

## **Johnson Controls Power Solutions - Guía de Buenas Prácticas**

Johnson Controls es una empresa global multindustria y con tecnología diversificada que suministra a una gran gama de clientes ubicados en más de 150 países. Creamos edificios inteligentes, soluciones energéticas eficientes, infraestructuras integradas y la siguiente generación de sistemas de transporte, que trabajan de forma cohesiva sobre la promesa de ciudades y comunidades inteligentes. La división de negocio POWER SOLUTIONS es líder mundial y el mayor fabricante de baterías para automóviles.

La Integridad está en el centro de todo lo que hacemos y guía nuestro continuo éxito. La Política de Ética de Johnson Controls representa los valores de nuestra compañía en acción y define las expectativas de comportamiento de todos sus empleados, accionistas, clientes, proveedores y demás partes implicadas: valorar nuestros talentos, antecedentes y perspectivas diversas, asegurando igualdad de oportunidades y evitando discriminación.

“Ethisphere Institute” nombró a Johnson Controls como una de las "Compañías más éticas del mundo" por décimo año consecutivo.

<http://www.johnsoncontrols.com/about-us/diversity-and-inclusion>

### **Diversidad e inclusión como valor de empresa.**

Johnson Controls cree que la inclusión de la diversidad importa y marca una gran diferencia. Por eso es uno de los valores de la compañía con objetivo de fomentar la excelencia operacional, el crecimiento del negocio y el compromiso del empleado y se cuenta con un departamento corporativo para Asuntos Públicos y Diversidad, además de representantes en cada región.

Nuestros líderes llevan la diversidad y la inclusión más allá de un valor fundacional a un imperativo de negocio, siendo elemento integrante de la estrategia detallada anual, como muestra auténtica y real del compromiso del equipo directivo de la empresa.

### **Tipos de diversidad existentes en la plantilla de Johnson Controls:**

- Diversidad de género, tanto en el total de la plantilla como en puestos de mando, y con un enfoque especial al entorno productivo: uno de los principales objetivos alcanzado recientemente es la incorporación de mujeres en las líneas productivas de todas nuestras plantas.
- Minusvalía: nuestras entidades cumplen con lo establecido en la Ley de Integración Social del Minusválido, combinando trabajadores propios con discapacidad y la contratación de prestación de servicios con centros especiales de empleo.
- Diversidad generacional y de antigüedad en la empresa: en Power Solutions, creemos en el efecto positivo de la sabiduría y la experiencia junto con la frescura de la juventud, por lo que apostamos por una plantilla procedente de distintos grupos generacionales y con distintos grados de experiencia en

nuestra compañía, que incrementan la riqueza de opiniones, perspectivas y talentos.

- Diversidad cultural: 13 nacionalidades diferentes conviven en nuestras plantas españolas, elevándose dicha cifra a 40 cuando consideramos la central y demás plantas europeas.

## **Sensibilización**

Con el objetivo de fomentar una cultura de diversidad e inclusión, se realizan diversas actividades enfocadas a la sensibilización de cada empleado:

- Difusión de nuestras políticas de Diversidad & Inclusión a través de la Web corporativa, newsletters internos y planes de Igualdad.
- Acciones formativas.
- Campañas específicas: Día Internacional de la Mujer Trabajadora, "International Women In Engineering Day" (INWED), publicación de entrevistas a mujeres que trabajan en áreas técnicas.
- Campañas mensuales de concienciación de los empleados con la ayuda de nuestro superhéroe particular, Varta Man.
- "Integrity helpline": para poder informar, con todas las garantías, de cualquier caso de discriminación que pudiera darse en la empresa.
- "Valores en Acción": formaciones online y discusiones trimestrales en grupo sobre los valores de la empresa.

## **Promoción de la inclusión**

En el marco concreto de nuestras operaciones productivas, se lanzó la iniciativa "Global Talent Rebalancing", ejecutada por un equipo de proyecto internacional y con miembros procedentes de distintas funciones con el "modelo de madurez" como herramienta principal de gestión.

El modelo de madurez es una herramienta de valoración estructurada para asegurar la implementación de procesos sostenibles. Es uno de los pilares de la excelencia operacional en el sistema global de fabricación de Johnson Controls, cuya aplicación se ha extendido a la iniciativa de mejorar la gestión de la diversidad. Contiene un set común de prácticas y comportamientos frente al que cada localidad puede evaluarse, fijar objetivos y medir el progreso.

El modelo de madurez cuenta con 4 áreas de enfoque: atracción del talento, marca de empresa, desarrollo del talento y retención del talento.

Este modelo de madurez es común a la organización mundial de Johnson Controls Power Solutions y se utiliza para reportar mensualmente al Comité global de Diversidad el estado y el progreso efectuado. La región Europa, además, con el Vicepresidente de Operaciones como sponsor, define sus propios objetivos y coordina un reporte bimensual más detallado con representantes de todas las plantas para un seguimiento más exhaustivo.

Una vez sentadas las bases y el marco de trabajo con el modelo de madurez, el motor del día a día en cada localidad es el Comité de D&I o un "Business Resource Group". Dichos órganos utilizan como herramienta de trabajo una hoja de ruta sobre

conciliación de vida laboral y personal, para definir y ejecutar acciones específicas adecuadas a cada localidad y, así, garantizar una sistemática de continuidad.

Ejemplos de **acciones concretas** implementadas para promover la inclusión (dentro y fuera de la empresa) y el compromiso del empleado son:

- Inversiones en infraestructuras, como vestuarios femeninos o mejora de la ergonomía en las zonas de producción.
- Programas de "onboarding" y "programa de padrinos" con hincapié en la política de D&I de Johnson Controls.
- Equipos de Alto Desempeño comprometidos con objetivos y metas específicas de desempeño en común y con la facultad de tomar decisiones y resolver problemas.
- Programa de reconocimiento al desempeño y actitud más destacable de cualquier empleado a nominar por los propios empleados.
- Team rally: evento corporativo a nivel europeo de reconocimiento a los proyectos de mejores prácticas llevadas a cabo en el año. Cada planta representa su proyecto en un formato artístico sobre un escenario.
- Compromiso con la comunidad mediante Comités de Responsabilidad Social Corporativa que gestionan:
  - "Blue Sky": Se trata de una iniciativa global de la compañía de voluntariado de los empleados y contribuciones a organizaciones sociales y colegios.
  - "Céntimos solidarios": donación de los céntimos del importe líquido de la nómina mensual de cada empleado colaborador a iniciativas y organizaciones de carácter solidario. La empresa aporta igual importe al total obtenido.
- Colaboración con asociaciones externas orientadas a promover la diversidad y la inclusión: Fundación Diversidad y los correspondientes capítulos en otros países europeos, Society of Women Engineers" (SWE), "Gender Studies", "Powerwoman".
- Programa de Mentoring.
- Políticas de conciliación: trabajo flexible, teletrabajo, premio de natalidad, permiso retribuido para acompañar a un familiar en hospitalización, guardería para hijos de empleados o becas anuales, cheque-guardería, becas para hijos con discapacidad física o psíquica.
- Actividades de ocio y deporte.
- Día de la familia y puertas abiertas.
- Acuerdos con empresas de ocio con beneficio económico para los empleados.
- (Re) integración de empleados tras una larga enfermedad.

Clave en el éxito de todas estas acciones es una **sistemática de seguimiento y evaluación de impacto y resultados** logrados a través de diferentes indicadores, así como una robusta **política de comunicación interna y externa** con diversas herramientas en función del enfoque:

- Newsletters
- Semana de la Seguridad
- Pantallas visuales
- Día de la Sostenibilidad

- Red interna online
- Mesas redondas con el gerente
- Asambleas de empleados
- Equipos de Alto Desempeño
- Semana de la Visión.