Informe de sostenibilidad

2021

TransUnion

© 2022 Trans Union LLC. Todos los derechos reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida ni distribuida, ya sea de manera total o parcial, de ninguna forma ni por ningún medio, ya sea electrónico o de otro tipo, conocido en el presente o a desarrollarse en el futuro, lo cual incluye, a modo enunciativo, Internet, sin el permiso expreso y por escrito de TransUnion. Este documento está protegido por las leyes de derechos de autor internacionales y de los EE. UU. Este documento y su contenido constituyen información de propiedad exclusiva de TransUnion, y no pueden compartirse ni usarse para ningún propósito que no sea el propósito para el cual fue proporcionado por TransUnion, sin el permiso expreso y por escrito de TransUnion.

Las solicitudes de permiso para reproducir o para distribuir una parte o la totalidad de esta publicación deben enviarse por correo a la siguiente dirección:

Legal Department
TransUnion
555 West Adams
Chicago, Illinois 60661

El logotipo “TransUnion”, TransUnion y el resto de las marcas comerciales, las marcas de servicio y los logotipos (las “marcas comerciales”) que se utilizan en esta publicación son marcas comerciales registradas o no registradas de TransUnion LLC o de sus respectivos propietarios. Las marcas comerciales no se podrán utilizar para ningún propósito sin el permiso expreso y por escrito del propietario de aquellas.

www.transunion.com

Índice

Carta de nuestro presidente y director ejecutivo	**4**
Acerca de este informe	**6**
Nuestro negocio	**8**
Descripción general del programa de sostenibilidad	**12**
Determinación de la materialidad de ESG	**13**
Inclusión financiera	**14**
Seguridad, gobierno y cumplimiento	**16**
Gobierno corporativo	16
Ética comercial	19
Gestión de riesgos	20
Seguridad de la información	22
Privacidad de datos	26
Protección del consumidor	**27**
Procesamiento de disputas	27
Prevención del fraude	28
Personal y DEI	**29**
Descripción general del personal	29
Diversidad, equidad e inclusión	30
Bienestar del empleado	36
Beneficios	36
Desarrollo del empleado	37
Comunidades	**38**
Gestión de la cadena de suministro	38
GoodWorks@TU, voluntariado y filantropía	38
Voluntariado pro bono	39
Huella ambiental	**40**
Cambio climático	40
Gestión de recursos naturales y desechos	42
Próximos pasos en 2022	**44**
Apéndice	**45**
Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB)	45
Recomendaciones del TCFD	48
Estándares de la GRI	50
Capacitaciones para empleados	52
Políticas	55

Carta de nuestro presidente y director ejecutivo

En TransUnion, creemos que el conocimiento es poder. La información y el conocimiento que nuestros productos proporcionan permiten a las personas acceder a mejores oportunidades. Mientras el mundo trataba de resolver problemas complejos de ayuda económica, equidad racial y acción climática, nos enfocamos en crear productos y programas que serían parte de la solución. Como resultado, promovimos la inclusión financiera, apoyamos a nuestros asociados, limitamos nuestro impacto ambiental y generamos ingresos sólidos a lo largo del camino. En este informe, analizamos los puntos de contacto clave entre la sociedad y nuestro negocio, así como las soluciones que destacamos.

A principios de 2022, observamos con pesar la situación en Ucrania. En marzo, donamos $100 000 al Comité Internacional de la Cruz Roja para brindar asistencia de emergencia en Ucrania, incluidos alimentos, suministros esenciales y artículos médicos. También nos comprometimos a igualar y contribuir otros $100 000 que se donarán a los programas de ayuda de las sociedades de la Cruz Roja Americana, Británica, Canadiense y Lituana en respuesta a esta crisis, a través de un programa de donaciones de contrapartida de los empleados. Creemos que todos deberían tener acceso a una vida pacífica y próspera, independientemente de dónde estén. Detallo a continuación las otras maneras en las que contribuimos a crear un mundo mejor para todos.

Fomento de la inclusión

Nuestro negocio, en esencia, se basa en el aumento de la inclusión financiera y las oportunidades económicas. Antes de que hubiera agencias de informes crediticios en todo el país, las personas tenían acceso limitado al crédito, excepto a través de sus propias redes, una construcción que tradicionalmente desfavorecía a las comunidades subrepresentadas en el sistema financiero. Solo en los Estados Unidos, somos conscientes que 60 millones de personas están en desventaja crediticia. Más allá de los Estados Unidos, muchas más personas a nivel internacional luchan por obtener acceso a créditos y oportunidades. TransUnion hace uso de los datos para reducir los obstáculos que enfrentan las personas para acceder al crédito para momentos cotidianos, como la compra de alimentos, así como para eventos importantes de la vida, como la compra de una casa por primera vez. Como pioneros en el uso alternativo de datos crediticios, ayudamos a las personas subbancarizadas y subrepresentadas a obtener acceso a productos financieros convencionales, incluso si no han sido usuarias del crédito tradicional. Los conjuntos de datos alternativos incluyen facturas de servicios públicos y teléfonos celulares, además del historial de pagos de alquiler. Puede leer más sobre el enfoque de TransUnion en la inclusión financiera en su nueva sección dedicada.

Protección de datos

La pandemia aceleró el ritmo de la digitalización, ya que una variedad de servicios, trabajos e interacciones se volvieron cada vez más virtuales. Con más aspectos de nuestras vidas disponibles en línea, los consumidores, las empresas y los gobiernos continúan enfrentándose a ciberdelincuentes que buscan hacer un uso indebido de la información de los consumidores. TransUnion, al igual que muchas otras empresas vinculadas al sector financiero, es objeto de interés para los ciberdelincuentes que buscan hacer daño. Mantenemos un programa de seguridad de la información global para evitar las actividades ilícitas en consonancia con las mejores prácticas y los estándares de la industria. TransUnion además invierte regularmente en actualizar su tecnología y sus herramientas a medida que los ciberdelincuentes aumentan su sofisticación. Por último, nos aseguramos de que todos en nuestra empresa mantengan seguros los activos de datos con capacitaciones regulares, recursos educativos, ejercicios de phishing y confirmaciones de las políticas. Puede leer más sobre nuestro programa de seguridad de la información global y nuestras prácticas aquí.

Reinvención del trabajo

Proporcionar una mayor flexibilidad laboral es fundamental para seguir siendo competitivo en un momento en el que la demanda de profesionales calificados nunca ha sido mayor. La pandemia de COVID-19 nos ofreció la oportunidad de reinventar la forma en que trabajamos juntos. Durante los últimos dos años, descubrimos que estamos unidos por un sentido común de propósito, y no por una ubicación o una oficina. En TransUnion, estamos fomentando un entorno de pertenencia y flexibilidad que apoye a los asociados para ser auténticos en el trabajo mientras también se les brinda apoyo a sus vidas en casa. A pesar de que la mayor parte de nuestra fuerza laboral permanece en trabajo remoto en la actualidad, estamos rediseñando nuestros procesos de colaboración para permitir acuerdos de trabajo híbrido y presencial después de la pandemia, además de opciones totalmente remotas. También ampliamos los beneficios de salud mental para todos nuestros asociados y sus familias. Vemos la salud mental, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el bienestar como partes fundamentales de nuestra cultura. Es necesaria una cultura de apoyo para hacer lo correcto por nuestros asociados y permitir un desempeño excepcional.

Además, apoyamos la posibilidad de que nuestros asociados puedan ser auténticos en el trabajo a través de nuestros esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión (DEI). En 2021, aumentamos el compromiso de DEI al expandir la capacitación sobre sesgos inconscientes a todos los asociados, facilitando conversaciones en mesas redondas sobre DEI entre asociados y líderes, y ofreciendo oportunidades de mentoría y desarrollo personalizadas para los asociados de comunidades subrepresentadas, y mucho más.

Abordaje del cambio climático

Creemos que cada sector de la sociedad debe hacer su parte para proteger el planeta y, en 2021, enfocamos nuestro programa de sostenibilidad en establecer objetivos climáticos aspiracionales, aunque alcanzables. Primero, establecimos métricas de referencia para nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Pero no nos detuvimos allí: también lanzamos los objetivos de cambio climático de alcance 1, 2 y 3 por primera vez, prometiendo cero emisiones netas para las emisiones de alcance 1 y 2 para 2025, y una reducción de como mínimo el 30 % en las emisiones de alcance 3 de bienes inmuebles arrendados para 2030. Puede leer más sobre nuestra posición sobre el cambio climático en nuestro apéndice para conocer las recomendaciones del grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima.

Mirando hacia el futuro

Si bien estamos orgullosos de nuestros avances en sostenibilidad de 2021, sabemos que hay más trabajo por hacer y continuaremos impulsando el progreso. En 2022, TransUnion ampliará nuestra huella de inclusión financiera; la clave entre nuestros objetivos es el lanzamiento de un nuevo marco de equidad para evaluar nuestros productos con el fin de identificar su impacto dispar. Además, continuaremos con nuestros esfuerzos ambientales, comenzando el proceso de identificación de nuevas oportunidades de energía renovable para nuestra organización, y compensando nuestras emisiones mientras también hacemos avances significativos. Por último, continuaremos ampliando nuestros informes sobre temas de sostenibilidad a medida que buscamos alinearnos completamente con las recomendaciones del grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima. Mientras celebramos nuestro progreso continuo, esperamos expandir nuestras contribuciones para crear una sociedad más equitativa y un planeta más saludable.

Atentamente,

Chris Cartwright, presidente y director ejecutivo

Acerca de este informe

El Informe de sostenibilidad 2021 de TransUnion se publicó el 14 de abril de 2022 y refleja las actividades e iniciativas en nuestro año fiscal 2021 (del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021), además de ciertos eventos planificados en 2022.

Para permitir la comparabilidad, hemos incluido información sobre nuestro desempeño en ESG para cuatro metodologías: el SASB, el TCFD, los ODS de la ONU y la GRI.

Glosario

ESG	Cuestiones ambientales, sociales y de gobierno
DEI	Diversidad, equidad e inclusión
SASB	Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad
TCFD	Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima
ODS de la ONU	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
GRI	Iniciativa de Reporte Global

Materialidad

Estamos informando sobre nuestros temas más importantes identificados durante nuestra evaluación de materialidad de 2021. A los fines de este informe, los problemas identificados en la sección de materialidad con respecto a ESG podrían diferir de las definiciones utilizadas para las presentaciones ante la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC). Los problemas considerados importantes a los fines de este informe pueden no considerarse importantes a los fines de los informes de la SEC.

Declaraciones a futuro

Este informe contiene declaraciones a futuro que se basan en nuestras suposiciones y expectativas actuales. Todas las declaraciones realizadas en este informe que no sean declaraciones de hechos históricos, incluidas las declaraciones sobre nuestras creencias y expectativas, son declaraciones a futuro. Estas declaraciones a menudo incluyen palabras como “anticipar”, “esperar”, “guiar”, “sugerir”, “planificar”, “creer”, “pretender”, “estimar”, “objetivo”, “proyectar”, “debería”, “podría”, “podrá”, “puede”, “pronosticar”, “perspectiva”, “potencial”, “continúa”, “busca”, “predice”, o los negativos de estas palabras, el uso del modo condicional y el tiempo futuro, y otras expresiones similares. Las principales declaraciones a futuro de este informe incluyen (1) nuestros objetivos, compromisos y programas; (2) nuestros planes, nuestras iniciativas y nuestros objetivos comerciales; (3) nuestras suposiciones y expectativas; (4) el alcance y el impacto de nuestros riesgos y nuestras oportunidades de responsabilidad corporativa; y (5) los estándares y las expectativas de terceros. Todas estas declaraciones a futuro tienen como objetivo gozar de la protección del puerto seguro para las declaraciones a futuro consagrada en la Ley de Reforma de Litigios sobre Valores Privados de 1995, con sus reformas. Los resultados reales pueden diferir sustancialmente de los descritos en las declaraciones a futuro. Los factores más importantes que podrían hacer que nuestros resultados reales difieran de nuestras declaraciones a futuro se indican en nuestra descripción de los factores de riesgo incluida en la Parte I, Punto 1A, Factores de riesgo de nuestro Formulario 10-K para el año fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2021, que debe leerse junto con las declaraciones a futuro de este informe. Las declaraciones a futuro solo se refieren a la fecha en que se realizan, y no asumimos ninguna obligación de actualizar ninguna declaración a futuro.

Adquisiciones

En diciembre de 2021, completamos la adquisición de dos empresas, Neustar y Sontiq, que anticipamos mejorarán significativamente nuestras ofertas. Neustar, una empresa de resolución de identidad de primer nivel con soluciones líderes en marketing, fraude y comunicaciones, permite a los clientes crear experiencias de consumo conectadas al combinar análisis de decisiones con servicios de resolución de identidad en tiempo real impulsados por su plataforma OneID™. Sontiq proporciona soluciones, que incluyen productos y servicios de respuesta, restauración y monitoreo de identidad, para empoderar a los consumidores y a las empresas para protegerse de manera proactiva contra robos de identidad y ciberamenazas. Incorporaremos el impacto de estas adquisiciones en nuestro Informe de sostenibilidad 2022, pero su impacto no se refleja en el presente, a menos que se especifique expresamente. Además, TransUnion completó la venta de su negocio de atención médica el 17 de diciembre de 2021; las métricas informadas en el presente documento reflejan la desinversión.

Nuestro negocio

TransUnion es una empresa líder en información y conocimiento a nivel mundial que hace posible que haya confianza entre las empresas y los consumidores, trabajando para ayudar a personas de todo el mundo a acceder a oportunidades que pueden conducir a una mejor calidad de vida. Esa confianza se basa en la capacidad de TransUnion de ofrecer soluciones innovadoras con credibilidad y consistencia. Llamamos a esto Information for Good® (Información para el bien).

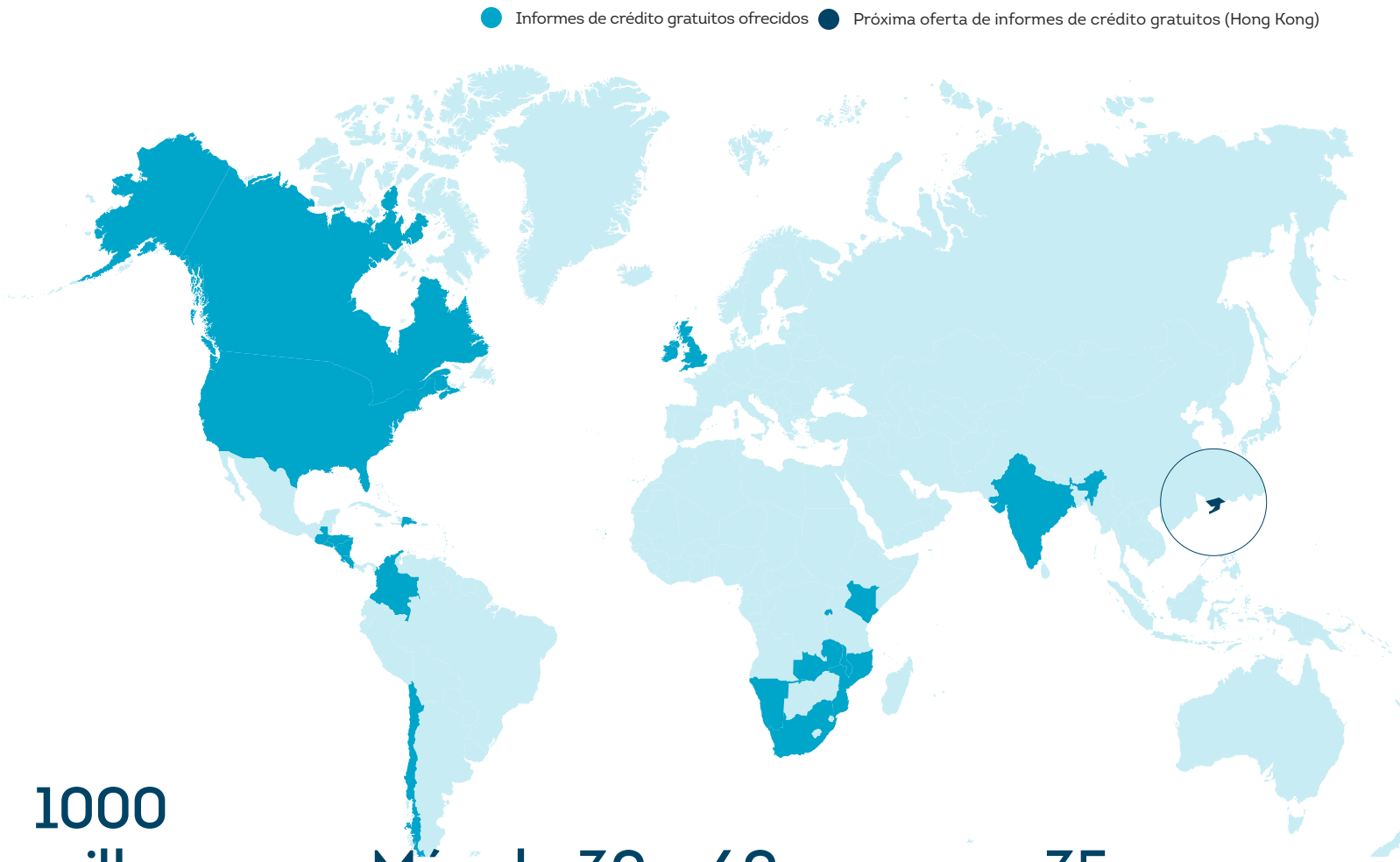
Basándonos en nuestro legado como agencia de informes crediticios, hemos creado bases de datos de información sólidas y procesables para gran parte de la población adulta en los mercados en los que prestamos servicios. Utilizamos nuestra metodología de fusión de datos para vincular y unir un conjunto cada vez mayor de datos dispares para enriquecer aún más nuestra base de datos. Utilizamos estos datos enriquecidos, combinados con nuestra experiencia, para desarrollar continuamente soluciones más profundas para nuestros clientes, todo de acuerdo con las leyes y reglamentaciones globales. Gracias a nuestro trabajo, las organizaciones pueden comprender mejor a los consumidores para tomar decisiones más informadas y ganarse la confianza del consumidor a través de experiencias personalizadas y la ampliación proactiva de las oportunidades, herramientas y ofertas adecuadas. A su vez, creemos que los consumidores pueden estar seguros de que sus identidades de datos generarán mejores ofertas y oportunidades.

Proporcionamos soluciones que permiten a las empresas gestionar y medir el riesgo crediticio, venderles a clientes nuevos y existentes, verificar las identidades de los consumidores, mitigar el fraude y gestionar eficazmente las operaciones del servicio telefónico de atención al cliente. Las empresas integran nuestras soluciones en los flujos de trabajo de sus procesos para ofrecer percepciones críticas y permitir acciones efectivas. Los consumidores utilizan nuestras soluciones para ver sus perfiles de crédito y acceder a herramientas analíticas que los ayudan a comprender y administrar su información financiera personal y tomar precauciones contra el robo de identidad. Contamos con amplia experiencia en el campo en una serie de industrias atractivas a las que también nos referimos como mercados verticales, incluidos servicios financieros y mercados verticales emergentes que consisten en seguros, servicios y cobranzas, inquilinos y empleos, tecnología, comercio y comunicaciones, sector público, medios de comunicación y otros mercados verticales emergentes en los que prestamos servicios, así como nuestro negocio de Neustar. Tenemos presencia global en más de 30 países y territorios en América del Norte, América Latina, Europa, África, India y Asia Pacífico.

Sacamos provecho de nuestras capacidades diferenciadas para servir a una base de clientes global en múltiples geografías y mercados verticales de la industria. Ofrecemos nuestras soluciones a clientes comerciales en servicios financieros, seguros y otras industrias, y nuestra base de clientes incluye muchas de las compañías más grandes en las industrias en las que prestamos servicios. Vendemos nuestras soluciones a los principales bancos de préstamos al consumidor, emisores de tarjetas de crédito, prestamistas alternativos, prestamistas solo en línea (empresas de tecnología financiera o "FinTech"), prestamistas en el punto de venta ("POS")/del tipo compra ahora, paga después ("BNPL"), prestamistas para la compra de automóviles, compañías de seguros de automóviles, operadores de cable y telecomunicaciones, minoristas y agencias gubernamentales federales, estatales y locales. Hemos tenido éxito en el aprovechamiento de nuestra marca, experiencia y soluciones, y tenemos presencia líder en varios mercados internacionales de alto crecimiento. Millones de consumidores de todo el mundo también utilizan nuestros datos para administrar sus finanzas personales y tomar precauciones contra el robo de identidad.

Nuestro impacto comercial en el mundo

TransUnion proporciona informes de crédito gratuitos en varios países de todo el mundo, y los consumidores de las regiones que se ilustran a continuación han aprovechado el acceso a su información crediticia a través de TransUnion y nuestros socios.



1000 millones
de consumidores

Nuestro objetivo es permitir que 1000 millones de consumidores accedan a la economía de crédito mejorando los métodos de calificación existentes y ayudando a las personas subbancarizadas a obtener acceso a préstamos convencionales y a la economía moderna.

Más de 30
países

Tenemos presencia en más de 30 países y territorios, incluidos los Estados Unidos, Canadá, América Latina, el Reino Unido, África, Asia Pacífico e India.

60
millones

En TransUnion, entendemos que los datos alternativos tienen el potencial de ayudar a más de 60 millones de personas en desventaja crediticia de los EE. UU. a obtener mayor acceso al crédito complementando la información crediticia tradicional con nuevos conocimientos que refleja comportamientos de pago más amplios.

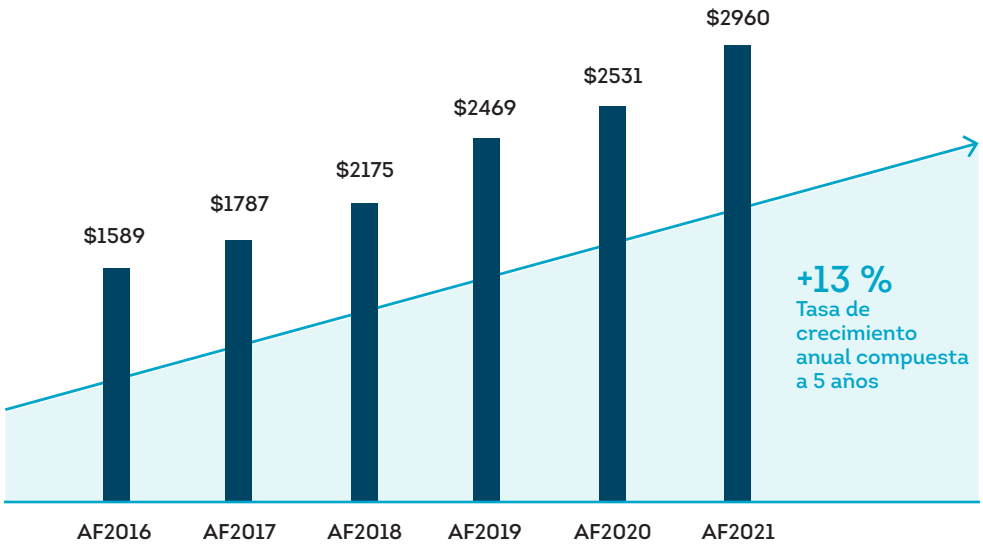
35
millones

Los datos de crédito con tendencias de TransUnion ayudaron a 35 millones de consumidores estadounidenses en desventaja crediticia a obtener mayor acceso al crédito; algunos de ellos por primera vez, mientras que otros están en condiciones de recibir crédito adicional con términos más asequibles.

Los datos de crédito con tendencias analizan la actividad durante un período de tiempo para seleccionar a los consumidores que demuestran un desempeño cada vez más positivo en sus obligaciones crediticias recientes. Los datos alternativos complementan el expediente de crédito de una persona con información de pago no tradicional, como datos de alquiler, teléfono o servicios públicos. Para obtener más información sobre los datos de crédito con tendencias y alternativos, consulte nuestro capítulo sobre inclusión financiera.

Resultados financieros*

Ingresos ajustados ($ en millones)



Mezcla de ingresos brutos ajustados para el año fiscal (AF) 2021

59 %
Mercados de EE. UU.

23 %
Internacional

18 %
Segmento interactivo para clientes

Premios y reconocimientos

TransUnion tiene como objetivo destacarse en cada faceta de su negocio. Los premios y reconocimientos que se indican a continuación describen el impulso de nuestros empleados excepcionales y el impacto de nuestro trabajo.

Premios de EE. UU.

Mejores lugares para trabajar para la igualdad LGBTQ 2021 en el índice de igualdad corporativa de la fundación Human Rights Campaign

Principales 25 líderes del cambio en diversidad (Teedra Bernard) en 2021
de la revista DiversityPlus

Principales 50 líderes comerciales de color (Marisol Pantoja) en 2021
de Chicago United

Los 100 mejores lugares de trabajo que propician la adopción de 2021
de la fundación Dave Thomas Foundation for Adoption

Las 100 mejores grandes empresas para trabajar en Chicago 2021
de Built In Chicago

Las 50 empresas con los mejores beneficios en Chicago 2021
de Built In Chicago

Premios del Reino Unido

Proveedor de información crediticia del año 2021
de The Credit Awards

Premios de India

Los 50 mejores lugares para trabajar para mujeres en India en 2021 (TransUnion CIBIL)
del Great Place to Work® Institute

Las 100 mejores empresas para trabajar de India en 2021
del Great Place to Work® Institute

Gran lugar para trabajar 2021
del Great Place to Work® Institute (Mumbai)

Los 25 mejores lugares para trabajar de India en IT e IT-BPM 2021
del Great Place to Work® Institute (GCC)

Premios de Colombia

Certificación de gran lugar para trabajar (Great Place to Work-Certified™) en 2021
de Great Place to Work®

Premios de Hong Kong

Reconocido con tres premios a la excelencia del empleador en 2021

** Los resultados financieros incluyen las adquisiciones de Neustar y Sontiq en los cálculos desde la fecha de adquisición y excluyen los resultados financieros de nuestro negocio de atención médica en todos los períodos.*

Estrategia

Dada la naturaleza entrelazada de nuestras operaciones con los mercados de crédito de consumo globales, TransUnion está en una posición única para aprovechar nuestra experiencia con el fin de promover prácticas sostenibles en todas las jurisdicciones y en todos los mercados, fomentando prácticas comerciales que impulsen beneficios sociales. Nuestra estrategia de sostenibilidad se basa en nuestra evaluación de materialidad, nuestros análisis comparativos y nuestras evaluaciones de brechas para descubrir las mayores oportunidades para TransUnion.

Misión

Ayudar a las personas de todo el mundo a acceder a oportunidades que les permitan tener una mejor calidad de vida.

Estrategia

Aumentar la inclusión financiera y la oportunidad comercial

Facilitar experiencias de consumo seguras y personalizadas a través de una verificación de identidad superior y la precisión de la segmentación

Extender nuestro rol en los flujos de trabajo de los clientes desde soluciones puntuales hasta plataformas amplias y configurables que ofrecen información y permiten acciones efectivas

Capacidades estratégicas	Soluciones diferenciadas impulsadas por conjuntos de datos fidedignos.	Un modelo operativo global con tamaño y alcance sólidos.	Infraestructura tecnológica de vanguardia.	Talento de primer nivel.
Pilares del programa de sostenibilidad	Acelerar la inclusión financiera de las comunidades subrepresentadas.	Cultivar un modelo global de gobierno e informes con enfoque en la seguridad de los datos y la privacidad del consumidor.	Fomentar la acción climática a través de la energía renovable y la eficiencia.	Crear una cultura diversa e inclusiva, valorando el bienestar y las identidades de los empleados.
Valor de sostenibilidad creado	Más de 60 millones de consumidores estadounidenses en desventaja crediticia pueden obtener acceso al crédito a través de datos alternativos y los productos que ofrecemos.	La gestión y protección de las identidades de los consumidores ayuda a prevenir el uso fraudulento de datos y las oportunidades de acceso fraudulentas, lo cual conduce a una mejor calidad de vida.	Reducción de costos sociales, riesgos y comunidades afectadas por desastres naturales inducidos por el clima.	Ampliación de las oportunidades profesionales y de desarrollo en diversas poblaciones y geografías.

Nuestro programa de sostenibilidad se centra en las áreas más críticas para nuestro negocio, así como en los temas que creemos que ofrecen las mayores oportunidades para diferenciarnos de nuestra competencia. Analizamos nuestra priorización con más detalle en nuestra sección Evaluación de materialidad de ESG.

Descripción general del programa de sostenibilidad

En 2021, continuamos nuestro viaje hacia la sostenibilidad; revisamos nuestros planes, ampliamos el alcance de nuestros compromisos y ajustamos nuestra estrategia para atender los nuevos desafíos que enfrenta la sociedad y alinearnos aún más con nuestro negocio.

Descripción general del programa

Nuestro programa de sostenibilidad aborda intencionalmente los riesgos y las oportunidades en ESG más importantes para las empresas de servicios de información como TransUnion. Nuestros esfuerzos programáticos naturalmente dan mucho valor a la protección del consumidor, nuestra fuerza laboral, nuestros impactos externos y a la resiliencia general de nuestras operaciones. Además de los temas clave de enfoque en ESG mencionados anteriormente, TransUnion mantiene programas y políticas que cubren una variedad de otros temas, sumado a sus contribuciones a los ODS de la ONU.

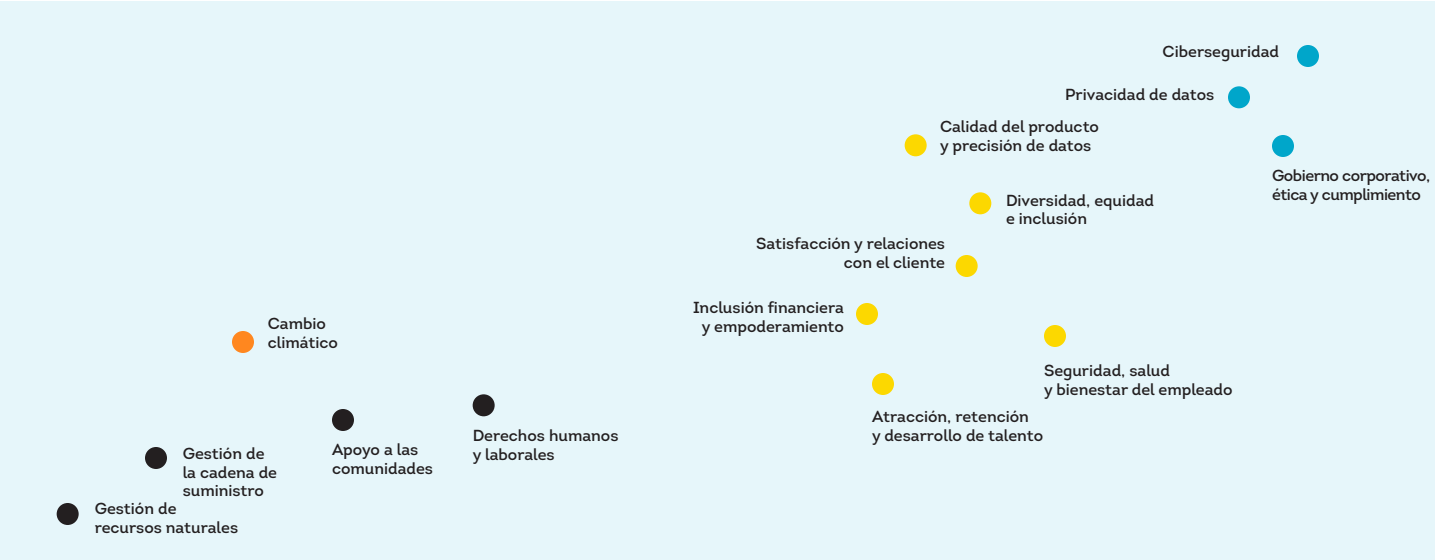
Temas clave de ESG	Objetivos	Acciones de apoyo	Contribuciones a los ODS de la ONU
Inclusión financiera	→ Calificar con precisión y ampliar el acceso financiero para más de 1000 millones de personas	1. Se ofrecieron productos para expandir el mercado e incluir a los consumidores marginados en la economía de crédito (p. ej., CreditVision® Link℠). 2. Se inició una asociación con HomeFree-USA para promover la compra de viviendas por parte de la comunidad afrodescendiente en los Estados Unidos. 3. Se donaron $400 000 a Credit Builders Alliance. 4. Se estableció un marco de equidad para evaluar los productos y servicios con el objeto de ayudar a promover la inclusión financiera (lanzamiento completo en 2022). Detalles adicionales disponibles aquí	8.10 - Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos. 9.3 - Aumentar el acceso a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, particularmente en los países en vías de desarrollo. 10.3 - Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados. 10.5 - Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales.
Seguridad, gobierno y cumplimiento	→ Mejorar año tras año en las divulgaciones de sostenibilidad corporativa, específicamente enfocadas en la ciberseguridad y la privacidad	1. Se divulgaron detalles adicionales sobre prácticas, certificaciones y capacitación en ciberseguridad. 2. Se divulgaron detalles adicionales sobre capacitaciones en privacidad. 3. Se comenzó la implementación de las recomendaciones del grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima a lo largo de un período de tres años. 4. Se puso a disposición del público la política de participación política.	9.5 - Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países. 16.6 - Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles. 16.10(b) - Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.
Huella ambiental	→ Eliminar las emisiones de alcance 1 y 2 para 2025 → Reducir las emisiones de bienes inmuebles de alcance 3 un 30 % para 2030	1. Se recopiló información de referencia sobre emisiones de gases de efecto invernadero. 2. Se establecieron objetivos de cambio climático a corto y mediano plazo. 3. Se logró la adquisición de energía renovable para la oficina de Leeds. Detalles adicionales disponibles aquí	12.2 - Para 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.5 - Para 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. 13.2 - Incorporar medidas relativas al cambio climático en las estrategias y los planes. 13.3 - Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional sobre el cambio climático.
Personal y DEI	→ Lograr la paridad de género en funciones de vicepresidencia o superiores para 2030 → Aumentar año tras año los grupos subrepresentados en puestos gerenciales o superiores	1. Se logró un aumento interanual en los grupos subrepresentados en la gerencia. 2. Se continuó el progreso hacia la equidad de género con un aumento del 5 % en la representación desde 2019. 3. Se adoptó una capacitación global sobre sesgo inconsciente. 4. Se lanzaron oportunidades de mentoría y desarrollo centradas en la diversidad para grupos subrepresentados. 5. Se ampliaron los beneficios de salud mental para empleados y familias a nivel mundial. Detalles adicionales disponibles aquí	8.3 - Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento y la innovación. 5.5 - Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios. 10.2 - Para 2030, potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas.

Determinación de la materialidad de ESG

TransUnion recopila regularmente comentarios de partes interesadas internas y externas para determinar nuestras prioridades en ESG. En 2021, actualizamos nuestra evaluación de materialidad de ESG para priorizar los problemas de ESG más importantes para nuestras partes interesadas.

El proceso de evaluación comenzó con un análisis de brechas y una evaluación comparativa de la industria, así como una revisión de los marcos y las calificaciones de sostenibilidad internacionales, incluidos el SASB, el TCFD, la GRI, los ODS de la ONU y las calificaciones de ESG citadas con frecuencia. Encuestamos y entrevistamos a 36 partes interesadas internas y externas, incluidos empleados, inversionistas, clientes, ONG y expertos de la industria. Nos valimos de la información de estas diferentes perspectivas para desarrollar nuestra matriz de materialidad. Estamos comprometidos a actualizar periódicamente nuestra evaluación de materialidad para garantizar que nuestro programa continúe alineándose con el panorama de sostenibilidad en rápida evolución.

Matriz de materialidad de ESG



Primer nivel
Temas prioritarios

Segundo nivel
Temas significativos

Tercer nivel
Temas relevantes

Caso aparte

Nuestra evaluación de materialidad de ESG reveló tres niveles de oportunidades para nuestra empresa. En primer lugar, los círculos azules representan problemas confirmados, como ciberseguridad, privacidad de datos y gobierno corporativo, que siguen siendo las áreas de mayor prioridad para nuestras partes interesadas. Los círculos amarillos representan oportunidades de diferenciación en temas como inclusión financiera y DEI. Los círculos negros representan temas como apoyo a las comunidades, derechos humanos y laborales, gestión de la cadena de suministro y gestión de recursos naturales. El cambio climático no encajaba perfectamente en ningún grupo, y si bien la clasificación es relativamente baja para nuestra industria, el aumento de las expectativas en torno a gestionar y divulgar los impactos del cambio climático lo eleva a un tema de ESG significativo para TransUnion. Es importante tener en cuenta que todos los problemas de la matriz de materialidad de ESG son relevantes para la empresa, independientemente de su ubicación en la matriz.

Inclusión financiera

La inclusión financiera es fundamental para la misión y el propósito comercial de TransUnion. Ayudamos a los consumidores a acceder a soluciones de crédito para buscar oportunidades que les permitan alcanzar los objetivos de la vida. A través del acceso a herramientas de educación financiera y gestión de crédito, empoderamos a los consumidores para que tomen el control de su historia. Sin embargo, reconocemos que algunos consumidores enfrentan desafíos únicos, especialmente en comunidades subbancarizadas y subrepresentadas. Con eso en mente, TransUnion fue pionera en acercar datos de crédito con tendencias al mercado, y luego los combinó con datos alternativos para proporcionar una visión holística de las personas, lo que a su vez ayuda a incluir a más consumidores en el ecosistema de servicios financieros. En la actualidad, seguimos liderando esfuerzos de inclusión financiera en todo el mundo con nuestros productos, nuestras asociaciones y nuestros compromisos con la comunidad.

Avances en inclusión financiera

Herramientas de gestión de créditos de consumo

- El tablero CreditView® empodera a los consumidores con la información, el conocimiento y la orientación que necesitan para comprender y proteger su salud crediticia. Proporciona una experiencia personalizada e interactiva tanto a nuestros socios como a los consumidores.

- La herramienta Credit Compass® permite a los consumidores establecer y alcanzar sus objetivos de crédito. Las recomendaciones que proporciona esta herramienta se basan en las experiencias crediticias reales de millones de consumidores e incluyen pasos específicos para mejorar la salud crediticia individual.

Soluciones de datos de crédito alternativos

- TransUnion también lidera el esfuerzo de incluir datos financieros alternativos, o pagos financieros no tradicionales, como alquileres o facturas de servicios públicos, en los informes de crédito de los consumidores. Los datos financieros alternativos pueden ayudar a los consumidores que no han tenido la oportunidad de hacer compras más grandes en su vida, como una nueva vivienda o un automóvil, a comenzar a construir su crédito.

Iniciativas de impacto social

- TransUnion se asocia con una serie de organizaciones que trabajan para ayudar a estos consumidores, incluido HomeFree-USA, con el objeto de guiar a más estadounidenses afrodescendientes para convertirse en propietarios de viviendas y mantener esa condición a través de asesoramiento y educación sobre crédito. También apoyamos a las comunidades subrepresentadas a través de nuestra asociación con MoCaFi, una compañía FinTech que ayuda a los consumidores en desventaja crediticia a construir y administrar su crédito permitiéndoles informar datos de pago de alquileres a TransUnion.

- También hemos continuado nuestro trabajo con Credit Builders Alliance para ayudar a los prestatarios con calificación de crédito mala o nula a generar un crédito positivo proporcionando informes de crédito a una tasa con descuento, ofreciendo fondos de becas para ayudar a incorporar nuevos miembros e incorporando a más miembros como proveedores de datos.

- En 2020, como parte de nuestro compromiso de ayudar a los consumidores durante la pandemia, TransUnion, Experian y Equifax comenzaron a ofrecer a los consumidores estadounidenses informes de crédito semanales gratuitos que continúan hasta 2022. En 2022, TransUnion y otras agencias de informes de crédito fueron más allá al eliminar algunos tipos de cobro de deudas médicas de los informes de crédito de los consumidores. Solo en los Estados Unidos, más de 100 millones de consumidores accedieron a sus datos de crédito de TransUnion (a menudo sin cargo) a través de nuestros socios y de nuestro sitio web, sumado a muchos más a nivel internacional.

Recursos sobre COVID-19 de TransUnion

Los consumidores continuaron siendo afectados por COVID-19 durante 2021, y buscaron aprovechar las herramientas y los programas de ayuda ante dificultades para administrar las finanzas de su hogar.

Recursos esenciales sobre COVID-19

La página web de TransUnion conecta a los consumidores con recursos prácticos, como asesoramiento crediticio y planes de adaptación financiera para prestamistas.

Gestión del crédito ante dificultades financieras

El blog de gestión del crédito de TransUnion ofrece consejos prácticos para navegar por la incertidumbre y mantener la salud financiera. Más de 40 000 personas accedieron al blog desde su lanzamiento en 2020.

Encuestas de opinión del consumidor

TransUnion llevó a cabo estudios trimestrales globales de opinión del consumidor en 2021 para medir las dificultades económicas durante el brote pandémico global. Legisladores y clientes utilizaron los estudios para comprender mejor los desafíos de los consumidores e identificar segmentos de la población en dificultades.

The Game Plan

TransUnion se asoció con VantageScore, American Express y CNN para lanzar The Game Plan. Esta serie de educación financiera abordó temas como protección del crédito durante una crisis, comprensión del flujo de caja y manejo del estrés durante una dificultad financiera.

Defensa de los cambios en las políticas

- La Ley de Inclusión y Acceso al Crédito (Credit Access and Inclusion Act), patrocinada por los senadores Tim Scott de Carolina del Sur y Joe Manchin de Virginia Occidental, alienta la presentación de datos financieros alternativos a las agencias de informes de crédito, lo que ayuda a los consumidores a establecer y mejorar su crédito a través de los pagos que ya están realizando.

- La Ley de Acceso al Crédito para Veteranos (Building Credit Access for Veterans Act), patrocinada por los senadores Scott y Richard Blumenthal de Connecticut, apoya a nuestros veteranos, muchos de los cuales no han podido construir su crédito a través de los medios tradicionales, al ordenar al Departamento de Asuntos de Veteranos la creación de un programa piloto para considerar datos financieros alternativos en sus programas de préstamos.

TransUnion continúa desarrollando su estrategia de inclusión financiera para buscar nuevas oportunidades para expandir la inclusión financiera y las oportunidades en todo el mundo.

Seguridad, gobierno y cumplimiento

Gobierno corporativo

El liderazgo ejecutivo de TransUnion establece un tono ético desde arriba y mantiene prácticas de gobierno rigurosas para cumplir y superar los más altos estándares éticos y legales en las jurisdicciones donde operamos.

Comités de la Junta Directiva

La Junta Directiva de TransUnion guía a nuestra gerencia en nombre de nuestros accionistas. Los miembros de nuestra Junta Directiva aportan un conjunto de habilidades diversas, que incluyen experiencia relacionada con el liderazgo sénior; gobierno corporativo; finanzas y contabilidad; tecnología, privacidad y ciberseguridad; transformación organizacional; gestión comercial global; experiencia en la industria; y gestión de riesgos.

Cada comité de la Junta Directiva de TransUnion se centra en distintas áreas de supervisión.

Comité de Nominación y Gobierno Corporativo

- Supervisa la estrategia y el desempeño de sostenibilidad, además de la política pública y las prácticas filantrópicas.
- Identifica candidatos calificados para convertirse en miembros de la Junta Directiva.
- Elabora recomendaciones para la participación y el liderazgo en los comités.
- Supervisa las evaluaciones de desempeño de los miembros de la Junta Directiva y de la gerencia.

Comité de Auditoría y Cumplimiento

- Revisa la solidez de nuestro sistema de controles internos con respecto a las finanzas, la contabilidad y el cumplimiento en seguridad de la información.
- Garantiza la calidad e integridad de los estados financieros y los informes.
- Monitorea el cumplimiento de las políticas de TransUnion (p. ej., Código de conducta, Política de transacciones con personas relacionadas) y de los requisitos legales y reglamentarios.

Comité de Remuneración

- Establece y revisa la filosofía general de remuneración de la empresa.
- Revisa y aprueba la remuneración del director ejecutivo, del funcionario ejecutivo y de los directores que no pertenecen a la gerencia.
- Revisa los planes de remuneración basada en incentivos y acciones.

Comité de Tecnología, Privacidad y Ciberseguridad

- Evalúa los riesgos para la estrategia y el enfoque de tecnología e innovación de la empresa.
- Monitorea la calidad y efectividad de los riesgos relacionados con la seguridad de la información, incluidos los resultados de las auditorías relacionadas con la tecnología de la información y los problemas de seguridad de la información.
- Monitorea el cumplimiento de las normas y las reglamentaciones globales de privacidad y seguridad de los datos aplicables a los datos que recibimos, incluida la información sobre los consumidores.

Comité de Fusiones y Adquisiciones

- Analiza y hace recomendaciones a la Junta Directiva con respecto a ciertas oportunidades potenciales para combinaciones de negocios estratégicas, adquisiciones, fusiones, enajenaciones, desinversiones y transacciones estratégicas similares que involucran a TransUnion (cada una, una "transacción estratégica").
- Garantiza la imparcialidad del proceso con respecto a cualquier transacción estratégica propuesta.
- Acelera y facilita el proceso de revisión, negociación y consumación de ciertas transacciones estratégicas potenciales.

Supervisión de la sostenibilidad por parte de la Junta Directiva

La Junta Directiva de TransUnion supervisa el programa de sostenibilidad de TransUnion a través de su Comité de Nominación y Gobierno Corporativo. El comité se reúne al menos trimestralmente para evaluar nuestra dirección estratégica, la capacidad de respuesta ante los problemas emergentes de ESG y el progreso con respecto a los objetivos establecidos.

Desempeño de la Junta Directiva

Los miembros de nuestra Junta Directiva mantienen una asistencia regular a las reuniones y proporcionan una supervisión significativa de las operaciones de TransUnion. Cada uno de los miembros de nuestra Junta Directiva aporta conocimientos y habilidades vitales a TransUnion. En 2021, con la excepción de nuestro director ejecutivo, todos los miembros de nuestra Junta Directiva eran independientes de acuerdo con los estándares de la NYSE.

INDEPENDENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA*

90 %

de los miembros de nuestra Junta Directiva son independientes.

ASISTENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

75 %

Los miembros de la Junta Directiva asistieron al 75 % o más de las reuniones de la Junta Directiva y de los comités en 2021.

EDAD PROMEDIO DE LOS DIRECTORES**

61,1 AÑOS

DURACIÓN DEL MANDATO EN LA JUNTA DIRECTIVA PROMEDIO***

5,3 AÑOS

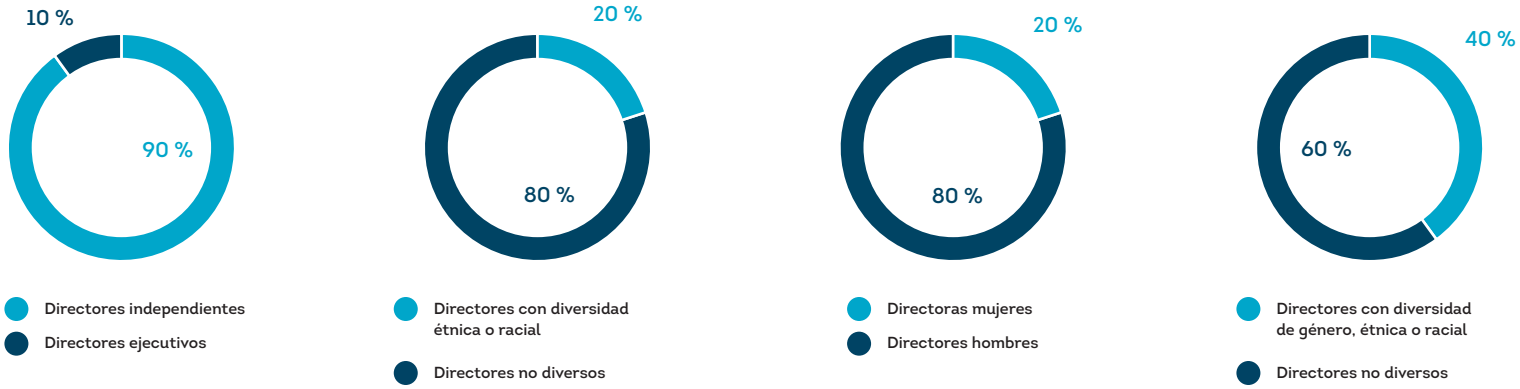
** El porcentaje se basa en la composición de la Junta Directiva al 31 de diciembre de 2021.*
*** El promedio se basa en la edad de cada director al 31 de diciembre de 2021.*
**** Representa la duración del mandato promedio de los directores independientes al 31 de diciembre de 2021.*

Diversidad de la Junta Directiva

TransUnion se beneficia de tener una representación diversa en su Junta Directiva, lo que le permite comprender mejor a sus diversas partes interesadas. A diciembre de 2021, 4 de cada 10 de nuestros directores identificaron alguna forma de diversidad de género, étnica o racial.*

TransUnion se compromete a mantener una Junta Directiva diversa, y la Junta Directiva se comprometió firmemente a designar al menos un director que aporte diversidad desde el punto de vista étnico o racial en 2022, como se describe con más detalle en el informe para los accionistas de TransUnion.

Perfil de diversidad de la Junta Directiva 2021**



** Los datos demográficos de la Junta Directiva reflejan el año fiscal 2021. Dos directores diversos renunciaron con vigencia a partir del 31 de diciembre de 2021, lo que se reflejará en nuestro Informe de sostenibilidad 2022.*

*** Con vigencia a partir del 1 de febrero de 2022, la Junta Directiva designó a un nuevo director para la Junta Directiva. Además, TransUnion planea designar a un nuevo miembro diverso de la Junta Directiva en 2022, de conformidad con su compromiso mencionado anteriormente.*

Liderazgo en sostenibilidad de la gerencia

A nivel gerencial, el equipo de liderazgo ejecutivo se reúne según sea necesario con la Oficina de Sostenibilidad de TransUnion para proporcionar orientación sobre la estrategia y la ejecución de nuestro programa de ESG empresarial. Nuestro director de Sostenibilidad defiende la sostenibilidad dentro y fuera de la empresa. Actualmente, TransUnion está revaluando su estructura de gobierno de sostenibilidad para integrar mejor los esfuerzos en todos los departamentos y las regiones.

En nuestro informe para los accionistas de 2021, divulgamos por primera vez que las remuneraciones de nuestros funcionarios ejecutivos incorporarían un modificador de la remuneración enfocado en la diversidad en el plan de incentivos anuales de TransUnion. El modificador reduce los logros de desempeño de los objetivos individuales estratégicos de los funcionarios ejecutivos nombrados como porcentaje del objetivo en 100 puntos porcentuales si TransUnion no cumple con sus objetivos de diversidad***. Durante 2021, logramos un aumento interanual en ambas medidas de diversidad; por lo tanto, no se realizó ninguna modificación a los objetivos individuales estratégicos finales de las remuneraciones de nuestros funcionarios ejecutivos nombrados. En 2022, continuaremos nuestro enfoque en DEI al contar con una métrica cuantitativa exclusiva equivalente al 5 % de sus bonos objetivo en función del progreso de TransUnion en DEI.

**** Los objetivos de diversidad de TransUnion son aumentar la representación año tras año de las minorías subrepresentadas en puestos de dirección y superiores dentro de los Estados Unidos, y la paridad de género de las mujeres a nivel vicepresidente o superior en todo el mundo.*

Ética comercial

Nuestro programa de ética comercial se infiltra en todas nuestras líneas de negocio, nuestras funciones corporativas y nuestros grupos operativos. Nuestra cultura hace hincapié en el cumplimiento legal y regulatorio, la identificación y elevación de problemas, y la remediación.

Para nosotros, el cumplimiento de la ley, las normas de contabilidad y de los estándares éticos es un requisito previo para hacer negocios y cumplir con las expectativas de las partes interesadas. Reconocemos la importancia de cumplir con las reglamentaciones y de tener en cuenta diligentemente las expectativas de nuestras partes interesadas como parte de nuestra estrategia comercial. Garantizar la fiabilidad de nuestro negocio y reducir el riesgo de reputación, en todas las dimensiones, requiere un compromiso firme con el comportamiento ético.

En TransUnion, afirmamos nuestro compromiso empresarial con la ética comercial en nuestro Código de conducta comercial y las políticas relacionadas, las cuales están disponibles en el apéndice de este informe. Nuestra cultura hace hincapié en el buen juicio, destacando las posibles áreas de preocupación para la gerencia y tratando a todas las partes interesadas de TransUnion de manera transparente y justa. Para lograr esto, hablamos regularmente acerca de nuestros valores corporativos, nuestro enfoque en el comportamiento ético y lo que significa usar la información para el bien (Information for Good®). Más concretamente, todos los asociados (incluidos los de tiempo completo y medio tiempo) reciben capacitación anual sobre ética en el lugar de trabajo y deben confirmar que cumplen con nuestro Código de conducta comercial y con las políticas asociadas anualmente.

También mantenemos un sólido programa global antifraude compuesto por un sistema eficaz de controles internos destinado a prevenir, detectar y responder al fraude interno. La responsabilidad de mitigar el riesgo de fraude interno se aborda en colaboración con múltiples partes interesadas en todo nuestro negocio, lo que incluye identificar estafas de fraude interno relevantes, usar herramientas y capacitaciones estandarizadas, asociarse con los departamentos pertinentes, estudiar el entorno operativo, documentar las medidas de mitigación y elaborar planes para mejorar estas medidas.

Denuncia de problemas de ética

A través de nuestro programa SpeakUp®, se alienta a los asociados de TransUnion a denunciar posibles problemas de ética a través de una variedad de canales, que incluyen la denuncia directa a sus respectivos gerentes, a un funcionario del Código de conducta comercial o a cualquier miembro de los equipos de asuntos jurídicos, cumplimiento o recursos humanos. TransUnion también mantiene una línea directa de ética para que los asociados, los socios afiliados y el público en general denuncien (de manera segura y anónima) cualquier sospecha de conducta comercial ilegal, poco ética o insegura. Una vez que una persona denuncia un problema a través de la línea directa, la denuncia se remite al grupo interno correspondiente para su revisión y tratamiento. Independientemente del método utilizado, los asociados que denuncien un problema están protegidos contra represalias de todo tipo.

Gestión de riesgos y respuesta ante COVID-19

Nuestro programa de resiliencia comercial incluye planes de gestión de crisis, continuidad comercial y pandemia para cada una de nuestras ubicaciones. Todos los equipos de respuesta se someten a ejercicios anuales de preparación. Mejoramos rutinariamente nuestro programa de preparación y, a principios de 2020, implementamos nuevas herramientas y nuevos procesos de monitoreo de amenazas, ambos invaluables durante nuestra respuesta ante la pandemia.

PLAN DE RESPUESTA CLAVE ANTE COVID-19

Las personas primero

Al principio de la pandemia, establecimos un principio rector de que la salud y la seguridad de nuestra gente y de nuestras comunidades era nuestra principal prioridad de respuesta ampliando los beneficios y la flexibilidad.

Gobierno efectivo

Establecimos un comité de dirección ejecutiva para tomar decisiones rápidas, un equipo de respuesta para ejecutar el plan y una red global de líderes de oficina para la coordinación local.

Comunicación consistente

Nos comunicamos con frecuencia y buscamos comentarios, invitamos a hacer preguntas a través de un buzón especial y comentarios a través de encuestas de opinión periódicas sobre temas de salud, negocios y tecnología.

Aprovechamiento de datos y tecnología

Desarrollamos herramientas tecnológicas internas para hacer un seguimiento de las métricas clave de preparación para cada una de nuestras ubicaciones y gestionar la cantidad de personas en cada oficina en un momento dado.

Aprovechamiento de la experiencia

Accedimos a fuentes confiables de información y mejores prácticas, incluido el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de los EE. UU. y la Organización Mundial de la Salud.

Gestión de riesgos

TransUnion mantiene políticas y procedimientos para identificar, evaluar y controlar los riesgos. El director de Riesgo y Cumplimiento de TransUnion gestiona las operaciones diarias de los programas de gestión de riesgos y cumplimiento. El director de Riesgo y Cumplimiento responde ante el director jurídico de la empresa que, junto con el liderazgo ejecutivo, supervisa el marco de gestión de riesgos (Risk Management Framework, RMF) de la empresa.

Marco de gestión de riesgos

El RMF de TransUnion establece los procesos a través de los cuales reduce el riesgo.

Dirección	Las políticas y los procedimientos de riesgo de la empresa sirven para establecer límites para asumir riesgos.
Organización	El RMF sirve para organizar el riesgo y desarrollar nuestra estrategia y nuestro enfoque de gestión de riesgos.
Gestión	TransUnion gestiona el riesgo a través del establecimiento de controles para mitigar los riesgos identificados, junto con un proceso de gestión de problemas que impulsa mejoras en los procesos donde los controles se consideran ineficaces.
Monitoreo	El monitoreo se realiza a través de pruebas periódicas de aseguramiento del control y evaluación continua de la efectividad del control.
Informes	Para permitir la supervisión de la gerencia, el programa informa temas de riesgo clave y métricas de desempeño. Se presentan informes mensuales al Comité de Gestión de Riesgos Empresariales.

Cuando se identifican problemas, nuestro programa de gestión de problemas empresariales respalda la resiliencia operativa a través de una respuesta rápida y una resolución efectiva de los problemas para minimizar los impactos y mitigar los riesgos. Cuando recibimos comentarios de las partes interesadas, trabajamos en toda la organización para abordar los comentarios, utilizando los procesos y las rutinas de gestión de riesgos que tenemos establecidos. Mediante el uso de nuestra taxonomía de riesgo establecida, estamos desarrollando procesos, métricas e informes que nos ayudan a identificar y gestionar mejor los riesgos específicos de nuestro negocio. A medida que el RMF de TransUnion continúa madurando, expandimos constantemente la globalización del programa.

Resiliencia comercial

Como proveedor líder mundial de soluciones de riesgo e información, TransUnion reconoce que los servicios que brindamos son importantes tanto para los clientes comerciales como para los consumidores. Por consiguiente, nos comprometemos a mantener, actualizar y probar periódicamente nuestro programa de continuidad del negocio (Business Continuity Program, BCP) que está destinado a minimizar cualquier evento de interrupción del servicio razonablemente previsible. Nuestro programa prioriza los procesos comerciales críticos, identifica amenazas significativas para las operaciones normales y planifica estrategias de mitigación para garantizar una respuesta organizacional efectiva ante interrupciones comerciales significativas. El programa de resiliencia consta de seis planes de respuesta primarios y cientos de planes detallados que respaldan procesos y ubicaciones específicos, incluidos temas como problemas técnicos, de datos, de empleados y de instalaciones, entre otros. Nuestros líderes ejecutivos participan activamente en la supervisión de nuestro BCP mediante la revisión del desempeño, las mejoras del programa y las necesidades emergentes de las partes interesadas.

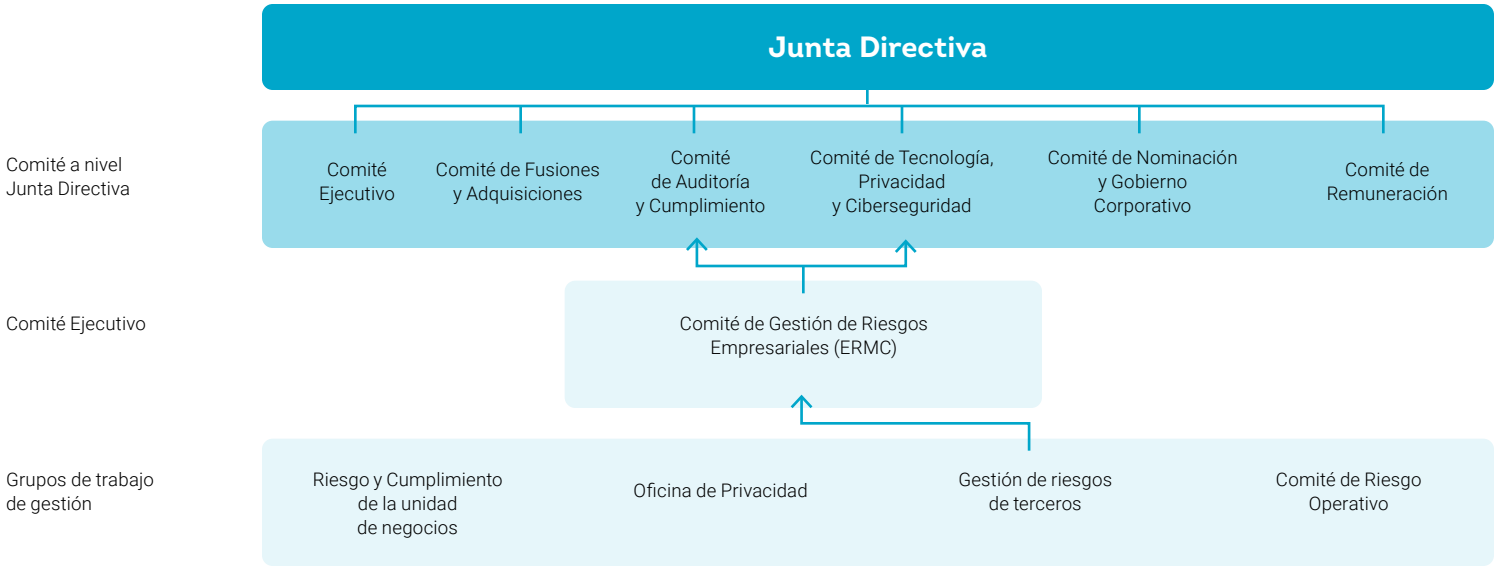
Revisión y elevación de riesgos

Nuestro Comité de Gestión de Riesgos Empresariales (Enterprise Risk Management Committee, ERMC) establece la estrategia de riesgo de TransUnion y ayuda a priorizar las actividades de gestión de riesgos en toda la empresa. El ERMC se reúne mensualmente para facilitar la mejora continua de las capacidades de gestión de riesgos de TransUnion.

El ERMC monitorea el riesgo de TransUnion y rige las políticas y los procesos relacionados con el riesgo, lo cual incluye lo siguiente:

- Revisión del entorno de riesgo más amplio y suministro de instrucciones para mitigar, a un nivel aceptable, los riesgos identificados que pueden afectar negativamente nuestra capacidad de alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
- Revisión anual de nuestra taxonomía de riesgo global que nombra, clasifica y define los riesgos a los que estamos expuestos en toda la empresa.
- Revisión y aprobación de nuestra Política de gestión de riesgos empresariales y políticas empresariales adicionales en áreas relacionadas con el riesgo, como privacidad y ciberseguridad.

El ERMC está compuesto por nuestro director ejecutivo y todos sus subordinados directos, así como el director de Seguridad de la Información (Chief Information Security Officer, CISO). Los problemas importantes planteados ante el ERMC se elevan al Comité de Auditoría y Cumplimiento o al Comité de Tecnología, Privacidad y Ciberseguridad (Technology, Privacy and Cybersecurity Committee, TPCC) de la Junta Directiva.



Gestión de riesgos de ciberseguridad y privacidad

Garantizar que nuestros datos estén seguros y sean objeto de una gestión adecuada es vital para mantener protegidos a los consumidores y conservar su confianza. TransUnion cuenta con un TPCC exclusivo como parte de su Junta Directiva. El TPCC evalúa nuestros riesgos para la estrategia y el enfoque de tecnología e innovación de TransUnion, y monitorea el desempeño en función de sus objetivos de disponibilidad y funcionalidad tecnológica. Los directores que se desempeñan en el TPCC colectivamente aportan una gran cantidad de experiencia al comité como líderes de la industria de datos, así como expertos en la formulación de políticas y el proceso regulatorio.

Nuestro CISO y nuestro director de Privacidad (Chief Privacy Officer, CPO) mantienen estrategias y programas destinados a proteger a los consumidores y los activos de datos, alinearse con las expectativas de los consumidores y cumplir con todas las leyes aplicables. El CISO y el CPO tienen líneas jerárquicas directas al TPCC y ambos responden ante el TPCC en cada reunión del comité.

Seguridad de la información

La seguridad y protección de la información del consumidor es la prioridad más alta para TransUnion. Gestionamos proactivamente nuestros programas de seguridad de la información y ciberseguridad, e invertimos continuamente en mejoras necesarias para proteger los datos que conservamos en nombre de los consumidores.

Nuestro Departamento de Seguridad de la Información Global es responsable de elaborar, implementar y mantener un programa integral de seguridad de la información acorde al tamaño y la complejidad de TransUnion. Empleamos múltiples capas superpuestas de controles de seguridad para reducir el riesgo y eliminar puntos únicos de falla. Nuestro programa se centra en la identificación de riesgos y en el fomento de la resiliencia, todo para proteger a TransUnion y a nuestros activos, clientes y consumidores.

Descripción general de ciberseguridad

El objetivo del plan de seguridad de la información de TransUnion es mantener medidas de seguridad razonables para:

- Garantizar la seguridad y confidencialidad de la información personal no pública que TransUnion recibe y está obligada a mantener en confidencialidad.
- Proteger contra las amenazas o los peligros que se hayan previsto para la seguridad o integridad de dicha información personal no pública.
- Proteger contra el acceso o uso no autorizado de dicha información personal no pública que podría dar lugar a daños o inconvenientes sustanciales para cualquier consumidor.

Características de seguridad de la información

El programa de seguridad de la información de TransUnion está alineado con las mejores prácticas de la industria. Las características de nuestro programa incluyen:

- Acceso restringido a los datos de acuerdo con la función laboral y la unidad de negocios.
- Verificaciones de antecedentes a nivel federal y estatal.
- Capacitación que genera conciencia sobre la seguridad para los empleados nuevos y programas anuales de concientización sobre seguridad para todos los asociados.
- Confirmación anual de las políticas y los acuerdos de seguridad.
- Estándares para los controles de seguridad, como la longitud de las contraseñas, la frecuencia de cambio de contraseña, etc.
- Combinación de tarjeta magnética y acceso biométrico a áreas sensibles.
- Centros de datos seguros con acceso restringido.
- Pruebas anuales de penetración para nuestras redes externas e internas y aplicaciones orientadas al cliente.
- Estrategias de cifrado y firewall para aplicaciones de Internet.
- Revisiones dinámicas y estáticas del código.
- Programa de prevención de pérdida de datos (Data Loss prevention, DLP) en todo el sistema.
- Sistemas de detección de intrusos (Intrusion Detection Systems, IDS) y sistemas de prevención de intrusos (Intrusion Prevention Systems, IPS).

** Anualmente, TransUnion contrata a un socio comercial de confianza (PricewaterhouseCoopers LLP) para realizar el trabajo de revisión anual requerido para el Informe de controles de sistemas y organizaciones tipo 2. El alcance del informe incluye los sistemas de TransUnion relevantes para nuestros centros de datos y las aplicaciones clave utilizadas por nuestros clientes. La revisión en sí se basa en los criterios establecidos en el párrafo 1.26 de la guía del Instituto Estadounidense de Contadores Públicos Certificados (Association of International Certified Professional Accountants, AICPA) para la presentación de informes sobre los controles en una organización de servicios relevantes para la seguridad y disponibilidad.*

Certificaciones y validación de seguridad de la información

TransUnion se compromete a alinearse con las mejores prácticas de gestión de riesgos cibernéticos líderes en la industria y a cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios. Nuestro programa de seguridad de la información se basa fundamentalmente en la norma ISO\IEC 27001:2013; incluye un Departamento de Seguridad de la Información a nivel global que desarrolla las políticas, los estándares y los procedimientos de seguridad de la empresa. Este departamento administra de manera centralizada la seguridad en las principales plataformas corporativas y supervisa la administración de otros sistemas y otras plataformas.

TransUnion mantiene varias certificaciones de seguridad de la información anualmente, incluidos los estándares para la Industria de Tarjetas de Pago (Payment Card Industry, PCI), la certificación SSAE 18 SOC II tipo II y la norma ISO 27001. Para mantener las certificaciones y alinearnos con las mejores prácticas, realizamos auditorías y evaluaciones periódicas relacionadas con la ciberseguridad, tanto interna como externamente. Nuestras auditorías y evaluaciones de seguridad independientes, tanto internas como externas, se realizan al menos una vez al año.

Negocio de TU	ISO 27001	PCI	SSAE 18 SOC 2 tipo 2
India	✓	Planificado para 2022	✓
Estados Unidos		✓	✓
Canadá		✓	✓
Brasil	✓		✓
Irlanda	✓		✓
Reino Unido	✓	✓	
Hong Kong	Planificado para 2022	Planificado para 2022	✓
Sudáfrica		Planificado para 2022	✓
Filipinas			✓

Los tipos de certificaciones que mantenemos en una región son específicos para los productos y servicios que ofrecemos en esa región geográfica. Mantenemos las certificaciones ISO 27001 para nuestras operaciones en TransUnion-Leeds, Reino Unido; TransUnion CIBIL, Mumbai, India, y TransUnion-São Paulo, Brasil. El negocio del segmento interactivo para clientes de TransUnion (TransUnion Consumer Interactive, TUCI) en EE. UU. también cuenta con certificaciones PCI y SSAE 18 SOC 2 tipo 2.

Además, TransUnion realiza evaluaciones del marco de ciberseguridad del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (National Institute of Standards and Technology, NIST) para monitorear continuamente nuestras prácticas. Nuestros programas de gobierno, riesgo y cumplimiento alinean sus metodologías con la jerarquía de gestión de riesgos definida en la publicación especial 800-39 del NIST para facilitar la comunicación uniforme, los informes y el tratamiento de los riesgos de tecnología de la información.

Ciberamenazas e inteligencia

Nuestra función de Ciberamenazas e Inteligencia rastrea y clasifica posibles eventos relacionados con la seguridad de la información. Dentro de nuestro centro de operaciones de seguridad disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, durante los 365 días del año, asociados de TransUnion monitorean cualquier intento de acceso a nuestros sistemas o datos. Implementamos soluciones de seguridad líderes en la industria para gestionar el entorno de vulnerabilidad y amenaza que afecta a nuestros negocios en todo el mundo. Se utilizan soluciones de gestión de vulnerabilidades internas y externas para monitorear nuestras redes, incluidas nuestras conexiones con clientes y socios. Nuestras aplicaciones y redes se someten a pruebas de penetración internas y externas de terceros anualmente, o con mayor frecuencia, dependiendo del entorno de amenazas.

TransUnion participa en el Consejo de Análisis e Intercambio de Información Financiera (Financial Information Sharing and Analysis Council, "FS-ISAC"), donde las compañías, incluidas otras compañías de informes de crédito de consumidores de todo el país, comparten información sobre ciberamenazas, ataques y soluciones para comprender el entorno de amenazas en evolución.

Probamos, actualizamos y revisamos regularmente nuestros planes de respuesta ante incidentes en función del comportamiento de los actores de amenazas que intentan acceder a nuestros sistemas informáticos, nuestro software, nuestras redes, nuestros datos y otros activos tecnológicos a diario.

Seguridad física y personal

La seguridad física es un componente crucial de la seguridad de la información y la seguridad del trabajador. En nuestros sitios más sensibles, TransUnion emplea estrictos controles de seguridad física que limitan el acceso a nuestras instalaciones, incluido el acceso biométrico y con credencial, y guardias de seguridad en los puntos de entrada externos. Además, empleamos mecanismos automatizados para reconocer posibles intrusiones e iniciar las acciones de respuesta designadas.

A través del programa de seguridad corporativa, TransUnion evalúa continuamente los riesgos de seguridad que enfrentan nuestros activos, nuestros productos y nuestro personal a nivel global, y trabaja para reducir los riesgos de seguridad a los que estamos expuestos. Al mismo tiempo, nos cuidamos del exceso de confianza y permitimos que cada empleado contribuya, ante todo, a su propia seguridad. A través de este trabajo, desarrollamos y mantenemos una cultura que es reconocida globalmente como una cultura que prioriza la seguridad como un valor comercial y no está dispuesta a comprometer la seguridad de nuestros empleados y de los datos que se encuentran bajo nuestra gestión.

Gestión de riesgos de terceros

Trabajamos regularmente con proveedores y socios externos. Nuestro programa de gestión de riesgos de terceros (Third-Party Risk Management, TPRM) establece requisitos y pautas para los terceros con los que hacemos negocios. Como parte de nuestro programa de TPRM, TransUnion utiliza una plataforma de calificaciones de seguridad empresarial que recopila terabytes de datos de sensores de seguridad de todo el mundo, y proporciona información sobre posibles riesgos que surgen de máquinas infectadas, configuración inadecuada, higiene de seguridad deficiente y comportamiento dañino del usuario. Cada compañía externa recibe una calificación de seguridad basada en la gravedad, frecuencia y duración de los incidentes de seguridad. Cuando los terceros no cumplen con nuestros estándares, terminamos nuestra relación con ellos y buscamos nuevos socios que cumplan con nuestros requisitos de seguridad y gestión.

Privacidad de datos

La gestión responsable de los datos es fundamental para nuestra misión. Hemos desarrollado, y seguimos amplificando, un programa global e integral para proteger la información del consumidor y nuestros activos de datos. Nuestro programa se basa en la Política de privacidad global de TransUnion, que exige el cumplimiento en toda la empresa, incluidas todas las unidades de negocios de TransUnion y las subsidiarias directas e indirectas de la empresa de propiedad mayoritaria. En conjunto, estos esfuerzos garantizan que todos los productos y servicios nuevos cumplan con las reglamentaciones de privacidad más actuales en todo el mundo y satisfagan o superen las expectativas de privacidad cambiantes de los consumidores.

Para garantizar el cumplimiento de las normas y expectativas de privacidad, todos los asociados deben completar capacitaciones anuales sobre privacidad que cubren las reglamentaciones de privacidad aplicables, entre las que se incluyen la Ley de Privacidad del Consumidor de California y el Reglamento General de Protección de Datos. Se incluyen detalles adicionales en el apéndice sobre capacitación del asociado.

TransUnion realiza regularmente evaluaciones centradas en la privacidad de nuestros productos y de nuestras actividades de procesamiento para evaluar el cumplimiento de las reglamentaciones de privacidad y la alineación con las expectativas del consumidor. Nuestras evaluaciones consideran la naturaleza del uso de los datos, la transparencia del uso y el aviso puesto a disposición de los consumidores, junto con la seguridad de la información, los derechos legales y las expectativas de las personas y cualquier consideración relevante sobre la calidad de los datos. TransUnion trabaja extensamente en grupos industriales y comerciales, así como con entes reguladores y clientes, en un esfuerzo por garantizar un alto nivel de cumplimiento de las normas de privacidad por parte de los productos. También incorporamos las opiniones de las personas a través de investigaciones de consumo.

TransUnion cuenta con un proceso de diligencia exhaustivo para fusiones, adquisiciones e inversiones, y considera el riesgo de seguridad y privacidad de la información al evaluar cada transacción potencial. Revisamos la madurez del programa de privacidad de una posible adquisición y su cumplimiento con las reglamentaciones de privacidad a nivel mundial, además de observar la imparcialidad y transparencia de su uso de datos y cómo esos usos benefician a las personas.

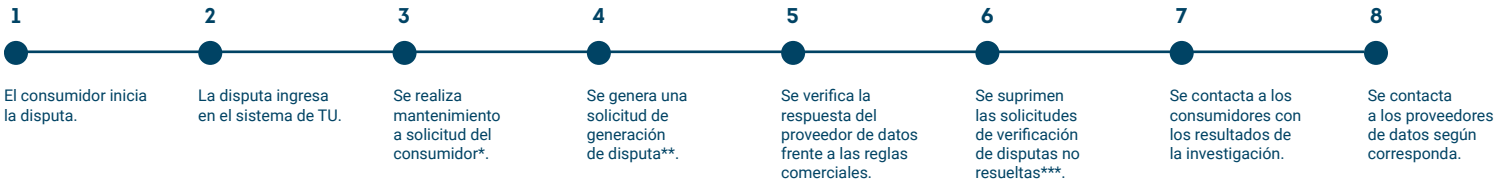
Protección del consumidor

Procesamiento de disputas

TransUnion se enorgullece de ejercer una gestión responsable de la información del consumidor bajo nuestro cuidado. En el centro de nuestro negocio se encuentran los activos de datos que nos ayudan a conectar a las personas con las oportunidades. Mantenemos procesos y políticas destinados a proteger la información del consumidor y garantizar la máxima precisión posible. También protegemos la información de los consumidores a través de nuestras soluciones de prevención del fraude, lo que impide que estafadores obtengan acceso a los datos.

TransUnion se compromete a construir sistemas que ayuden a los consumidores a abordar rápidamente cualquier error en sus informes de crédito, y a trabajar con los proveedores de datos para resolver rápidamente cualquier elemento informado de manera imprecisa. TransUnion cumple estrictamente con las pautas regulatorias y los requisitos legales al mantener un riguroso proceso de resolución de disputas con los consumidores. Nuestros procedimientos de resolución de disputas generalmente siguen el proceso que se describe a continuación.

Hoja de ruta de resolución de disputas con consumidores



** Cuando las reglas comerciales lo permitan, el mantenimiento se realiza en el expediente de inmediato, según lo solicite el consumidor.*

*** Cuando se requiere una investigación, se genera una solicitud de verificación de disputa al proveedor de datos correspondiente, que incluye cualquier información relevante proporcionada por el consumidor.*

**** Para las solicitudes de verificación de disputa que no reciben una respuesta, se realiza el mantenimiento para suprimir el elemento.*

La precisión de los datos es fundamental para nuestro negocio y tomamos esta responsabilidad en serio. Estamos comprometidos a garantizar la precisión de los datos en cada paso del camino mediante el procesamiento y la gestión responsable de los datos y la resolución de los conflictos de datos y supuestos errores.

Nuestra infraestructura de calidad de datos nos permite desarrollar y mejorar continuamente nuestros procesos de aseguramiento de la calidad para los datos que recopilamos y la información que proporcionamos. Mantenemos procesos de aseguramiento implementados para cumplir con las cambiantes expectativas regulatorias y de los consumidores en torno a la gestión de los datos.

Nuestras políticas y nuestros procedimientos de gobierno de datos nos ayudan a garantizar que las materias primas que recopilamos sean precisas para que podamos crear productos que reflejen correctamente las identidades de los datos de los consumidores. Nuestro proceso de desarrollo de productos, para productos nuevos y modificados, garantiza que se tome en cuenta adecuadamente la perspectiva del consumidor a medida que diseñamos las soluciones.

Prevención del fraude

El fraude está aumentando en volumen y sofisticación y TransUnion está mejorando sus capacidades de prevención de fraudes en respuesta a ello. Desarrollamos un conjunto de soluciones llamado TruValidate™ para ayudar a las empresas a identificar y prevenir mejor el fraude, verificar rápidamente la identidad de un consumidor para garantizar la confianza en todos los canales y reducir la fricción en el proceso de otorgamiento de préstamos o solicitud de crédito. Esto ayuda a los consumidores a mantener intactos su historial financiero y su estado, y permite a las empresas mitigar las pérdidas mientras amplían las oportunidades comerciales. TruValidate es un conjunto integrado de soluciones de análisis de fraude, autenticación basada en riesgos y pruebas de identidad digital que trabaja para aprender y predecir patrones de riesgo para ayudar a los clientes a anticipar amenazas adelantándose a los estafadores. Al confirmar la identidad a lo largo del ciclo de vida del cliente, las soluciones TruValidate ayudan a mejorar la efectividad operativa reduciendo las revisiones manuales, automatizando los sistemas e identificando proactivamente posibles fraudes. Las soluciones TruValidate también permiten a las empresas verificar y autenticar la identidad de los consumidores nuevos en el crédito y, al mismo tiempo, prevenir mejor los abusos de fraude, como el fraude de identidad sintética, el fraude en primera instancia o la acumulación de préstamos.

Personal y DEI

Descripción general del personal

Nuestros apasionados y altamente capacitados asociados aportan sus experiencias, sus perspectivas y su creatividad a nuestros equipos de todo el mundo. Detrás de la información y los conocimientos de TransUnion, hay asociados expertos y dedicados en docenas de países, que suman más de 10 000 con nuestras adquisiciones de Neustar y Sontiq.

El bienestar de los empleados permaneció en primer plano en 2021 mientras navegamos por las incertidumbres relacionadas con la pandemia de COVID-19, la competencia de talentos, la reinvención del trabajo y los llamados globales a la equidad. En la siguiente sección, describimos los programas y recursos que pusimos a disposición de nuestros empleados durante el año, para asegurarnos de que se sintieran escuchados y apoyados, y permanecieran conectados durante los momentos difíciles.

La cultura de TransUnion es realmente uno de nuestros activos más fuertes. Valoramos la salud y el bienestar de nuestros empleados, así como una cultura de trabajo colaborativa y abierta. Apoyamos a nuestros asociados proporcionándoles beneficios competitivos, trabajo significativo y programas que permiten que todo nuestro personal se desarrolle y mejore sus habilidades. También priorizamos el bienestar de nuestros asociados proporcionándoles beneficios de salud mental a ellos y a sus familias en todo el mundo, y creando múltiples días de bienestar global para que los empleados puedan pasar tiempo de descanso con sus familiares y amigos. A medida que continuamos trabajando a distancia por segundo año, buscamos nuevas formas de conectar a los asociados, desde la incorporación virtual hasta las actividades virtuales diarias, que incluyeron clases de acondicionamiento físico y meditaciones, concursos de recetas, competencias de talentos, eventos de café y conversación, y sesiones de música en línea dirigidas por un DJ. Nuestra cultura y el cuidado mutuo nos han permitido sobrellevar esta experiencia única y a menudo difícil.

Diversidad, equidad e inclusión

En TransUnion, creemos que nuestras diferencias colectivas nos hacen más fuertes, más innovadores, empáticos y exitosos. En un momento en el que los problemas sociales y raciales permanecen firmemente en la vanguardia mundial, nos mantenemos unidos y comprometidos a ayudar a crear un entorno verdaderamente equitativo para todos. En 2021, TransUnion tomó una serie de medidas importantes para apoyar la inclusión y el avance de todo el personal.

Juntos:

1. Avanzamos en los esfuerzos que respaldan nuestro compromiso de CEO Action for Diversity & Inclusion (acción para la diversidad y la inclusión de directores ejecutivos). A través de la beca CEO Action for Racial Equity (acción para la equidad racial de directores ejecutivos), ayudamos a promover políticas públicas y estrategias de compromiso corporativo que abordan el racismo sistémico y la injusticia social, trabajando en toda la red de TU para colaborar en el trabajo con Relaciones Gubernamentales, Asuntos Corporativos, Marketing y otros equipos clave.
2. Continuamos las sesiones de escucha del director ejecutivo, así como las conversaciones dirigidas por los empleados sobre raza, que incluyeron miembros del liderazgo ejecutivo. Los líderes ejecutivos también organizaron asambleas donde cubrieron temas de diversidad con sus equipos globales.
3. Ampliamos nuestra capacitación sobre sesgo inconsciente para incluir a todos los niveles de asociados. Las sesiones de capacitación se centraron en los conceptos de sesgo inconsciente e incluyeron dos niveles de participación: primero a través de una experiencia de realidad virtual inmersiva en el escritorio y luego a través de debates en grupos pequeños en los que mantuvimos conversaciones significativas sobre raza, género y otras diferencias.
4. Lanzamos nuestro Programa de mujeres en el liderazgo que invita a directoras y gerentes mujeres de alto potencial a participar en un programa de desarrollo profesional de un año como parte de nuestro compromiso con la equidad de género.
5. Nos asociamos con McKinsey & Co. para ofrecer la Academia de Liderazgo afrodescendiente a los asociados afrodescendientes, brindándoles la oportunidad de establecer contactos y desarrollar sus habilidades y su experiencia de liderazgo.
6. Ofrecimos una serie de programas, incluidos acuerdos de trabajo flexible, licencia por paternidad y maternidad con goce de sueldo y muchos otros beneficios que permitieron a padres y madres continuar avanzando en sus carreras y, al mismo tiempo, satisfacer las demandas de sus vidas personales.
7. Respaldamos la equidad de género a través de escritos amicus de decisiones judiciales pendientes.

Para obtener más detalles sobre nuestros esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión, explore nuestro Informe de diversidad 2021.

Estrategia global de diversidad

Tenemos un enfoque de tres frentes para nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión que consiste en lo siguiente:

Contratación: Buscamos ampliar la diversidad de nuestra fuente de talentos a través de un reclutador de diversidad exclusivo, métodos de abastecimiento dirigidos y ofertas de trabajo.

Desarrollo: Cultivamos el talento diverso internamente a través de planes de desarrollo y programas personalizados para grupos subrepresentados.

Ascenso: Continuamos ampliando nuestras rigurosas prácticas de pago y ascenso destinadas a eliminar el sesgo, incluido el análisis continuo de la equidad salarial y la revisión de la remuneración, y las oportunidades de desarrollo destinadas a garantizar el trato justo y equitativo de todos los empleados.

En los Estados Unidos, TransUnion está enfocando sus esfuerzos de inclusión en las comunidades afrodescendientes e hispanas, ya que conforman algunas de las mayores brechas
de representación en nuestra empresa. Contratamos talento más diverso al mejorar nuestros esfuerzos de reclutamiento de diversidad y métodos de abastecimiento dirigidos,
lo que incluyó proporcionar definiciones claras sobre lo que constituye una lista diversa de candidatos y aumentar la consideración de perfiles de candidatos no tradicionales. En 2021, TransUnion participó en 12 eventos y talleres de reclutamiento centrados en la diversidad en los EE. UU., y esperamos continuar con el compromiso y el crecimiento en los próximos años. Mantenemos compromisos personalizados para abordar las necesidades y oportunidades específicas que existen para cada grupo subrepresentado, incluidas relaciones con facultades y universidades históricamente afrodescendientes (Historically Black Colleges and Universities, HBCU)
e instituciones al servicio de los hispanos (Hispanic-Serving Institutions, HSI) seleccionadas.

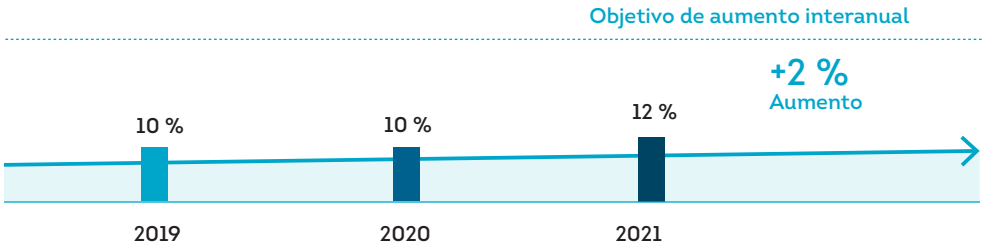
A nivel internacional, estamos trabajando para desarrollar programas de diversidad que sean coherentes con nuestros objetivos de equidad corporativa y, al mismo tiempo, sean conscientes de las diferencias culturales. Las regiones mantienen programas para ayudar a apoyar nuestros esfuerzos de paridad de género a través de programas regionales de mentoría, redes de trabajo y desarrollo, según corresponda. Algunas oficinas como las de Brasil y Sudáfrica
se destacan por sus esfuerzos LGBTQ+ mediante la creación de capacitaciones que incluyen a los transexuales y el lanzamiento de nuevos capítulos del grupo de empleados PRIDE, respectivamente.

Medición del progreso

Continuamos nuestros esfuerzos para crear un lugar de trabajo más inclusivo cada año. Para asumir la responsabilidad que nos corresponde, evaluamos nuestro progreso en relación con nuestros compromisos con la equidad de género y la equidad entre los grupos subrepresentados. Los gráficos a continuación muestran el progreso de TransUnion en materia de equidad desde 2019 hasta 2021 a nivel de gestión y liderazgo. De 2019 a 2021, vimos un aumento del 2 % de los grupos subrepresentados en la gerencia en los Estados Unidos, mientras que la representación de las mujeres en el liderazgo aumentó un 5 % a nivel mundial durante el mismo período.

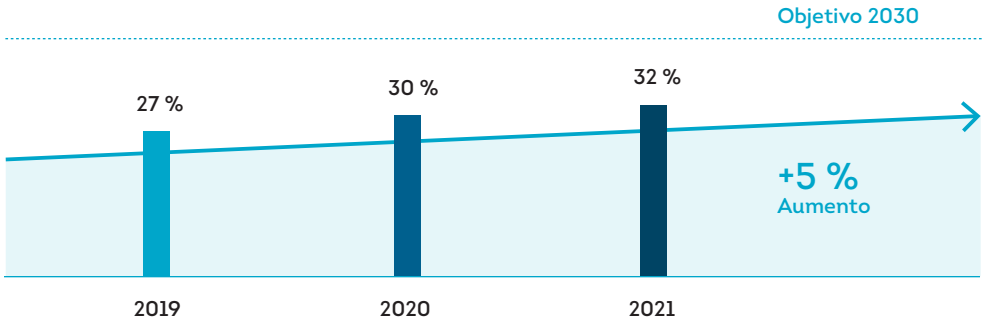
Nuestros grupos subrepresentados en todos los niveles de gestión aumentaron un 2 % durante el último año. Observamos progreso en todas las funciones a medida que nuestra estrategia y nuestros programas de DEI comienzan a mostrar resultados.

Aumento interanual de todos los grupos subrepresentados en todos los niveles de gestión (EE. UU.)



TransUnion mantiene un compromiso general de aumentar la representación de los grupos subrepresentados en los EE. UU. para todos los niveles de gestión (es decir, gerentes y cargos superiores). Para impulsar el progreso hacia el logro de nuestros objetivos, nos estamos enfocando intencionalmente en la población de directores y puestos superiores, como primer paso. Nuestro enfoque para hacer avanzar a los grupos subrepresentados en la gestión en cargos de director y puestos superiores es coherente con el desempeño en cuanto a los objetivos de diversidad que analizamos anteriormente en relación con la remuneración de ejecutivos.

Aumento interanual de mujeres en funciones de vicepresidencia y superiores a nivel mundial en comparación con el objetivo de 2030



Los gráficos muestran el porcentaje de población de TransUnion, al 31 de diciembre de ese año para el grupo que es objeto de nuestro compromiso. TransUnion informa el desempeño en cuanto a la diversidad racial/étnica utilizando solo la información demográfica de los EE. UU. y excluye a cualquier asociado que no haya divulgado (10 %). Los datos de género se basan en la fuerza laboral global, lo cual es coherente con nuestros informes de igualdad de oportunidades de empleo (Equal Employment Opportunity, EEO), y excluye a los asociados que no tienen un género binario registrado (1 %). Para obtener más información sobre los datos demográficos de nuestros empleados, consulte nuestro índice del SASB.

A lo largo de nuestro informe, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad global en general y con todos los grupos subrepresentados de los EE. UU. en particular. Nuestro compromiso con la diversidad actual en relación con los grupos subrepresentados se centra en las poblaciones afrodescendientes e hispanas de los EE. UU. porque creemos que tenemos la mayor
oportunidad de mejorar en estas categorías en nuestra población de empleados de los EE. UU.

En las próximas secciones de representación de género, raza y origen étnico, proporcionamos un desglose más detallado por nivel jerárquico y geografía. Observamos progreso en las características demográficas a medida que se afianzan nuestra estrategia y nuestros programas de DEI.

Representación global actual de género

En 2019, TransUnion fue uno de los signatarios fundadores de The Chicago Network's Equity Pledge, donde nos comprometimos a luchar por la equidad de género en el liderazgo sénior para 2030. Los cuadros a continuación reflejan la representación de mujeres de TransUnion en cada nivel profesional y en todas las regiones.

Seguimos observando progreso dentro del liderazgo a medida que avanzamos hacia una representación más equitativa en nuestras funciones de mayor jerarquía. Los acuerdos de trabajo flexible, las oportunidades de desarrollo y la red de trabajo de capítulos Women @ TU proporcionan un fuerte apoyo a nuestra fuerza laboral femenina. Durante 2020 y 2021, vimos una pequeña caída en el número de directoras mujeres. En 2021, lanzamos un programa de mentoría de liderazgo global para que las mujeres de alto desempeño establezcan contactos y desarrollen sus habilidades.

REPRESENTACIÓN GLOBAL DE MUJERES* POR NIVEL	2019	2020	2021
Líderes sénior**	27 %	30 %	32 %
Directoras	34 %	33 %	32 %
Gerentes	36 %	35 %	35 %
Admin. y profesionales	44 %	43 %	43 %

** En 2021, TransUnion introdujo la opción de que los asociados se identifiquen como no binarios para los asociados de EE. UU. La cantidad de asociados que eligieron identificarse como no binarios no se refleja en los números de representación de género informados en el presente documento.*

*** Definimos a nuestros "líderes sénior" como vicepresidentes y puestos superiores; los "directores" abarcan los puestos de director, director sénior, jefe, jefe sénior y vicepresidente de ventas; los "gerentes" se definen como puestos de gerente, gerente sénior, gerente de ventas, asesor y asesor sénior; y los "administrativos y profesionales" conforman el resto de nuestra población de asociados.*

REPRESENTACIÓN GLOBAL DE MUJERES POR REGIÓN	2019	2020	2021
África	54 %	54 %	60 %
Asia Pacífico	45 %	48 %	47 %
Brasil	40 %	40 %	44 %
Canadá	51 %	49 %	46 %
Europa	37 %	38 %	37 %
India	28 %	28 %	31 %
LATAM	48 %	47 %	44 %
Estados Unidos	42 %	42 %	41 %

** En 2021, TransUnion introdujo la opción de que los asociados se identifiquen como no binarios para los asociados de EE. UU. La cantidad de asociados que eligieron identificarse como no binarios no se refleja en los números de representación de género informados en el presente documento.*

La representación global de género de TransUnion varía según la región. En África, Brasil e India, TransUnion ha mostrado aumentos que lideran nuestro crecimiento en representación de género, mientras que lugares como los Estados Unidos, Europa y Medio Oriente se mantuvieron estables. Por el contrario, vimos oportunidades para mejorar en Canadá y Asia Pacífico. Nuestro compromiso con la excelencia y la inclusión en el lugar de trabajo ha sido reconocido por el Great Places to Work Institute, en varias regiones, incluidas India, Colombia y los Estados Unidos. Tenemos planes para ayudar a apoyar a nuestras empleadas y a los objetivos empresariales para cada región mientras seguimos siendo conscientes de las diferencias culturales en los muchos lugares donde operamos.

Representación actual de raza y origen étnico en los EE. UU.

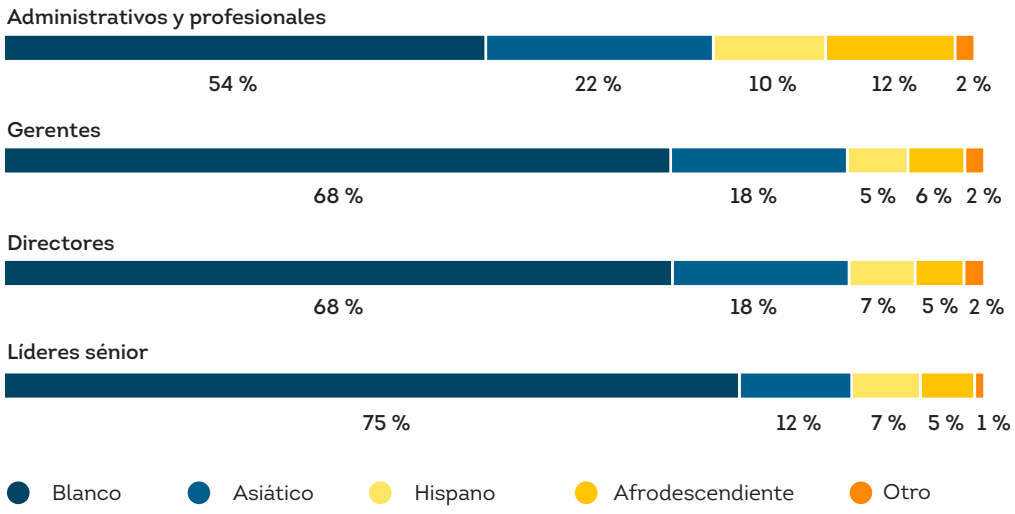
Nuestros informes demográficos de diversidad son coherentes con las pautas de EEO y limitan nuestra divulgación de raza y origen étnico a los Estados Unidos. Nos comprometemos a luchar por un aumento interanual de los grupos subrepresentados en todos los niveles de gestión. El siguiente cuadro ilustra nuestro progreso en todos los grupos subrepresentados por nivel. Reconocemos que aún queda trabajo por hacer para continuar creando oportunidades en todos los niveles de gestión.

GRUPO SUBREPRESENTADO POR NIVEL	2019	2020	2021
Líderes sénior	9 %	9 %	11 %
Directores	8 %	10 %	12 %
Gerentes	11 %	11 %	11 %
Admin. y profesionales	21 %	21 %	22 %

Definimos a nuestros "líderes sénior" como vicepresidentes y puestos superiores; los "directores" abarcan los puestos de director, director sénior, jefe, jefe sénior y vicepresidente de ventas; los "gerentes" se definen como puestos de gerente, gerente sénior, gerente de ventas, asesor y asesor sénior; y los "administrativos y profesionales" conforman el resto de nuestra población de asociados.

A continuación, se presenta un desglose porcentual de nuestra fuerza laboral en EE. UU. de 2021 por función y características demográficas de raza/origen étnico correspondientes.

Cómo nos veíamos en 2021



Definimos a nuestros "líderes sénior" como vicepresidentes y puestos superiores; los "directores" abarcan los puestos de director, director sénior, jefe, jefe sénior y vicepresidente de ventas; los "gerentes" se definen como puestos de gerente, gerente sénior, gerente de ventas, asesor y asesor sénior; y los "administrativos y profesionales" conforman el resto de nuestra población de asociados. Los datos de diversidad racial/étnica solo incluyen asociados ubicados en los Estados Unidos, que se autoidentifican.

La categoría "Otro" abarca el siguiente sector demográfico de asociados: indio americano o nativo de Alaska, nativo de Hawái u otras islas del Pacífico, y dos o más razas.

Tecnología y diversidad

En TransUnion, reconocemos que hay oportunidades significativas para promover la inclusión en tecnología, ciberseguridad y operaciones de desarrollo. Nuestro director de Tecnología, Abhi Dhar, fue reconocido entre los 50 principales directores de información por Diversity and Leadership, Inc., lo que destaca el trabajo que nuestro equipo de tecnología ha realizado para promover la inclusión. Las iniciativas a continuación describen algunos de nuestros esfuerzos para abordar las barreras y las inequidades sistémicas en el ámbito tecnológico.

Mujeres en la tecnología global

La comunidad interna de Mujeres en la tecnología global ofrece a los asociados de diversos orígenes una manera de aprender nuevas habilidades tecnológicas, liderar y establecer contactos en todo el mundo.

Asociación con We All Code

TransUnion se asoció con la organización sin fines de lucro We All Code para ampliar el acceso a la educación sobre ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para los jóvenes de Chicago de comunidades subrepresentadas.

Words Matter

TransUnion se unió a docenas de otras compañías para actualizar los términos tecnológicos en inglés basados en lenguaje racial o sesgado.

Equidad salarial

TransUnion se esfuerza por proporcionar a los empleados beneficios y remuneración que sean justos y equitativos, independientemente de la identidad de género, la raza, el origen étnico, la orientación sexual o características personales similares protegidas legalmente. Nuestro equipo de remuneración realiza revisiones periódicas de los salarios y contrata a un consultor externo para que revise los resultados. Estas revisiones están destinadas a garantizar una remuneración justa para todos nuestros empleados, en diversas variables, que incluyen, entre otras, la raza, el origen étnico y el género. Continuaremos monitoreando la remuneración de los empleados y, en este momento, no tenemos motivos para creer que existan disparidades significativas en los salarios de los empleados.

Grupos de trabajo enfocados en la equidad

Continuamos trabajando para mejorar la representación y las oportunidades en todos los grupos subrepresentados. Para ayudar a enfocar nuestros esfuerzos, formamos dos grupos de trabajo dedicados a generar un progreso significativo hacia la equidad racial y de género, respectivamente.

Nuestro Comité de Dirección de Equidad de Género, codirigido por nuestro director financiero y por nuestro director jurídico, está impulsando nuestro trabajo para lograr la paridad de género en los niveles de vicepresidente y puestos superiores para 2030. En 2021, nos asociamos con Loyola University para poner en marcha un programa de liderazgo femenino; realizamos evaluaciones comparativas de la distribución actual de género en todas las operaciones de TransUnion; y ampliamos los programas para abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el desarrollo de sus carreras, especialmente considerando COVID-19.

Nuestros esfuerzos de equidad racial se centran en promover nuestros valores dentro y fuera de TransUnion. Este esfuerzo se centra en ampliar las oportunidades de desarrollo, alinear nuestro programa filantrópico con los compromisos con la equidad racial y revisar cómo desarrollamos las soluciones de datos. Durante el transcurso del último año, TransUnion estableció un proceso sistemático para evaluar la equidad de sus soluciones. La iniciativa multianual de TransUnion utiliza un marco de equidad para evaluar la equidad de los productos y servicios. Hemos contratado expertos externos e independientes para guiar y revisar nuestro trabajo. Este proceso incluye evaluaciones de soluciones algorítmicas e investigación de terceros. La iniciativa multianual para desarrollar y aplicar retroactivamente el marco también pretende aplicar el marco de equidad a los nuevos productos en desarrollo.

Grupos de recursos de redes para empleados

Nuestros grupos de recursos de redes (Networking Resource Groups, "NRG") para asociados ayudan a fomentar la comprensión entre las diferentes culturas, identidades étnicas, razas, identidades de género, sexualidades e ideas para que podamos crear la mejor TransUnion posible. En todo TransUnion a nivel mundial, mantenemos 10 NRG para nuestros asociados, incluidos Diversity & Inclusion Forum (foro de diversidad e inclusión), African-Diaspora Alliance, Pan-Asian Connect, FUTURO (grupo hispano/latino), Green @ TU (grupo ambiental), TuneUp (próximos profesionales), Peace of Mind, Pride @ TU (grupo LGBTQ+), Veterans Alliance y Women @ TU. Para obtener más información sobre nuestros NRG, revise nuestro Informe de diversidad 2021.

Bienestar del empleado

Durante 2021, enfocarse en el bienestar de nuestros empleados tomó un nuevo significado a medida que nuestra gente lidiaba con el segundo año de la pandemia de COVID-19. Seguimos brindando a los asociados flexibilidad para equilibrar las demandas de los diferentes aspectos de sus vidas. Además, ampliamos los beneficios que ofrecíamos a los asociados a nivel mundial y desarrollamos un nuevo enfoque de DEI para el bienestar. Nuestro enfoque proporcionó a TransUnion una ventaja competitiva al reclutar personal nuevo, ya que los candidatos buscan un lugar de trabajo que mire a las personas de manera holística.

Enfoque de bienestar personalizado

El programa global de salud y bienestar de TransUnion se centra en integrar el bienestar en todos los aspectos de nuestra comunidad global, haciendo hincapié en el autocuidado y en la conciencia de uno mismo para todos los asociados. Nuestro gerente del programa hace uso de varios canales de participación, que incluyen: nuestro sitio web de bienestar Total You, sesiones de entrenamiento individuales, sesiones de aprendizaje grupal, clases virtuales semanales y sesiones conjuntas con nuestros grupos de recursos de redes. Creamos sesiones personalizadas de bienestar para los empleados de acuerdo con los criterios de DEI locales, comunitarios y del país, y llegamos a más de 1000 asociados. TransUnion invirtió en el bienestar de los asociados ampliando el apoyo de la salud mental para los asociados a nivel mundial. Además, realizamos numerosos entrenamientos, entre ellos, aproximadamente 416 sesiones grupales de acondicionamiento físico y 156 sesiones de yoga.

Beneficios

La piedra angular de nuestro programa de bienestar es un paquete competitivo que ofrecemos a los asociados y sus seres queridos. Nuestros asociados pueden acceder a planificación financiera y a apoyo médico y personal a través de nuestro programa de asistencia para asociados. Proporcionamos muchos beneficios a los asociados a nivel mundial. Los beneficios varían para satisfacer las necesidades diversas y los requisitos legales en diferentes jurisdicciones e incluyen:

Salud y bienestar	→ Atención médica integral para asociados, sus cónyuges/parejas y familias. → Acceso virtual a profesionales médicos de salud física y mental, además de opciones presenciales. → Cobertura para tratamientos y procedimientos de confirmación de género. → Seguro para mascotas. → Igualación de las contribuciones del empleado a la cuenta de gastos flexibles para cuidado de dependientes*.
Remuneración	→ Contribuciones de jubilación, incluida la igualación de las contribuciones del empleado al plan 401(k) en los EE. UU. → Seguro de vida y asistencia para sobrevivientes. → Plan de compra de acciones para empleados. → Programa de reembolso por transporte**. → Programa de descuentos en beneficios**. → Ofertas de mercado justas y competitivas, independientemente del historial de remuneración del candidato***.
Familia	→ Licencia con goce de sueldo para padres primerizos. → Apoyo para la planificación familiar, incluida asistencia para adopción y cobertura de infertilidad. → Acuerdos de trabajo flexible y remoto. → Programa Care@Work para apoyo adicional para cuidar a seres queridos**.

Educación	→ Reembolso de matrículas. → Amplia gama de recursos de aprendizaje y desarrollo.
Ausencias	→ Ausencias flexibles para asociados asalariados. → Ausencias con goce de sueldo para asociados por hora. → Día libre para voluntariado.
Horario de trabajo flexible	→ Incluso antes de la pandemia de COVID-19, TransUnion mantenía múltiples programas de acuerdos de trabajo flexible, como el programa de acuerdo de trabajo alternativo que incluye teletrabajo, semana de trabajo comprimida y horario de trabajo reducido. Al comienzo de la pandemia, cambiamos instantáneamente a la modalidad de trabajo remoto desde casa para todos los asociados cuyas funciones podían desempeñarse de forma remota.

** Beneficio proporcionado a los asociados de EE. UU. que ganan $100 000 o menos anualmente.*

*** Beneficios limitados o no proporcionados fuera de los EE. UU.*

**** Para asegurarnos de proporcionar ofertas de mercado justas y competitivas, nos enfocamos en las expectativas de remuneración del candidato, en lugar del historial de remuneración del candidato.*

Para proporcionar flexibilidad adicional a nuestros asociados, la licencia por paternidad/maternidad y los beneficios de trabajo flexible de TransUnion incluyen lo siguiente:

Licencia por paternidad/maternidad: Todos los asociados que tengan hijos por nacimiento, subrogación o adopción pueden recibir hasta 10 semanas de licencia por paternidad/maternidad con goce de sueldo para el progenitor a cargo de los cuidados primarios y hasta 4 semanas de licencia por paternidad/maternidad con goce de sueldo para el progenitor a cargo de los cuidados secundarios (incluidos los asociados de tiempo completo y con horario de trabajo reducido).

Desarrollo del empleado

Una parte importante de la cultura de TransUnion son nuestros procesos abiertos para recibir comentarios. Uno de nuestros valores fundamentales es “Digo lo que tengo que decir”, y creamos la oportunidad para que los asociados, gerentes y líderes mantengan conversaciones sinceras.

Más formalmente, los gerentes se reúnen con los asociados dos veces al año para proporcionar comentarios sobre el desempeño y capacitarlos sobre formas de mejorar. Sin embargo, alentamos el diálogo durante todo el año para proporcionar comentarios en tiempo real a los asociados. Queremos que todos prosperen en TransUnion y tenemos procesos y recursos implementados para ayudar a nuestros asociados a crecer.

En 2021, evolucionamos nuestro enfoque hacia el desarrollo de los empleados para proporcionar oportunidades de desarrollo más personalizadas. En 2021, los asociados fueron elegibles para participar en 9 programas de desarrollo profesional, lo que equivale a un promedio de 0,5 días de capacitación por empleado y más de 36 500 horas de capacitación en toda la empresa.

Comunidades

Estamos comprometidos a aumentar las oportunidades para las personas de todo el mundo, especialmente en las comunidades tradicionalmente marginadas. Apoyamos a nuestras comunidades a través de nuestras prácticas de compras, donaciones benéficas y voluntariado.

Gestión de la cadena de suministro

TransUnion reconoce la importancia de tener una cadena de suministro sólida y responsable. En 2021, establecimos asociaciones con el Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios, el Consejo Nacional de Empresas de Mujeres, la Cámara Nacional de Comercio o Discapacidad LGBT:IN (organizaciones sin fines de lucro que certifican y abogan por la inclusión de empresas de propiedad diversa en las cadenas de suministro corporativas). Este año, también incluimos requisitos de diversidad para los proveedores de segundo nivel en todas nuestras plantillas de contratos con proveedores. Nuestro equipo de Compras se ha comprometido a que, por cada oportunidad de abastecimiento competitivo, buscará proveedores calificados y diversos para competir por hacer negocios con TransUnion. Realizamos una revisión semanal de nuestra cartera de oportunidades de abastecimiento, verificamos el estado de certificación de nuestros proveedores anualmente y revisamos nuestro progreso internamente cada tres meses.

GoodWorks@TU, voluntariado y filantropía

El programa GoodWorks@TU de TransUnion crea comunidades más fuertes. Nuestros equipos organizan esfuerzos de voluntariado grupal y muchos de nuestros asociados dedican su tiempo personal a una variedad de esfuerzos. También ofrecemos un programa de donaciones de contrapartida, que iguala hasta $2000 por año por cada donación de los asociados realizada a organizaciones 501(c)(3) en los EE. UU. y a organizaciones benéficas registradas en Canadá. En 2021, igualamos $478 012 en donaciones sin fines de lucro de los asociados a través del programa de donaciones de contrapartida de TransUnion y donamos $1 millón para apoyar la asistencia para COVID-19 en India.

DATOS DE ALCANCE COMUNITARIO	2019	2020	2021
Total de donaciones corporativas (USD)*	$1,5 millones	$2 millones	$4,9 millones
Tiempo de voluntariado de los asociados (horas)**	14 200	6240	4742

** Las cifras de donaciones corporativas totales son aproximadas e incluyen las donaciones de contrapartida.*

*** TransUnion ofrece a todos los asociados con sede en los EE. UU. un día de voluntariado cada año para donar tiempo fuera de la oficina a una causa que les importe.*

Si bien COVID-19 continuó limitando nuestra capacidad de ofrecernos como voluntarios, los asociados encontraron maneras de apoyar a sus comunidades de manera segura y registraron aproximadamente 4742 horas. También dieron un paso adelante para proporcionar ayuda financiera.

TransUnion mantiene relaciones con diversas organizaciones académicas y sin fines de lucro a las que involucramos a través de nuestras donaciones benéficas y el voluntariado de los empleados. Buscamos maximizar las oportunidades para las personas en todas partes, enfocándonos en las comunidades subrepresentadas y marginadas a medida que surgen las oportunidades.

Voluntariado pro bono

El trabajo pro bono está integrado en la cultura del Departamento Legal de TransUnion, con un Comité Pro bono exclusivo que busca conectar a nuestros asociados del área jurídica y de cumplimiento con oportunidades de voluntariado. En 2021, nuestro Departamento Legal y de Cumplimiento se centró en promover la justicia y la equidad en las comunidades en las que prestamos servicios, proporcionar servicios legales gratuitos a clientes de bajos ingresos en asociación con organizaciones como City Bar Justice Center (una organización sin fines de lucro con sede en Nueva York enfocada en aumentar el acceso a la justicia para las personas que luchan contra la pobreza y las barreras socioeconómicas sistémicas), y Legal Aid Chicago, que proporciona una variedad de servicios legales gratuitos a personas que viven en la pobreza en Chicago y sus alrededores. Además, a fines de 2021, el Departamento Legal de TransUnion en los EE. UU. se convirtió en signatario del Desafío corporativo pro bono, y se comprometió a hacer lo posible para que el 50 % del Departamento Legal con sede en los EE. UU. participe en trabajo pro bono durante 2022.

Huella ambiental

TransUnion se centra en reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y el uso de recursos naturales. El impacto principal de nuestra industria en el medioambiente se relaciona con el impacto en el cambio climático a través del consumo de energía y nuestra administración de los recursos naturales a través de la ocupación de espacio de oficina y la gestión de residuos.

Cambio climático

En 2021, anunciamos nuestros compromisos para hacer frente al cambio climático. Tenemos la intención de alcanzar cero emisiones netas en nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2 para 2025, mientras reducimos nuestras emisiones de alcance 3 de bienes inmuebles un 30 % para 2030. Todos nuestros objetivos de cambio climático utilizan un punto de referencia de 2019, ya que ese fue el último año antes de que nuestras operaciones se vieran afectadas por la pandemia de COVID-19.

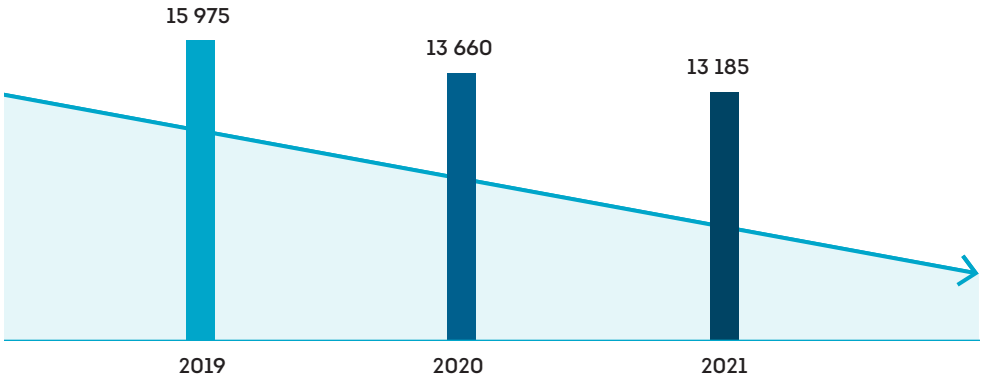
ALCANCE	1	2	3
Emisiones de gases de efecto invernadero ($MtCO_2e$)	3	5423	7758
Referencia	2019	2019	2019
Horizonte temporal	Corto plazo	Corto plazo	Mediano plazo
Descripción del objetivo	-100 % de emisiones de GEI para 2025	-100 % de emisiones de GEI para 2025	-30 % de emisiones de GEI para 2030
Total de emisiones de GEI atribuibles en 2021			13 185 $MtCO_2e$

Nuestros objetivos de emisiones de alcance 1 y 2 representan las áreas en las que podemos influir más fácilmente, principalmente los edificios de los que somos propietarios. Nuestro objetivo de emisiones de alcance 3, a su vez, se centra en los edificios que arrendamos. En el caso de los edificios arrendados, continuaremos reduciendo nuestro impacto a través de nuestra estrategia de consolidación de bienes inmuebles y nuestra migración a la nube ecológica, además de comprometer a los propietarios a adquirir energía renovable. Diseñamos nuestros objetivos de cambio climático para abordar lo que creemos que son nuestras áreas de mayor impacto: espacios de oficina y servidores de datos. También nos hemos comprometido a comprar créditos de carbono cada año hasta que alcancemos nuestros objetivos. Nuestras compras de créditos de carbono están destinadas a complementar, no sustituir, los esfuerzos de cambio climático de TransUnion.

Desempeño en emisiones de gases de efecto invernadero

De 2019 a 2021, TransUnion vio una caída en sus emisiones de gases de efecto invernadero año tras año. Al igual que muchas compañías, nuestras reducciones en las emisiones de gases de efecto invernadero fueron impulsadas por nuestra fuerza laboral que trabaja principalmente de forma remota debido a la pandemia de COVID-19 en curso.

Emisiones totales de GEI ($MtCO_2e$)



** Para calcular las emisiones totales de GEI, TransUnion ha seguido los principios descritos en la metodología basada en el mercado del Protocolo de gases de efecto invernadero para las emisiones de alcance 1, alcance 2 y alcance 3. Nuestras emisiones de alcance 3 se limitan actualmente a la huella de nuestros edificios y de los servidores de datos que funcionan en esos edificios. Para determinar nuestros cálculos de emisiones de alcance 3, nos basamos en la Encuesta de consumo de energía de edificios comerciales y estimamos nuestras emisiones de acuerdo con nuestro uso atribuible de edificios en pies cuadrados. De conformidad con las pautas establecidas en el Protocolo de gases de efecto invernadero, hemos ajustado nuestras emisiones de 2019 a 2021 para reflejar la venta de nuestro negocio de atención médica.*

Las reducciones de TransUnion también fueron impulsadas por los primeros pasos iniciales en la reducción de nuestras emisiones, con sitios como nuestra oficina de Leeds en transición a energía renovable. El próximo año, tenemos previsto divulgar detalles adicionales sobre nuestros avances para hacer frente al cambio climático.

Intensidad de carbono

La intensidad de carbono, la contribución de dióxido de carbono en relación con un atributo corporativo en particular, ayuda a contextualizar las emisiones de TransUnion en relación con su tamaño.

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI	2019	2020	2021
$MtCO_2e$/millones en ingresos	6,0	5,0	4,4

** TransUnion calculó la intensidad de sus emisiones de GEI dividiendo el total de las emisiones de GEI atribuibles por los ingresos anuales correspondientes a ese año en particular.*

Gestión de recursos naturales y desechos

Más allá de reducir sus contribuciones al cambio climático, TransUnion busca ser un buen administrador ambiental de los recursos naturales. Como empresa de información y análisis, nuestro impacto en los recursos naturales es comparablemente menor que en empresas de otras industrias. Nuestras áreas de enfoque clave en la gestión y reducción de residuos son el uso eficiente de los activos y de la tecnología de nuestros bienes inmuebles.

Desempeño en métricas ambientales

Si bien seguimos creciendo y expandiéndonos, creemos que la productividad y el logro no dependen de que los asociados trabajen en un entorno de oficina. Desde que comenzó la pandemia en 2019, cerramos un total de 31 ubicaciones, lo que generó reducciones considerables en nuestro uso de recursos naturales.

MÉTRICA AMBIENTAL	2019	2020	2021
Uso total de agua (galones)	31 082 623	13 873 089	11 430 922
Consumo total de energía (kWh)*	44 710 500	41 751 081	41 110 368
Energía renovable (kWh)	0,00	2 392 004	2 245 167
Porcentaje de energía renovable (%)	0 %	6 %	5 %
Total de desechos no peligrosos (toneladas)	502	105	82
Total de desechos reciclados (toneladas)	637	44	15

** El uso total de energía excluye la adquisición de energía renovable, ya que se utiliza como parte de nuestra estrategia y nuestros informes de emisiones de GEI.*

Continuamos reduciendo nuestro impacto a través de nuestras prácticas de gestión de edificios. En 2021, renovamos la certificación ISO 14001 de nuestras oficinas centrales en el Reino Unido. Hemos mantenido un sistema de gestión ambiental durante más de 10 años en esta instalación.

Reducción de desechos a través del reciclaje tecnológico

Mantenemos un programa de gestión de residuos para reutilizar los productos electrónicos y reducir todos los residuos. También alentamos a nuestros asociados y contratistas a minimizar los desechos que crean, y a reutilizar y reciclar los materiales siempre que sea posible. En 2021, vimos un aumento en la cantidad de desechos electrónicos reciclados como resultado del desmantelamiento de servidores.

DESECHOS PELIGROSOS	2019	2020	2021
Residuos electrónicos reciclados (toneladas)	33	29	62

Acción ambiental del empleado

A los asociados de TransUnion les apasiona tomar medidas para reducir su impacto ambiental en la oficina y en el hogar. Aprovechamos esta pasión para ampliar las oportunidades para que los asociados reduzcan su impacto independientemente de su ubicación. Realizamos seminarios web de concientización sobre la reducción y el reciclaje de residuos, e invertimos en herramientas de colaboración virtual en toda la empresa.

Tecnología ecológica

Implementamos varias herramientas dirigidas a prevenir el desperdicio de papel y posibilitar la colaboración virtual.

Microsoft Whiteboard

Apoya la colaboración remota y sin papel a través de un lienzo compartido para proponer ideas, planificar y llevar a cabo talleres

DocuSign

Facilita solicitudes digitales y firmas electrónicas, almacena documentos en la nube y reemplaza los desechos de papel.

One Drive

Permite el almacenamiento remoto en la nube para archivar copias digitales de trabajos y presentaciones a las que se puede acceder fácilmente en las estaciones de trabajo y los dispositivos móviles de los usuarios.

Nuestro equipo de tecnología continúa colaborando con nuestra comunidad Green@TU y con el Departamento de Sostenibilidad de TransUnion para introducir soluciones innovadoras que faciliten la reducción de residuos y el consumo responsable.

Próximos pasos en 2022

Hicimos avances significativos hacia el fomento de la sostenibilidad en TransUnion durante 2021, y aún tenemos más por hacer. En 2022, continuaremos nuestro trabajo en cuatro áreas clave: integrar nuestro enfoque de DEI e inclusión financiera; revisar nuestros riesgos de cambio climático; avanzar en los informes y la integridad de las métricas; y continuar globalizando nuestro programa.

Apéndice

Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB)

Este informe marca el segundo año que TransUnion ha informado en consonancia con los estándares del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (Sustainability Accounting Standards Board, SASB), con el propósito de proporcionar información sustancial ambiental, social y de gobierno a nuestras partes interesadas. La siguiente información proporciona contenido alineado con la norma del SASB en materia de servicios profesionales y comerciales. A menos que se indique expresamente lo contrario, todos los datos divulgados cubren la organización global y el año calendario completo hasta el 31 de diciembre de 2021. Según nuestras divulgaciones introductorias, el Apéndice del SASB de TransUnion no incluye nuestra adquisición de Neustar y Sontiq y utiliza una población de empleados previa a la fusión.

Tabla 1. Temas de divulgación de sostenibilidad y métricas de contabilidad

<table>
<tr><th>TEMA</th><th>CONTABILIDAD</th><th colspan="3">2021 2020 2019</th><th>CÓDIGO</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Seguridad de datos</td><td>Porcentaje de violaciones que involucran información de identificación personal</td><td colspan="3" rowspan="2">Salvo por cuestiones de registro público, TransUnion no divulga esta información.</td><td>SV-PS-230a.1</td></tr>
<tr><td>Cantidad de usuarios afectados por la violación</td><td>SV-PS-230a.2</td></tr>
<tr><td colspan="4">Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de datos, incluido el uso de estándares de ciberseguridad de terceros</td><td rowspan="2">SV-PS-230a.3</td></tr>
<tr><td colspan="4">El Departamento de Seguridad de la Información Global (Global Information Security Department, GISD) de TransUnion es supervisado por nuestro director de Seguridad de la Información y opera en todas nuestras unidades de negocios y ubicaciones para reducir el impacto y la probabilidad de posibles actividades maliciosas. Nuestro programa de seguridad de la información (que se basa fundamentalmente en la norma ISO\IEC 27001:2013) incluye un Departamento de Seguridad de la Información a nivel global que desarrolla las políticas, los estándares y los procedimientos de seguridad de la empresa. Esto incluye la implementación de medidas de seguridad administrativas, técnicas y físicas razonables y adecuadas, además de medidas para mantenerlas, con el siguiente propósito: (a) garantizar la seguridad y confidencialidad de la información personal no pública que TransUnion recibe y que está obligado a mantener en forma confidencial; (b) protegerla contra las amenazas o los peligros anticipados a la seguridad o integridad de dicha información personal no pública; y (c) protegerla contra el acceso o uso no autorizado de dicha información personal no pública que podría generar daños o inconvenientes sustanciales a cualquier consumidor.</td></tr>
</table>

TEMA	CONTABILIDAD	2021	2020	2019	CÓDIGO
Diversidad y compromiso de la fuerza laboral	Porcentaje de representación de género, grupos raciales/étnicos para líderes sénior (cargo de vicepresidente y superior) y población general de asociados*				
	Líderes sénior mujeres	32 %	30 %	27 %	
	Mujeres	40 %	40 %	41 %	
	Líderes sénior **afrodescendientes**	5 %	3 %	3 %	
	Afrodescendiente	9 %	9 %	9 %	
	Líderes sénior hispanos	7 %	7 %	6 %	SV-PS-330a.1
	Hispano	8 %	8 %	8 %	
	Líderes sénior asiáticos	12 %	10 %	9 %	
	Asiático	20 %	20 %	20 %	
	Otros líderes sénior	1 %	2 %	2 %	
	Otro	2 %	2 %	2 %	
	Tasa de rotación voluntaria e involuntaria para asociados**				
	Tasa de rotación voluntaria	16,4 %	8,4 %	12,9 %	SV-PS-330a.2
	Tasa de rotación involuntaria	3,8 %	3,2 %	4,4 %	
	Compromiso del asociado en porcentaje***	88 %	N/C		SV-PS-330a.3

** TransUnion informa el desempeño en cuanto a la diversidad racial/étnica utilizando solo la información demográfica de los EE. UU. y excluye a cualquier asociado que no haya divulgado (7 %). Los datos de género se basan en la fuerza laboral global, lo cual es coherente con nuestros informes de igualdad de oportunidades de empleo (EEO), y excluye a los asociados que no tienen un género binario registrado (1 %). La categoría "Líderes sénior" incluye a cualquier persona con cargo de vicepresidente o superior. La categoría "Otro" abarca el siguiente sector demográfico de asociados: nativo americano o nativo de Alaska, nativo de Hawái u otras islas del Pacífico, y dos o más razas.*

*** TransUnion utiliza la información de la fuerza laboral global al informar la tasa de rotación.*

**** Entre 2018 y 2021, TransUnion realizó una serie de encuestas de opinión para conectarse con los asociados sobre los problemas más importantes para ellos. En abril de 2021, también evaluamos el compromiso general de los asociados promediando la favorabilidad de las respuestas en cinco preguntas clave de compromiso. De todos los asociados de tiempo completo y de medio tiempo encuestados, el 84 % respondió.*

TEMA	CONTABILIDAD	2021	2020	2019	CÓDIGO
Ética comercial	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional				
	Para apoyar nuestras prácticas comerciales éticas y de cumplimiento, contamos con un Código de conducta comercial que todos los asociados aceptan cuando se unen a TransUnion y ratifican cada año. El código aborda la orientación y las expectativas de TransUnion con respecto a temas como privacidad de datos; prevención de la corrupción; trato justo; conflictos de intereses; precisión en las comunicaciones y el mantenimiento de registros; derechos humanos y laborales; diversidad e inclusión; y responsabilidad comunitaria. Está disponible públicamente para su revisión aquí. Como parte de nuestro compromiso con el comportamiento ético, ofrecemos diversos medios para que los asociados denuncien problemas, incluidas violaciones del código o de las políticas de TransUnion. Mantenemos una línea directa de ética disponible durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para que los asociados, las compañías afiliadas y el público en general denuncien cualquier sospecha de conducta comercial ilegal, poco ética o insegura de manera segura y anónima. Además, los asociados pueden informar cualquier inquietud directamente a su gerente, representante de recursos humanos, un miembro del Departamento Legal o a un funcionario del Código de conducta. También pueden utilizar el programa "Speak Up" en línea de TransUnion.				SV-PS-510a.1
	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales asociados a la integridad legal*		$0		SV-PS-510a.1

** TransUnion no ha pagado pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales asociados a la integridad legal; TransUnion no incluye acuerdos extrajudiciales dentro de su definición de procedimientos judiciales a los fines de los informes del SASB.*

Tabla 2. Métricas de actividad

MÉTRICA	2021	2020	2019	CÓDIGO
Cantidad de asociados				SV-PS-000.A
Asociados de tiempo completo	8303	8048	7875	
Asociados de medio tiempo	75	75	70	
Asociados temporales	44	30	53	

** TransUnion utiliza la información de la fuerza laboral global al informar las métricas de actividad anteriores. La categoría "asociados temporales" refleja nuestra población de pasantes. Hemos excluido los datos de los asociados bajo contrato en el código SV-PS-000.A y no hemos divulgado el código SV-PS-000.B, ya que estos datos no están disponibles en este momento.*

Recomendaciones del TCFD

A continuación, se incluye el primer Apéndice del TCFD de TransUnion. En 2021, TransUnion hizo avances significativos en nuestros esfuerzos para hacer frente al cambio climático. Primero, TransUnion contrató a un consultor externo para que nos ayude a establecer nuestro punto de referencia de emisiones de GEI. A continuación, guiados por nuestro punto de referencia de 2019, desarrollamos una estrategia y los objetivos de cambio climático. La siguiente sección detalla nuestro enfoque de cambio climático en consonancia con los estándares establecidos por el TCFD. También incluimos un cronograma de informes con respecto a cuándo anticipamos estar completamente alineados con el TCFD.

Cronograma de informes del TCFD

El siguiente cuadro resume el gobierno, la estrategia, la gestión de riesgos, las métricas y los objetivos de TransUnion relacionados con el cambio climático.

PILAR DE RECOMENDACIÓN DEL TCFD	Cronograma de implementación del TCFD
Gobierno	Informe de sostenibilidad 2022
Métricas y objetivos	Informe de sostenibilidad 2022
Gestión de riesgos	Informe de sostenibilidad 2023
Estrategia	Informe de sostenibilidad 2024

Puntos clave en respuesta a las recomendaciones del TCFD

PILAR	RECOMENDACIONES	
Gobierno: Divulgar el gobierno de la organización en torno a los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	**Supervisión de la Junta Directiva** Describir la supervisión de la Junta Directiva de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.	La Junta Directiva de TransUnion supervisa el trabajo de sostenibilidad de TransUnion a través de su Comité de Nominación y Gobierno Corporativo. Este comité es responsable de revisar regularmente la estrategia, las iniciativas y las políticas ambientales, sociales y de gobierno de la empresa. El comité se reúne al menos trimestralmente para evaluar nuestra dirección estratégica, la capacidad de respuesta ante los problemas emergentes de ESG, incluidos los problemas relacionados con el cambio climático, y el progreso con respecto a los objetivos establecidos. La Junta Directiva recibe actualizaciones de la empresa sobre actividades de ESG significativas. Enlace al estatuto del Comité de Nominación y Gobierno Corporativo
	Función de la gerencia Describir la función de la gerencia en la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el clima.	A nivel gerencial, involucramos a los miembros clave de la gerencia ejecutiva en la toma de decisiones sobre iniciativas de sostenibilidad según sea necesario. TransUnion mantiene un equipo exclusivo de líderes sénior que promueve la agenda de cambio climático dentro de la empresa. Al mando está el director de Sostenibilidad de TransUnion, quien se involucra regularmente con el equipo ejecutivo en temas de ESG, incluido el cambio climático. Además, TransUnion mantiene un equipo exclusivo de profesionales de sostenibilidad que diseñan y hacen avanzar el programa de la empresa.
Estrategia: Divulgar los impactos reales y potenciales de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en los negocios, la estrategia y en la planificación financiera de la organización cuando dicha información sea sustancial.	Ampliaremos los detalles sobre la integración de nuestra estrategia de cambio climático para 2024.	
Gestión de riesgos: Divulgar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima.	TransUnion reconoce que el riesgo de cambio climático es un problema global que puede afectar nuestro desempeño comercial y financiero, tanto en la actualidad como a largo plazo. En 2022, trabajaremos con un socio externo para evaluar nuestra exposición al cambio climático. El estudio de evaluación de riesgos revisará las emisiones de GEI de alcance 3 de TransUnion provenientes del traslado de los empleados, los viajes de negocios y la cadena de suministro. Además, la evaluación revisará y priorizará los riesgos de cambio climático y las oportunidades en nuestra cadena de valor.	
Métricas y objetivos: Divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relevantes relacionados con el clima cuando dicha información sea sustancial.	**Métricas y objetivos** Divulgar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1, alcance 2 y, si corresponde, de alcance 3, y describir los objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima, y el desempeño frente a los objetivos.	Hacemos un seguimiento de una variedad de métricas relacionadas con el clima en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor. Utilizamos estas métricas para gestionar el desempeño en función de nuestros objetivos. En 2021, completamos nuestra evaluación de nuestras emisiones de alcance 1, 2 y 3, lo que nos permitió crear una base a partir de la cual diseñar nuestros objetivos climáticos. Estamos trabajando para lograr la neutralidad de carbono de nuestras emisiones de alcance 1 y de alcance 2 para 2025, y una reducción del 30 % en nuestras emisiones de alcance 3 de bienes inmuebles arrendados para 2030. Nuestro compromiso con cero emisiones netas implica una combinación de enfoques, que incluyen la reducción de nuestras emisiones, la firma de acuerdos de compra de energía renovable, la compra de compensaciones de carbono y la migración a la nube. Se encuentra disponible un análisis integral sobre las emisiones, el desempeño y los objetivos de GEI de TransUnion en nuestra sección dedicada al desempeño en emisiones de gases de efecto invernadero.

Estándares de la GRI

Este informe hace referencia a los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative, GRI), o a partes de los estándares, como se indica a continuación. A menos que se indique expresamente lo contrario, todos los datos divulgados cubren la organización global y el año calendario completo hasta el 31 de diciembre de 2021.

DIVULGACIONES GENERALES

Perfil organizacional	102-1	Nombre de la organización	Trans Union LLC
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Informe anual (págs. 12-14)
	102-3	Ubicación de la oficina central	Chicago, Illinois, Estados Unidos
	102-4	Ubicación de las operaciones	Tenemos presencia en más de 30 países y territorios que respaldan nuestras operaciones; consulte 10-K (pág. 45) para obtener detalles sobre nuestras operaciones por región. Tenemos operaciones significativas en los siguientes países: Canadá, Colombia, Hong Kong, India, Sudáfrica, Reino Unido y EE. UU.
	102-5	Titularidad y personería jurídica	Sociedad propiedad de inversionistas; NYSE:TRU
	102-6	Mercados atendidos	Informe anual (págs. 19-21)
	102-8	Información sobre los asociados	Informe anual (págs. 22-24)
Ética e integridad	102-18	Estructura de gobierno	Informe de sostenibilidad, pág. 16
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo por temas económicos, ambientales y sociales	Informe de sostenibilidad, pág. 18
	102-22	Composición del órgano de gobierno más alto y sus comités	Informe para los accionistas (págs. 25-29)
	102-23	Presidente del órgano de gobierno más alto	Informe para los accionistas (pág. 27)
	102-24	Nominación y selección el órgano de gobierno más alto	Informe para los accionistas (pág. 27)
	102-30	Efectividad de los procesos de gestión de riesgos	Informe de sostenibilidad, pág. 20
Remuneración	102-30	Informe para los accionistas sobre políticas de remuneración	Informe para los accionistas (pág. 46)
	102-36.A	Proceso para determinar la remuneración	Informe para los accionistas (pág. 48)
	102-38	Índice de remuneración total anual	Informe para los accionistas (pág. 77)

DIVULGACIONES GENERALES

Participación de las partes interesadas	102-40	Lista de grupos de partes interesadas	Informe de sostenibilidad, pág. 13		
	102-41	Convenios colectivos de trabajo	El 100 % de los empleados de tiempo completo y medio tiempo de TransUnion en Brasil están cubiertos por un convenio colectivo de trabajo; esto representa aproximadamente el 1,9 % de la fuerza laboral global de TransUnion.		
Anticorrupción	205-2	Comunicación y capacitación sobre políticas anticorrupción	Código de conducta comercial		
Salud y seguridad ocupacional	403-9	Año	**2021**	**2020**	**2019**
		Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo en los EE. UU.** (por cada 1 millón de horas trabajadas)	1,61	0,52	1,48

** Las operaciones significativas se definen como cualquier país que produzca al menos el 1 % de los ingresos globales generales.*

*** Nuestras tasas de lesiones relacionadas con el trabajo reflejan solo las métricas de los EE. UU. y excluyen a los terceros que visitan nuestras instalaciones. Las tasas de lesiones se basan en: 1) las horas reales trabajadas por nuestra fuerza laboral por hora en EE. UU. y 2) las horas estimadas trabajadas para nuestra fuerza laboral asalariada de EE. UU. dadas las variaciones en los horarios y nuestro beneficio laboral flexible de ausencias. Continuaremos evaluando y ampliando nuestras divulgaciones a medida que nuestras prácticas de presentación de informes evolucionen con el tiempo.*

Capacitaciones para empleados

Esperamos que todos nuestros asociados proporcionen nuestros productos, servicios y conocimientos expertos de manera sistemáticamente confiable mientras cumplen con todas las leyes y reglamentaciones aplicables y con las pautas y políticas de TU aplicables. Para reforzar esto, proporcionamos a nuestro personal capacitaciones sobre ética y seguridad de la información, y diversas oportunidades de aprendizaje y desarrollo. En promedio, nuestros asociados dedican 3,5 horas a capacitaciones de cumplimiento. A continuación, analizamos una muestra de las capacitaciones clave que ofrecemos a nuestros asociados.

CATEGORÍA	MÓDULO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN	CADENCIA	AUDIENCIA	REGIÓN
Ética	Capacitación antisoborno y anticorrupción	Los asociados nuevos y existentes deben completar la capacitación antisoborno que cubre las pautas operativas que abordan el mantenimiento de registros, los procedimientos de aprobación y el comportamiento adecuado en relación con pagos y obsequios a funcionarios gubernamentales.	Anual	Todos los asociados	Global
	Capacitación contra la discriminación y el acoso	TransUnion está obligada por ley a proporcionar capacitación contra el acoso a los asociados (o que son gerentes de asociados) ubicados en California, Connecticut, Illinois y Nueva York. La capacitación educa a los asociados sobre las políticas de TransUnion y las leyes estatales y federales contra el acoso, incluido cómo identificar y prevenir el acoso, la discriminación y las represalias en el lugar de trabajo.	Anual	Todos los asociados	CA, CT, IL, NY*
	Ética en el lugar de trabajo	TransUnion mantiene un compromiso continuo en torno a cumplir con las leyes aplicables y mantener una cultura ética. Somos una empresa ética y cada uno de nosotros es responsable de proteger el buen nombre de nuestra empresa comportándose éticamente. Los asociados nuevos y existentes deben completar la capacitación sobre ética en el lugar de trabajo que cubre temas como obsequios y entretenimiento, conflictos de intereses, diversidad y cultura de trabajo inclusiva.	Anual	Todos los asociados	Global
Aprendizaje	Gestión para el éxito	Este programa de seis módulos equipa a los nuevos gerentes de primera línea con los elementos esenciales que necesitan para prosperar en su nueva función mientras guían a sus equipos hacia el éxito.	Anual	Gerentes	Global
	Preparación profesional	Los asociados tienen un preparador de carrera profesional y plantillas de desarrollo profesional a su disposición para ayudarlos a navegar por su trayectoria profesional dentro y fuera de TransUnion. En 2021, nos enfocamos en ofrecer planes para involucrar a los asociados en el desarrollo de sus propias carreras.	Cuando sea necesario	Todos los asociados	Global
	Sesgo inconsciente	Los asociados completaron una experiencia de realidad virtual que demuestra comportamientos exclusivos e inclusivos, a lo que le siguieron debates en grupos pequeños en los que se los animó a reflexionar sobre cómo estos comportamientos aparecen en el trabajo y cómo pueden abogar por su propia inclusión.	Anual	Todos los asociados	Global
	LinkedIn Learning	Los asociados pueden tomar cursos virtuales o ver videos a pedido de líderes en el campo para aprender nuevas habilidades y perspectivas.	Cuando sea necesario	Todos los asociados	Global
	Programa de mentoría FUTURO	Ofrecemos programas de carrera profesional en colaboración con nuestros grupos de recursos de redes y lanzamos un programa de mentoría FUTURO (asociados hispanos). El programa conectó a hispanos/latinos con voluntarios para ayudarlos a desarrollar sus carreras profesionales.	Cuando sea necesario	Asociados hispanos	Estados Unidos

CATEGORÍA	MÓDULO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN	CADENCIA	AUDIENCIA	REGIÓN
Aprendizaje	Academia de Liderazgo **Afrodescendiente** de McKinsey	Los líderes **afrodescendientes** de TransUnion participaron en la Black Leadership Academy ofrecida por McKinsey & Company. Su objetivo fue equipar a estos líderes con las capacidades básicas de liderazgo, gestión y funcionalidad necesarias para alcanzar sus aspiraciones profesionales.	Anual	Líderes y gerentes **afrodescendientes**	Estados Unidos
	Programa de mujeres en el liderazgo	El Comité de Dirección de Equidad de Género invita a mujeres de alto potencial y directores no binarios a participar en un programa de desarrollo profesional de 14 meses que se lanzó en 2021. Este programa de desarrollo de liderazgo personalizado incluye casos prácticos de TU sobre cómo dirigir nuestro negocio, cómo hacer crecer nuestro negocio y nuestra expresión financiera.	Semestral	Mujeres directoras y directoras sénior	Global
	Programas de certificación en la nube	Los asociados pueden obtener certificación de los principales proveedores de nube.	Cuando sea necesario	Todos los asociados	Global
	Portal de aprendizaje en la nube	Plataforma de aprendizaje en línea que ofrece cursos en la nube, laboratorios y entornos aislados para desarrollar las habilidades en la nube de los asociados y prepararlos para los exámenes de certificación en la nube.	Cuando sea necesario	Todos los asociados	Global
	Seminarios web/foros de capacitación y certificación en la nube	Seminarios web enfocados en el desarrollo de habilidades, e introducción de herramientas y recursos de aprendizaje para informar a los asociados sobre lo que está disponible para ellos para ayudar a garantizar un recorrido exitoso de aprendizaje y certificación en la nube.	Trimestral	Asociados de Tecnología Global	Global
Seguridad	Capacitación de concientización sobre seguridad	Todos los asociados reciben una capacitación de concientización sobre seguridad de la información adecuada para su puesto cuando se incorporan inicialmente, y al menos una vez al año a partir de entonces.	Anual	Todos los asociados	Global
Privacidad	Privacidad global y protección de datos	Respalda el desarrollo de una cultura de privacidad, enfocándose en reducir errores, identificar posibles problemas en el procesamiento de datos y aplicar los principios de protección de datos de transparencia, consentimiento, minimización de datos, limitación del propósito, seguridad y acceso a lo largo del ciclo de vida de la información.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Global, sin incluir Brasil, Reino Unido, Canadá, Hong Kong y Filipinas
	Capacitación en línea sobre la Ley General de Protección de Datos de Brasil	Varios módulos de capacitación en línea se centran en la Ley General de Protección de Datos de Brasil.	Anual	Todos los asociados	Brasil
	Gobierno y protección de datos (Reino Unido)	Se centra en garantizar que aquellos que puedan estar involucrados con datos regidos por el RGPD conozcan todos los requisitos del RGPD.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Reino Unido y Lituania**
	Capacitación sobre privacidad en Canadá	Proporciona una revisión de la legislación de privacidad canadiense.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Canadá**
	Privacidad de datos: responsabilidad y cumplimiento	Proporciona requisitos reglamentarios y actualizaciones legales para mejorar la concientización sobre la privacidad de los asociados en el manejo de datos personales.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Hong Kong y Filipinas

CATEGORÍA	MÓDULO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN	CADENCIA	AUDIENCIA	REGIÓN
Privacidad	Ley de Informe de Crédito Justo (FCRA)	Crea conciencia sobre esta ley de protección al consumidor, centrándose en los requisitos legales para las agencias de informes del consumidor, incluido el propósito de la Ley de Informe de Crédito Justo (Fair Credit Reporting Act, FCRA), las obligaciones en virtud de la FCRA y su ejecución.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Estados Unidos e Irlanda**
	Ley de Privacidad del Consumidor de California (CCPA)	Capacitación sobre las obligaciones comerciales establecidas en la Ley de Privacidad del Consumidor de California (California Consumer Privacy Act, CCPA), como requisitos de notificación al consumidor, actualización de materiales orientados al consumidor, como políticas de privacidad de sitios web y manejo de solicitudes del consumidor.	Anual	Todos los asociados	Estados Unidos e Irlanda
	Capacitación sobre privacidad de datos (Estados Unidos)	Proporciona una descripción general de las leyes nacionales y estatales de privacidad y seguridad de los EE. UU., destacando aspectos clave, como la Ley Gramm-Leach-Bliley (GLBA); la Ley de Privacidad del Consumidor de California (2020); la Ley de Protección de la Privacidad Infantil en Internet (Children's Online Privacy Protection Act, COPA); y la Ley de Privacidad de la Información Financiera de California (California Financial Information Privacy Act, CFPA), además de profundizar sobre la CCPA.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Estados Unidos e Irlanda
	Ley de Protección de la Privacidad del Conductor (DPPA)	Cubre la información regulada por la Ley de Protección de la Privacidad del Conductor (Driver's Privacy Protection Act, DPPA), prohibiciones de divulgación y utilización de información, aplicación de la DPPA y una introducción a las leyes estatales de privacidad del conductor.	Anual	Todos los asociados en varias unidades de negocios pertinentes	Estados Unidos e Irlanda
	Comprensión y prevención de acciones o prácticas injustas, engañosas o abusivas	Proporciona un formato interactivo para identificar fuentes de acciones o prácticas potencialmente injustas, engañosas o abusivas, crear conciencia acerca de la responsabilidad y ofrecer orientación sobre la prevención de incumplimiento. También se centra en las expectativas de la Oficina para la Protección Financiera del Consumidor (Consumer Financial Protection Bureau, CFPB) para manejar las quejas de los consumidores y monitorear a los proveedores de servicios, recomendaciones para las políticas de cumplimiento y ejemplos de litigios y aplicación con respecto a acciones o prácticas injustas, engañosas o abusivas.	Anual	Todos los asociados de los departamentos de Marketing, Legal y Cumplimiento, Medios de comunicación, Soluciones de Marketing y varios departamentos globales adicionales	Estados Unidos**
	Comprensión del cumplimiento canadiense	Proporciona una descripción general y comprensión de cómo se aplican las reglamentaciones y leyes de informes del consumidor a la organización y a las funciones diarias de los asociados. Esto incluye un enfoque en el contenido del informe de crédito, las restricciones de información, los plazos máximos para informar datos negativos, las fuentes y los tipos de datos, los derechos del consumidor (divulgación de información, disputas, alertas de fraude y declaraciones escritas) y las obligaciones del cliente. Además, la capacitación se centra en programas, políticas y procedimientos corporativos internos, generando conciencia sobre cómo todos los asociados desempeñan un papel clave en la implementación de un programa de cumplimiento exitoso.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados	Canadá**
	Concientización sobre gestión de registros internacionales	Garantiza que los asociados tengan conciencia con respecto a gestionar, proteger y mantener todos los registros necesarios por motivos comerciales y legales, así como la protección del consumidor.	Anual	Todos los asociados y nuevos contratados; asociados bajo contrato del Reino Unido***	Global

** Asociados que viven o son gerentes de asociados que viven en: CA, CT, IL, NY.*

*** Abarca diversas ubicaciones de agentes del servicio telefónico de atención al cliente.*

**** Solo capacitación de nuevos contratados para asociados bajo contrato.*

Políticas

TransUnion mantiene numerosas políticas para alinear nuestros programas y nuestras prácticas con las expectativas de ESG y los requisitos legales, cuando corresponda.

Política de seguridad de la información global	TransUnion mantiene una Política de seguridad de la información global que describe la estructura de gobierno, los procesos y las precauciones que se toman para mantener la seguridad de los datos. Nuestra política describe nuestras expectativas con respecto a los asociados y nuestra estrategia de seguridad de la información, y es coherente con las normas de tecnología de la información ISO/IEC 27001:2013. Exigimos que todos los asociados completen capacitaciones anuales sobre seguridad de la información y confirmen nuestra Política de seguridad de la información.
Política de privacidad	TransUnion mantiene una Política de privacidad global que exige el cumplimiento de todas las leyes de privacidad de datos aplicables. Para garantizar la privacidad del consumidor, también mantenemos procesos y sistemas para la recopilación, el uso, la divulgación, la manipulación, el almacenamiento, el procesamiento, el acceso y la seguridad de la información personal.
Código de conducta comercial	Nuestro Código de conducta comercial actúa como la piedra angular con respecto a la forma en que trabajamos, y refleja nuestra creencia en torno a hacer negocios de la manera correcta. Nuestro Código de conducta comercial describe el comportamiento que esperamos de nuestros asociados, así como de los proveedores y otros terceros. Todos los asociados confirman anualmente el Código de conducta comercial. El Código de conducta comercial prohíbe específicamente: violaciones de los derechos humanos y laborales; discriminación; soborno, lavado de dinero y pagos quid pro quo a funcionarios del gobierno; comportamiento anticompetitivo; y autocontratación cuando surge un conflicto de intereses.
Política de conflicto de intereses	La política prohíbe a los empleados y miembros de la Junta Directiva participar en actividades que entren en conflicto con los intereses de TransUnion, y pretende identificar posibles conflictos de intereses y establecer pautas y procedimientos para abordar los conflictos de intereses cuando surjan.
Derechos humanos y estándares laborales	En TransUnion, buscamos tratar a todas las personas de manera justa y crear un entorno inclusivo. Nuestra política y nuestras prácticas se alinean con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y todas las leyes aplicables.
Política de bienestar, salud y seguridad	TransUnion apoya un lugar de trabajo saludable y seguro para todos los asociados. Nuestra política establece estándares que respaldan el bienestar físico y mental a largo plazo de todos los asociados.
Política ambiental	Nuestra Política ambiental global describe los compromisos y las principales áreas de impacto de TransUnion: reducción del uso de energía en los centros de datos y de los desechos en nuestros espacios de oficina.
Política de gestión de riesgos empresariales	La Política de gestión de riesgos empresariales de TransUnion es coherente con las mejores prácticas y establece la estructura y las definiciones de gestión de riesgos. Además, la política describe los mecanismos de supervisión, monitoreo e informes.
Política de denuncias de irregularidades	La Política de denuncias de irregularidades de TransUnion describe los procesos y las protecciones para los asociados al denunciar posibles violaciones legales o éticas.
Política de participación política	Nuestra Política de participación política aborda las contribuciones políticas de TransUnion, el gobierno de nuestro Comité de Acción Política, los puestos en grupos de presión y las asociaciones de la industria.

Políticas de seguridad y protección	En TransUnion, nuestra principal prioridad es la protección de nuestros activos esenciales, especialmente nuestros asociados. Tenemos varias políticas globales de seguridad y protección que abordan la estructura general del programa y los requisitos de cumplimiento, así como el protocolo para la mitigación de riesgos y la respuesta ante posibles eventos. Esto incluye nuestra Política de seguridad corporativa, nuestra Política de seguridad de eventos, nuestra Política de seguridad física, nuestra Política de seguridad de viajes y nuestra Política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
Prevención de la violencia en el lugar de trabajo	La política de proporcionar un entorno de trabajo seguro para todos los asociados. TransUnion prohíbe expresamente todos los actos de intimidación y acoso. No se tolerarán amenazas, comportamientos amenazantes ni actos de violencia contra asociados, visitantes, invitados u otras personas por parte de ninguna persona en las instalaciones de TransUnion. Los asociados confirman la política anualmente a través de la revisión de nuestro Manual del empleado de EE. UU. La política se aplica a los Estados Unidos.

Además, TransUnion exige que todos los asociados confirmen anualmente las siguientes políticas, incluidas, entre otras: Política de abuso de información privilegiada, Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, Política de denuncia de irregularidades y Política de seguridad de la información.

Notas al pie:

1. A menos que se indique expresamente lo contrario, todos los datos divulgados cubren la organización global y el año calendario completo hasta el 31 de diciembre de 2021.
2. A menos que se indique expresamente lo contrario, todos los cálculos de datos que se basan en la población de empleados excluyen a Neustar y Sontiq para su comparabilidad, e incluyen la venta del negocio de atención médica para mayor claridad.
3. La plantilla de la población global de asociados excluye a los asociados bajo contrato.
4. TransUnion informa la diversidad racial/étnica utilizando solo la información demográfica de los EE. UU. autodivulgada por nuestros asociados, y excluye a quienes no hayan optado por la autodivulgación.
5. Las definiciones de raza/origen étnico coinciden con la definición utilizada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. El grupo de raza/origen étnico “Otro” comprende indios americanos o nativos de Alaska, nativos de Hawái u otras islas del Pacífico, y dos o más razas.
6. Divulgaciones de raza y origen étnico (EE. UU.): el 10 % de los asociados no divulgaron su raza u origen étnico en la recopilación de datos y han sido excluidos de los cálculos y porcentajes mostrados.
7. A lo largo de nuestro informe, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad global en general y con todos los grupos subrepresentados de los EE. UU. en particular. Nuestro compromiso actual con la diversidad, equidad e inclusión en relación con los grupos subrepresentados se centra en la población afrodescendiente e hispana de los EE. UU. porque creemos que allí es donde tenemos la mayor oportunidad de mejora. Seguimos evaluando compromisos y oportunidades adicionales para promover la diversidad.
8. Los datos de género se basan en la fuerza laboral global y excluyen a una pequeña cantidad de asociados (1 %) que no tienen un género binario registrado.
9. Los pasantes (clasificados en este informe como “asociados temporales”) y los miembros de la Junta Directiva de TransUnion están excluidos de los cálculos de porcentaje de la plantilla.
10. La categoría “liderazgo sénior” incluye a cualquier persona en funciones de vicepresidente y superiores; los “directores” incluyen funciones de director, director sénior, jefe, jefe sénior y vicepresidente de ventas; los “gerentes” incluyen funciones de gerente, gerente sénior, gerente de ventas, asesor y asesor sénior; y los “administrativos y profesionales” conforman el resto de nuestra población de asociados.

www.transunion.com

© Copyright 2022 TransUnion. Todos los derechos reservados.