

Diversidad, Equidad e Inclusión

INFORME ANUAL DE 2022





Carta de nuestro equipo de liderazgo

Cultivar una cultura diversa e inclusiva es un imperativo de negocio, no una tendencia.

El compromiso de GM Financial de convertirse en líder de la diversidad en la industria del financiamiento automotriz inició hace siete años con la creación de la oficina de Diversity, Equity and Inclusion (DE&I). Nuestra compañía siempre se ha enorgullecido de su cultura diversa, pero sabíamos que debíamos hacer más. En este tiempo, hemos logrado un progreso continuo para alinearnos con la aspiración de nuestra casa matriz de convertirse en la compañía más inclusiva del mundo.

Aunque es importante revisar el avance que hemos alcanzado, también es importante que miremos hacia adelante mientras mantenemos nuestra aspiración de convertirnos en una organización digna de ser emulada por otros en la comunidad comercial.

El año pasado, nuestro informe nos permitió contar de manera transparente la historia de nuestro recorrido de diversidad hasta este momento. Este año, ahondamos en la manera en que estamos asumiendo la responsabilidad de alcanzar nuestros objetivos de DE&I, pues no solo son vitales para nuestro éxito a corto y largo plazo, sino que, además, son lo correcto. Como compañía, sabemos que lo mejor que podemos hacer por nuestros clientes es contratar y promover a los/las mejores y quienes también representen a nuestros clientes. Contar con un equipo variado con múltiples procedencias, experiencias y opiniones facilita atender un rango de consumidores más amplio.

Un elemento principal de nuestros esfuerzos es nuestro objetivo de 45-35-25 que aspira a lograr que GM Financial cuente con 45 % de mujeres y 35 % de profesionales de grupos subrepresentados

en posiciones de liderazgo sénior en 2025. El informe de este año resume los objetivos consistentes y medibles por los que nos seguimos esforzando y proporciona estrategias, tácticas y detalles sobre el trabajo que hacemos en toda la compañía para alcanzarlos.

Los/las integrantes del equipo en todos los niveles de compañía comparten la responsabilidad de contribuir a nuestros esfuerzos de DE&I y de crear un ambiente positivo en el que todos(as) puedan ofrecer su mejor versión en el trabajo todos los días.

Mediante la responsabilidad, la transparencia, la educación y la acción, GM Financial está dedicada al avance continuo en su recorrido de DE&I y espera compartir los resultados y logros con sus empleados(as), clientes, concesionarios y comunidades.



Nos enorgullecemos de los éxitos que hemos alcanzado a la fecha y tenemos la esperanza de lograr un futuro sólido y más inclusivo que permita al equipo de GM Financial y a la compañía alcanzar su máximo potencial.

Dan Berce
President and
Chief Executive Officer

Shunda Robinson
Global SVP Diversity,
Equity and Inclusion



Contenido



Nuestro tema

CAPAS + TRANSPARENCIA ASUMIENDO RESPONSABILIDADES

Al igual que en una hermosa pintura, nosotros también nos componemos de muchas capas, desde nuestra gente hasta nuestros procesos y todo lo demás.



Partiendo del tema de las capas del año pasado, hemos desarrollado un trabajo a profundidad con múltiples capas para crear algo hermoso.

Al acoger nuestras capas, continuamos agregando mayor profundidad y dimensión a quienes somos como compañía. Nuestra misión es crear un entorno en el que todas las personas puedan ser su mejor versión.

Al compartir nuestros objetivos, ambiciones y deseos de lograr esa misión, nos hacemos responsables y más transparentes. En la medida en que removemos las capas, se hace evidente dónde estamos triunfando y cómo estamos mejorando, pero también es importante revelar el trabajo que aún debemos desarrollar para ser más diversos(as), equitativos(as) e inclusivos(as).

Nuestro recorrido



Nuestro equipo de Diversity, Equity, and Inclusion se fundó en 2015 para garantizar que los cerca de 9000 integrantes en todo el mundo experimenten un sentimiento de orgullo cuando vienen a trabajar y que se valoren y escuchen las perspectivas diversas. En GM Financial, una perspectiva diversa va más allá de que lo que se escribe en un currículum; refleja las experiencias de vida, cultura y puntos de vista de las generaciones que precedieron a esa persona. En el transcurso de los últimos siete años, hemos tenido éxito con diversos programas e iniciativas que demuestran nuestro compromiso frente a la DE&I en toda nuestra organización y que continúan haciéndonos responsables de nuestros objetivos actuales:

Programa de mentoría

El programa de mentoría está abierto a todos(as) los/las empleados(as) de todos los niveles. Nos ayuda a avanzar en la estrategia de DE&I al acercar a los/las integrantes del equipo a colegas diversos(as) en la organización. También se creó la mentoría reversa que permite a los/las líderes sénior comprender mejor lo que motiva e inspira a los/las integrantes del equipo que pertenecen a generaciones diferentes.

Grupos de recursos para empleados(as)

Los grupos de recursos para empleados(as), como la Women's Inspiration Network y Working Parents son el lugar donde los/las integrantes del equipo pueden hablar abiertamente sobre su vida personal y encontrar otras personas con puntos en común.

Comité de DE&I

El Comité de DE&I garantiza que los/las integrantes del equipo de todas las oficinas de GM Financial al rededor del mundo tengan una conexión y acceso directo a los programas corporativos de DE&I.

Se agregó la "Equidad" a la estrategia de D&I

Esto refleja nuestro compromiso permanente de proporcionar una compensación justa, desarrollo de carrera, promociones y acceso a recursos.

Nuestro recorrido

(continuación)

Sesiones de Go Pro

Estas sesiones son series de entrenamientos antiracismo que ayudan a las compañías a examinar detenidamente la diversificación del talento. El entrenamiento ayuda a los/las ejecutivos(as) y managers de nivel medio a comprender cómo pueden contribuir a crear un lugar de trabajo más diverso que atenderá mejor a una base de clientes cuya diversidad va en aumento. El nombre “Go PRO” enfatiza intencionalmente el llamado a “promover” la equidad y la justicia en el lugar de trabajo.

Continuar la conversación

Diálogo abierto de DE&I sobre racismo: Tras el asesinato de George Floyd por parte de la policía de Minneapolis en mayo de 2020, Shunda Robinson fue la anfitriona conjunta de una serie de reuniones generales virtuales. Estos eventos, en los que participaron más de 7000 integrantes del equipo, contribuyeron a promover la sanación y cultivaron una mejor comprensión sobre la injusticia social y el racismo en toda la compañía.

Competencia de DE&I

Las competencias fundamentales de GM Financial son comportamientos que los/las integrantes del equipo están en la obligación de demostrar para alcanzar el éxito en sus trabajos, promover nuestra cultura y lograr la misión y las prioridades estratégicas de la compañía. En 2022, se inició la introducción de una competencia formal sobre DE&I. Los/las integrantes del equipo en todos los niveles tendrán la responsabilidad de demostrar este valor fundamental cuando se ejecuten las evaluaciones durante las revisiones de desempeño.



Estos programas e iniciativas son resultado directo de uno de nuestros valores fundamentales de la compañía: Inclusión. Ellos motivan conversaciones francas en todos los niveles y empoderan a los/las participantes a ser su mejor versión en el trabajo todos los días. Aunque hemos trabajado arduamente en los últimos siete años, nuestro recorrido apenas comienza.



TENEMOS MUCHO POR HACER, PERO PIENSO QUE DEFINITIVAMENTE HEMOS COMENZADO A MOVER LAS FRONTERAS DE DE&I. La gente está comenzando a crear conciencia y ello revela algunas de las discrepancias. Ellas están presentes en todo lo que nos rodea –bien sea el pago, las mujeres, los hombres o la raza. Estos temas aparecen cada vez más en primer plano y esto es una gran parte del cambio. ¡Antes de que las personas puedan realmente ver los problemas que les rodean, deben tener conciencia de ellos! Crear conciencia sobre los problemas es la única manera en que podemos comenzar a abordarlos".

Amber White

Marketing Program Manager
Las Colinas, Texas



Douglas Johnson

AVP Technical Accounting
Fort Worth, Texas



CRECÍ EN LOS 60S Y LOS 70S, CUANDO UNA BUENA PARTE DE LAS PERSONAS ESTABAN ENFOCADAS EN LA IGUALDAD. En dar a todas las personas exactamente la misma oportunidad. Al involucrarme en las actividades de DE&I de GM Financial, he aprendido que esto va mucho más allá. No necesariamente es suficiente hacer que todos(as) sean iguales. Se deben tener en cuenta otras cosas. ¿Cuáles son sus opiniones? ¿Qué desventajas, quizá creadas por la sociedad, han experimentado? Ese es el concepto detrás de la equidad que, a mi modo de ver, se opone a la igualdad".



EXISTEN DÍAS [DE CELEBRACIÓN] QUE NI SIQUIERA CONOCES y que son significativos culturalmente para la persona que se sienta a tu lado. Es solo otra capa de conocer a alguien aprendiendo más sobre su cultura. Eso les hará sentirse más incluidos(as). Ahora, las personas que nunca antes se habían expresado, lo están haciendo. Ver a nuestros(as) líderes expresando cómo se sienten es un comportamiento que se propaga".

Sharon Hewitt

Contract Administrator –
Canadian Dealer Services
Toronto, Ontario, Canadá



Nuestra línea de tiempo de DE&I

Hemos dado pasos importantes en los últimos seis años para que nuestra cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión crezca y mejorar la accesibilidad en toda la compañía. En 2022, tenemos el compromiso de mantener ese impulso.

A FUTURO

2021

- 45/35 para 2025: nuestra meta es que 45 % de mujeres y 35 % de profesionales de grupos subrepresentados ocupen posiciones de liderazgo sénior en 2025

- Informe anual de DE&I distribuido públicamente

- Lanzamiento del Programa interno de liderazgo Sophomore

- Se agregó "Ser inclusivos(as)" a nuestros valores fundamentales

- Expansión de prioridades estratégicas para incluir DE&I

- Premio "Mejor Lugar para Trabajar para la comunidad LGBTQ+" en México

2020

- Lanzamiento de la página web externa de D&I

- D&I Office reporta al CEO

- Mary Barra anuncia la meta de GM de "ser la compañía más inclusiva del mundo"

- Día de MLK incluido como festivo pago en la compañía

- Se agregó la "Equidad" al recorrido de D&I. Se comienza a hablar de esta importante parte de la compañía como DE&I

- Competencias y expectativas de comportamiento mejoradas para alinearse con DE&I

2019

- Expansión del ERG WP para incluir más capítulos en DFW

- Los entrenamientos virtuales en D&I se hicieron obligatorios para todo el equipo

- Sobrepasamos los/las 350 aprendices en el Programa de mentoría

2018

- Lanzamiento del ERG Working Parents (WP)

2017

- Adición del Comité ejecutivo de DE&I (EDIC)

- Expansión del equipo de D&I

- Inicio del trabajo conjunto con Menttium para mejorar nuestro Programa de mentoría

- Se introdujo el ERG Women's Inspiration Network (WIN)

2016

- Creación del D&I Council

- Lanzamiento del Programa de mentoría

2015

- Creación de la Diversity & Inclusion Office





Shunda Robinson

Global SVP Diversity, Equity & Inclusion

Ver toda la historia aquí.

Reconocida como Defensora notable de la diversidad por *Automotive News*

► Lista de defensores(as) notables

Shunda Robinson fue seleccionada por periodistas de la industria automotriz y del financiamiento automotriz con base en las puntuaciones que obtuvieron los/las nominados(as) cuando fue nombrada Defensora notable de la diversidad Automotive News 2021. Desde 1925, Automotive News ha sido la principal fuente de noticias para los consumidores, proveedores y fabricantes automotrices.

Trabajar para aumentar la diversidad en los rangos de GM Financiamiento

► Lista de líderes de diversidad

El *Dallas Business Journal* nombró recientemente a Shunda Robinson como la ganadora del Premio Líder de diversidad. Como parte de los/las 11 galardonados(as), Shunda fue reconocida por su liderazgo y esfuerzos comprobados de reafirmar la equidad en todas las áreas de la diversidad, incluyendo edad, discapacidad, género, orientación sexual, raza y religión.

Ver toda la historia aquí.

Nuestra misión

Impulsar la diversidad en GM Financial mediante la promoción de una cultura inclusiva con nuestros clientes, empleados(as), socios(as) de negocio y comunidad; lo que impactará positivamente nuestros resultados de negocio.



Ximena Rojas

Controllership Supervisor
Bogotá, Colombia

“

COMO PARTE DE WIN (WOMEN'S INSPIRATION NETWORK), el año pasado creamos un evento relacionado con el género al interior de los hogares. Normalmente en la cultura colombiana, al interior de los hogares, las mujeres son las encargadas de preparar los alimentos. Por esta razón creamos un evento en línea con un chef que nos guio en la preparación de un plato. Durante el evento hablamos sobre cómo esta actividad no es exclusiva de las mujeres, sino que también cualquier persona en casa puede desarrollarla. Tratamos de compartir experiencias para que las mujeres supieran que está bien que le pidan a sus parejas su participación en la preparación de los alimentos".

GM Financial lanza el Programa interno de liderazgo Sophomore

Estudiantes de las universidades históricamente para negros y de las instituciones de educación para hispanos(as) dieron la bienvenida a la clase inaugural del Programa interno de liderazgo Sophomore de GM Financial. La experiencia de ocho semanas promueve la participación corporativa, ayuda a los/las estudiantes a desarrollar nuevas oportunidades de carrera y busca mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la industria de financiamiento automotriz.

Ver toda la historia aquí.

Nuestra visión

GM Financial será líder de la industria en diversidad, equidad e inclusión al:

- Crear una fuerza de trabajo diversa y comprometida con el trabajo en equipo, la excelencia, la integridad y un servicio de talla mundial, al mismo tiempo que contrata y retiene el mejor talento.
- Desarrollar y acoger una cultura de inclusión que honre y respete a todos(as) los/las empleados(as) sin importar su edad, género, origen étnico y/o procedencia.
- Integrar estos valores a nuestras actividades diarias, involucrándonos activamente con nuestros(as) socios(as) de negocio, retribuyendo a nuestra comunidad y compartiendo el recorrido sobre la marcha.



**Naomi
Onyebuchi**

Scrum Master,
MyAccount – Consumer
Las Colinas, Texas



**GM FINANCIAL REALMENTE
HA CREADO UNA CULTURA**

en la que las personas colaboran,
pueden compartir experiencias y
es posible escuchar sus voces”.

**Ejecutiva de GM Financial
nombrada presidenta de la
junta directiva de la cámara
de Fort Worth**

Susan Sheffield, Chief Financial Officer, fue elegida presidenta de la junta directiva de la Cámara de comercio de Fort Worth en enero de 2022. Durante su periodo de un año, Susan guiará a la cámara en su trabajo para alentar el crecimiento económico y atraer nuevos negocios. Susan se desempeñó como vice presidenta en 2021 y tendrá el cargo de presidenta emérita en 2023.

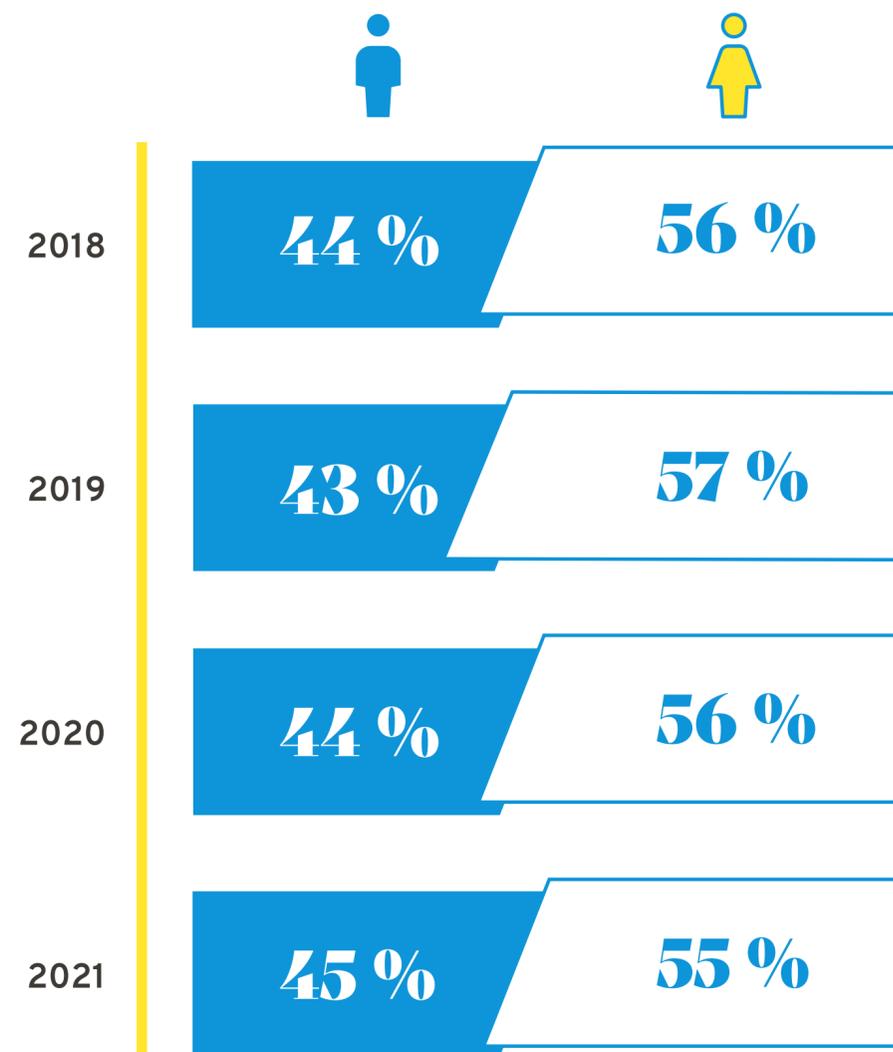
Ver toda la historia aquí.

Nuestra información y nuestras aspiraciones

Nos enorgullece compartir la información sobre nuestra situación actual y nos emociona hacia dónde nos dirigimos.

La distribución de nuestra fuerza laboral no tuvo una variación relativa año a año y aún sigue siendo femenina en su mayoría con una tasa de 55 %. En la medida en que continuamos desarrollando y reteniendo talento, comprendemos la importancia de encontrar maneras de respaldar el desarrollo de carrera de los/las integrantes del equipo en todos los niveles de la organización.

NUESTRA COMPOSICIÓN GENERACIONAL



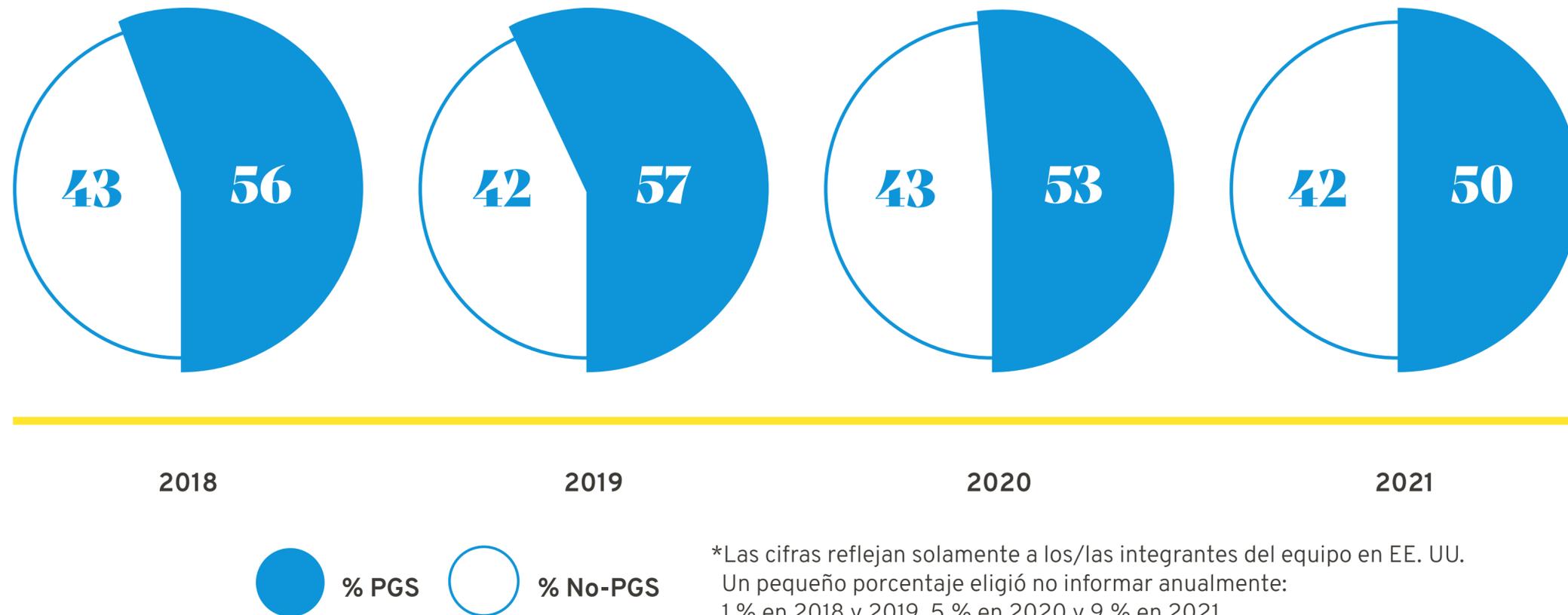
Focus: HOPE anuncia el entrenamiento #GoPro DE&I

Una organización sin ánimo de lucro de Michigan afirmó que su colaboración con GM Financial sirvió como inspiración para un nuevo programa que ayuda a líderes a comprender los obstáculos de retención que enfrentan las personas BIPOC (personas negras, indígenas y de color por sus siglas en inglés), mujeres, homosexuales y con discapacidad. Los/las líderes ejecutivos(as) de GM Financial han participado en varias rondas de entrenamiento desde 2020 y el programa se ofrecerá a managers de nivel medio a lo largo del año.

Ver toda la historia aquí.

Nuestra información y nuestras aspiraciones *(continuación)*

PROFESIONALES DE GRUPOS SUBREPRESENTADOS EN LA FUERZA LABORAL*



*Las cifras reflejan solamente a los/las integrantes del equipo en EE. UU. Un pequeño porcentaje eligió no informar anualmente: 1 % en 2018 y 2019, 5 % en 2020 y 9 % en 2021.

Debido al aumento en la cantidad de personas que no informan su origen étnico —del 5 % al 9 %—, experimentamos disminuciones tanto en PGS como en No PGS en 2021. Informar el origen étnico en GM Financial es voluntario. A pesar de estos cambios, nuestra

intenciones no han cambiado y mantenemos nuestro compromiso generalizado con la diversidad, incluyendo nuestras prácticas de contratación.

Serie de liderazgo de DE&I La experiencia Bob Beatty

Como parte de una serie permanente creada para la redacción de GM Financial, Bob Beatty, Chief Experience Officer compartió sus opiniones en torno a liderar una organización diversa y proporcionar experiencias de cliente que sean inclusivas.



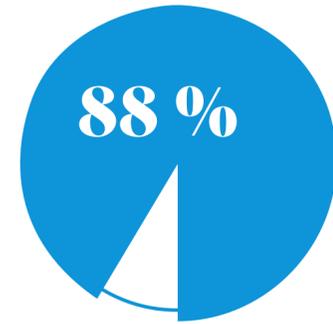
Nuestra información y nuestras aspiraciones

(continuación)

EL IMPACTO DE LA MENTORÍA

Al promover el crecimiento profesional y la participación de la compañía, nuestro programa de mentoría alcanzó una membresía total de

500 mentores(as)/ aprendices.



De los/las participantes del programa,

88 %

permaneció en la compañía en 2021.



Adicionalmente,

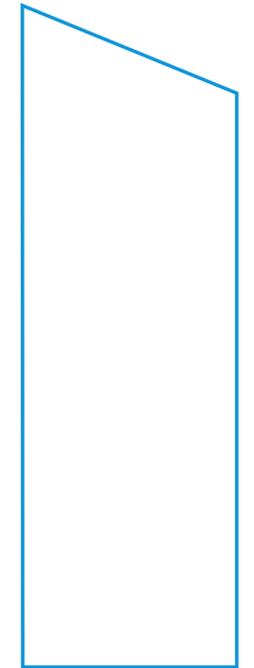
16 %

de los/las participantes del programa fueron promovidos(as) en el transcurso de un año.

52 %
mujeres



43 %
Profesionales de grupos subrepresentados



La demografía del programa muestra que **52 %** de las participantes fueron **mujeres** y **43 %** fueron **profesionales de grupos subrepresentados (PGS)**.

Nuestra información y nuestras aspiraciones *(continuación)*

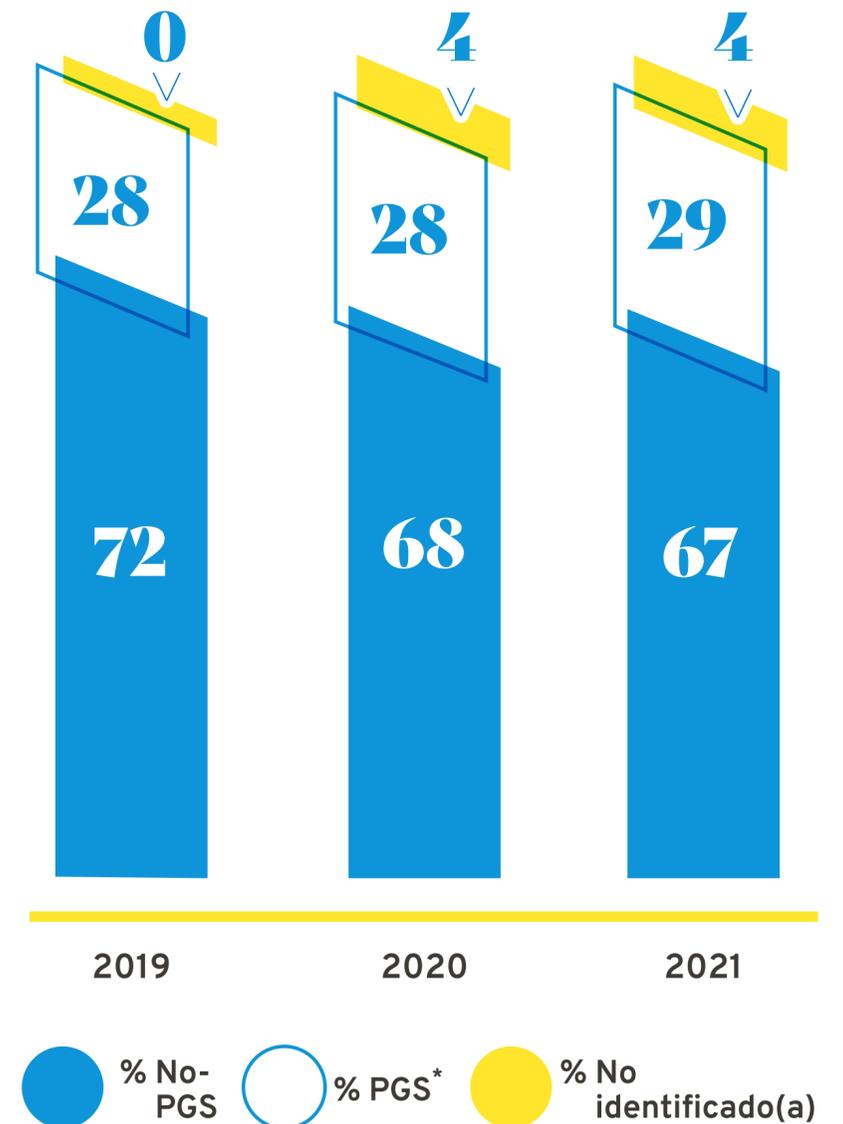
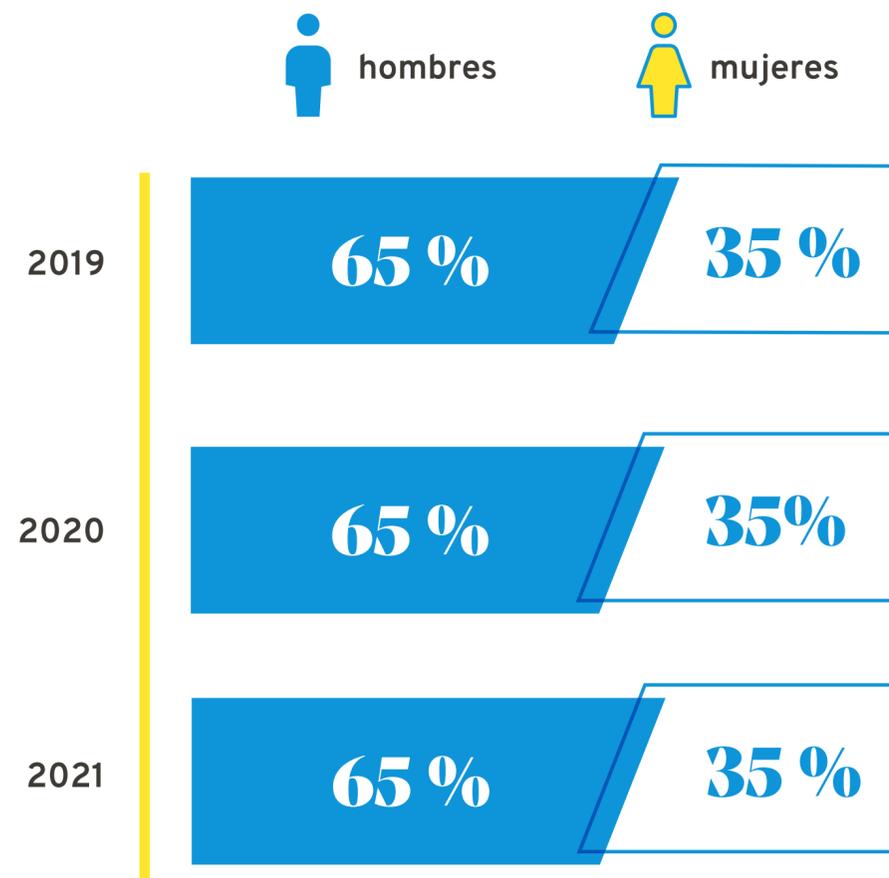
LIDERAZGO SÉNIOR

En 2021, la composición general de nuestro liderazgo sénior se mantuvo igual.

Sin embargo, los PGS en los rangos de liderazgo aumentaron 2 % desde 2020 y ahora dan cuenta del 29 % de nuestro liderazgo sénior.

Adicionalmente, el porcentaje general de promociones femeninas superó las promociones masculinas, específicamente en los rangos de Assistant Vice President (AVP) y de Senior Vice President (SVP). En esas posiciones, 6 % y 5 % de la población femenina obtuvo promociones de AVP a Vice President y de SVP a Executive Vice President respectivamente.

Aunque existen muchos aspectos y consideraciones que se tienen en cuenta para las promociones, sabemos que podemos mejorar en esta área al mantenernos comprometidos a alcanzar nuestro objetivo de 45 % de mujeres y 35 % de PGS para 2025.

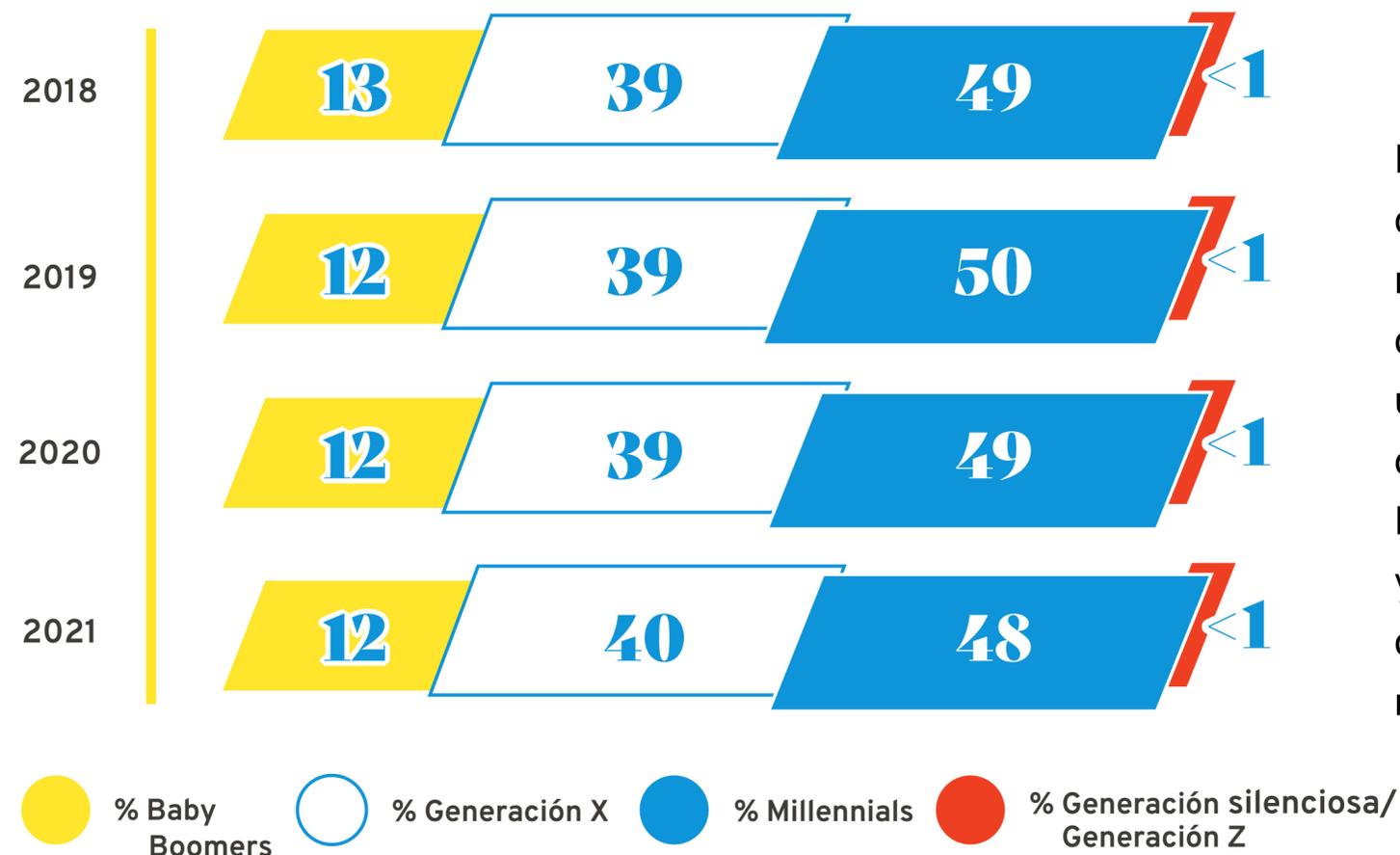


*Las cifras de profesionales de grupos subrepresentados sólo reflejan a los/las integrantes del equipo en EE. UU.

Nuestra información y nuestras aspiraciones

(continuación)

NUESTRA COMPOSICIÓN GENERACIONAL



Tenemos un compromiso con las prácticas de compensación proactivas y rigurosas pues tenemos en cuenta la DE&I en los movimientos internos y las contrataciones externas. De hecho, 2021 fue el quinto año en que ejecutamos un análisis integral de equidad de pago en nuestra población radicada en EE. UU.

Los/las Millennials y la Generación X continúan siendo una gran parte de nuestra fuerza laboral. La Generación X creció en 1 % mientras experimentamos un descenso en los/las Millennials que llegaron al 48 %. Los/las Baby Boomers mantuvieron su porcentaje y tanto la Generación Silenciosa como la Generación Z representan menos del 1 % combinadas.

GM Financial colabora con Mentor Spaces para involucrar y atraer profesionales subrepresentados a través de mentorías.

GM Financial lanzó una nueva colaboración con la plataforma de mentorías impulsada por la comunidad más extensa del país. Mentor Spaces ha permitido a los/las líderes cultivar relaciones de liderazgo con audiencias diversas, lo que nos ha proporcionado oportunidades adicionales para atraer, contratar y retener talento subrepresentado.

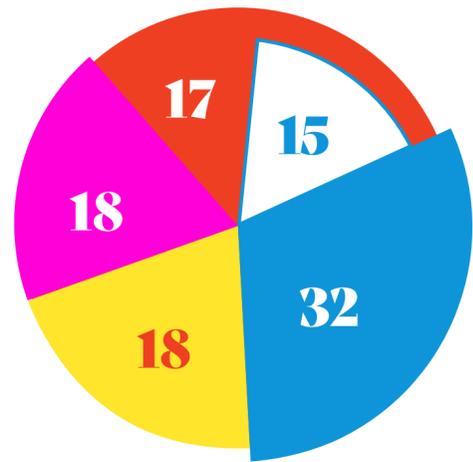
Ver toda la historia aquí.

Nuestra información y nuestras aspiraciones

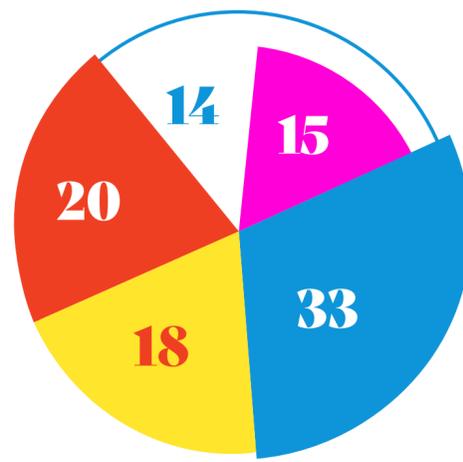
(continuación)

Nos sentimos muy orgullosos(as) de cultivar, desarrollar y retener el talento. De hecho, 85 % de la fuerza laboral de GM Financial ha trabajado en la compañía más de dos años. Aunque hubo un descenso en la fuerza laboral nueva en GM Financial, nos emociona el 15 % que se unió en el transcurso del año pasado. Y también sentimos orgullo de la retención y del aumento en la cantidad de integrantes que llevan entre 5 y 10 años o más en la compañía.

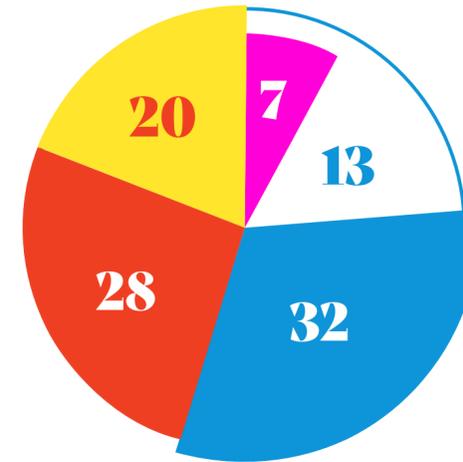
ANTIGÜEDAD PROMEDIO EN AÑOS



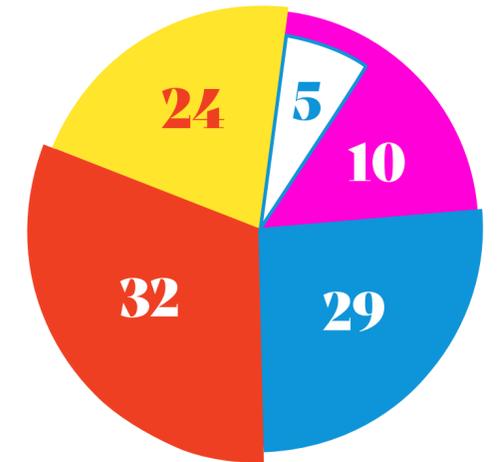
2018



2019



2020



2021



Nuestra información y nuestras aspiraciones *(continuación)*

PARTICIPACIÓN EN EL COMITÉ DE DIVERSIDAD 2021



La dedicación a promover la diversidad, la equidad y la inclusión impulsa a los/las integrantes de nuestro Comité de diversidad 2021. La evidencia de esta dedicación se refleja en las cifras. La tasa de retención de los/las integrantes de nuestro comité fue de 89 % durante 2021.

De sus 252 integrantes, incluyendo empleados(as) radicados(as) en EE. UU. y aquellos(as) locales, las mujeres dieron cuenta de más de la mitad (152) de sus integrantes.



Wayne Saiz

SVP Servicing –
Consumer Services
San Antonio, Texas

CREO QUE LO OCURRE ES QUE en ocasiones nos concentramos más en que lo que alguien va a decir pueda ser ofensivo que en lo que estamos escuchando y tratar de comprender la experiencia que nos están transmitiendo. Al final, si asumimos una perspectiva positiva, estas nos son conversaciones que se convierten en debates. Son plataformas para que podamos compartir y aprender mutuamente.

Inversión en la comunidad



GM Financial es una compañía con una huella global y sus integrantes representan una cantidad innumerable de comunidades. Nuestro programa de Community Investment se instauró el 1992 y es una manera en que la compañía y sus integrantes por igual pueden respaldar, fortalecer y construir a nuestras comunidades locales.

Pero no solo ofrecemos respaldo financiero en temas de caridad, nuestro respaldo incluye acciones:

- Todos(as) los/las integrantes del equipo de GM Financial de tiempo completo cuentan con ocho horas de tiempo libre remunerado trimestralmente para hacer trabajo voluntario en organizaciones filantrópicas aprobadas. Los/las integrantes del equipo de medio tiempo cuentan con cuatro horas por trimestre.
 - Cuando los/las integrantes del equipo trabajan como voluntarios(as) durante su tiempo personal en organizaciones sin ánimo de lucro que reúnen los requisitos, GM Financial dona US 10 por hora, hasta 50 horas.
 - En 2021, GM Financial donó más de US 2 millones a organizaciones sin ánimo de lucro que atienden a diversas comunidades en toda Norteamérica.
- KEYS[®] de GM Financial ofrece recursos financieros interactivos gratuitos que empoderan a los consumidores para que comprendan mejor sus finanzas personales en Estados Unidos. Al cubrir temas como la elaboración de un presupuesto, créditos y hábitos financieros saludables, KEYS ayuda a las personas a desarrollar confianza para tomar decisiones financieras. keysbygmfinancial.com

Esto es solo el principio. Continuaremos ajustando nuestra estrategia de inversión en la comunidad para asegurarnos de que estamos poniendo en acción nuestros valores fundamentales.

GM Financial lleva a cabo el entrenamiento sobre formación financiera KEYS[®] con becarios(as) de la Fundación de Legisladores Negros

Durante varios años consecutivos, GM Financial se ha asociado con la Fundación de Legisladores Negros (CBCF) para ofrecer a los/las pasantes formación financiera. La sesión Empoderamiento financiero KEYS se enfocó en los buenos hábitos para el manejo del dinero, la administración de la deuda y la construcción del historial crediticio. Los/las líderes de GM Financial también formaron un panel para discutir sus propias experiencias y compartir lecciones de vida sobre las finanzas personales.

Ver toda la historia aquí.



A futuro

El trabajo de promover, desarrollar y representar la diversidad, la equidad y la inclusión en GM Financial nunca terminará.

Como ocurre con un artista y su cuadro, siempre ajustaremos nuestro trabajo para alinear mejor nuestra visión. Pero como ocurre con los buenos artistas, nos tomaremos el tiempo para dar un paso atrás y ver la imagen completa, revisar y mejorar los logros alcanzados a la fecha que han hecho que nuestra organización sea mejor.

Nos enorgullecen los pasos que hemos dado hacia nuestros objetivos en 2021 y nos motiva la oportunidad de mejorar en los siguientes años. Somos responsables de la cultura de nuestra compañía, de la excelencia de nuestro trabajo y de la equidad e igualdad que nuestro equipo, concesionarios y clientes experimentan por igual.

Apenas estamos comenzando. Nos emociona seguir agregando capas al trabajo que estamos desarrollando para construir un mejor futuro e integrar la diversidad, la equidad y la inclusión en todo lo que hacemos.



DEFINITIVAMENTE PIENSO QUE HEMOS AVANZADO EN EL ÁREA DE DE&I, especialmente con la definición de objetivos. Este es un enorme salto adelante. Muchos negocios sienten temor [de hacerlo]. Es invertir en las cosas que has venido diciendo. Es una tarea enorme y hemos venido avanzando en ella".

Yesenia Castaneda

Business
Automation Analyst
Dallas, Texas

