



2021
INFORME
ANUAL

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

CARTA DE NUESTRO EQUIPO DE LIDERAZGO

Como líder de la industria de financiamiento automotriz, GM Financial se esfuerza por honrar y respetar a nuestros(as) empleados(as), clientes, concesionarios y comunidad. Nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) hace parte integral de estos esfuerzos que empoderan a nuestro equipo para que acojan una cultura corporativa vibrante y diversa. Nos enorgullece el avance que hemos alcanzado para alinearnos con la aspiración de nuestra casa matriz de convertirse en la compañía más inclusiva del mundo; y tenemos el compromiso de continuar el trabajo que garantizará un cambio duradero.

DE&I no es una función nueva en GM Financial. Sin embargo, a pesar de todo el avance que hemos alcanzado estos años, sabemos que aún tenemos oportunidades de crecer. Nuestro compromiso con DE&I va más allá de hacer una declaración; sabemos que tenemos que actuar deliberadamente frente a los asuntos que son relevantes para nuestro equipo. Al comprometernos a ser una compañía cuya fuerza de trabajo refleja la diversidad de nuestros clientes, podremos comprender y atender mejor sus necesidades. Trabajamos permanentemente para respaldar la igualdad de oportunidades en todos los niveles. Al incorporar nuestras iniciativas de DE&I a los valores fundamentales de nuestra compañía, la creación de una fuerza de trabajo más diversa

impulsa mejores resultados para el negocio. Aunque el progreso que hemos logrado merece reconocimiento, es importante que sigamos asumiendo la responsabilidad. En el informe de este año, expandimos nuestra información más allá de lo que hemos publicado en años anteriores. El Informe anual sobre DE&I 2021 de GM Financial cuenta de manera transparente la historia de nuestro recorrido en materia de diversidad. El informe describe las metas consistentes y medibles de DE&I por las que seguimos esforzándonos, y proporciona detalles del trabajo que hacemos en toda la compañía para alcanzarlas. Este informe muestra los éxitos que hemos alcanzado a través de nuestro recorrido de DE&I y reconoce dónde se requieren más mejoras y cambios.

Hacia el futuro, en la medida en que seguimos aprendiendo y evolucionando, nuestro objetivo es ser una organización digna de emular por parte de otros en la industria de financiamiento automotriz y en la comunidad empresarial. El trabajo que estamos haciendo en materia de equidad e igualdad es fundamental para garantizar un futuro más sólido para todos(as).



Dan Berce
President and
Chief Executive Officer



Shunda Robinson
Global VP Diversity,
Equity and Inclusion



CONTENIDO

04

SIGNIFICADO DE
NUESTRO TEMA

05

NUESTRO
RECORRIDO

08

NUESTRA LÍNEA DE
TIEMPO DE DE&I

10

NUESTRA MISIÓN

11

NUESTRA VISIÓN

13

NUESTRA INFORMACIÓN Y
NUESTRAS ASPIRACIONES

19

PARTICIPACIÓN EN
COMUNIDADES

20

COMENTARIO FINAL

NUESTRO TEMA: CAPAS

Cuando los/las artistas miran un lienzo en blanco con la intención de crear algo maravilloso, no lo imaginan como si tuviera una sola capa de pintura. Una sola capa carecería de interés y dimensión.

Al igual que en una hermosa pintura, GM Financial se compone de muchas capas, desde nuestra gente hasta nuestros procesos y todo lo demás. Las muchas capas que

tiene nuestra compañía nos permiten hacer cambios que se basan en lo que funciona bien y hacer frente a lo que no. En la medida en que sigamos creciendo, revelaremos más capas para comprender y compartir quiénes somos.

Cada capa es una dedicación a nuestro futuro: un compromiso para ser mejores de lo que fuimos ayer.

Este esfuerzo de personificar plenamente quienes somos nos condujo a destacar a nuestros(as) integrantes. A lo largo del informe, verás imágenes de las personas que hacen posible lo que hacemos como GM Financial. Después de todo, nuestro equipo es una de las capas más importante con las que contamos.



NUESTRO RECORRIDO



El propósito de GM Financial de convertirse en líder de la diversidad en la industria de financiamiento automotriz inició el 2015 con la creación de la oficina de Diversity and Inclusion. La meta de esta oficina es contribuir a la creación de nuestra cultura para ganar, que ha sido y continúa siendo una prioridad clave de nuestro equipo de liderazgo.

A inicios de 2021, se agregó la "Equidad" a la estrategia de

D&I, modificando el nombre del departamento a DE&I con el fin de reflejar nuestro compromiso permanente de ofrecer compensación, desarrollo de carrera, oportunidades de progreso y acceso a recursos justos. Nuestra VP Global de DE&I ahora reporta directamente al CEO, lo que garantiza que estos valores e iniciativas se aborden desde arriba.



NUESTRO RECORRIDO (continuación)

En los últimos seis años, hemos tenido éxito con varios programas diversos que demuestran nuestro compromiso frente a DE&I en toda nuestra organización. Nuestro Programa de mentoría, abierto a todo el equipo en todos los niveles, nos ha ayudado a progresar en la estrategia de DE&I al poner a los/las participantes en contacto con colegas diversos(as) de toda la organización. Nuestros Grupos de

recursos para empleados(as), como la Women's Inspiration Network y Padres Trabajadores, son el lugar donde los/las integrantes del equipo pueden hablar abiertamente sobre su vida personal y encontrar otras personas con puntos en común. El DE&I Council garantiza que los/las integrantes del equipo de todas las oficinas de GM Financiamiento al rededor del mundo tengan una conexión directa y acceso a los programas corporativos de DE&I.



NUESTRO RECORRIDO (continuación)

Programas como estos son resultado directo de uno de nuestros valores fundamentales: Inclusión. En GM Financial, valoramos las procedencias, opiniones e ideas que pueden ser distintas a las nuestras. Estos programas motivan conversaciones francas en todos los niveles y empoderan a los/las participantes a dar lo

mejor de sí en el trabajo todos los días. Mediante su compromiso y transparencia, GM Financial está dedicada al progreso continuo en su recorrido de DE&I y espera compartir los resultados y éxitos con sus empleados(as), clientes, concesionarios y comunidades.

"Inicialmente, las discusiones [raciales] eran incómodas simplemente porque fui entrenado como gerente en una época en la que no se discutían estos asuntos. Tenía una aprendiz cuando ocurrió el asesinato de George Floyd. Ella es una mujer negra. Por incómodo que fuera para mí preguntarle cómo se sentía, al final yo fui el aprendiz y ella la mentora. Ella había atravesado situaciones que yo nunca experimenté y sobre las que nunca había pensado. Pero así es como crecemos; saliendo de nuestra zona de confort y desafiándonos a aprender algo nuevo.

Eric Brock

AVP Cybersecurity
Arlington, Texas



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 2021, tenemos el compromiso de mantener el impulso.

2015

Creación de la Diversity & Inclusion Office

2016

Creación del D&I Council
Lanzamiento del Programa de mentoría

2017

Adición del Executive D&I Council (EDIC)
Expansión del equipo de D&I
Inicio del trabajo conjunto con Mentium para mejorar nuestro Programa de mentoría
Creación del ERG Women's Inspiration Network (WIN)

2018

Lanzamiento del ERG Padres Trabajadores (WP)

2019

Expansión del ERG Padres Trabajadores 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

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

A futuro

45/35 para 2025: Nuestra meta es que 45 % de las mujeres y 35 % de los profesionales de color ocupen posiciones de liderazgo sénior en 2025.



El National Diversity Council incluyó a Shunda Robinson en su lista de los/las Top 100 Diversity Officers de 2021

Lista Top 100: <http://top100do.org/2021/index.php>

Síntesis: El National Diversity Council (NDC) incluyó recientemente a Shunda Robinson, Global VP of Diversity, Equity & Inclusion de GM Financial en la lista de los/las Top 100 Diversity Officers. Este consejo une a los sectores privado, público y sin ánimo de lucro para discutir las principales dimensiones y beneficios en un ambiente multicultural.



GM Financial es patrocinador del Día de Registro de Estudiantes Sénior de la Young Women's Leadership Academy

Cada año, la Young Women's Leadership Academy (YWLA) de Fort Worth organiza un día de registro de estudiantes sénior para celebrar su ingreso a la universidad. Es la primera vez que GM Financial patrocina el evento en 2021, contribuyendo así a la comunidad general de Fort Worth y manteniéndose firme en su enfoque de aumentar su estructura de talento diverso.



NUESTRA MISIÓN

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

El Consejo para la Inclusión en los Servicios Financieros honra a los/las líderes comprometidos(as) con la diversidad y la inclusión en toda la industria

El Consejo para la Inclusión en los Servicios Financieros (CIFS por sus siglas en inglés) premió a ocho líderes que han demostrado su compromiso por cambiar el ambiente de la industria de servicios financieros motivando y cultivando una cultura inclusiva y diversa. Shunda Robinson recibió el Premio Trailblazer a la excelencia por la creación de iniciativas nuevas y creativas de DE&I que actualmente están transformando la industria y las comunidades.

Ver la historia completa aquí.



"Ver la evolución de GM Financial reenfocando su dirección y esfuerzos en la cultura general ha sido esclarecedor. Esto es algo que, no solo yo, sino por muchos de nuestros(as) integrantes aprecian. Definitivamente, estamos logrando grandes avances en el aumento de la comprensión de las diferencias culturales."

Alicia Dobbins

Regional Sales Manager
Gwinnett, Georgia

NUESTRA VISIÓN

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

- Crear una fuerza de trabajo diversa comprometida con el trabajo en equipo, la excelencia, la integridad y un servicio sobresaliente, 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, compartiendo activamente el recorrido con nuestros socios de negocio, retribuyendo a nuestra comunidad y compartiendo el recorrido sobre la marcha.

Muchas compañías solo escriben al respecto; afirman que la diversidad y la inclusión son algo importante para ellas. GM Financial no solo lo escribe. Somos inclusivos(as) en todo lo que hacemos. Creamos equipos donde las personas se sientan cómodas de ser ellas mismas. Me siento orgullosa de ser parte de una compañía que hace que esto sea importante".

Summer Al-Zibdeh

Salesforce Integration Manager – Dealer Services
Las Colinas, Texas





El empoderamiento se extiende más allá de los meses de formación financiera; es un enfoque de todo el año

Susan Sheffield, Chief Financial Officer, escribió un artículo de opinión sobre la inclusión femenina en la fuerza laboral durante el COVID-19, que impactó desproporcionadamente a las mujeres con menos acceso a los recursos de educación financiera en el curso del año pasado. GM Financial ha implementado una variedad de recursos sobre bienestar financiero y mentoría para garantizar que respaldamos y defendemos en nuestra compañía y comunidades.



GM Financial lleva a cabo el entrenamiento sobre formación financiera KEYS® con becarios de la Fundación de Legisladores Negros

GM Financial se asoció con la Fundación de Legisladores Negros (CBCF) para presentar el Empoderamiento financiero KEYS a 30 becarios(as) cuyo enfoque es educar a los/las participantes sobre buenos hábitos para el manejo del dinero, la administración de la deuda y la construcción del historial crediticio. El equipo de líderes de GM Financial también participaron en un panel para discutir sus propias experiencias en torno a la creación de un presupuesto empleando un ambiente virtual para ofrecer formación financiera.

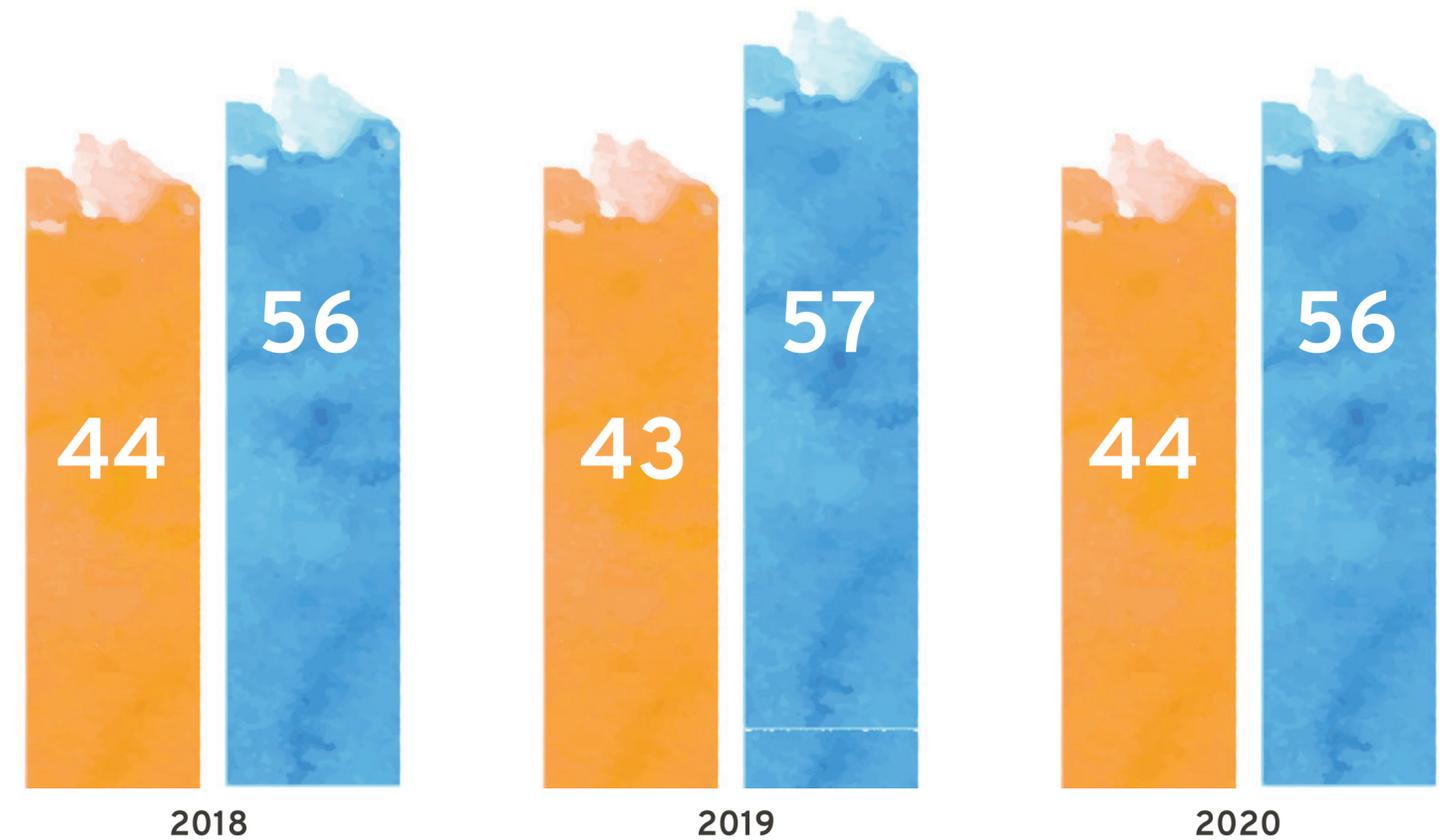


NUESTRA INFORMACIÓN Y NUESTRAS ASPIRACIONES

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



Fuerza de trabajo por género



Las mujeres siguen siendo mayoría en GM Financiera, pero la representación femenina en nuestra fuerza laboral experimentó una disminución.



NUESTRA INFORMACIÓN Y NUESTRAS ASPIRACIONES

Nuestra composición generacional



Los/las millennials componen el mayor porcentaje de empleados(as) de GM Financial entre todas las generaciones. El buen trabajo lo hacen las personas de todas las generaciones. En 2020, vimos un gran aumento en la fuerza laboral de los Millennials y la Generación X, mientras los Baby Boomers disminuyeron levemente. Tanto la Generación Silenciosa como la Generación Z representan menos del 1 %



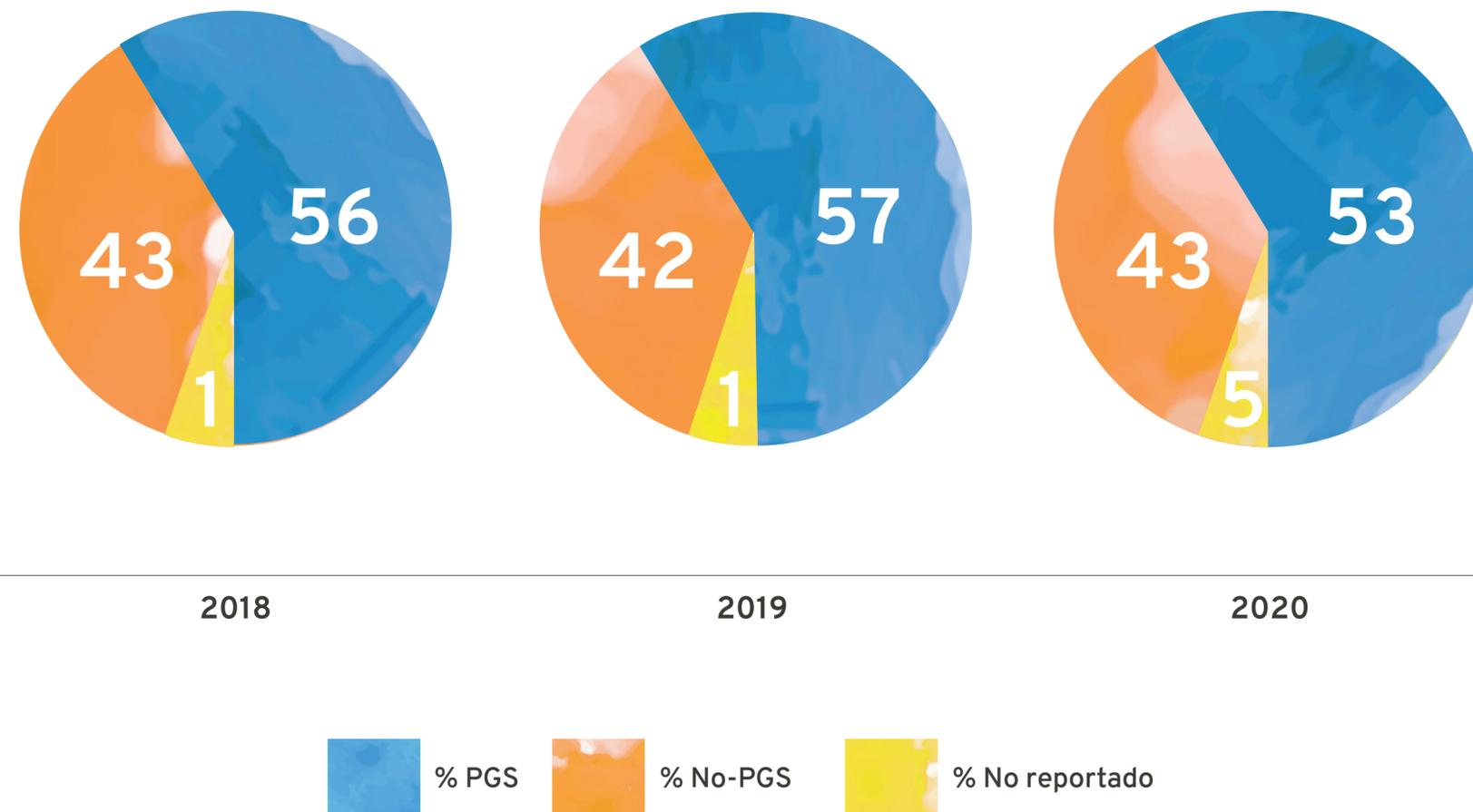
Aquí, las cosas son diferentes a los demás lugares donde he trabajado. Ser una mujer negra en esta industria no siempre resulta fácil porque somos estereotipadas. Donde he trabajado antes, si dabas tu opinión, consideraban que estabas siendo irrespetuosa o que tenías una mala actitud. Eso no ocurre aquí en GM Financial. No siento que tenga que andar con rodeos en las conversaciones. Puedo participar con tranquilidad, y siento que puedo ser yo misma".

Corrie Martin
 CX and Client Services Manager
 Arlington, Texas



NUESTRA INFORMACIÓN Y NUESTRAS ASPIRACIONES

Profesionales de grupos subrepresentados en la fuerza laboral*



*Las cifras reflejan solamente a los/las integrantes del equipo en EE. UU.

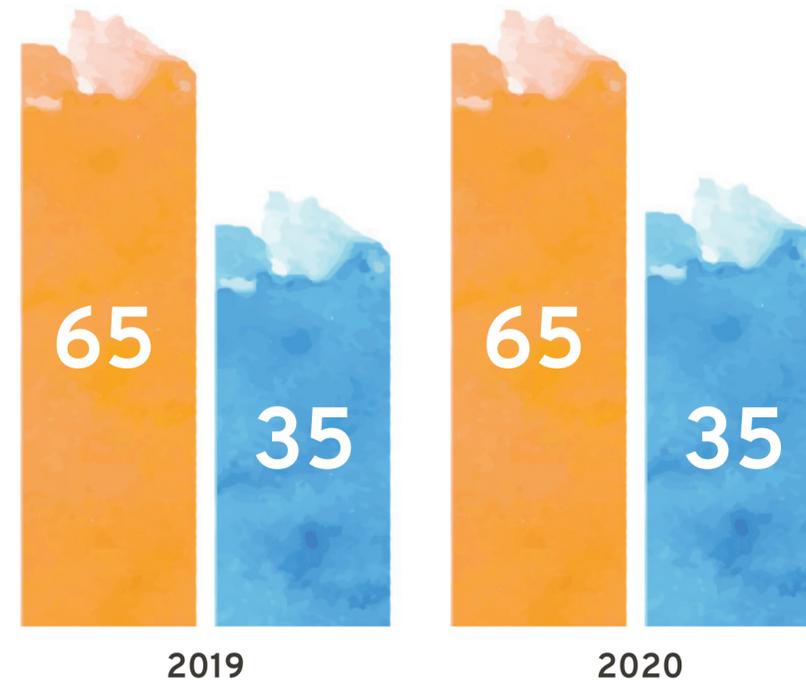
"Para mí, la diversidad es esencial para tener un ambiente justo y mejor en el que las personas pueden ser ellas mismas y progresar. Hago parte del Comité de responsabilidad social de GM Financiamiento, que supervisa el trabajo comunitario que se hace en México. También soy parte del subgrupo del comité que se relaciona con personas con discapacidades. Nuestra meta es aumentar la conciencia y crear más oportunidades laborales para ellos(as). Estamos trabajando para hacer que GM Financiamiento sea aún más inclusiva."

Liliana Guzmán

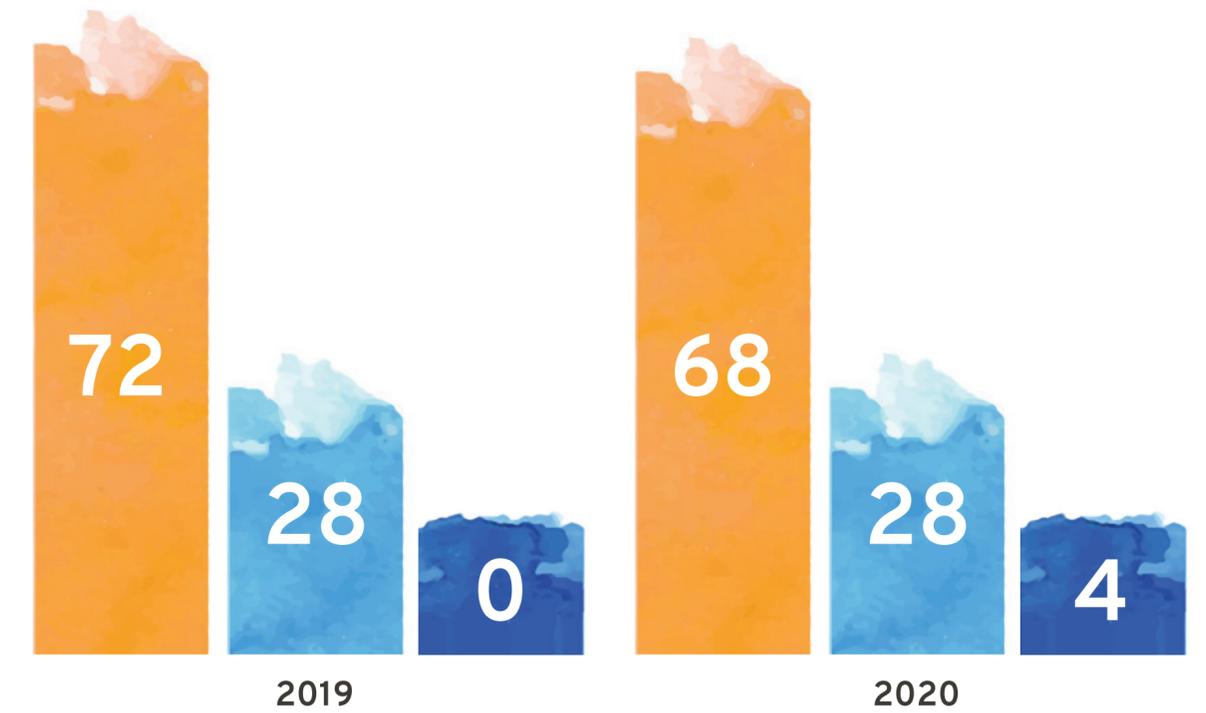
Audit Director, International Operations
Monterrey, México

NUESTRA INFORMACIÓN Y NUESTRAS ASPIRACIONES

Liderazgo sénior



■ % de hombres
 ■ % de mujeres



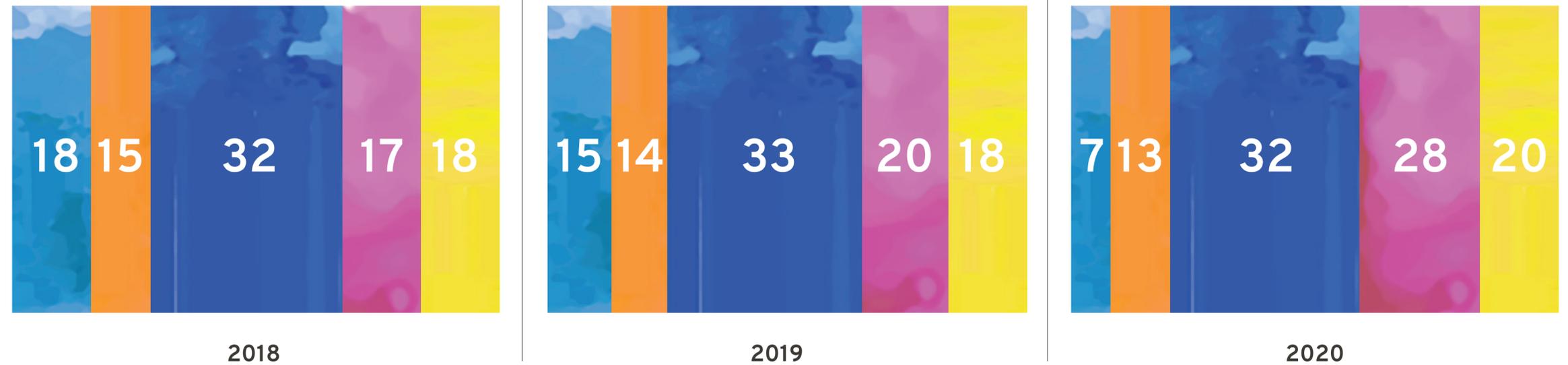
■ % No-PGS
 ■ % PGS *
 ■ % No identificados(as)

Desde 2019, nuestra composición de género en el liderazgo sénior se mantuvo compuesta por 65 % de hombres y 35 % de mujeres. También mantuvimos 28 % de profesionales de grupos subrepresentados dentro de este grupo.

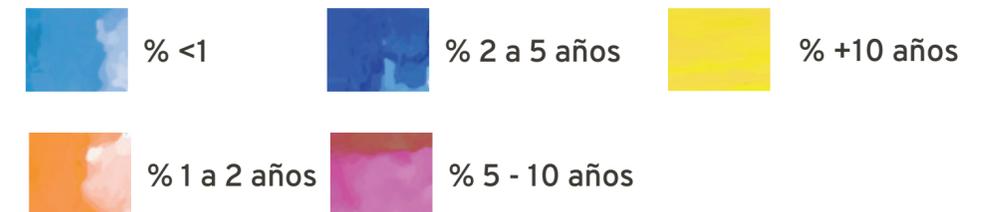
*Las cifras de profesionales de grupos subrepresentados sólo reflejan a los/las integrantes del equipo en EE. UU.

NUESTRA INFORMACIÓN Y NUESTRAS ASPIRACIONES

Antigüedad promedio en años



En los últimos tres años, hemos visto un cambio en la antigüedad de las poblaciones, y nuestra población de 5 y 10 años siendo la que más crece. Valoramos el talento y trabajamos duro para retenerlo. Debido a distintos factores, como la pandemia del COVID-19 y su impacto económico resultante, hubo una disminución en nuestra fuerza laboral nueva en GM Financial. Sin embargo, nos enorgullece ver aumentos en aquellas poblaciones cuya carrera en GM Financial está entre los 5 y los 10 años, y más allá de los 10 años.





Diversidad, Equidad e Inclusión: 3 maneras en que las entidades crediticias pueden mejorar sus esfuerzos de DE&I

Auto Finance News muestra cómo las compañías líderes en materia de DE&I deben enfocarse en tres cosas: identificar los obstáculos para la diversidad, enfocarse en la retención y promover el talento diverso. Shunda Robinson, Global VP of DE&I de GM Financial, agregó que la diversidad debe abordarse desde los niveles superiores para que tenga un impacto duradero.

Ver la historia completa aquí.



Quiero tener una familia algún día. Algunas mujeres sienten que no pueden hablar sobre ese tipo de cosas porque podría convertirse en un riesgo para el crecimiento de su carrera. GM Financial respalda plenamente a sus madres trabajadoras. Esa es una de las razones por las que quería trabajar aquí. Mi VP es una mujer trabajadora, y veo que logra encontrar el equilibrio. Me alegra trabajar en una compañía en la que, sin importar lo que haga, podré encontrar ese equilibrio también.

Taylor Crabtree
Public Affairs Specialist
Fort Worth, Texas



PARTICIPACIÓN EN COMUNIDADES

Nuestro Programa de Community Investment es un elemento fundamental de nuestra compañía y cultura. Este programa se basa en la sólida historia y el legado que GM Financial ha venido construyendo en sus comunidades locales desde 1992, cuando fue fundada como AmeriCredit. Alentamos la participación en las comunidades al otorgarle a todos(as) los/las empleados(as) de tiempo completo ocho horas de tiempo libre remunerado cada trimestre para hacer trabajo voluntario en una organización filantrópica aprobada de su elección. GM Financial también dona US 10 por cada hora, hasta 50 horas, que el equipo dedique a manera de voluntariado en agencias sin ánimo de lucro que reúnan los requisitos.





DIVERSITY
EQUITY &
INCLUSION

COMENTARIO FINAL

La diversidad, la equidad y la inclusión son el combustible de la innovación que potencia a nuestra compañía. Al alinearnos con la aspiración de GM de convertirse en la compañía más inclusiva del mundo, estamos fijando un nivel muy alto en la construcción de una cultura de pertenencia y confianza. La diversidad, la equidad y la inclusión no son solo lo que decimos, es lo que hacemos. Es lo que somos para los demás todos los días.

Las muchas metas e hitos de nuestro recorrido de DE&I apenas comienzan a tomar forma. Tenemos el compromiso de garantizar un cambio duradero para nuestros(as) integrantes actuales y del futuro. El trabajo que hacemos hoy por la equidad y la igualdad garantiza un mejor mañana para nuestros(as) empleados(as), clientes, concesionarios y comunidad.



"La igualdad y la equidad son valores fundamentales para mí. Cuando nos referimos al privilegio blanco, algunas personas se irritan y piensan que lo que se sugiere es que no se ganaron lo que han logrado. No tiene nada que ver con esto. El privilegio blanco significa que no sufrí los inconvenientes o el racismo absoluto que otras personas sufrieron debido al color de mi piel. Nunca he temido por mi vida si un policía me pide que me detenga. Nunca he tenido una conversación con mis hijos sobre cómo actuar para sobrevivir durante un encuentro con la policía. No tengo necesidad de hacerlo. Es por esto que la empatía es tan importante.

Mike McKiggan
AVP Enterprise COE Leader -
ITS Global Innovation
Las Colinas, Texas

