA A COMUNIDADE LGBTQ+

Durante todo o mês de junho de 2023, ocorreram celebrações do Mês do Orgulho para honrar a comunidade LGBTQ+ em todas as nossas regiões. Compartilhamos destaques regionais por meio de um vídeo no LinkedIn.

Nosso Patrocinador Executivo LGBTQ+, José Luiz Rossi, se reuniu com representantes de todas as regiões para discutir estratégias para participar das atividades do Orgulho deste ano.

Em nossa região da Europa, Oriente Médio e África e Ásia-Pacífico (EMAP), organizamos um debate intitulado "Celebrando a Diferença" com mais de 300 participantes. Além disso, organizamos um quiz sobre #KnowYourPrideFacts (Conheça o que te faz se orgulhar, traduzido para o português).

No Brasil, organizamos sete eventos com palestrantes convidados da comunidade LGBTQ+, alcançando mais de 700 pessoas durante o Mês do Orgulho. Como parte de nossa Semana DEI no Brasil, a drag queen e ex-executiva de companhia aérea Mama Darling compartilhou sua história, incluindo sua carreira inicial e o apoio da empresa. No Reino Unido e na Irlanda, realizamos um evento do Dia de Conscientização Trans em colaboração com nosso parceiro Out & Equal. Na América Latina de língua espanhola, conduzimos um workshop TalentLab para mais de 70 funcionários, destacando a importância da representação LGBTQ+.

Também produzimos uma série de vídeos no YouTube mostrando quatro funcionários LGBTQ+ da Experian na América do Norte, compartilhando suas histórias de saída do armário, antes de nossa participação na Cúpula de Local de Trabalho da Out & Equal.



CELEBRANDO A HISTÓRIA NEGRA

Durante o Mês da História Negra no Reino Unido, nosso Grupo de Afinidade de Profissionais Negros organizou uma série de atividades sob o tema 'Homenageando nossas irmãs' para honrar as contribuições das mulheres negras para a justiça social.

Duas empresárias negras compartilharam suas trajetórias profissionais e como superaram obstáculos. Oferecemos treinamento para empregabilidade a 15 jovens em nossos escritórios de Londres para iniciar suas carreiras tecnológicas, e mais de 100 participantes juntaram-se ao nosso workshop de crédito na mostra de Negócios Negros do Reino Unido que patrocinamos.

No Brasil, mais de 250 funcionários participaram de um webinar com uma palestrante mestrandia em história no Dia da Consciência Negra para explorar a história da raça e sua influência cultural no país hoje.

INTEGRAÇÃO DE DEI NOS PROCESSOS DE PESSOAS

Este ano, implementamos novas iniciativas para integrar DEI em nossos processos de pessoas no Reino Unido e Irlanda.

Para abordar possíveis barreiras no desenvolvimento de carreira, revisamos nosso processo de promoção para garantir justiça e igualdade para todas as pessoas. Além disso, atualizamos as perguntas de diversidade em nosso processo de recrutamento para incentivar maiores taxas de divulgação, fornecendo uma compreensão mais precisa da diversidade em nossas contratações.

Também criamos uma nova ferramenta para monitorar o progresso em métricas chave de DEI para cada unidade de negócios regional. A apresentação de relatórios mensais e trimestrais dessas métricas aumentará a responsabilidade e permitirá a identificação e resposta rápida a quaisquer problemas.

PROMOVENDO A SAÚDE MENTAL E O BEM-ESTAR

Nosso objetivo é promover uma cultura aberta e de apoio em relação à saúde mental por meio de nossa Abordagem Global para a Saúde Mental e o Bem-Estar, lançada no ano passado.

Nós construímos uma comunidade de Socorristas de Primeiros Socorros em Saúde Mental (MHFAs) certificados que desempenham um papel vital na implementação de nossa abordagem e ajudam nossos funcionários a acessar o suporte apropriado quando necessário. Com o objetivo de manter 1% de nossa força de trabalho como PSSM treinados, expandimos o programa na América Latina no FY24 para incluir falantes de espanhol e português. Essa expansão nos permitiu superar nossa meta, com aproximadamente 2% de nossos funcionários treinados como Socorristas em Saúde Mental.

No FY24, os socorristas lideraram uma campanha destacando que o apoio está prontamente disponível por meio de nosso centro global de bem-estar. Eles também apoiaram nossa Semana Anual "Sua Mente Importa", que alcançou mais de 17.000 funcionários este ano, fornecendo suporte e recursos educacionais sobre diversos temas, desde segurança psicológica até a importância de trazer o eu completo para o trabalho. Nosso Grupo de Afinidade ASPIRE continuou a promover a saúde mental por meio de atividades e discussões sobre bem-estar.

Na Spanish LATAM fornecemos acesso a recursos que apoiam a saúde mental e o bem-estar por meio da plataforma Selia e realizamos uma série de sessões de bem-estar frequentadas por mais de 250 colegas.



Fiquei muito animada em ouvir nossas palestrantes do Mês da História Negra.

Aisha Bowe da NASA e DeeDee Trotter são verdadeiramente inspiradoras. Aqui está para o nosso potencial ilimitado!"

- **Shonda Weathers (ela), Gerente Sênior de Qualidade de Dados e Governança.**



Pessoas: Progresso e compromissos

Metas do FY24

- Lançar o portal global de Grupos de Afinidade, aumentar a filiação aos Grupos e aproveitá-los no desenvolvimento de nosso Framework Global DEI.
- Implantar a experiência de aprendizagem DEI para todos os nossos 22.500 funcionários e torná-la parte de nossos processos de integração.
- Promover uma representatividade diversana Experian, incluindo aumentar a representatividade de mulheres em nosso Comitê Operacional do Grupo e nos reportes diretos para 30%, em lideranças seniores para 40%, em lideranças de nível médio para 42% e na força de trabalho total para 47%.
- Impulsionar o progresso em direção a uma Experian livre de barreiras, com foco em acessibilidade na integração, escritórios e sites internos.
- Incorporar ainda mais nossa estratégia global de saúde mental e bem-estar e aumentar a conscientização e utilização de nossos Socorristas de Saúde Mental globalmente.

Progresso no FY24

- Lançamos um novo portal interno de Grupos de Afinidade em vários idiomas, Íris, que fornece um ponto único de acesso sobre inscrição nos grupos, eventos, notícias e recursos. Mais de 2300 funcionários agora são membros de pelo menos um grupo e a inscrição total neles ultrapassou 5.000, mais do que nunca. Os Grupos de Afinidade também continuaram a apoiar o desenvolvimento de nosso Framework Global DEI. [Consulte a página 14.](#)
- A aprendizagem DEI está disponível para todas as pessoas da Experian e é oferecida às pessoas recém contratadas como parte da integração. Todos os executivos seniores e cerca de 60% das pessoas de recursos humanos e líderes de pessoas agora participaram de sessões de experiência de aprendizagem DEI em grupo. [Consulte a página 8.](#)
- Embora não tenhamos alcançado todos os nossos ambiciosos objetivos de equidade de gênero para o ano fiscal de 24, fizemos progressos contínuos na contratação e desenvolvimento de mulheres em todos os níveis do negócio - para 30% no Comitê Operacional do Grupo e seus reportes diretos, 35% de nossas lideranças seniores, 37% de nossas lideranças de nível médio e 45% de nossa força de trabalho total. Também continuamos a promover a representatividade de outras diversidades em nossa força de trabalho ([consulte a página 16](#)).
- Desenvolvemos um kit de inclusão de deficiência para gerentes de contratação, começamos a instalar recursos adicionais em muitos escritórios (incluindo rampas, estacionamento designado para funcionários com deficiência e sinalização em braille nos elevadores), introduzimos recursos de acessibilidade em nossos sites e software de TI e pesquisamos funcionários com deficiência, permitindo-nos fornecer suporte especializado com base em necessidades individuais. [Consulte a página 17.](#)
- Continuamos integrando nossa Abordagem [Global para Saúde Mental e Bem-Estar](#), apoiada por nossos Embaixadores de Bem-Estar Emocional (MHFAs). Este ano treinamos mais 43 MHFAs e aproximadamente 2% de nossa equipe global está treinada como Socorristas de Saúde Mental (excedendo a meta de 1%). Os Socorristas lideraram uma variedade de iniciativas de bem-estar e ajudaram a realizar a Semana Anual "Sua Mente Importa", alcançando mais de 17.000 de nossa equipe. [Consulte a página 18.](#)

Ações planejadas para o FY25 e além

- Desenvolver uma estratégia de engajamento para os Grupos de Recursos para Funcionários (ERGs), incluindo diretrizes globais, oportunidades de desenvolvimento de liderança e colaboração entre os ERGs para promover a compreensão e a solidariedade.
- Continuar com a implementação de treinamentos em diversidade, equidade e inclusão (DEI) ministrados por instrutores para líderes de pessoas e lançar cursos de aprendizagem eletrônica para todos os funcionários, incluindo profissionais de recursos humanos, líderes de pessoas e colaboradores individuais.
- Metas de gênero para o FY27: lideranças seniores - 40%, lideranças de nível médio - 41% e força de trabalho total - 48%.
- Impulsionar ainda mais o progresso em direção a uma Experian livre de barreiras, atualizando nossos escritórios e sites, implementando treinamento de acessibilidade para gerentes e criando um comitê gestor para supervisionar o progresso.
- Introduzir novas ferramentas e recursos, incluindo um programa de apoio de socorristas em saúde mental (MHFA), guias de prevenção de esgotamento para líderes de pessoas e salas de bem-estar em nossos escritórios.



Clientes e consumidores: Estratégia em ação

AJUDANDO CONSUMIDORES VULNERÁVEIS A COMPARTILHAR SUAS NECESSIDADES DE SUPORTE

Milhões de pessoas com deficiência lutam para acessar serviços cotidianos porque o processo de contatar seus provedores para explicar suas necessidades de suporte é assustador e demorado. O Suporte Hub da Experian no Reino Unido é uma solução pioneira que visa remover a frustração e a ansiedade que as pessoas sentem ao contatar os provedores de serviços, e permitir que nossos clientes e outras organizações melhorem a acessibilidade para todos.

O portal único permite que pessoas com deficiência visual, auditiva, intelectual ou mental e pessoas que sofrem com problemas relacionados a saúde mental informem a várias empresas como desejam ser contatadas e de que suporte precisam de maneira simples e padronizada - tudo em questão de minutos. Os usuários têm total controle sobre as informações que divulgam para quais organizações.

Este ano, nos associamos a influenciadores que têm suas próprias necessidades de suporte para criar um vídeo para aumentar a conscientização sobre o Suporte Hub e a diferença que pode fazer na vida das pessoas. Desde o lançamento em setembro de 2023, mais de 1.000 pessoas já se cadastraram no Suporte Hub para compartilhar suas necessidades de suporte.

O Suporte Hub agora conta com 25 organizações participantes - incluindo HSBC, Nationwide Building Society, Tesco Bank, NewDay e OVO. Estamos continuando a trabalhar com essas organizações, bem como especialistas em deficiência e instituições de caridade, para expandir o Suporte Hub.

➤ **Visite o Suporte Hub para mais informações.**



Eu luto contra a neblina cerebral e a fadiga devido ao meu Lúpus. Ter que comunicar diferentes necessidades de acesso para diversos provedores é bastante humilhante. Para mim, o Suporte Hub retira a pressão de pedir ajuda várias vezes."

Jameisha Prescod (ela/elas)
Artista, cineasta e criadora de conteúdo



Estou me mudando e há muitos serviços essenciais que precisam ser alterados. Continuo recebendo cartas pelo correio, mas sou cego, não consigo ler uma carta. O Suporte Hub significa que não preciso explicar as mesmas necessidades repetidamente."

Toby Addison (ele)
Jogador de futebol cego e criador de conteúdo (@blindtobes)



Qualquer um de nós pode precisar de suporte do ponto de vista da acessibilidade. Precisamos nos unir para fornecer soluções e ter uma plataforma que coloque os clientes em primeiro lugar e torne as coisas muito mais fáceis para as pessoas."

Steve Donovan (ele)
Líder de Vulnerabilidade do Consumidor, OVO



Clientes e consumidores: Destaques em FY24

NOSSA NOVA AMBIÇÃO: AJUDAR AS PESSOAS A PROSPERAREM EM SUA JORNADA FINANCEIRA

Cada indivíduo e pequeno negócio embarca em uma jornada financeira única, que vai desde o estabelecimento de sua identidade financeira e histórico de crédito até ganhar confiança, alcançar metas e tomar decisões financeiras informadas para prosperar a longo prazo.

Melhorar a saúde financeira tem sido há muito tempo um foco central para a Experian. Este ano, refinamos nossa abordagem para enfatizar o impacto social positivo que nossos produtos e serviços podem ter, articulando uma nova ambição: capacitar as pessoas a prosperar em sua jornada financeira.

Para alcançar esse objetivo, vamos aproveitar nossos produtos e serviços para impulsionar uma mudança positiva através de:

- 1 **Promover a inclusão financeira:** Ajudar as pessoas a estabelecer uma identidade financeira e construir um perfil de crédito para acessar serviços financeiros.
- 2 **Capacitar os clientes para fornecer resultados positivos:** Equipar os clientes com insights sobre seus clientes e sobre como oferecer crédito equitativo e acessível, permitindo que as pessoas busquem necessidades essenciais como moradia, empreendedorismo, educação e cuidados de saúde.
- 3 **Cultivar o bem-estar financeiro e a confiança:** Capacitar consumidores e pequenas empresas a gerenciar suas finanças com confiança, proteger suas identidades financeiras contra fraudes e navegar por desafios inesperados como o aumento dos custos de vida e eventos significativos na vida.



Nosso novo Framework de Impacto Social Positivo guiará nossa medição de progresso. Após avaliar nossos produtos em relação a este framework, estamos desenvolvendo uma metodologia para quantificar o número de pessoas que nossos produtos e serviços apoiam em prosperar em sua jornada financeira, com planos para relatar isso no futuro.



Nosso objetivo é acelerar o progresso em direção ao nosso objetivo, expandindo nossa gama de produtos existentes e priorizando o impacto social positivo no desenvolvimento de novas ofertas. Nosso programa de Inovação Social continua fornecendo financiamento inicial para produtos que abordam necessidades sociais específicas, enquanto nossas hackatons globais fomentam a inovação na Experian.

UTILIZAÇÃO DE DADOS NÃO TRADICIONAIS PARA IMPULSIONAR PONTUAÇÕES DE CRÉDITO

Incorporar dados não tradicionais nos perfis de crédito pode ajudar indivíduos com histórico de crédito limitado ou inexistente a se tornarem visíveis para os credores, melhorando assim suas pontuações e facilitando o acesso ao crédito convencional. Através do Experian Boost, os consumidores dos EUA têm a opção de incluir dados positivos, como pagamentos pontuais de aluguel, serviços de streaming, contas de serviços públicos e agora prêmios de seguros, em seus perfis Experian, levando a uma melhoria instantânea em sua pontuação FICO®.

O Experian Go oferece assistência adicional a pessoas sem histórico de crédito, permitindo que aproximadamente 210.000 dos 28 milhões de 'invisíveis ao crédito' nos Estados Unidos estabeleçam um perfil de crédito desde o seu lançamento há três anos. O Experian Go recebeu reconhecimento como uma Ideia que Muda o Mundo nos Prêmios Fast Company em 2023, seguindo um reconhecimento semelhante para o Experian Boost em 2022.

Mais de 15 milhões de consumidores dos EUA utilizaram o Experian Boost nos últimos cinco anos, resultando na adição de mais de 106 milhões de pontos às pontuações de crédito. Este ano, integramos o Experian Boost em nossa nova Conta Digital e Cartão de Débito Experian Smart Money nos EUA, facilitando a identificação de pagamentos de contas elegíveis que poderiam potencialmente elevar as pontuações de crédito. No Reino Unido, a Leeds Building Society se tornou o primeiro credor a utilizar o Experian Boost, ajudando as pessoas a aumentar suas chances de obter uma hipoteca incorporando dados como impostos municipais e pagamentos de serviços de streaming em seus perfis de crédito.

continuando

Estendemos o uso de dados de crédito não tradicionais para promover a inclusão financeira em outras áreas. Na África do Sul, onde 20% da população não possui conta bancária, nos associamos à Chenosis para incluir detalhes acordados sobre compras de tempo e dados móveis para melhorar as pontuações de crédito. Nosso novo Advance XScore no Peru poderia integrar três milhões de indivíduos adicionais no sistema financeiro, utilizando dados alternativos de empresas de telecomunicações.

APOIANDO PEQUENAS EMPRESAS

Nosso compromisso em melhorar o bem-estar financeiro se estende às pequenas e médias empresas (PMEs) junto aos consumidores.

No Brasil, as PMEs contribuem significativamente para a economia, representando um terço do PIB e mais da metade do emprego. No entanto, uma em cada quatro dessas empresas enfrenta falência dentro de cinco anos após o estabelecimento. Este ano, introduzimos um novo produto chamado Descomplica através do nosso programa de Inovação Social. Descomplica oferece às PMEs no Brasil um painel financeiro fácil de usar com recomendações personalizadas e orientação baseada em suas atividades financeiras.

Através de nossa iniciativa Smallholders Marketplace, colaboramos com uma cooperativa de agricultores e múltiplos credores para facilitar a pontuação de crédito para os 4,4 milhões de pequenos agricultores do Brasil, muitos dos quais têm históricos de crédito limitados. No Brasil, nossos relatórios de ESG e risco de crédito, assim como o monitoramento remoto de safras, têm sido utilizados para avaliar quase 400.000 agricultores e mais de 475.000 propriedades, com pequenos proprietários representando 34% desses.

Na África do Sul, nos associamos à Câmara Nacional de Pequenas Empresas para lançar uma campanha intitulada 'Como Estar Financeiramente Saudável', com o objetivo de educar as PMEs sobre como melhorar seu bem-estar financeiro e classificações de crédito. Enquanto isso, na Malásia, introduzimos uma pontuação de dados da web que aproveita os dados online publicamente disponíveis para possibilitar a pontuação de crédito para PMEs em todo o país.

HABILITANDO IMIGRANTES E PESSOAS INVISÍVEIS AO CRÉDITO A CRIAR UMA IDENTIDADE FINANCEIRA

Pessoas que se mudam para um novo país frequentemente encontram obstáculos para integração social e financeira, apesar de possuírem documentação adequada, devido à falta de um mecanismo confiável para verificação de identidade.

Através do nosso programa de Inovação Social, desenvolvemos uma solução para enfrentar esse desafio para os imigrantes venezuelanos que chegam à Colômbia. Este ano, lançamos a solução Validação 2.0, que integra dados das autoridades de imigração colombianas em nossos produtos de verificação de identidade. Esta solução já permitiu que organizações verificassem as identidades de aproximadamente 75.000 imigrantes venezuelanos na Colômbia.

Além disso, outra solução de inovação social, inicialmente projetada para ajudar refugiados ucranianos a estabelecer perfis financeiros e iniciar históricos de crédito dentro de três meses após sua chegada ao Reino Unido, recebeu investimento adicional. Este investimento tem como objetivo estender o suporte aos 4-5 milhões de 'invisíveis ao crédito' em todo o país.



O produto de Validação de Identidade Estrangeira ampliou a base de usuários que podem se beneficiar deste tipo de crédito e possui um poder significativo de inclusão dentro de nossa operação atual. Ele realmente abre um novo nicho onde podemos alcançar com esta linha de crédito e continuar beneficiando e cumprindo a natureza de nosso negócio.” - **Andrés Madrid Malo Barvo, Head of Non-Bank Finance, Gases del Caribe**

CONSTRUINDO CONFIANÇA FINANCEIRA

Atendemos mais de 180 milhões de consumidores globalmente por meio de plataformas como CreditExpert no Reino Unido e Serasa Free Score no Brasil, auxiliando na compreensão e gestão de perfis de crédito.

Lançamos dois novos aplicativos da Experian: Up na África do Sul, que oferece educação financeira gamificada, acompanhamento de pontuação e melhoria de pontuação com base em dados alternativos, e o Midatacrédito (previsto para o ano fiscal 25), oferecendo orientação personalizada para consumidores colombianos sobre economia, despesas e pontuações de crédito.

Nossa divisão de Serviços ao Consumidor detecta e previne fraudes em perfis de crédito, enquanto membros no Brasil, no Reino Unido e nos Estados Unidos podem bloquear seus perfis para maior segurança. A campanha de conscientização sobre fraudes de Natal da equipe do Reino Unido, com o Papai Noel sendo vítima de golpes, alcançou mais de 1,5 milhão de visualizações.



AJUDANDO AS PESSOAS A GERENCIAR DÍVIDAS

Aproximadamente 72 milhões de pessoas no Brasil estão em situação de inadimplência, de acordo com dados do nosso Mapa de Inadimplência.

Mais de 39 milhões utilizaram nosso portal Limpa Nome, com US\$14,5 bilhões em dívidas renegociadas e US\$11,9 bilhões perdoados no ano fiscal 24.

Engajamos ativamente em ações comunitárias, realizamos dois Feirões Limpa Nome e operamos a unidade móvel Serasa na Estrada.

Rosângela da Silva Floriano, uma cuidadora, renegociou R\$347 em dívidas com 70% de desconto, com o apoio de nossa unidade móvel.



Não é fácil limpar seu nome com as altas taxas de juros de hoje em dia. Você precisa saber como se organizar com seu salário e aproveitar oportunidades como esta para pagar suas dívidas”.

**Rosângela da Silva Floriano (ela),
Um consumidor apoiado pela nossa unidade móvel Serasa na Estrada**



INCLUSION FORWARD: EXPERIAN EMPOWERING OPPORTUNITIES

Agora em seu terceiro ano, nossa iniciativa Inclusion Forward utiliza os dados, análises, tecnologia e expertise da Experian para ajudar clientes, como credores e instituições financeiras, a oferecer acesso ao crédito mais acessível às comunidades que atendem.

Este ano, lançamos um Bureau de Palestrantes sobre Inclusão Financeira para ajudar a ampliar a importância da inclusão financeira. Também compartilhamos melhores práticas em conferências e eventos do setor, além de oferecer suporte contínuo aos clientes por meio de novas ferramentas e comunicações, incluindo nosso [site](#) renovado e [blogs](#) de liderança de pensamento focados na inclusão financeira.

Continuamos nossa parceria com a Rede Inclusiv - uma importante associação nos EUA de instituições financeiras de desenvolvimento comunitário com mais de 500 membros de cooperativas de crédito com uma rede de mais de 21 milhões de consumidores - para promover a inclusão financeira especificamente entre os consumidores hispânicos e latinos.

Além de colaborar por meio de webinars e eventos do setor, fornecemos recursos de educação financeira em uma página dedicada da Experian no [site](#) Juntos Avanzamos para cooperativas de crédito comprometidas em atender consumidores hispânicos e imigrantes e capacitá-los a navegar no sistema financeiro dos EUA e acessar serviços financeiros acessíveis.



COMPREENDENDO AS NECESSIDADES DE SAÚDE FINANCEIRA DA COMUNIDADE LGBTQ+

Estamos colaborando com a Out & Equal em um estudo para nos ajudar a entender melhor a saúde financeira da comunidade LGBTQ+ nos EUA.

Informações sobre identidades dos consumidores, como gênero e orientação sexual, não são incluídas em dados de empréstimos tradicionais, tornando difícil identificar quaisquer necessidades específicas da comunidade LGBTQ+.

O [Estudo de Dados de Crédito LGBTQ+](#) é o primeiro do seu tipo. Juntamente com a Out & Equal, estamos convidando os consumidores LGBTQ+ a participar do estudo para capacitar financeiramente a comunidade LGBTQ+. Como incentivo, os participantes recebem acesso gratuito aos serviços de monitoramento de crédito da Experian e atualizações mensais de pontuação FICO®.

Ao construir uma imagem melhor da saúde financeira dos consumidores LGBTQ+, o estudo tem como objetivo fornecer aos credores e outras organizações as informações necessárias para desenvolver ferramentas e recursos especificamente para atender às necessidades da comunidade LGBTQ+ e abordar quaisquer áreas potenciais de desigualdade que possam ser reveladas.

Promovemos o estudo por meio de nossa participação na Cúpula de Locais de Trabalho da Out & Equal deste ano, a maior conferência LGBTQ+ do mundo, que reuniu mais de 5.000 pessoas que trabalham pela igualdade LGBTQ+. Também criamos um vídeo sobre o evento.



Estou muito feliz que a Experian esteja se associando com a Out & Equal nesta pesquisa. Espero que os dados melhorem a inclusão no sistema financeiro."

- Mike Delgado (ele), Diretor de Mídias Sociais.



Clientes e consumidores:

Progresso e compromissos

Metas para o FY24

- Conscientizar os funcionários sobre os produtos de inclusão financeira.
- Estender nossa iniciativa Inclusion Forward para nossa região do Reino Unido e Irlanda.
- Estabelecer um padrão de acessibilidade para produtos de consumo e software interno.

Progresso no FY24

Realizamos sessões de treinamento para mais de 100 executivos de vendas da Experian em nosso Summit de Vendas nos EUA durante o Mês da Alfabetização Financeira para conscientização e demonstração de como nossos produtos apoiam a inclusão financeira.

Embora tenhamos adiado os planos de estender o Inclusion Forward para o Reino Unido e a Irlanda até o exercício fiscal de 25, continuamos com essa iniciativa na América do Norte, com um novo Financial Inclusion Speaker's Bureau, recursos online atualizados e em colaboração com a Rede Inclusiva para apoiar os clientes na oferta de acesso ao crédito mais acessível às comunidades atendidas ([consulte a página 24](#)).

Realizamos uma análise de lacunas em todas as nossas regiões para apoiar o desenvolvimento de um padrão de acessibilidade para produtos de consumo e software interno.

Ações planejadas para o FY25 e além

- Conscientizar os funcionários sobre os produtos de inclusão financeira.
- Estender nossa iniciativa Inclusion Forward para nossa região do Reino Unido e Irlanda.
- Estabelecer um padrão de acessibilidade para produtos de consumo e software interno, e desenvolver produtos e serviços acessíveis novos ou modificados.





Comunidades: Estratégia em ação

Criando um caminho para a propriedade residencial nos EUA

A posse de imóveis nos EUA está em sua taxa mais baixa desde 1970, com pessoas negras e hispânicas enfrentando as maiores dificuldades para entrar no mercado imobiliário, devido a históricos de crédito limitados ou inexistentes, tornando difícil o acesso ao crédito acessível.

Estamos nos associando à HomeFree-USA - uma organização sem fins lucrativos dedicada a ajudar pessoas de cor a alcançar a propriedade residencial - para enfrentar esses desafios por meio de educação financeira para estudantes de faculdades e universidades historicamente negras (HBCUs).

Mais de 200 alunos de 15 HBCUs concluíram agora a Academia de Crédito de seis meses que lançamos no ano passado como parte do Centro de Avanço Financeiro® (CFA) da HomeFree-USA, aprendendo com especialistas da Experian sobre finanças, crédito e liderança.

A grande final da Academia de Crédito do CFA é uma hackathon ou competição de pitch 'Se Você Sabe, Você Sabe' (#IYKYK) que desafia os participantes a criar um programa de educação de crédito inclusivo para estudantes universitários e jovens adultos. O prêmio principal é uma bolsa de estudos de US\$40.000 para a equipe vencedora. Equipes da Alabama State University e da Bowie

State University conquistaram os principais prêmios nas duas primeiras competições #IYKYK por meio de dois conceitos de aplicativos inovadores. O aplicativo Credit Rush da equipe de Alabama permite que os usuários aprendam enquanto avançam, assistindo a um vídeo ou fazendo um quiz para avançar para o próximo nível. E o aplicativo Lotus Wallet da equipe de Bowie oferece educação de crédito, consultores e acesso a recursos como bolsas de estudo, bolsas e estágios para ajudar estudantes e suas famílias a aprenderem e construir riqueza geracional juntos.

Os ex-alunos da Academia de Crédito do CFA agora estão colocando em prática o que aprenderam em suas comunidades, alugando apartamentos pela primeira vez e ajudando familiares e amigos a estabelecerem e construir suas identidades de crédito. Eles também estão nos ajudando a recrutar a próxima turma de alunos para ingressar na Academia de Crédito do CFA.

Recebemos o Prêmio Trailblazer da HomeFree-USA e o Prêmio Parceiro do Ano do CFA em 2023 por nossos esforços para melhorar o conhecimento financeiro e as oportunidades de vida de jovens negros.



É simplesmente incrível que a Experian esteja oferecendo este programa para nossos estudantes universitários. Isso lhes permite realmente entender como fazer as melhores escolhas e ter as melhores práticas de crédito para poder comprar uma casa um dia ou poder comprar um carro."

Wayne Hill (ele)
Assistente Especial do Vice-Presidente,
Universidade Estadual Morgan



Você não aprende apenas sobre crédito, você também aprende sobre gestão financeira, hipotecas e muitos aspectos da vida que realmente geram riqueza."

Thomas Mulaisho (ele)
Estudante, Universidade Estadual do
Alabama



Eu não sabia muito sobre crédito antes de participar da Academia de Crédito do CFA com a Experian."

Carline Boston (ela)
Estudante, Universidade Fisk



Comunidades: Destaques no FY24

Unidos pela Saúde Financeira: Capacitando comunidades ao redor do mundo



1. Brasil

Nosso programa Impulsiona, lançado este ano, oferece suporte para pequenas empresas. Realizamos oficinas de saúde financeira lideradas por voluntários da Experian para ajudar pequenas empresas a reduzirem suas dívidas, construírem seus negócios e criarem mais empregos. Também fornecemos orientação, treinamento e acesso a soluções da Experian e subsídios para desenvolver produtos socialmente impactantes para seis startups no Brasil. Conectamos mais de 700.000 pessoas por meio do programa Impulsiona este ano.

2. Itália

Nosso [site](#) IncludiMi ('inclua-me') continuou a oferecer cursos gratuitos sobre gestão de dinheiro e conselhos sobre como iniciar um negócio para jovens. Lançamos um novo programa escolar IncludiMi para incentivar estudantes do ensino médio a fazerem uma avaliação gratuita de sua capacidade de gerenciar finanças por meio de workshops digitais e presenciais e uma competição nacional gamificada. Também oferecemos orientação sobre como criar uma identidade financeira, acessar crédito e se tornar financeiramente independente. No geral, fizemos aproximadamente 94.000 conexões por meio do IncludiMi este ano.

3. Índia

Nos associamos ao Srujna Charitable Trust para realizar 450 sessões de alfabetização financeira, conduzidas por mulheres para mulheres, para ajudar aquelas afetadas pela pobreza a melhorar sua qualidade de vida economizando dinheiro para a educação de seus filhos, aposentadoria e eventos não planejados, como hospitalizações repentinas. Desde o lançamento no final do ano passado, nossa parceria com a Srujna tem proporcionado educação financeira a 35.000 mulheres na Índia.

4. Reino Unido

Nos associamos ao National Literacy Trust para expandir a campanha Words that Count. Além de aumentar a conscientização sobre alfabetização financeira em todo o país por meio de vídeos e recursos online, trabalhamos com organizações de base, como clubes esportivos, para oferecer oficinas sobre gerenciamento de dinheiro para 200 jovens de 15 a 19 anos. Fizemos mais de 394.000 conexões por meio de nossa parceria com o National Literacy Trust este ano.

5. EUA

Trabalhamos com a DIFFvelopment e o influenciador Daymond John para capacitar estudantes negros com ferramentas para apoiar sua saúde financeira por meio de uma campanha nas redes sociais que alcançou 1,3 m conexões este ano. Separadamente, fizemos mais de 76.000 conexões ao nos unirmos à Operation HOPE para financiar e treinar um treinador HOPE que fornece conselhos a jovens adultos que servem nas Forças Armadas sobre como aumentar as economias, reduzir dívidas, melhorar pontuações de crédito e acessar financiamentos.



33 milhões de conexões este ano

146 milhões de conexões desde 2020

APOIANDO COMUNIDADES DIVERSAS

Este ano, destinamos US\$19 milhões em contribuições filantrópicas e voluntárias para apoiar comunidades. Grande parte desse apoio é canalizado por meio do nosso programa Unidos pela Saúde Financeira, que tem como objetivo capacitar comunidades a melhorar sua saúde financeira por meio da educação financeira.

Nos associamos a ONGs e influenciadores para alcançar comunidades específicas, com o apoio de nossos colaboradores, que compartilham sua experiência por meio de voluntariado com base em habilidades e atividades de engajamento comunitário lideradas por nossos Grupos de Afinidade (ERGs). Os destaques deste ano incluem:

DOMINANDO OS FUNDAMENTOS DO DINHEIRO: O QUE É CRÉDITO?

Além do apoio que oferecemos por meio de nossos canais de Serviços ao Consumidor para ajudar as pessoas a entender e gerenciar suas finanças, nos associamos a outros para compartilhar conhecimento e explicar o papel do crédito e das agências de crédito.

Este ano, nos unimos à Singleton Foundation, uma instituição de caridade de alfabetização financeira nos EUA, para criar uma nova série de vídeos sobre como dominar os fundamentos do dinheiro, disponível [online](#). 'Seu Mundo no Dinheiro' abrange uma variedade de tópicos - desde orçamento e investimentos até aquisição de imóveis e aposentadoria - e fez mais de 436.000 conexões este ano.

Na Colômbia, lançamos um [podcast](#) com a Teach for Colombia sobre o papel de uma agência de crédito, que foi compartilhado online e, também, em estações de rádio comunitárias para alcançar pessoas que não têm acesso à internet. O programa recebeu um prêmio do foro INcluye, que reconhece estratégias de DEI. Voluntários da Experian também participaram de feiras do governo com o objetivo de ajudar as pessoas a entender como sair do crédito informal para acessar financiamentos formais.



EMPODERANDO JOVENS

Nossos programas de educação financeira para jovens este ano forneceram conhecimentos essenciais para centenas de estudantes de comunidades diversas e de baixa renda, ajudando-os a entender como gerenciar seu dinheiro, adotar hábitos de gastos saudáveis e planejar seus futuros.

Nos EUA, lançamos o [B.A.L.L. For Life™ \(Seja um Líder de Legado\)](#) - uma experiência de empoderamento financeiro para jovens. B.A.L.L. for Life aborda temas financeiros fundamentais, como bancos, crédito e investimentos, por meio de jogos de perguntas e respostas sobre crédito, módulos autoguiados, ferramentas interativas e experiências para ajudar os participantes a construir seu legado financeiro. O programa foi lançado em parceria com a National Urban League, no [Allen Iverson Roundball Classic](#), e se expandiu para alcançar milhares de jovens, incluindo estudantes de faculdades e universidades historicamente negras e instituições que atendem à comunidade hispânica ao longo do ano. Além do programa B.A.L.L. for Life, também sediamos eventos virtuais com a Junior Achievement sobre temas como crédito, bancos, investimentos e orçamento ao longo do ano.

Na Colômbia, unimos forças com especialistas em educação financeira, Clever Finance, e um especialista em finanças pessoais para alcançar mais de 1.000 estudantes em cinco universidades, incentivando-os a tomar controle de seus perfis de crédito e construir bases financeiras sólidas para realizar seus sonhos.

Nosso Grupo de Afinidade Black at Experian no Reino Unido e na Irlanda organizou uma série de oficinas educacionais para jovens em Nottingham e Londres sobre os conceitos básicos de crédito e por que é importante para os estudantes. Também expandimos nosso programa IncludiMi para jovens na Itália.

INCENTIVANDO A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA TECNOLOGIA

Oferecemos cursos gratuitos, treinamentos e eventos para ajudar a reduzir a lacuna de gênero na tecnologia.

Nosso bootcamp de design da experiência do usuário UX de cinco semanas, em parceria com a ONG Laboratoria, proporcionou a 20 estudantes no Peru e na Colômbia uma experiência prática e prática de trabalhar diretamente com proprietários de produtos da Experian para resolver desafios tecnológicos. Também estamos apoiando um programa de capacitação de 14 semanas com a Laboratoria na América Latina para ajudar a aumentar a representação de mulheres na tecnologia, com mentoria da equipe de Serviços de TI da Experian.

Nos associamos ao Geek Girls, outra ONG, para dar a 13 meninas a oportunidade de visitar nossos escritórios na Colômbia e aprender sobre as possibilidades de uma carreira em tecnologia, dados e análises.

No Reino Unido, continuamos a trabalhar com a Code First Girls para fornecer cursos gratuitos de codificação para ajudar as mulheres a iniciar suas carreiras na tecnologia. Também patrocinamos e sediamos o Reach Next Generation Summit, que mostrou oportunidades para mais de 70 meninas.



TRANSFORMANDO VIDAS COM TREINAMENTO EM TECNOLOGIA

Nosso programa Transforme-se oferece bolsas de estudo gratuitas em tecnologia e dados para jovens de baixa renda e vulneráveis que vivem em sete cidades do Brasil, ajudando-os a adquirir habilidades para seguir uma carreira na área de tecnologia.

Este ano, oferecemos bolsas de estudo para mais 840 jovens, fornecendo-lhes treinamento em habilidades de TI e dados, além de mentoria de voluntários da Experian em temas como técnicas de entrevista, redação de currículos e como criar um perfil no LinkedIn.

Mais de 1.100 pessoas (jovens de escolas públicas e favelas, mulheres, pessoas com deficiência) se formaram no programa nos dois anos desde o seu lançamento, com 81% dos jovens de escolas públicas e mulheres aumentando sua renda ou conseguindo emprego após um ano no setor de tecnologia e dados. Transforme-se também nos ajuda a recrutar talentos diversos e até agora recebemos 57 ex-alunos na Experian como estagiários ou funcionários para nossas áreas de tecnologia e dados.

O Transforme-se foi reconhecido pela Câmara Americana de Comércio no Brasil e pela Conscious Capitalism Brazil com o Prêmio de Processo de Sustentabilidade em 2023.

OFERECENDO EXPERIÊNCIA EM CRÉDITO EM NOSSAS COMUNIDADES

Os funcionários da Experian ao redor do mundo dedicaram quase 70.000 horas de seu tempo (dentro e fora do horário de trabalho) para ajudar suas comunidades este ano. Muitos escolheram compartilhar sua expertise para apoiar programas destinados a melhorar a saúde financeira - incluindo sessões para trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde (NHS) e comunidades próximas à nossa sede operacional regional em Nottingham, Reino Unido.

Voluntários da Experian realizaram 39 sessões de divulgação para fornecer conselhos aos trabalhadores do NHS sobre como gerenciar suas finanças e melhorar os scores de crédito, incluindo uma série de eventos de atendimento ao dinheiro presenciais localizados em ambientes de saúde.



O que mais me surpreendeu foi toda a preparação e o cuidado que os responsáveis pelo Transforme-se tiveram conosco, fornecendo conhecimento, equipamentos de qualidade, ajuda financeira e um ótimo ambiente para estudar (Senac São Carlos)."

– Miltom Santos (ele), formado pelo Transforme-se



Comunidades:

Progresso e Compromissos



Metas do Ano Fiscal de 2024

- Continuar a desenvolver nosso programa de diversidade de fornecedores.
- Lançar um programa de treinamento de conselheiros/embaixadores comunitários focado em diminuir a lacuna na posse de imóveis para pessoas negras na América do Norte.
- Desenvolver e lançar um framework de inclusão comunitária na América do Norte para fortalecer relacionamentos e parcerias com comunidades diversas, ao mesmo tempo que promove novos produtos e educação financeira.
- Alcançar mais estudantes em faculdades e universidades historicamente negras por meio do Programa de Crédito da Academia de Crédito do Centro de Avanço Financeiro HomeFree-USA.
- Estender nosso modelo Transforme-se para outras regiões para ajudar mais pessoas vulneráveis a se transformarem e desenvolverem um pipeline de talentos tecnológicos diversos.

Progresso no Ano Fiscal de 2024

Atualizamos nosso Código de Conduta do Fornecedor para garantir que continuemos a promover diversidade e inclusão em nossa base de fornecedores, aumentamos a conscientização entre os funcionários relevantes por meio do hub interno de compras, continuamos a nos envolver com empresas diversas e pequenas nos EUA e compartilhamos nosso perfil revisado de emparelhamento de negócios de minorias com potenciais fornecedores diversos.

Nosso lançamento planejado de um programa de treinamento de conselheiros/embaixadores comunitários focado em diminuir a lacuna na posse de imóveis para pessoas negras na América do Norte foi adiado para o Ano Fiscal de 2025. Este ano, continuamos nossa parceria com o HomeFree-USA (consulte a meta relevante abaixo) para educar os alunos de faculdades e universidades historicamente negras sobre crédito e capacitá-los a se tornarem embaixadores do conhecimento de crédito compartilhando o que aprenderam com seus colegas, famílias e comunidades.

Desenvolvemos e lançamos um framework de inclusão comunitária, envolvendo parceiros de ONGs para impulsionar a implementação.

Mais de 500 alunos de 15 faculdades e universidades historicamente negras completaram nosso programa de seis meses de Academia de Crédito com o Centro de Avanço Financeiro HomeFree-USA este ano, recebendo treinamento, ferramentas e orientação de especialistas da Experian ([consulte a página 26](#)). Esses ex-alunos estão atuando como embaixadores do conhecimento que nos ajudam a alcançar mais alunos.

Continuamos nosso programa Transforme-se no Brasil ([consulte a página 29](#)), mas descontinuamos nosso plano de expandi-lo para outras regiões, focando em vez disso em programas e parcerias existentes que apoiam comunidades diversas.

Ações Planejadas para o Ano Fiscal de 2025 e Além

- Continuar a aprimorar a representação de empresas diversas em nossa base de fornecedores, cultivar um ambiente inclusivo e facilitar oportunidades aumentadas para gastos diversos.
- Lançar um programa de treinamento de conselheiros/embaixadores comunitários focado em diminuir a lacuna na posse de imóveis para pessoas de cor na América do Norte.
- Ajudar mais comunidades diversas a superar a lacuna de riqueza e garantir um futuro financeiro escalando o programa B.A.L.L (Be A Legacy Leader) for Life nos EUA com novos parceiros, incluindo faculdades, universidades e Instituições que atendem a hispânicos.

Apoiando os Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU



Princípio de Empoderamento da Mulher da ONU

1 Liderança corporativa de alto nível

Princípio Chave mais relevante de DEI na Experian

Estamos comprometidos em criar e apoiar uma força de trabalho diversificada. Temos patrocinadores executivos de DEI de nosso Comitê Operacional do Grupo que impulsionam áreas-chave de nossa estratégia de DEI: gênero, etnia, LGBTQ+, deficiência e saúde mental.

Destaques no Ano Fiscal de 2024

- Mantivemos um forte compromisso dos líderes da Experian, incluindo nosso Diretor Executivo, Diretor de Pessoas, Diretor de Diversidade, Equidade, Inclusão e Recrutamento de Talentos e Diretor de Sustentabilidade.
- Jennifer Schulz, nossa primeira Diretora Executiva mulher na América do Norte, continuou seu papel como nossa patrocinadora executiva dedicada para questões de gênero e embaixadora global para nosso Grupo de Afinidade Women in Experian.

2 Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, sem discriminação

Trabalhamos para criar um ambiente onde todos sejam tratados de forma justa, com respeito, e tenham acesso igual a oportunidades e recursos, independentemente de sua identidade e/ou expressão de gênero, orientação sexual, raça, etnia, cultura, crenças religiosas, deficiência, status de veterano, status parental, licença parental, pensamento ou estilo.

- As mulheres compõem 45% (cinco de 11 membros) do Conselho Administrativo da Experian PLC.
- Revisamos, atualizamos e reafirmamos nossos [Princípios Chave de DEI](#) em novembro de 2023.
- Revisamos nossos processos de promoção e recrutamento no Reino Unido e na Irlanda para garantir que continuem sendo justos para todas as pessoas funcionárias.

3 Saúde, bem-estar e segurança dos funcionários

Estamos comprometidos com os princípios de 'bom trabalho', para apoiar melhores trabalhos e vidas profissionais para nossas pessoas, incluindo: DEI, desenvolvimento profissional, salário justo e bem-estar financeiro, arranjos de trabalho flexíveis e a ausência de bullying e assédio.

- Continuamos focados na conscientização sobre saúde mental e recursos para todos os funcionários, incluindo o treinamento de mais Socorristas de Saúde Mental
- Continuamos a oferecer benefícios e licenças para apoiar pais que trabalham em várias regiões. No Reino Unido e na Irlanda, fomos classificados entre os 30 Melhores Empregadores pelo quinto ano consecutivo pela Working Families, a instituição de caridade nacional do Reino Unido para pais e cuidadores que trabalham.
- Também mantivemos nosso plano dedicado à saúde na menopausa e esforços de conscientização no Reino Unido.

Apoiando os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (cont...)

4 Educação e treinamento para o desenvolvimento de carreira	Estamos comprometidos com oportunidades iguais para treinamento e desenvolvimento de carreira. Oferecemos treinamento, desenvolvimento de carreira e liderança, coaching, mentoria e oportunidades de promoção a todos os funcionários.	• Continuamos a apoiar as mulheres no desenvolvimento de suas carreiras conosco, incluindo por meio de treinamento de liderança. • Apoiamos as mulheres a ingressar em carreiras na tecnologia por meio de eventos e parcerias em várias regiões.
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 diversos e fornecedores que compartilham princípios semelhantes e promovem comportamentos positivos em torno de DEI.	• Estabelecemos nossos compromissos para tratar todos os fornecedores de forma justa e promover diversidade e inclusão em nossa base de fornecedores, em nosso Código de Conduta de Fornecedores atualizado. • Continuamos a colaborar com organizações, como a Associação de Pequenas Empresas dos EUA e o Conselho Nacional de Empresas de Mulheres, para interagir e apoiar fornecedores de propriedade de mulheres e outros diversos.
6 Iniciativas comunitárias e defesa	Estamos comprometidos em melhorar a saúde financeira e promover a inclusão financeira. Nossos produtos e serviços ajudam a reduzir a lacuna de riqueza financeira das comunidades marginalizadas. Também apoiamos e colaboramos com organizações sem fins lucrativos e de diversidade ao redor do mundo.	• Lançamos nossa ambição de ajudar as pessoas a prosperar em sua jornada financeira e tornamos a inclusão financeira um pilar fundamental do Quadro de Impacto Social Positivo que o acompanha. • Apoiamos a inclusão financeira para todos por meio de nossos produtos para clientes e consumidores, e por meio de nosso envolvimento e investimento em comunidades. Um exemplo que visa especificamente a educação financeira para mulheres é nossa parceria com o Trust Srujna Charitable na Índia para ajudar mulheres afetadas pela pobreza a melhorar sua qualidade de vida por meio da educação financeira.
7 Análises e relatórios	Nos comprometemos em melhorar a equidade de gênero. Estabelecemos metas ambiciosas e medimos o progresso delas durante nossas revisões comerciais trimestrais.	• Continuamos a impulsionar, monitorar e relatar o progresso em direção aos nossos objetivos de diversidade de gênero como parte de nossos planos de ação de diversidade. Embora não tenhamos alcançado nossos ambiciosos objetivos de equidade de gênero para o FY24, continuamos a aumentar a representação das mulheres em todos os níveis da organização e estabelecemos novos objetivos para o futuro.



Saiba mais

> Central de Relatórios

Visite nossa **Central de Relatórios ESG** online para visualizar:

- Nosso Relatório Anual de Contas de 2024, incluindo como a Diversidade, Equidade e Inclusão se encaixa em nossa abordagem e desempenho mais amplos em relação ao meio ambiente, social e governança.
- Dados de Desempenho detalhados ano a ano sobre diversidade da força de trabalho e outras métricas dos funcionários.

> Recursos da Experian

Visite nosso site para:

- [Diversidade na Experian](#)
- [Diversidade de Fornecedores da Experian](#)
- [Vida na Experian](#)
- [Melhoria da saúde financeira](#)
- [Inclusão Forward](#)
- [Assuntos de Pequenas Empresas – Podcasts](#)

> Siga-nos



Visite este relatório em [espanhol](#) ou [inglês](#).

Sede corporativa

Experian plc
2 Cumberland Place
Fenian Street
Dublin 2
D02 HY05
Ireland
T +353 (0) 1 846 9100
www.experianplc.com

Sede Operacional

Experian
475 Anton Boulevard
Costa Mesa
CA 92626
United States
T +1 714 830 7000
www.experian.com

Serasa Experian
Av. Doutor Heitor
José Realí 360
CEP 13571-385
São Carlos
Brazil
T +55 11 3004 7728
www.serasaexperian.com.br

Experian
The Sir John Peace Building
Experian Way
NG2 Business Park
Nottingham
NG80 1ZZ
United Kingdom
T +44 (0) 115 941 0888
www.experian.co.uk

