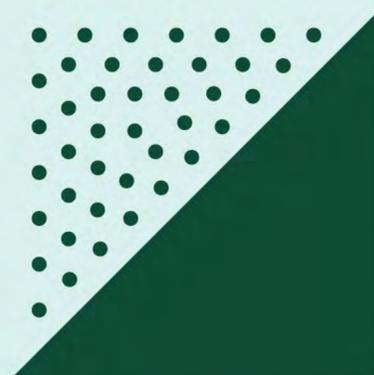
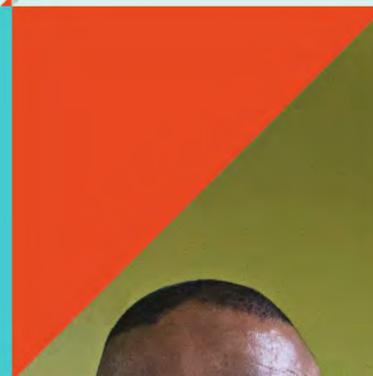
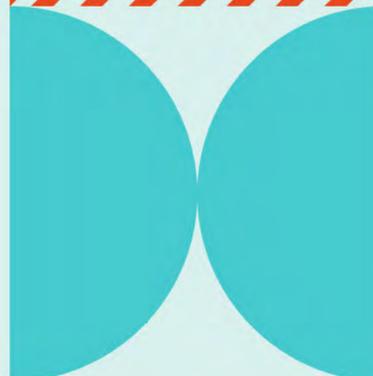
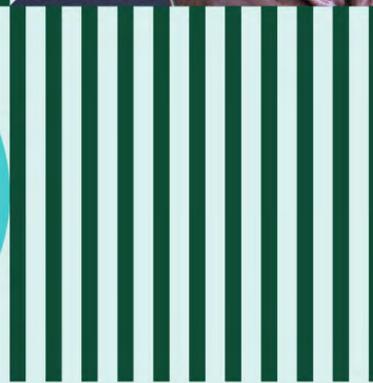
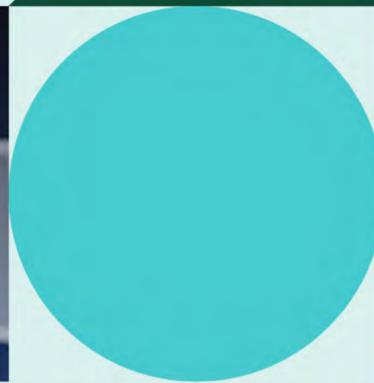


# PROMOVENDO A DIVERSIDADE EQUIDADE & INCLUSÃO PARA TODAS AS PESSOAS

Relatório Anual de 2023



# CARTAS DE NOSSA LIDERANÇA

## DAN BERCE

Quando a GM Financial apresentou formalmente nossa função de Diversidade, Equidade e Inclusão há oito anos, nossas expectativas eram altas e nossas metas ambiciosas. Desde o início, entendemos que nutrir uma cultura diversa e inclusiva é um imperativo para os negócios, um reflexo do propósito de nossa empresa e um pilar do trabalho que nossa equipe realiza todos os dias.

Mas entre as coisas mais importantes para entender e apreciar sobre nossa jornada de DE&I, é que sempre há trabalho a ser feito. Através deste conceito, progredimos em direção aos nossos objetivos, avaliamos nosso progresso e, então, miramos ainda mais alto.

Em 2021, anunciamos pela primeira vez nossa meta de 45-35-25, que se esforça para ver 45% de mulheres e 35% de profissionais de grupos étnicos sub representados na liderança sênior até 2025, sabendo que era uma meta agressiva e ousada. E, embora tenhamos feito progressos, principalmente adicionando duas mulheres à nossa Equipe Executiva em 2022,

perseguir essa meta continua sendo nosso objetivo de DE&I mais essencial para 2023.

As páginas deste relatório celebrarão os resultados e realizações que compartilhamos com nossa equipe, concessionárias, clientes e comunidades, mas também servirão como um roteiro, guiando nossos próximos passos ao reafirmarmos o compromisso da empresa com o crescimento e a evolução em DE&I.

Integrantes da equipe em todos os níveis da empresa moldam nossa cultura e contribuem para nossos esforços de DE&I. Contamos com você para incorporar responsabilidade e transparência à medida que caminhamos em direção ao próximo destino em nossa jornada.



**Dan Berce**  
*President and Chief Executive Officer*



## SHUNDA ROBINSON

Estou mais uma vez entusiasmada em compartilhar os sucessos de nossa estratégia de DE&I por meio do relatório anual deste ano, mas quero desafiar quem está lendo da mesma forma que desafio a nossa equipe. Em vez de pensar em nossa jornada de DE&I em termos do que fizemos, pense em DE&I como quem somos.

Somos aliados(as) e defensores(as). Somos o Orgulho. Somos Internacionais. Somos a Herança Negra, Hispânica e AAPI. Somos Baby Boomers, Geração Z e muito mais. E é fundamental abraçar nossa própria diversidade, afirmar as pessoas ao nosso redor e buscar resultados ainda melhores enquanto continuamos a cultivar e nutrir nossa cultura inclusiva e equitativa.

Nossos objetivos continuam ousados e não serão facilmente alcançados, mas representam grandes avanços em uma evolução importante e necessária. Todos(as) nós temos um papel a desempenhar ao nos tornarmos a empresa que sempre desejamos ser.



**DIVERSIDADE  
EQUIDADE E  
INCLUSÃO**

Encontraremos desafios este ano. Para algumas pessoas, a fadiga se instalou após três anos de foco intenso em DE&I após os assassinatos proeminentes de George Floyd, Breonna Taylor e outros(as). Mas não podemos parar se quisermos ver os resultados. Agora não é hora de dizer: “Já fizemos o suficiente”. Podemos mudar nosso ritmo, podemos buscar táticas diferentes, mas não podemos desistir.

Portanto, cabe a cada um(a)w de nós continuar avançando. Não espere por ninguém; você pode fazer a diferença porque é quem você é. É quem nós somos.



**Shunda Robinson**  
*SVP, Diversity, Equity and Inclusion*

# ÍNDICE

Clique nos números das páginas para navegar.



NOSSO TEMA:

# UM PROTÓTIPO FUNCIONAL

A estrutura está construída, o motor está no lugar e estamos no caminho para **45-35-25**.

No passado, destacamos como várias camadas começam a dar forma a um objeto. Desde então, nos dedicamos a construir o melhor veículo para diversidade, equidade e inclusão. Temos orgulho de mostrar esse protótipo funcional.

Neste relatório, destacamos um sistema funcional que nos permitirá atingir o que parecia um objetivo distante: **45% de mulheres e 35% de profissionais de grupos étnicos sub representados na liderança sênior até 2025**.

Continuamos a testar esse modelo e sabemos que haverá iterações e ajustes futuros para alinhar com a aspiração de nossa empresa controladora de se tornar a empresa mais inclusiva do mundo. Estamos ansiosos(as) para o que está por vir.



## NOSSO OBJETIVO:

45%  
SUB  
45%  
SUB

O CAMINHO A SEGUIR:  
45% DE MULHERES E  
35% DE PROFISSIONAIS  
DE GRUPOS ÉTNICOS  
SUB REPRESENTADOS  
NA LIDERANÇA  
SÊNIOR ATÉ 2025.



Chitra Herle

### LIÇÕES DE LIDERANÇA DA C-SUITE

Chitra Herle e Kelly Wyatt, integrantes da Equipe Executiva da GM Financial, forneceram conselhos e compartilharam informações sobre suas experiências como mulheres em setores dominados por homens: tecnologia da informação e estratégia digital.



Kelly Wyatt

## NOSSA JORNADA:

# CULTIVANDO UMA CULTURA INCLUSIVA



DIVERSIDADE  
EQUIDADE E  
INCLUSÃO

Desde a fundação de nossa equipe de Diversity, Equity and Inclusion em 2015, nos dedicamos a cultivar uma cultura inclusiva, abraçando a diversidade e garantindo que todos(as) os(as) 9.000 integrantes da equipe global tenham acesso igualitário ao desenvolvimento de carreira e oportunidades de avanço. Incentivamos os(as) integrantes de nossa equipe a serem a sua melhor versão no trabalho, e, nos últimos oito anos, desenvolvemos programas e iniciativas que demonstram nosso compromisso contínuo com a DE&I em toda a nossa organização.

## PROGRAMA DE MENTORIA

O Programa Global de Mentoria expõe os(as) integrantes da equipe em todos os níveis a diversos colegas e ideias e ajuda os(as) participantes a fortalecer suas habilidades, expandir suas redes de contato e avançar em suas carreiras.



## CONSELHOS DE&I

O Conselho de DE&I aumenta o envolvimento da equipe, facilita a educação e gera ideias que moldam a cultura da nossa empresa. Do total de 210 membros dos conselhos globais e locais, 74 ingressaram em 2022.

## HBCU PARTNERSHIP CHALLENGE

O Historically Black Colleges and Universities (HBCU) Partnership Challenge promove maior engajamento corporativo entre estudantes e ex-estudantes de HBCU. A continuação de nosso programa anual de oito semanas Sophomore Leadership Internship Program e nosso patrocínio corporativo de 2022 do Arlington Football Showdown - uma experiência cultural e comunitária de três dias - destacam nosso compromisso em construir e manter diversos canais de talentos.



## VÍDEOS GENERATIONS ROUNDTABLE

A série de vídeos Generations Roundtable une integrantes da equipe de todas as divisões geracionais. De baby boomers à Geração Z, os(as) integrantes da equipe têm conversas abertas e solidárias sobre tópicos importantes, incluindo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental e preconceito em relação à idade.

## ERG YOUNGEN

O mais novo dos quatro grupos de recursos para funcionários(as) (ERGs), o YounGen ajuda a identificar e atender às necessidades dos(as) integrantes jovens da equipe em toda a empresa. O grupo tem ênfase em networking, educação e desenvolvimento profissional para integrantes da equipe em estágios iniciais de suas carreiras.

## ERG WOMEN'S INSPIRATION NETWORK

O ERG mais maduro da GM Financial, a Women's Inspiration Network (WIN), comemorou seu aniversário de cinco anos em 2022 e obteve várias conquistas, incluindo um aumento de 55% na participação em reuniões e um aumento de 5% na participação masculina. A WIN também estabeleceu o Working Moms Chats, um novo subgrupo focado nas experiências compartilhadas de pais, mães e cuidadores(as) que trabalham.



## QUEM SOMOS: DE&I TODOS OS DIAS, O DIA TODO

A GM Financial introduziu uma variedade de recursos, programas e iniciativas para garantir o suporte aos(as) integrantes de nossa equipe, clientes e comunidades que atendemos. Desde a adição de novos ERGs como YounGen a novas facetas da nossa HBCU Partnership Challenge, nosso compromisso com DE&I vai além de fazer uma declaração - é quem somos.

Esses programas e iniciativas são resultado direto de nossos valores essenciais e refletem quem somos como empresa. Para cumprir nossa ambição de **45-35-25**, é imperativo que continuemos avançando em nossa jornada de diversidade.

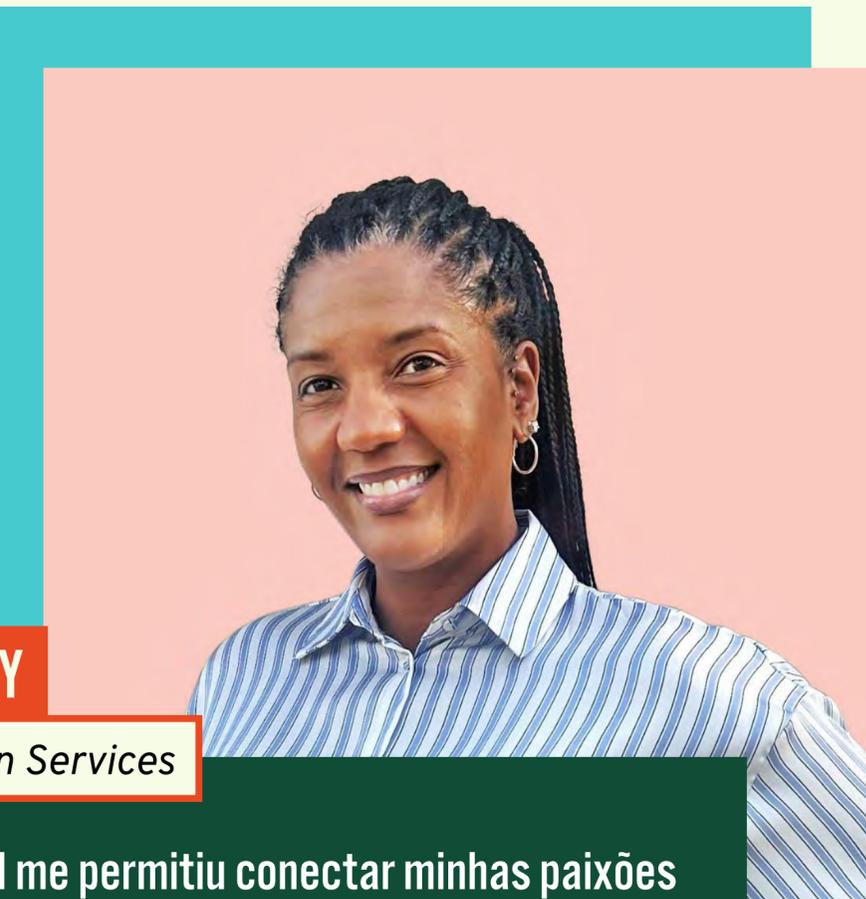
## PALAVRAS DA EQUIPE:



**VICTOR CASTANO**

*Team Leader, Lease Collections*

“Uso uma cadeira de rodas para mobilidade desde que estava na primeira série, e isso moldou minha visão de mundo de uma forma que ainda estou começando a perceber hoje. Um número desproporcional de americanos com deficiência tem dificuldade em encontrar um emprego remunerado e obter apoio no trabalho para que possam se tornar financeiramente independentes. Tenho muita sorte de estar em uma empresa que prioriza a DE&I, mas ainda mais por ter espaços como este para compartilhar experiências que podem elevar outras pessoas.”



**CASSANDRA POSTWAY**

*Training Consultant, Loan Services*

“Trabalhar na GM Financial me permitiu conectar minhas paixões e valores essenciais com os da organização. É a oportunidade de mostrar à minha filha afro-americana como é acordar e trabalhar todos os dias, mesmo quando as probabilidades estão contra você. Isso me permite continuar a ser a minha melhor versão, não só para a minha família, mas também para meus(minhas) colegas, sem precisar vestir uma máscara.”

## NOSSA LINHA DO TEMPO:

# MOVENDO AS BARREIRAS

Os últimos oito anos nos permitiram trabalhar em um protótipo de DE&I que agora é mais do que apenas uma ideia. É parte da nossa cultura. Em 2023, nos comprometemos a ultrapassar os limites do que nos impulsiona.



## 2015

- Criação do Departamento de Diversity and Inclusion (D&I)

## 2016

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

## 2017

- Adição do Conselho Executivo D&I (EDIC)
- Aprimoramos nosso programa de mentoria por meio de parceria com a Mentium
- Lançamento do ERG - Women's Inspiration Network (WIN)

## 2018

- Lançamento do ERG Working Parents (WP)

## 2019

- Expansão do ERG WP para incluir mais capítulos
- Treinamentos virtuais de D&I tornaram-se obrigatórios para toda a equipe

## 2020

- Adicionamos "Equity" a D&I, em referência aos esforços como DE&I
- O departamento de DE&I começou a se reportar ao CEO
- Lançamento da página externa de DE&I
- GM anunciou a meta de "ser a empresa mais inclusiva do mundo"
- Adicionamos o Dia de Martin Luther King Jr. como um feriado pago da empresa

## 2021

- Distribuição pública do Relatório Anual de DE&I
- Lançamento do Sophomore Leadership Intern Program
- Adicionamos DE&I aos nossos valores essenciais e prioridades estratégicas

## 2022

- Lançamento do ERG YounGen
- Expansão do Sophomore Leadership Intern Program para incluir mais HBCU e HSI
- Lançamento da série de vídeos Generations Roundtable

## PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS 2022

### Operações no Estados Unidos

- 2022 Top 100 Diversity Officer *National Diversity Council*
- 2022 Leaders in Diversity *Dallas Business Journal*
- Impact Spotlight Award *2022 Diversity Impact Awards*
- 2022 Diversity Champion *Diversity Global*

### International Operations

- 2022 Melhores Lugares para se Trabalhar LGBTQ+ *Human Rights Campaign Foundation and Equidad MX*
- Certificação Compromiso Migrante *State of Chile*

## PALAVRAS DA EQUIPE:



**SUSAN SHEFFIELD**

*EVP and Chief Financial Officer*

“Estou orgulhosa do progresso que fizemos, embora reconheça que temos mais trabalho a fazer. Nossas iniciativas de DE&I aprimoraram minha liderança, especialmente com escuta ativa e curiosidade. Eu me vejo tendo mais empatia e buscando entender diferentes experiências e perspectivas.”

## CELEBRANDO E APOIANDO AS MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO

Em comemoração ao Mês da História da Mulher, Erica Robinson e Daniela Maria Cantu Rodriguez, copresidentes do ERG Women’s Inspiration Network (WIN) da GM Financial, discutiram os objetivos da WIN e como o ERG continuamente apoia e capacita as mulheres a se destacarem em suas carreiras.



**CLARIANA VIEIRA**

*Senior Manager, Acquisitions and Fraud, Brazil*

“Já trabalhei em quatro grandes instituições financeiras e nunca havia conhecido um lugar que respeitasse a cultura de cada pessoa como a GM Financial. Desde a minha integração há seis anos até agora, todos os anos observo como evoluímos para abraçar todas as diferenças e sermos capazes de trazer a nossa ‘melhor versão’ para o trabalho.”

## NOSSA MISSÃO

# PROMOVER UM AMBIENTE INCLUSIVO

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



**RAFAEL AMOROS**

*President of International Operations*

**“Minha família e eu valorizamos pertencer a uma comunidade diversificada e aspiramos ter um impacto positivo ao nosso redor. Sou grato por fazer parte da GM Financial porque é uma organização global que abrange diferentes culturas, origens, opiniões e ideias e promove o investimento nas comunidades que servimos.”**

## ALÉM DAS MÉTRICAS A NOVA ERA DE DE&I EM FINANCIAMENTO AUTOMOTIVO

Em um artigo da Auto Finance News, Shunda Robinson discutiu a estratégia da GM Financial para promover uma cultura de pertencimento e impulsionar a DE&I em todo o setor de financiamento de automóveis.

## NOSSA VISÃO:

# A GM FINANCIAL SERÁ UMA LÍDER DA INDÚSTRIA

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(as) os(as) colaboradores(as), independentemente de sua idade, sexo, etnia e / ou origem.
- Integrar esses valores em nosso trabalho diário, engajando-nos ativamente com nossos parceiros de negócios, retribuindo à nossa comunidade e compartilhando nossa jornada ao longo do caminho.



**NABIL RAAD**

Senior VP Data and Analytics,  
OnStar Insurance

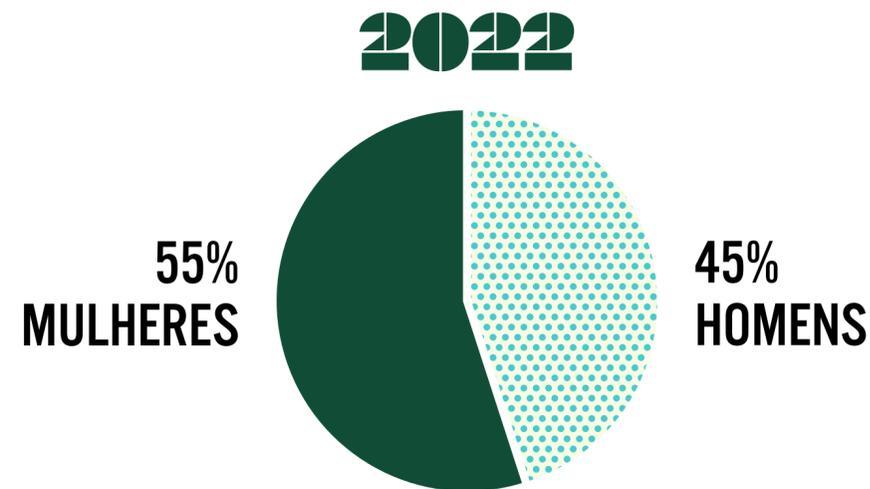
“As pessoas sabem quando uma iniciativa é o destaque do mês e quando é um esforço genuíno para provocar uma mudança fundamental. Nossos(as) colaboradores(as) reconhecem que levamos DE&I a sério e que cada um(a) de nós tem a responsabilidade de contribuir, independentemente do nível ou experiência. É revigorante ver os(as) integrantes da equipe se sentindo mais à vontade para falar abertamente sobre a atualização de suas crenças.”

## DECLARAÇÃO DE EQUIDADE DE PAGAMENTO

A GM Financial defende uma **estrutura de remuneração sustentável** que impulsiona o engajamento dos(as) colaboradores(as), com foco na **equidade interna** e na **competitividade externa**.

# NOSSOS DADOS E ASPIRAÇÕES

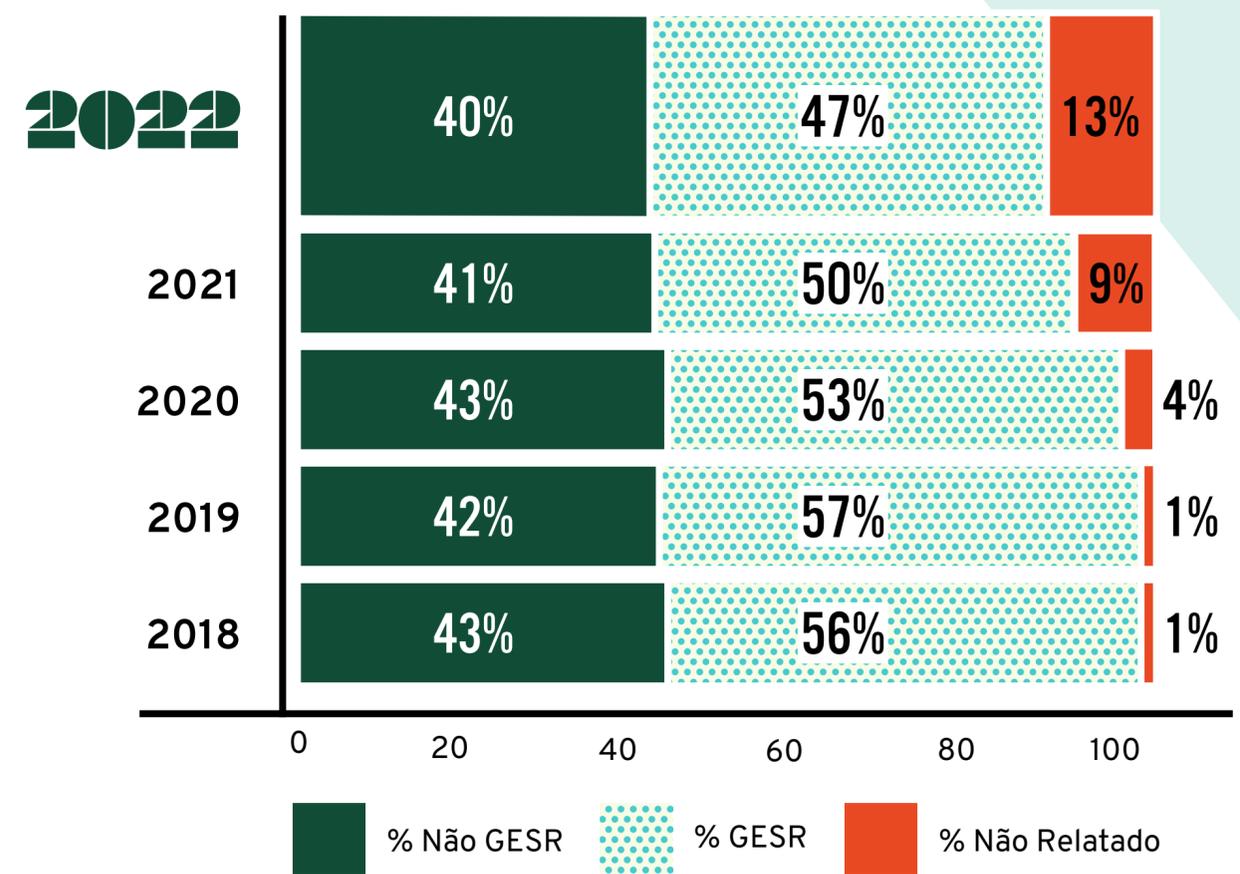
Temos orgulho de compartilhar os dados sobre onde estamos e entusiasmados(as) com para onde estamos indo.



## Nossa Composição Geracional

Embora tenhamos experimentado uma ligeira queda ano a ano, de nossos(as) 8.940 funcionários(as) globais em 2022, as mulheres ainda representam a maioria de nossa força de trabalho.

	MULHERES	HOMENS
2021:	55%	45%
2020:	56%	44%
2019:	57%	43%
2018:	56%	44%



*\*Os números refletem apenas integrantes da equipe dos EUA*

## Profissionais de grupos étnicos sub representados na força de trabalho

O relato de etnia é voluntário na GM Financial. Pelo terceiro ano consecutivo, vimos o número de pessoas que não relataram sua etnia aumentar.

Apesar disso, continuamos nos comprometendo com a diversidade em todos os setores, inclusive em nossas práticas de contratação.

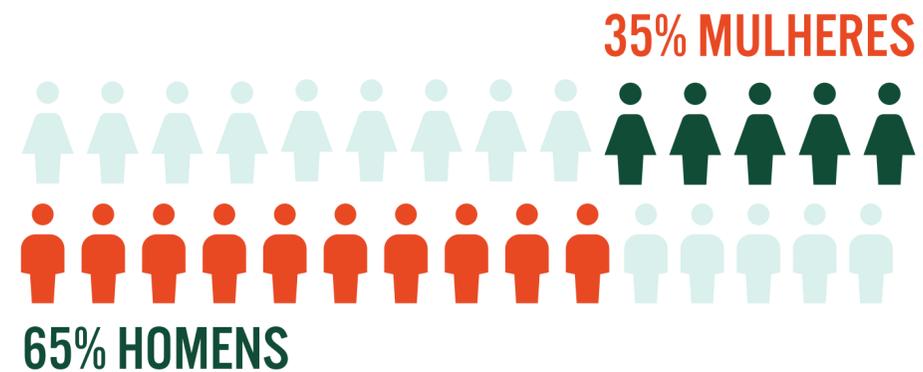
# NOSSOS DADOS E ASPIRAÇÕES

## Nossa liderança sênior

Nossa liderança sênior é composta por Assistant Vice Presidents e cargos administrativos mais altos. Nos últimos quatro anos, vimos nossa distribuição de gênero permanecer a mesma.

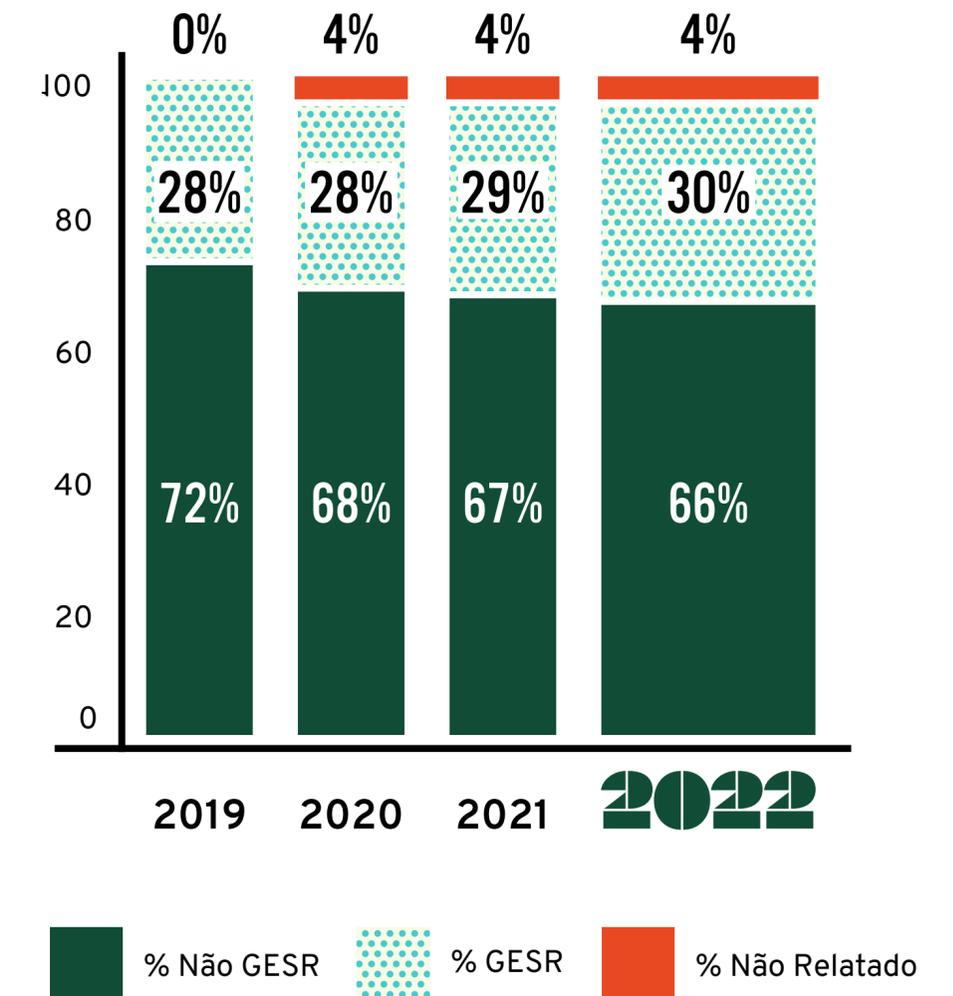
No entanto, a porcentagem de profissionais de grupos étnicos sub representados na gestão continua a aumentar, representando agora 30% da equipe de liderança sênior.

## GÊNERO DA LIDERANÇA 2019-2022



## PROFISSIONAIS DE GRUPOS ÉTNICOS SUB REPRESENTADOS NA LIDERANÇA

## 2019-2022

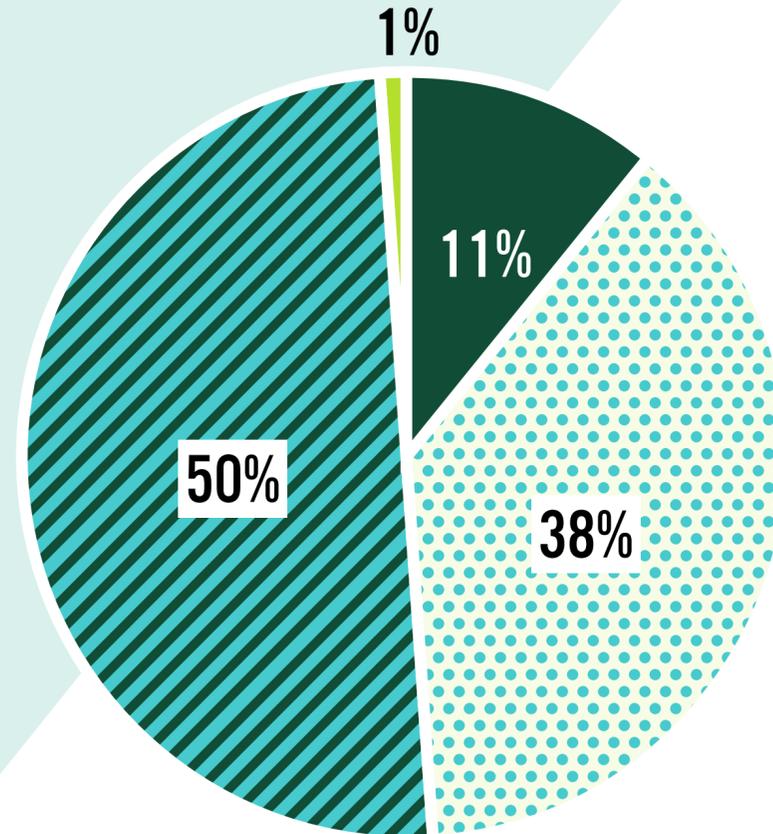


\*Os números refletem apenas integrantes da equipe dos EUA

# NOSSOS DADOS E ASPIRAÇÕES

## Nossa Composição Geracional

Pela primeira vez em anos, vimos os baby boomers perderem um ponto percentual. A geração X diminuiu 2%, enquanto millenials e a geração Z tiveram crescimento em nossa força de trabalho.



NOSSA COMPOSIÇÃO GERACIONAL

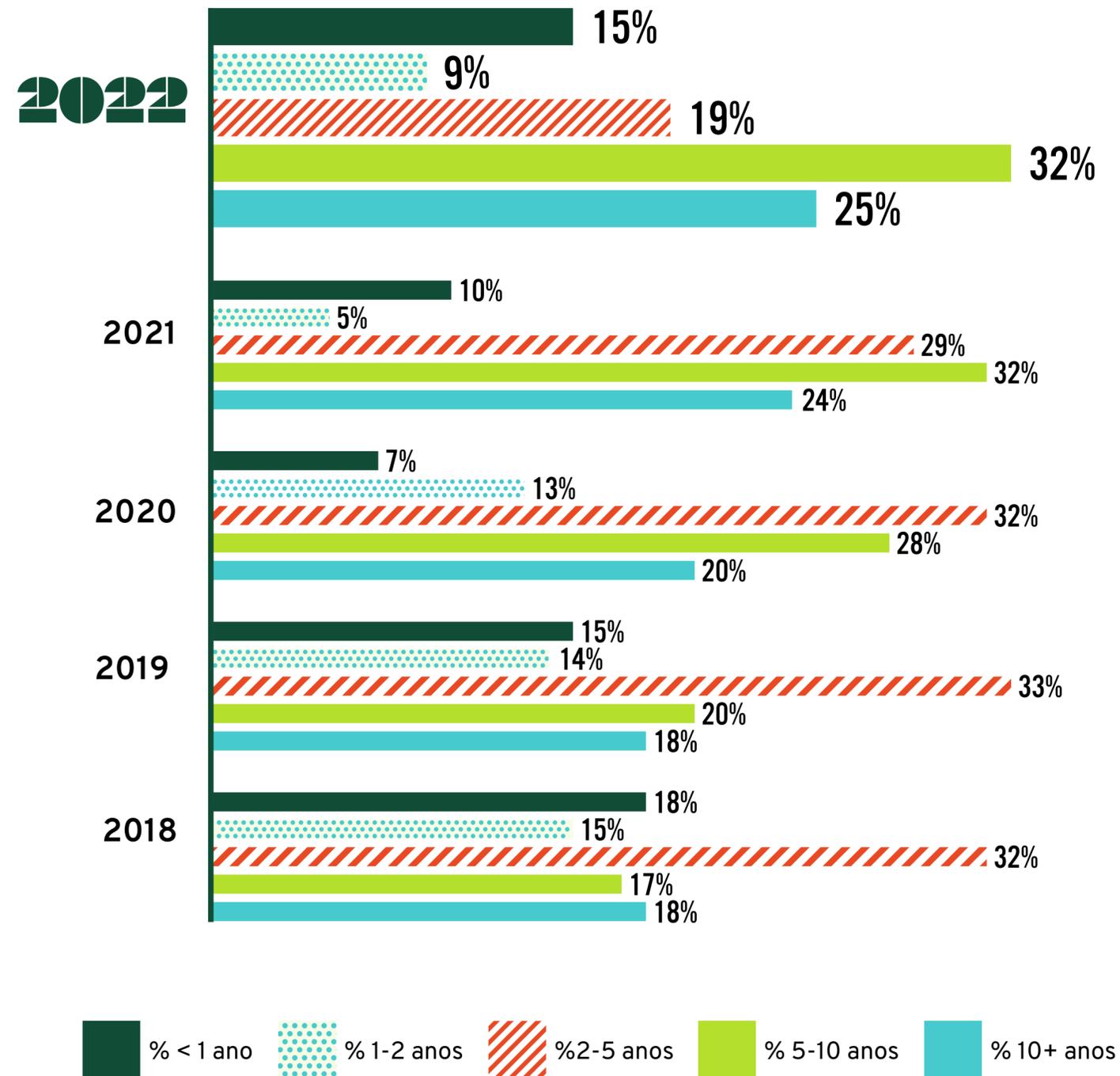
2022



# NOSSOS DADOS E ASPIRAÇÕES

**Tempo médio de trabalho em anos**  
Temos muito orgulho em cultivar, desenvolver e reter talentos. Na verdade, 58% da força de trabalho da GM Financial está na empresa há mais de cinco anos.

Grande parte da manutenção de uma forte cultura da empresa é criar espaço para o avanço. Pela primeira vez, incluímos nossos dados de promoções para ajudar a comparar o progresso.



**PROMOÇÕES EM**

**2022**

**1,093 TOTAL**

**54% MULHERES**  
(592)

**63% GESR**  
(693)

# NOSSOS DADOS E ASPIRAÇÕES

## Participação no Conselho de Diversidade, Equidade e Inclusão 2022

Nosso Conselho de DE&I facilita a educação, aumenta o envolvimento dos(as) colaboradores(as) e gera ideias para promover a missão e a visão da GM Financial em apoio à nossa estratégia geral de negócios.

Dos(as) 123 integrantes globais, mulheres e profissionais de grupos étnicos sub representados formavam mais da metade dos(as) integrantes do nosso conselho, 64% e 53%, respectivamente. A taxa de retenção na GM Financial dos(as) integrantes foi de 86% em 2022.

123

INTEGRANTES DO CONSELHO GLOBAL



## MOSTRANDO APOIO AOS(AS) CUIDADORES(AS)

A GM Financial expandiu seu apoio aos(as) integrantes da equipe que também são cuidadores(as), organizando programas educacionais para ajudar a gerenciar o estresse, atualizando os pacotes de benefícios dos(as) colaboradores(as) e auxiliando com instituições externas de assistência.

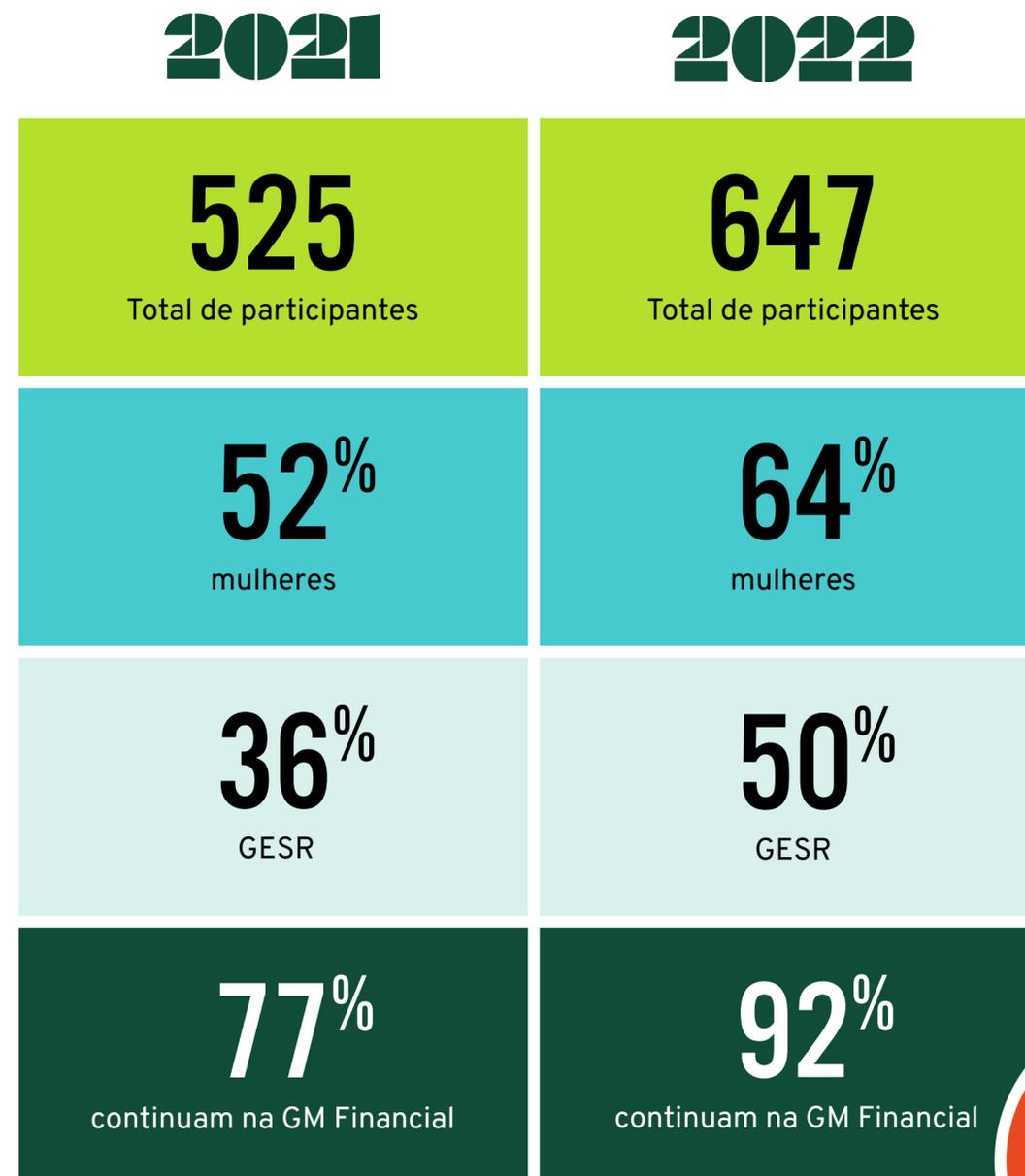
# NOSSOS DADOS E ASPIRAÇÕES

## O Impacto da Mentoria:

### Programa Global de Mentoria

Esta iniciativa em toda a empresa está focada no desenvolvimento profissional e pessoal dos(as) integrantes da equipe em toda a organização. Em 2022, o programa contava com um total de 647 mentores(as) e aprendizes. Há uma história poderosa nesses números. Desde 2021, mais mulheres e profissionais de grupos étnicos sub representados estão aproveitando o poder da mentoria. Vimos a participação no programa aumentar 23% e 17% dos(as) participantes do programa foram promovidos(as) em um ano.

## PROGRAMA GLOBAL DE MENTORIA



## Parcerias

A Mentium é líder em programas de mentoria profissional que apoia o desenvolvimento de líderes e seus esforços de inclusão. Desde o início de nossa parceria em 2017, vimos surgir líderes mais fortes e engajados(as).

## MENTTIUM

Desde 2017:

**63** líderes participaram

**87%** continuaram na GM Financial

**24%** índice de promoção

## PALAVRAS DA EQUIPE:



### JOSHUA PIERS

*Manager, Commercial Lending  
Analytics and Business Intelligence*

**“Tive o prazer de participar de tudo, desde eventos culinários culturais e compartilhamento de receitas até conversas difíceis em grupo sobre viés e desigualdade no mundo de hoje. A GM Financial não apenas permitiu que essas interações ocorressem, mas também as incentivou e ajudou a facilitá-las ativamente.”**

### CELEBRAMOS: HONRANDO A HERANÇA HISPÂNICA NA GM FINANCIAL

Todos os anos, reconhecemos as contribuições, a cultura e a história de pessoas cujos antepassados vieram da América Central e do Sul, Espanha, México e Caribe. Durante o Mês da Herança Hispânica, os(as) integrantes da equipe foram reconhecidos(as) e inspirados(as) com histórias, eventos e outras festividades.

### FEIRA UNIVERSITÁRIA DE OUTONO DÁ AS BOAS-VINDAS AOS ALUNOS DE STEAM DE FORT WORTH

Fornecer um ponto de acesso importante para estudantes que têm oportunidades limitadas para visitas à faculdades, continua sendo uma prioridade para a GM Financial. Estudantes do ensino médio da Young Women’s Leadership Academy e Young Men’s Leadership Academy de Fort Worth foram convidados(as) para Feira universitária da GM Financial, onde se conectaram com representantes de faculdades e universidades do Texas e do sudeste dos EUA.

**IMPACTO NA COMUNIDADE:**

# DEIXANDO NOSSA MARCA



A GM Financial se esforça para criar mudanças positivas nas comunidades locais. Com milhares de integrantes da equipe vivendo e trabalhando nos Estados Unidos e no mundo, esse esforço não é pequeno.

Em 2022, chegamos mais longe do que nunca. De novas colaborações à melhoria de programas existentes, a GM Financial deixou sua marca.

- **Arlington Football**

- **Showdown (AFS):**

- O AFS permitiu que a GM Financial divulgasse oportunidades de emprego, treinamentos de alfabetização financeira e suporte a faculdades e universidades históricas negras (HBCUs) enquanto a Texas Southern University e a Southern University se enfrentavam no campo.

- **Sophomore Leadership Intern Program (SLIP):**

- A GM Financial oferece aos(às) estudantes do segundo ano em HBCUs e Instituições de Atendimento Hispânico (HSIs) um programa de oito semanas. Os(As) estudantes exploram uma variedade de departamentos corporativos dentro da empresa para melhor prepará-los(as) para futuras oportunidades de estágio.

- **Compromisso com Escolas de Ensino Médio Locais:**

- A GM Financial oferece oportunidades de aprendizagem por observação no local, organiza feiras universitárias e apoia a educação continuada para escolas de ensino médio locais, como a Young Women's Leadership Academy e a Cristo Rey High School em Fort Worth.

- **Eventos da Câmara de Comércio:** A GM Financial co-patrocinou a reunião anual da Câmara Hispânica de Fort Worth e o Grupo de Recursos para Funcionários(as) Summit. A GM Financial patrocinou o evento da liderança feminina da Câmara de Fort Worth: Defina Sua Jornada.



- **KEYS® by GM Financial:** KEYS by GM Financial fornece recursos gratuitos para ajudar a melhorar a alfabetização financeira e aumentar a confiança na relação com o dinheiro. Com aprendizado em sala de aula e cursos online disponíveis em inglês e espanhol, há algo para todas as pessoas.

E estamos apenas começando. A GM Financial está constantemente procurando maneiras de impactar nossas comunidades e fazer nossa parte.



## BENEFÍCIOS DO INVESTIMENTO COMUNITARIO

Além de outros programas, a GM Financial oferece aos(as) integrantes da equipe a oportunidade de investir em suas comunidades por meio de benefícios, incluindo:

- **Folga Remunerada para Voluntariado:** Integrantes da equipe 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.
- **Dollars for Doers/Doações Voluntárias:** Os (As) integrantes da equipe podem voluntariar em organizações sem fins lucrativos em seu tempo livre, e a GM Financial doa US\$10 por hora, até 50 horas por ano.
- **Patrocínio para Caminhada/Corrida/Ciclismo:** Cada integrante da equipe é elegível para reembolso de taxas de inscrição para dois eventos de caminhada/corrída/ciclismo que beneficiem organizações aprovadas. A GM Financial cobrirá as taxas de inscrição de até US\$ 50 por evento.

## KEYS BY GM FINANCIAL TEM UM IMPACTO NAS COMUNIDADES

Com cursos on-line gratuitos ou workshops presenciais disponíveis, o KEYS® é um recurso financeiro inestimável para todas as pessoas. Ao longo do ano, os(as) integrantes da equipe da GM Financial realizaram várias sessões de alfabetização financeira em HBCUs e instituições de atendimento hispânico em todo o país. Essas sessões continuam a demonstrar o impacto do programa de bem-estar financeiro.

## O QUE VEM A SEGUIR?

# INTENCIONALIDADE É A CHAVE

Agora que construímos a estrutura e colocamos em ação as estratégias que impulsionarão a GM Financial em uma de suas maiores fases de crescimento de DE&I até o momento, o que vem a seguir?

Começa com ser intencional.

De sistemas e processos a contratação, retenção e desenvolvimento, estamos determinados(as) a garantir que os(as) integrantes da equipe saibam que são importantes e fazem parte da empresa. Vamos ampliar nossa rede, inovar com

novas soluções e trazer todas as vozes para a mesa enquanto continuamos nossa marcha em direção a **45-35-25**.

E embora a jornada para atingir nossa meta **45-35-25** um dia desacelere, ela também marcará o início de um novo capítulo para nossa empresa. De hoje em diante, nossos objetivos podem mudar, nossas táticas podem evoluir, mas sempre seremos intencionais sobre o que mais podemos fazer para refletir melhor os clientes que atendemos.



**KYLE BIRCH**

*President of North America Operations*

**“No setor de serviços financeiros, nossa estratégia e foco em DE&I são inigualáveis. Nossos objetivos e benchmarks são agressivos e estabeleceram uma base para mais sucesso. Nossa estratégia e resultados certamente são percebidos e abraçados por nossos líderes, integrantes da equipe, concessionárias e clientes. Fazer parte da evolução cultural da nossa empresa tem sido uma das experiências mais gratificantes da minha carreira na GM Financial. Estou ansioso pelo progresso contínuo e mais resultados positivos!”**

Comemoramos com orgulho as trilhas que percorremos em 2022 e estamos ansiosos(as) para aproveitar nosso impulso em 2023 e além. Agora é a hora de dar os próximos passos e aproveitar a próxima oportunidade enquanto continuamos a fortalecer nossa cultura, buscar a excelência e criar melhores resultados para nossos clientes, concessionárias e integrantes da equipe.



FINANCIAL



DIVERSIDADE  
EQUIDADE E  
INCLUSÃO