

Diversidade, Equidade E Inclusão

RELATÓRIO ANUAL DE 2022





Carta de Nossa Liderança

Cultivar uma cultura diversificada e inclusiva é imperativo para os negócios, não uma tendência.

O compromisso da GM Financial em se tornar líder em diversidade no setor de financiamento de automóveis começou há sete anos com a criação do Office de Diversity, Equity & Inclusion (DE&I). Nossa empresa sempre se orgulhou de sua cultura diversificada e sabíamos que precisávamos fazer mais. Nesse período, fizemos progressos contínuos para nos alinharmos à aspiração de nossa empresa mãe de se tornar a empresa mais inclusiva do mundo.

Embora seja importante olhar para trás e ver o progresso que fizemos, também é importante olhar adiante à medida que continuamos com o nosso objetivo de ser uma organização digna de ser imitada por outras na comunidade empresarial.

No ano passado, nosso relatório serviu para contar de forma transparente a história de nossa jornada de diversidade até agora. Este ano, entramos em mais detalhes sobre como estamos nos responsabilizando para alcançar nossos objetivos de DE&I, que não são apenas vitais para nosso sucesso de curto e longo prazo, mas também a coisa certa a fazer. Como empresa, sabemos que a melhor coisa que podemos fazer pelos nossos clientes é contratar e promover as melhores pessoas, que também são representativas de nossos clientes. Ao ter uma variedade de integrantes da equipe com origens, experiências e opiniões mistas, é mais fácil atender a uma ampla gama de consumidores.

Um grande foco de nossos esforços está no nosso objetivo de 45-35-25, que significa ter 45% de mulheres e 35% de profissionais de grupos étnicos sub representados na liderança sênior da

GM Financial até 2025. O relatório deste ano descreve os objetivos consistentes e mensuráveis que continuamos a buscar enquanto compartilhamos as estratégias, táticas e detalhes específicos do trabalho que estamos realizando em toda a empresa para chegar lá.

Integrantes da equipe em todos os níveis da empresa compartilham a responsabilidade de responsabilizar uns aos outros para contribuir com nossos esforços de DE&I e criar um ambiente positivo onde todas as pessoas possam trazer a sua melhor versão para o trabalho todos os dias. Por meio do compromisso e da transparência, a GM Financial se dedica ao progresso contínuo em nossa jornada de DE&I e espera compartilhar resultados e sucessos com nossos(as) colaboradores(as), clientes, concessionárias e comunidades.



Nos orgulhamos dos sucessos que experimentamos até agora e esperamos um futuro forte e mais inclusivo que permita que os(as) integrantes da equipe da GM Financial e a empresa realizem todo o nosso potencial.

Dan Berce
President and
Chief Executive Officer

Shunda Robinson
Global SVP Diversity,
Equity and Inclusion



Índice



Nosso Tema

CAMADAS + TRANSPARÊNCIA ATRAVÉS DA RESPONSABILIDADE

Como uma pintura, nós também somos compostos por várias camadas, desde nosso pessoal até nossos processos e tudo mais.



Com base no tema de camadas do ano passado, criamos um trabalho com profundidade, multicamadas para criar algo bonito.

Abraçando nossas camadas, continuamos a adicionar mais profundidade e dimensão a quem somos como empresa. Nossa missão é criar um ambiente onde todos(as) possam ser a sua melhor versão.

Ao compartilhar nossos objetivos, ambições e desejos para alcançar essa missão, nos tornamos responsáveis e mais transparentes. À medida que retiramos as camadas, fica aparente onde estamos obtendo sucesso e como estamos melhorando, mas é importante revelar o trabalho ainda necessário para nos tornarmos mais diversos, equitativos e inclusivos.

Nossa Jornada



Nossa equipe de Diversity, Equity and Inclusion foi fundada em 2015 para garantir que nossos quase 9.000 integrantes da equipe em todo o mundo sentissem orgulho ao trabalhar e que diversas perspectivas fossem valorizadas e ouvidas. Na GM Financial, uma perspectiva diversa significa mais do que o que está em um currículo, ela reflete as experiências de vida, cultura e pontos de vista das gerações que precederam essa pessoa. Nos últimos sete anos, obtivemos sucesso em vários programas e iniciativas diferentes que demonstram nosso compromisso com DE&I em toda a nossa organização e que continuam nos responsabilizando por nossos objetivos atuais:

Programa de Mentoria

Nosso Programa de Mentoria, aberto a toda a equipe, em todos os níveis, nos ajudou a avançar na estratégia de DE&I, expondo os(as) colaboradores(as) da equipe participantes a diversos colegas em toda a organização. A Mentoria Reversa também foi introduzida, permitindo que os(as) líderes seniores entendam melhor o que motiva e inspira os(as) integrantes da equipe de diferentes gerações.

Grupos de Recursos para Funcionários(as)

Grupos de Recursos para Funcionários(as), como a Women's Inspiration Network e Working Parents, servem como um lugar para todos(as) os(as) colaboradores(as) da equipe falarem abertamente sobre suas vidas pessoais e encontrar outras pessoas com semelhanças.

Conselho DE&I

O Conselho de DE&I garante que os(as) colaboradores(as) da equipe de todos os locais da GM Financial em todo o mundo tenham uma conexão direta e acesso aos programas corporativos de DE&I.

“Equidade” adicionada à estratégia de D&I Isso reflete nosso compromisso contínuo em fornecer remuneração justa, desenvolvimento de carreira, promoções e acesso a recursos.

Nossa Jornada

(continuação)

Sessões Go Pro

Essas sessões são uma série de treinamentos anti-racismo para ajudar as empresas a pensar na diversificação de talentos. O treinamento auxilia executivos e gerentes de nível médio a entender como eles podem ajudar a criar um local de trabalho mais diversificado que atenderá melhor a uma base de clientes cada vez mais diversificada. O nome “Go PRO” enfatiza intencionalmente a chamada para “Promover” a equidade e a justiça no local de trabalho.

Continuing the Conversation

DE&I - Diálogo Aberto sobre Racismo: Após o assassinato de George Floyd pela polícia de Minneapolis em maio de 2020, Shunda Robinson coorganizou uma série de reuniões mensais virtuais. Esses eventos, que contaram com a presença de mais de 7.000 integrantes da equipe, ajudaram a promover a cura e cultivaram uma melhor compreensão da injustiça social e do racismo em toda a empresa.

Competência DE&I

As principais competências da GM Financial são comportamentos que os(as) integrantes da equipe devem demonstrar para ter sucesso em seus trabalhos, promover nossa cultura e cumprir a missão e as prioridades estratégicas da empresa. Em 2022, uma competência formal de DE&I está sendo introduzida, e os(as) integrantes da equipe em todos os níveis serão responsabilizados(as) por demonstrar esse valor essencial ao serem avaliados(as) nas avaliações de desempenho.

Esses programas e iniciativas são resultado direto de um dos nossos valores essenciais: **Inclusão**. Eles encorajam conversas francas em todos os níveis e capacitam os(as) colaboradores(as) da equipe a trazer a sua melhor versão para o trabalho todos os dias. Embora tenhamos trabalhado arduamente nos últimos sete anos, nossa jornada está apenas começando.

“

TEMOS UM LONGO CAMINHO PELA FRENTE, MAS EU REALMENTE ACHO QUE COMEÇAMOS A FORÇAR OS LIMITES DE DE&I. As pessoas estão começando a criar uma consciência que destacam algumas das discrepâncias. Elas existem ao nosso redor – seja salário, mulheres, homens ou raça – seja lá o que for. Esses tópicos estão mais em destaque e isso desempenha um papel importante na mudança; antes que as pessoas possam realmente ver os problemas que existem ao seu redor, elas precisam se conscientizar! Aumentar a conscientização sobre os problemas é a única maneira de começar a abordá-los.”

Amber White

Marketing Program Manager
Las Colinas, Texas



Douglas Johnson

AVP Technical Accounting
Fort Worth, Texas

“

CRESCI NOS ANOS 60 E 70, QUANDO A MAIORIA DAS PESSOAS ESTAVA FOCADA NA IGUALDADE. Dê a todas as pessoas exatamente a mesma oportunidade. Por estar envolvido em atividades de DE&I aqui na GM Financial, eu aprendi que há realmente mais do que isso. Não é necessariamente suficiente para tornar todas as pessoas iguais. Você tem que considerar outras coisas. De onde estão vindo? Que desvantagens experimentaram que talvez a sociedade tenha criado? Esse é o conceito por trás da equidade, como eu a entendo, em oposição à igualdade.”

“

HÁ DATAS COMEMORATIVAS QUE VOCÊ NUNCA CONHECERIA que são culturalmente importantes para alguém que está ao seu lado. Esta é apenas mais uma camada de conhecer alguém aprendendo mais sobre sua cultura. Isso faz com que as pessoas se sintam mais incluídas. As pessoas que nunca se abriram antes estão se expressando agora. Quando vemos nossa liderança fazendo isso e expressando como se sentem, isso é contagioso.”

Sharon Hewitt

Contract Administrator –
Canadian Dealer Services
Toronto, Ontario, Canada



Nossa Linha do Tempo de DE&I

Demos passos importantes nos últimos seis anos para aumentar nossa cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão e melhorar a acessibilidade em toda a empresa. Em 2022, estamos empenhados em manter o ritmo.

PARA O FUTURO

2021

- 45/35 até 2025: Temos uma meta de 45% de mulheres e 35% de profissionais de grupos étnicos sub-representados em cargos de liderança sênior até 2025.

- Distribuição pública do Relatório Anual de DE&I
- Lançamento do Programa de Estágio de Liderança para alunos do Ensino Médio
- Adição do “Inclusivos” aos nossos valores essenciais
- Expansão das prioridades estratégicas para incluir DE&I
- Recebeu o prêmio “Melhor lugar para trabalhar para a comunidade LGBTQ+” no México

2020

- Lançamento da página da web externa de D&I
- O departamento de D&I se reporta ao CEO
- Mary Barra anunciou a meta da GM de “ser a empresa mais inclusiva do mundo”
- Dia de MLK adicionado como feriado pago da empresa
- Adicionou “Equidade” à jornada de D&I e começou a se referir a essa parte importante de nossa empresa como DE&I
- Competências e expectativas comportamentais aprimoradas para se alinhar à DE&I

2019

- Expansão da ERG WP para incluir mais capítulos em DFW
- Treinamentos virtuais de D&I tornaram-se obrigatórios para toda a equipe
- Ultrapassou o número de 350 aprendizes participantes no programa de mentoria

2018

- Lançamento do ERG Working Parents (WP)

2017

- Adição do Conselho Executivo D&I (EDIC)
- Expansão da equipe de D&I
- Início da parceria com a Menttium aprimorar nosso programa de mentoria
- Introdução do ERG - Women’s Inspiration Network (WIN)

2016

- Criação do Conselho de D&I
- Lançamento do Programa de Mentoria

2015

- Criação do Departamento de Diversidade e Inclusão





Shunda Robinson

Global SVP Diversity, Equity & Inclusion

Reconhecida como Campeã Notável de Diversidade pela Automotive News

► Lista de Campeões Notáveis

Shunda Robinson foi selecionada por jornalistas da indústria automotiva e de finanças automotivas entre dezenas de indicados quando foi nomeada Campeã Notável de Diversidade no Setor Automotivo de 2021 pela Automotive News. Desde 1925, a Automotive News tem sido a principal fonte de notícias que acontecem entre varejistas, fornecedores e fabricantes automotivos.

Veja a história completa aqui.

Trabalhando para Aumentar a Diversidade nas Classificações da GM Financial

► Lista de Líderes em Diversidade

O Dallas Business Journal recentemente nomeou Shunda Robinson como vencedora do Prêmio Líder em Diversidade. Uma das 11 homenageadas, Shunda foi reconhecida por sua liderança comprovada e esforços para reforçar a equidade em todas as áreas de diversidade, incluindo idade, deficiência, gênero, orientação sexual, raça e religião.

Veja a história completa aqui.

Nossa Missão

Impulsionar a diversidade em toda a GM Financial, promovendo uma cultura inclusiva com nossos clientes, colaboradores, parceiros de negócios e comunidade, o que terá um impacto positivo em nossos resultados de negócios.



Ximena Rojas

Controllership Supervisor
Bogotá, Colombia

“

EM UM EVENTO DA WIN (WOMEN'S INSPIRATION NETWORK), no ano passado, criamos um evento relacionado ao gênero dentro de casa. Normalmente na cultura colombiana, dentro de casa, a mulher é a encarregada de preparar a comida. Por isso, criamos um evento online com um chef que nos orientou no preparo de um prato. Durante o evento conversamos sobre como essa atividade pode ser feita não só pelas mulheres, mas também por qualquer pessoa em casa. Nós tentamos compartilhar experiências para que as mulheres soubessem que não havia problema em pedir ajuda ao parceiro para cozinhar.”

GM Financial Lança Programa Piloto de Estágio de Liderança

Alunos(as) de faculdades e universidades historicamente negras e instituições que atendem a população hispânica foram recebidos na aula inaugural do Programa de Estágio de Liderança da GM Financial. A experiência de oito semanas promove o envolvimento corporativo, ajuda os(as) alunos(as) a desenvolver novas oportunidades de carreira e visa melhorar a diversidade, a equidade e a inclusão em todo o setor de financiamento de automóveis.

Veja a história completa aqui.

Nossa Visão

A GM Financial será líder da indústria em diversidade, equidade e inclusão por:

- Criar uma força de trabalho diversificada e comprometida com o trabalho em equipe, excelência, integridade e serviço notável, ao mesmo tempo em que recruta e retém os melhores talentos.
- Desenvolver e adotar uma cultura inclusiva que honre e respeite todos os(as) colaboradores(as), independentemente de sua idade, sexo, etnia e / ou origem.
- Integrar esses valores em nossos negócios diários, engajando-nos ativamente com nossos parceiros de negócios, retribuindo à nossa comunidade e compartilhando nossa jornada ao longo do caminho.



Naomi Onyebuchi

Scrum Master,
MyAccount – Consumer
Las Colinas, Texas



A GM FINANCIAL CRIOU VERDADEIRAMENTE UMA CULTURA onde as pessoas são colaborativas e capazes de compartilhar experiências, e suas vozes podem ser ouvidas.”

**Executiva da GM Financial
Nomeada Presidente do
Conselho da Câmara de
Fort Worth**

A Chief Financial Officer Susan Sheffield foi eleita presidente do conselho de administração da Câmara de Comércio de Fort Worth em janeiro de 2022. Ao longo do seu mandato de um ano, Susan guiará a câmara em seu trabalho para estimular o crescimento econômico e atrair novos negócios. Susan atuou como vice-presidente em 2021 e atuará como presidente emérita em 2023.

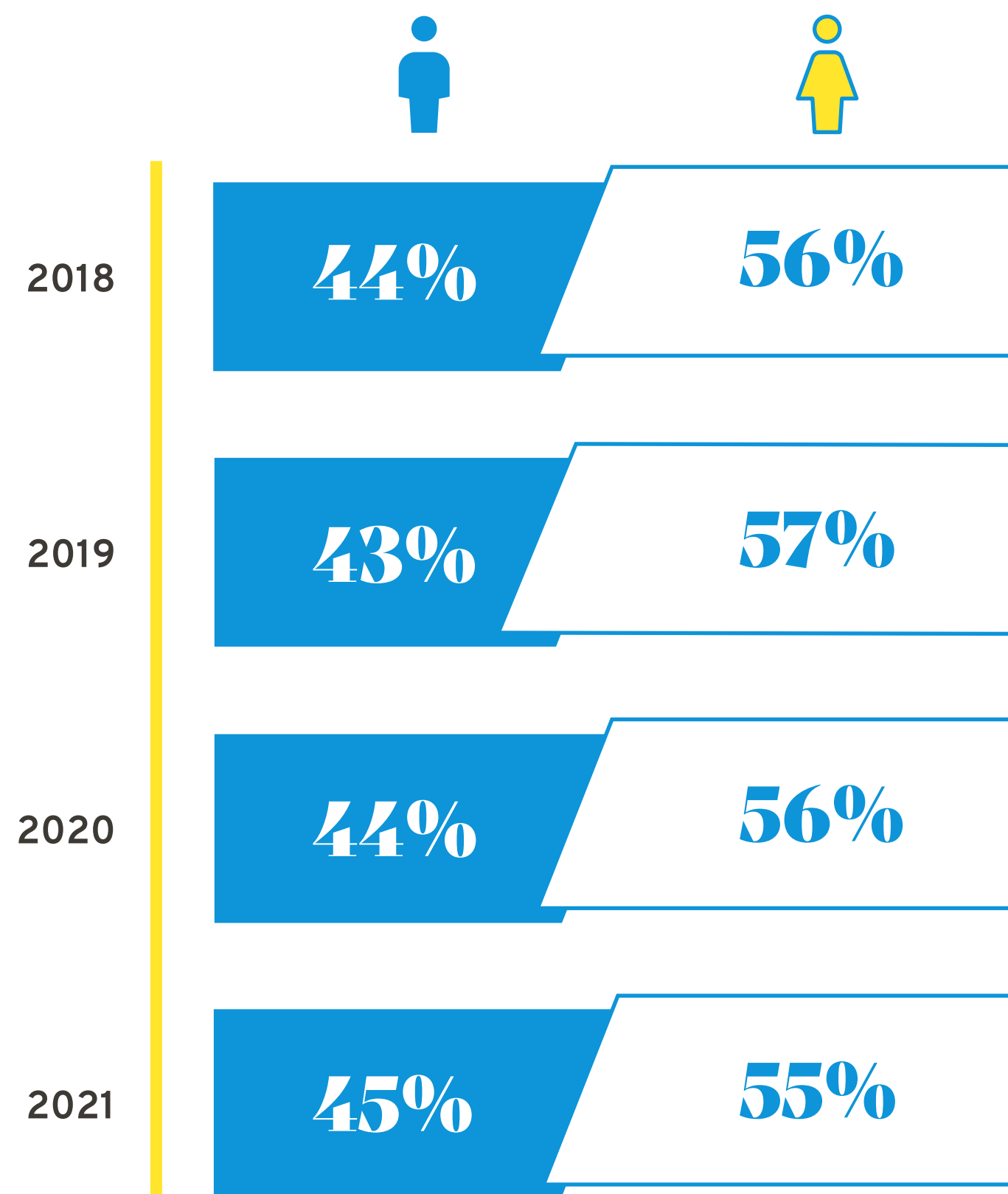
Veja a história completa aqui.

Nossos dados e Nossas Aspirações

Temos orgulho de compartilhar os dados sobre onde estamos e entusiasmados com para onde estamos indo.

Nossa divisão da força de trabalho permaneceu relativamente estável ano a ano e nossa força de trabalho ainda é majoritariamente feminina em 55%. À medida que continuamos a desenvolver e reter talentos, entendemos a importância de encontrar maneiras de apoiar o desenvolvimento de carreira para os(as) integrantes da equipe em todos os níveis da organização.

NOSSA COMPOSIÇÃO GERACIONAL



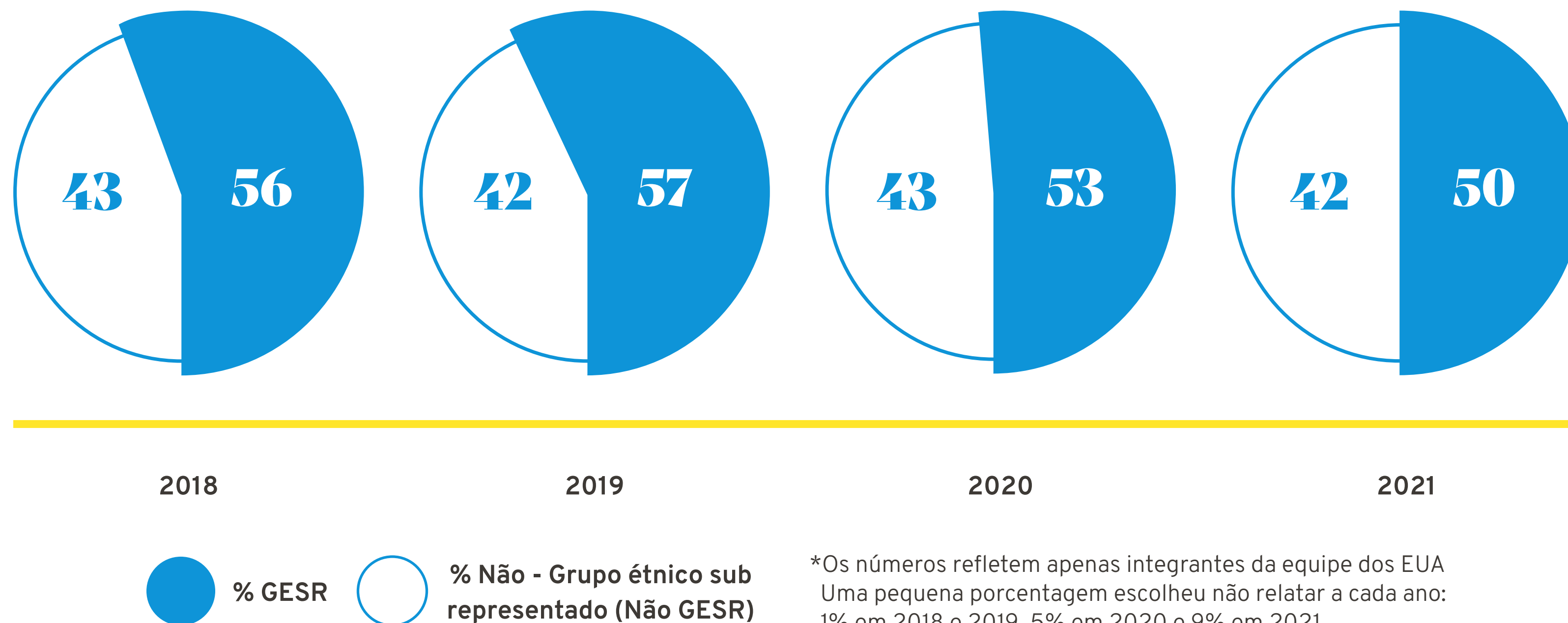
Foco: HOPE anuncia treinamento #GoPro DE&I

Uma organização sem fins lucrativos com sede em Michigan creditou sua colaboração com a GM Financial como a inspiração para um novo programa que ajuda os(as) líderes a entender as barreiras de retenção enfrentadas pela população de grupos étnicos sub representados. A liderança executiva da GM Financial participou de várias rodadas de treinamento desde 2020, e o programa será oferecido a gerentes de nível médio ao longo do ano.

Veja a história completa aqui.

Nossos dados e Nossas Aspirações *(continuação)*

PROFISSIONAIS DE GRUPOS ÉTNICOS SUB REPRESENTADOS NA FORÇA DE TRABALHO*



*Os números refletem apenas integrantes da equipe dos EUA
Uma pequena porcentagem escolheu não relatar a cada ano:
1% em 2018 e 2019, 5% em 2020 e 9% em 2021.

Com um aumento no número de pessoas que não relatam sua etnia – 5% a 9% – vimos diminuições tanto no número dos grupos étnicos sub representados quanto no outro grupo em 2021. O relato de etnia é voluntário na GM Financial.

Apesar dessas mudanças, nossas intenções não mudaram, pois ainda estamos comprometidos(as) com a diversidade em todos os setores, inclusive em nossas práticas de contratação.

Série de Liderança DE&I: A Experiência de Bob Beatty

Como parte de uma série contínua criada para a redação da empresa GM Financial, Bob Beatty, Chief Experience Officer, emprestou seus insights sobre como liderar uma organização diversificada e oferecer experiências inclusivas aos clientes.

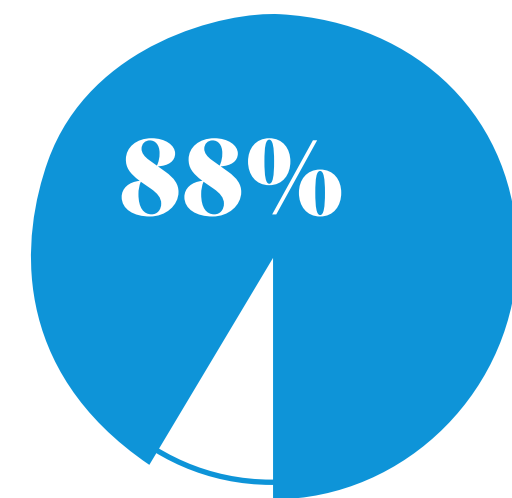


Nossos Dados e Nossas Aspirações *(continuação)*

O IMPACTO DA MENTORIA

Promovendo o crescimento profissional e o engajamento da empresa, nosso programa de mentoria ostentou uma adesão total de

500 mentores(as)/ aprendizes.



Dos(as) participantes do programa,

88%
permaneceram na empresa em 2021.



Além disso,

16%
dos(as) participantes do programa foram promovidos(as) em um ano.

52%
Mulheres



43%
Profissionais de Grupos Étnicos Sub Representados



Uma olhada na demografia do programa mostra que **52%** dos(as) participantes eram **mulheres** e **43%** eram **Profissionais de Grupos Étnicos Sub Representados (GESR)**.

Nossos Dados e Nossas Aspirações (continuação)

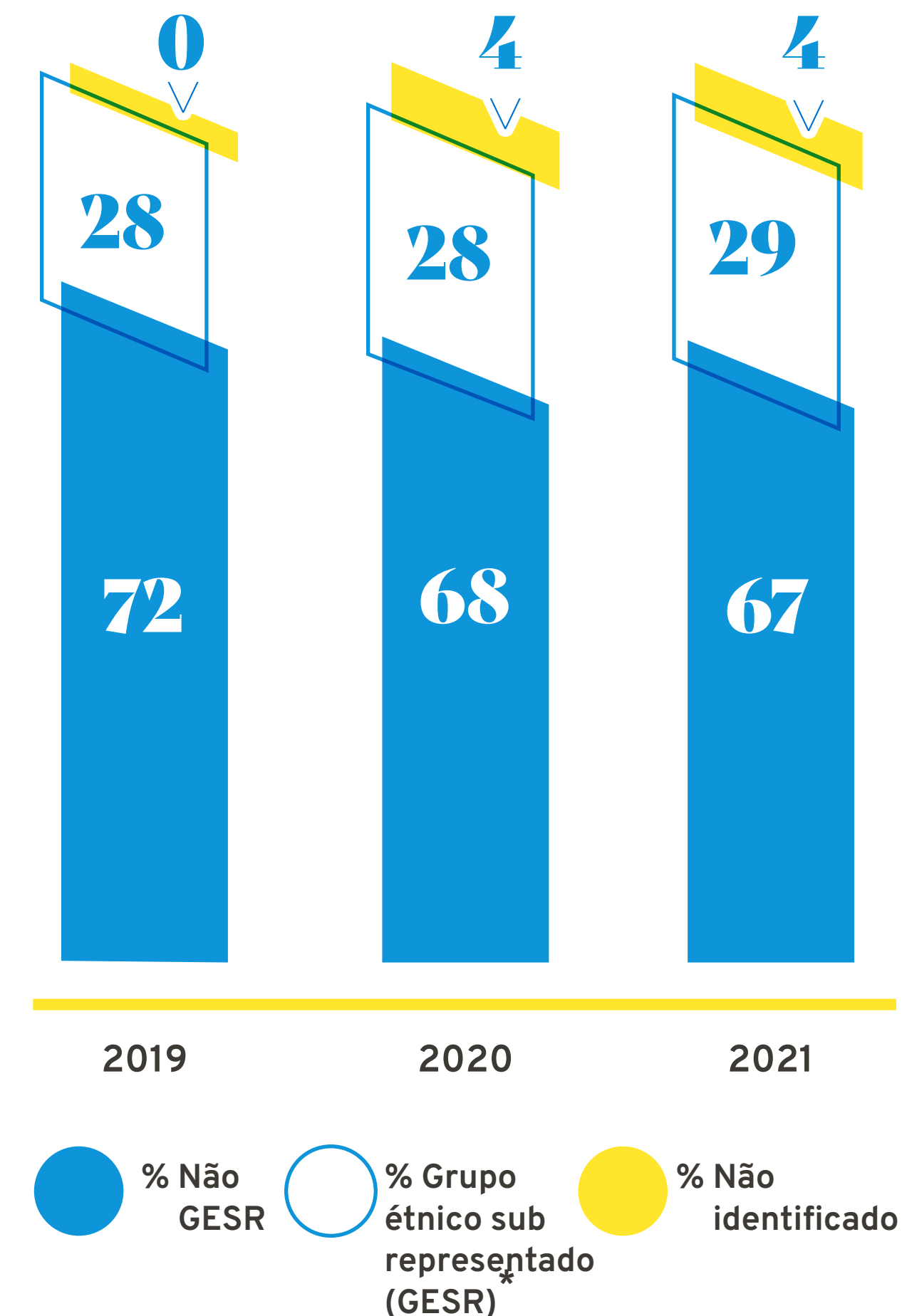
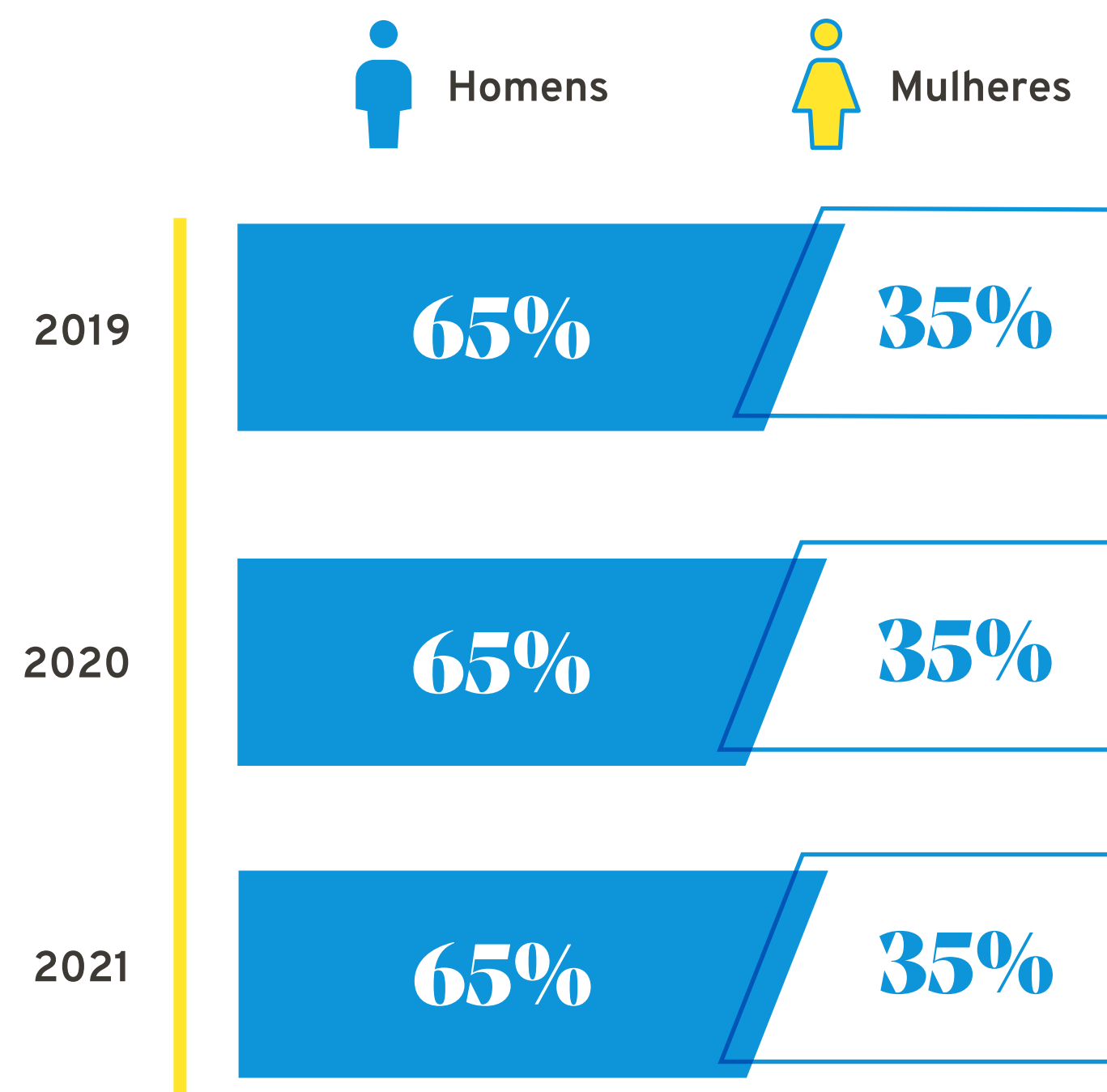
LIDERANÇA SÊNIOR

Em 2021, vimos nossa composição por gênero de nossa liderança sênior permanecer a mesma.

No entanto, o GESR nas posições de liderança aumentou 2% em relação a 2020 e agora representa 29% de nossa liderança sênior.

Além disso, a porcentagem geral de promoções femininas ultrapassou as promoções masculinas, especificamente nas classificações de Assistant Vice President (AVP) e Senior Vice President (SVP). Nessas posições, vimos 6% e 5% da população feminina, respectivamente, serem promovidas de AVP a Vice President e de SVP a Executive Vice President.

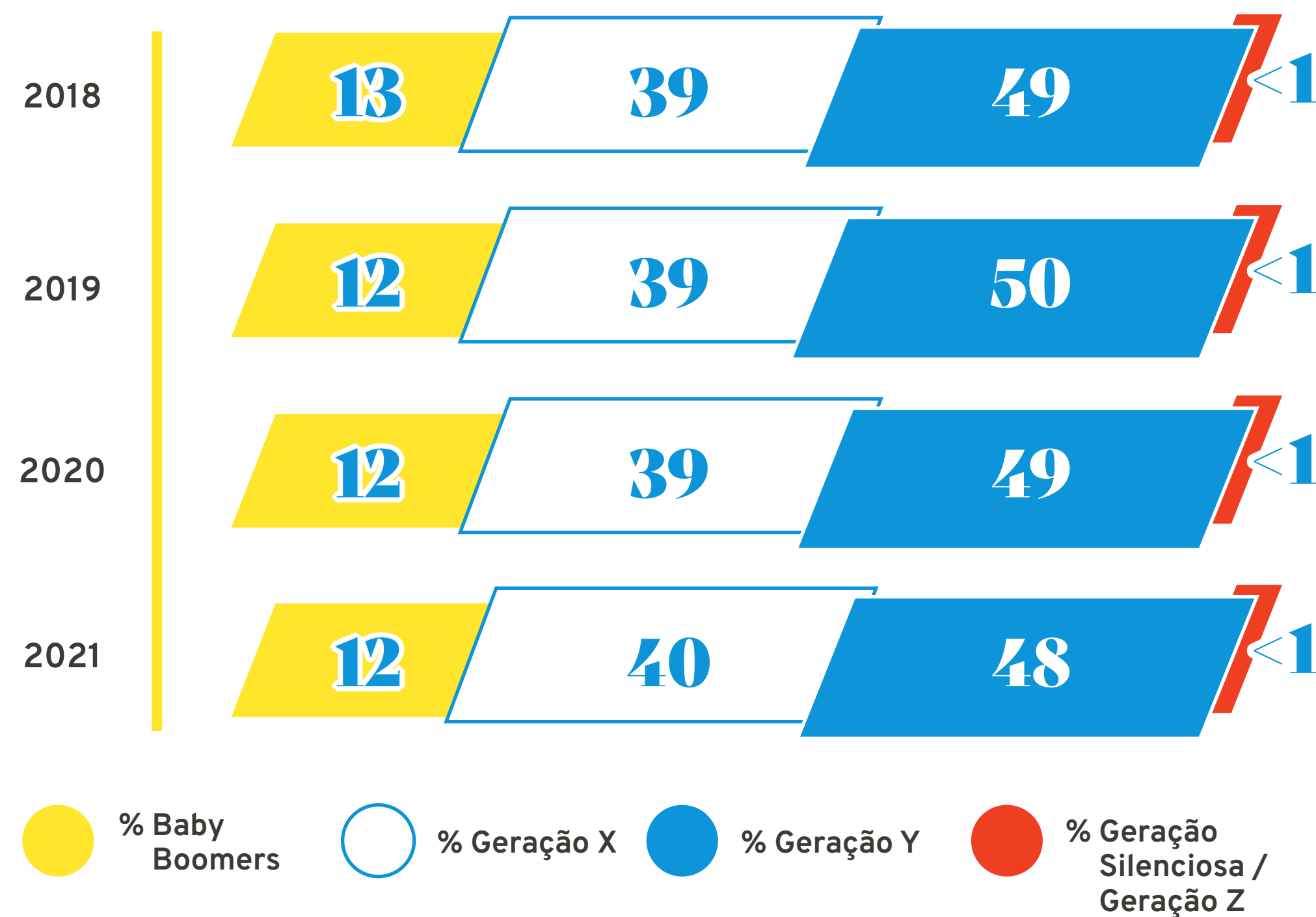
Embora existam muitos aspectos e considerações nas promoções, sabemos que podemos fazer melhorias nessa área, pois continuamos comprometidos em atingir nossa meta de 45% de mulheres e 35% de GESR até 2025.



*Os números para profissionais de grupos étnicos sub-representados refletem apenas os números dos EUA

Nossos Dados e Nossas Aspirações (continuação)

NOSSA DIVISÃO GERACIONAL



Temos um compromisso com práticas de compensação proativas e rigorosas, pois consideramos DE&I para movimentos internos e contratações externas. Na verdade, 2021 foi nosso quinto ano realizando uma análise abrangente de equidade salarial para nossa população sediada nos EUA.

A geração Y e a geração X continuam sendo uma parte forte de nossa força de trabalho. A geração X subiu 1%, enquanto a geração Y teve uma ligeira queda para 48%. Os Baby Boomers permaneceram os mesmos, e tanto a Geração Silenciosa quanto a Geração Z representaram menos de 1% combinadas.

GM Financial colabora com o Mentor Spaces para engajar e atrair profissionais sub-representados por meio de mentorias

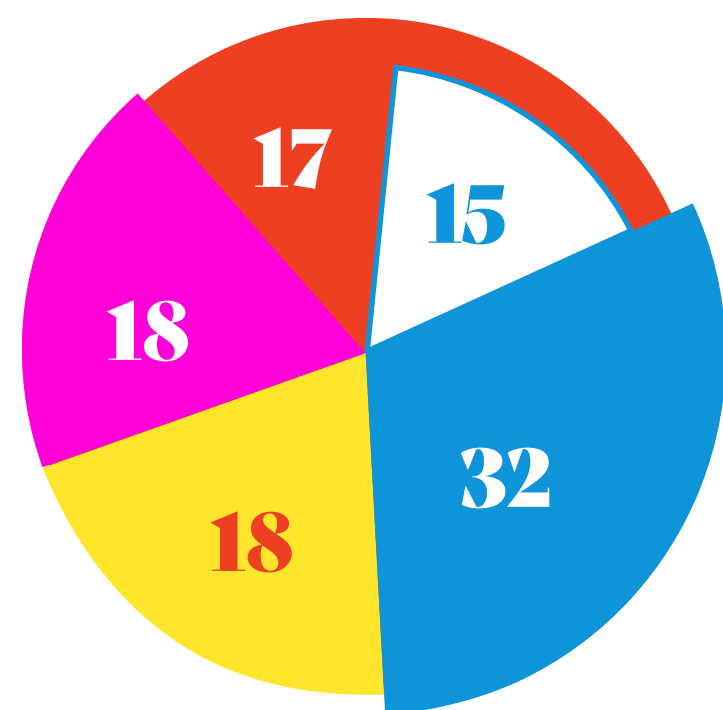
A GM Financial lançou uma nova colaboração com a maior plataforma de mentoria voltada para a comunidade do país. O Mentor Spaces permitiu que os(as) líderes cultivassem relacionamentos de mentoria com diversos públicos, oferecendo oportunidades adicionais de recrutamento para atrair, contratar e reter talentos sub representados.

Veja a história completa aqui.

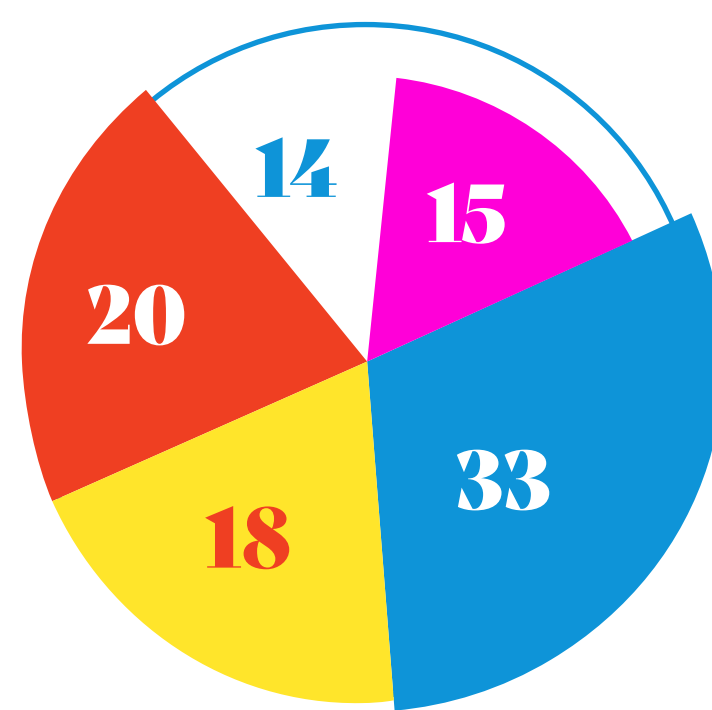
Nossos Dados e Nossas Aspirações *(continuação)*

TEMPO MÉDIO DE TRABALHO EM ANOS

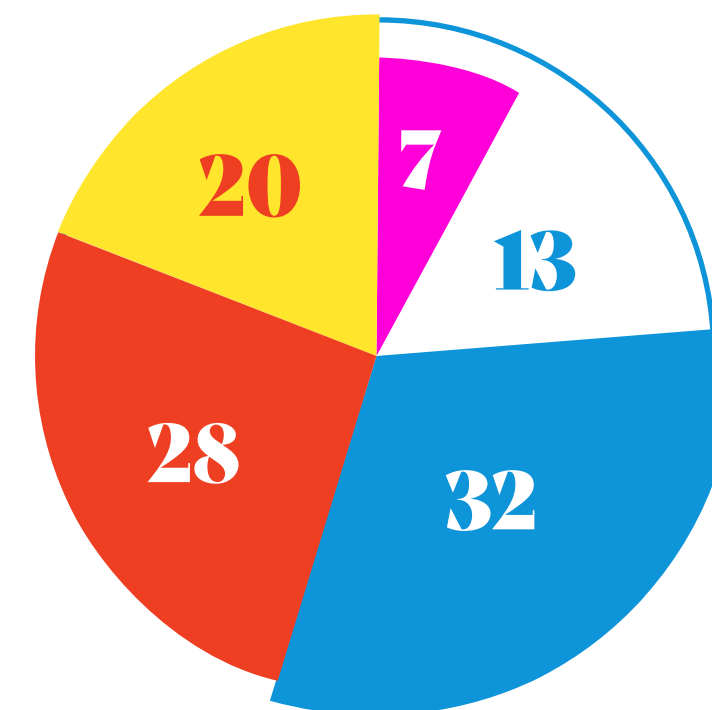
Temos muito orgulho em cultivar, desenvolver e reter talentos. Na verdade, 85% da força de trabalho da GM Financial está na empresa há mais de dois anos. Embora tenha havido uma queda em nossa força de trabalho recém-chegada à GM Financial, estamos empolgados com os 15% que se juntaram a nós no ano passado. E nos orgulhamos da retenção e aumento de integrantes de nossa equipe que têm de cinco a 10 anos na empresa.



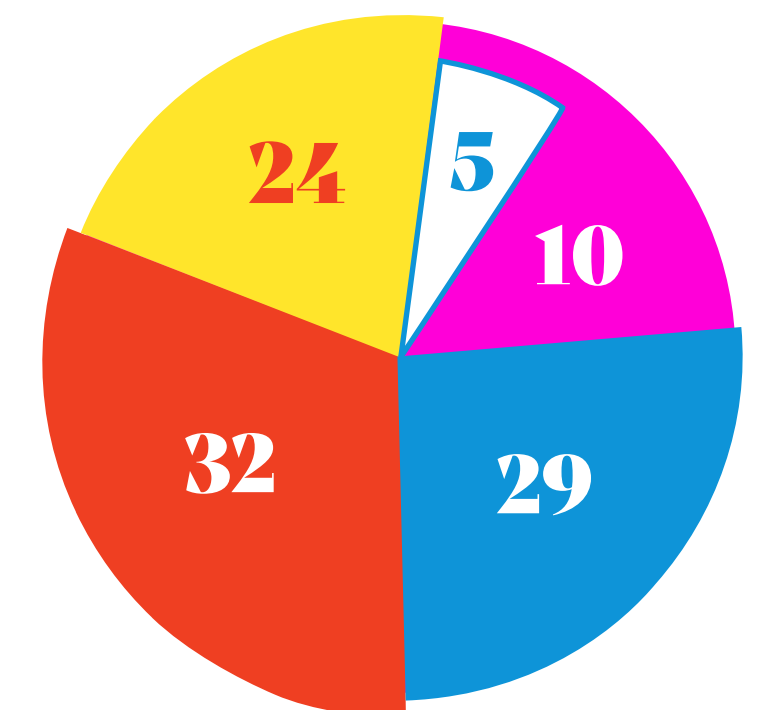
2018



2019



2020



2021



Nossos Dados e Nossas Aspirações *(continuação)*

PARTICIPAÇÃO NO CONSELHO DE DIVERSIDADE - 2021



Um foco dedicado na promoção da diversidade, equidade e inclusão impulsiona os(as) membros(as) do nosso Conselho de Diversidade 2021. E a evidência dessa dedicação se reflete nos números. A taxa de retenção dos(as) conselheiros(as) foi de 89% em 2021.

Dos 252 membros(as), incluindo funcionários(as) baseados(as) nos EUA e no país local, as mulheres representavam mais da metade (152) dos(as) nossos(as) membros(as) do conselho.



Wayne Saiz

SVP Servicing –
Consumer Services
San Antonio, Texas

“

ACHO QUE O QUE ACABA ACONTECENDO ÀS VEZES É QUE nos preocupamos mais com o que alguém vai dizer que pode ser ofensivo do que apenas ouvir e tentar entender o que é essa experiência. No fim das contas, se tivermos uma perspectiva positiva, não são conversas em que estamos tendo debates. Estas são plataformas para que possamos compartilhar e aprender uns sobre os outros.”

Investimento comunitário

A GM Financial é uma empresa com presença global e integrantes da equipe que representam inúmeras comunidades. Nosso programa de Investimento Comunitário foi estabelecido em 1992 e é uma maneira pela qual a empresa e as integrantes da equipe podem apoiar, fortalecer e construir nossas comunidades locais.

Mas não apoiamos apenas o envolvimento de caridade, apoiamos isso com ações:

- Integrantes da equipe da GM Financial em tempo integral recebem oito horas de folga remunerada a cada trimestre para voluntariar em organizações filantrópicas aprovadas. Integrantes da equipe em meio período recebem quatro horas por trimestre.
- Quando os(as) integrantes da equipe voluntariam em organizações sem fins lucrativos em seu próprio tempo, a GM Financial doa US \$10 por hora, até 50 horas.
- Em 2021, a GM Financial doou mais de US\$ 2 milhões para organizações sem fins lucrativos que atendem diversas comunidades na América do Norte.

- KEYS[®] by GM Financial oferece recursos financeiros gratuitos e interativos que capacitam os consumidores a entender melhor suas finanças pessoais nos Estados Unidos. Abrangendo tópicos como orçamento, crédito e hábitos financeiros saudáveis, o KEYS está ajudando as pessoas a criar confiança em suas decisões financeiras. keysbygmfinancial.com

E isso é apenas o começo. Refinaremos continuamente nossa estratégia de investimento comunitário para garantir que estamos colocando nossos valores essenciais em ação.

GM Financial apresenta o KEYS[®] - Treinamento de Alfabetização Financeira aos estagiários da Congressional Black Caucus Foundation

Em anos consecutivos, a GM Financial se uniu à Congressional Black Caucus Foundation (CBCF) para fornecer aos(as) estagiários(as) uma apresentação sobre alfabetização financeira. A sessão KEYS Financial Empowerment focou em bons hábitos financeiros, gestão de dívidas e construção de crédito. Os (As) líderes da GM Financial também formaram um painel para discutir suas próprias experiências e compartilharam lições de vida sobre finanças pessoais.

Veja a história completa aqui.



Olhando Adiante

O trabalho de promoção, desenvolvimento e defesa da diversidade, equidade e inclusão na GM Financial nunca estará finalizado.

Como um artista com uma pintura, sempre ajustaremos nosso trabalho para melhor se alinhar à nossa visão. Mas, como qualquer bom artista, reservaremos um tempo para dar um passo atrás e ver o quadro completo, para revisar e melhorar as realizações feitas até agora que mudaram nossa organização para melhor.

Nos orgulhamos dos avanços que demos em direção aos nossos objetivos em 2021 e encorajados(as) pela oportunidade de melhorar nos próximos anos. Somos responsáveis pela cultura de nossa empresa, pela excelência de nosso trabalho e pela equidade e igualdade que nossos(as) integrantes da equipe, concessionárias e clientes experimentam.

E estamos apenas começando. Estamos animados(as) para continuar adicionando novas camadas ao trabalho que estamos fazendo para construir um futuro melhor e incorporar a diversidade, a equidade e a inclusão em tudo o que fazemos.

“

DEFINITIVAMENTE ACHO QUE PROGREDIMOS NA ÁREA DE DE&I, especialmente com o ajuste da meta. Isso é um grande salto. Tantas empresas têm medo de [fazer isso]. É apostar no que falamos. Esse é um grande passo, e estamos progredindo nisso.”

Yesenia Castaneda

Business
Automation Analyst
Dallas, Texas

