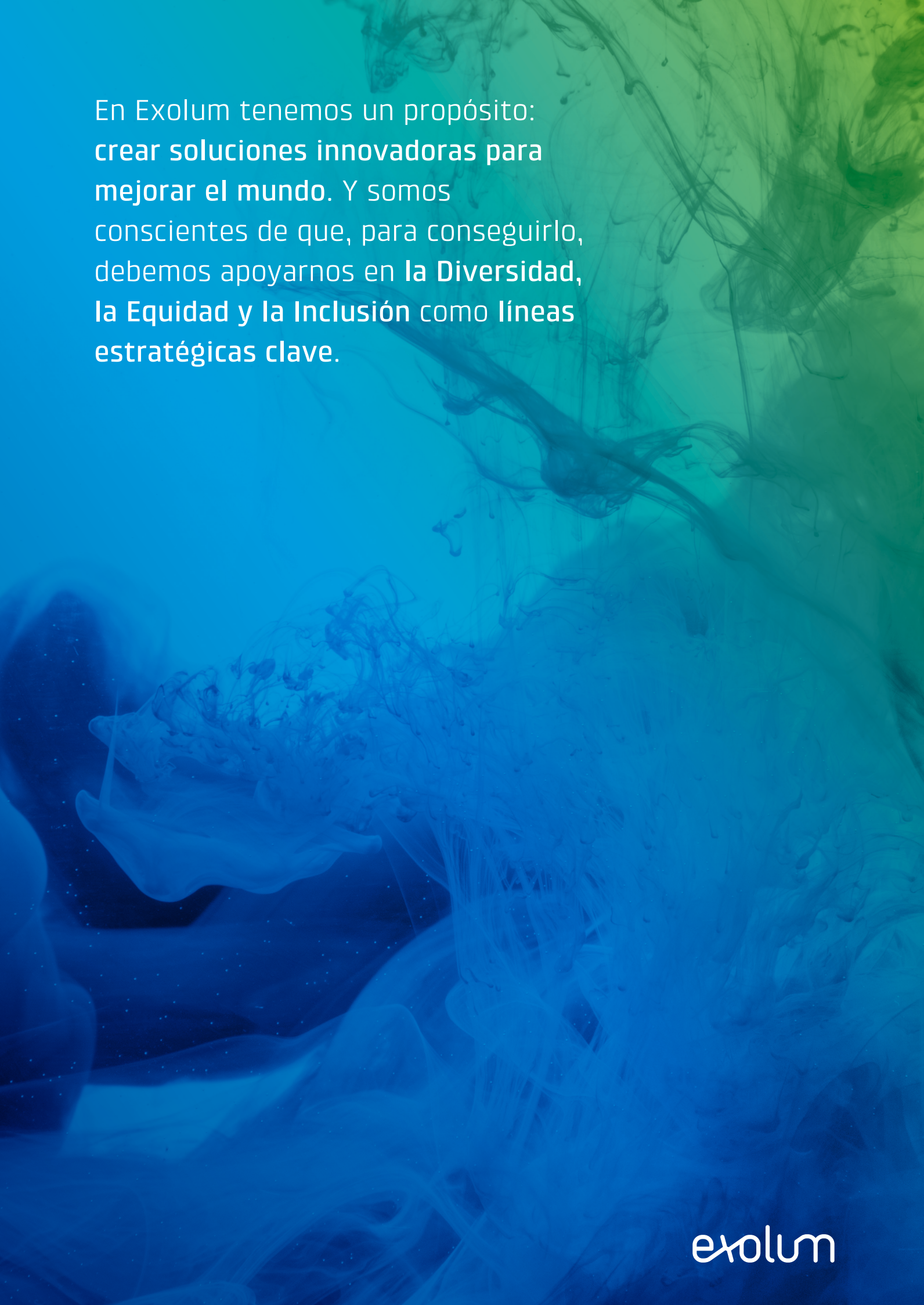
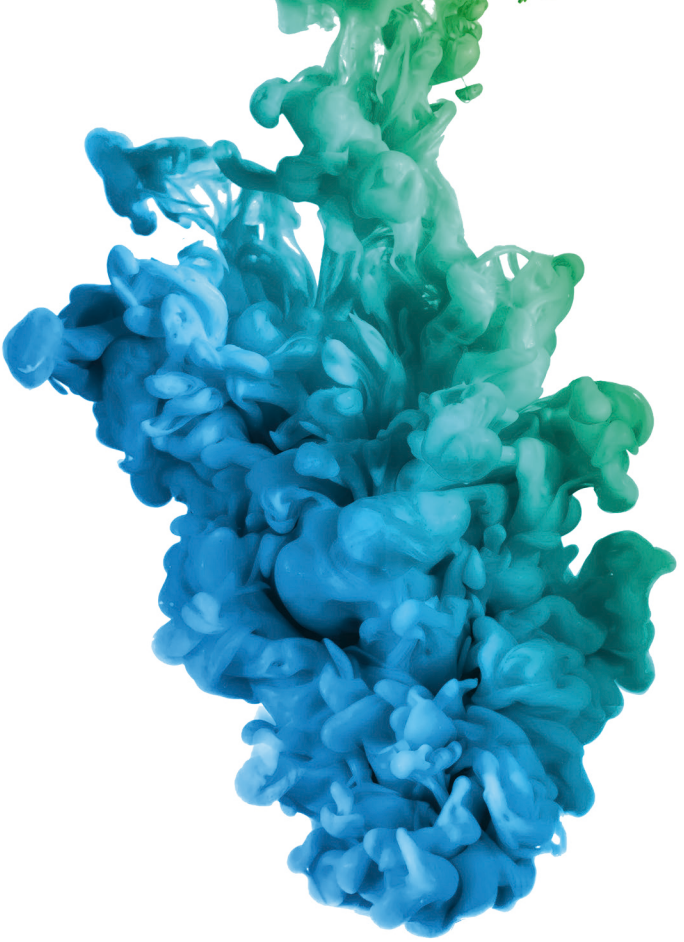
Dossier sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (De&I) 2022

exolum


En Exolum tenemos un propósito: **crear soluciones innovadoras para mejorar el mundo**. Y somos conscientes de que, para conseguirlo, debemos apoyarnos en **la Diversidad, la Equidad y la Inclusión** como **líneas estratégicas clave**.
exolum



ÍNDICE

1. Mensaje del CEO 04
2. Principales hitos 05
3. Contexto 07
   - Qué entendemos por Diversidad, Equidad e Inclusión en Exolum? 08
   - Cómo garantiza Exolum la Diversidad, Equidad e Inclusión? 09
   - Modelo de Nivel de Madurez 10
4. Desempeño 2021 11
   - Fomentar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión de las personas y órganos de Gobierno 12
   - Mejores prácticas del Grupo Exolum en De&I 13
   - Declaración de diversidad del Grupo Exolum 24
5. Hoja de ruta para el futuro 26
   - La Diversidad, la Equidad y la Inclusión en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 27
   - Inclusión de los ODS en la retribución variable 28
   - Objetivos en materia de De&I para 2022 y 2023 28
   - Compromisos con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión 29

Mensaje del CEO

La sostenibilidad se ha convertido en uno de los grandes desafíos de la humanidad. Bajo ese paraguas que abarca diversos aspectos relacionados con el medioambiente, la gobernanza y la sociedad, **la diversidad, la equidad y la inclusión** se erigen como elementos claves sobre los que construir una compañía más sólida y comprometida. Queremos que Exolum sea una compañía que integre diferentes puntos de vista y que refleje la diversidad de las sociedades donde operamos como verdadero motor del cambio, innovación y crecimiento. Definimos **la confianza**, uno de nuestros valores de compañía, como "creemos en las personas y en lo que hacemos, y creamos una cultura de respeto y tolerancia". Bajo esta premisa, trabajamos juntos para garantizar un ambiente laboral donde la diversidad, la equidad y la inclusión formen parte de nuestra cultura organizacional con el objetivo de promover un trato digno y respetuoso para todas las personas de la compañía.

No sólo eso; en Exolum somos conscientes de que estos tres pilares nos ayudan a tomar mejores decisiones, fomentan la creatividad, mejoran la productividad, contribuyen a la retención del talento y en resumen, generan valor haciéndonos una compañía mejor. De ahí que, por derecho propio, formen parte de la estrategia global de Exolum. Como resultado de este esfuerzo y compromiso, hoy, me siento orgulloso de presentar **el primer Informe de Diversidad, Equidad e Inclusión de Exolum**, que recoge, no solo las iniciativas y acciones puestas en marcha para seguir impulsando y fomentando, tanto en nuestra organización como en la sociedad en su conjunto, los tres pilares antes mencionados, sino las **aspiraciones y ambiciones** que tenemos en este sentido para los próximos años.

Nuestra presencia en **nueve países del mundo**, pasando por Europa, Latinoamérica y Oriente Próximo, nos invita a contar con un equipo de trabajo donde la multiculturalidad y la diversidad reflejan la realidad de nuestra propia sociedad. A través de nuestras políticas promovemos la igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación familiar, así como la integración de personas independientemente de su orientación sexual, origen, raza o creencia religiosa. El año 2021 hemos intensificado nuestra actividad al unirnos a la **Alianza "CEO por la diversidad"** cuya finalidad es impulsar la innovación en estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas españolas. Asimismo, y en clara sintonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, formamos parte activa del programa **"Target Gender Equality"** que persigue aumentar la presencia de mujeres en los puestos de alta dirección.

Somos conscientes de que tenemos margen de mejora y de que el camino es largo, pero conocemos el rumbo y contamos con el apoyo del **Consejo de Gobierno y de las personas de Exolum**, nuestro principal activo. Te invito a que leas este informe y conozcas de primera mano nuestras iniciativas para hacer de Exolum una compañía mejor cada día.

Jorge Lanza Perea, CEO Exolum

PRINCIPALES HITOS

Principales hitos

1 **presidenta** en el Consejo de Administración

11%

En España, de 2020 a 2021, el incremento de mujeres en puestos de gestión ha sido de un 11%, y en la categoría de especialistas/operarias ha sido de un 20%

En Exolum España, nos hemos auditado con la herramienta **WEP (Women's Empowerment Principles)** en el marco del Pacto Global de las **Naciones Unidas**, para conocer nuestro nivel de desarrollo e implementación de políticas y prácticas sobre Diversidad de Género, y nos situamos en un nivel de **madurez AVANZADO**, sobre una Escala de cuatro niveles (Principiante, Intermedio, Avanzado y Líder)

4 mujeres en el Consejo de Administración

Formamos parte de la **Alianza CEOxlaDiversidad**

20%

En 2021, el 20% de las nuevas incorporaciones en el Grupo, han sido mujeres

En 2021, tenemos un total de **31 nacionalidades** en el Grupo

40%

Un 40% de las nuevas incorporaciones en 2021 son menores de 30 años

Presencia en 8 países

En los últimos 2 años hemos crecido en 2 nuevos países, apostando por la diversidad multicultural

<30

A nivel Global, un 9% de la plantilla es menor de 30 años

0,57% del personal con algún tipo de discapacidad

2.103

A nivel Global, Exolum cuenta con un total de 2.103 personas

CONTEXTO

Contexto

¿Qué entendemos por Diversidad, Equidad e Inclusión en Exolum?

Nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (De&I) nos permite velar por la **igualdad de oportunidades** de todos nuestros profesionales, independientemente de su condición o circunstancia personal. Atendemos a la legislación vigente en cada país, seguimos las mejores normas y prácticas internacionales, así como las disposiciones en esta materia recogidas en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) aprobados por Naciones Unidas. Para nosotros, la De&I es un aspecto crítico, que ha sido incluido en las sesiones de reflexión estratégica de la compañía.

Diversidad

Diversidad es la presencia de diferencias en nuestros equipos, es decir, la representación de todos los orígenes, etnias, razas, discapacidades, estilos de aprendizaje, religión, fe, estatus socioeconómico, cultura, estado civil, idiomas hablados, sexo, orientación sexual e identidad de género, así como de sus diferencias de ideas, pensamientos valores y creencias. En Exolum confiamos en nuestra gente como un **activo estratégico clave** para lograr nuestro propósito y apostamos por un modelo de gestión de personas donde la diversidad se integre como parte inherente de nuestra **cultura** y nuestros **valores**.

Inclusión

Por Inclusión, nos referimos a la creación de comportamientos y experiencias en las que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y valoradas. La inclusión tiene que diseñarse intencionadamente para que se acojan y se escuchen respetuosamente los diferentes puntos de vista. La Inclusión es el paso hacia delante de la Diversidad. En una compañía internacional como Exolum, donde convivimos en diferentes culturas, tradiciones y lenguas, entendemos la inclusión de las diferencias geográficas y la **singularidad** de nuestras personas como un vector de competitividad y fuente de innovación permanente, que deseamos seguir fomentando y consolidando.

Equidad

Equidad es un principio que se basa en la Igualdad, pero que da un paso más al tener en cuenta las **particularidades** de cada persona y ofrecerle soluciones y posibilidades de desarrollo a medida. En el Grupo Exolum estamos comprometidos y seguiremos velando por garantizar la equidad realizando una gestión **meritocrática** y una objetivad en la toma de decisiones.

Contexto

¿Cómo garantiza Exolum la Diversidad, Equidad e Inclusión?

Modelo de Gobierno

Uno de nuestros objetivos es crear un **Órgano de Gobierno** que vele por el cumplimiento de las políticas e iniciativas de De&I en el Grupo, con la finalidad de promocionar y poner en valor la Diversidad, Equidad, e Inclusión, así como la Igualdad de oportunidades. Este Órgano integrará los Estatutos Sociales, nuestro Propósito y Valores, el Código ético, las políticas corporativas, las normas de gobierno de los órganos sociales y de los comités internos y las normas de cumplimiento que orientan la actuación de la compañía con sus grupos de interés.

Este Órgano de Gobierno para la Diversidad será responsable de la **esponsorización de la estrategia**, del seguimiento de los avances e impacto de las iniciativas sobre De&I y tendrá una composición diversa de personas que ocupan puestos ejecutivos, con influencia y poder de decisión en el Grupo.

El compromiso de Exolum…

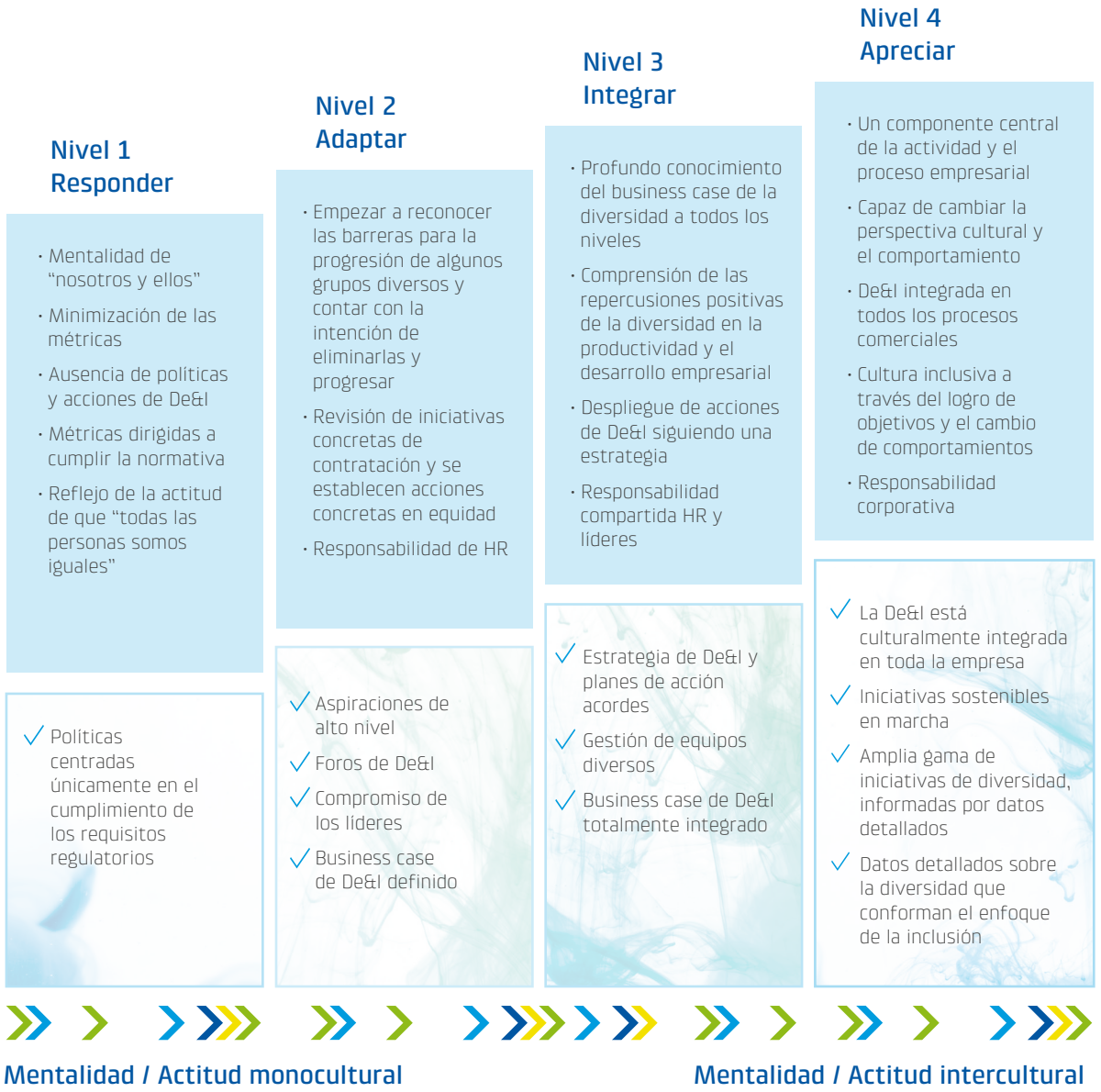
…con los equipos: gestionar proactivamente la diversidad y la inclusión conlleva un beneficio tangible sobre la **implicación** y el **compromiso** de nuestra gente. Contribuye a incrementar la satisfacción, permite maximizar el potencial de nuestros talentos diversos y la calidad del liderazgo. Una empresa diversa atrae el mejor talento disponible ya que estas personas prefieren desarrollar su actividad en empresas comprometidas e inclusivas.

…con los clientes: la tipología de nuestros clientes es diversa y está presente en todas nuestras geografías. Contar con clientes diversos nos reta e invita a **innovar** en nuestros productos y servicios, lo que nos ayuda a impulsar la **mejora continua**.

…con las comunidades donde opera: nuestro compromiso con la **sostenibilidad**, reconocido en el Dividendo Social, es innegociable, queremos crear un impacto positivo y erigirnos en una compañía **referente** en nuestro sector por nuestras prácticas y políticas de diversidad, equidad e inclusión.

Modelo de Nivel de Madurez

Conocer el **Nivel de Madurez** en De&I es un indicador que permite entender en qué punto se encuentra la organización con respecto a su gestión en estas materias. Una vez identificado el nivel, se establece una hoja de ruta personalizada y con acciones adaptadas al momento, atendiendo a cuatro ejes: estilo de liderazgo, cultura, políticas de talento y métricas, que permitan avanzar con paso firme y sostenible hacia el nivel máximo **"apreciar las diferencias"**.



En Exolum nos encontramos en los primeros niveles de la matriz de madurez; estamos dando respuesta a los mandatos regulatorios en los diferentes países en los que operamos, hemos comenzado un camino de **sensibilización** a nuestros líderes en sesgos inconscientes y nos hemos comprometido públicamente con diferentes organismos y asociaciones a nivel local e internacional, en materia de De&I.

Estamos trabajando con ilusión y humildad para lograr una cultura inclusiva, y para ello necesitamos mantener el **compromiso firme** de nuestro órgano de gobierno, liderazgo, procesos y políticas, así como la alineación de todo su ecosistema con el objetivo de lograr una cultura plural, igualitaria y justa.

DESEMPEÑO 2021

exolum

Fomentar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión de las personas, y Órganos de Gobierno

En Exolum contamos con experiencias y aprendizajes que nos permiten contemplar nuestros logros y avances en materia de Diversidad e Inclusión. Sin embargo, somos conscientes de que debemos seguir trabajando con el objetivo de ser una compañía de **referencia** en nuestro sector, y de contribuir a una **sociedad más diversa e inclusiva**.

Nuestra plantilla diversa cuenta con:

- 31 nacionalidades
- 4 generaciones co-creando
- 16% de mujeres

- **9%** de la plantilla menores de 30 años
- **62%** de la plantilla entre 30 y 50 años
- **29%** de la plantilla mayores de 50 años

Exolum escucha a su plantilla

En 2021 hemos realizado una **encuesta de clima** que refuerza nuestro compromiso con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. La encuesta, que por primera vez lanzamos simultáneamente de forma global, obtuvo una **participación del 60%**.

Entre las **cuestiones mejor valoradas**, la contribución personal a las metas de Exolum y el impacto del trabajo que se realiza en los clientes, así como la autonomía para desarrollarlo; y el grado de conocimiento de las responsabilidades de cada persona, tanto para actuar ante comportamientos poco éticos, como para trabajar de forma segura gracias a los medios disponibles.

Las áreas en las que disponemos margen de mejora son las relacionadas con ciertos aspectos de transparencia y coherencia de los mensajes de la dirección, así como la agilidad de respuesta de la compañía ante comportamientos poco éticos.

En **Diversidad e Inclusión**, las personas de Exolum consideran que nos tratamos con respeto, independientemente del género, la raza o la orientación sexual, y tienen confianza para mostrarse como son en el trabajo, sin preocuparse de ser aceptadas. También destacan la igualdad de oportunidades para progresar y demostrar el talento.

Desempeño 2021

Mejores prácticas del Grupo Exolum en De&I

En el grupo Exolum hemos lanzado numerosas **iniciativas**, algunas de ellas de alcance global, otras de alcance local (principalmente estas, con impacto en la región SPAIN, que engloba las compañías del Grupo en España, Latinoamérica e Irlanda) y la región NWE (North West Europe).

Estas iniciativas promueven la **diversidad y la inclusión** en las diferentes dimensiones que son estratégicas para Exolum, pues reflejan la pluralidad de todos los grupos de interés, internos y externos, además de algunas iniciativas con impacto multidimensional.

Mejores prácticas en Diversidad de Género

La **Diversidad de Género** se refiere a toda la variedad de comportamientos y factores externos que vienen determinados por el género y que busca garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Sabemos que siguen existiendo numerosas desigualdades en materia de género en términos de salario y acceso a puestos de dirección. Por eso, en Exolum buscamos activamente la **paridad** a través de diferentes iniciativas que aseguren la gestión meritocrática de todo el equipo independientemente de su género.

Somos conscientes del amplio recorrido que tenemos por delante en Exolum en cuanto a la diversidad de género en los roles de alta dirección en particular y en toda la plantilla en general.

Sin embargo, este reto nos proporciona **impulso para emprender** y dar continuidad a las iniciativas que estamos poniendo en marcha, como veremos más adelante y, de las cuales, estamos empezando a ver resultados, como, por ejemplo:

- En el Grupo Exolum, en 2021 las mujeres representaban el 16% de la plantilla
- En cuanto al % de mujeres en las diferentes categorías profesionales, los datos reflejan que en todas ellas seguimos teniendo recorrido hacia la diversidad, si bien podemos observar una **evolución en positivo** en particular en España, de 2020 a 2021, el incremento de mujeres en puestos de gestión ha sido de un 11%, y en la categoría de especialistas/operarios ha sido de un 20%
- El Grupo Exolum establece el mismo salario base para todas las personas dentro de cada Grupo Profesional y Nivel de Desarrollo.
- En 2021 Exolum reclutó un 20% de mujeres.

Desempeño 2021

Principales iniciativas

Grupo Women in Movement (WIM)

Esta **iniciativa**, de carácter interno, se creó con el objetivo de aportar valor a la empresa desde una perspectiva inclusiva, colaborativa y plural. Estas mujeres tuvieron, entre otras iniciativas, acceso a presentaciones y workshops relacionados con la Diversidad.

Cristina Jaraba, Global People Lead

"Para mí la diversidad es una palanca importante para avanzar en el propósito de Exolum. Aporta valor a la organización, incentiva la innovación e incrementa el compromiso de las personas, además de hacernos mejores personas y a Exolum mejor empresa. Con la creación del grupo **WIM (Women in Movement)** en 2019 perseguimos crear grupos de interés que impulsaran desde las propias necesidades de las personas, acciones orientadas a incrementar la diversidad. Inicialmente el foco fue el género, pero hemos evolucionado a un sentido más amplio del concepto de la diversidad. Me siento orgullosa de pertenecer a este movimiento y espero que crezca mucho más en el futuro. Juntos haremos de Exolum un lugar mejor para trabajar".

Target Gender Equality (TGE)

Nos hemos sumado a esta iniciativa, a través del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, cuyo objetivo es empoderar a las mujeres en las organizaciones. Esta acción incluyó:

- Participación en eventos y foros
- Declaración del CEO de apoyo a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)
- Entrevista a José Luis Conde como un hombre comprometido con la De&I
- Realización de un **diagnóstico sobre la brecha de género**. Se ha revisado y analizado con la herramienta **WEP (Women's Empowerment Principles)** para conocer nuestro nivel de desarrollo e implementación de políticas y prácticas sobre Diversidad, y **nos situamos en un nivel de madurez AVANZADO**, sobre una Escala de cuatro niveles (Principiante, Intermedio, Avanzado y Líder). Esto quiere decir que reconocemos que, si bien es importante la formalización de políticas para obtener un cambio, es necesario apoyar esas políticas con la práctica, medición y elaboración de informes. El siguiente paso que debemos dar consiste en abordar las brechas restantes en la implementación y fortalecer el **desempeño** en áreas donde nuestra compañía lo está haciendo bien.

Desempeño 2021

Participación en foros

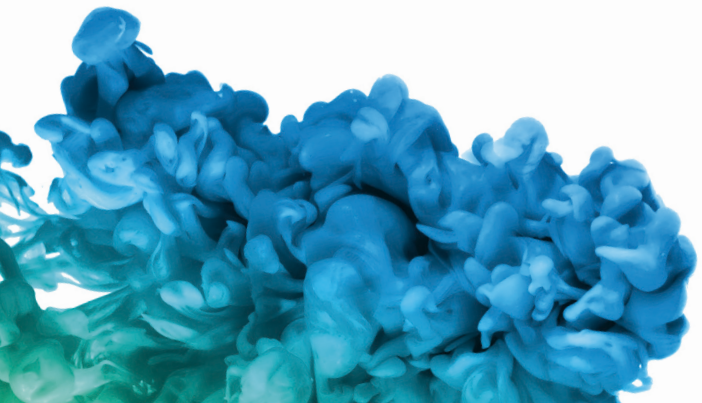
En representación de nuestro sector, que tenían como objetivo el fomento del **empoderamiento** de las mujeres y el impulso de la diversidad de género, como UN, Inspira Steam, Matasella, Mujer e Ingeniería, Eje&Con, AEMENER…

Cristina Álvarez, BP/Operations Lead-Logistic Scheduling

"Participo en diversas asociaciones como Inspira Steam, Mujer e Ingeniería, o Aemener, porque vivimos en un mundo lleno de oportunidades para las mujeres que en muchas ocasiones se ven obstaculizadas por los sesgos que la propia sociedad crea. Las mujeres profesionales somos responsables de hacer frente a esos sesgos, dando visibilidad a nuestro trabajo y actividad con el objetivo de convertirnos en referentes para las niñas y mujeres de nuevas generaciones".

Participación en eventos para el fomento de la presencia de mujeres en el ámbito STEM

Somos conscientes de que Exolum pertenece a un sector tradicionalmente masculino. Con la finalidad de invertir esta tendencia y de fomentar esa diversidad de género en el sector, hemos querido resaltar la importancia de la incorporación de las jóvenes en las **competencias STEM** a través de la participación en diferentes foros y asociaciones cuya finalidad es fomentar estas vocaciones en las niñas y adolescentes. El objetivo de estas acciones no es solo alcanzar la igualdad efectiva en los estudios y profesiones, sino enriquecerlos con otras perspectivas.



Desempeño 2021

Programas para el desarrollo del liderazgo femenino

Firmamos la "**Alianza CEO por la Diversidad**" en colaboración con la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, con el objetivo de avanzar en las políticas de diversidad entre las empresas miembros, participando, dentro de esta alianza en diversas charlas sobre comunicación inclusiva, sobre conceptos clave sobre la diversidad, o la impartida por el filósofo y pensador José Antonio Marina. Asimismo, nuestro CEO participó en el I encuentro de CEO en el que dieron cita una treintena de CEO de diferentes compañías.

Desde el Grupo Exolum hemos impulsado diversos programas con el fin de potenciar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Exolum España formó parte de la tercera edición de "Compartiendo Talento", un **Programa de Mentoring** para el desarrollo de carrera que promueve el networking y el desarrollo de skills.

También nos involucramos en programas para promocionar la progresión de carrera de las mujeres como "Promociona" o "Progresa". A nivel local, participamos en un nuevo programa llamado "**Advanced Women and Leadership Program**", que se encuentra actualmente en su 35ª edición. Este programa es impartido por la Cámara de Comercio de Madrid para promover el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, y somos miembros de Eje&Con, la asociación Ejecutivas & Consejeras cuyo objetivo es apostar por el #talentoSINgénero promocionando la presencia femenina en los puestos de Alta Dirección y Consejos de Administración.

José Luis Conde,
Operations Aviation & Network Lead Exolum

"Mi experiencia me indica que el acompañamiento y apoyo es fundamental desde la educación y durante la etapa profesional de un mentor, que te guíe en la toma de decisiones y a no ponerte límites a través de su ejemplo y experiencia. Mi mayor satisfacción es su libertad para decidir".

Desempeño 2021

Mejores prácticas en Diversidad Generacional

La diversidad generacional nos habla de la variedad de edades, etapas profesionales y experiencias que aporta la convivencia con diferentes generaciones. La diversidad generacional es una **ventaja estratégica** para la empresa, ya que aporta diferentes puntos de vista y experiencias, está relacionada con la innovación, rompiendo paradigmas tradicionales y fomentando nuevas ideas. Además de ser una realidad, la diversidad generacional es una oportunidad.

En Exolum convivimos **cuatro generaciones diferentes**, y somos conscientes de la riqueza que nos aporta la inclusión de las distintas perspectivas, experiencias y formas de entender el mundo. La sinergia producto de esta convivencia nos brinda un enfoque único.

Algunos datos de nuestras personas desde la perspectiva generacional que nos definen y crean nuestro ADN:

Las métricas nos indican que **la media de edad** del Grupo Exolum es de **43,65 años**, la mayor parte de nuestros equipos pertenecen a la denominada “Generación X”, los nacidos entre 1965 y 1981. Esta generación se caracteriza por estar en el punto de inflexión entre la tradición, representada por la generación denominada “Baby Boomers” y la modernidad que aportan las generaciones “Y” y “Z”.

En 2021 hemos incorporado en nuestro Grupo a 56 personas menores de 30 años, a 65 personas de entre 30 y 50 años y a 18 personas mayores de 50 años. Ofrecemos **oportunidades profesionales** tanto al talento joven como al senior, en nuestra comprensión de la importancia de la convivencia multigeneracional.

Principales iniciativas

Programas de becas

En el Grupo Exolum contamos con Programas de Becas que brindan a los estudiantes universitarios, estudiantes de formación profesional y de formación dual la oportunidad de recibir formación en el trabajo.

Paula Gavela, becaria del departamento de comunicación

"Recientemente me he incorporado al departamento de comunicación gracias a una beca de prácticas que me ha dado la oportunidad de formar parte de esta empresa. Desde entonces, he podido aprender y poner en práctica infinidad de cosas relacionadas con mis estudios, creciendo tanto laboral como personalmente. Me considero una afortunada de trabajar con grandes profesionales de los que aprendo cada día, que no tienen miedo a delegar y otorgar oportunidades y responsabilidades a los más jóvenes".

Iván Rubio, becario del Laboratorio de Barcelona.

"Mi experiencia en EXOLUM está siendo muy amena, es un entorno agradable de trabajo. Los compañeros hacen sentir que mi actividad como becario es útil y me están formando para realizar las mismas tareas que ellos. Estoy aprendiendo muchas cosas que podré aplicar en mi próximo puesto de trabajo. Personalmente, EXOLUM es una empresa donde me gustaría tener un puesto de trabajo".

A nivel regional, Exolum participa en diversas **ferias de empleo**. En España, por ejemplo, participamos en Induforum e Induempleo organizadas por la **Universidad Politécnica de Madrid** para atraer al talento joven.

Ángel Montiel, Operations Lead-People and General Services

"En Exolum basamos nuestros procesos de selección y atracción de talento en criterios objetivos y transparentes, promoviendo la igualdad de oportunidades, con una interesante propuesta de valor y buscando atraer al mejor talento para enfrentar los desafíos actuales y futuros de la compañía. Para ello, aplicamos diferentes medidas que reflejan y garantizan claramente nuestra apuesta por la diversidad y la inclusión tales como por ejemplo la representación de ambos géneros en las candidaturas presentadas al área solicitante".

Desempeño 2021

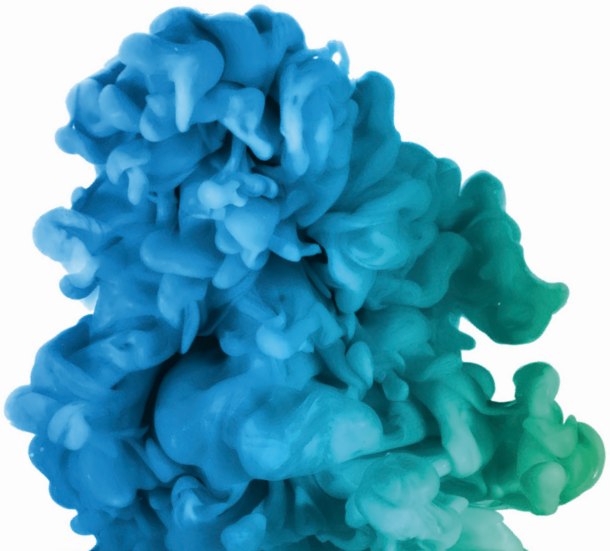
Mejores prácticas en Diversidad Multicultural

La diversidad multicultural nos habla del conjunto de razas, etnias, comportamientos, valores, lenguajes y tradiciones que aporta cada cultura, país o procedencia. Cada **peculiaridad cultural** es una oportunidad de aprendizaje, ya que enriquece y genera valor.

Esta dimensión es estratégica para nosotros, pues como Grupo, estamos presentes en distintas geografías y países, y nuestra identidad como organización es y debe ser multicultural.

Lorena Iza, jefe de Mantenimiento, Exolum Ecuador

"Orgullosa de mis raíces indígenas. Pertenezco a la región interandina del Ecuador y ocupo el cargo de jefe de Mantenimiento especializándome en equipos abastecedores en Exolum Aviación Ecuador en el Aeropuerto internacional Jose Joaquín de Olmedo de Guayaquil. Mi experiencia ha sido muy enriquecedora profesionalmente con el constante aprendizaje y desarrollo de mis capacidades. En Exolum somos una familia unida que nos valoramos y respetamos mutuamente entre las diferentes culturas que hacen diverso a mi país".



Desempeño 2021

Algunos datos que reflejan nuestra multiculturalidad:

Somos más de 2.100 personas y operamos en 8 países: España, Reino Unido, Irlanda, Alemania, Holanda, Panamá, Ecuador y Omán.

Convivimos 31 nacionalidades.

Nuestra plantilla es diversa en raza, etnia, lenguajes y tradiciones.

Hemos puesto en marcha diversas acciones para la **concienciación** de la multiculturalidad. Así, por ejemplo, desde **NWE** organizamos eventos para el fomento y la concienciación de la importancia y la riqueza que brinda la multiculturalidad, celebrando:

- El Día Mundial del Diálogo y el Desarrollo para la Diversidad Cultural, el Día Internacional del Idioma Materno, el Año Nuevo Chino, Divali, el día de San Patricio, Ramadan Wishes, el Día Internacional de Nelson Mandela, el Mes de la Historia Negra, el Día Internacional de los Migrantes, conmemoramos a las Víctimas de actos de Violencia basados en su raza o religión, el Shrove Tuesday (Pancake Day), el Día Internacional de la Paz y el Día de Naciones Unidas.
- Realizamos también **formación** y capacitación en **idiomas**, con el fin de garantizar habilidades comunicativas y asegurarnos de brindar mayores oportunidades a toda nuestra gente.

Miguel García, BP-Commercial Services

"Ya podemos decir que somos un grupo internacional, por eso cada vez son más las ocasiones en las que trabajamos en inglés, ya sea con los nuevos compañeros o con clientes y proveedores. Por esa razón es muy importante seguir formándonos en idiomas y aprovechar las oportunidades que nos brinda la empresa para mejorar en esta faceta".

Desempeño 2021

Mejores prácticas en Diversidad Funcional

La diversidad funcional se refiere a toda persona o colectivo con alguna disminución física, sensorial o psíquica. El 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. La OMS se ha comprometido a promover la **integración** de todas las personas con discapacidad en toda su pluralidad.

Desde el Grupo Exolum fomentamos la **inclusión** y la integración de colectivos diversos funcionalmente, a través de varias iniciativas.

- Promovemos la inclusión a través de **acuerdos y subcontratas** con empresas empleadoras de personas diversas funcionalmente, por ejemplo, con PRODIS, con quienes colaboramos en su centro de empleo a través de diversas iniciativas y actividades, o con la Fundación ONCE, a través del Convenio Inserta. De forma adicional, y con motivo de la celebración de diferentes hitos asociados al calendario, organizamos eventos, charlas, talleres o mercadillos solidarios con otras fundaciones como son El Arca o Talismán.

Ana del Pie Nájera, responsable Gestión Documental Fundación CEE Prodis.

"Llevamos años trabajando con EXOLUM gracias a su fuerte compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Esta colaboración ha hecho posible la creación de puestos de trabajo para este colectivo y ha supuesto un fuerte impulso en la mejora de su calidad de vida. En la Fundación Centro Especial de Empleo PRODIS estamos muy orgullosos del esfuerzo conjunto realizado con EXOLUM para conseguir la integración de este colectivo".

Desempeño 2021

Carmen Arroyo, Operations Analyst
Communication y Acción Social

"El día internacional de las personas con discapacidad organizamos en nuestra sede social un mercadillo solidario con la Fundación Prodis y la Fundación Talismán. La experiencia fue extraordinaria y la participación elevadísima. Tanto Prodis como Talismán quedaron encantados con el cariño y entusiasmo de todas las personas que pasaron por el mercadillo y muy contentos de la buena acogida que tuvieron sus artículos y plantas. Sin duda, repetiremos".

- A nivel de Grupo conmemoramos el **Día Internacional del Cáncer** para concienciar a las personas de la compañía sobre la importancia de mantener un estilo de vida saludable.

- En abril celebramos el **mes de la salud y la seguridad** con motivo del Día mundial de la Salud y del Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el trabajo abordando diferentes temáticas como la alimentación, el bienestar emocional, el ejercicio físico y la seguridad laboral.

- En NWE hemos puesto el foco en los problemas de salud de los hombres con la iniciativa **"Movember"**, y hemos tratado acerca de la menopausia, para impulsar la toma de conciencia de esta etapa y las consecuencias que conlleva en la vida de las mujeres.

- En España conmemoramos el **Día contra el Cáncer de Mama** organizando un webinar con una especialista para abordar la importancia de la prevención como medio para combatir esta enfermedad.

Desempeño 2021

Mejores prácticas en Diversidad LGTBIQ+

La diversidad LGTBIQ+ se refiere a cualquier forma de expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género. Queremos impulsar una cultura donde cualquier persona que quiera expresar su singularidad se sienta libre de hacerlo sin temor a ser juzgada o a que impacte en su progresión profesional.

- A nivel de Grupo, celebramos en mayo el **mes de la diversidad** con la realización de una campaña interna de concienciación y puesta en valor de esta materia. Una de las acciones fue la elaboración de un vídeo, "Diverxity Challenge", compuesto por imágenes de personas de la compañía que mostrara la diversidad de Exolum.

- En junio nos unimos a la celebración del **"Día del Orgullo"** customizando nuestro logo y organizando un webinar con una persona transexual del Grupo que compartió su experiencia de vida con el resto de la compañía.

- En la región NWE, celebramos el "**Día Internacional de las Personas No Binarias"**, el día de "Zero Discrimination", el Día Internacional por la equidad en las Familias y el Día Internacional por la Tolerancia.

Mejores Prácticas en Diversidad Transdimensionales

Eventos sobre Diversidad con un enfoque trans-dimensional:

Algunos de estos eventos, ya mencionados anteriormente, tuvieron un alcance trans-dimensional, es decir, que impactaron por su propio enfoque e idiosincrasia a más de una dimensión. En la mayoría de las ocasiones consistieron en acciones de comunicación interna de carácter global como, por ejemplo, la publicación del Informe de información no financiera, el lanzamiento de la **Declaración de Diversidad**, la publicación en nuestra revista Connexion de un reportaje a Charlene Samshuijzen, miembro de la comunidad LGTBI+, o la organización y realización de píldoras formativas para toda la plantilla sobre Diversidad, Equidad e Inclusión.

Charlene Samshuijzen, Operator Amsterdam

"Me siento orgullosa de formar parte de Exolum y de poder mostrarme tal y como soy. Estoy muy contenta de que, desde las diferentes áreas de la compañía, me hayan dado visibilidad y apoyado para compartir con la organización el gran reto de mi vida que es poder ser yo misma".

Declaración de diversidad del Grupo Exolum

Queremos que seas tú mism@, por eso queremos crear un lugar de trabajo inclusivo en el que tod@s nos sintamos respetad@s y valorad@s. Nuestra esencia, nuestra cultura y entorno, nuestra experiencia... nos ayudan a ser personas más creativas e innovadoras impactando de forma positiva en el mundo.

Celebramos la diversidad porque interactuar con personas diferentes, con perspectivas diferentes, hace de Exolum una empresa mejor, y de cada un@ de nosotr@s, mejores personas. Nuestros clientes son increíblemente diversos, así que nosotros también deberíamos serlo. En Exolum hay sitio para tod@s las personas.

Principales iniciativas

También hemos participado en multitud de iniciativas con alcance local. Algunas de estas iniciativas fueron:

- En España, y bajo el paraguas de la alianza **CEOxlaDiversidad**, asistimos a diferentes workshops sobre liderazgo y comunicación inclusiva. Adicionalmente, nuestro CEO, Jorge Lanza, asistió a la reunión anual organizada en el Club Financiero Génova de Madrid junto a una treintena de CEO. Bajo el marco del Pacto Mundial de la ONU, firmamos los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), y José Luis Conde, Operations & Aviations Network Lead de Exolum, fue entrevistado como hombre comprometido y representativo de la De&I en nuestra compañía. Al margen de estas instituciones, participamos en la "Mesa de la Diversidad" en Fórum España, y firmamos la **Carta de la Diversidad en España**; una carta europea de principios que firman con carácter voluntario y gratuito las empresas y organizaciones de España para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Este proyecto está impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad.
- En NWE, a nivel regional, realizamos actos para conmemorar **el Día Internacional de los Derechos Humanos**, el Día Internacional de la Paz, el "Zero Discrimination Day", y organizamos la Semana Nacional de la Inclusión, entre otras actividades.

Desempeño 2021

Los procesos de gestión del talento del Grupo Exolum

Nuestros procesos de selección y atracción de talento se basan en **criterios objetivos y transparentes**, promoviendo la igualdad de oportunidades, y buscando atraer al mejor talento para enfrentar los desafíos actuales y futuros de la compañía.

Además, para fomentar el aprendizaje interdisciplinar y retener al talento interno, la empresa impulsa acciones de desarrollo horizontal, promociones y nombramientos.

Fomento de un entorno de trabajo flexible

El Grupo Exolum incluye medidas específicas en sus políticas de Recursos Humanos y en sus acuerdos de negociación colectiva para fomentar un ambiente de trabajo flexible, abierto y tolerante.

Nuestras **políticas de conciliación**, así como nuestra flexibilidad persiguen promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de nuestra plantilla.

En 2021, la compañía lanzó numerosas iniciativas y medidas para aliviar algunos de los efectos que la pandemia ha tenido en la vida de las personas, como prestar servicio de apoyo psicológico y emocional para nuestros profesionales y sus familiares o la formación para la gestión de equipos en remoto, entre otras medidas.

En España, el Grupo Exolum ofrece **más de 65 beneficios sociales** para las personas y medidas para garantizar el equilibrio entre vida personal y profesional, como jornadas reducidas en los meses de verano y excedencias no retribuidas y ampliadas dedicadas al cuidado de familiares. Asimismo, en el 2021, publicamos en España la política de trabajo a distancia que posibilita, a aquellos perfiles cuyo puesto así lo permite, el trabajo en remoto desde su domicilio dos días a la semana lo que facilita la conciliación familiar responsable. Adicionalmente, esta política, basada en los principios de flexibilidad, confianza, bienestar, responsabilidad y comunicación, brinda la opción de trabajar en remoto una semana desde otras provincias durante el periodo vacacional.

Todas estas medidas han contribuido a que el Grupo Exolum consiga en España el **certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable)**, con una calificación "B+ Proactivo".

HOJA DE RUTA PARA EL FUTURO

exolum

Hoja de ruta para el futuro

En Exolum somos conscientes del impacto positivo que tienen nuestras actividades en los ámbitos **económico, social y medioambiental**. Nuestra aportación de valor para todos los grupos de interés queda patente en nuestro dividendo social. Con nuestro compromiso queremos dar respuesta a los aspectos más críticos de nuestro sector, a las necesidades de los grupos de interés y a los retos que están presentes en las sociedades en las que operamos.

La Diversidad, la Equidad y la Inclusión en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Nuestra aportación respecto a la diversidad, la equidad y la Inclusión en cada uno de nuestros procesos se refleja transversalmente en compromisos que contribuyen a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** establecidos por Naciones Unidas.

Consideramos que contribuir a los ODS es una oportunidad de participar en la construcción del futuro que queremos, dentro de un Pacto Mundial que nos permite ser parte de la solución, es una declaración de intenciones que ayuda a la sociedad a identificarnos con nuestro propósito de hacer del mundo un lugar mejor.

Los ODS son un **marco de referencia común**, establecen metas tangibles y refuerzan el papel estratégico de nuestras acciones de RSC, a la vez que estrechan los lazos con otras compañías que comparten nuestra misma filosofía.

Primamos la salud y el bienestar de las personas (ODS3), a través de una política y una filosofía garante de la igualdad de nuestra plantilla y de iniciativas que concilian la vida profesional con la personal. Somos una empresa familiarmente responsable.

Crear un **buen entorno de trabajo** es otra de nuestras prioridades. Gracias a nuestras condiciones laborales, planes de igualdad y beneficios sociales, promovemos un crecimiento económico inclusivo, que garantiza el trabajo decente para todas las personas (ODS8) y la igualdad de género (ODS5).

Además, nuestro **Plan de responsabilidad social** corporativa está alineado con los 17 ODS y contribuye de forma indirecta a promover una educación de calidad (ODS4), gracias a nuestra colaboración con entidades educativas y universitarias, y a la reducción de las desigualdades (ODS10), a través de las diferentes iniciativas que impulsamos periódicamente con asociaciones sin ánimo de lucro y ONG.

Hoja de ruta para el futuro

Inclusión de los ODS en la retribución variable

Los objetivos anuales de la Compañía incluyen **indicadores de ESG** que nos permiten cuantificar el nivel de cumplimiento en esta materia a nivel global, ya que estas cuestiones forman parte de la estrategia de Exolum. De este modo, estos indicadores se convierten en herramientas para movilizar a la organización y definir prioridades. Algunos de estos indicadores son el Plan Director de ESG, la reducción de las emisiones de CO_2, el ránking de sostenibilidad GRESB, la evolución de los índices en materia de diversidad e inclusión o los índices de accidentabilidad de la compañía.

Estos objetivos de Grupo tienen un impacto directo en el incentivo anual de nuestros colaboradores, entendiéndose que su impacto afecta a cerca de la mitad de la plantilla, ya que el resultado de la compañía tiene un efecto multiplicador sobre el incentivo. Actualmente estos resultados impactan en aquellos colaboradores que participan en el modelo de **evaluación de desempeño** y el programa de retribución variable anual, principalmente profesionales técnicos, mandos intermedios y management de las principales operaciones del Grupo. Asimismo, dentro de los objetivos individuales de nuestros colaboradores de las áreas operativas, HSSE, Calidad, etc. Se establecen metas vinculadas a los indicadores ESG (Environmental, Social and Corporate Governance).

Objetivos en materia de De&I para 2022 y 2023

- Crear un órgano de gobierno que nos permita marcar la agenda de la compañía en relación con la De&I.
- Fortalecer e incrementar la formación y **concienciación** de las personas de la compañía en estas materias a través de acciones de comunicación internas.
- Formalizar un **cuadro de mando** que nos permita hacer un seguimiento y medir el grado de cumplimiento y éxito de las actividades y/o iniciativas.
- Contemplar, dentro del plan director de ESG, la estrategia la inclusión de la estrategia en materia de De&I.
- Incluir en el período de Onboarding una actividad formativa sobre la De&I y el fomento de la cultura inclusiva. Asimismo, en el diseño de nuestro programa de Onboarding se incluirá la figura del "Buddy" quien se responsabilizará de actuar como acompañante informal del profesional que se incorpora a la compañía.
- Crear parejas de mentoring informal, tutores culturales o de intercambio.
- Difusión de la cultura de De&I con clientes y distribuidores
- Fomentar la figura de **embajadores internos** para las diferentes dimensiones con el objetivo de promocionar las políticas de De&I (desayunos, mesas redondas, eventos de networking, etc.) tanto internamente como externamente a través de la participación en congresos, charlas en centros educativos, medios de comunicación, etc.

Hoja de ruta para el futuro

Compromisos con la Diversidad, Equidad e Inclusión

- Reforzar y visibilizar en nuestros **planes de comunicación** aspectos sobre la inclusión y la diversidad, tanto a nivel interno de Grupo como en comunicaciones y publicaciones externas, reflejando la pluralidad existente en los mercados en los que operamos.
- Fomentar la movilidad de las distintas nacionalidades que coexistimos en el Grupo Exolum, con el fin de generar equipos multiculturales más innovadores.
- Revisar nuestros **Planes de Sucesión** para asegurarnos de que en las personas sucesoras están representadas todas las dimensiones de la diversidad en las que queremos avanzar.
- Medir y hacer seguimiento de los **indicadores** establecidos para garantizar nuestra evolución hacia las líneas de acción estratégicas que nos hemos marcado en materia de De&I.
- **Sensibilizar**, a través de acciones formativas a toda la plantilla acerca del valor que proporciona al Grupo la De&I, para que sean conscientes de los sesgos y barreras que existen, e incorporar buenas prácticas y comportamientos que favorezcan una toma de decisiones libre de sesgos y una cultura basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades.
- Revisar los **procesos de talento** en Exolum para identificar posibles sesgos o inequidades en sus políticas, que puedan afectar a la progresión igualitaria de las minorías.
- Analizar cómo es la experiencia de las personas de los colectivos a favorecer, con el fin de identificar posibles barreras y obstáculos.
- Seguir adquiriendo compromisos con diferentes organismos, fundaciones, pactos, etc. que refuercen y amplíen nuestra línea de actuación.

"Mejorar el mundo es parte de nuestro propósito de compañía y eso incluye a las personas y al entorno que nos rodea. Porque Exolum es una compañía heterogénea, la diversidad, la equidad y la inclusión están en el alma de lo que somos y hacemos. Solo siendo capaces de construir una cultura de compañía que celebre los valores que nos unen y fomente la De&I estaremos en disposición de innovar, avanzar como compañía y, en definitiva, ser sostenibles aportando valor a la sociedad en su conjunto"

Rosa García, presidenta de Exolum

exolum