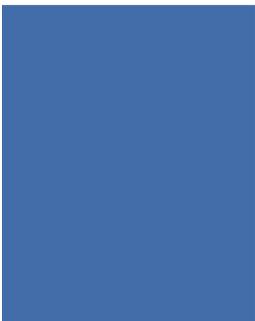


# El poder que TÚ tienes

Informe de Diversidad, Equidad e Inclusión de FY22



# Bienvenidos

Estamos increíblemente orgullosos de compartir con ustedes nuestro Informe de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de FY22

En Experian, no solo reconocemos la diversidad, sino que la defendemos.

1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022

## Lo que encontrarás:

<b>Bienvenida</b>	<b>03</b>	<b>La fuerza del bien</b>	<b>24</b>
Mensajes de bienvenida	03	Impulsar la inclusión financiera	25
Nuestra filosofía y enfoque	05	Hacia la inclusión	26
		Hackathon mundial	27
<b>Marco global de DEI</b>	<b>06</b>	Abordar la inclusión financiera a través de la innovación social	28
Dar un marco a nuestros esfuerzos	07	Fomentar nuestro impacto social	29
La manera de Experian	08	Unidos por la salud financiera	30
Imagen de nuestra plantilla	09	Usar los datos para bien	31
DEI en Experian	10	Unimos fuerzas con los expertos	32
<b>El propósito, la innovación y la cultura han conducido al éxito de Experian en el FY22</b>	<b>11</b>	<b>El futuro de Experian</b>	<b>33</b>
<b>Mantener nuestros compromisos</b>	<b>12</b>	Compromisos para el año FY23	34
Patrocinio activo	13	Grupos dirigidos por los empleados	35
Entender mejor nuestras oportunidades y desafíos	15	Cuenta conmigo	36
Medir con respecto a objetivos específicos	17	Crear confianza en nuestros clientes y consumidores	37
Garantizar la responsabilidad	18	Alianzas externas	38
Apoyar a nuestra gente	19	Diversidad de proveedores	39
<b>Impulsar una plantilla dinámica</b>	<b>20</b>	<b>Principios clave de DEI</b>	<b>40</b>
Eventos culturales con profunda importancia	22	<b>Los números</b>	<b>41</b>
Premios y reconocimientos	23		

# Bienvenidos

**En Experian, una de nuestras prioridades es ser una organización en la que las personas sean libres de ser ellas mismas y tengan igualdad de oportunidades de éxito. Para ser una de las mejores compañías globales para trabajar, sabemos que es fundamental que nuestro lugar de trabajo sea acogedor e inclusivo para todos, un lugar donde nuestros colegas puedan prosperar y hacer sus propias contribuciones al futuro de nuestro negocio**

Esto es, en última instancia, lo que respalda nuestro propósito: crear un mañana mejor para las personas y las organizaciones de todo el mundo. Sabemos que sólo podemos cumplir este propósito si la diversidad, la equidad y la inclusión impregnan cada parte de nuestra organización, y representamos realmente a las comunidades a las que atendemos.

Este informe nos da la oportunidad no solo de compartir los pasos clave que hemos dado, sino también, y lo que es más importante aún, de renovar los compromisos que hemos asumido y asegurarnos de que los estamos cumpliendo. Siento un gran orgullo al decir que hicimos grandes avances durante el año pasado. También me alientan tanto los comentarios de nuestra gente como el reconocimiento externo que hemos recibido por nuestro trabajo en todos los aspectos de diversidad, equidad e inclusión.

Hemos logrado un progreso importante en nuestro compromiso de aumentar la proporción de mujeres entre nuestro liderazgo sénior al 40 % para 2024, lo que se puede ver en el nombramiento de Malin Holmberg como CEO de nuestro negocio en EMEA y Asia Pacífico, y en la promoción de Jennifer Schulz a CEO de nuestro negocio en Norteamérica.

Continuamos invirtiendo en programas de desarrollo enfocados en el avance del talento de grupos subrepresentados y formamos nuevas asociaciones con organizaciones sin fines de lucro en todo el mundo, como Disability:IN, Code First Girls y National Urban League, para apoyar iniciativas que impulsarán un verdadero cambio sistémico en nuestro lugar de trabajo y nuestras comunidades. A través de nuestro programa United for Financial Health, seguimos apoyando a comunidades diversas mediante alianzas de educación financiera y hemos llegado a 87 millones de personas desde 2020. Seguimos en camino de alcanzar nuestro objetivo de conectar con 100 millones de personas para 2024.

Hemos sido reconocidos con la certificación Great Place to Work en muchos de los países en los que operamos, y el 90 % de nuestros colegas está de acuerdo con que las personas de Experian reciben un trato justo independientemente de su situación social y económica, orientación sexual, raza y género. También hemos sido mencionados en la lista "Change the World" de Fortune 2021 por nuestros esfuerzos por promover la salud financiera y por nuestra innovación que impulsa la inclusión financiera.

Tenemos una cultura sólida y única, con un propósito en su corazón, y nuestro éxito no sería posible sin el arduo trabajo y la dedicación de mis colegas de Experian que han contribuido a cultivar nuestra cultura inclusiva. Revisamos continuamente nuestros compromisos para asegurarnos de que hacemos todo lo posible para crear un lugar de trabajo verdaderamente diverso, equitativo e inclusivo. Este sigue siendo nuestro objetivo y, si seguimos escuchando, aprendiendo y trabajando juntos, no tengo ninguna duda de que podremos conseguirlo.



**Brian Cassin**  
CEO

En Experian, nuestro objetivo es ser líderes; líderes en las comunidades a las que atendemos, líderes en la calidad de las personas que trabajan aquí, líderes con los productos y servicios que ofrecemos.

Ese liderazgo solo es posible con una cultura inclusiva y empoderadora de People First. En este informe, encontrarán cómo trabajamos activamente para desarrollar y fortalecer esa cultura. Es el centro de nuestra estrategia atraer, ayudar a crecer y empoderar a las mejores personas en sus campos, independientemente de su origen o identidad. En un mundo de escasez de habilidades y trabajadores que buscan un propósito claro, nuestra sólida cultura es fundamental para nuestros planes de desarrollo para Experian.

La diversidad, la equidad y la inclusión también son clave para el trabajo que realizan las personas de Experian. Vemos que las personas que pueden ser ellas mismas en el trabajo no solo logran más, sino que son innovadoras y creativas. Una cultura diversa permite superar los límites para el beneficio de nuestros clientes, consumidores y sociedad. Sabemos que nuestra gente valora nuestra cultura. A pesar de los desafíos de la contratación durante la pandemia y de mantener a nuestros colaboradores conectados mientras trabajamos de forma remota, hemos logrado ser reconocidos como Great Place to Work en la mayoría de los países en los que operamos.

Este informe explica en detalle la energía en la que invierte la compañía en DEI. Desde el patrocinio del Comité Operativo en iniciativas centrales hasta la auditoría de nuestras prácticas, desde la recopilación de datos hasta la provisión de capacitación global, tenemos la intención de ser líderes en esta área.

Nuestro progreso en el último año refleja el trabajo que hemos hecho para sistematizar nuestras iniciativas de diversidad, equidad e inclusión en toda la compañía, y hemos compartido buenas prácticas internamente. Nuestras redes de colaboradores desempeñan un papel cada vez mayor en ayudar a la organización a escuchar sobre diferentes experiencias y sobre las necesidades de las personas de comunidades excluidas.

Como empresa, tenemos claro que tenemos trabajo que hacer y oportunidades para aprovechar. Sin embargo, mediante nuestro compromiso de escuchar y aprender, estamos seguros de que continuaremos progresando lo que queda del año.



**Jacky Simmonds**  
Chief People Officer

## Este ha sido un gran año.

A pesar de que todavía estamos abriéndonos paso a través de la pandemia, gracias a nuestros compañeros de equipo, hemos seguido avanzando a toda velocidad para conseguir grandes progresos.

Partiendo de la base de nuestra cultura de inclusión y diversidad, hemos evolucionado. A lo largo de este último año, hemos puesto en marcha iniciativas para facilitar soluciones a los consumidores que pueden no tener un acceso justo a las herramientas y servicios financieros. Nos hemos asociado con organizaciones sin ánimo de lucro que ya prestan servicios a comunidades subrepresentadas y hemos mejorado los recursos que pueden ofrecer. Estamos mostrando a los clientes cómo nuestros datos, análisis y protecciones contra el fraude pueden ayudarlos a identificar y desarrollar relaciones con los posibles consumidores.

Lo que esto significa es que ahora estamos más alineados que nunca: la experiencia que queremos para nuestro equipo y nuestra gente es paralela a la forma en que dirigimos nuestro negocio. Nuestro compromiso con la creación de un futuro mejor para nuestra gente, nuestros clientes y nuestros consumidores nos convierte en el empleador del futuro. No nos limitamos a alcanzar los objetivos de DEI dentro de nuestra empresa, sino que ayudamos a otros a hacer lo mismo.

Como parte de la familia Experian, seguimos apoyándonos y celebrándonos mutuamente. Aunque actualmente todos trabajamos en un entorno laboral flexible, los lazos entre nuestros más de 20.000+ colaboradores siguen siendo fuertes. Nuestros compañeros de equipo prosperan en un entorno en el que todos sienten que pueden aportar todo su ser al trabajo. Esto es un testimonio de todos nuestros colaboradores en todo el mundo, [que comparten con orgullo lo que esto significa para ellos y para las comunidades a las que atendemos.](#)

Nos esforzamos por garantizar que todo lo que hacemos cada día contribuya a la causa de la equidad para todos. La equidad significa facilitar el acceso a las personas a las que atendemos, a los productos y soluciones que ayudan a las personas a alcanzar sus sueños, y a las carreras que pueden cumplir sus objetivos.

Estoy orgulloso del equipo de Experian, y el trabajo que se refleja en este informe es un fiel reflejo de los compromisos que cumplimos a diario.

Soy un fan de Experian.



**Wil Lewis**  
Director Global de Diversidad,  
Equidad e Inclusión

# Nuestra filosofía

Un aspecto central de nuestra filosofía en Experian es que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son esenciales para nuestro propósito de crear un mejor mañana, juntos, mediante un cambio positivo en el mundo y el apoyo activo a los esfuerzos para cerrar la brecha financiera y patrimonial de las comunidades desatendidas.

**Apoyamos el potencial de todas las expresiones de la diversidad, incluido, entre otras cosas, lo siguiente:**



## Nuestro enfoque



### Procesos y programas

Evolucionar y desarrollar procesos y programas que aumenten la diversidad de nuestros colaboradores a todos los niveles. Esto significa garantizar que la DEI sea una parte integral de todos nuestros procesos.



### Productos

Desarrollar productos para clientes y consumidores que establezcan un estándar de equidad e inclusión financiera en todas las comunidades en las que operamos. Ofreceremos productos que, en última instancia, ayuden a los consumidores en su vida cotidiana, dándoles un crédito más fuerte y mejor, abriéndoles así el acceso.



### Cultura

Priorizar los esfuerzos que apoyen nuestra cultura de pertenencia, para nuestra gente y los individuos de la comunidad. El trabajo que hacemos aquí en Experian apoya una cultura que permite a nuestra gente decir su verdad y sentirse valorada. Todo el mundo quiere sentirse conectado, como si perteneciera a algo que es más grande que ellos.

# Marco global de DEI

Para progresar en la creación de un mejor mañana, debemos... asegurar que nuestra estrategia global de DEI se conecte y apoye las necesidades de las regiones donde hacemos negocios.

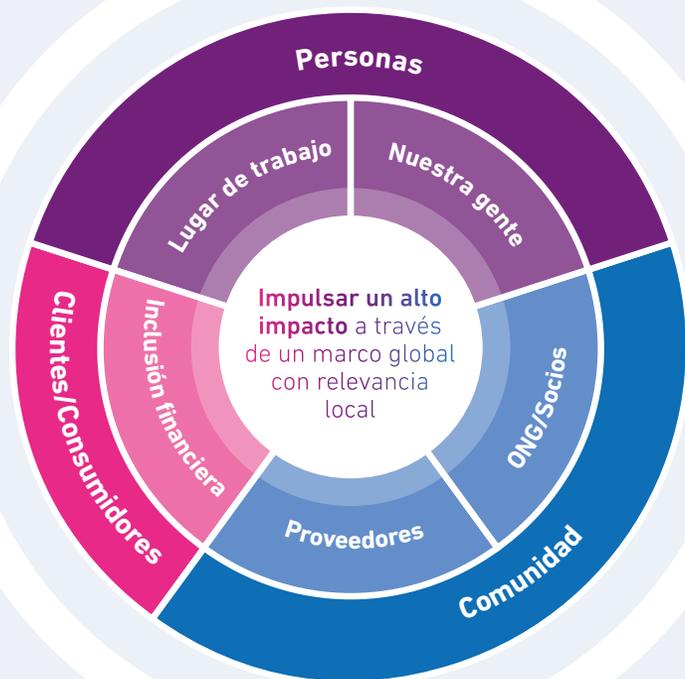
Nuestro profundo compromiso con DEI está arraigado en todo Experian.

## 3 Clientes (B2B)/Consumidores (B2C)

Ofrecemos productos y servicios a nuestros clientes y consumidores. De este modo, ayudamos a más de 130 millones de personas a gestionar mejor sus finanzas y a conectarse al mercado, a mejorar su crédito y a darles acceso a oportunidades que antes no tenían.

## 1 Personas (Lugar de trabajo/Nuestra gente)

Nos aseguramos de que todos nuestros colaboradores sientan que Experian es un gran lugar para trabajar y para ello fomentamos una cultura de inclusión, en la que todo el mundo se sienta libre de expresar sus opiniones y de aportar todo su ser al trabajo. Nuestros directivos establecen y se responsabilizan de los objetivos para garantizar el progreso y los gerentes ayudan a los colaboradores a celebrar y expresar sus identidades únicas a través de las oportunidades de compromiso en el lugar de trabajo, el desarrollo profesional y la divulgación en la comunidad.



## 2 Comunidad (Organizaciones no gubernamentales y proveedores)

A través de la educación financiera y la colaboración con ONG y organizaciones asociadas, trabajamos para ofrecer mayores oportunidades económicas, y ayudamos a reducir la brecha de riqueza global en las comunidades desatendidas y en las económicamente vulnerables. También nos centramos en la diversidad de los proveedores y aumentamos nuestro gasto con proveedores de diversos orígenes y establecemos expectativas de gasto diverso con nuestros mayores proveedores.

[Consulta más información sobre la diversidad de proveedores en la página 39 de este informe.](#)

# Dar un marco a nuestros esfuerzos

En Experian, trabajamos para crear un mejor futuro para los consumidores, para las empresas y para nuestras comunidades. Esta ambición es la base de nuestros planes para nuestra gente: garantizar que tenemos a los mejores, mientras trabajamos en un entorno inclusivo y de alto rendimiento en el que sientan que pueden hacer su mejor trabajo en apoyo de nuestra visión.

La incorporación de personas con experiencias únicas, con orígenes diversos y con diferencias individuales crea un lugar de trabajo dinámico e innovador. Nuestra diversidad de pensamiento, y la forma en que la aprovechamos en Experian, alimenta nuestra innovación y nuestro éxito continuo.



## Diversidad

es la presencia de diferencias que pueden incluir el pensamiento, el estilo, la orientación sexual, la identidad/ expresión de género, la raza, el origen étnico, la dis(capacidad), la cultura y la experiencia.



## Equidad

es la promoción de la justicia, la imparcialidad y la justicia en los procedimientos, procesos y distribución de recursos por parte de las instituciones o sistemas.



## Inclusión

es un resultado para garantizar que los que se autoidentifican como diversos se sientan acogidos y sean realmente acogidos. Los resultados de la inclusión se alcanzan cuando tú, tu institución y tus programas son realmente acogedores para todos.



## Pertenencia

es la sensación de encajar o sentirse un miembro importante de un grupo.

# The Experian Way

The Experian Way es la forma en la que actuamos y nos comportamos.

Manifiesta cómo actúa y se comporta nuestra gente, lo que da forma a nuestra cultura.  
Se define a través de cinco áreas clave de importancia estratégica:

## Deleitar a nuestros clientes

En Experian, independientemente si tu función te pone en contacto con los clientes directamente o no, todos nosotros contribuimos a satisfacer las necesidades de los clientes. En el centro de lo que hacemos están las relaciones en las que invertimos y cultivamos.



## Innovar para crecer

En Experian, es responsabilidad de cada uno de nosotros encontrar oportunidades y mejorar la forma en que hacemos las cosas para ayudar a nuestro negocio y a nuestros clientes a crecer.



## Proteger nuestro futuro

En Experian, cada uno de nosotros actúa como guardián de la protección de los datos, la información, los activos y nuestra gente para salvaguardar nuestro futuro.



## Colaborar para ganar

La mentalidad de "One Experian": trabajamos como un equipo unido y utilizamos los puntos fuertes y las capacidades combinadas de nuestra gente, productos y servicios en todos los equipos, funciones y regiones. Esto se traduce en experiencias sin fisuras para nuestros clientes.

## Valorar al otro

Hacemos de Experian un gran lugar para trabajar. Nos tratamos con respeto, confianza e integridad.

# Una foto de nuestro equipo

**20,600**  
colaboradores



## Permanencia en Experian

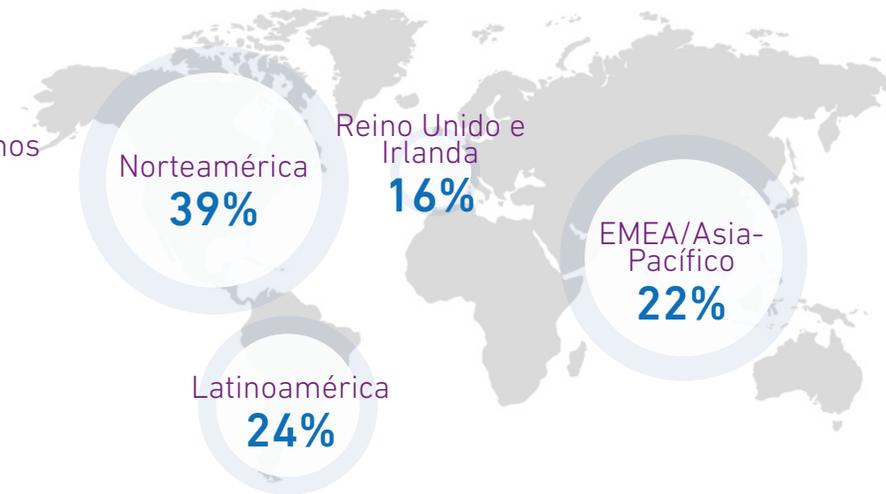
**24%** De los colaboradores llevan menos de 1 año

**11%** De los colaboradores llevan más de 15 años

## Origen étnico (solo en EE. UU.)



**43**  
países  
en los que operamos



## Demográfico



# DEI en Experian



88%

están de acuerdo en que estamos comprometidos con la creación de una cultura diversa e inclusiva

(Encuesta Global Pulse, febrero de 2022)



96%

están de acuerdo en que la gente aquí es tratada de forma justa independientemente de su estatus social y económico



93%

están de acuerdo en que la gente aquí es tratada de forma justa independientemente de su raza



86%

están orgullosos de contar que trabajan en Experian



95%

están de acuerdo en que la gente de aquí es tratada de forma justa independientemente de su orientación sexual

# El propósito, la innovación y la cultura han guiado el éxito de Experian en el FY23.

“Estamos haciendo crecer nuestro negocio al tiempo que hacemos lo correcto para nuestros clientes, consumidores, comunidades y entre nosotros. Estoy inmensamente orgulloso de los esfuerzos de nuestros equipos en todo el mundo para impulsar la inclusión financiera”.



**Brian Cassin**  
CEO



# Estamos comprometidos

El año pasado, nuestro Comité Operativo anunció sus compromisos con cinco áreas de interés clave para DEI.

**1**

## Patrocinio activo

Contamos con el patrocinio ejecutivo al más alto nivel de la compañía para garantizar que la DEI siga estando a la vanguardia de nuestros debates estratégicos.

**2**

## Entender mejor nuestras oportunidades y desafíos

Establecemos objetivos relevantes y desarrollamos programas y prácticas de DEI significativos que apoyan tanto a nuestra gente como a las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

**3**

## Medición de los avances en relación con objetivos específicos

Fijamos objetivos anuales y trienales en materia de diversidad de género para poder medir nuestros progresos de forma objetiva.

**4**

## Garantizar la responsabilidad

Esperamos que nuestra Junta, inversionistas y, sobre todo, nuestras partes interesadas, es decir, nuestra gente, nos pidan cuentas de los avances alcanzados.

**5**

## Apoyar a nuestra gente

Ponemos en marcha programas e iniciativas para que todo nuestro personal comprenda la importancia de la DEI.

# 1. Patrocinio activo

Una forma de garantizar que la estrategia de DEI siga estando en primera línea de nuestros debates estratégicos, y que las poblaciones subrepresentadas estén realmente representadas, es contar con el patrocinio ejecutivo al más alto nivel de la empresa. Tenemos patrocinadores ejecutivos de DEI de nuestro Comité Operativo. Garantizan el compromiso de toda nuestra organización

\* Jennifer Schulz y Craig Boundy con roles efectivos desde el 1ro de abril del 2022



## Género

Jennifer Schulz  
CEO de Norteamérica\*

### Logros

- Incrementamos la representación de las mujeres en los roles de liderazgo regionales con la incorporación de Malin Holmberg como CEO de EMEA/APAC y Jennifer Schulz como CEO de Norteamérica; ambas son miembros del Comité Operativo del Grupo.
- Del FY21 al FY22 aumentamos la representación de las mujeres en los puestos directivos del 32% al 33% y en los puestos intermedios del 35% al 36%. Seguimos avanzando en nuestros objetivos a tres años para aumentar la participación de mujeres en nuestra plantilla mundial.
- La revista FORTUNE y Great Place to Work han nombrado a Experian North America mejor lugar de trabajo para las mujeres entre los grandes lugares de trabajo por tercer año consecutivo.
- Experian Reino Unido ha sido nombrado uno de los 30 mejores empleadores para las familias trabajadoras.
- Experian Brasil y Experian Argentina fueron reconocidas por Great Place to Work (GPTW) en 2021 como uno de los mejores lugares para trabajar para las mujeres



## Salud mental

Lloyd Pitchford  
Director Financiero

### Logros

- Nos fijamos el objetivo de que el 1 % de los colaboradores (unos 200) recibieran formación como brigadistas de salud mental y ahora tenemos más de 400 personas que se han inscrito para convertirse en voluntarios con formación profesional. Su función es apoyar a los compañeros de Experian que sufren enfermedades o angustias de salud mental y ponerlos en contacto con el apoyo.
- Lanzamos nuestra campaña #WholeMe: La campaña Todo de Mí para todos los empleados durante el mes de la concienciación sobre la salud mental, y se compartieron más de 150 historias personales relacionadas con salud mental. Esta campaña fue preseleccionada como finalista en los premios globales Gartner Communications Awards 2022 en la categoría de Excelencia en Comunicaciones de ESG, Sostenibilidad y DEI.
- Nuestro ASPIRE ERG ofrece los lunes de meditación consciente, sesiones de meditación de 30 minutos organizadas por colaboradores que son instructores de yoga autorizados. Las sesiones son frecuentadas por cientos de personas y los comentarios son abrumadoramente positivos.

## Papel de los patrocinadores:

ser un aliado | escuchar | ser activo y transparente | apoyar | defender | impulsar el impacto | ser un modelo



## Discapacidad

Valdemir Bertolo  
CEO, Latinoamérica

### Logros

- Experian USA obtuvo una puntuación de 90 de 100 en el Índice de Igualdad de Discapacidad, que se considera la herramienta de evaluación comparativa más completa del mundo para que las empresas Fortune 1000 y Am Law 200 midan la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo entre sus competidores.
- En nuestro primer año de aplicación, hemos sido nombrados en 2021 Mejor Lugar de Trabajo para la Inclusión de la Discapacidad por Disability:IN y la Asociación Americana de Personas con Discapacidad.
- Hemos integrado tecnologías de asistencia en los sistemas que utilizamos y hemos realizado más inversiones en otras herramientas de accesibilidad de terceros, como Jaws, Fusion y Dragon Naturally Speaking, para mejorar la accesibilidad y ayudar a nuestra gente a alcanzar su máximo potencial.



## LGBTQ+

Jose Luiz Rossi  
CEO, Reino Unido e Irlanda

### Logros

- Recibimos un premio de plata de Stonewall por nuestro compromiso con la inclusión de las personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo.
- Experian USA ha logrado una calificación del 100 % en el Índice de Igualdad Corporativa de la Fundación de la Campaña de Derechos Humanos, y fuimos designados como el Mejor Lugar para Trabajar por la Igualdad LGBTQ+ por cuarto año consecutivo.
- Para celebrar y apoyar a las personas transgénero y no binarias, seguimos utilizando nuestras asociaciones con Mermaids, Switchboard y Terrence Higgins Trust (THT) para proporcionar recursos, ofrecer talleres y apoyar campañas que conciencien sobre la discriminación a la que se enfrenta la comunidad en todo el mundo.
- Ofrecemos el nuevo Inclusive Care (EE. UU. y Reino Unido), un programa de navegación y promoción de la atención médica diseñado para eliminar las barreras, de modo que todos los miembros del colectivo LGBTQ+ tengan acceso a la mejor atención sanitaria.



## Raza y Étnia

Craig Boundy  
CEO\*

### Logros

- Creamos un calendario mundial para celebrar los Días de la Comprensión. También publicamos un calendario interconfesional para señalar las celebraciones de varias religiones. Esto nos ayuda a tener en cuenta las diferentes religiones y fiestas que los miembros de nuestro equipo pueden celebrar a lo largo del año.
- En apoyo de nuestras medidas para la adquisición de talentos (Talent Acquisition, TA), todo nuestro equipo de TA de EE. UU. completó la capacitación sobre contratación de diversidad efectiva, lo que ha dado lugar a una mayor diversidad de los candidatos de EE. UU. y sentó las bases de nuestra estrategia global de diversidad de TA.
- Lanzamos trimestralmente Real Talks with Will Lewis (Charlas Reales con Wil Lewis), un foro en el que nuestros colegas de todo el mundo pueden relacionarse con compañeros de equipo que tienen experiencias similares e identificar nuevos aliados. Las sesiones grabadas atraen a varios miles de espectadores en cada episodio. Los temas incluyen el aumento del odio hacia los asiáticos, lo que tus colegas LGBTQ+ quieren que sepas, LatinX vs Latino vs Hispano y el papel del hombre blanco heterosexual en la DEI.
- Nos hemos comprometido y hemos comenzado a desarrollar un enfoque formal de aprendizaje de DEI para los más de 20.000+ colaboradores, incluidos los líderes y los ejecutivos.

## 2.

Entender mejor nuestras oportunidades y desafíos

Establecemos objetivos relevantes y desarrollamos programas y prácticas de DEI significativos que apoyan tanto a nuestra gente como a las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

# Comunicar nuestra estrategia de DEI

## Consultoría de nuestra estrategia de DEI con una compañía externa

Para entender mejor nuestras oportunidades y retos, contratamos a un consultor externo para que nos ayudara a descubrir dónde están nuestras oportunidades y deficiencias. Como resultado, establecimos nuestro marco de DEI, que guía todo nuestro trabajo. Las personas, los clientes y consumidores y las comunidades están en la vanguardia de todo lo que hacemos.

### Hacia la Inclusión

Lanzamos [Inclusion Forward™](#) (Hacia la inclusión), que es nuestra forma de comprometernos a hacer nuestra parte en favor de la inclusión financiera y de cerrar la brecha financiera y patrimonial, pues creamos acceso al crédito para las comunidades desatendidas.

[Consulta más información en la página 28.](#)



### Brechas financieras

Para ayudar a reducir las disparidades financieras que existen en las comunidades negras y de ascendencia negra en el Reino Unido, organizamos eventos emblemáticos para que más de 400 empresarios e inversores inmobiliarios aprendieran a hacer crecer sus negocios y carteras con los productos de Experian. También organizamos talleres sobre carrera y crédito para más de 800 estudiantes y jóvenes, de 49 instituciones educativas, interesados en cómo gestionar el crédito y poner en marcha sus carreras.



### Encuesta de Pulso Global

Finalizamos nuestra primera evaluación demográfica de los colaboradores a través de Great Place to Work. Esto significa que tenemos un mejor conocimiento de la representación de nuestra plantilla más allá del género.



# Principios de empoderamiento de ONU Mujeres

Grandes logros del 2022

1

## Análisis inicial de nuestras brechas

Realizamos un análisis inicial de nuestras brechas y utilizamos nuestros resultados para seguir mejorando el lugar de trabajo para las mujeres y centrarnos en el crecimiento de nuestras líderes femeninas de alto nivel en toda nuestra organización.

2

## Lanzamiento de los Principios Clave de DEI

Lanzamos nuestros [principios clave de DEI](#), que incluyen un enfoque de tolerancia cero frente a la intimidación, el acoso y la discriminación, y la promoción de un entorno en el que se reconocen y valoran las diferencias individuales y los aportes de nuestra gente.

3

## Planes de Acción de Diversidad integrados

Integramos los planes de acción en materia de diversidad en las revisiones trimestrales de la empresa para garantizar la responsabilidad respecto a los objetivos de género de nuestro Comité Operativo.

4

## Mujeres en tecnología

Colaboramos con organizaciones no gubernamentales (ONG), como Code First Girls, para animar a las jóvenes a hacer carrera en la tecnología.

5

## Búsqueda externa

Trabajamos con una empresa de búsqueda externa para identificar candidatos diversos para la junta.

6

## Representación de Género integrada

Integramos las expectativas de representación de género en todos los procesos de talento, incluido el establecimiento de un objetivo de sucesión de mujeres para los 100 principales roles.

7

## Objetivos de género

Hemos establecido objetivos de género en toda la organización, que hemos publicado tanto interna como externamente.

### 3. Medición de los avances en relación con objetivos específicos

Fijamos objetivos anuales y trienales en materia de diversidad de género para poder medir nuestros progresos de forma objetiva.

#### Primeros auxilios de salud mental

Nos hemos fijado el objetivo de que el 1 % de los colaboradores (unos 200) estén entrenados en primeros auxilios en salud mental. Contamos con más de 400 personas que se han inscrito para convertirse en voluntarios con formación profesional, cuya función es apoyar a los colegas de Experian que sufren enfermedades o trastornos mentales y ponerlos en contacto con la ayuda.



#### Enfocados en mejorar la información demográfica

Nos hemos centrado en mejorar los datos demográficos, y nuestra gente ha participado en una campaña de autoidentificación voluntaria. Trabajamos continuamente para aumentar nuestros esfuerzos en materia de origen étnico en los Estados Unidos, Brasil y el Reino Unido.



#### Resultados de Engagement

Estamos muy orgullosos de nuestros resultados de engagement (78%) como parte de Great Places to Work. Seguiremos trabajando para mejorar esa puntuación en los próximos años.



### Afirmamos nuestro compromiso con la igualdad de las mujeres

	FY22 Representación y realidad	FY23 Objetivo	FY24 Objetivo
Líderes sénior	33%	33%	40%
Mandos medios	36%	40%	42%
Plantilla total	44%	46%	47%

Fuente: Datos a 31 de marzo de 2022, a menos que se indique lo contrario

A través de oportunidades de aprendizaje y eventos cada año, Experian se compromete a ayudar a las mujeres de nuestra organización a dar el siguiente paso en su carrera. Experian se enorgullece de hacer su parte para apoyar los objetivos de diversidad de género a tres años que hemos establecido para nuestra plantilla. Más allá de aumentar la representación de las mujeres en todos los puestos y niveles de nuestra empresa, la verdadera igualdad de género también significa garantizar la equidad salarial y la igualdad de oportunidades para el desarrollo de sus carreras.

## 4. Garantizar la responsabilidad

Trabajar con integridad y rendir cuentas son dos valores clave y centrales en la forma de trabajar de Experian.

### Primer informe global de DEI



El año pasado, lanzamos nuestro primer informe global de DEI, en junio de 2021, que destacaba los avances que hemos hecho para garantizar que Experian se convierta en un lugar de trabajo más diverso, equitativo e inclusivo. El lanzamiento de este informe refleja nuestro compromiso con nuestra gente y los esfuerzos que estamos haciendo para garantizar que todos sientan que realmente pertenecen a la empresa y que pueden aportar todo su ser al trabajo.

### Revisión de la equidad



Hemos completado una revisión de la equidad en todos los perfiles de los puestos de trabajo para que el lenguaje sea inclusivo y hemos eliminado los elementos que pueden ser percibidos como sesgados.

### Integramos objetivos de género



También hemos integrado los objetivos de género en la planificación de la sucesión para nuestros 100 roles más importantes.

### Principios de DEI



Declaramos públicamente nuestros principios de DEI en nuestro sitio web de Experian plc, por lo que están disponibles para su consulta en cualquier momento. También se incluyen en el informe anual de DEI de este año y pueden encontrarse en la [página 40](#).

## El compromiso de nuestro Comité Operativo

Aumentamos el nivel de compromiso de nuestro Comité Operativo del Grupo (Operating Committee, OpCo). Ahora realizamos dos revisiones estratégicas de DEI al año con el OpCo. Además, hemos incluido planes de acción sobre la diversidad en las revisiones trimestrales de la actividad (Quarterly Business Reviews, QBR) para los miembros del OpCo. Se espera que cada miembro venga una vez al trimestre no solo con lo que ha logrado en el último trimestre, sino con sus planes para el siguiente. Esto es importante, ya que está alineado directamente con nuestras revisiones de negocio, para garantizar que reciba la atención necesaria para asegurar que seguimos siendo responsables en toda nuestra organización.

## 5. Apoyar a nuestra gente

Ponemos en marcha programas e iniciativas para asegurarnos que comprendemos la importancia de nuestra gente.

## Enfoque en el desarrollo

En los últimos años, hemos dado grandes pasos en materia de aprendizaje, introduciendo nuevas plataformas y programas, y diseñando soluciones únicas de aprendizaje mixto para ayudar a las personas a hacer bien su trabajo actual y estar preparadas para el futuro. Todas ellas tienen como objetivo ayudar a nuestros empleados a aprender, de la manera que más les convenga: en educación, exposición y experiencia. Hay una serie de ofertas disponibles en todas las regiones y algunas opciones en determinados países. Animamos a nuestros colaboradores a que seleccionen los programas que consideren más relevantes y los incorporen en su planes de desarrollo anual.

Para más información sobre el desarrollo, mira las páginas 46-61 del Informe Anual del FY22

### Mujeres en Experian

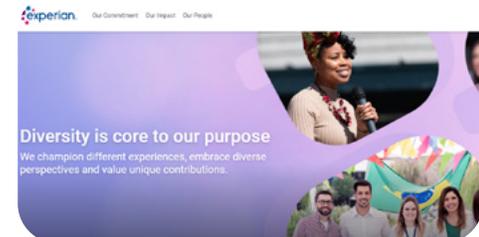
Los miembros de nuestro ERG de Mujeres en Experian elaboraron un video de mujeres contando historias de su éxito y cómo amigos, mentores y colegas han apoyado e impulsado sus carreras.

Haz clic en la imagen de arriba para ver extractos del video.



### Sitio web de DEI de Norte América

Lanzamos nuestro [sitio web externo](#) de Diversidad, Equidad e Inclusión en Norteamérica, que muestra nuestros compromisos de DEI con nuestra gente, comunidades, clientes y consumidores, y planeamos ampliar la presencia en la web de todo el grupo.



### Mes de la Historia Negra y más...

El año pasado lanzamos una estrategia cohesiva de atracción de talento diverso, que incluye las conferencias Afro Tech y Grace Hopper en Estados Unidos. Apoyamos el Mes de la Historia Negra durante el mes de octubre en el Reino Unido, y nos centramos en cómo podemos apoyar a las pequeñas empresas de propietarios negros, lo que se destaca en el reality show The Pitch, y también a través de nuestro patrocinio de la Semana de la Pequeña Empresa Negra.



# Impulsar un equipo diverso y dinámico

En Experian estamos muy orgullosos de nuestro proceso de contratación y selección. Nuestro objetivo es tener una mayor representación en todos los niveles de la compañía.

# Impulsar un equipo diverso y dinámico

Construiremos una cultura inclusiva y crearemos un entorno en el que las personas puedan equilibrar sus carreras profesionales con sus compromisos e intereses fuera del trabajo. Nuestras prácticas de trabajo flexible apoyan nuestra creencia de que este equilibrio aporta beneficios duraderos tanto para nuestra empresa como para nuestra gente.



**Estamos comprometidos con la inclusión laboral y seguimos buscando formas de incorporar a nuestra empresa personas con más talento y diversidad.**



## Way Up

Way Up es un portal de captación de talentos que ayuda a quienes acaban de entrar en el equipo (hasta cinco años de experiencia) a encontrar oportunidades de carrera en Experian.



## Best Buddies

Experian y la Fundación Best Buddies, como parte del programa de preparación para la inclusión de personas con discapacidad, desarrollaron una jornada de entrevistas simuladas en la que equipos de atracción de talento de diferentes organizaciones se ofrecieron como voluntarios para apoyar a las personas con discapacidades cognitivas en su preparación para procesos de entrevistas e inclusión laboral.



## Transform Yourself Programme

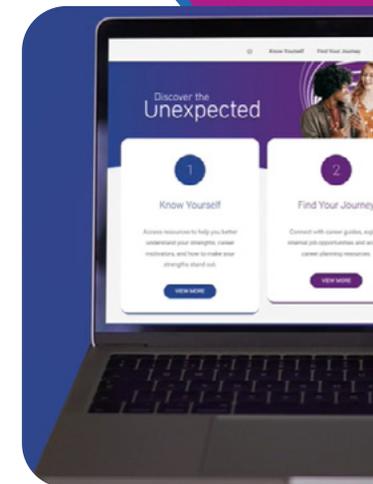
El Programa Transform Yourself (Transfórmate) es una iniciativa lanzada por Serasa Experian que tiene como objetivo desarrollar a personas en situación de vulnerabilidad y de poblaciones desatendidas para que se preparen para entrar en el mercado laboral. Este programa forma a nuevos profesionales en programación y datos, al tiempo que aumenta la diversidad en el sector. Los beneficiarios también recibieron orientación profesional de nuestros voluntarios.

## Encontrar nuevas formas de atraer y retener a los mejores talentos

### Career Hub

Este año hemos creado nuestro Career Hub para impulsar el desarrollo de nuestra gente y fomentar el conocimiento de oportunidades profesionales.

Career Hub permite encontrar herramientas para el desarrollo profesional, vacantes internas y oportunidades de aprendizaje y desarrollo, todo en un mismo lugar.



## Construir la bolsa de talento diverso

Estamos comprometidos con la búsqueda de talento diverso a través de asociaciones con organizaciones más diversas, para hacer nuevas conexiones y lanzar una red más amplia para encontrar individuos con talento de todos los orígenes.

Estamos comprometidos con la inclusión laboral y seguimos buscando formas de incorporar a nuestra empresa a personas con más talento y diversidad.



# Eventos culturales con profunda importancia

Aumentamos los eventos culturales que reflejan nuestras diversas comunidades. Nuestro compromiso global de reconocer y celebrar eventos de diversidad internacional se ha mantenido virtualmente.

## Día Internacional de la Mujer



Para celebrar el Día Internacional de la Mujer, Brian Cassin organizó una sesión interactiva de preguntas y respuestas con mujeres del board de Experian.

Haz clic en la imagen de arriba para ver extractos del video.

## Semana de la Diversidad



Organizamos una sesión en directo con los influencers brasileños Guilherme Valadares y Cris Bartis. Además, la filósofa, activista social, profesora y escritora, Djamilia Ribeiro, acompañó a Andre Nigro, patrocinador de nuestro ERG Ubuntu. También publicamos nuestra guía de comunicación no violenta entre géneros.

Lanzamos la Semana de la Diversidad en todo Brasil, que llegó a más de 3.500 colaboradores.

## Día Internacional del Hombre



El tema del Día Internacional del Hombre de este año fue la mejora de las relaciones entre hombres y mujeres.

Nuestros ponentes invitados, procedentes de Australia y Nueva Zelanda, se centraron en la importancia de la formación de alianzas desde la perspectiva de los hombres, y destacaron las cuestiones más amplias de la salud y el bienestar de los hombres, el papel de los hombres en la promoción de la igualdad de género y su posición como modelos, cuestionaron los estereotipos y abordaron los prejuicios.

## Mes Global de la Salud Mental



Durante nuestro primer Mes de Concienciación Global sobre la Salud Mental, nuestros líderes de todo el mundo crearon un mensaje de video para nuestros empleados para hacerles saber cómo están cuidando su salud mental y animar a nuestros empleados a hacer lo mismo.

Haz clic en la imagen de arriba para ver extractos del video.

## Día Internacional de las Personas con Discapacidad



En reconocimiento del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 de diciembre, pusimos en marcha nuestra semana #ThisIsMe (#EsteSoyYo) para sensibilizar a nuestros compañeros que trabajan y viven con discapacidad, a los que apoyan a sus seres queridos con discapacidad y a las personas de otros ámbitos que se encuentran en situaciones similares.

# Premios y reconocimientos

## Un lugar de trabajo de liderazgo

Estamos teniendo un impacto, y las organizaciones externas están empezando a reconocernos por la huella que estamos dejando en el lugar de trabajo y en las comunidades donde hacemos negocios.



Experian Norteamérica fue nombrada una de las 100 mejores empresas por Fortune por tercer año consecutivo.



Experian es nombrada por primera vez en la lista Change the World de Fortune



### Great place to work

Nos complace haber sido reconocidos como Great Places to Work (GPTW) en muchos de los países en los que operamos.

### Dónde estamos acreditados?

#### Asia Pacífico

Australia  
China  
India  
Indonesia  
Malasia  
Singapur

#### Reino Unido e Irlanda

Irlanda  
Reino Unido

#### Norteamérica

Chile  
Costa Rica\*  
Estados Unidos\*

#### Brasil y Spanish Latam

Argentina  
Brasil\*  
Colombia  
Perú

#### EMEA

Bulgaria  
Alemania  
Italia  
Mónaco  
Sudáfrica

Los países con asterisco (\*) han sido también certificados como Great Place to Work en años anteriores.



Experian EE. UU. ha sido reconocida en la lista de People de las 100 empresas que se preocupan



¡Lo logramos de nuevo! ¡Cuatro años consecutivos!



90% DISABILITY EQUALITY INDEX



Es fantástico ver que nuestros esfuerzos por contratar, promocionar y retener a las mejores mujeres son reconocidos en el mercado. Es un recordatorio para todas las mujeres de Experian de por qué elegimos esta empresa para nuestra trayectoria profesional, y envía una fuerte señal a las posibles nuevas contrataciones de que estamos comprometidos con ser un gran lugar de trabajo para las mujeres”.

**Karen Tatten**  
Embajadora de Mujeres en Experian



Como colaborador, los premios y reconocimientos que Experian ha obtenido me hacen sentir orgulloso y, lo que es más importante, seguro. Los numerosos logros demuestran que nuestra organización realmente cree e invierte —y practica— la diversidad y la inclusión”

**Grace Jakubowski**  
Ejecutiva de Desarrollo de Clientes

Estamos orgullosos de la cultura que hemos cultivado en Experian. Nos honra que otros la reconozcan también.

Experian es nombrada por Fortune “Best Workplace for Women” (n.º 66) (Mejor Lugar de Trabajo para las Mujeres) y Best Workplace in Financial Services (n.º 9) (Mejor Lugar de Trabajo de Servicios Financieros)

# La fuerza del bien

Experian invierte en las comunidades marginadas y, al ofrecer oportunidades a los más desfavorecidos, mejora su salud financiera mediante la educación y la acción. Esto está en el centro de nuestro propósito: crear un mejor mañana para los consumidores, nuestros clientes, nuestra gente y las comunidades.

Aquí es donde estamos mejor situados para ayudar, y donde podemos lograr una diferencia significativa a través de nuestra gente, productos y beneficios, para lograr un impacto social positivo al tiempo que contribuimos al crecimiento del negocio. Es, naturalmente, una de nuestras áreas estratégicas de negocio: capacitar a los consumidores para que mejoren su vida financiera, accedan al crédito, protejan su identidad, ahorren dinero, negocien sus deudas y mejoren sus conocimientos financieros.

Experian tiene la misión de utilizar los datos para el bien con el fin de impulsar la autonomía financiera de todos los consumidores. [Conoce más.](#)



# Impulsar la inclusión financiera

## Experian Go: El siguiente paso en nuestro compromiso con los consumidores en EE. UU.

Los consumidores pueden ahora crear sus propios informes de crédito, gracias al nuevo programa de Experian, Experian Go. Experian permite a los consumidores que no tienen informes de crédito crearlos desde cero. El proceso tiene como objetivo que los consumidores pasen de ser invisibles para los bancos, a tener un historial de crédito y una mayor posibilidad de aprobación de préstamos. Este nuevo programa abre la puerta al ecosistema financiero a millones de consumidores, ayudándoles a establecer su identidad financiera por primera vez.

## La adquisición de Gabi

La adquisición de Gabi, una agencia digital con sede en EE. UU. que permite a los consumidores comprar, cambiar y adquirir seguros totalmente en línea. Gabi proporcionará a 52 millones de consumidores acceso para comprar seguros de automóvil de diferentes proveedores en una ubicación en línea y seleccionar uno que se adapte a sus necesidades a la tarifa elegida.



## Impacto de la divulgación

La Iniciativa Action for Racial Equity (Acción para la Equidad Racial) de Citi invierte USD 500.000 para hacer frente a la brecha de riqueza racial en EE. UU.

Experian se ha asociado con Citi y Citi Foundation para ofrecer un programa de crédito personalizado que ayude a su iniciativa Action for Racial Equity. Action for Racial Equity de Citi es un enfoque integral para:

- ▶ Proporcionar un mayor acceso a la banca y al crédito en las comunidades de color,
- ▶ Aumentar la inversión en empresas de propiedad de personas de raza negra,
- ▶ Ampliar la vivienda asequible y la propiedad de la vivienda entre los estadounidenses de raza negra y
- ▶ Promover las prácticas antirracistas en su empresa y en el sector de los servicios financieros.

El programa de crédito personalizado incluye:

Portal de crédito de autoservicio

Acceso a la actualización mensual de la puntuación FICO

Asistencia del centro de llamadas

# Hacia la inclusión

## Experian potencia las oportunidades

La inclusión financiera es un compromiso clave para nosotros. Inclusion Forward (Hacia la inclusión) es una iniciativa pionera que aprovecha los datos, el análisis y la tecnología de Experian para ayudar a los clientes a crear y proporcionar un acceso al crédito más asequible.

### Avanzar juntos

Al utilizar el poder de los datos de Experian, los clientes pueden comprender mejor los retos financieros a los que se enfrentan los consumidores de diversos contextos. Esto puede conducir a la creación de soluciones y educación para todos los consumidores.



### Medir y realizar un seguimiento

Comprender los segmentos regionales y de público que contienen las mayores oportunidades de inclusión; realizar una evaluación comparativa y un seguimiento del progreso.



### Incluir y poder llegar

Incorporar fuentes de datos adicionales y ampliadas reguladas por la Ley de Informes Crediticios Justos (Fair Credit Reporting Act, FCRA USA) para encontrar más consumidores y pequeños negocios.



### Informar y empoderar

Desarrollar y educar a las poblaciones vulnerables, ofreciéndoles las herramientas y el apoyo necesarios para mejorar su salud financiera.



# Hackatón mundial

En el marco de nuestro programa Athena de fomento de la innovación, estamos deseosos de invertir en ideas que sean buenas para la sociedad.

*En todo el mundo, más de 3.000 personas asistieron a las mesas redondas y a los talleres de ideas previos al hackatón, y recibimos 100 propuestas de hackatones innovadores.*



**ENFOCAR:** Mirar más allá de tu trabajo cotidiano y enfocarte en nuevas y grandes ideas

**APRENDER:** Desarrollarse como innovador y aprender nuevas herramientas y técnicas

**PRACTICAR:** Conseguir experiencia práctica en la definición de los trabajos a realizar, la presentación de propuestas, el dimensionamiento

**CONECTAR:** Formar equipos de personas de diversas labores con las que normalmente no trabajas

**CRECER:** Hacer crecer nuestra comunidad global de innovadores

## Ganadores de "Defensores sociales"

### Evalue (Valor de los Coches Eléctricos) - Alcanzar el cero neto (Reino Unido e Irlanda)

**Problema a resolver:** Ayudar al gobierno y a las empresas de servicios públicos del Reino Unido a conocer con exactitud las tasas de adopción de los vehículos eléctricos por parte de los consumidores, para que puedan suministrar a esas zonas la infraestructura pertinente.

**Solución:** Net Zero (Cero Neto) es un nuevo módulo de la plataforma Ascend Intelligence Services (AIS), creado para predecir las tasas de adopción de productos ecológicos por parte de los consumidores, con el fin de apoyar la toma de decisiones para el despliegue de infraestructuras ecológicas. Superpone a la perfección los datos de Experian sobre consumidores, propiedades, economía y vehículos con los datos públicos (emisiones, capacidad de la red eléctrica, estaciones de carga de vehículos eléctricos, ingresos hospitalarios) nunca antes vistos en una única solución.



# Abordar la inclusión financiera a través de la innovación

El Programa de Innovación Social de Experian existe para financiar y crear productos que tengan un impacto positivo en la salud financiera de los consumidores.

Nuestros productos de innovación social han llegado a 82 millones de personas desde 2013 -lo que nos mantiene en el camino de alcanzar nuestro objetivo de 100 millones para 2025- y han generado 162 millones de dólares en ingresos. Han proporcionado educación financiera global, han apoyado la inclusión financiera de los no bancarizados y han creado miles de millones de oportunidades de crédito en los mercados emergentes.



## Crédito a los pequeños propietarios Mercado

Ayuda a afrontar los problemas a los que se enfrentan cuatro millones de pequeños agricultores en Brasil a la hora de acceder al crédito para ayudar a sus explotaciones a sobrevivir y prosperar. Este proyecto desarrollará un índice específico de puntuación y riesgo para involucrar a los prestamistas agrícolas de manera que puedan proporcionar ofertas de crédito dinámicas a este mercado subrepresentado.



## Reino Unido e Irlanda

Es una solución de tipo "dímelo una vez" para los clientes con vulnerabilidades, para evitar que tengan que explicarlas varias veces. Esta plataforma de intercambio de datos permitirá a los consumidores controlar sus datos personales y notificar sus necesidades de apoyo y vulnerabilidades a múltiples organizaciones de forma consentida, transparente y estandarizada.



## Amplificador de Experian

Pretende ayudar a los consumidores de la India a obtener un mejor acceso al crédito o un crédito asequible, mediante sus propios datos consentidos, como transacciones bancarias, pagos y datos de dispositivos móviles.



## Prism+

Prism+ (Asia-Pacífico) ofrece a los consumidores una visión consolidada de su salud financiera, mediante el acceso consentido a los datos de su correo electrónico, facturas y extractos, y su combinación con los datos de las entidades de crédito y los socios de distribución de Experian. Como resultado, se crea una "puntuación de confianza" socioeconómica que permite al consumidor demostrar su credibilidad y realizar transacciones en la economía formal, ya sea para obtener un préstamo, conseguir un trabajo o asegurar un lugar para vivir.

# Fomentar nuestro impacto social



El propósito social de Experian está en el centro de nuestro negocio y, en los últimos años, hemos realizado importantes esfuerzos para avanzar en nuestra agenda medioambiental, social y de gobierno (ESG).

Nos complace anunciar que Abigail Lovell ha sido promovida a la nueva función de Directora General de Sostenibilidad. El nombramiento de Abigail nos ayudará a seguir desarrollando nuestra estrategia como parte de un enfoque multidisciplinario de la sostenibilidad a nivel mundial. Su pasión por la promoción de la salud financiera para todos, y su probada trayectoria al frente del equipo global de Sostenibilidad Corporativa, serán clave para ayudarnos a alcanzar nuestro objetivo.



# Unidos por la salud financiera

Hemos conectado con 87 millones de personas desde 2020 a través de nuestro programa United for Financial Health (Unidos por la Salud Financiera).

## Estamos en camino de alcanzar nuestro objetivo de 100 millones para 2024.

Experian ha conectado con 87 millones de personas desde 2020 a través de nuestro programa United for Financial Health, y apoya a diversas comunidades a través de asociaciones de educación financiera con más de una docena en todas nuestras regiones. Experian proporciona recursos de educación financiera, financiación, productos gratuitos y voluntarios para ayudar a los socios a llegar a las comunidades con las que tienen relaciones de confianza, de la manera más significativa y útil para estos consumidores. Nuestras asociaciones de United for Financial Health nos ayudan a llegar a los consumidores que no tienen una relación con Experian. A través de este modelo innovador, podemos aumentar nuestro apoyo para ayudar a más personas y obtener información valiosa para nuestro negocio que nos ayude a crear beneficios sociales más amplios. Muchas de nuestras asociaciones apoyan a las mujeres, los jóvenes y las comunidades subrepresentadas, para ayudar a abordar las desigualdades que han sido expuestas y profundizadas por la COVID-19.



\* Lo anterior representa algunas de las ONG y proyectos con los que nos comprometimos a lo largo del año y que contribuyeron al programa United for Financial Health.

[Encuentra más información sobre United for Financial Health en nuestro Informe de Mejora de la Salud Financiera](#)

# Usar los datos para bien

Nos encontramos en una posición central en las sociedades en las que trabajamos. Para nosotros, utilizar nuestros datos y conocimientos para crear un futuro mejor es más que una oportunidad. Es una responsabilidad.



## La presentación

Como parte del Mes de la Historia Negra en el Reino Unido, vimos el lanzamiento del primer Experian Entrepreneur Challenge (Desafío de Emprendedores de Experian), un campamento de entrenamiento de cinco días que ayuda a los microempresarios negros a definir la hoja de ruta hacia el éxito empresarial. La semana incluyó temas como la detección de oportunidades para la expansión del negocio y la formalización del crecimiento empresarial y de la financiación, con colegas de Experian que impartieron sesiones magistrales sobre temas como la investigación de mercado, el marketing y la contratación. Al final de la semana, los emprendedores se lanzaron por una financiación de 3.000 libras esterlinas para ayudar a hacer crecer su negocio. Las imágenes de este campamento se han convertido en un programa de televisión online llamado The Pitch.

[Puedes ver la serie completa en YouTube.](#)

### En Sudáfrica,

Experian y la Cámara Nacional de la Pequeña Empresa (National Small Business Chamber, NSBC), anunciaron un nuevo programa para mejorar la aptitud financiera de las pequeñas y medianas empresas (PYME). Nuestra campaña con la NSBC tiene como objetivo ayudar a las PYME a mantenerse activas y a ser más resistentes a las perturbaciones económicas.



### En Italia,

Experian, en colaboración con la Associazione Microfinanza e Sviluppo ONLUS y la Associazione MicroLab, está trabajando para permitir la inclusión financiera de grupos vulnerables como las personas sin empleo, educación o capacitación (not in employment, education or training, NEET), los cuidadores extranjeros y las mujeres víctimas de la violencia. Un componente clave del programa es el desarrollo de una plataforma digital (IncludiMi App). La aplicación, apoyada por una amplia campaña de concienciación y un programa de educación financiera, permitirá a las personas "invisibles" obtener una evaluación de su solvencia y estimar su salud financiera mediante la recopilación de datos "no tradicionales".



### En EMEA,

Experian organizó un inspirador curso en línea abierto y masivo (massive open online course, MOOC) de 90 minutos de duración en colaboración con Code First Girls. Ve al equipo mientras presenta a Experian, explica qué son los datos y cómo los utilizamos para mejorar la inclusión y crear un mejor mañana para las personas y las empresas de todo el mundo.



[Mira el MOOC en YouTube.](#)

“ Experian está en una posición única para capacitar a los consumidores a mejorar su vida financiera, acceder al crédito, salvaguardar su identidad, ahorrar dinero y mejorar sus conocimientos financieros. Todo el mundo merece tener acceso a recursos financieros esenciales”. [Carol Urton Directora Senior de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad](#)



# Unimos fuerzas con los expertos

Trabajamos con más de 25 organizaciones sin fines de lucro y de diversidad de todo el mundo en iniciativas clave para cambiar por completo nuestro lugar de trabajo y nuestras comunidades.

## Nuevas asociaciones en el año fiscal 2022



Establecimos una asociación global con Disability:IN, una organización mundial sin ánimo de lucro líder en la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo. El objetivo es ampliar las oportunidades de inclusión de la discapacidad a los colaboradores actuales y a los futuros candidatos a un puesto de trabajo.



En Asia-Pacífico, trabajamos con Half the Sky (Mitad del Cielo), una comunidad de 35.000 mujeres profesionales (y en aumento) en toda la región, que proporciona a sus miembros acceso a empleadores y funciones favorables a las mujeres. Esta asociación forma parte de nuestro compromiso global de aumentar el número de mujeres en nuestros equipos de líderes sénior hasta el 40 % en 2024.



En el Reino Unido, estamos encantados de trabajar con National Literacy Trust para apoyar la campaña Words That Count (Palabras que Importan) de Foundation 92. El curso, de diez semanas de duración, tiene como objetivo proporcionar formación financiera a los jóvenes y enseñarles a manejar el dinero.



En EMEA, anunciamos una nueva asociación con Code First Girls, una organización sin fines de lucro que enseña a las mujeres jóvenes a codificar de forma gratuita y que hasta la fecha ha impartido unos 18 millones de dólares de educación tecnológica gratuita. Nuestra asociación en EMEA les ayuda a ampliar su alcance a nivel internacional y a promover su objetivo de conseguir que más mujeres, de poblaciones subrepresentadas, se dediquen a las carreras tecnológicas.



## Protege la cartera

Como parte de la iniciativa United for Financial Health, anunciamos la asociación de Experian con el cantante ganador del Grammy Lecrae para presentar Protect the Bag (Protege la Cartera), una serie de seis partes que guía a los espectadores a través de los elementos básicos para establecer un legado financiero.

**Haz clic en la imagen para ver el tráiler oficial o visita YouTube para ver las seis partes de la serie.**

# El futuro de Experian

Tenemos la intención de seguir esforzándonos por alcanzar la excelencia y dejar huella. Nos centramos en seguir apoyando a los consumidores, ayudando a las empresas a conectar con los consumidores de forma significativa, y equipando a nuestra gente en toda la organización con lo que necesitan para entender los retos que se avecinan.



# Nuestros compromisos para el FY23

En los próximos seis a doce meses, desarrollaremos un marco integrado de DEI para apoyar nuestra área de enfoque clave de DEI:

Personas, Clientes Consumidores, y Comunidad

## DEI: nuestra oferta de aprendizaje global

Nos hemos comprometido a desarrollar una estrategia de aprendizaje de la DIE que incluye una oferta de aprendizaje de la DEI para todos nuestros colaboradores, incluidos los ejecutivos. En este próximo año fiscal (FY23), vamos a centrar nuestro aprendizaje DEI en los públicos diversos de nuestra organización, incluidos los ejecutivos y los líderes de personas. Los empleados recibirán tres módulos de aprendizaje electrónico adaptados a Experian y a nuestra cultura única, con un enfoque en la inclusión consciente. Además, nuestro Comité Operativo del Grupo y sus equipos de liderazgo recibirán formación práctica detallada sobre DEI para garantizar que nuestros líderes están equipados con las herramientas necesarias para ser exitosos.

### Personas

- Asociarnos con nuestros grupos de colaboradores para comunicar y catalizar nuestra cultura
- Lanzar nuestra oferta de aprendizaje global a todos los colaboradores
- Acelerar nuestros esfuerzos por aumentar la representación de minorías étnicas/raciales en toda nuestra plantilla
- Poner en marcha una estrategia global de salud mental tras nuestro enfoque de primeros auxilios en salud mental

### Clientes y Consumidores (Inclusión Financiera)

- Crear una estrategia global de asociación externa que facilite:
  - 1) Reclutamiento diverso
  - 2) Inclusión financiera y de los consumidores
  - 3) desarrollo de talentos diversos
  - 4) empoderar a los consumidores
- Llegar a nuestros clientes y consumidores de manera significativa mediante el lanzamiento de herramientas y soluciones innovadoras que nuestros socios puedan utilizar inmediatamente

### Comunidad

- Lanzar un nuevo marco de diversidad de proveedores a nivel mundial para garantizar que cualquier proveedor con el que trabajemos tenga proveedores diversos o apoye a una base de clientes diversa (consulta más información en la página 34)
- Integrar perfectamente nuestros esfuerzos de DEI con los esfuerzos de Responsabilidad Social y Corporativa y nuestro compromiso de sostenibilidad

# Grupos promovidos por los colaboradores

Contamos con más de 40 grupos dirigidos por los colaboradores que apoyan sus objetivos personales y profesionales e impulsan nuestros esfuerzos para reclutar y contratar a los mejores talentos de diversos contextos. Nuestros grupos también son fundamentales para ayudarnos a implantar nuevas políticas y programas que beneficien a todos nuestros colaboradores. Nuestros grupos dirigidos por los colaboradores ayudan a promover la cultura en toda nuestra empresa, y existen en todas las partes de la misma.

## Nuestro enfoque

### Componentes de los grandes grupos promovidos por colaboradores

#### Compromiso y apoyo del liderazgo

Se invierte tiempo en la formación y el desarrollo de las personas para que los grupos sean un modelo de comportamiento inclusivo.

#### Trabajo colaborativo e inclusivo

Los miembros reciben apoyo para contribuir a los objetivos corporativos.

#### Claridad de propósito y objetivos

Los miembros tienen objetivos claros respaldados por la autoridad apropiada y vinculados a un propósito más amplio.

#### Medición clara del rendimiento y el éxito

Existen medidas de éxito claras respaldadas por métricas.

#### Responsabilidad para la mejora continua

Los miembros pueden identificar los obstáculos que impiden alcanzar nuestros objetivos y abordarlos.

#### Experimentación y generación de ideas

Los miembros apoyan la experimentación y la tolerancia al fracaso.

### Factores de éxito

Los grupos promovidos por colaboradores como portadores de la cultura

Los grupos promovidos por colaboradores actúan como centros de innovación para nuestros productos y procesos.

Los grupos promovidos por colaboradores actúan como catalizadores de la contratación, el desarrollo y la retención de talentos diversos.



# Cuenta conmigo: Campaña mundial de autoidentificación DEI

Para conocer mejor la representación global de nuestros empleados, Count Me In (Cuenta Conmigo) nos permitirá garantizar que ofrecemos prestaciones y programas de RR. HH. que representan y satisfacen las necesidades de nuestra población, trabajar para mejorar la representación diversa y crear y evolucionar programas y esfuerzos que mejoren la diversidad de nuestra plantilla en todos los mercados en los que operamos.

Llevaremos a cabo la campaña de autoidentificación en todas las regiones en las que se nos permita recoger datos de DEI.

## Categorías de enfoque

1. Origen étnico

2. Identidad/expresión de género

3. Situación de servicio militar

4. Situación de discapacidad

5. Orientación sexual

## Propósito

### Beneficios y programas de RR. HH.

Garantizar que los beneficios y programas de RR. HH. de Experian representen las necesidades de nuestra población

Capacitar y educar a los colaboradores sobre cómo pueden participar en el viaje de DEI

### Demostrar el compromiso con la representación diversa

Mejorar la representación diversa

Permitir la invitación de los colaboradores a programas de desarrollo interno adaptados y a conferencias externas

### Diversidad de los proveedores y asociaciones externas

Desarrollar programas de proveedores y asociaciones externas para mejorar la diversidad en todos los mercados.

### Datos fiables de la comunidad de inversores

Garantizar que los inversores soliciten datos claros y concisos

Personas

Lugar de trabajo

Nuestra gente

# Crear confianza en nuestros clientes y consumidores

Para crear conciencia crediticia y confianza en las comunidades desatendidas, daremos forma a nuestras soluciones empresariales para aumentar la inclusión financiera y apoyaremos a nuestros clientes B2B con sus esfuerzos en apoyo de la equidad racial.



## Negociación de deudas en Brasil

Seguiremos trabajando con Feirão Limpa Nome para ayudar a millones de brasileños a negociar sus deudas y aumentar su acceso al crédito.

La asociación de más de 100 empresas permite a los consumidores negociar sus deudas con un descuento de hasta el 99%, al tiempo que proporciona información que nos ayuda a mejorar nuestros productos.



## Programa University of Credit Ambassador

Experian desarrollará un programa que ayuda a los consumidores de entre 18 y 25 años a entender cómo utilizar el crédito de forma responsable. Parte de este trabajo consiste en diseñar y poner en marcha un nuevo programa de embajadores universitarios multiculturales en Estados Unidos, centrado en los consumidores negros e hispanos, que promueva productos de consumo diseñados para aumentar la inclusión financiera.



## Abordar la exclusión financiera global a través de la educación local

La exclusión financiera es una crisis mundial, con 1.700 millones de personas que no pueden acceder a servicios financieros asequibles o convencionales, tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo. Creemos que la exclusión financiera puede abordarse eficazmente mediante una combinación de programas de educación financiera y la aplicación innovadora de nuevas tecnologías y fuentes de datos.

Estamos ofreciendo apoyo, trabajando con organizaciones para proporcionar ordenadores portátiles y conectividad a la red, e introduciendo la tutoría empresarial. Hemos tenido cierto éxito, pero queda mucho por hacer. La gente debe tener la oportunidad de prosperar, sea cual sea su origen.

# Asociaciones externas

DEI no se limita a nuestra gente. Seguiremos apoyando los esfuerzos para educar a los consumidores y ayudar a cerrar la brecha financiera y patrimonial de las comunidades desatendidas.



## Impacto de las asociaciones

### Nuestro objetivo para el FY23:

Los equipos de CSR y DEI se centrarán colectivamente en los consumidores, la propiedad de la vivienda y el emprendimiento de pequeñas empresas

### Cómo lo vamos a lograr:

Enfoque en organizaciones no gubernamentales y aliados

1. Estrategia de talento

2. Inclusión financiera

# Diversidad de proveedores

Experian reconoce la importancia de contar con diversidad de proveedores.

Seguiremos ampliando nuestro programa de contratación de proveedores con una sólida red de propiedad diversa que tienen igualdad de oportunidades. Nuestro compromiso con la diversidad de proveedores nos ayuda a identificar y ofrecer productos y servicios de alta calidad en todos los canales de negocio, al tiempo que creamos valor y desarrollo económico en las comunidades a las que atendemos. Creemos que la diversidad de proveedores tiene sentido desde el punto de vista empresarial, ya que:

- Nos permite atender mejor a nuestros clientes
- Nos ayuda a esforzarnos por ser el mejor socio comercial, mediante el reconocimiento y la defensa de la diversidad en nuestros proveedores
- Apoya los esfuerzos de creación de marca al reflejar la demografía de nuestros clientes a través de los recursos de los proveedores
- Aumenta el valor para los accionistas
- Proporciona una ventaja competitiva global
- Crea relaciones comerciales que fortalecen nuestras comunidades
- Demuestra el compromiso con la responsabilidad corporativa y la ciudadanía en general

Al igual que nuestros colaboradores proceden de entornos diversos, nuestros proveedores también deben hacerlo.

Para demostrar nuestro compromiso, hemos establecido asociaciones en Estados Unidos con varias organizaciones de divulgación de la diversidad de proveedores, como National Minority Supplier Development Council (Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios), Women's Business Enterprise National Council (Consejo Nacional de Empresas de Mujeres), National LGBT Chamber of Commerce (Cámara de Comercio Nacional LGBT) y nuestro Minority Supplier Development Council (Consejo de Desarrollo de Proveedores Minoritarios) local, para identificar, conectar y apoyar a los proveedores e iniciativas de minorías certificadas. Estamos desarrollando nuestro enfoque en otros mercados clave y esperamos que la colaboración permita que la cantidad de negocios que realizamos con proveedores diversos aumente cada año. Esto es una piedra angular de nuestro programa.



# Principios clave de DEI

En Experian creemos que la Diversidad, la Equidad y la Inclusión son esenciales para nuestro propósito de crear un mañana mejor.

Al desarrollar productos para nuestros clientes y consumidores, nos comprometemos a establecer un estándar de equidad e inclusión financiera para nuestras comunidades. Creemos en la necesidad de lograr un cambio positivo en el mundo y de desempeñar un papel activo en el esfuerzo por cerrar la brecha de riqueza financiera de las comunidades marginadas.

Reconocemos que es fundamental contar con un equipo que represente a nuestras comunidades. Creemos que las diferencias son las que nos hacen más fuertes, y juntos damos la bienvenida a personas de todos los orígenes para que aporten todo su ser al equipo de Experian.

Estos compromisos se han creado en consonancia con nuestros actuales compromisos con los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UN Guiding Principles, UNGP), y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas (Un Women's Empowerment Principles, UN WEP).

## Nos comprometemos a:

- Eliminar las barreras hacia la igualdad de oportunidades en la forma en que anunciamos y contratamos para nuestros puestos.
- Aumentar la educación y la concienciación sobre la igualdad de oportunidades a través de nuestra oferta de aprendizaje global, para que nuestros empleados comprendan el papel que desempeñan para que todos se sientan incluidos en la organización.
- Ofrecer a todos los empleados las mismas oportunidades de formación, desarrollo profesional y promoción.
- Medir los progresos de forma objetiva mediante el establecimiento de objetivos ambiciosos en materia de diversidad.
- Colaborar con los Grupos de Recursos de los Empleados (Employee Resource Groups, ERG) para garantizar que las voces de todos los colaboradores estén representadas, se escuchen y se amplíen, cuando sea necesario.
- Asociarse con proveedores que compartan principios similares e impulsen comportamientos positivos en torno a la DEI.
- Impulsar el cambio sistémico en comunidades diversas mediante el apoyo la asociación con organizaciones sin ánimo de lucro y de diversidad en todo el mundo.
- Mantener un enfoque de tolerancia cero frente a la intimidación, el acoso y la discriminación, y la promoción de un entorno en el que se reconocen y valoran las diferencias individuales y las contribuciones de nuestra gente.
- Promover acuerdos de trabajo flexibles para todos nuestros colaboradores, cuando su función lo permita, para garantizar un equilibrio justo entre los compromisos laborales y los domésticos.
- Ofrecer la misma remuneración a nuestros colaboradores, independientemente de su identidad y/o expresión de género.

# Los números

Representación global de género 2021-2022

Diversidad de género por niveles	Unidad	2022	2021
Junta	% mujeres	36	36
Líderes sénior	% mujeres	33	32
Mandos medios	% mujeres	36	35
Plantilla total	% mujeres	44	44

Representación global por edad 2021-2022

Diversidad de edades	Unidad	2022	2021
16-24	%	6.4	4.6
25-34	%	34.4	34.4
35-44	%	31.6	32.4
45-54	%	18.5	19.3
55-64	%	8.1	8.4
65+	%	1.0	0.9

Representación global del equipo por edad 2022

Diversidad de edad por región	Unidad	Total	North-america	Latino-america	Reino Unido e Irlanda	EMEA	Asia Pacífico
16-24	%	6.4	4.2	13.3	5.1	3.5	4.2
25-34	%	34.4	27.8	44.2	29.3	37.0	42.8
35-44	%	31.6	28.6	30.3	32.8	34.6	41.1
45-54	%	18.5	23.2	9.9	24.6	19.0	9.6
55-64	%	8.1	14.0	2.2	8.0	5.5	2.1
65+	%	1.0	2.2	0.1	0.2	0.3	0.1

UK Ethnicity representation 2021-2022

Diversidad racial y étnica en UK por año	Unidad	2022	2021
Asiático y Asiático británico	%	3.5	2.9
Negro, Africano, Caribeño o Negro Británico	%	1.1	0.8
Mestizo o Grupos multi étnicos	%	1.0	0.9
Blanco	%	23.4	20.0
Otros	%	0.0	0.2
No divulgado	%	71.0	75.2

Representación étnica en EE. UU. 2021-2022

Diversidad racial y étnica en EE. UU. por año	Unidad	2022	2021
Asiático	%	19.2	18.8
Negro o afroamericano	%	8.2	7.9
Hispano o latino	%	8.7	8.6
Blanco	%	56.7	60.0
Otros	%	2.3	2.1
N/A	%	4.9	2.5

Representación de origen étnico entre líderes en EE. UU. 2022

Diversidad racial y étnica en Estados Unidos	Unidad	Asiático	Negro o afroamericano	Hispano o latino	Blanco	Otros	N/A
Líderes sénior	%	14.6	1.5	3.5	73.1	1.5	5.8
Mandos medios	%	29.2	3.3	6.7	53.9	1.8	5.1
Plantilla total	%	19.2	8.2	8.7	56.7	2.3	4.9

