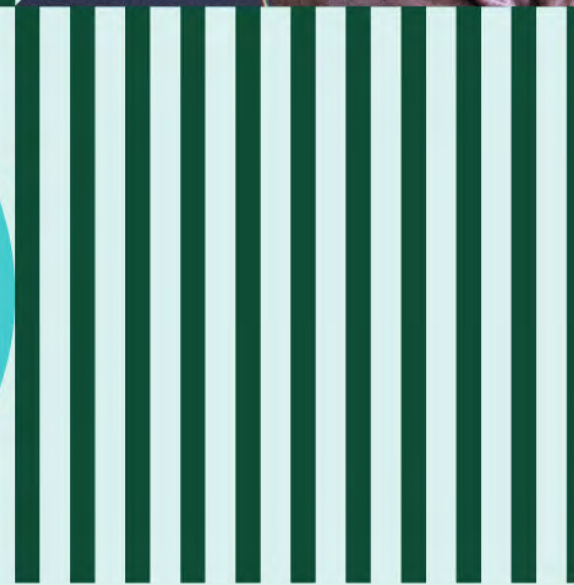
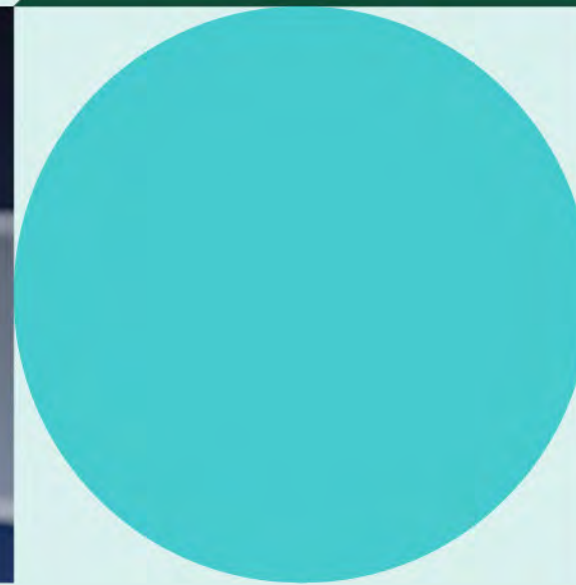


# FOMENTANDO LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN PARA TODOS(AS)

Informe anual 2023





# CARTAS DE NUESTRO EQUIPO DE LIDERAZGO

## DAN BERCE

Cuando GM Financial introdujo formalmente la función de Diversity, Equity and Inclusion hace ocho años, nuestras expectativas eran altas y nuestros objetivos ambiciosos. Desde el inicio, hemos comprendido que desarrollar una cultura diversa e inclusiva es un imperativo de negocio, un reflejo del propósito de nuestra compañía y un pilar del trabajo que nuestro equipo hace día a día.

Pero, uno de los aspectos más importantes que debemos comprender y apreciar sobre nuestro recorrido de DE&I es que siempre hay cosas por hacer. Es intencional que avancemos hacia nuestros objetivos, evaluemos nuestro progreso y luego, apuntemos más alto.

En 2021 anunciamos por primera vez nuestro objetivo de 45-35-25, que busca que 45 % de mujeres y 35 % de profesionales de grupos subrepresentados ocupen posiciones de liderazgo sénior en 2025, conscientes de que era una meta agresiva y exigente. A pesar de que hemos avanzado bastante, principalmente con la adición de dos mujeres a nuestro

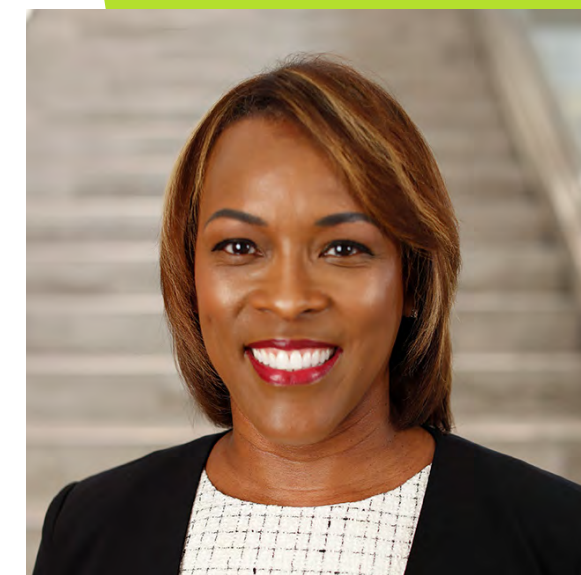
Equipo ejecutivo en 2022, alcanzar esa meta sigue siendo nuestro objetivo más fundamental de DE&I para 2023.

Las páginas de este informe celebran los resultados y logros que ya hemos compartido con nuestro equipo, concesionarios, clientes y comunidades, pero también nos servirá como hoja de ruta y guiará nuestros próximos pasos para reafirmar el compromiso de la compañía de crecer y evolucionar en el campo de DE&I.

Los/las integrantes del equipo en todos los niveles de la compañía dan forma a nuestra cultura y contribuyen a nuestros esfuerzos de DE&I. Contamos contigo para ser un ejemplo de la responsabilidad y la transparencia en la medida en que avanzamos hacia la próxima parada de nuestro recorrido.



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

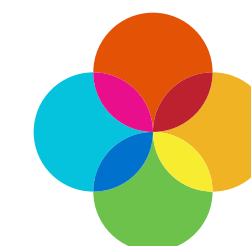


## SHUNDA ROBINSON

De nuevo me emociona compartir los éxitos de nuestra estrategia de DE&I a través del informe anual, pero quiero desafiar a los/las lectores(as) de la misma manera que desafío a nuestro equipo. En lugar de pensar en nuestro recorrido de DE&I en términos de lo que hemos hecho, pensemos a DE&I como lo que somos.

Somos aliados(as) y defensores(as). Somos orgullo. Somos internacionales. Somos Historia Negra, Herencia Hispana y Herencia AAPI. Somos Baby Boomers, Generación Z y más. Es fundamental que acojamos nuestra propia diversidad, animemos a quienes nos rodean y nos esforcemos para obtener incluso mejores resultados mientras seguimos cultivando y fomentando nuestra cultura inclusiva y equitativa.

Nuestros objetivos continúan siendo audaces y no los conseguiremos fácilmente, pero representan grandes pasos en una evolución importante y necesaria. Todos tenemos un rol que desempeñar para convertirnos en la compañía que siempre hemos querido ser.



**DIVERSIDAD  
EQUIDAD E  
INCLUSIÓN**

Este año enfrentaremos desafíos. Algunos(as) comienzan a sentir fatiga luego de tres años de un enfoque aumentado en DE&I como consecuencia de los notorios asesinatos de George Floyd, Breonna Taylor y otros(as). Pero no podemos detenernos si queremos ver resultados. No ha llegado el momento de decir, “ya hicimos suficiente”. Podemos cambiar nuestro ritmo, podemos implementar tácticas diferentes, pero no podemos darnos por vencidos(as).

Depende de todos(as) nosotros(as) seguir avanzando. No esperes a nadie; tú puedes marcar la diferencia porque tú eres la diferencia. Es quienes somos.



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

# CONTENIDO

Haz clic en los números para ir a la página.





NUESTRO TEMA:

# UN PROTOTIPO FUNCIONAL

La estructura está construida, el motor está instalado y vamos en camino al **45-35-25**.

Anteriormente, hemos destacado cómo múltiples capas dan forma a un objeto. Desde entonces, nos hemos dedicado a construir el mejor vehículo para la diversidad, la equidad y la inclusión. Nos enorgullece mostrar ese prototipo funcional.

En este informe, destacamos un sistema funcional que nos permitirá alcanzar lo que antes parecía ser un objetivo distante: **45 % mujeres y 35 % profesionales de color en posiciones de liderazgo sénior en 2025.**

Continuamos haciendo pruebas de manejo del modelo y sabemos que tendremos futuras iteraciones y modificaciones para alinearnos con la aspiración de nuestra casa matriz de convertirnos en la compañía más inclusiva del mundo. Esperamos con interés el camino hacia adelante.





**NUESTRO OBJETIVO:**

**45% ADELANTE**

**EL CAMINO HACIA ADELANTE: 45 % MUJERES Y 35 % PROFESIONALES DE COLOR EN POSICIONES DE LIDERAZGO SÉNIOR EN 2025.**



Chitra Herle

**LECCIONES DE LIDERAZGO DEL EQUIPO EJECUTIVO**  
Chitra Herle y Kelly Wyatt, integrantes del equipo ejecutivo de GM Financial, ofrecieron sus consejos y compartieron sus experiencias como mujeres en industrias dominadas por hombres: tecnología de la información y estrategia digital.



Kelly Wyatt



## NUESTRO RECORRIDO:

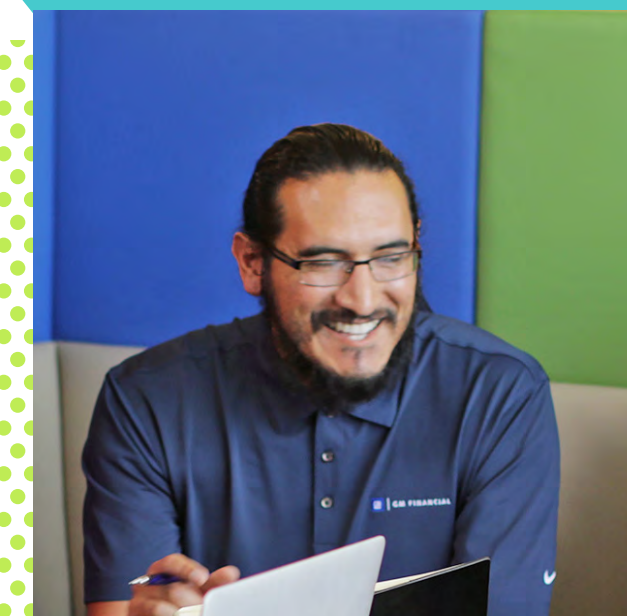
# CULTIVANDO UNA CULTURA INCLUSIVA



Desde la fundación de nuestro equipo de Diversity, Equity and Inclusion en 2015, nos hemos dedicado a cultivar una cultura inclusiva, acogiendo la diversidad y asegurando que los/las 9000 integrantes del equipo global tengan acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo y avance de carrera. Alentamos a nuestros(as) integrantes del equipo a ser su mejor versión en el trabajo. Es por esta razón que, los últimos ocho años, hemos desarrollado programas e iniciativas que demuestran nuestro compromiso con la DE&I en toda la organización.

## PROGRAMA DE MENTORÍA

El Programa global de mentoría acerca a los/las integrantes del equipo de todos los niveles a colegas e ideas diversas, y ha ayudado a los/las participantes a fortalecer sus habilidades, a expandir sus redes profesionales y a avanzar en sus carreras.



## COMITÉ DE DE&I

El Comité de DE&I mejora la participación de los/las empleados(as), facilita la educación y genera ideas que dan forma a la cultura de nuestra compañía. De los/las 210 integrantes de los comités global y locales, 74 ingresaron en 2022.

## HBCU PARTNERSHIP CHALLENGE

El Partnership Challenge de las facultades y universidades históricamente para negros (Historically Black Colleges and Universities, o HBCU) promueve una mayor participación corporativa entre estudiantes y exalumnos de las HBCU. La continuación de nuestro Programa interno de liderazgo Sophomore de ocho semanas y nuestro patrocinio corporativo 2022 al *Arlington Football Showdown*—una experiencia comunitaria y cultural de tres días— destaca nuestro compromiso de construir y mantener estructuras de talento diverso.





## VIDEOS DE GENERATIONS ROUNDTABLE

La serie de videos Generations Roundtable reúne a integrantes del equipo de diversas generaciones. Desde Baby Boomers a la Generación Z, los/las integrantes del equipo sostienen conversaciones abiertas y de apoyo en torno a temas clave, incluyendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la salud mental y los sesgos en torno a la edad.

## ERG YOUNGEN

YounGen, el más reciente de los cuatro grupos de recursos para empleados(as) (ERG por sus siglas en inglés) ayuda a identificar y satisfacer las necesidades de los/las integrantes del equipo jóvenes en nuestra compañía. El grupo hace énfasis en las redes profesionales, la educación y el desarrollo profesional de los/las integrantes del equipo en las etapas iniciales de sus carreras.

## ERG WOMEN'S INSPIRATION NETWORK

El ERG más maduro de GM Financial, Women's Inspiration Network (WIN), celebró su quinto aniversario en 2022 y alcanzó varios logros, incluyendo un aumento del 55 % en la participación en reuniones y del 5 % en la participación masculina. WIN también estableció los Working Moms Chats, un nuevo subgrupo que se enfoca en las experiencias compartidas de los/las padres y madres trabajadores(as) y cuidadores(as).



## QUIENES SOMOS: DE&I TODOS LOS DÍAS, TODO EL DÍA

GM Financial ha creado una variedad de recursos, programas e iniciativas para garantizar que apoyamos a nuestros equipos, clientes y las comunidades a las que servimos. Desde la creación de nuevos ERG como YounGen hasta las nuevas facetas del HBCU partnership challenge, nuestro compromiso con la DE&I va más allá de hacer una declaración, —es quienes somos.

Estos programas e iniciativas son resultado directo de nuestros valores fundamentales y reflejan quienes somos como compañía. Para alcanzar nuestra ambición de **45-35-25**, es fundamental que continuemos dando grandes pasos en nuestro recorrido de diversidad.



## PALABRAS DEL EQUIPO:



**VICTOR CASTANO**

*Team Leader, Lease Collections*

“He utilizado una silla de ruedas para desplazarme desde que estaba en primer grado, y esto ha formado mi visión del mundo de maneras que hasta ahora estoy comenzando a percibir. Un número desproporcionado de estadounidenses con discapacidades tienen dificultades para encontrar empleos remunerados y recibir apoyo en el trabajo de manera que puedan ser financieramente independientes. Soy muy afortunado por estar en una compañía que hace que la DE&I sea una prioridad, pero más aún, porque se me conceden espacios como este para compartir experiencias que puedan animar a otros(as)”.



**CASSANDRA POSTWAY**

*Training Consultant, Loan Services*

“Trabajar en GM Financial me ha permitido conectar lo que me apasiona y mis valores fundamentales con aquellos de la organización. Es la oportunidad de mostrarle a mi hija de raza negra cómo es levantarse e ir a trabajar todos los días, incluso cuando todo parece estar en tu contra. Me permite seguir convirtiéndome en una mejor versión de mí misma, no solo para mi familia, sino también para mis colegas, sin tener que dejar de ser quien soy”.



## NUESTRA LÍNEA DE TIEMPO:

# MOVIENDO LAS FRONTERAS

Los últimos ocho años nos han permitido trabajar en un prototipo de DE&I que ahora es más que una idea. Es parte de nuestra cultura. En 2023, tenemos el compromiso de mover las fronteras de lo que nos impulsa hacia adelante.



## 2015

- Creación de la Diversity & Inclusion (D&I) Office.

## 2016

- Creación del Comité de D&I
- Lanzamiento del Programa de mentoría

## 2017

- Adición del Comité ejecutivo de DE&I (EDIC)
- Mejora de nuestro programa de mentoría a través de la colaboración con Menttium.
- Lanzamiento del ERG Women's Inspiration Network (WIN).

## 2018

- Lanzamiento del ERG Working Parents (WP).

## 2019

- Expansión del ERG WP para incluir más capítulos.
- Se hicieron obligatorios los entrenamientos virtuales en D&I para todo el equipo.

## 2020

- Se agregó "Equity" a D&I. En adelante se mencionan los esfuerzos como DE&I.
- La DE&I Office comienza a reportar al CEO.
- Lanzamiento de la página web externa de DE&I.
- GM anuncia su objetivo de "ser la compañía más inclusiva del mundo".
- Adición del Día de Martin Luther King Jr. como festivo pago en la compañía.

## 2021

- Se hace público el Informe anual de DE&I.
- Lanzamiento del Programa interno de liderazgo Sophomore.
- Se agrega la DE&I a nuestros valores fundamentales y prioridades estratégicas.

## 2022

- Lanzamiento del ERG YounGen.
- Se expande el Programa interno de liderazgo Sophomore para incluir más instituciones HBCU y HSI.
- Lanzamiento de la serie de videos Generations Roundtable.

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS 2022

### Operaciones en 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

- Mejor Lugar para Trabajar por la Equidad LGBTQ+ 2022 *Campaña de Derechos Humanos y Equidad MX*
- Certificación Compromiso Migrante *Estado de Chile*



## PALABRAS DEL EQUIPO:



**SUSAN SHEFFIELD**

*EVP y Chief Financial Officer*

“Me enorgullece el progreso que hemos logrado y a la vez reconozco que tenemos más por hacer. Nuestras iniciativas de DE&I han mejorado mi liderazgo, especialmente mediante la escucha activa y el ser curiosa. Ahora empatico más y busco comprender diversas experiencias y perspectivas”.

## CELEBRAR Y APOYAR A LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO

En honor al Mes de la Historia de la Mujer, Erica Robinson y Daniela Maria Cantu Rodriguez, co-chairs del ERG Women’s Inspiration Network (WIN) de GM Financial, se refirieron a los objetivos de WIN y cómo este ERG continúa apoyando permanentemente a las mujeres para que sobresalgan en sus carreras.



**CLARIANA VIEIRA**

*Senior Manager, Acquisitions and Fraud, Brasil*

“He trabajado en cuatro grandes instituciones financieras, pero nunca he experimentado un lugar que respete la cultura de cada persona como en GM Financial. Desde mi inducción hace seis años hasta ahora, he visto cómo cada año hemos evolucionado para acoger todas las diferencias y poder llevar tu mejor versión al trabajo”.



**NUESTRA MISIÓN:**

# PROMOVER UN CULTURA DE INCLUSIÓN

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.



**RAFAEL AMOROS**

*President of International Operations*

**“Mi familia y yo valoramos pertenecer a una comunidad diversa y aspiramos a causar un impacto positivo a nuestro alrededor. Estoy agradecido de ser parte de GM Financial porque es una organización global que acoge distintas culturas, procedencias, opiniones e ideas, y promueve la inversión en las comunidades a las que servimos”.**

## **MÁS ALLÁ DE LAS MÉTRICAS: LA NUEVA ERA DE DE&I EN EL FINANCIAMIENTO AUTOMOTRIZ**

En un artículo de Auto Finance News, Shunda Robinson se refirió a la estrategia de GM Financial de promover una cultura de pertenencia e impulsar la DE&I en toda la industria del financiamiento automotriz.



## NUESTRA VISIÓN:

# GM FINANCIAL SERÁ LÍDER DE LA INDUSTRIA

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 sus edades, géneros, orígenes étnicos y/o procedencias.
- integrar estos valores a nuestras actividades diarias, involucrándonos activamente con nuestros(as) socios(as) de negocio, retribuyendo a nuestra comunidad y compartiendo nuestro recorrido.



**NABIL RAAD**

Senior VP Data and Analytics,  
OnStar Insurance

“La gente sabe cuando una iniciativa se hace por moda y cuándo es un esfuerzo genuino para crear un cambio fundamental. Nuestros(as) empleados(as) reconocen que hablamos en serio sobre DE&I y que cada uno(a) de nosotros(as) tiene la responsabilidad de contribuir, independientemente de su nivel o procedencia. Es satisfactorio ver que los/las integrantes del equipo se sienten más cómodos(as) al hablar abiertamente sobre actualizar sus creencias”.

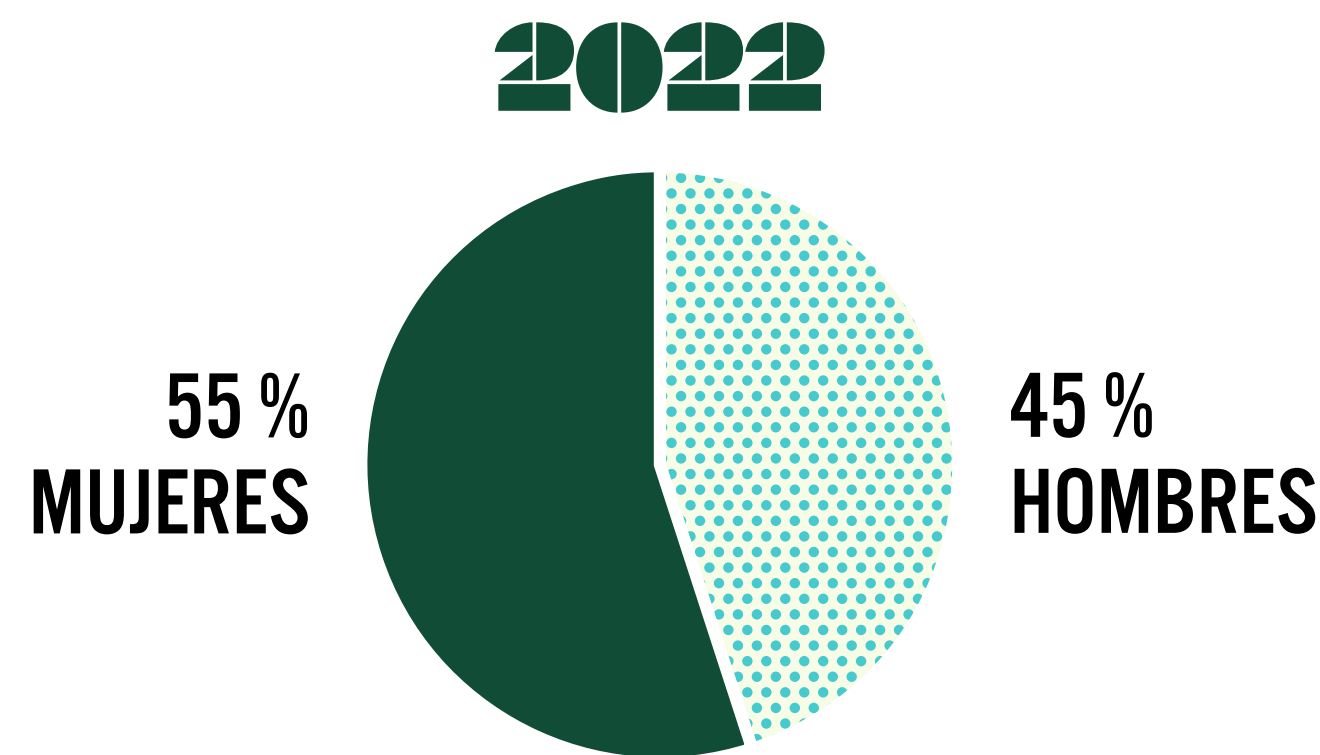
## DECLARACIÓN DE PAGO EQUITATIVO

GM Financial defiende un **marco de compensación sostenible** que impulse la participación de los/las empleados(as) enfocándose tanto en la **equidad interna** como en la **competitividad externa**.



# NUESTRA INFORMACIÓN Y ASPIRACIONES

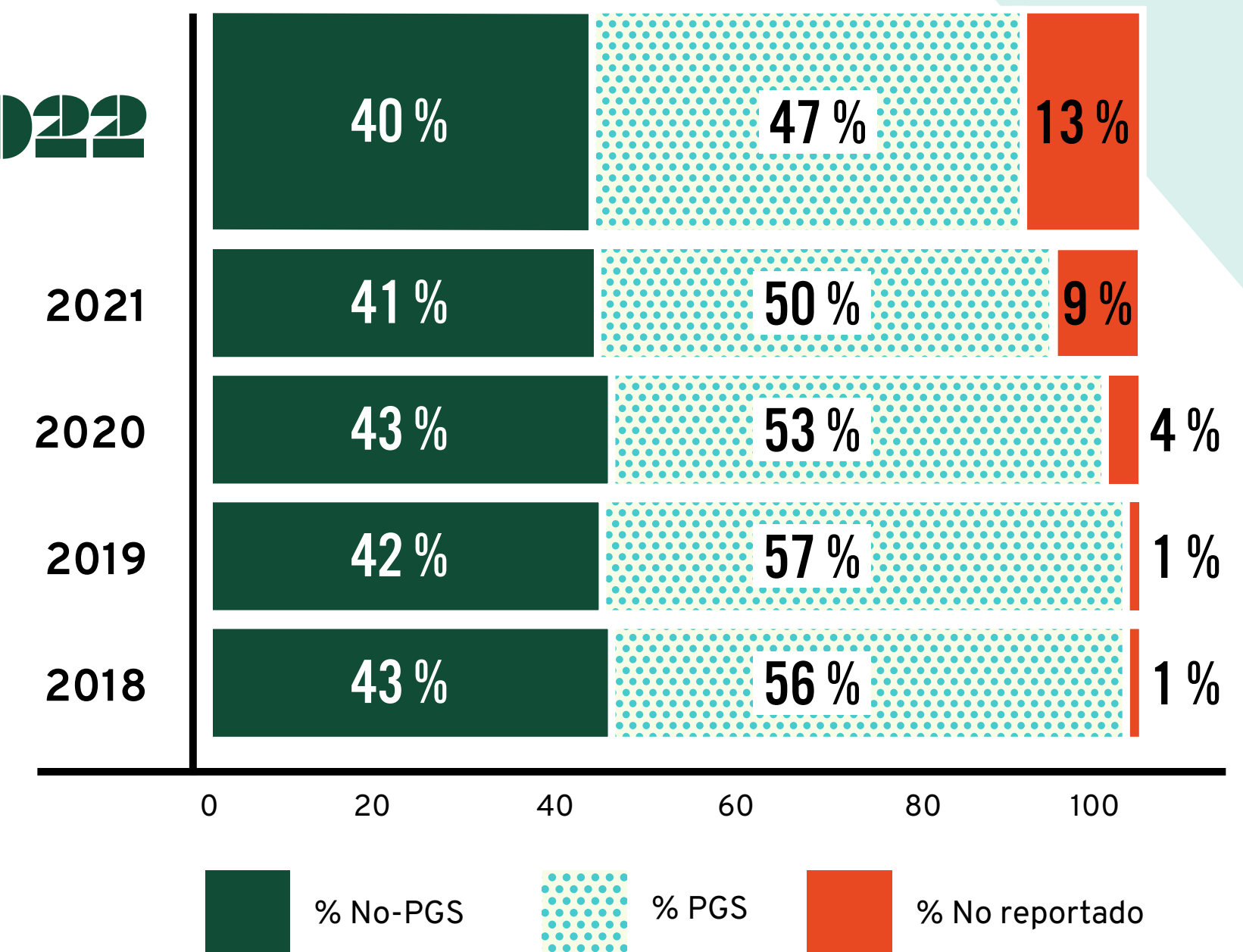
Nos enorgullece compartir la información sobre nuestra situación actual y nos emociona hacia dónde nos dirigimos.



**Nuestra composición generacional**  
Aunque experimentamos un leve descenso año a año, de nuestros(as) 8940 empleados(as) en todo el mundo en 2022, las mujeres aún son la mayoría de nuestra fuerza laboral.

	MUJERES	HOMBRES
2021:	55 %	45 %
2020:	56 %	44 %
2019:	57 %	43 %
2018:	56 %	44 %

**2022**



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

## Profesionales de grupos subrepresentados en la fuerza laboral

Informar el origen étnico en GM Financial es voluntario. Por tercer año consecutivo, aumentó la cantidad de personas que no informan su origen étnico.

A pesar de ello, mantenemos nuestro compromiso generalizado con la diversidad, incluso en nuestras prácticas de contratación.

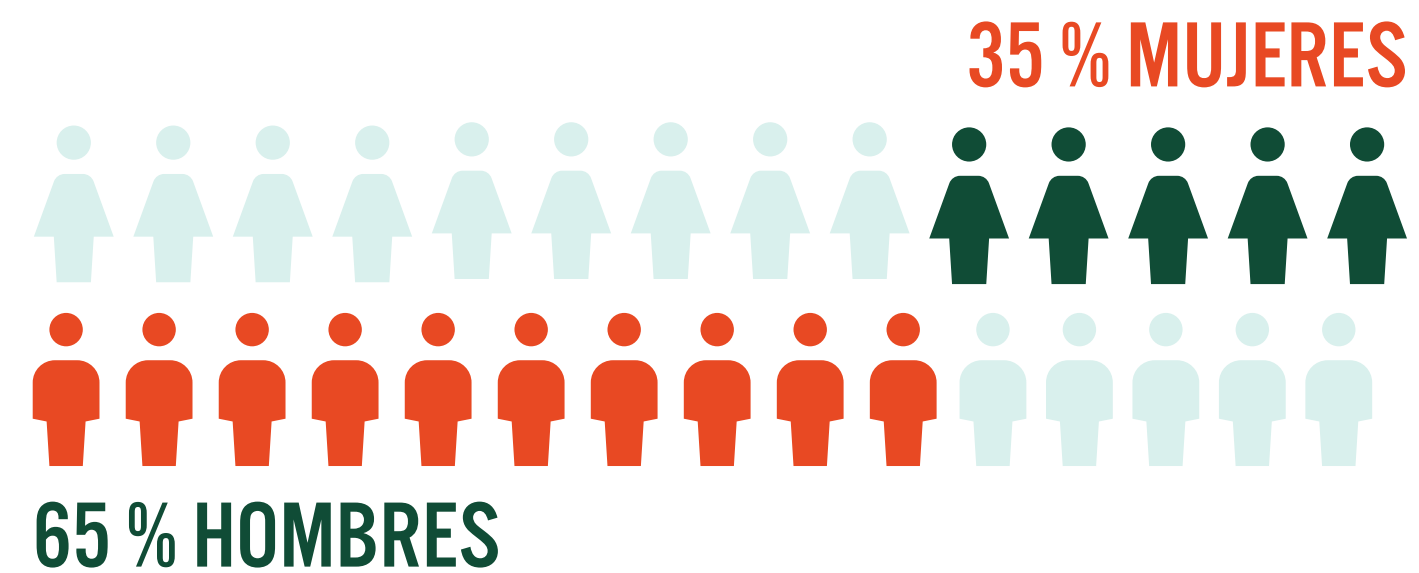


# NUESTRA INFORMACIÓN Y ASPIRACIONES

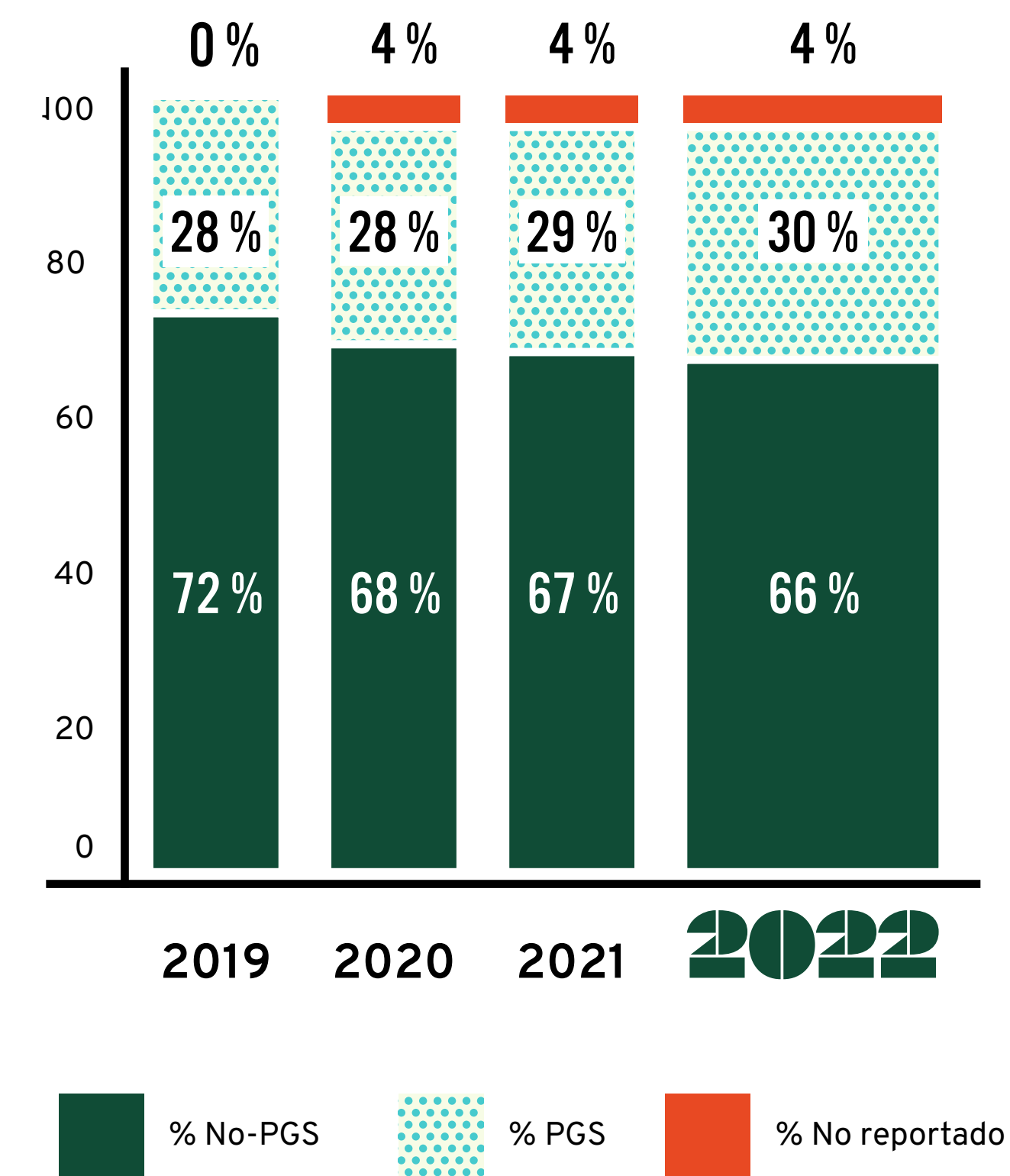
Nuestro Equipo de liderazgo sénior  
 Nuestro Equipo de liderazgo sénior se compone de Assistant Vice Presidents y posiciones gerenciales superiores. En los últimos cuatro años, nuestra composición generacional se ha mantenido.

Sin embargo, el porcentaje de profesionales de grupos subrepresentados en posiciones gerenciales sigue aumentando, dando cuenta de 30 % del equipo de liderazgo sénior.

## PROCEDENCIA DE GÉNERO EN EQUIPO DE LIDERAZGO 2019-2022



## PROFESIONALES DE GRUPOS SUBREPRESENTADOS EN POSICIONES DE LIDERAZGO 2019-2022



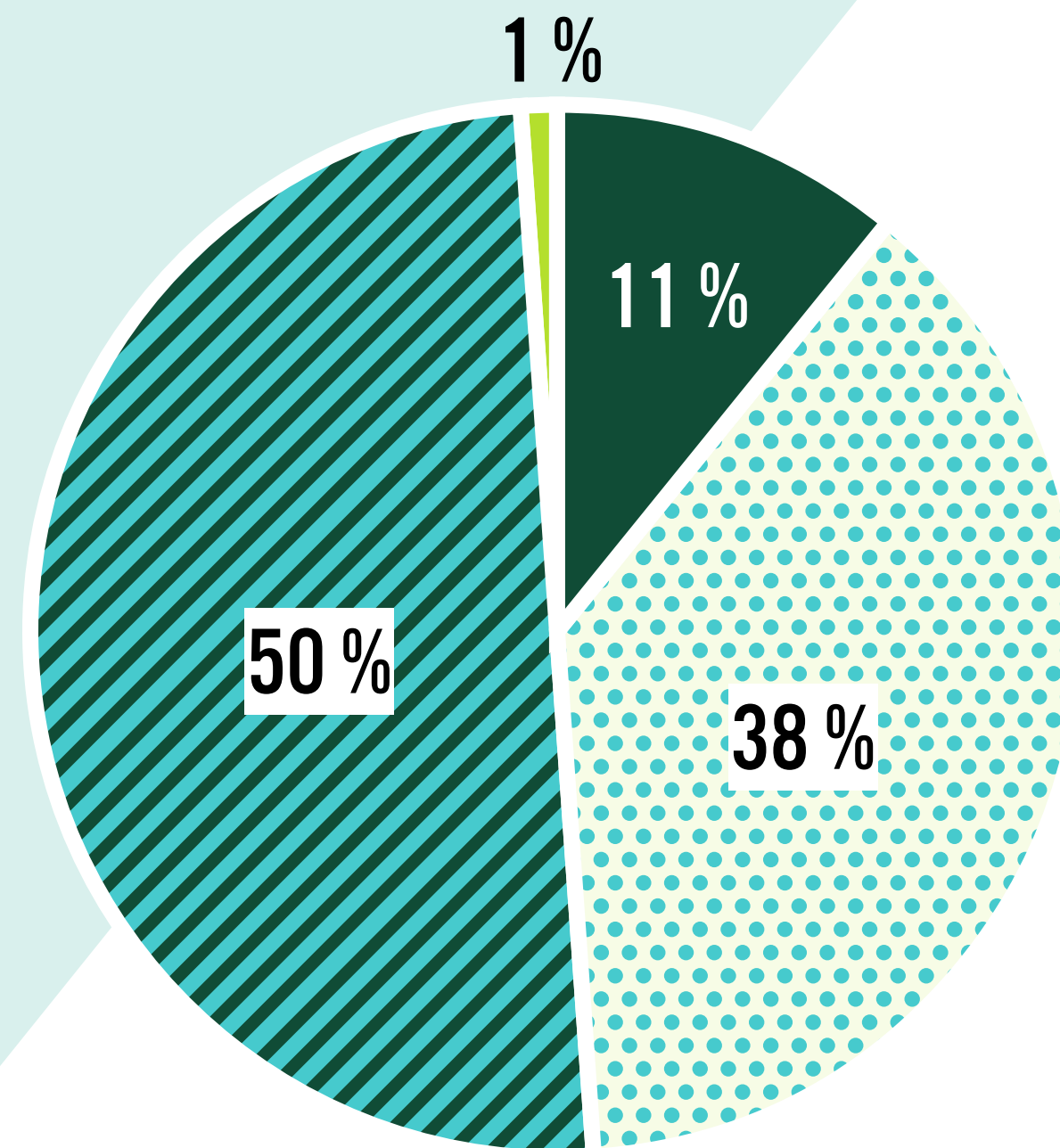
\*Las cifras reflejan solamente a los/las integrantes del equipo en EE. UU.



# NUESTRA INFORMACIÓN Y ASPIRACIONES

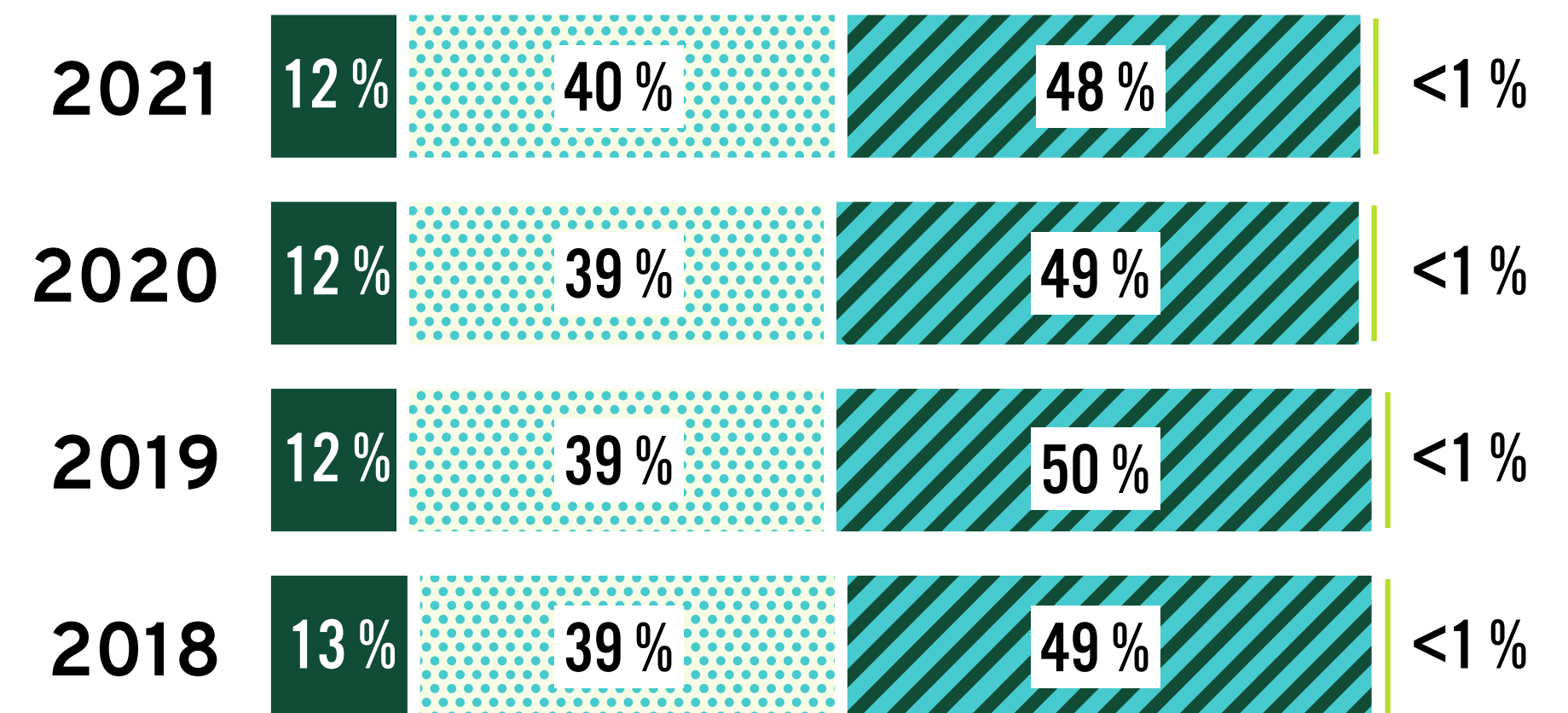
## Nuestra composición generacional

Por primera vez en años, el porcentaje de Baby Boomers se redujo en un punto porcentual. La Generación Z se redujo 2 % y los/las Millennials y la Generación Z crecieron en nuestra fuerza laboral.



NUESTRA COMPOSICIÓN GENERACIONAL

2022

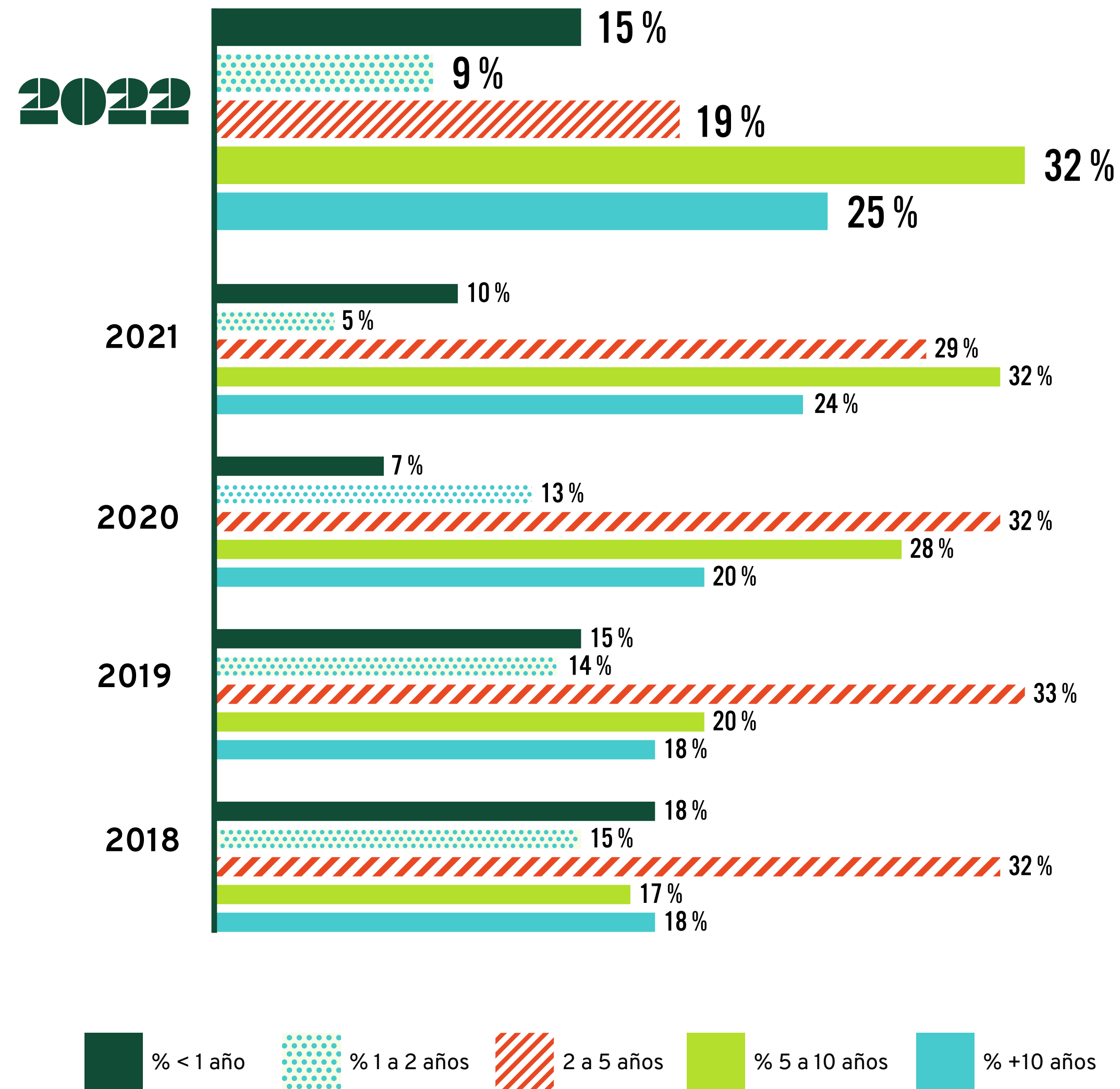


# NUESTRA INFORMACIÓN Y ASPIRACIONES

## Antigüedad promedio en años

Sentimos gran orgullo por cultivar, desarrollar y retener el talento. De hecho, 58 % de la fuerza laboral de GM Financial ha trabajado en la compañía más de cinco años.

Para mantener una sólida cultura de compañía, es necesario tener espacio para avanzar. Por primera vez, hemos incluido la información de los ascensos, lo que nos permite tener un punto de referencia.





# NUESTRA INFORMACIÓN Y ASPIRACIONES

## Participación en el Comité de diversidad, equidad e inclusión 2022

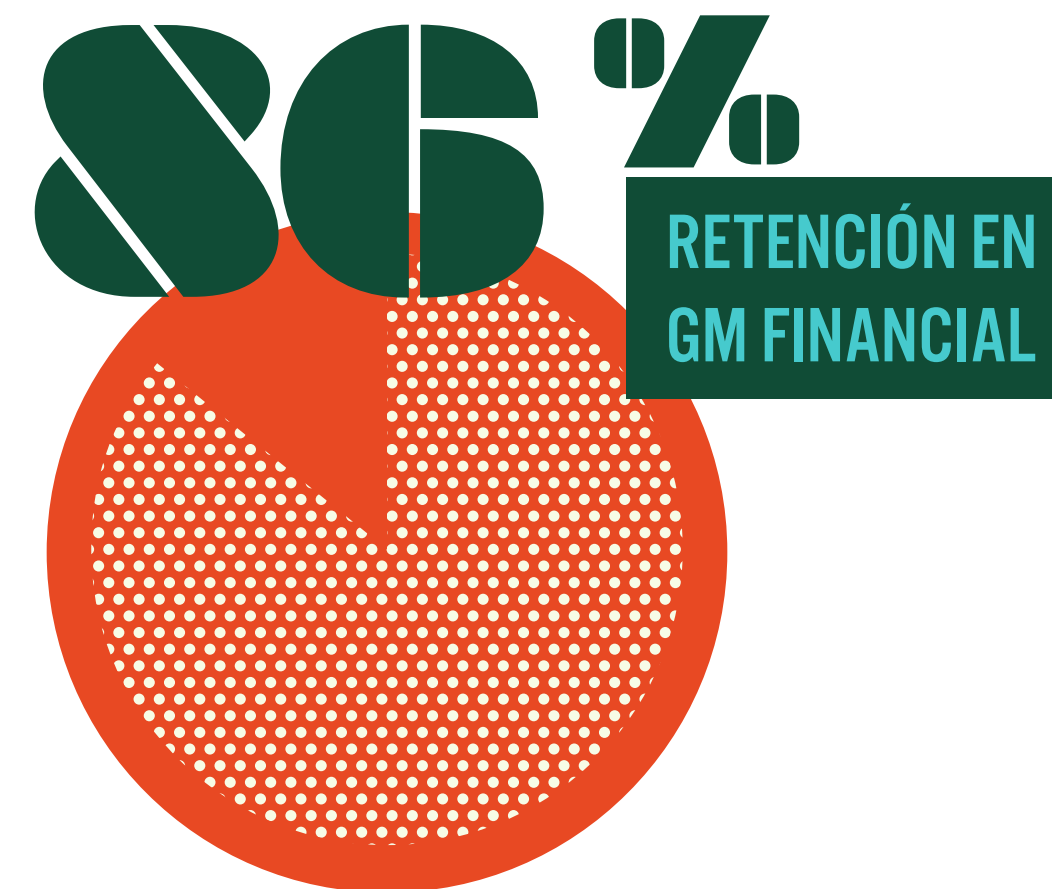
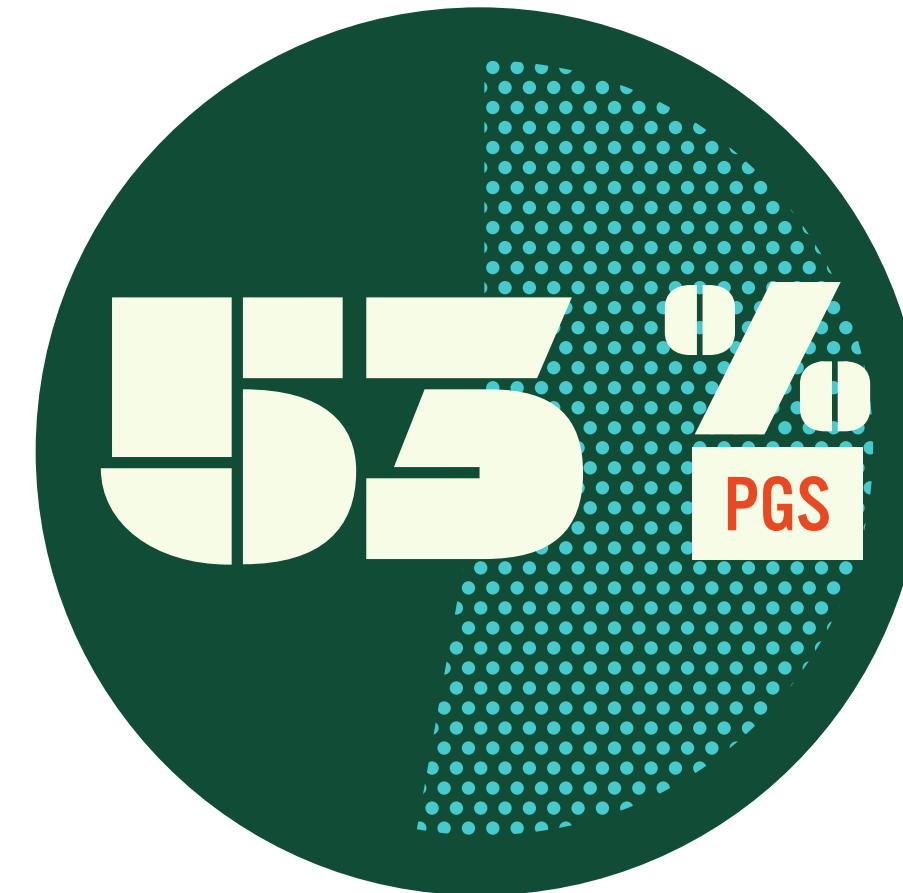
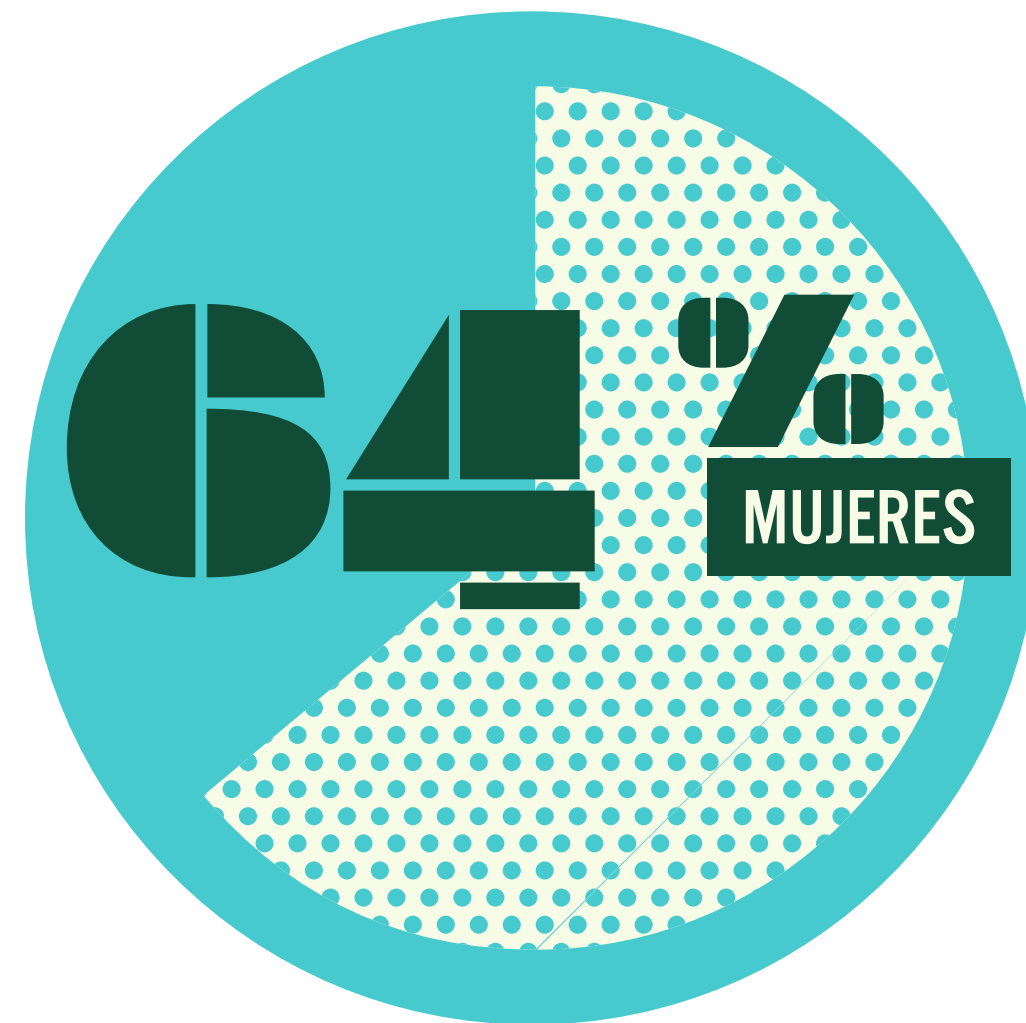
Nuestro Comité de DE&I facilita la educación, mejora la participación de los/las empleados(as) y genera ideas para promover la misión y visión de GM Financial a favor de su estrategia general de negocio.

De los/las 123 integrantes globales, las mujeres y los/las profesionales de grupos subrepresentados constituyen más de la mitad de nuestro comité; 64 % y 53 % respectivamente.

La tasa de retención de los/las integrantes de nuestro comité en GM Financial fue de 86 % en 2022.

123

INTEGRANTES DEL COMITÉ GLOBAL



## APOYANDO A LOS/LAS CUIDADORES(AS)

GM Financial expandió su apoyo a los/las integrantes del equipo que tienen responsabilidades de cuidadores(as) mediante la organización de programas educativos que les ayudan a manejar el estrés, la actualización de los beneficios para empleados(as) y la colaboración con organizaciones de cuidado.

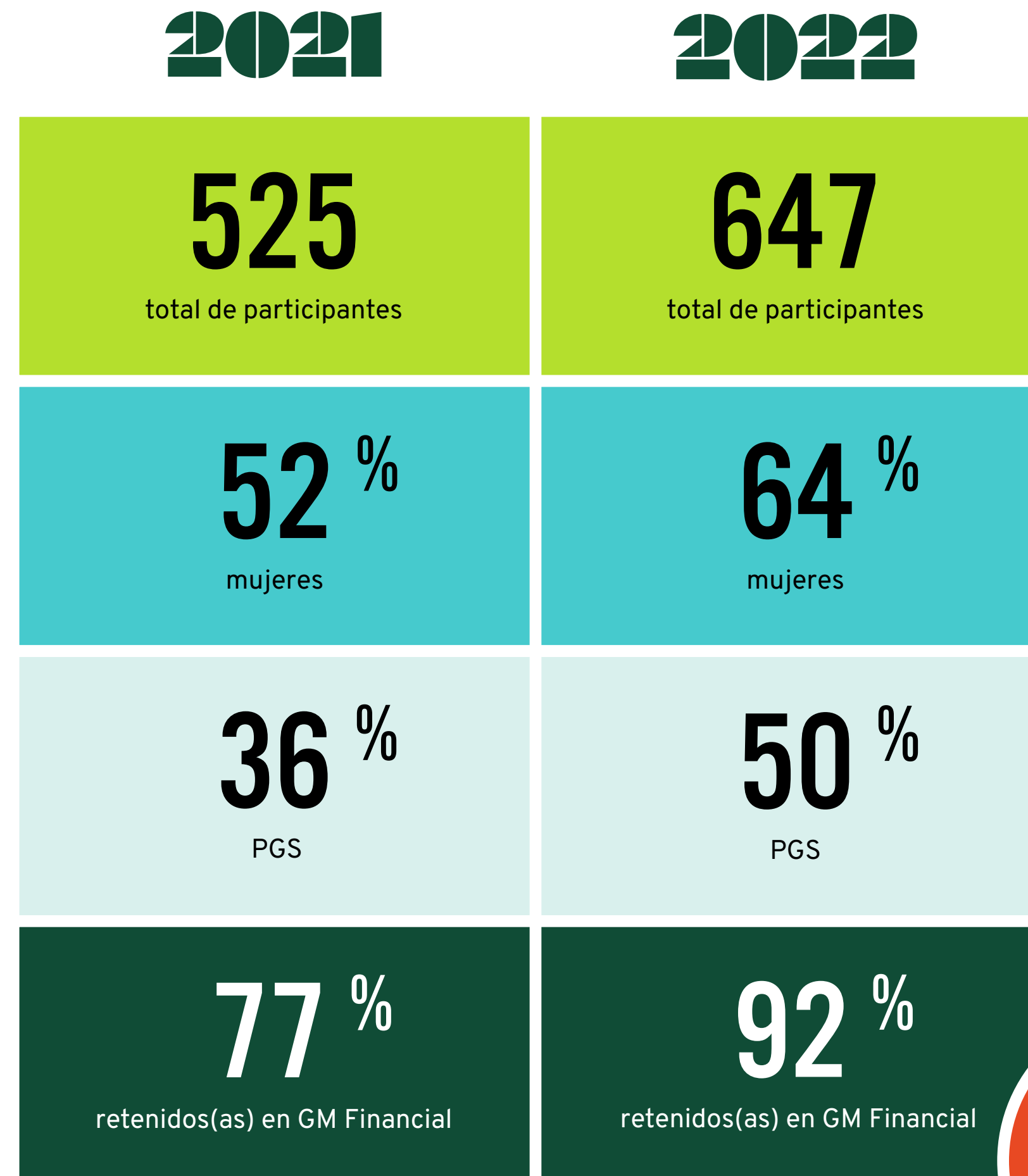
# NUESTRA INFORMACIÓN Y ASPIRACIONES

## El impacto de la mentoría:

### Programa global de mentoría

Esta compañía está enfocada en el desarrollo profesional y personal de los/las integrantes del equipo en toda la organización. En 2022, el programa alcanzó una membresía total de 647 mentores(as) y aprendices. Estas cifras revelan una poderosa historia. Desde 2021, más mujeres y profesionales de grupos subrepresentados están sacando provecho del poder de la mentoría. La participación en el programa aumentó 23 % y 17 % de sus participantes obtuvieron un ascenso en el transcurso de un año.

## MENTORÍA GLOBAL



## Colaboraciones

Menttium es líder en programas de mentoría profesional que apoyan el desarrollo de líderes y sus esfuerzos de inclusión. Desde el inicio de nuestra colaboración en 2017, hemos visto el surgimiento de líderes más involucrados(as).

## MENTTIUM

### Desde 2017:

- 63 líderes participaron
- 87 % retenidos(as) en GM Finacial
- 24 % tasa de ascensos



## PALABRAS DEL EQUIPO:



### JOSHUA PIERS

*Manager, Commercial Lending Analytics and Business Intelligence*

**“He tenido el placer de participar en muchas actividades, desde comidas culturales compartidas e intercambio de recetas hasta conversaciones grupales sobre sesgos e inequidad en el mundo de hoy. GM Financial no solo ha permitido que estas interacciones ocurran, también las han alentado y facilitado activamente”.**

### CELEBRAMOS: RENDIMOS TRIBUTO A LA HERENCIA HISPANA EN GM FINANCIAL

Cada año rendimos honor a las contribuciones, cultura e historia de las personas cuyos ancestros vinieron de América Central y del Sur, España, México y el Caribe. Durante el Mes de la Herencia Hispana, honramos y animamos a los/las integrantes del equipo con historias, eventos y otras festividades.

### FALL COLLEGE FAIR DA LA BIENVENIDA A LOS/LAS ESTUDIANTES STEAM

Ofrecer un punto de acceso crítico a estudiantes con oportunidades limitadas para visitar universidades continúa siendo una prioridad para GM Financial. Estudiantes de tercer y último año de la ISD's Young Women's Leadership Academy y de la Young Men's Leadership Academy de Fort Worth fueron invitados(as) a la feria universitaria de GM Financial. Allí se pusieron en contacto con una docena de representantes de universidades de Texas y de la región sudeste.

## IMPACTO EN LA COMUNIDAD:

# DEJANDO NUESTRA HUELLA



GM Financial trabaja arduamente para crear un cambio positivo en las comunidades locales. Con miles de integrantes que viven y trabajan en todo EE. UU. y alrededor del mundo, este esfuerzo no es un acto pequeño.

En 2022, nuestro alcance fue más amplio que nunca. Desde nuevas colaboraciones hasta mejorar los programas actuales, GM Financial dejó su huella.

- **Arlington Football Showdown (AFS):**

AFS permitió a GM Financial mostrar sus oportunidades laborales, entrenamientos en formación financiera y apoyo a las facultades y universidades históricamente para negros (HBCUs) durante el juego entre la Texas Southern University y la Southern University.

- **Programa interno de liderazgo Sophomore (SLIP por sus siglas en inglés):**

GM Financial ofrece a cada vez más sophomores de las HBCU y las instituciones de educación para hispanos(as) (HSI) un programa de ocho semanas. Los/las estudiantes exploran una variedad de departamentos de la compañía para poderse preparar mejor para futuras oportunidades de pasantía.

- **Participación en escuelas secundarias locales:**

GM Financial ofrece oportunidades de observación de cargo presenciales, organiza ferias universitarias y apoya la educación continua en escuelas secundarias especializadas como la Young Women's Leadership Academy y la Cristo Rey High School en Fort Worth.



- **Eventos de la Cámara de Comercio:** GM Financial copatrocinó la reunión anual de la Cámara de Comercio Hispana de Fort Worth y la Cumbre de grupos de recursos para empleados(as). GM Financial patrocinó el evento de la Cámara de Comercio de Fort Worth Women's Leadership: Define Your Journey.



- **KEYS® de GM Financial:** KEYS de GM Financial ofrece recursos gratuitos para ayudar a mejorar la formación financiera y aumentar la confianza con el dinero. Con cursos en línea y aprendizaje del tipo salón disponibles en inglés y español, tenemos algo para todas las personas.

Apenas estamos comenzando. En GM Financial, buscamos permanentemente maneras de impactar a nuestras comunidades y hacer nuestra parte.



## BENEFICIOS DE INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD

Además de otros programas, GM Financial ofrece al equipo la oportunidad de invertir en sus comunidades a través de beneficios, incluyendo:

- **Tiempo libre remunerado (PTO) de voluntariado:** los/las integrantes del equipo de tiempo completo cuentan con ocho horas de tiempo libre remunerado trimestralmente para hacer trabajo voluntario en organizaciones de caridad aprobadas. Los/las integrantes del equipo de medio tiempo cuentan con cuatro horas.
- **Dollars for Doers/Donaciones voluntarias:** los/las integrantes del equipo pueden trabajar como voluntarios(as) durante su tiempo libre en organizaciones sin ánimo de lucro que reúnan los requisitos, y GM Financial donará USD 10 por hora, hasta 50 horas cada año.
- **Patrocinio para caminar/correr/montar en bicicleta:** Todos(as) los/las integrantes del equipo reúnen los requisitos para el reembolso de costos de inscripción a dos eventos para caminar/correr/montar en bicicleta que beneficien a organizaciones aprobadas. GM Financial cubrirá los costos de inscripción por hasta USD 50 por evento.

## KEYS DE GM FINANCIAL TIENE UN IMPACTO EN LAS COMUNIDADES

A través de cursos gratuitos en línea o talleres presenciales del tipo salón de clase, KEYS® es un recurso financiero de gran valor para todos los/las estudiantes(as). A lo largo del año, el equipo de GM Financial organizó varias sesiones de formación financiera en las HBCU y en las instituciones de educación para hispanos(as) en todo el país. Estas sesiones continúan demostrando el impacto que tiene el programa de bienestar financiero.



¿QUÉ SIGUE?

# ACTUAR DELIBERADAMENTE ES LA CLAVE

Ahora que hemos construido el marco y puesto en marcha las estrategias que impulsarán a GM Financial a través de una de sus fases de crecimiento de DE&I más grandes hasta la fecha, ¿qué sigue?

Todo comienza por ser deliberados(as).

Desde los sistemas y los procesos hasta la contratación, retención y desarrollo, nuestro empeño es asegurarnos de que los/las integrantes del equipo sepan que son importantes y que pertenecen. Ampliaremos nuestra red, innovaremos

con nuevas soluciones y escucharemos todas las voces mientras avanzamos hacia el **45-35-25**.

Y, a pesar de que el recorrido para alcanzar nuestro objetivo de **45-35-25** llegará a su fin algún día, también representará el inicio de un nuevo capítulo para la compañía. De hoy en adelante, nuestros objetivos pueden cambiar, nuestras tácticas pueden evolucionar, pero siempre seremos deliberados(as) en cuanto a lo que podamos hacer para reflejar mejor a los clientes a los que servimos.



**KYLE BIRCH**

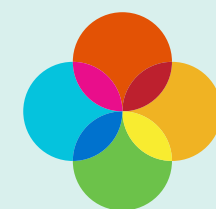
*President of North America Operations*

**“En la industria de servicios de financiamiento, nuestra estrategia y enfoque en DE&I son inigualables. Nuestros objetivos y puntos de referencia son agresivos y han sentado las bases para obtener más éxitos. Nuestra estrategia y resultados son percibidos y acogidos por nuestros(as) líderes, equipo, concesionarios y clientes. Ser parte de la evolución cultural de nuestra compañía ha sido una de las experiencias más satisfactorias de mi carrera en GM Financial. ¡Espero con ansias el avance permanente y más resultados positivos!”**





FINANCIAL



DIVERSIDAD  
EQUIDAD E  
INCLUSIÓN