

PROMOUVOIR
LA DIVERSITÉ,
L'ÉQUITÉ ET
L'INCLUSION
POUR TOUTES ET TOUS

Rapport annuel 2023



FINANCIÈRE GM



DIVERSITÉ
ÉQUITÉ
INCLUSION



UN MESSAGE DE LA PART DE NOS DIRIGEANT(E)S

DAN BERCE

Voilà huit ans, lorsque la Financière GM a officiellement introduit notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En effet, nos attentes étaient élevées et nos objectifs étaient ambitieux. Dès le début, nous avons compris que le développement et l'épanouissement d'une culture diversifiée et inclusive était une nécessité pour notre entreprise, un reflet de sa raison d'être et un fondement du travail que les membres de notre équipe accomplissent jour après jour.

Cependant, parmi les éléments les plus importants à comprendre et à apprécier au cours de notre parcours vers l'enjeu du DEI, est le fait qu'il y a toujours du travail à faire. C'est à dessein que nous avançons vers nos objectifs, que nous évaluons nos progrès et que nous visons à atteindre des cibles encore plus élevées.

En 2021, nous avons annoncé pour la première fois notre objectif 45-35-25, visant à ce que 45 % des postes de direction soient occupés par des femmes et 35 % par des professionnels(elles) racialisé(e)s d'ici à 2025, tout en reconnaissant qu'il s'agissait d'un objectif ambitieux et exigeant. Bien que des progrès accomplis, notamment en ajoutant deux femmes à notre équipe de direction en 2022, la poursuite de cet objectif reste au cœur de notre initiative DEI pour 2023.

Ce rapport rendra hommage aux résultats et aux réalisations que nous avons partagés avec nos employé(e)s, nos concessionnaires, nos client(e)s et nos communautés, mais il servira également de feuille de route, guidant nos prochaines étapes en réaffirmant l'engagement de l'entreprise en faveur de la croissance et de l'évolution dans le domaine du DEI.

Les membres de l'équipe, à tous les niveaux de l'entreprise, contribuent à notre culture et à nos efforts concernant la DEI. Nous comptons sur vous pour faire preuve de responsabilité et de transparence alors que nous nous apprêtons à franchir une toute nouvelle destination.



Dan Berce

Président et Directeur général



SHUNDA ROBINSON

Je suis une fois de plus ravi de partager les succès de notre stratégie DEI dans le rapport annuel de cette année, cependant je souhaite mettre le(la) lecteur(trice) au défi de la même manière que je mets au défi les membres de notre équipe. Plutôt que de penser à notre parcours de la DEI en termes de ce que nous avons accompli ou réalisé, considérez la DEI comme faisant partie de notre propre identité.

Nous sommes des allié(e)s et des défenseur(e)s. Nous sommes la fierté. Nous sommes actifs à l'échelle internationale. Nous représentons l'histoire des Noirs, des Hispaniques et des AAPI. Nous sommes de la génération du baby-boom, de la génération Z et d'autres encore. Il est donc essentiel de prendre en compte notre propre diversité, de valoriser ceux et celles qui nous entourent et de viser à de meilleurs résultats en continuant de cultiver et d'entretenir notre culture inclusive et équitable.

Même si nos objectifs restent osés et qu'ils ne seront pas faciles à atteindre, ces derniers représentent des avancées considérables dans le cadre d'une évolution importante et nécessaire. Nous avons tous un rôle à jouer dans le déroulement du processus qui nous permettra de devenir l'entreprise que nous avons toujours voulu être.



DIVERSITÉ
ÉQUITÉ
INCLUSION

Cette année, nous aurons des défis à relever. La fatigue se fait sentir pour certain(e)s après trois ans de vigilance accrue vis-à-vis la DEI suite aux meurtres marquants de George Floyd, de Breonna Taylor et d'autres encore. Toutefois, les résultats ne peuvent être obtenus qu'au prix d'un effort soutenu. Le moment n'est pas venu de dire : "Nous en avons fait assez". Nous pouvons changer de rythme, nous pouvons adopter des tactiques différentes, mais nous ne pouvons pas abandonner.

Ainsi, il revient à chacun et chacune d'entre nous d'aller de l'avant. N'attendez pas que quelqu'un d'autre le fasse ; vous avez la possibilité de faire bouger les choses grâce à votre propre caractère. C'est dans notre nature.

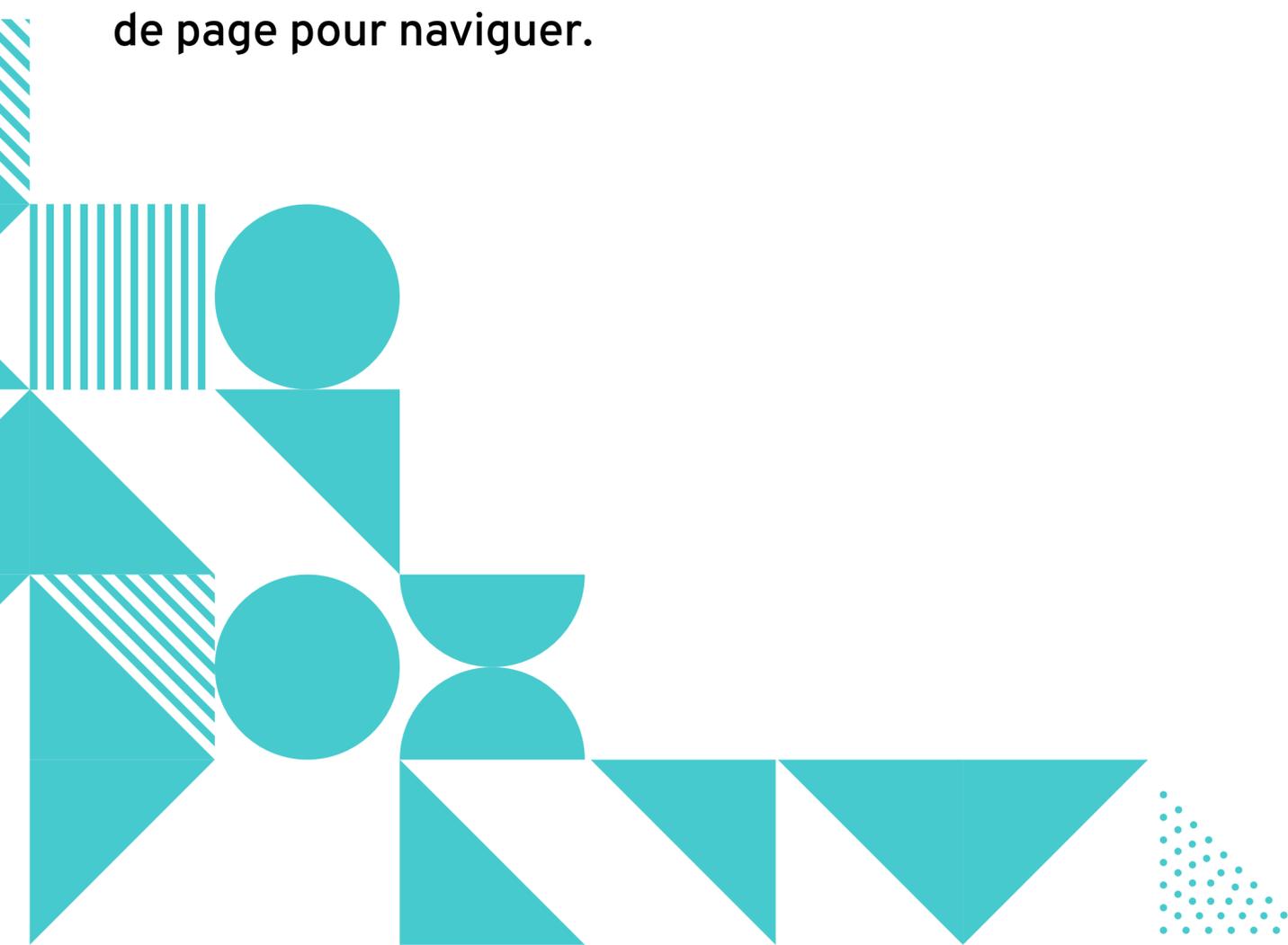


Shunda Robinson

VPD, Diversité, équité et inclusion

TABLE DES MATIÈRES

Cliquez sur les numéros de page pour naviguer.



NOTRE THÈME:

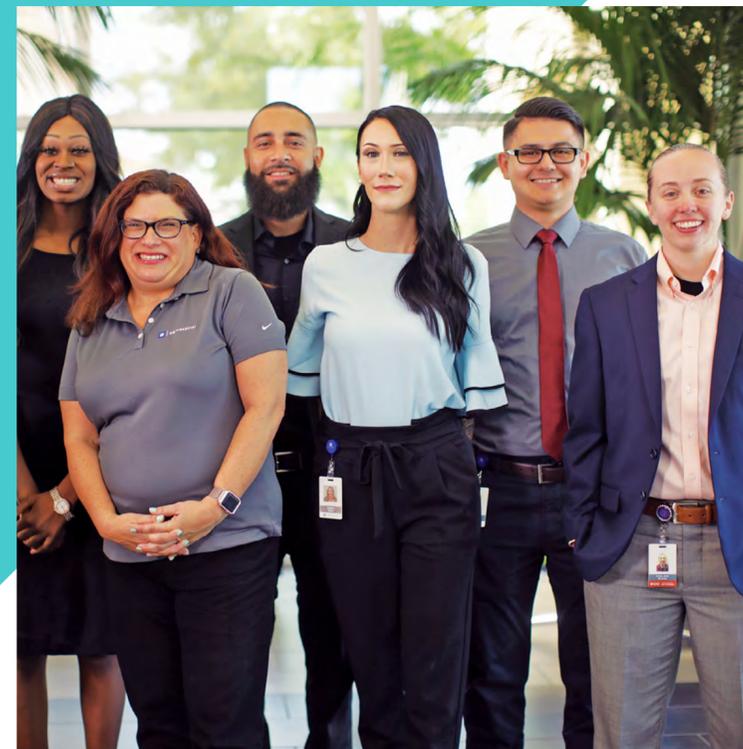
UN PROTOTYPE FONCTIONNEL

Le schéma est établi, le moteur est en place,
et nous sommes en route vers le 45-35-25.

Dans le passé, nous avons mis en évidence la façon dont les multiples niveaux donnent à un objet sa forme. Aujourd'hui, nous nous consacrons à la construction du meilleur véhicule pour la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous sommes fiers de dévoiler ce prototype fonctionnel.

Dans ce rapport, nous soulignons un système fonctionnel qui nous permettra d'atteindre ce qui semblait autrefois être un objectif lointain: **45 % de femmes et 35 % de professionnels(elles) racialisé(e)s dans les postes de direction d'ici à 2025.**

Nous continuons à tester ce modèle et savons qu'il y aura des des itérations futures et des ajustements pour répondre à l'aspiration de notre société mère qui souhaite devenir l'entreprise la plus inclusive au monde. La route qui s'ouvre devant nous nous attend avec patience.



NOTRE OBJECTIF:

45%
35%

LE CHEMIN À PARCOURIR:
45 % DE FEMMES ET 35 % DE
PROFESSIONNELS(ELLES)
RACIALISÉ(E)S DANS LES
POSTES DE DIRECTION
D'ICI À 2025.



Chitra Herle

DES LEÇONS EN MATIÈRE DE LEADERSHIP PROVENANT DU C-SUITE

Chitra Herle et Kelly Wyatt, membres de l'équipe de la direction de la Financière GM, ont donné des conseils et partagé leurs expériences en tant que femmes dans des secteurs dominés par les hommes: les technologies de l'information et la stratégie numérique.



Kelly Wyatt

NOTRE PARCOURS:

CULTIVER UNE CULTURE D'INCLUSION



DIVERSITÉ
ÉQUITÉ
INCLUSION

Depuis la création de notre équipe Diversité, équité et inclusion en 2015, nous nous sommes engagé(e)s à cultiver une culture inclusive, à embrasser la diversité et à veiller à ce que les 9 000 membres de l'équipe mondiale aient un accès équitable aux opportunités de développement de carrière et d'avancement. Nous encourageons les membres de notre équipe à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et, and, au cours des huit dernières années, nous avons élaboré des programmes et des initiatives qui témoignent de notre détermination à promouvoir la DEI dans l'ensemble de notre organisation.

PROGRAMME DE MENTORAT

Le programme de mentorat global permet aux membres de l'équipe, à tous les niveaux, de se familiariser avec divers collègues et idées. Il a aidé les participant(e)s à renforcer leurs compétences, à étendre leurs réseaux et à faire progresser leur carrière.



CONSEIL DEI

Le Conseil de la DEI renforce l'engagement des employé(e)s, facilite la formation et génère des idées qui façonnent la culture de notre entreprise. Parmi les 210 membres du conseil global ou national, 74 ont été accueillis en 2022.

DÉFI DU PARTENARIAT HBCU

Le "Historically Black Colleges and Universities (HBCU) Partnership Challenge" encourage un plus grand engagement des entreprises parmi les étudiant(e)s et les ancien(ne)s élèves des HBCU. La poursuite de notre programme annuel de stages de huit semaines pour les jeunes dirigeant(e)s et notre parrainage en 2022 de l'Arlington Football Showdown - une expérience communautaire et culturelle de trois jours - mettent en évidence notre engagement à créer et à maintenir des sources de talents diversifiées.



TABLE RONDE ENTRE GÉNÉRATIONS - SÉRIE DE VIDÉOS

La série de vidéos “Generations Roundtable” (table ronde entre générations) réunit les membres de l’équipe au-delà des fossés générationnels. Que ce soit les baby-boomers ou la génération Z, les membres de l’équipe ont des conversations ouvertes et encourageantes sur des sujets clés tels que l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la santé mentale et les préjugés autour de l’âge.

YOUNGEN ERG

Le plus récent des quatre groupes de ressources pour les employés (GRE), YounGen aide à identifier et à satisfaire les besoins des jeunes membres de l’équipe dans l’ensemble de notre entreprise. Le groupe met l’accent sur la mise en réseau, la formation et le développement professionnel des membres de l’équipe en début de carrière.

WOMEN’S INSPIRATION NETWORK ERG

L’GRE le plus mature de la Financière GM, Women’s Inspiration Network (WIN), a célébré son cinquième anniversaire en 2022 et a accompli plusieurs réalisations, notamment une augmentation de 55 % de la participation aux réunions et une augmentation de 5 % de la participation des hommes. WIN a également créé Working Moms Chats, un nouveau sous-groupe consacré aux expériences partagées des parents qui travaillent et des personnes qui prennent soin des enfants.



QUI SOMMES-NOUS: DEI À TOUS LES JOURS, À TOUTE HEURE

La Financière GM a mis en place une série de ressources, de programmes et d’initiatives pour s’assurer que nous soutenons les membres de notre équipe, nos client(e)s et les communautés que nous servons. Qu’il s’agisse de l’ajout de nouveaux GRE comme YounGen ou des nouvelles facettes de notre partenariat avec HBCU, notre engagement envers l’éducation et la formation durables est plus qu’une simple déclaration: il s’agit là de notre identité.

Ces programmes et initiatives sont le résultat direct de nos valeurs fondamentales et reflètent ce que nous sommes en tant qu’entreprise. Pour atteindre notre ambition de **45-35-25**, il est primordial que nous continuions à progresser sur la voie de la diversité.

QUELQUES MOTS DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE:



VICTOR CASTANO

Chef d'équipe, Recouvrement des locations

“J'utilise un fauteuil roulant pour me déplacer depuis que je suis en première année, et cela a façonné ma vision du monde d'une manière que je commence tout juste à percevoir aujourd'hui. Un nombre disproportionné d'Américain(e)s handicapé(e)s ont des difficultés à trouver un emploi rémunéré et à bénéficier d'un soutien au travail pour devenir financièrement indépendant(e)s. J'ai beaucoup de chance de travailler au sein d'une entreprise qui accorde une grande importance à la DEI, mais plus encore, de bénéficier de ce genre de forum pour partager des expériences qui peuvent aider d'autres personnes à surmonter leurs difficultés.”



CASSANDRA POSTWAY

Conseillère en formation, Services des prêts

“Travailler chez la Financière GM m'a permis à la fois d'associer mes passions et mes valeurs fondamentales à celles de l'organisation. C'est l'occasion de montrer à ma fille afro-américaine ce que c'est que de se lever et de faire preuve de courage jour après jour, en dépit des obstacles qui peuvent surgir. Ça me permet de continuer à devenir une meilleure version de moi-même, non seulement pour ma famille, mais aussi pour mes collègues, sans avoir à renoncer à mon identité.”

NOTRE LIGNE DE TEMPS:

DÉPASSER LES LIMITES

Ces huit dernières années nous ont permis de travailler sur un prototype DEI qui est aujourd'hui bien plus qu'une simple idée. Cela fait partie de notre culture. En 2023, nous nous engageons à faire avancer les choses en repoussant les limites de ce qui nous fait avancer.



2015

- Création du Bureau de la diversité et de l'inclusion (D&I)

2016

- Création du Conseil D&I
- Lancement du programme de mentorat

2017

- L'ajout du Conseil exécutif D&I (EDIC)
- Amélioration de notre programme de mentorat grâce à un partenariat avec Menttium
- Création du réseau Women's Inspiration Network (WIN) GRE

2018

- Lancement du Working Parents (WP) GRE

2019

- Élargissement du WP GRE pour y inclure de nouvelles branches
- Les formations en ligne D&I obligatoires pour tous les membres de l'équipe

2020

- Le terme "équité" a été ajouté au terme "D&I", ce qui signifie que les efforts déployés seront désormais considérés comme des efforts de la DEI
- Le bureau de la DEI a commencé à rendre compte au PDG
- Lancement d'une page web externe consacrée à la DEI
- GM a annoncé son objectif de "devenir l'entreprise la plus inclusive du monde".
- L'ajout de la journée Martin Luther King Jr. à la liste des congés payés de l'entreprise

2021

- Le rapport annuel sur la DEI a été rendu accessible au public
- Lancement du programme de stage de leadership pour les étudiant(e)s de deuxième année
- L'ajout de la DEI à nos valeurs fondamentales et à nos priorités stratégiques

2022

- YounGen GRE
- Élargissement du Sophomore Leadership Intern Program pour inclure davantage les HBCUs et les HSIs.
- Diffusion d'une série de vidéos de la table ronde consacrée aux diverses générations

2022 PRIX ET RECONNAISSANCE

Opérations aux États-Unis

- 2022 Top 100 Diversity Officer *Conseil national de la diversité*
- 2022 Leaders in Diversity *Dallas Business Journal*
- Impact Spotlight Award *2022 Diversity Impact Awards*
- 2022 Diversity Champion *Diversity Global*

Opérations internationales

- 2022 Best LGBTQ+ Places to Work *Human Rights Campaign Foundation and Equidad MX*
- Compromiso Migrante Certification *State of Chile*

QUELQUES MOTS DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE:



SUSAN SHEFFIELD

Vice-présidente exécutive et directrice financière

“Je suis fière des progrès que nous avons accomplis, tout en reconnaissant qu’il nous reste encore du travail à faire. Nos initiatives en matière de DEI ont renforcé mon leadership, en particulier en ce qui concerne l’écoute active et la curiosité. Je fais preuve de plus d’empathie et je cherche à comprendre les différentes expériences et perspectives”.

CÉLÉBRER ET SOUTENIR LES FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

À l’occasion du “Women’s History Month”, Erica Robinson et Daniela Maria Cantu Rodriguez, coprésidentes des GRE “Women’s Inspiration Network” (WIN) de la Financière GM, ont discuté des objectifs de WIN dans le cadre de l’initiative “Women’s Inspiration Network” (WIN). Cette initiative a pour but d’encourager les femmes à s’impliquer dans le développement de l’entreprise et d’améliorer la qualité de vie des femmes.



CLARIANA VIEIRA

*Directrice principale,
Acquisitions et fraude, Brésil*

“J’ai travaillé dans quatre grandes institutions financières auparavant, et je n’ai jamais connu un endroit qui respecte la culture de chaque personne comme le fait la Financière GM. Depuis mon arrivée il y a six ans, j’ai pu constater que chaque année, nous avons évolué vers l’acceptation de toutes les différences et la possibilité d’apporter le meilleur de soi-même au travail”.

NOTRE MISSION:

PROMOUVOIR UNE CULTURE D'INCLUSION

Favoriser la diversité au sein de la Financière GM en promouvant une culture d'inclusion auprès de nos client(e)s, de nos employé(e)s, de nos partenaires commerciaux ainsi que de la communauté, ce qui aura un impact positif sur les résultats de notre entreprise.



RAFAEL AMOROS

*Président des opérations
internationales*

“Ma famille et moi-même apprécions le fait d'appartenir à une communauté diversifiée et aspirons à avoir un impact positif autour de nous. Je suis reconnaissant de faire partie de la Financière GM car il s'agit d'une organisation mondiale qui accueille diverses cultures, origines, opinions et idées, et qui encourage l'investissement dans les communautés que nous servons”.

AU-DELÀ DES INDICATEURS: LA NOUVELLE ÈRE DE LA DEI DANS LE SECTEUR DU FINANCEMENT AUTOMOBILE

Dans un article d'Auto Finance News, Shunda Robinson a parlé de la stratégie de la Financière GM visant à favoriser une culture d'appartenance et à stimuler la DEI dans l'ensemble du secteur du financement automobile.

NOTRE VISION

LA FINANCIÈRE GM DEVIENDRA UN LEADER DANS SON SECTEUR D'ACTIVITÉ

La Financière GM sera un leader du secteur en matière de diversité, d'équité et d'inclusion:

- Créer une main-d'œuvre diversifiée et engagée dans le travail d'équipe, l'excellence, l'intégrité et un service remarquable, tout en recrutant et en conservant les meilleurs talents.
- Développer et adopter une culture inclusive qui honore et respecte tous les employé(e)s, quels que soient leur âge, leur sexe, leur appartenance ethnique et/ou leurs milieux d'origine.
- Intégrer ces valeurs dans nos activités quotidiennes, s'engager activement auprès de nos partenaires commerciaux, rendre service à notre communauté et partager notre parcours tout au long du chemin.



NABIL RAAD

Vice-président directeur des données et de l'analyse, OnStar Insurance

“Les gens savent quand une initiative reflète un effet de mode et quand il s’agit d’un véritable effort visant à apporter un changement fondamental. Nos employé(e)s reconnaissent que nous prenons au sérieux la DEI et que chacun(e) d’entre nous a la responsabilité d’y contribuer, quel que soit notre niveau ou nos antécédents. C’est rafraîchissant de voir que les membres de l’équipe se sentent plus à l’aise en parlant ouvertement de leurs croyances”.

DÉCLARATION SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

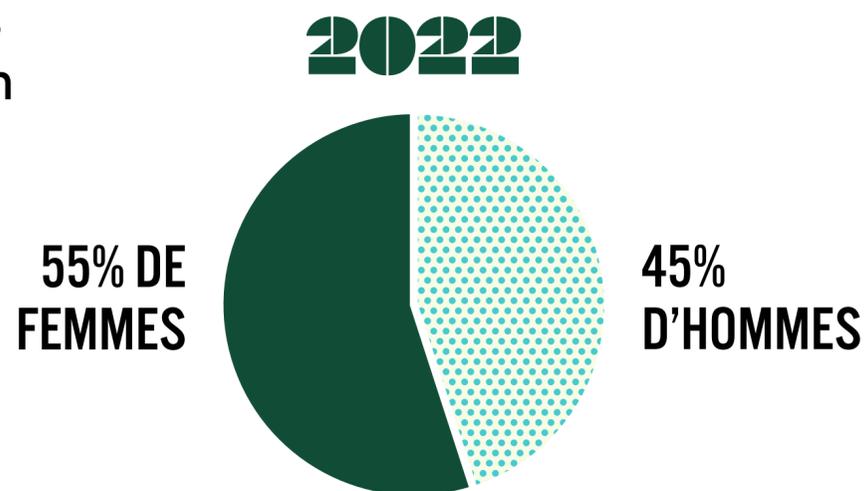
La Financière GM préconise un **cadre de rémunération durable** qui stimule l'engagement des employé(e)s, en se concentrant à la fois **sur l'équité interne** et **sur la compétitivité externe**.

NOS DONNÉES ET NOS ASPIRATIONS

Nous sommes fier(e)s de partager les données relatives à notre situation actuelle et, en ce qui concerne l'avenir, nous sommes enthousiastes à l'idée de la direction que nous prenons.

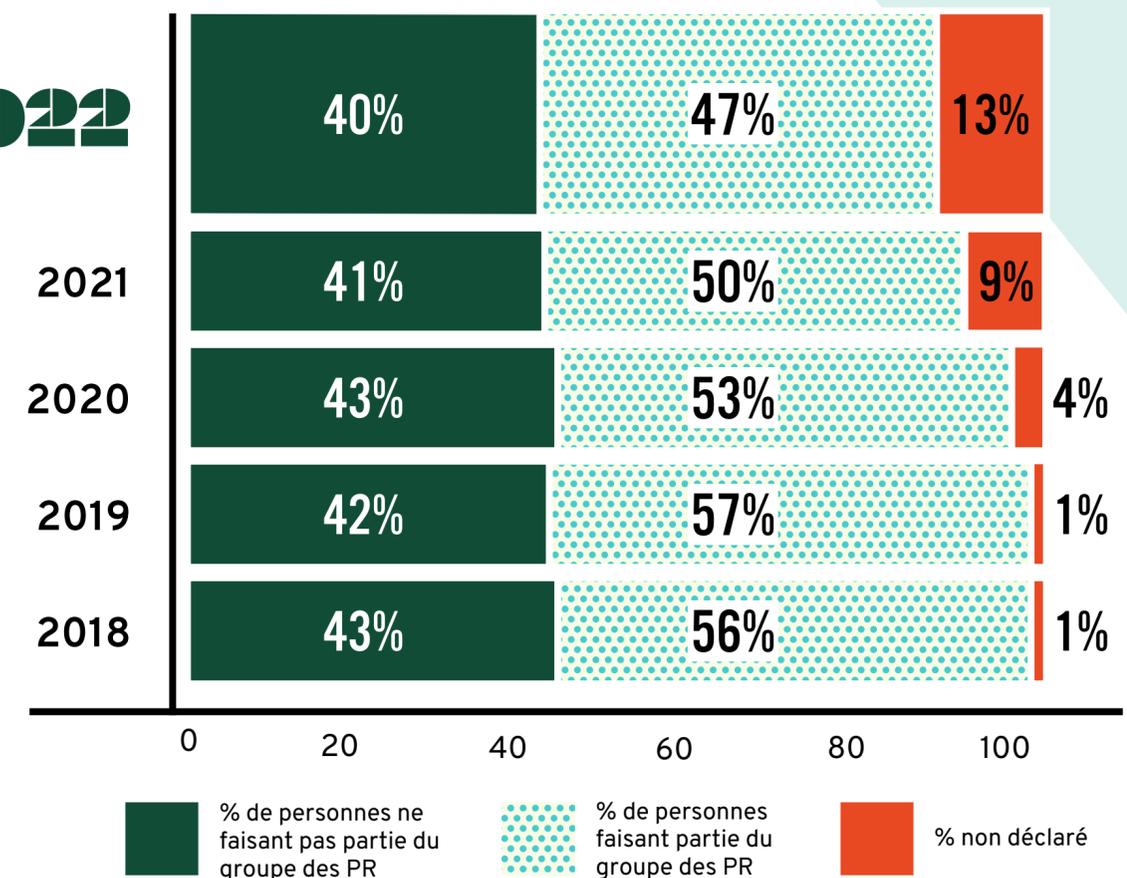
Notre répartition par genre

Bien que nous ayons connu une légère baisse d'une année sur l'autre, les femmes représentent toujours la majorité de nos 8 940 employés à l'échelle mondiale pour l'année 2022.



	FEMMES	HOMMES
2021	55%	45%
2020:	56%	44%
2019:	57%	43%
2018:	56%	44%

2022



*Les chiffres ne concernent que les membres de l'équipe américaine.

Les professionnels(elles) racialisé(e)s au travail

Le signalement de l'appartenance ethnique est volontaire chez La Financière GM. Pour la troisième année consécutive, nous avons constaté que le nombre de personnes ne déclarant pas leur appartenance ethnique a augmenté.

Malgré cela, nous restons déterminés à promouvoir la diversité dans tous les domaines, y compris dans nos pratiques de recrutement.

NOS DONNÉES ET NOS ASPIRATIONS

Nos dirigeant(e)s

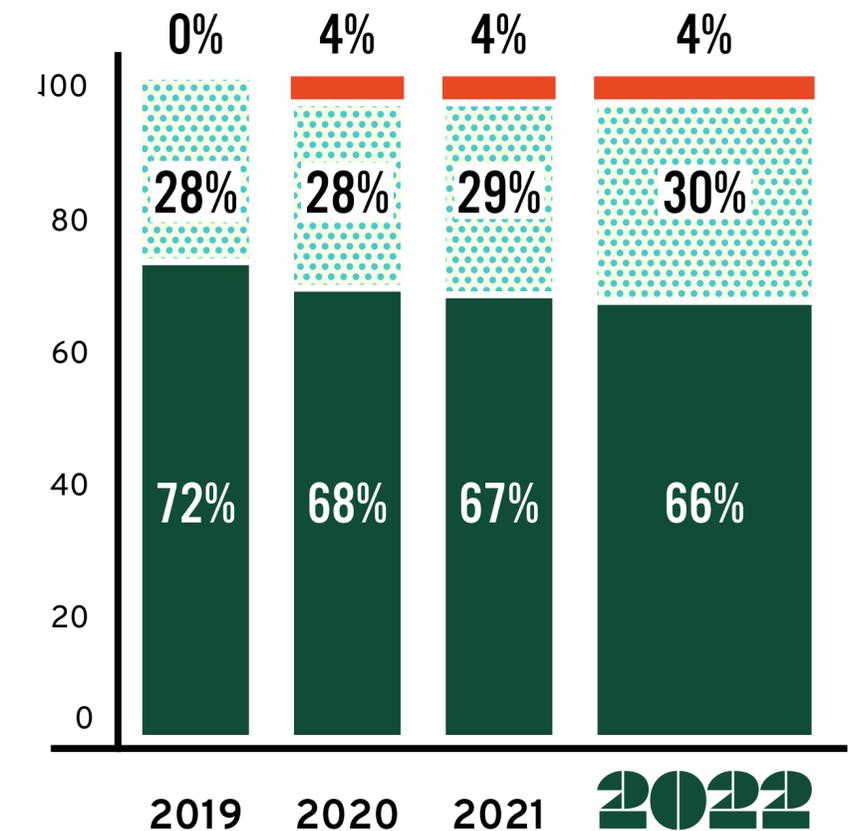
Nos dirigeant(e)s sont des vice-président(e)s adjoint(e)s et des responsables de rang supérieur. Au cours des quatre dernières années, la répartition par genre est restée la inchangée.

Toutefois, le pourcentage de professionnels(elles) racialisé(e)s occupant des postes de direction continue d'augmenter, représentant aujourd'hui 30 % de l'équipe des dirigeant(e)s de haut niveau.

LA RÉPARTITION DES GENRES AU SEIN DE L'ÉQUIPE DIRIGEANTE 2019-2022



PROFESSIONNELS(ELLES) RACIALISÉ(E)S DANS LE DOMAINE DU LEADERSHIP 2019-2022



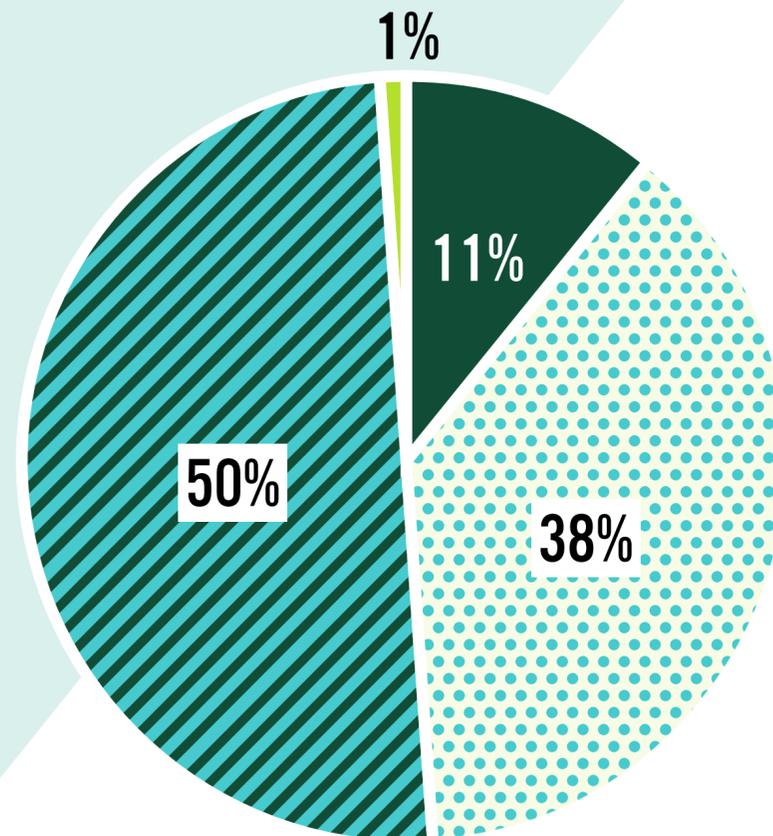
■ % de personnes ne faisant pas partie du groupe des PR ■ % de personnes faisant partie du groupe des PR ■ % non déclaré

*Les chiffres ne concernent que les membres de l'équipe américaine.

NOS DONNÉES ET NOS ASPIRATIONS

Notre répartition par génération

Pour la première fois depuis des années, les baby-boomers ont perdu un point de pourcentage. La génération X a diminué de 2 %, tandis que les milléniaux et la génération Z ont tous deux connu une croissance au sein de notre main-d'œuvre.



NOTRE RÉPARTITION PAR GÉNÉRATION

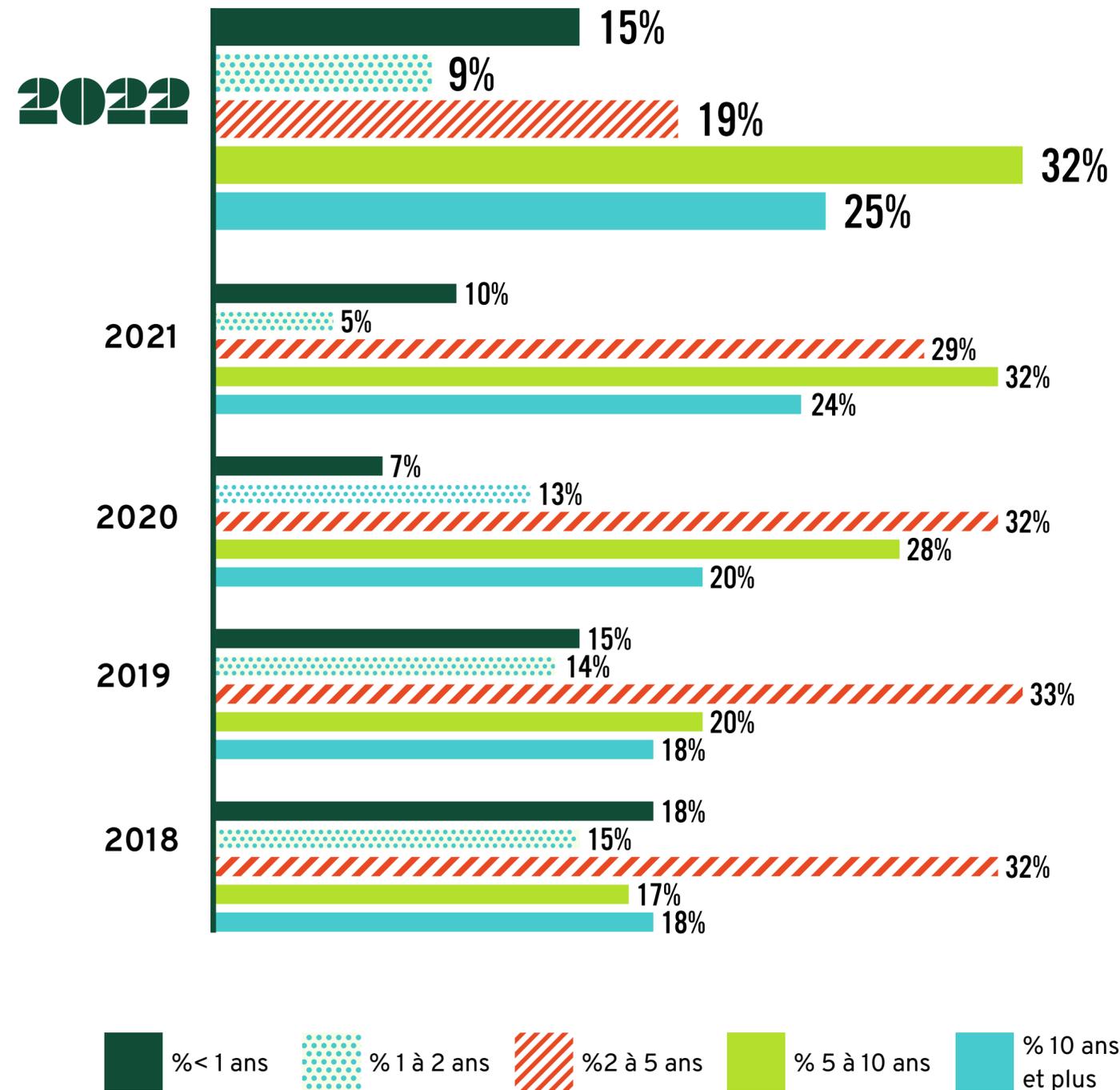
2022



NOS DONNÉES ET NOS ASPIRATIONS

Durée moyenne de l'emploi en années
 Nous sommes très fier(e)s de cultiver, de développer et de retenir les talents. En effet, 58 % des employé(e)s de la Financière GM ont plus de cinq ans de service au sein de l'entreprise.

Une grande partie du maintien d'une culture d'entreprise forte consiste à créer des possibilités d'avancement. Pour la première fois, nous avons inclus nos données sur les promotions afin d'évaluer les progrès réalisés.



LES PROMOTIONS EN

2022

1 093 AU TOTAL

54% DE FEMMES
(592)

63% PR
(693)

NOS DONNÉES ET NOS ASPIRATIONS

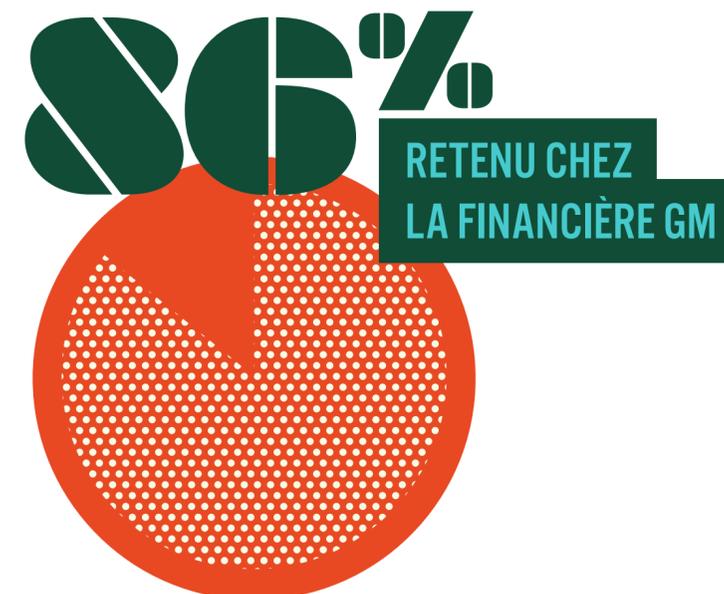
2022 Participation au conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion

Notre Conseil DEI facilite la formation, renforce l'engagement des employé(e)s et génère des idées pour faire avancer la mission et la vision de la Financière GM à l'appui de notre stratégie commerciale globale.

Parmi les 123 membres à l'échelle mondiale, les femmes et les professionnels(elles) racialisé(e)s représentaient plus de la moitié des membres de notre conseil, soit 64 % et 53 % respectivement. Le taux de rétention des membres du conseil de la Financière GM a été de 86 % pour l'année 2022.

123

LES MEMBRES DU CONSEIL À L'ÉCHELLE MONDIALE



FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ À L'ÉGARD DES AIDANT(E)S

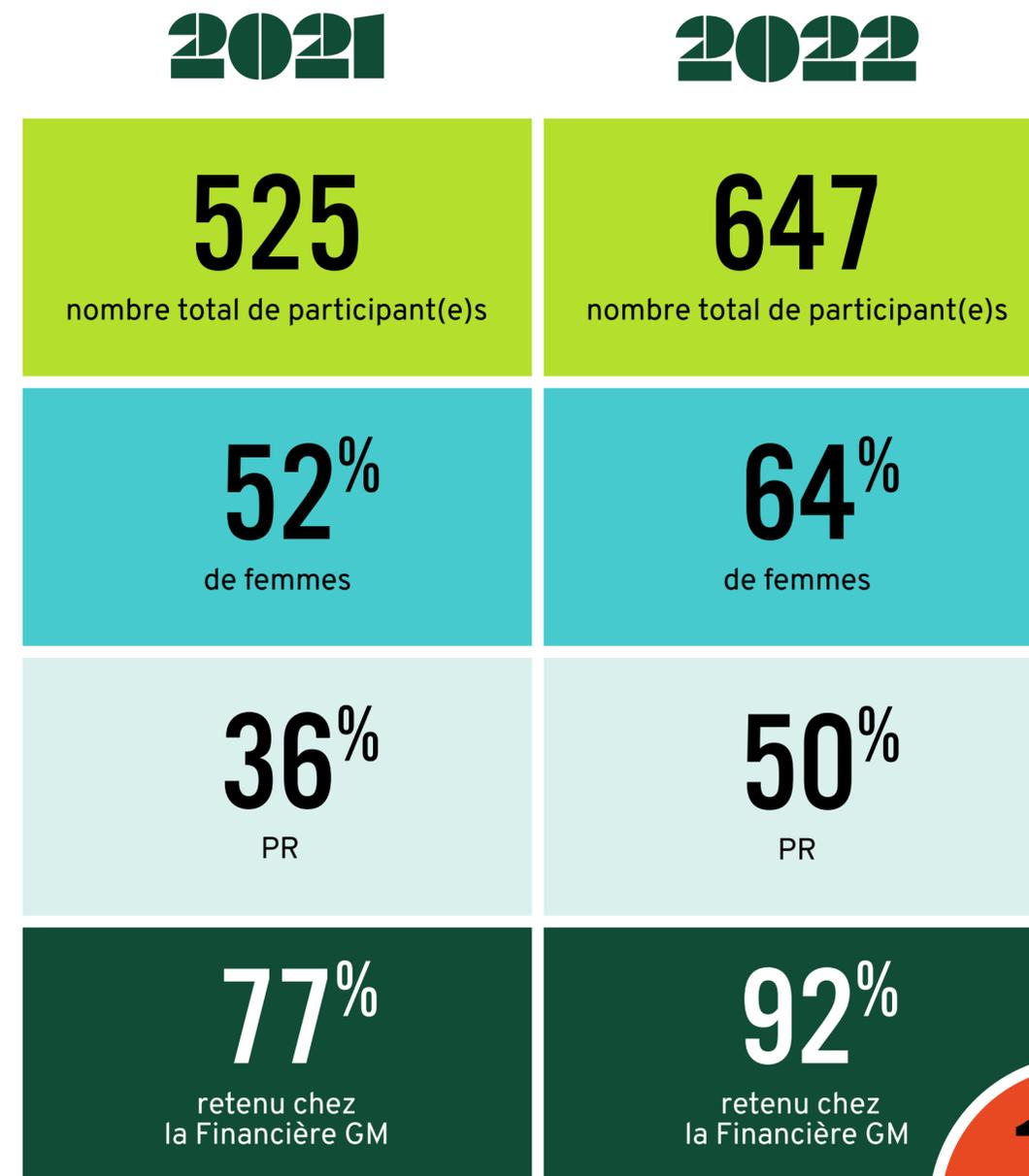
La Financière GM a étendu son soutien aux membres de l'équipe qui occupent des postes de soignant(e)s en organisant des programmes de formation pour aider à gérer le stress, en mettant à jour les avantages sociaux des employé(e)s et en collaborant avec des organisations extérieures de soignants.

NOS DONNÉES ET NOS ASPIRATIONS

L'impact du mentorat: Programme de mentorat à l'échelle globale

Cette initiative à l'échelle de l'entreprise est consacrée au développement professionnel et personnel des membres de l'équipe dans l'ensemble de l'organisation. En 2022, le programme comptait 647 mentor(e)s et mentoré(e)s au total. Ces chiffres révèlent une histoire puissante. Depuis 2021, de plus en plus de femmes et de profitent du pouvoir du mentorat. La participation au programme a augmenté de 23 % et 17 % des participant(e)s au programme ont été promu(e)s dans l'année qui a suivi.

LE MENTORAT GLOBAL



17%
taux de
promotion
en 2022

Les partenariats

Menttium est un pionnier parmi les programmes de mentorat professionnel qui soutiennent le développement des dirigeant(e)s et leurs efforts d'inclusion. Depuis le début de notre partenariat en 2017, nous avons vu des dirigeant(e)s plus déterminé(e)s et plus engagé(e)s émerger.

MENTTIUM

Depuis 2017:

63 dirigeant(e)s ont participé

87% retenu chez la Financière GM

24% de taux de promotion

QUELQUES MOTS DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE:



JOSHUA PIERS

Responsable de l'analyse des prêts commerciaux et de veille stratégique

“J’ai eu le plaisir de participer à toutes sortes d’activités, que ce soit des repas culturels, des échanges de recettes ou des conversations difficiles en groupe sur les préjugés et l’inégalité dans le monde d’aujourd’hui. La Financière GM n’a pas seulement permis à ces interactions d’avoir lieu, elle les a activement encouragées et a contribué à les faciliter”.

CELEBRAMOS: HOMMAGE À L'HÉRITAGE HISPANIQUE CHEZ LA FINANCIÈRE GM

Chaque année, nous reconnaissons les contributions, la culture et l'histoire des personnes dont les ancêtres sont venus d'Amérique centrale et du Sud, d'Espagne, du Mexique et des Caraïbes. Pendant le mois du patrimoine hispanique, les membres de l'équipe ont été reconnus et encouragés par la présentation de récits, d'événements et d'autres festivités.

LA FOIRE UNIVERSITAIRE D'AUTOMNE ACCUEILLE LES ÉTUDIANT(E)S STEAM DE FORT WORTH

Fournir un point d'accès essentiel aux étudiant(e)s qui ont peu d'occasions de visiter les campus universitaires reste une priorité pour la Financière GM. Les jeunes et les moins jeunes de la Young Women's Leadership Academy et de la Young Men's Leadership Academy de Fort Worth ISD ont été invités au salon de l'enseignement supérieur de la Financière GM, où ils ont rencontré(e)s une douzaine de représentant(e)s d'établissements d'enseignement supérieur de la région du Texas et du sud-est des États-Unis.

IMPACT SUR LA COMMUNAUTÉ

LAISSER NOTRE EMPREINTE



La Financière GM s'efforce de créer des changements positifs dans les communautés locales. Avec des milliers de membres de l'équipe qui vivent et travaillent aux États-Unis et dans le monde entier, cet effort n'est pas une mince affaire.

En 2022, nous sommes allés plus loin que jamais. Qu'il s'agisse de nouvelles collaborations ou de l'amélioration de programmes existants, la Financière GM a laissé son empreinte.

- **Arlington Football Showdown (AFS):** L'AFS a permis à la Financière GM de présenter des opportunités d'emploi, des formations en matière d'éducation financière et de soutenir les collèges et universités noirs historiques (HBCU), alors que la Texas Southern University et la Southern University s'affrontaient.

- **Sophomore Leadership Intern Program (SLIP):** La Financière GM offre aux étudiants de deuxième année des HBCU et des institutions hispaniques un programme de huit semaines. Les étudiant(e)s explorent une variété de départements de l'entreprise afin de mieux se préparer à de futures opportunités de stage.
- **Les engagements des écoles secondaires de la région:** La Financière GM offre des possibilités d'observation sur le terrain, organise des foires universitaires et soutient la formation continuée dans les écoles secondaires locales comme Young Women's Leadership Academy et Cristo Rey High School à Fort Worth.

- **Événements de la Chambre de commerce:**

La Financière GM a coparrainé la réunion annuelle de la Chambre hispanique de Fort Worth et le sommet du groupe de ressources pour les employé(e)s. La Financière GM a parrainé le programme Women's Leadership de la Chambre de commerce de Fort Worth: Définissez votre parcours.



- **KEYS^{MD} par la Financière GM:** KEYS par la Financière GM fournit des ressources gratuites pour aider à améliorer la littératie financière et à accroître la confiance en soi par rapport à l'argent. Grâce à l'apprentissage en classe et aux cours en ligne disponibles en anglais et en espagnol, il y en a pour tous les goûts.

Et nous n'en sommes qu'au début. La Financière GM cherche constamment des moyens d'avoir un impact sur nos communautés et de faire sa part.



COMMUNAUTÉ INVESTISSEMENT AVANTAGES

En plus d'autres programmes, La Financière GM offre aux membres de l'équipe la possibilité d'investir dans leurs communautés grâce à des avantages, notamment:

- **Congé payé pour le bénévolat:** Les membres de l'équipe à temps plein bénéficient de huit heures de PTO (congé payé) par trimestre pour faire du bénévolat auprès des organisations charitables approuvées. Les membres de l'équipe à temps partiel bénéficient de quatre heures.
- **Dollars for Doers/Volunteer Donations:** Les membres de l'équipe peuvent faire du bénévolat dans des organismes à but non lucratif admissibles pendant leur temps libre, et la Financière GM fera un don de 10\$ par heure, jusqu'à un maximum de 50 heures par année.
- **Parrainage d'une marche, d'une course ou d'un cyclisme:** Chaque membre de l'équipe peut bénéficier du remboursement des frais d'inscription à deux événements de marche/course/cyclisme au profit d'organisations approuvées. La Financière GM couvrira les frais d'inscription jusqu'à un maximum de 50\$ par événement.

KEYS PAR LA FINANCIÈRE GM A UN IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS

Grâce à des cours en ligne gratuits ou à des ateliers en classe, KEYS^{MD} est une ressource financière inestimable pour tous les apprenant(e)s. Tout au long de l'année, les membres de l'équipe de la Financière GM ont organisé plusieurs sessions d'éducation financière dans les HBCU et les institutions hispaniques à travers le pays. Ces sessions continuent de démontrer l'impact du programme sur le bien-être financier.

QUELLE EST LA PROCHAINE ÉTAPE?

LA VOLONTÉ EST UN ÉLÉMENT CLÉ

Maintenant que nous sommes parvenus à établir les bases et à mettre en œuvre les stratégies qui permettront à la Financière GM de traverser l'une de ses plus importantes phases de croissance en matière de DEI jusqu'à présent, que reste-t-il à faire?

Tout commence par une volonté délibérée.

Qu'il s'agisse de systèmes et de processus, de recrutement, de fidélisation ou de développement, nous sommes déterminés à faire en sorte que les membres de l'équipe sachent qu'ils sont important(e)s et qu'ils/elles font partie de l'équipe. Nous élargirons notre réseau, nous innoverons de nouvelles

solutions et nous amènerons toutes les voix à la table des négociations alors que nous poursuivons notre marche vers le **45-35-25**.

Même si le chemin vers la réalisation de notre objectif **45-35-25** s'achèvera un jour, il marquera également le début d'un nouveau chapitre pour notre entreprise. À partir d'aujourd'hui, nos objectifs peuvent changer, nos tactiques peuvent évoluer, mais nous chercherons toujours à savoir ce que nous pouvons faire de plus pour mieux répondre aux besoins des client(e)s que nous servons.

Nous célébrons avec fierté les voies que nous avons tracées en 2022 et nous sommes



KYLE BIRCH

Président des opérations en Amérique du Nord

“Dans le secteur des services financiers, notre stratégie et notre orientation en matière de DEI sont incomparables. Nos objectifs et nos critères de référence sont ambitieux et ont permis de mettre en place des bases pour une plus grande réussite. Notre stratégie et nos résultats sont certainement remarquables et adoptés par nos dirigeant(e)s, les membres de notre équipe, nos concessionnaires et nos client(e)s. Participer à l'évolution culturelle de notre entreprise a été l'une des expériences les plus enrichissantes de ma carrière chez la Financière GM. Je suis impatient de voir les progrès se poursuivre et les résultats positifs se multiplier!”

impatient(e)s de poursuivre notre élan en 2023 et au-delà. Le moment est venu de franchir les prochaines étapes et de saisir la prochaine opportunité en continuant à renforcer notre culture, à viser l'excellence et à créer de meilleurs résultats pour nos client(e)s, nos concessionnaires et les membres de notre équipe.



FINANCIÈRE GM



DIVERSITÉ
ÉQUITÉ
INCLUSION