



RELATÓRIO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DE 2024

Diversidade, Equidade e Inclusão:  
**ASSUMINDO A  
LIDERANÇA**

RELATÓRIO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DE 2024



# ÍNDICE



Clique nos números das páginas para navegar.

- 3 Cartas de nossa Liderança
- 4 Nossa Missão
- 5 Nossa Visão
- 6 Nosso Tema
- 7 Nossa Jornada
- 8 Nossa Linha do Tempo
- 9 Nossas Histórias
- 11 Nossos Dados e Aspirações
- 17 Nosso Impacto na Comunidade
- 20 Nossos Grupos de Recursos para Funcionários(as) (ERG)
- 22 Nossas Considerações Finais

# CARTAS DE NOSSA LIDERANÇA



## DAN BERCE

President and  
Chief Executive  
Officer



Desde o início da nossa jornada de DE&I, um dos objetivos mais ambiciosos da GM Financial era estabelecer a empresa como líder do setor no espaço de DE&I. Estamos confiantes de que agora estamos atingindo essa meta.

Nossa posição de liderança fica evidente na forma como nossos esforços são reconhecidos pela mídia, organizações sem fins lucrativos e outras pessoas que causam impacto no espaço de DE&I. Isso é visto na maneira como nossos parceiros agora nos procuram em busca de inspiração e pegam emprestado os projetos que traçamos à medida que iniciam suas próprias jornadas de DE&I. Talvez o mais importante seja o fato de ser notado pela nossa equipe, clientes, concessionárias e membros da comunidade.

As páginas do relatório deste ano refletirão a maturidade do compromisso do nosso negócio com a DE&I e demonstrarão as muitas maneiras pelas quais a DE&I se tornou onipresente, afetando todas as partes da nossa empresa. Aqui temos orgulho em partilhar o nosso progresso e celebrar o nosso estatuto como um farol inabalável para DE&I e um exemplo orgulhoso para os nossos parceiros e contemporâneos.

*Dan Berce*

## SHUNDA ROBINSON

SVP, Chief Diversity,  
Equity and  
Inclusion Officer



À medida que olhamos para o futuro a longo prazo da nossa empresa, os nossos objetivos estão se transformando para refletir a posição de liderança que conquistamos.

Modelaremos as melhores práticas e continuaremos a iterar e inovar. Mas também permaneceremos firmes no nosso compromisso de proporcionar um ambiente diversificado, inclusivo e estimulante.

Há muito tempo que dizemos que DE&I não é o que fazemos, mas quem somos. E não mudaremos quem somos nem desistiremos das ideias que nos tornaram muito mais fortes nos últimos nove anos. Em vez disso, manteremos o pé no acelerador, trazendo conosco as lições e competências que aprendemos ao longo da nossa jornada.

Agora não é hora de descansar sobre os louros. Cabe a cada um(a) de nós, independentemente do cargo, função ou tempo de trabalho, continuar a possuir este espaço e nos diferenciarmos como modelo para o futuro.

*Shunda Robinson*

## Nossa Missão

# PROMOVER UMA CULTURA INCLUSIVA

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.



**RHONDA  
JAYNES**  
Program  
Manager

“A GM Financial me permitiu participar de muitas iniciativas impactantes, como nosso programa IT STEM (Science Technology Engineering Math). Oferecemos experiência remunerada para estudantes do ensino médio, dando a estudantes de todas as origens socioeconômicas a oportunidade de obter experiência real de trabalho em tecnologia. Ao apresentar STEM a estas comunidades, estamos preenchendo a lacuna na educação e nas carreiras STEM, o que é essencial para promover uma força de trabalho diversificada e inovadora.”

## Nossa Visão

# A GM FINANCIAL CONTINUARÁ SENDO UMA LÍDER NO SETOR

**A GM Financial  
continuará sendo  
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 os melhores talentos.
- » Desenvolver e adotar uma cultura inclusiva que honre e respeite todos(as) os(as) colaboradores(as), independentemente de sua idade, gênero, etnia 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.



**RUDOLPH  
JOHNSON**

VP, GM/GMF  
Dealer Product  
Development

**“O mundo está mudando e, por extensão, o local de trabalho também.**

No início da minha carreira, sentia que tinha de me conformar com uma apresentação específica de mim mesmo. Com minha experiência na GM Financial, aprendi que o que importa são minhas ideias e interações com as outras pessoas. O que eu gosto de trabalhar aqui é a mesma coisa que me atraiu para a empresa há oito anos: uma cultura aberta e solidária que permite o crescimento tanto em nível pessoal quanto profissional.”

## Nosso Tema

# JUNTOS(AS), NÓS LIDERAMOS

Ao liderar pelo exemplo, afirmamos nossos compromissos de diversidade, equidade e inclusão e criamos novos caminhos em nossa jornada de DE&I.

Para nós, **a DE&I nunca foi apenas uma iniciativa.**

Diversidade, equidade e inclusão estão em nossa essência e nos definem.

**Isso nos obriga a liderar.**

Como líderes, nós ouvimos e apoiamos. Estamos lançando novos Grupos de Recursos para Funcionários (página 20), fortalecendo programas de desenvolvimento de liderança e continuando a investir em nossos Conselhos de DE&I.

Como líderes, orientamos e inspiramos por meio do exemplo. Nossos esforços são reconhecidos em escala nacional

pela mídia, organizações sem fins lucrativos, membros da comunidade e nossos clientes. Nossos parceiros nos procuram em busca de estratégias comprovadas ao embarcarem em suas próprias jornadas de DE&I.

Como líderes, temos uma visão. Nossa aspiração de 45-35-25 está no horizonte: **45% de mulheres e 35% de profissionais de grupos étnicos sub representados na liderança sênior até 2025.**

Mas também enxergamos além disso, em um futuro que cultiva ainda mais uma cultura inclusiva para todas as pessoas.

“Como líderes, orientamos e inspiramos por meio do exemplo.”



## Nossa Jornada

# PROGRESSO ATRAVÉS DA AÇÃO



**Por nove anos, trabalhamos para garantir que toda a equipe da GM Financial se sinta vista, ouvida, valorizada e respeitada.** Isso significa criar um ambiente em que diferentes opiniões, ideias e experiências sejam incentivadas e bem-vindas. A cada ano, temos feito avanços significativos em nossa estratégia de DE&I, introduzindo programas e iniciativas impactantes que continuam a nos responsabilizar por nossas metas:

### Programa de Mentoria

O Programa Global de Mentoria é uma iniciativa de toda a empresa criada para aprimorar o crescimento profissional, as habilidades de networking e o avanço na carreira dos(as) participantes. Os (As) 1.263 participantes em 2023 marcaram a maior participação no programa até o momento.

### Conselhos DE&I

Os conselhos de DE&I ajudam a criar e manter uma organização inclusiva para todos(as) os(as) integrantes da equipe. Dentro dos três tipos de conselhos - Executivo, Global e Nacional - são geradas ideias para promover a missão e a visão de DE&I da nossa empresa.

### Pride ERG

Criado em junho, o Pride é um grupo de recursos para funcionários(as) (ERG) em que membros da comunidade LGBTQIA+ e seus(suas) aliados(as) se reúnem para ampliar suas vozes e compartilhar suas perspectivas em um espaço aberto e acolhedor.

### Salute ERG

O último de um total de cinco ERGs, o Salute oferece suporte e desenvolvimento para integrantes da equipe dos EUA que são veteranos(as) militares, membros do serviço ativo e seus(suas) aliados(as).

### Observâncias culturais & Celebrações

Ao longo de 2023, os(as) integrantes da equipe participaram de vários eventos e festividades em homenagem à cultura diversificada da GM Financial. As celebrações incluíram o Juneteenth, o Ano Novo Lunar, o Mês da Herança Hispânica, o Mês da Herança Nativa Americana e o Diwali.

**Nossa intenção é que a DE&I seja uma forma natural de fazer negócios, por isso nos dedicamos - agora mais do que nunca - a avançar em nossa jornada de diversidade.** Como líder no espaço de DE&I, não abandonaremos nossos esforços.

## Nossa Linha do Tempo

# LIDERAR COM CONFIANÇA

Desde o início de nossa jornada de DE&I em 2015, diversificamos nossa hierarquia, oferecemos oportunidades equitativas para os(as) integrantes de nossa equipe e promovemos um ambiente inclusivo. A DE&I tornou-se parte integrante da estrutura de nossa organização. Lideramos com confiança, sabendo que nosso modelo de DE&I é digno de ser imitado.



### Prêmios e Reconhecimentos 2023

**Top 15 Chief Diversity Officer** (Shunda Robinson – Senior Vice President, Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer)  
*Diversity Global Magazine*

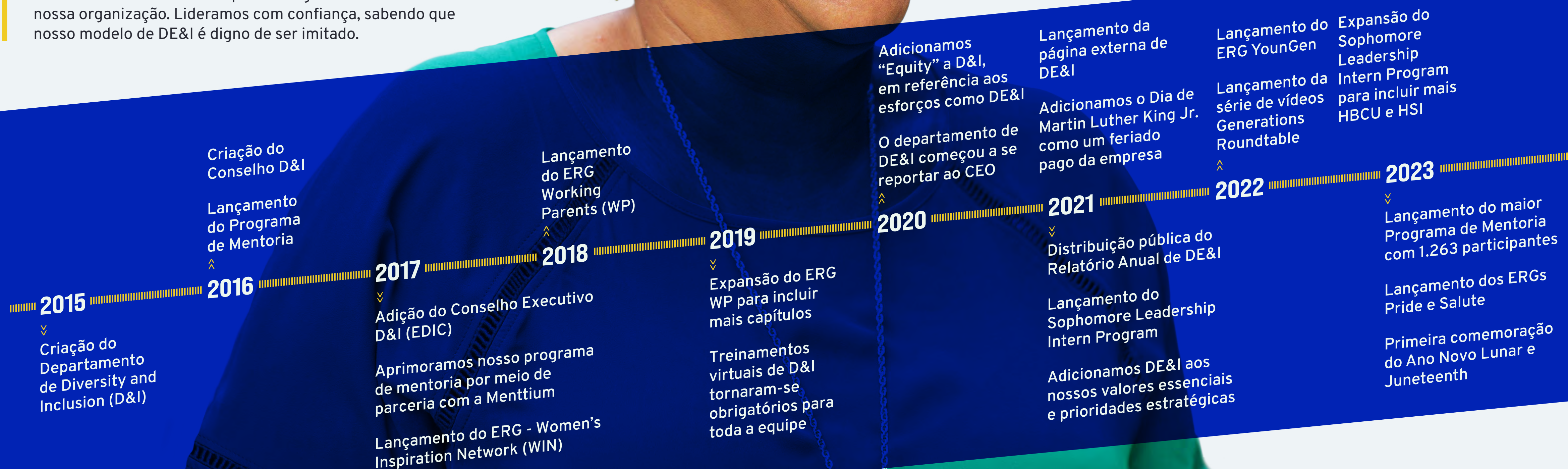
**100 Executive Women in Tech to Watch in 2024** (Chitra Herle – Executive Vice President and Chief Information Officer)  
*WomenTech Network*

**2023 Melhor lugar para trabalhar para LGBTQ+ no México**  
*Human Rights Campaign Foundation e Equidad MX*

**Top 100 Women in Business** (Susan Sheffield – Executive Vice President and Chief Financial Officer)  
*National Women's Conference*

**2023 DE&I Annual Report** apresentado na série “Designing for Good”  
*Graphic Design USA*

**2023 American Inhouse Design Awards Winner** Relatório Anual de DE&I de 2023  
*Graphic Design USA*





## Nossas Histórias

# AMPLIFICANDO EXPERIÊNCIAS SIGNIFICATIVAS

DE&I é mais do que dados e números: Tem a ver com as pessoas. Contar histórias oferece a oportunidade de olhar através de novas lentes. Ela nos permite ter uma perspectiva e humanizar nossas experiências compartilhadas. Aqui estão três dessas histórias.



Mês da Herança Nativa-Americana:  
**Beth Gregory**  
**Compartilhando Quem Eu Sou**

O Mês da Herança Nativa Americana é comemorado todo mês de novembro. Neste artigo, Beth Gregory, Remarketing Solutions Field and Dealer Support Manager e integrante orgulhosa da tribo Rosebud Lakota Sioux, compartilhou a importância de sua herança Lakota e por que ela comemora o Mês da Herança Nativa Americana.

[HISTÓRIA COMPLETA AQUI >>](#)



Uma jornada alegre:  
**Levando a comunidade a Las Colinas com um festival de luzes**

Lavanya Swaminathan, Surya Bulusu e Pradeep Vayalali, três líderes em Information Technology Systems, compartilharam como seu amor pelas tradições do Diwali os(as) levou a liderar uma tradição de escritório que esperam que se expanda por toda a empresa.

[HISTÓRIA COMPLETA AQUI >>](#)



Mês da Herança Hispânica:  
**April Alvarez leva a sério as lições de sua família**

Em homenagem ao Mês da Herança Hispânica, que é comemorado anualmente de 15 de setembro a 15 de outubro, April Alvarez, Customer Experience Advocate, refletiu sobre sua ascendência e contou como as lições de trabalho duro, família e fé a ajudaram a manter uma carreira de sucesso na GM Financial.

[HISTÓRIA COMPLETA AQUI >>](#)

## LUIS RAMIREZ RASCON

Customer Experience Advocate II – Bilingual



“Desde a observação dos feriados de diferentes comunidades até a forma como somos incentivados(as) e temos oportunidades de discutir nossas diferenças, a GM Financial abraça nossa cultura diversificada. **Sinto que posso compartilhar tudo o que sou com a equipe e a liderança sem julgamentos.** Sou incentivado a falar com outras pessoas sobre como somos diferentes e tenho oportunidades de contribuir com novas ideias e iniciativas.”

## Nossas Histórias

# PALAVRAS DA EQUIPE



### ELISA TAPIA

Senior Manager and Center Head for LAO Service Center

**“Minha trajetória profissional me permitiu chegar a Senior Manager aos 34**

**anos de idade.** Tive a oportunidade de fazer parte de vários departamentos e projetos que me permitiram desenvolver e avançar até onde estou hoje. Além das oportunidades de carreira, eu gosto muito de participar do Comitê Diretor da Women’s Inspiration Network, causando um impacto real na igualdade e inclusão de gênero na GM Financial.”



### NAOMI ONYEBUCHI

Scrum Master

**“Sou muito grata pelas oportunidades de desenvolvimento de carreira, como o nosso Programa**

**de Mentoria.** É uma ferramenta excelente que a empresa oferece e foi o catalisador que me levou ao meu cargo atual. Todos(as) pessoas que cruzaram meu caminho estavam mais do que dispostos(as) a abrir portas para mim ou me apresentar às pessoas certas para me ajudar a ter sucesso.”



### A bolsa Big Dreams, Will Travel permite que estudantes explorem Harvard, Yale e muito mais

A GM Financial financiou um subsídio que permitiu que nove estudantes locais da Young Women's Leadership Academy de Fort Worth embarcassem em uma viagem para oito das mais prestigiadas faculdades e universidades dos Estados Unidos.

[HISTÓRIA COMPLETA AQUI >>](#)



### KRIS MORRIS

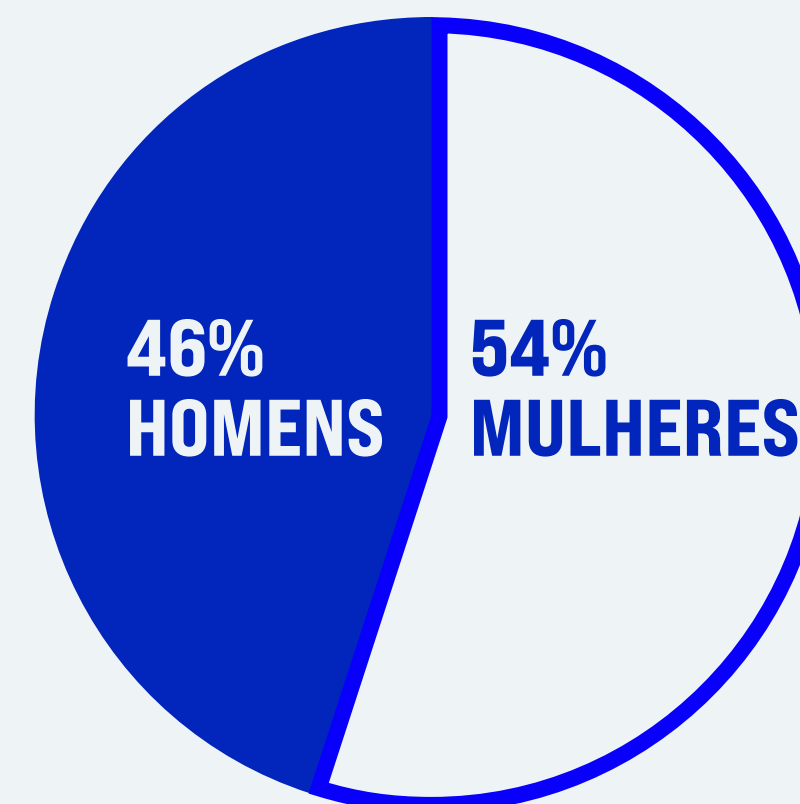
VP, Fleet Financing

**“ Como empresa e na minha própria equipe, implementamos comportamentos que nos levam não apenas a aceitar as diferenças culturais, mas também a ouvir as diversas experiências dos(as) integrantes da nossa equipe ao criar estratégias e tomar decisões sobre a melhor forma de atender nossos clientes. Em meus 10 anos na GM Financial, pude ajudar a criar um departamento e influenciar uma cultura no local de trabalho que reflete o valor que esta empresa dá à inclusão.”**

## Nossos dados e Aspirações

# OS NÚMEROS

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



### NOSSA DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO EM 2023

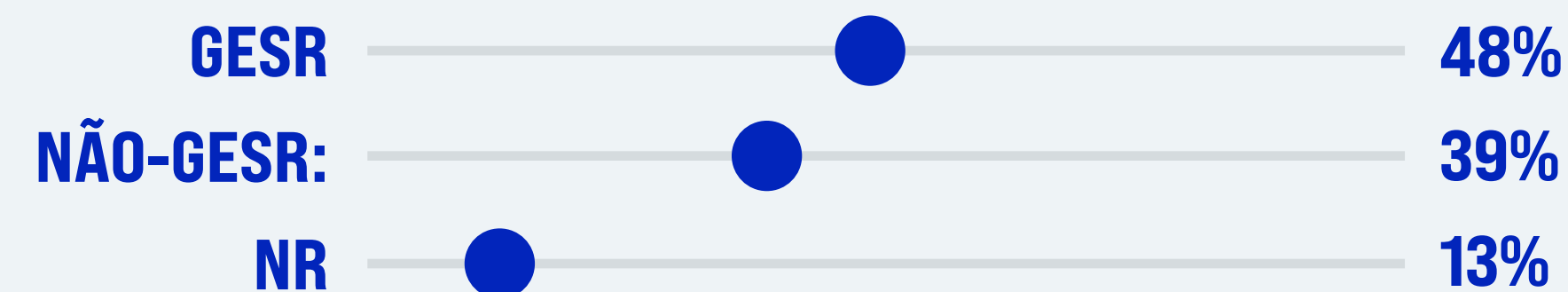
Em 2023, as mulheres representavam 54% dos(as) 8.872 integrantes da nossa equipe global.

	Feminino	Masculino
2022	55%	45%
2021	55%	45%
2020	56%	44%
2019	57%	43%
2018	56%	44%

### PROFISSIONAIS DE GRUPOS ÉTNICOS SUB REPRESENTADOS NO TRABALHO

O relato de etnia é voluntário na GM Financial.

\*Os números refletem apenas integrantes da equipe dos EUA



	GESR	Não-GESR:	Não Relatado
2022	47%	40%	13%
2021	50%	41%	9%
2020	53%	43%	4%
2019	57%	42%	1%
2018	56%	43%	1%

## Nossos dados e Aspirações

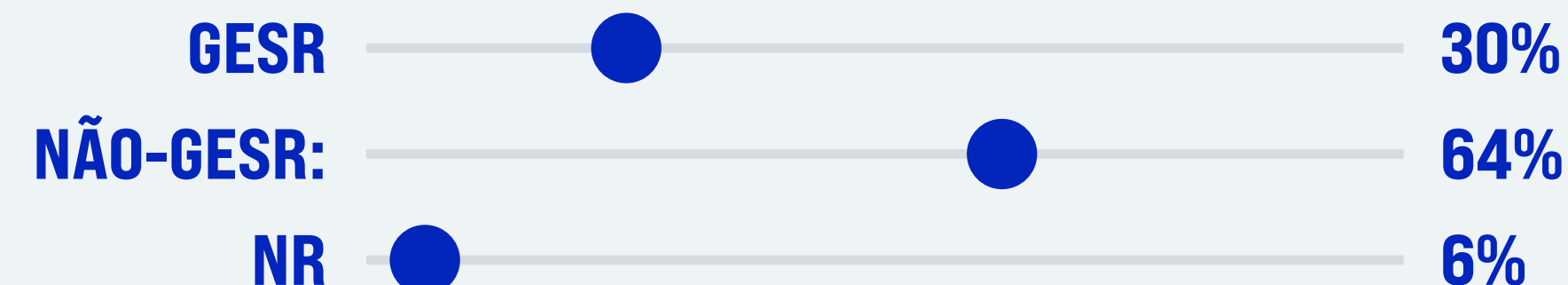
# NOSSA LIDERANÇA SÊNIOR

Temos visto um aumento constante na porcentagem de profissionais de grupos étnicos sub representados na liderança nos últimos anos. Em 2023, permanecemos com 30% de profissionais de grupos étnicos sub representados na liderança.

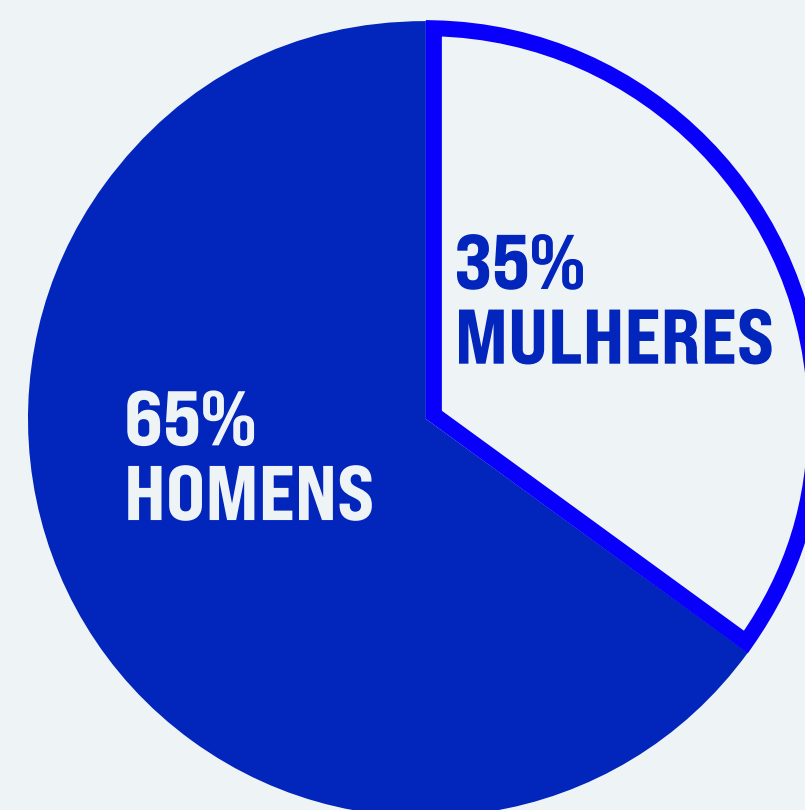
Nossa liderança sênior é composta por Líderes em cargos de Assistant Vice President e acima. Temos visto uma divisão de gênero relativamente consistente nesse grupo desde 2019.

## PROFISSIONAIS DE GRUPOS ÉTNICOS SUB REPRESENTADOS NA LIDERANÇA EM 2023

\*Os números refletem apenas integrantes da equipe dos EUA



	GESR	Não-GESR:	Não Relatado
2022	30%	66%	4%
2021	29%	67%	4%
2020	28%	68%	4%
2019	28%	72%	0%



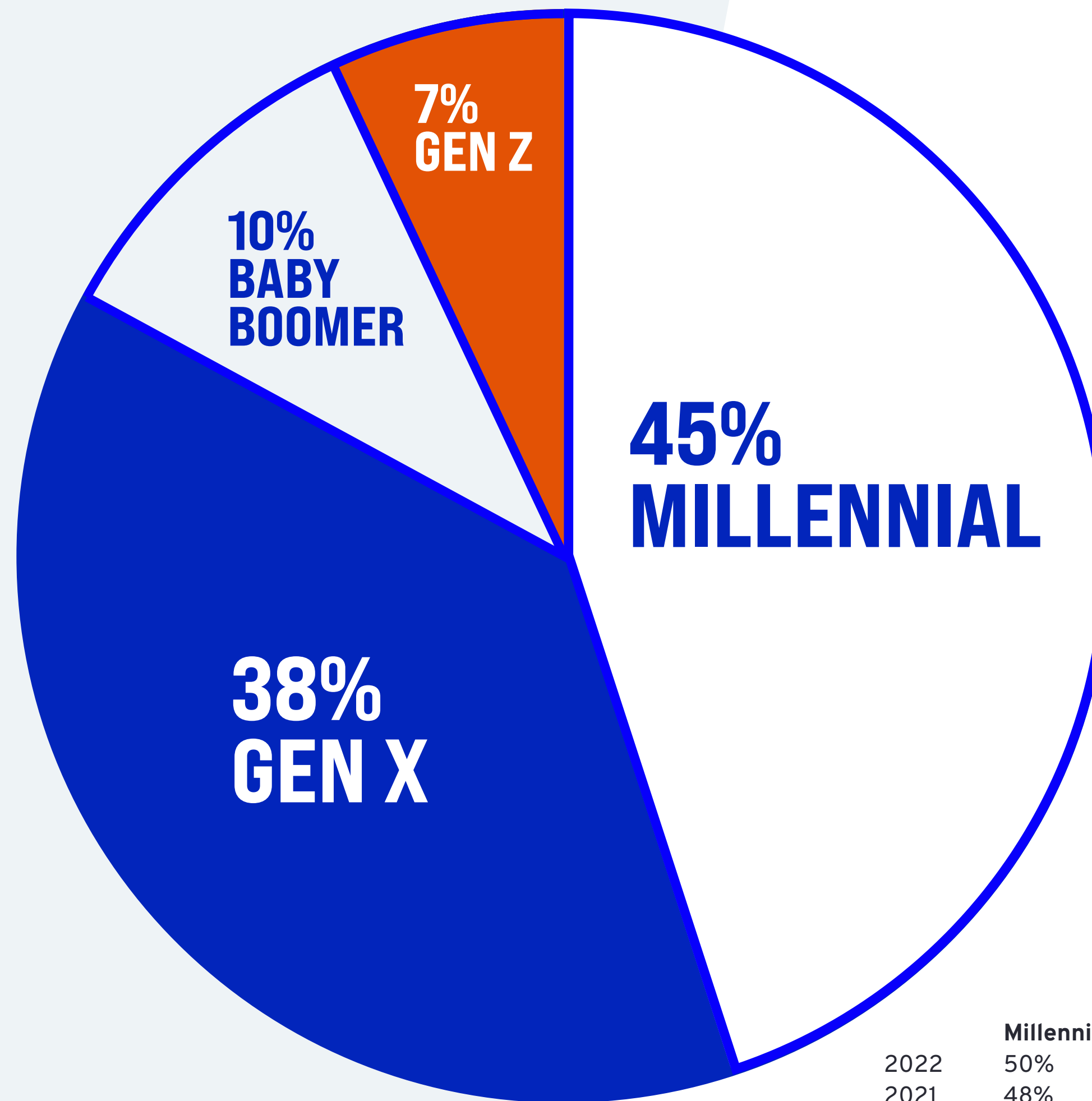
## NOSSA DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO NA LIDERANÇA EM 2023

## Nossos dados e Aspirações

# NOSSA DIVISÃO GERACIONAL EM 2023

**Nossa força de trabalho se tornou mais jovem no último ano.**

Para acompanhar o ritmo de mudança da nossa força de trabalho, criamos o YounGen ERG, que se concentra nas necessidades, experiências vividas e desenvolvimento para os(as) jovens integrantes da nossa equipe.



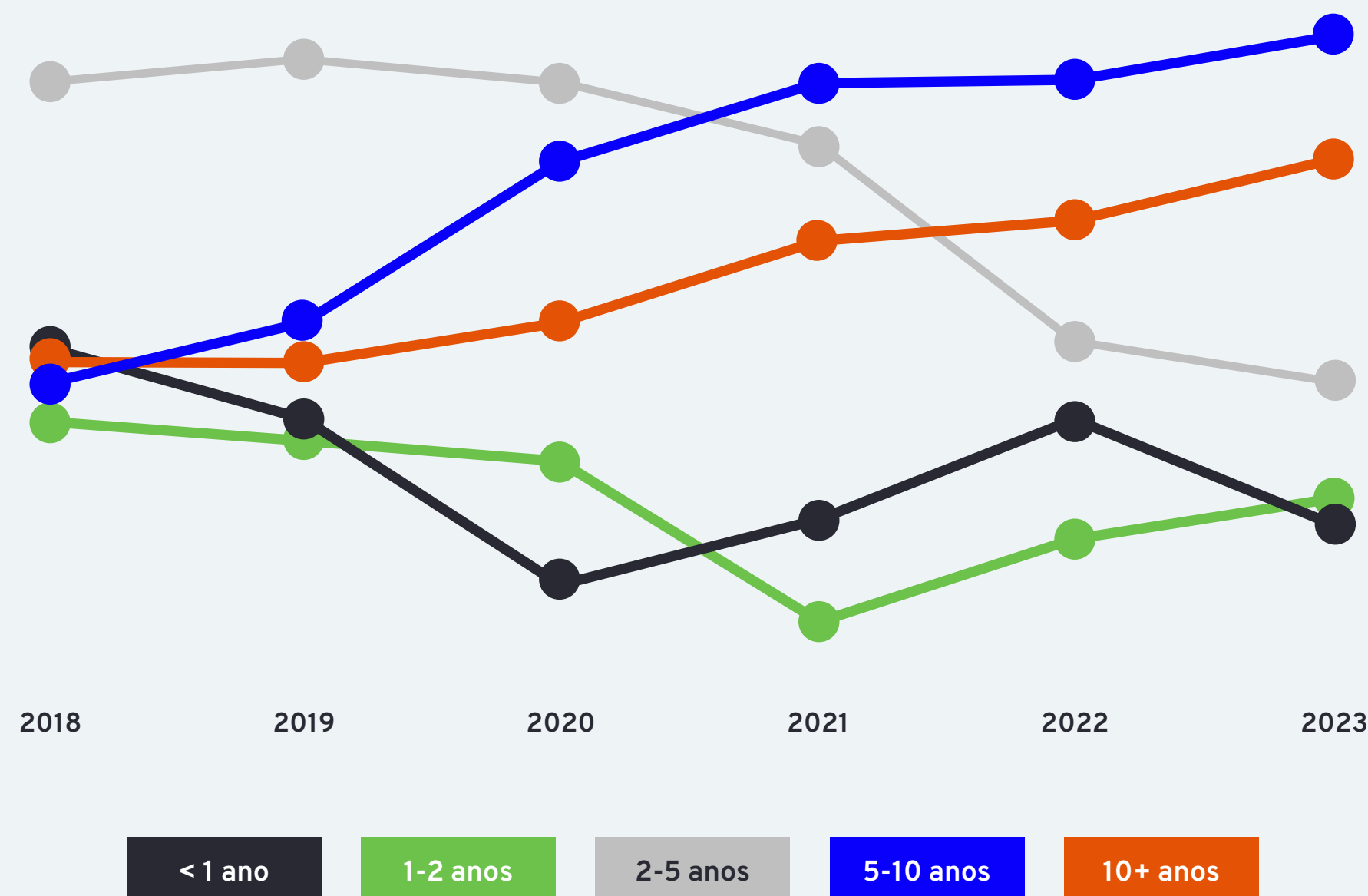
Year	Millennials	Gen X	Baby Boomer	Silent Gen & Gen Z
2022	50%	38%	11%	1%
2021	48%	40%	12%	<1%
2020	49%	39%	12%	<1%
2019	50%	39%	12%	<1%
2018	49%	39%	13%	<1%

## Nossos dados e Aspirações

# TEMPO MÉDIO DE TRABALHO EM ANOS

Nós nos esforçamos para criar uma cultura de desenvolvimento e pertencimento para os(as) integrantes da nossa equipe. De fato, 62% dos(as) funcionários(as) estão na empresa há cinco anos ou mais.

Promovemos 899 funcionários(as) em 2023. Nós nos esforçamos para capacitar os(as) integrantes da nossa equipe a buscar oportunidades internas para avançar em suas carreiras.



**62%**  
DOS(AS) INTEGRANTES  
DA EQUIPE  
PERMANECEM  
NA GMF  
5+ ANOS

PROMOÇÕES EM 2023

**899**

45% HOMENS

55% MULHERES

## Nossos dados e Aspirações

# PARTICIPAÇÃO NO CONSELHO DE&I 2023

Nossos(as) integrantes do Conselho Global de DE&I são apaixonados(as). Trabalham juntos(as) para garantir que os(as) integrantes da equipe se sintam ouvidos(as), respeitados(as) e bem-vindos(as) na GM Financial.

### Algumas das realizações do Conselho em 2023 incluem:

- » Criação de um guia de recursos para líderes
- » Discussão de maneiras de aumentar a conscientização sobre a neurodiversidade no local de trabalho
- » Parceria com a equipe de Talent Acquisition para ajudar a compartilhar campanhas de recrutamento por meio da mídia social

**99**  
TOTAL DE  
INTEGRANTES  

---

86 INTEGRANTES DOS EUA

**69%**  
MULHERES

**55%**  
PROFISSIONAIS  
DE GRUPOS ÉTNICOS  
SUB REPRESENTADOS

**89%**  
CONTINUAM NA  
GM FINANCIAL

## Nossos dados e Aspirações

# PROGRAMA GLOBAL DE MENTORIA

Mais de 14% dos(as) nossos(as) funcionários(as) participaram do Programa Global de Mentoria de 2023. **Tivemos a maior turma até o momento, quase dobrando o sucesso que tivemos em 2022.**

Além do aprendizado e da rede de contatos que acompanham o programa, também promovemos 155 participantes no ano passado.

>14%

PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA GLOBAL DE MENTORIA

12%

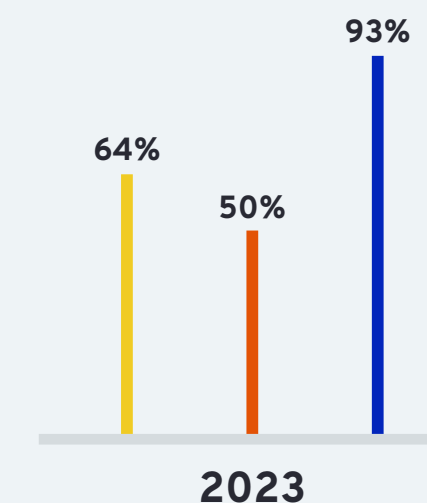
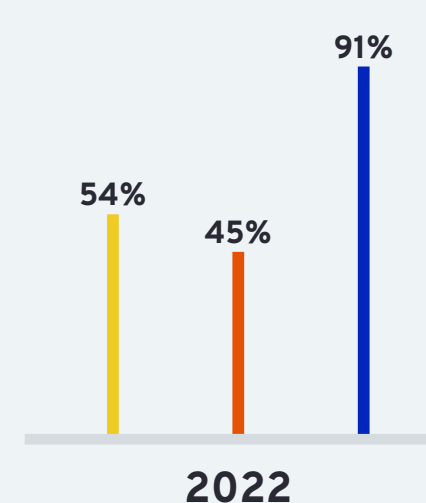
ÍNDICE DE PROMOÇÃO EM 2023  
2022: 17%

647

PARTICIPANTES GLOBAIS 2022

1,263

PARTICIPANTES GLOBAIS 2023



MULHERES

GESR

RETIDOS(AS)



menttium®

## PROGRAMA DE MENTORIA PROFISSIONAL MENTTIUM

De perguntas instigantes e experiências compartilhadas a relacionamentos contínuos entre mentor(a) e aprendiz, nossos(as) participantes fortaleceram suas habilidades de liderança. Alguns exemplos de crescimento incluem o aproveitamento de perspectivas e a valorização da diversidade de pensamentos, a exploração de soluções alternativas e a capacitação de suas equipes.

MENTTIUM DESDE 2017:

82

LÍDERES PARTICIPARAM

83%

RETIDOS(AS) NA GMF

9%

ÍNDICE DE PROMOÇÃO



## Nosso Impacto na Comunidade

# CRIANDO MUDANÇAS DURADOURAS

A GM Financial continua focada em criar mudanças significativas nas comunidades onde nossa equipe reside e trabalha.

Do Texas e Michigan às operações internacionais no Brasil e em outros países, nosso alcance é amplo.



Preenchendo as lacunas:  
**4 maneiras de melhorar a DEI no financiamento de automóveis**

Em um artigo da Auto Finance News, Shunda Robinson e outros(as) defensores(as) da DE&I discutem como iniciativas como programas de mentoria, treinamento interno e fóruns de discussão aberta estão melhorando a diversidade em todo o setor de financiamento de automóveis.

[HISTÓRIA COMPLETA AQUI >>](#)



# Nosso Impacto na Comunidade

2023 foi um ano de retribuição. Aqui estão alguns destaques:



» **KEYS® by GM Financial:** Nosso programa de educação financeira trabalha para apoiar nossos negócios todos os dias, capacitando o público por meio de conhecimentos financeiros valiosos. **Em 2023, a KEYS lançou um podcast chamado Our Two Cents (Nossos dois centavos), que aborda finanças pessoais de maneira informal.** A equipe da KEYS também pegou a estrada, viajando para Detroit, Washington, D.C. e Dallas-Fort Worth para compartilhar treinamentos financeiros com escolas, grupos comunitários e funcionários(as).

[OUÇA AGORA >>](#)



» **Sophomore Leadership Intern Program (SLIP):** Em seu terceiro ano, o SLIP aumentou para cinco participantes. Esses(as) estudantes do segundo ano em ascensão representam, em grande parte, Faculdades e Universidades Historicamente Negras (HBCUs) e Institutos de Serviço Hispânico (HSIs). Durante o programa de oito semanas, experimentam um departamento diferente a cada semana para ajudar a se prepararem para futuros estágios e muito mais.

» Para comemorar seu tempo no programa, os(as) participantes participaram de uma série de entrevistas detalhando suas experiências de oito semanas e o impacto do SLIP em suas vidas pessoais e profissionais.



## Vozes do SLIP

Participantes do programa compartilham suas experiências de verão

[PARTE 1 DA HISTÓRIA AQUI >>](#)

[PARTE 2 DA HISTÓRIA AQUI >>](#)



» **Folga Remunerada para Voluntariado: O impacto na comunidade não se limita às atividades no escritório.** Os (As) integrantes da nossa equipe apoiaram inúmeras organizações sem fins lucrativos 501(c)(3) dedicando suas horas de voluntariado. **Cada funcionário(a) de período integral recebe oito horas por trimestre para voluntariar,** enquanto funcionários(as) de meio período recebem quatro horas por trimestre.



## Nosso Impacto na Comunidade

» **Feira de DEI no Brasil:** Em julho, mais de 250 visitantes do Chile, Colômbia, México e dos EUA viajaram para o Brasil para participar da Feira de DEI. Com palestras que aumentaram a conscientização sobre os problemas enfrentados por pessoas com deficiência e deficientes visuais, o evento destacou uma grande variedade de pessoas. Também foram apresentados os Grupos de Recursos de Funcionários (ERGs) da GM Financial, incluindo Pride, YounGen, Working Parents e Women's Inspiration Network (WIN). No geral, a feira foi um enorme sucesso e um grande passo para garantir que os esforços de DE&I sejam defendidos em toda a área de cobertura internacional da GM Financial.



**A dedicação da GM Financial em aumentar seu impacto positivo continuará a crescer e evoluir. Os exemplos do ano passado estão provando exatamente isso.**



**YURI  
DEMENY**

Senior Instructional  
Designer, Human  
Resources

“O compromisso da GM Financial em servir nossas comunidades se alinha com minha paixão. **Gosto de fazer parte de uma organização que não apenas valoriza sua equipe, mas também contribui ativamente para o bem-estar de nossas comunidades locais.**”

Nossos ERGs

# CAPACITAÇÃO DA EQUIPE

A melhor maneira de nossa empresa se desenvolver e melhorar é ouvindo as pessoas que trabalham aqui. É por isso que patrocinamos cinco Grupos de Recursos de Funcionários (ERGs) que apoiam a equipe.

Os ERGs são liderados por funcionários(as) e servem como um recurso para o diálogo aberto, apoio e incentivo. Um conselho consultivo executivo ajuda nossos ERGs a buscar oportunidades e abordar questões importantes para os(as) integrantes da equipe.



**ROD  
HOOKER**  
AVP, Diversity  
and Inclusion

“Nossos grupos de recursos para funcionários(as) são fundamentais para a construção de uma força de trabalho sustentável e inclusiva. Por meio de seu interesse compartilhado, os(as) integrantes criam uma cultura de apoio e engajamento que mantém nossa missão de DE&I em primeiro plano.”

## Nossos ERGs



### Salute

#### Operações no EUA

O Salute abraça e apoia nossa orgulhosa comunidade de veteranos(as) militares, integrantes do serviço ativo e seus(suas) aliados(as).



### Pride

#### América do Norte e International Operations

Pride é um ambiente seguro onde a comunidade LGBTQIA+ e aliados(as) se reúnem para apoiar, encorajar e capacitar integrantes da equipe a trazer a sua melhor versão para o trabalho todos os dias.



### Women's Inspiration Network (WIN)

#### América do Norte e International Operations

WIN apoia o recrutamento, retenção e desenvolvimento de mulheres talentosas em toda a organização. O grupo se dedica a nutrir um ambiente de trabalho justo e equilibrado, com oportunidades iguais e respeito a todas as pessoas.



### Working Parents

#### América do Norte e International Operations

Working Parents fornece conscientização, recursos, apoio e uma voz para pais, mães, responsáveis e/ou cuidadores(as) novos(as) e experientes.



### YounGen

#### América do Norte e International Operations

YounGen é um espaço para os(as) integrantes da equipe nos estágios iniciais de suas carreiras compartilharem suas vozes e perspectivas.



Levantando voo:

### Sargenta-chefe da Força Aérea é recebida como a primeira bolsista da Hiring Out Heroes

Como parte de nosso compromisso contínuo de apoiar os(as) integrantes da comunidade militar e de veteranos(as), a GM Financial deu as boas-vindas à Sargenta Jamie Johnson, da Força Aérea dos EUA, como a primeira bolsista corporativa do programa Hiring Our Heroes da Fundação da Câmara de Comércio dos EUA.

[HISTÓRIA COMPLETA AQUI >>](#)



# DANDO UM EXEMPLO

As páginas deste relatório são um testemunho do que construímos juntos(as), como amadurecemos e para onde esperamos ir a partir de agora. A DE&I é o que somos, mas também devemos reconhecer que não se trata apenas de nós.

Nossa posição de liderança em DE&I é mais do que um conselho ou projeto específico. É mais do que um punhado de executivos(as) dedicados(as). É mais do que a GM Financial.

Sabemos que nossa jornada de DE&I pode impactar pessoas fora das quatro paredes de nosso escritório e reconhecemos que os projetos que criamos podem afetar nossos clientes, nossas comunidades, nossas concessionárias, nosso setor e muito mais.

Nosso trabalho deve continuar a dar o tom. Ele deve mostrar aos nossos parceiros o que eles também podem realizar. Ele deve inspirar pensamentos, ações e crescimento. Deve gerar mudanças duradouras e resultados poderosos.

Somos obrigados(as) a compartilhar nossas histórias, lições e metas com a expectativa de que outras pessoas aprendam com nossas experiências, e estamos ansiosos(as) para compartilhar mais à medida que assumimos nosso papel, refinamos nossas estratégias e avançamos em nossa jornada de DE&I.



**FINANCIAL**



**DIVERSIDADE  
EQUIDADE E  
INCLUSÃO**