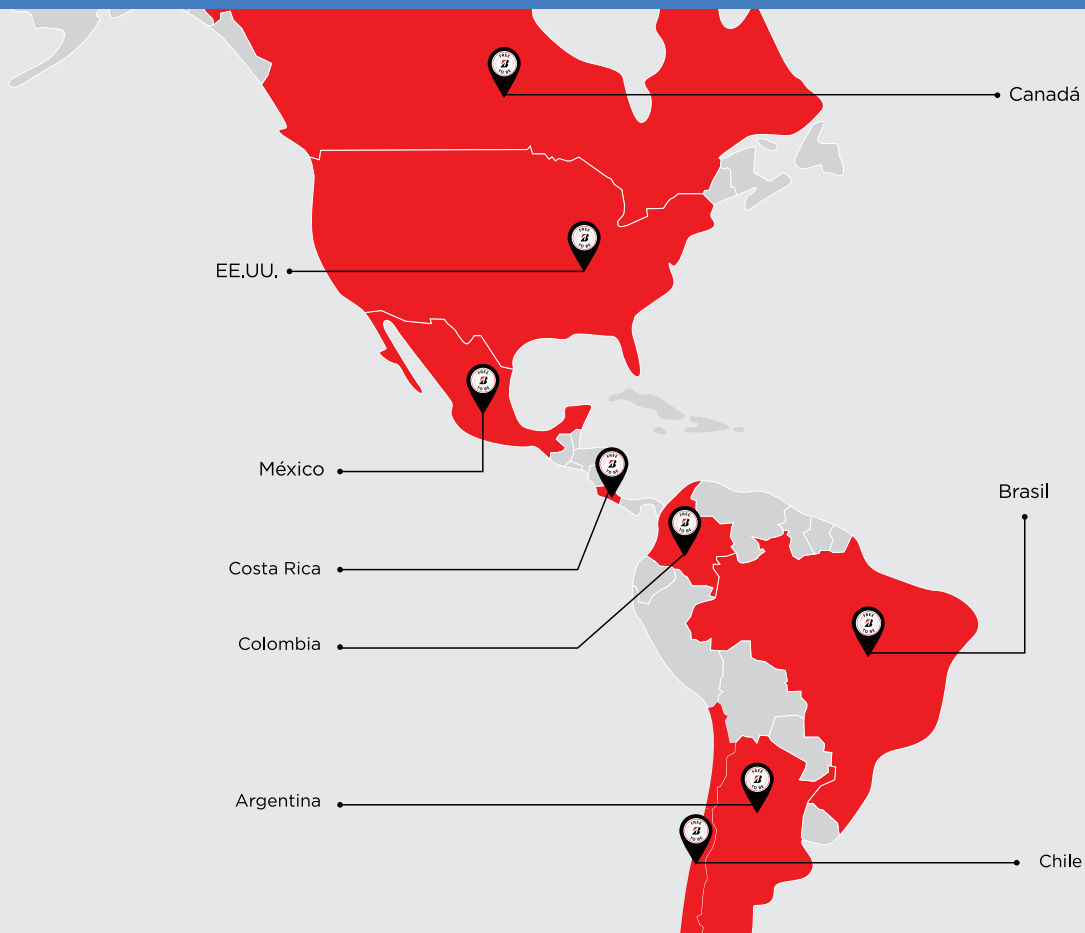


# INFORME ANUAL DE&I 2022 Bridgestone Americas





# ÍNDICE

**4**  
Mensaje de  
Paolo Ferrari

---

**6**  
Bridgestone E8  
Commitment  
(Compromiso Bridgestone E8)

---

**8**  
Diversidad, Equidad  
e Inclusión

---

**12**  
Indicadores de  
Desempeño  
Estados Unidos

---

**14**  
Resultados  
América Latina

---

**16**  
Nuestro  
Equipo

---

**26**  
Grupos de  
Recursos para  
Colaboradores

---

**33**  
Nuestro  
Negocio

---

**40**  
Nuestra  
Comunidad

---

**48**  
Mensaje de  
Eboney Davis Ifeobu

---

# Mensaje de Paolo Ferrari

En nuestro informe anual inaugural de DE&I, hablé sobre mi total compromiso con seguir escuchando, aprendiendo y progresando para que podamos alcanzar un cambio positivo real y duradero en Bridgestone. Desafié a la empresa a acelerar y profundizar nuestro compromiso con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DE&I), uniendo nuestros esfuerzos para tener un impacto aún mayor.

En 2022, anunciamos el Bridgestone E8 Commitment, que solidifica nuestro compromiso global con un mundo más sostenible para las generaciones futuras y enfoca nuestros esfuerzos en brindar valor a los clientes y la sociedad mediante ocho valores fundamentales. Este compromiso representa el siguiente paso en nuestro recorrido hacia la sostenibilidad global mediante la adopción y expansión de nuestras prioridades de responsabilidad social empresarial con el objetivo de establecer ocho áreas de enfoque en donde Bridgestone ofrecerá valor: *Energy* (Energía), *Ecology* (Ecología), *Efficiency* (Eficiencia), *Extension* (Extensión), *Economy* (Economía), *Emotion* (Emoción), *Ease* (Facilidad) y *Empowerment* (Empoderamiento).

Para nuestros colaboradores, esto significa que nos comprometemos no solo a fabricar productos, servicios y soluciones de primer nivel para nuestros clientes, sino también a crear entornos y comunidades donde hoy, mañana, juntos, prosperemos. La diversidad, equidad e inclusión seguirán siendo fundamentales para alcanzar estos objetivos. Por eso, lanzamos un marco estratégico de DE&I mediante el cual comunicamos nuestra intención, compartimos nuestros objetivos a largo plazo y explicamos de manera transparente nuestros criterios de éxito para los líderes, colaboradores y partes interesadas.

Aunque sabemos que estamos en un viaje continuo, nuestro progreso me llena de energía. Seguimos avanzando hacia nuestros objetivos de DE&I y seguimos comprometidos con el desarrollo de líderes que reflejen a los colaboradores que lideramos y las comunidades a las que servimos. Todo lo que hacemos tiene un único propósito: crear soluciones sostenibles para mejorar la forma en que nos movemos, vivimos, trabajamos y jugamos para esta y las próximas generaciones, porque eso es lo que realmente importa.

Al leer el informe de este año, conocerá más acerca del Bridgestone E8 Commitment y del modo en que nuestros colaboradores y líderes están adoptando y mejorando nuestros esfuerzos y resultados de DE&I como un aspecto fundamental de este recorrido.



**PAOLO FERRARI**

*CEO y Presidente de Bridgestone Americas  
COO Global Conjunto, Bridgestone Corporation*

# Bridgestone E8 Commitment

## LAS SOLUCIONES PARA UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE DEPENDEN DE LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN

En 2022, presentamos el Bridgestone E8 Commitment (Compromiso Bridgestone E8), mediante el cual establecimos ocho áreas de enfoque, que servirán de guía para la toma de decisiones a medida que creamos una sociedad más sostenible para las futuras generaciones. Este compromiso corporativo global define claramente el valor que prometemos brindarle a la sociedad y a nuestros clientes, y está relacionado con todos los aspectos de nuestro negocio.

En Bridgestone, nuestra misión desde el comienzo ha sido “Servir a la Sociedad con Calidad Superior”. En nuestro recorrido Bridgestone 3.0, este servicio a la sociedad tomará cada vez más fuerza gracias al valor que proporcionamos como una empresa de soluciones sostenibles.

En todo lo que hacemos, las personas son nuestra prioridad. Por eso, el *Empowerment* (Empoderamiento) es uno de los ocho valores del Bridgestone E8 Commitment. El *Empowerment* representa las iniciativas para aumentar la accesibilidad y dignidad de todas las personas mediante el fomento de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), la resolución de cuestiones sociales mediante el apoyo a nuestras comunidades locales y la creación de una cultura empresarial que empodere a nuestros colaboradores.



# Diversidad, Equidad e Inclusión

## Es fundamental para nuestras Características Culturales.

En Bridgestone Americas, nos esforzamos por ser continuamente **empáticos, genuinos y resilientes**, para trabajar de manera cada vez más **ágil**, con **espíritu emprendedor y digitales**, y para crear una cultura que sea verdaderamente **inclusiva, inspiradora** y que genere **confianza**. Nuestros objetivos finales son encarnar estos valores fundamentales, responsabilizarnos mutuamente para lograr la promesa North Star y construir el mejor Bridgestone posible donde hoy, mañana, juntos... prosperamos.

Nuestro compromiso con la inclusión se trata de crear una cultura aún más inclusiva que promueva la equidad, adopte la individualidad y ayude a nuestros colaboradores, clientes y comunidades cada vez más diversos a prosperar. Como facilitador clave, establecimos nuestro Centro de Excelencia DE&I en enero de 2022 y definimos una estrategia para aprovechar los objetivos de DE&I ya establecidos y acelerar la transformación de Bridgestone en una empresa de soluciones sostenibles.

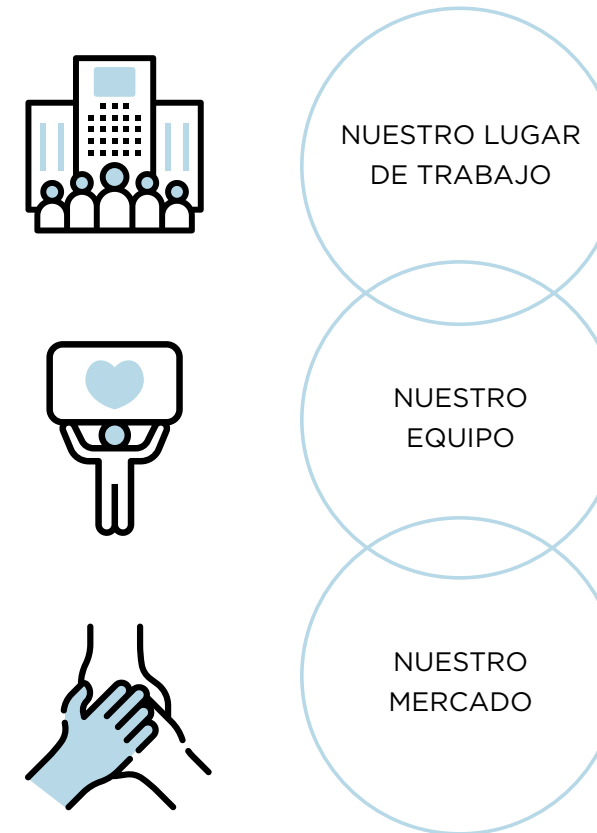
[Conoce más sobre nuestra cultura de inclusión](#)



**WE THRIVE**  
 NUESTRO EQUIPO • NUESTROS CLIENTES  
 NUESTRAS COMUNIDADES

## NUESTRO MARCO DE&I

Para realizar un seguimiento de nuestro progreso en la construcción de un entorno más inclusivo para todos, revisamos regularmente métricas significativas que evalúan nuestro lugar de trabajo, nuestro equipo y nuestro mercado, con miras a los objetivos a largo plazo para 2030. Revisamos estas métricas con nuestra Junta Directiva y líderes sénior cada trimestre. Verá algunas de estas métricas detalladas a lo largo del informe.



Estamos creando una experiencia con equidad para los grupos subrepresentados y una experiencia inclusiva para todas las personas.

Nos centramos en la retención, el reclutamiento y la mejora de los grupos subrepresentados.

Hacemos negocios valiosos con grupos subrepresentados en nuestra red de proveedores, lo que tendrá un impacto más equitativo en las economías en las que trabajamos. Y brindamos apoyo a organizaciones que impulsan causas que respaldan oportunidades equitativas en las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

## CÓMO MEDIMOS

### NUESTRO LUGAR DE TRABAJO

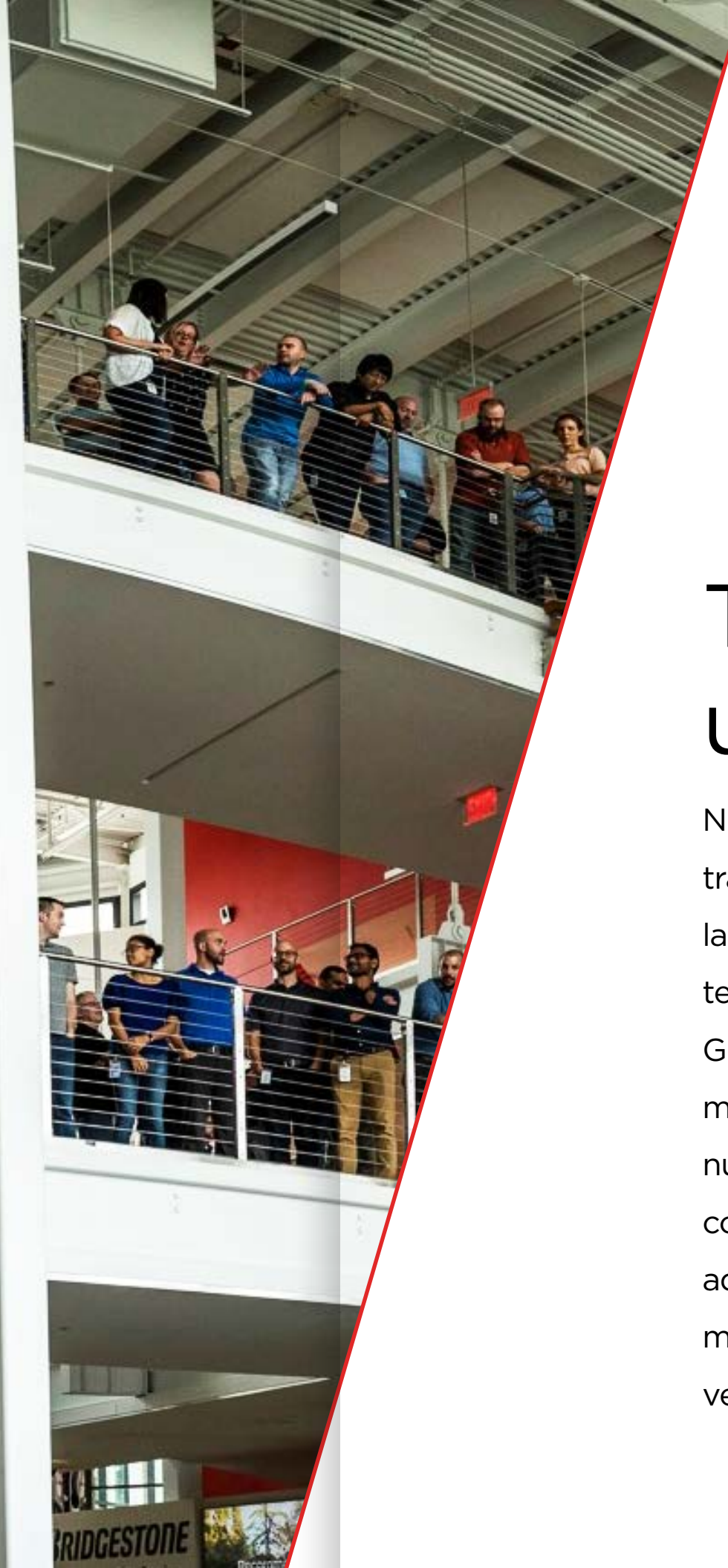
- Participación en los programas de aprendizaje centrales de DE&I
- Participación e inversión en el Grupo de Recursos para Colaboradores (ERG)
- Indicadores de *Engagement*

### NUESTRO EQUIPO

- Selección de candidatos diversos
- Representación de grupos subrepresentados
- Indicadores de promoción y desarrollo
- Equidad en el salario

### NUESTRO MERCADO

- Gasto en proveedores diversos de bienes y materias primas
- Programación y educación de nuestros distribuidores y proveedores



# Todos Tenemos un Rol

Nuestra estrategia de DE&I se coordina a través del Centro de Excelencia, pero todas las personas que trabajamos en Bridgestone tenemos un rol que cumplir. Desde nuestros seis Grupos de Recursos para Colaboradores y los miembros del Comité Directivo de DE&I hasta nuestro equipo de liderazgo y cada uno de los colaboradores de Bridgestone, todos debemos adoptar una mentalidad de inclusión y tomar las medidas necesarias para alcanzar una experiencia verdaderamente equitativa para todos.

# Indicadores de Desempeño EE. UU.



Como parte del enfoque de *Empowerment* (Empoderamiento) de nuestro Bridgestone E8 Commitment, estamos genuinamente comprometidos con la creación de un equipo de trabajo que represente e incluya la diversidad de nuestras comunidades y el mundo. Gracias a nuestro equipo empático, inclusivo y resiliente, este año hemos logrado avances significativos y medibles en este viaje fundamental.

Nuestro objetivo es y siempre será compartir los resultados con el mayor grado de transparencia, coherencia y precisión posibles. El año pasado, detallamos a qué hacemos seguimiento y qué informamos según nuestra estructura laboral y de remuneración (Ejecutivo, Gerencial, Profesional, Operarios, Ventas y Área técnica), que consideramos la segmentación más significativa y replicable. Este año, seguimos haciendo un seguimiento a esas mismas categorías, así como informando sobre ellas, además de incorporar la gestión de nuestra organización *Bridgestone Retail Operations* (Gestión BSRO), que hemos separado de nuestro grupo de ventas de campo y canal. Incorporamos esta categoría para garantizar que podamos medir de forma separada el progreso con nuestros gerentes de tiendas minoristas y el progreso de la población de ventas de campo y canal, dada la diferencia en la naturaleza de estos roles, así como para garantizar una mejor visibilidad de los resultados de ambos grupos, ya que sus funciones y mercados laborales son fundamentalmente distintos.

A medida que lea este informe, verá que hemos tomado medidas significativas para garantizar el reclutamiento, el desarrollo, el fomento y la retención de nuestros grupos subrepresentados. Asimismo, estas medidas se han traducido en un progreso continuo en resultados de representación.

Nos complace informar que, en 2022, aumentamos la representación de mujeres, grupos raciales subrepresentados y mujeres de color en casi todos los niveles de la empresa. Parte de este progreso ha sido más gradual, mientras que hemos visto avances sustanciales en otras áreas, incluido un aumento de



**JASON FISHER**

*Chief Human Resources Officer (CHRO), BSAM*

dos puntos porcentuales en nuestra representación de mujeres en los niveles gerenciales, que ahora ha cruzado un umbral importante de más del 30%. Y aunque no se muestra en el gráfico, por primera vez, también alcanzamos un 30% en la representación de mujeres en el Comité Ejecutivo de Bridgestone Americas, nuestro grupo de liderazgo de más alto nivel.

La representación de grupos raciales subrepresentados y de mujeres de color ha aumentado en todos los niveles que medimos; cabe destacar que, en algunos de ellos, el aumento ha sido significativo. Nos centramos no solo en respaldar y fomentar la representación de mujeres y grupos raciales subrepresentados, sino que hacemos hincapié en la interseccionalidad de ambos, ya que sabemos que, en todos los lugares de trabajo, las mujeres de color enfrentan retos e inequidades particularmente marcados, que estamos comprometidos a mitigar y eliminar en nuestra empresa. Celebramos el avance que han hecho nuestros colaboradores y líderes, pero reconocemos que, si queremos hacer nuestra parte para crear un mundo laboral más diverso, inclusivo y equitativo, requerimos de un compromiso sostenido a largo plazo. Seguimos monitoreando nuestros índices de retención y reclutamiento de grupos subrepresentados, y haciendo los cambios necesarios para garantizar que año a año Bridgestone se convierta en un lugar cada vez más inclusivo y agradable, donde todos y cada uno de los colaboradores puedan prosperar”.

*Nota: La reciente adquisición comercial de Azuga, la empresa de soluciones de gestión de flotas, tuvo un impacto positivo en algunos de los resultados, incluidos la cantidad de mujeres en el área de ventas y la diversidad racial de las áreas técnicas, mientras que tuvo un ligero efecto negativo en otras (por ejemplo, mujeres en puestos ejecutivos).*

Diversidad, Equidad e Inclusión							
Grupos subrepresentados (URG)					Reclutamiento - Contratación externa		
	Total	URG: Raza	URG: Mujeres	URG: Mujeres de color	Personas negras	Mujeres	Personas veteranas
<b>Ejecutivo</b>	166	12.0%	21.7%	4.2%			
<b>Gerencial</b>	1,175	18.3%	31.7%	6.2%			
<b>Profesional</b>	1,955	24.9%	36.7%	9.3%			
<b>Operario</b>	26,796	38.2%	10.7%	5.1%			
<b>Ventas BATO</b>	324	13.9%	11.1%	2.2%			
<b>Gestión BSRO</b>	2,219	21.8%	7.0%	1.9%			
<b>Área técnica</b>	1,174	18.6%	11.0%	2.4%			
<b>TOTAL GENERAL</b>	33,809	34.6%	12.8%	5.1%			

Grupos subrepresentados (URG) por etnia/raza									
	Personas Asiáticas	Personas negras o afro-americanas	Personas hispanas /latinas	Personas mestizas (2 o más razas)	Personas nativas (indoamericanas o nativas de Alaska)	Personas nativas de Hawái o islas del Pacífico	No me quiero identificar	Se desconoce	Personas blancas
<b>Ejecutivo</b>	4.8%	3.6%	2.4%	1.2%	-	-	2.4%	1.8%	83.7%
<b>Gerencial</b>	5.4%	6.5%	4.9%	1.3%	0.3%	-	1.4%	1.8%	78.5%
<b>Profesional</b>	5.5%	13.5%	4.0%	1.6%	0.2%	0.1%	1.2%	1.7%	72.3%
<b>Operario</b>	3.0%	20.9%	10.4%	5.1%	0.1%	0.4%	1.1%	7.2%	53.5%
<b>Ventas BATO</b>	0.3%	5.2%	5.2%	2.5%	1.2%	-	2.8%	1.5%	81.8%
<b>Gestión BSRO</b>	1.8%	10.0%	7.0%	1.9%	0.7%	0.5%	0.9%	6.8%	70.5%
<b>Área técnica</b>	7.7%	5.5%	4.3%	0.7%	0.3%	0.2%	1.2%	1.6%	78.6%
<b>TOTAL GENERAL</b>	3.3%	18.4%	9.3%	2.3%	0.9%	0.4%	1.1%	6.4%	57.9%

## ÍNDICE DE EQUIDAD CORPORATIVA:

Bridgestone Americas recibió un puntaje de 90 sobre 100 en el Índice de Equidad Corporativa (CEI) de *Human Rights Campaign Foundation*, la encuesta y el informe más relevantes en Estados Unidos que miden políticas y prácticas corporativas relacionadas con la equidad laboral de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+.

# Resultados América Latina



En América Latina, estamos comprometidos a acelerar el progreso en la representación de género y en impulsar una cultura aún más inclusiva en los países en los que trabajamos y a los mercados a los que servimos. Esto nos ayuda a garantizar que tengamos un equipo que refleje nuestra base de clientes. También estamos innovando e impulsando la diversidad en todas las generaciones y todos los géneros. Continuar acelerando nuestro viaje de DE&I es crucial para nuestro éxito como empresa y negocio, pero también para continuar brindando valor como una empresa de soluciones sostenibles”.

## CHARLIE RULE

Presidente de Bridgestone Latinoamérica (BATO-LA)  
Patrocinador Ejecutivo de B-UNIDOS



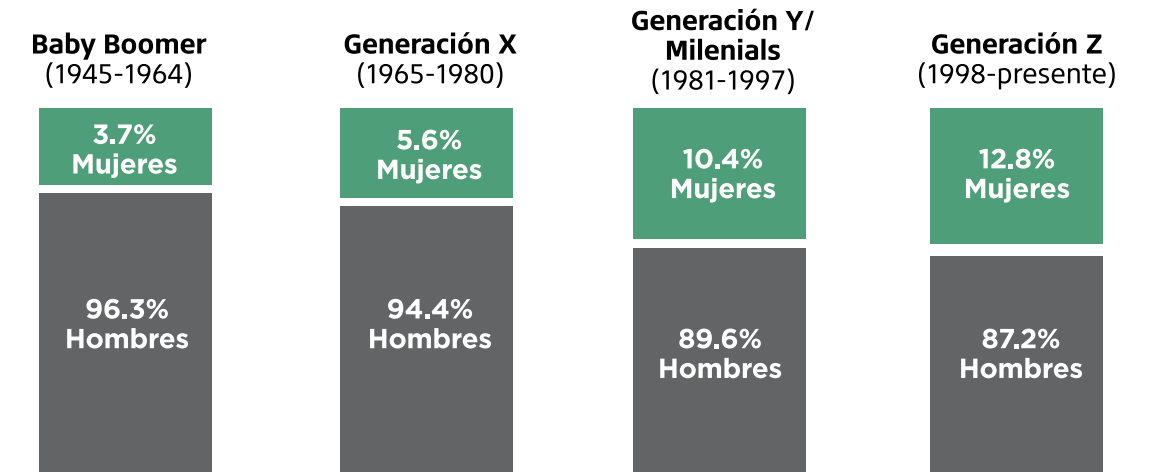
En América Latina somos una región multidimensional y eso nos ayuda a conectarnos con la diversidad de nuestros clientes y grupos de interés. Me enorgullecen las sinergias interregionales que hemos establecido mediante nuestros comités de diversidad y los Grupos de Recursos para Colaboradores (ERGs) con el objetivo de crear un impacto positivo en nuestras mediciones de DE&I. Desde 2021, a nivel Latinoamérica, medimos la representación de género y la combinación generacional del talento para garantizar que tengamos a las personas adecuadas que nos permitan impulsar y ofrecer soluciones innovadoras y sostenibles. Nuestros ERGs fomentan comunidades de pertenencia y generan espacios seguros donde nuestros colaboradores de distintas generaciones, comunidad LGBTQ+ y mujeres pueden prosperar. La diversidad de nuestros equipos en cada país nos lleva a tener mejores resultados y construye una fuerza laboral diversa y comprometida”.

## LUCILA DEL GRANDE

Directora Ejecutiva de RR.HH Latinoamérica (BATO-LA)



	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
Ejecutivo	3	8	11	27.3%	72.7%
Gerencial	60	170	230	26.1%	73.9%
Profesional	665	1,285	1,950	34.1%	65.9%
Ventas BATO	47	199	246	19.1%	80.9%
Operario	110	7,112	7,222	1.5%	98.5%
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>8,774</b>	<b>9,659</b>	<b>9.2%</b>	<b>90.8%</b>



Cifras al 1 de diciembre, 2022



Tener una estrategia de inclusión y equidad para el negocio no solo garantiza que tengamos un equipo que representa la diversidad y la innovación para impulsar nuestra visión, sino que pone el foco en nuestro compromiso con la sociedad y las futuras generaciones en torno a reconocer que somos distintos y que todos tenemos el derecho de expresarnos tal cual somos y de estar felices con eso. En línea con nuestro Bridgestone E8 Commitment, mediante nuestras estrategias de diversidad e inclusión, en Bridgestone, estamos comprometidos a brindar a la sociedad las herramientas necesarias y a garantizar la accesibilidad y dignidad para todos, lo que empieza con nuestra cultura y nuestros colaboradores: estamos comprometidos a darle voz a todas las diferencias que nos unen como equipo y que nos hacen únicos como empresa”.



## DIANA VEGA

Directora de RR.HH. BS-LAN



# Nuestro Equipo

## EN BRIDGESTONE, SIEMPRE ERES LIBRE PARA SER.

Para nosotros, la inclusión comienza con vivir nuestras Características Culturales y garantizar que los colaboradores realmente sientan la libertad de ser ellos mismos. Libre para Ser es más que un lema; es un movimiento a lo largo de todo Bridgestone que nos celebra a cada uno de nosotros con todas nuestras complejidades. Estamos creando una cultura laboral que garantiza que se escuchen todas las voces y que las personas tengan lo que necesitan para alcanzar sus objetivos. **PORQUE LO QUE REALMENTE IMPORTA ES TENER LA LIBERTAD DE SER NOSOTROS MISMOS EN EL TRABAJO.**

[Escucha nuestro manifiesto Libre para Ser](#)



Si bien estamos trabajando para crear un lugar de trabajo aún más inclusivo, estamos orgullosos de los avances que hemos hecho hasta el momento. Según nuestra Encuesta de *Engagement* 2022, el 82% de los colaboradores creen que pueden ser ellos mismos en el trabajo.



Los colaboradores que van a trabajar y que comparten su personalidad única tienen más confianza y sienten más satisfacción tanto en su vida personal como en la profesional. Además, esto nos permite ampliar nuestro conocimiento intercultural y valorar nuestras experiencias colectivas, ya sea estar en el espectro autista, tener un matrimonio interracial o cuidar a uno de nuestros padres”.

**LATRES JARRETT**

Directora Ejecutiva Bridgestone Canadá



## CONVERSACIONES LIBRE PARA SER

Este año, lanzamos nuestras Conversaciones Libre para Ser, paneles virtuales trimestrales, donde nuestros líderes comparten sus experiencias personales y perspectivas en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión, e invitan a integrantes de nuestros equipos a compartir sus ideas e inquietudes. Esta serie es un ejemplo de cómo estamos demostrando nuestro genuino compromiso de escuchar las preocupaciones de nuestros colaboradores y conectarnos en un lugar de trabajo digital.



Las actividades y acciones como estas sentarán las bases para que nuestra organización pueda tener un mejor presente y futuro”.



Valoro muchísimo este espacio seguro que se ha generado para hablar”.



Fue una de las mejores horas que pasé en mis 21 años en Bridgestone”.

November 14 1:00-2:00pm CST

### Free to Be Conversations

A Conversation about Well-Being



Conversation leaders:

Kendrick Robinson, Sr. ERG & Inclusion Specialist

Molly Colli, Director, Benefits Administration & Operations

Melissa Vaglio, Executive Director, Bridgestone Retail Operations

Jason Holmes, Director, Aetna Resources for Living

Mark Cecil, Director, Health & Welfare Benefits Strategy and HRIS Solutions



## SEMANA LIBRE PARA SER

¡En mayo, celebramos nuestra segunda “Semana Libre para Ser”! Los colaboradores de distintas regiones participaron en programas, virtuales y presenciales, para aprender más sobre el poder de la diversidad y la importancia de la equidad y la inclusión.

El tema de la semana fue **Libre para Ser Multidimensional**, reconociendo las distintas dimensiones de la diversidad que nos componen a cada uno y celebra la libertad de llevarlas al lugar de trabajo.

Ofrecimos instancias educativas relacionadas con el *Implicit Bias* y el *Conscious Conflict*, continuamos con la serie de Conversaciones Libre para Ser, inauguramos una serie de mesas redondas con gerentes sobre DE&I y en Estados Unidos, terminamos la semana con una Celebración Libre para Ser que contó con la presencia de empresas locales diversas.



## Invitada especial: Brittany Bowe, Team Bridgestone

Creemos en el poder del deporte para entusiasmar, unir e inspirar a personas de todos los contextos y de todos los países, y somos un orgulloso socio Patrocinador Olímpico Mundial y socio Patrocinador Paralímpico Mundial. Para la Semana Libre para Ser, invitamos a Brittany Bowe, atleta del *Team Bridgestone* y dos veces medallista olímpica en patinaje de velocidad, a que compartiera su historia con nuestro equipo. Brittany representa la intersección entre deporte y diversidad, ya que es mujer, integrante de la comunidad LGBTQ+, aliada y mucho más.



“ Para mí, fue un gran honor formar parte de la Semana Libre para Ser de Bridgestone Americas. Poder compartir mi historia y ser testigo del compromiso de la organización para crear un lugar de trabajo en donde se reconozca y se celebre a todos por quienes son realmente ha resultado empoderador. Me enorgullece muchísimo formar parte del *Team Bridgestone*, cuya misión es crear un equipo diverso y ver el mundo a través de la lente de muchas otras personas”.

**BRITTANY BOWE**

*Patinadora de Velocidad de Equipo EE.UU.*

## APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Desarrollar la comprensión de los colaboradores respecto a la diversidad, equidad e inclusión es un proceso continuo, y el aprendizaje puede adoptar muchas formas distintas.



Reconocemos que DE&I no es un destino final, sino un recorrido que exige un compromiso con la formación continua sobre DE&I que respalde el aprendizaje y el desarrollo de toda la comunidad de Bridgestone”.

### KENDRICK ROBINSON

Especialista Sénior en Inclusión y ERG

Este año, adoptamos una mentalidad digital y un espíritu emprendedor cuando comenzamos a desarrollar un nuevo currículo de aprendizaje autodirigido de DE&I, *Inclusive Pathways*, centrado en los sesgos implícitos, las alianzas y la empatía. Usamos el curso *Implicit Bias* como fundamento y sumamos un conjunto de recursos sobre empatía. Estos recursos incluyen nuestro *Empathy Framework* desarrollado por nosotros mismos, que hace hincapié en el uso de la empatía en las interacciones cotidianas como forma de cultivar un sentido de confianza y cuidado. Tratar de manera empática a nuestros colaboradores y de la forma en que lo necesitan es fundamental para impulsar la educación sobre DE&I.

Además, lanzamos la versión piloto de un curso que agregaremos a nuestro programa de estudios *Inclusive Pathways* denominado “*Conscious Conflict*”. El curso toma como base los cursos *Implicit Bias* y *Empathy Framework*, y les enseña a los participantes cómo intervenir o mitigar los sesgos cuando ocurren, lo que ayuda a restablecer la confianza.



5000 COLABORADORES DE EE. UU. HAN COMPLETADO EL CURSO SOBRE IMPLICIT BIAS

EL 99 % DE LOS LÍDERES Y GERENTES DE AMÉRICA LATINA HAN COMPLETADO EL CURSO SOBRE SESGO IMPLÍCITO

EL 90 % DE LOS PARTICIPANTES DIJERON QUE ES MUY PROBABLE QUE RECOMIENDEN EL CURSO *CONSCIOUS CONFLICT* A OTROS COLABORADORES.

En toda la organización, los equipos están destinando un espacio al aprendizaje y la escucha relacionados con DE&I:

- **Nuestros equipos en América Latina ofrecen paneles de DE&I** durante todo el año, así como sesiones de asesoramiento mediante el Programa de Desarrollo Acelerado de Mujeres (*Accelerated Women Development Program*).
- **Nuestro Departamento Legal ha establecido su propio Comité de DE&I**, que inicialmente se centra en la inclusión, el reclutamiento, la retención de Firmas Legales, y las pasantías. El Comité organiza eventos educativos e inclusivos, integrando oradores externos y clubes de lectura, un panel virtual *Walk in My Shoes* en el que los miembros del departamento comparten experiencias de vida, y un almuerzo cultural compartido por todo el departamento.
- **Nuestro Grupo Central de Neumáticos (Core Tire Group)** organizó mesas redondas de DE&I en las que los colaboradores pudieron hablar con personas que están fuera de sus grupos laborales habituales para hacer preguntas difíciles y aprender mejores prácticas, específicamente, en torno a la contratación y la retención de grupos subrepresentados.
- **Nuestro equipo Firestone Direct organizó una reunión en la casa de Angie Oleson**, Directora Firestone Direct, Mobility Solutions, para participar de un debate profundo y personal sobre preconceptos relacionados con el género, la raza, la sexualidad y otros tipos de sesgos.



Nuestro objetivo fue desafiar los preconceptos más comunes y permitirnos estar cómodos analizando cuestiones en torno a la raza, el género o la sexualidad que a veces pueden ser incómodas o poco frecuentes en el lugar de trabajo. Al tener estos debates, comenzamos a derribar barreras. Asimismo, compartir nuestras propias historias nos hizo estar más unidos y nos permitió conocer más sobre qué se siente caminar en los zapatos de los demás. Fue una experiencia muy potente de gran impacto para muchos de nosotros”.

### ANGIE OLESON

Directora Firestone Direct, Mobility Solutions



## Walk a Mile in My Shoes

También invitamos a nuestros colaboradores a que compartieran sus historias personales en una serie de videos llamada *Walk a Mile in My Shoes*. Es otra manera de acercarnos a nuestros colaboradores en un entorno de trabajo híbrido que abarca muchas regiones distintas. Estos videos resaltan las muchas dimensiones de la diversidad en todo nuestro equipo y les dan a los colaboradores la oportunidad de aprender de primera mano sobre las identidades y experiencias de los demás.

### Historias Walk a Mile in My Shoes



Ver los videos de *Walk a Mile in My Shoes* ha reforzado el orgullo que siento de trabajar en Bridgestone. Agradezco muchísimo que estos colaboradores se sientan cómodos para compartir sus historias personales y llevar sus experiencias y contextos diversos todos los días al trabajo”.

### LOUISE BROCK

Asesora Jurídica de Empleo y Prácticas Laborales



Los videos *Walk a Mile in My Shoes* son regalos de un valor incalculable que nos permiten aprender más de nuestros colegas y sus extraordinarias vidas. Las historias son conmovedoras y auténticas. Me enorgullece que Bridgestone genere un ambiente para que los colaboradores compartan sus historias y todos los aspectos de su vida”.

### SUSIE LONG

Vicepresidenta de Talento, Engagement, Organización y Cultura



# Énfasis en el bienestar

## TRANSFORMAR NUESTRAS FORMAS DE TRABAJO

Los colaboradores que trabajan en oficinas debieron comenzar a hacerlo desde casa durante los primeros días de la pandemia y lograron adaptarse. Ahora que nuestras oficinas han reabierto, les brindamos a estos colaboradores la flexibilidad genuina de trabajar en el momento y lugar que deseen en función de la tarea que realizan, en lugar de recurrir a un cronograma o requisito arbitrarios. En 2022, anunciamos formalmente el programa *Work From Anywhere* a partir de nuestro modelo de trabajo híbrido, que ofrece pautas de elegibilidad coherentes basadas en principios para que algunos colaboradores —cuyo trabajo es propicio para ello— puedan mudarse a otra ubicación que elijan y trabajen a tiempo completo de forma remota de ahí en adelante.

## BENEFICIOS INCLUSIVOS

### Cuidando el bienestar total de nuestro equipo y sus seres queridos.

Poner el enfoque en respaldar el bienestar integral significa que nuestra oferta de beneficios está diseñada para abordar la salud emocional, financiera y física de nuestros colaboradores y sus dependientes. Además, al analizar los beneficios, lo hacemos teniendo la mirada puesta en la equidad y la inclusión, así como intentando abordar las necesidades de los colaboradores y sus familias. Nos esforzamos por proporcionar beneficios que sean lo suficientemente flexibles e integrales para cumplir las necesidades únicas de cada persona y, al mismo tiempo, los beneficios que más necesiten distintos grupos de personas según la etapa de vida, el género u otras circunstancias. Seguimos evaluando y evolucionando nuestros beneficios y estrategias para cumplir de la mejor manera las diversas necesidades de nuestros colaboradores. En 2023, hemos agregado beneficios que respaldan la fertilidad, la prevención y el control de la diabetes, la salud mental y otros.



La flexibilidad de Bridgestone está evolucionando de un modo que sigue satisfaciendo mis propias necesidades cambiantes como colaboradora. Mientras el trabajo híbrido se convertía en la norma, tuve a mi segundo hijo. Sé que pude ser una mejor mamá y colaboradora durante ese período de cambios personales gracias a la flexibilidad que me otorgaron. Las opciones de flexibilidad que me ha proporcionado Bridgestone nos permitieron a mí y a mi esposo seguir trabajando a favor de los objetivos de nuestra familia sin ponernos una presión indebida para que debamos elegir entre las necesidades de nuestra familia y la carrera en Bridgestone, que tanto me apasiona”.

### JESSICA BELVILLE

Gerente Sénior, M&A HR Estrategia Total Rewards

Nuestros beneficios abarcan el espectro completo del bienestar.

## Emocional

- Opciones de trabajo flexibles
- Red de salud mental ampliada y terapia pagada por el empleador
- Ayuda con el cuidado de niños y adultos mayores
- Servicios de ayuda para adicciones
- Sesiones de terapia ilimitadas para casos de autismo

## Financiero

- Dos semanas de licencia por paternidad/maternidad con goce de sueldo
- Ocho semanas de licencia por maternidad con goce de sueldo
- Seguro de vida
- Asistencia con la planificación de la jubilación
- Seguro de indemnización por enfermedad crítica, accidente e internaciones
- Seguro de mascotas y seguro legal
- Protección contra robo de identidad

## Físico

- Beneficios de mamografía en 3D
- Beneficios de fertilidad
- Cobertura de aparatos auditivos para niños
- Ayuda con reasignación de sexo
- Aumento en los límites de terapia general
- Prevención y control de la diabetes

*Los beneficios pueden variar según el lugar y el tipo de plan.*

## EVENTOS DIRIGIDOS POR LOS COLABORADORES

Al momento de planificar los eventos para colaboradores, nuestros Grupos de Recursos para Colaboradores (ERGs) tienen el bienestar como prioridad. Desde atender aspectos financieros hasta ayudar a superar el agotamiento mental y controlar la diabetes, nuestros ERGs organizan charlas con oradores invitados y diversas acciones con el objetivo de capacitar a los colaboradores sobre las muchas dimensiones del bienestar.



**“ESTAS CLASES MEJORAN CADA VEZ MÁS. FUE UN DEBATE EXCELENTE”.**



## APOYO A LAS MUJERES EN VENTAS Y MANUFACTURA

La planta de Bridgestone en Wilson, Carolina del Norte, creó la organización *Wilson Plant Women in Manufacturing* en julio de 2021 para ayudar a las mujeres del sector a superar los obstáculos personales y profesionales, y a adquirir confianza en el lugar de trabajo. Este grupo anima a las mujeres a crecer en sus profesiones mediante talleres, actividades, oportunidades de conexión y celebraciones.

BWIN, el grupo de recursos para aliadas y colaboradoras de Bridgestone, ofrece programas para nuestros equipos de ventas minoristas y un boletín de noticias mensual que destaca a colaboradoras y donde se comparten artículos, videos, podcasts y más, todo destinado al desarrollo y al apoyo de las mujeres en nuestra organización de venta minorista.



El impacto de BWIN en las ventas minoristas ofrece oportunidades de inspiración y apoyo en las que nuestras colaboradoras pueden apoyarse para romper barreras y gestionar el sesgo de género de forma significativa. Es muy potente ver el impacto que este grupo de recursos tiene en las mujeres de Bridgestone, que nos anima a mejorar y a seguir avanzando”.

**SUZANNE COPPOLA**

*Gerente de la Región Mineápolis de Bridgestone Retail Operation (BSRO)*



# Grupos de Recursos para Colaboradores (ERGs)

## IMPULSAR LA INCLUSIÓN EN BRIDGESTONE Y DAR LA BIENVENIDA A NUESTRO EQUIPO TAL COMO ES

Nuestros Grupos de Recursos para Colaboradores (ERGs) son dirigidos por colaboradores que comparten identidades e intereses afines. Los ERGs proporcionan una comunidad de apoyo para los colaboradores y oportunidades de desarrollo personal, profesional y filantrópico. Los grupos que comenzaron en nuestras oficinas centrales de Nashville, Tennessee, han crecido y hoy en día alcanzan a muchos más colaboradores de Bridgestone gracias a nuestros programas virtuales, que son más inclusivos.



El crecimiento y la expansión de nuestros grupos de recursos para colaboradores son una parte activa del fomento de la diversidad y la inclusión para brindar acceso a oportunidades de conexión, innovación, aprendizaje y desarrollo. Además, generan un espacio donde los colaboradores se sienten Libres para Ser. Son elementos esenciales que aumentan nuestra capacidad cultural y crean un lugar de trabajo más inclusivo”.

### NIZAR TRIGUI

Chief Executive Officer, Bridgestone Mobility Solutions



OBTENGA MÁS INFORMACIÓN SOBRE NUESTROS ERGS EN ESTOS EPISODIOS DEL **PODCAST THRIVE DE BRIDGESTONE**. BUSQUE “BRIDGESTONE AMERICAS THRIVE” EN LA PLATAFORMA DONDE ESCUCHE PODCASTS PARA SUSCRIBIRSE Y ESCUCHARLOS.

**BRAVO:** Ofrecemos camaradería, servicio y apoyo a los veteranos y aliados de Bridgestone.

Video Podcast



**From Zoomer to Boomer:** BNEXT ayuda a crecer y a conectar a los líderes con todas las generaciones en Bridgestone.

Video Podcast



**Be Bold at Bridgestone:** Cultivamos una Comunidad Empoderada e Incluyente para colaboradores negros y afroamericanos.

Video Podcast



**B-UNIDOS:** Creamos una comunidad para colaboradores hispanos y latinos en Bridgestone.

Video Podcast



**Free to Be Proud:** La manera en que Bridgestone crea una comunidad para los colaboradores de la comunidad LGBTQ+ y sus aliados.

Video Podcast



La misión de BRAVO es inspirar a los veteranos a ser líderes y a alcanzar resultados excelentes. Al ser un grupo de colaboradores compuesto tanto por veteranos como por civiles, suelen trabajar para ayudar a las comunidades en las que vivimos, trabajamos y jugamos.

## APOYO A LOS VETERANOS

Este año, BRAVO ayudó a representar a Bridgestone en la Convención Nacional Anual de VFW (*VFW National Convention*) en Kansas City. Los veteranos y sus familiares conocieron más sobre Firestone Direct y sobre los descuentos que pueden recibir en neumáticos Bridgestone y Firestone en más de 50 instalaciones militares en los Estados Unidos. Además, los asistentes conocieron sobre BRAVO y sobre cómo Bridgestone está aprovechando las habilidades únicas de los veteranos.

## SERVICIO A LA COMUNIDAD

BRAVO se asocia a distintas organizaciones comunitarias. En homenaje al Día de los Caídos, organizaron un evento de servicio comunitario junto a *Operation Stand Down* para ayudar a tratar la inseguridad alimentaria entre los veteranos de la región central de Tennessee. Durante el evento, se prepararon 270 bolsas con bienes de primera necesidad para *Project Dash*.



¡El 2022 ha sido un año muy gratificante para este excelente ERG! Hemos comenzado a concretar nuestra visión de extender BRAVO más allá de Nashville hacia *Bridgestone Retail Operations*, *Bridgestone Americas Technology Center* y *CFNA*, y al hacerlo hemos visto el gran impacto que han tenido nuestros colaboradores para la vida de veteranos y sus familias en sus comunidades. ¡Mandamos un cálido saludo a todos los voluntarios que están dirigiendo estas actividades regionales!”.

### MARTY MORRISON

Gerente del Programa de RR. HH. y Operaciones de Nómina, y Vicepresidente de Bravo





**BWIN ayuda a atraer, retener y desarrollar a nuestras colaboradoras, así como a promover la diversidad de género en Bridgestone. Sus integrantes (que no son solo mujeres) se benefician del desarrollo, las oportunidades de conexión y el asesoramiento profesional.**

## CELEBRAMOS A LAS MUJERES

Durante todo el año, BWIN lleva a cabo una serie de clases magistrales y de programas especiales para el Día Internacional de la Mujer. Estas sesiones ofrecen oportunidades para que los colaboradores escuchen a mujeres y líderes tanto de Bridgestone como de otros sectores.

## INVERTIMOS EN LAS PRÓXIMAS GENERACIONES

BWIN se unió a Firestone Direct y a su aliado en Nashville *Play Like a Girl* para organizar una clínica para estudiantes mujeres de escuela secundaria de la *Strive Collegiate Academy*, donde se les enseñó sobre neumáticos, mantenimiento de vehículos y distintas oportunidades profesionales en STEM. En Costa Rica, BWIN se está acercando a las estudiantes del “Colegio Técnico Profesional Zarcero” llevándolas a Bridgestone para que puedan aprender de primera mano sobre las profesiones en las áreas de STEM e invitando a Hanna Gabriel, oradora y boxeadora profesional, a dar una charla sobre cómo usar los desafíos para crear un mejor futuro.



Creemos que es importante tener conversaciones, desde etapas tempranas, sobre trayectos profesionales ‘no tradicionales’ para las mujeres con el objetivo de abrirlas nuevas posibilidades a las niñas. Estas profesiones pueden ser carreras técnicas, como nuestras especialistas móviles, o carreras relacionadas con el mundo corporativo, que implican el uso de matemáticas y estrategias”.

**DANIKA ROJ-WIEDMAN**

*Gerente Sénior de Operaciones de Marketing para Mobility Solutions e integrante de BWIN*



Para mí, BWIN significa formar parte de un proceso transformador de nuestra cultura que contribuya a la creación de espacios para una mayor diversidad de género en Bridgestone mediante actividades dentro y fuera de la compañía que permitan alcanzar un mayor desarrollo de nuestras colaboradoras y que creen más oportunidades de aprendizaje”.

**GRACIELA SÁNCHEZ ORTEGA**

*Gerente Sénior de Contabilidad para Latinoamérica e integrante de BWIN - Capítulo LA*



**BNEXT respalda a futuros líderes y jóvenes profesionales de Bridgestone a través de oportunidades de desarrollo, conexión y asesoramiento personal y profesional.**

## TRABAJO POR LA COMUNIDAD

BNEXT trabaja con la comunidad durante todo el año, asociándose con *Cumberland River Compact* en la región central de Tennessee para organizar limpiezas de arroyos y trabajando con la asociación YMCA para recolectar libros, alimentos y más para las personas de nuestra comunidad.

## LECCIONES SOBRE LIDERAZGO

BNEXT dirige una serie mensual virtual llamada *Lessons on Leadership* (Lecciones sobre Liderazgo), donde los colaboradores pueden escuchar a los líderes de la organización de primera mano. Esta serie le ofrece a los colaboradores una oportunidad única para conectar con los líderes de Bridgestone y aprender de ellos, además de obtener conocimientos clave sobre los distintos caminos hacia el liderazgo y el crecimiento en todas las etapas de sus carreras.



BNEXT me ha proporcionado un entorno clave para mi desarrollo profesional, desde la dirección de un grupo de mentoría de pares hace unos años hasta mi trabajo actual en la junta. Ambas oportunidades llegaron en momentos trascendentales de mi crecimiento en la empresa, en los que estaba buscando oportunidades para complementar mi experiencia cotidiana”.



**MATTHEW TRAUTMAN**

*Director de Análisis de Planificación Financiera y Presidente de BNEXT*





**BPROUD impulsa un entorno de inclusividad y colaboración entre la comunidad LGBTQ+ de Bridgestone y sus aliados. BPROUD anima a todos los colaboradores a que participen como promotores de la transformación mediante oportunidades de conexión, servicio comunitario y eventos locales.**

## MOSTRAMOS NUESTRO ORGULLO...

Bridgestone ha sido socio patrocinador del *Nashville's Pride Festival* durante los últimos nueve años y también ha sido patrocinador del Festival del Orgullo de Akron, Ohio, desde su primera edición en 2017. BPROUD lleva la batuta en este colorido espectáculo de apoyo a las comunidades LGBTQ+ en las que vivimos, trabajamos y jugamos.

## ...DURANTE TODO EL AÑO

BPROUD ofrece apoyo y programas para los colaboradores a nivel Americas durante todo el año. Desde seminarios web virtuales y experiencias culturales hasta campañas para todos los colaboradores, como "No es Broma" en América Latina, nos centramos en crear un entorno laboral más inclusivo para todos.



BProud me ha ayudado mucho a tener la confianza de que puedo ir a trabajar de forma auténtica y sin la preocupación constante del sesgo negativo. Saber que la empresa apoya y celebra a este grupo marca una enorme diferencia en la creación de una cultura de inclusividad".

**ROSS WIDENOR**

*Sustainability Solutions Business PMO y Líder de BPROUD*



En BPROUD América Latina, estamos muy orgullosos de los avances logrados durante 2022; a partir de los conocimientos obtenidos en 2021, pudimos abrir más espacios para hablar con más naturalidad sobre temas relevantes para la comunidad LGBTQ+. La participación de invitados externos y de nuestros propios colaboradores, quienes manifestaron sus ideas y experiencias, nos da la oportunidad como aliados de aprender y contribuir activamente a la transformación de nuestra cultura para tener un lugar donde nadie sienta que debe esconder quién es, donde todas las personas puedan compartir sus sueños y donde todas las personas sean Libres para Ser".

**VANESSA TINOCO**

*Gerente de Excelencia Operativa de RR.HH para Latinoamérica e integrante de BPROUD - Capítulo LA*



**BBOLD fomenta una comunidad empoderada e inclusiva de colaboradores negros y afroamericanos, y sus aliados, mediante instancias de asesoramiento, conexión, educación, eventos culturales y participación de la comunidad.**

## PROMOCIÓN DEL BIENESTAR

BBOLD ha centrado muchos de sus eventos en el bienestar de los colaboradores. Desde seminarios web sobre agotamiento mental, finanzas personales y control de la diabetes hasta eventos educativos durante la Semana de Concientización sobre la Hidratación y el Mes de Concientización sobre el Cáncer Colorrectal, este grupo promueve el bienestar integral de las personas.

## EMPODERAMIENTO DE OTRAS PERSONAS

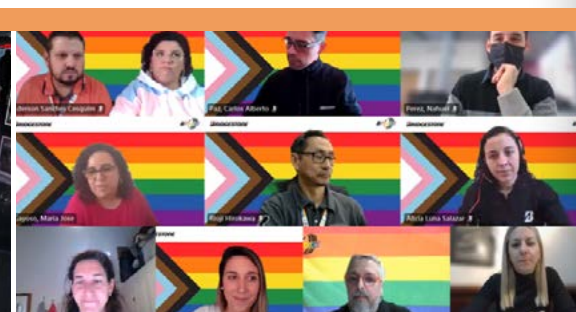
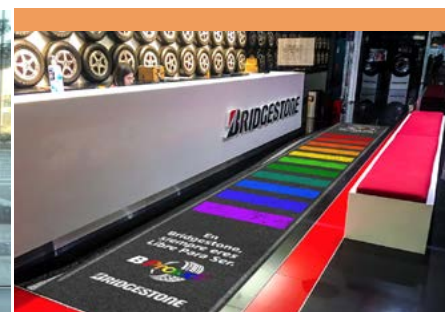
BBOLD brinda apoyo a muchas organizaciones comunitarias dentro de las comunidades de sus miembros. Los miembros de *Bridgestone Retail Operations* emprenden una "temporada de acciones benéficas" para recaudar dinero y aceptar donaciones para niños en situación vulnerable, e incluso se realizó la donación de una furgoneta a *Boys and Girls Club of America*. En Kansas City, los miembros organizaron una limpieza comunitaria después de que un tornado arrasara con la ciudad de Andover, Kansas, en abril de 2022.



Agradezco la oportunidad de dirigir el programa BBOLD en CFNA. Formar parte de este grupo diverso de profesionales afroamericanos y aliados me inspira a trabajar cada día mejor. Espero que todo esto pueda inspirar a los demás a que compartan lo valioso de ser ellos mismos".

**REGGIE JACKSON**

*Supervisor de BMX en CFNA y Líder de BBOLD*







**B-UNIDOS se compromete a hacer de Bridgestone un entorno inclusivo y diverso para colaboradores y aliados de la comunidad hispana y latina actuales y futuros. B-UNIDOS fomenta la concientización cultural, el desarrollo y el compromiso de la comunidad en todos los miembros, independientemente de sus raíces, con el objetivo de facilitar la inclusión, comprensión y empatía.**

## ADOPCIÓN DE MUCHAS CULTURAS

Durante todo el año, B-UNIDOS organiza eventos para colaboradores que abarcan temáticas relacionadas con el desarrollo profesional y personal, desde talleres prácticos sobre crear currículums y tareas de voluntariado hasta talleres sobre cómo fabricar piñatas y lecciones de cocina.

## AMIGXS

Uno de los programas insignia de B-UNIDOS, Amigxs, implica asociar a dos colaboradores de distintas partes de América durante un período de seis meses. Los colaboradores comparten y aprenden sobre la cultura y las actividades locales de sus compañeros, y suelen seguir reuniéndose después de esos seis meses.



B-UNIDOS me ha dado la oportunidad de interactuar con personas tan diversas que, de no ser por este grupo, nunca hubiese tenido el privilegio de conocer. Mis habilidades de liderazgo crecieron increíblemente y mi confianza ha aumentado en gran medida. Me siento recompensada, reconocida e incluida. Me enorgullece muchísimo lo que ha logrado este grupo de recursos para colaboradores”.

### PAOLA MENDOZA

*Líder de Atracción de Talento y Copresidenta de B-UNIDOS*



Siento mucho orgullo de trabajar en una organización que no solo me permite ser yo misma, sino que me anima a eso. Formar parte de B-UNIDOS me ha dado la oportunidad de mostrar mis raíces y la cultura de otros países latinoamericanos en un entorno empresarial. B-UNIDOS está ayudando a reducir la brecha cultural entre América Latina y los países de habla inglesa de América del Norte, y me entusiasma muchísimo ver qué oportunidades nos depara el futuro”.

### GRISCILLE ANACKER

*Gerente de Planificación de Negocios Estratégicos y Copresidenta de B-UNIDOS*



Network with Bridgestone Teammates Across the Americas



Escucha más de Paola and Griscelle



# Nuestro Negocio

Como empresa de soluciones sostenibles, estamos cocreando el futuro de la movilidad junto con nuestros socios y clientes. Nuestro Negocio está compuesto por productos, servicios y soluciones que hacen que la movilidad sea más segura, limpia, accesible y eficiente.

La Diversidad, Equidad e Inclusión aparecen donde hacemos negocios para buscar proveedores y talentos diversos y demostrar nuestro compromiso con una sociedad inclusiva para todos. **PORQUE LO QUE REALMENTE IMPORTA ES CONSTRUIR COMUNIDADES VIBRANTES A TRAVÉS DE NUESTRO NEGOCIO.**

## DIVERSIDAD DE LOS PROVEEDORES

Los valores de *Economy* (Economía), *Emotion* (Emoción) y *Empowerment* (Empoderamiento) del Bridgestone E8 Commitment nos inspiran a buscar oportunidades de creación conjunta con socios que compartan nuestros intereses. La diversidad de los proveedores es una parte integral de este compromiso, y creemos en la importancia económica de promover, guiar y apoyar el crecimiento a largo plazo de empresas diversas. Seguimos creando una base más diversa y sostenible de proveedores, y nuestros clientes y socios reconocen nuestro compromiso y el crecimiento de nuestra cartera de proveedores diversos. El año pasado, seguimos ampliando nuestra base de proveedores diversos y aumentando el gasto en nuestros socios proveedores diversos actuales. La participación sostenida y activa en eventos locales, regionales y nacionales ha ampliado nuestras relaciones actuales y dio lugar a la creación de nuevas relaciones con socios proveedores diversos. Seguimos centrados en nuestro compromiso con la diversidad de proveedores y en nuestro compromiso con proporcionar equidad de oportunidades para que todos los proveedores puedan trabajar con Bridgestone.



Este año no ha sido la excepción en cuanto a nuestro compromiso continuo con crear una base de proveedores más diversa y sostenible. Hemos ampliado nuestra red de proveedores diversos y seguimos generando valor para el negocio y para nuestros socios proveedores mediante relaciones nuevas y la mejora de las relaciones actuales. Estamos muy agradecidos con todos nuestros socios proveedores y con las muchísimas organizaciones locales, regionales y nacionales que trabajan sin descanso para fomentar la diversidad de proveedores”.

### JOHN CASON

*Director Ejecutivo de Compras*

Conoce más



Escucha nuestro viaje



Conoce más

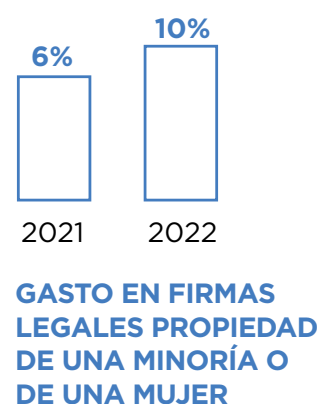


## IMPULSANDO LA RESPONSABILIDAD EN TORNO A DE&I CON LAS FIRMAS LEGALES

Nuestro Departamento Legal tiene el firme compromiso de garantizar que las firmas legales con las que tenemos los lazos más profundos y a quienes asignamos el gasto más grande prioricen DE&I del mismo modo en que lo hacemos nosotros. Con este objetivo en mente, enviamos encuestas detalladas a nuestras 20 Firmas Legales más importantes en función del gasto y, luego, tuvimos debates transformadores respecto a sus resultados y las posibles oportunidades de asociación.

Nos estamos esforzando por aumentar el gasto en Firmas Legales que estén en manos de una minoría y de mujeres, y nos pusimos el objetivo de aumentar el gasto de un 6% en 2021 al 10% en 2023. Nos enorgullece haber alcanzado este objetivo antes de lo previsto, luego de proponerles a los líderes de cada departamento legal que contrataran al menos una firma legal nueva que fuera propiedad de una minoría o de una mujer en 2022. Debido a nuestro gasto actual destinado a firmas que están en manos de minorías, somos Socios Platino de la Asociación Nacional de Estudios Jurídicos Propiedad de Minorías y Mujeres (*National Association for Minority and Woman-Owned Law - NAMWOLF*), cuya conferencia anual patrocinamos con mucho orgullo por primera vez este año.

En 2021, nos sumamos al Consejo de Liderazgo sobre Diversidad Legal (*Leadership Council on Legal Diversity - LCLD*) y, en 2022, nominamos a dos miembros del Departamento Legal para el programa *LCLD Pathfinder* y a dos para el programa *LCLD Fellows*. Chris Nicastro, Vicepresidente Ejecutivo y Director Legal de Bridgestone, publicó a sus líderes del *LCLD* en *Front Pledge*, un compromiso público con los objetivos personales y empresariales relacionados con DE&I.



## INVERSIONES PARA EL BIEN

Desde agosto de 2021, hemos invertido USD 100 millones en el fondo *JPMorgan U.S. Treasury Plus Money Market Fund Empower*, que permite a inversores institucionales profundizar su compromiso con las carteras de acciones relacionadas con ESG/DE&I y, al mismo tiempo, contribuir a un nuevo flujo de ingresos proporcionado a los socios *Empowering Change* del programa (cuatro instituciones depositarias dirigidas por minorías y personas diversas seleccionadas por *JPMorgan*). Seleccionamos a *Liberty Bank & Trust Company*, uno de los bancos más grandes de los EE. UU. con propietarios negros, para que recibiera la donación de un porcentaje de los honorarios relacionados con nuestra inversión por parte de *JPMorgan*. Esta institución tiene la misión de proporcionar productos y servicios financieros de gran calidad, innovadores y centrados en el cliente de forma rentable a mercados diversos, haciendo hincapié en las comunidades de minorías tradicionalmente desfavorecidas.



Me enorgullece el modo en que hemos priorizado la diversidad, equidad e inclusión en nuestras actividades comerciales. Nos encanta comprometernos con nuestros socios bancarios y con las instituciones financieras dirigidas por minorías mediante el programa *Empowering Change*. Nos inspira la historia de crecimiento de *Liberty Bank & Trust* y su misión de prestar servicio a comunidades diversas que enfrentan todo tipo de retos. Nuestra inversión de USD 100 millones en esta clase de acciones *Empower* es una forma en la que Bridgestone demuestra su compromiso con la equidad sostenible y las oportunidades para todas las personas”.



**JOSE ANES**

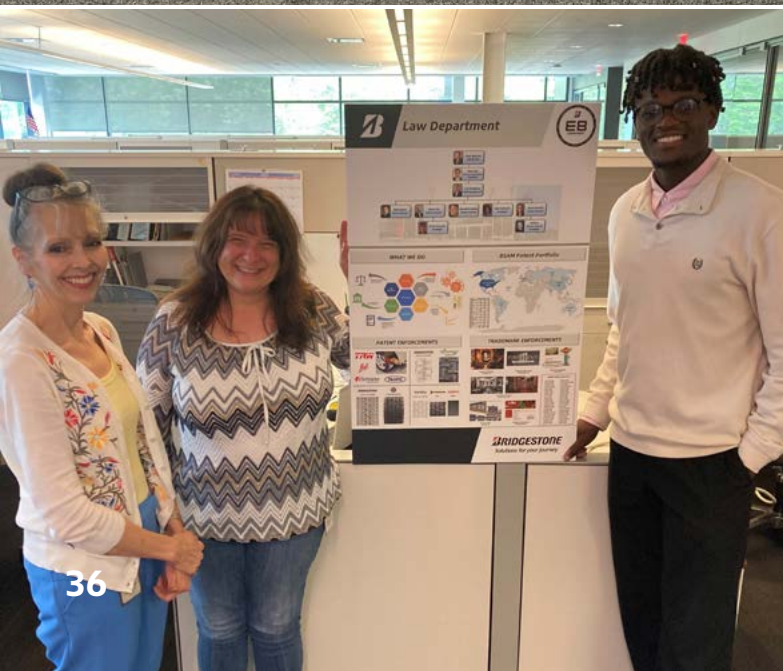
Vicepresidente Sénior y Tesorero Corporativo

## CRÉDITO SOSTENIBLE Y ACCESIBLE



CFNA (*Credit First National Association*), una empresa de Bridgestone, ofrece soluciones de pago confiables y sólidas a los clientes de los centros

de venta minorista *Firestone Complete Auto Care*, *Wheel Works*, *Tires Plus* y otros proveedores de neumáticos y servicios para vehículos independientes. Durante muchos años, CFNA ha extendido líneas de crédito a titulares de tarjetas en un amplio espectro de categorías de préstamo, con el objetivo de brindar capacidad de compra a personas que quizás no califican para muchas de las opciones de pago. En 2022, se aprobaron más de 145.000 cuentas nuevas de clientes de alto riesgo, dándoles acceso a la movilidad a personas en situaciones menos favorecidas.



## DIVERSIFICANDO LA PRÓXIMA GENERACIÓN DE TALENTO EN BRIDGESTONE

Los colaboradores de Bridgestone están redefiniendo las posibilidades y encuentran soluciones en lugares inesperados todos los días; sabemos que la diversidad es clave para la innovación.

Nos asociamos a la Sociedad Nacional de Ingenieros Negros y a la Sociedad de Ingenieras Mujeres (*National Society of Black Engineers* y *Society of Women Engineers*) para reclutar al mejor y más destacado talento técnico emergente.

Además, patrocinamos y participamos en la Conferencia Empresarial Global de Líderes en Minería sobre Diversidad (*Global Business Leaders in Mining Diversity Conference*) para poner de relieve nuestro negocio *Off The Road* y la cultura de las mujeres en el sector minero.



El programa de pasantías de nuestro Departamento Legal se centra en fomentar la diversidad en la profesión legal y en proporcionar a los estudiantes de leyes subrepresentados una valiosa exposición a un departamento legal corporativo. En 2022, ofrecimos una pasantía de un semestre, una adscripción de una semana a un pasante diverso en una nuestras Firmas Legales externas, y dos pasantías de verano. Es poco frecuente que los estudiantes de leyes tengan la oportunidad de trabajar internamente, y nuestro equipo legal se enorgullece de trabajar como embajadores y mentores de estos pasantes.

Firestone Polymers, LLC (FSPC) se asoció a la comunidad de Lake Charles/Sulphur en Luisiana para realizar avances respecto al reclutamiento y la contratación de mujeres, minorías, veteranos y personas con discapacidad mediante la participación en ferias de empleo locales y en visitas a la Comisión de Fuerza Laboral de Luisiana, al Programa de Ingeniería de la *McNeese State University* y a los Servicios de Rehabilitación de Luisiana. Gracias a asociaciones como estas, FSPC ha alcanzado una representación sólida de mujeres en puestos profesionales no técnicos (de casi el 40%), lo que supera favorablemente el promedio de disponibilidad de estos roles en el mercado laboral para mujeres.

En 2022, Bridgestone Americas se convirtió en miembro de la Junta Directiva de Gestión de Cadena de Suministro de la *Tennessee State University*, cuya misión es ofrecerles a los estudiantes y profesionales educación, capacitación e investigación relevantes mediante la cooperación estrecha entre negocios e instituciones educativas. *Tennessee State University* es un colegio universitario y universidad históricamente negro (HBCU), y nuestro equipo de Logística y Gestión de Cadena de Suministro se asoció a BBOLD —nuestro grupo de recursos para colaboradores integrado por colaboradores negros y afroamericanos, y aliados— para visitar TSU y analizar oportunidades profesionales, revisar currículums y hacerles entrevistas de prueba a los estudiantes. Esta asociación ya ha logrado que estudiantes de TSU consigan un empleo de tiempo completo y pasantías en Bridgestone Americas.

## LÍDERES EN AMÉRICA LATINA

Nuestros equipos de América Latina participan en foros de liderazgo que tienen un impacto en miles de profesionales de sus sectores.

- **Más de 2500 asistentes participaron del foro “Claves para hacer crecer su negocio”, que hizo hincapié en la inclusión de la comunidad LGBTQ+, las mujeres y las personas con discapacidad, y que contó con la presencia de Ana María Souza, Directora de Supply Chain para Bridgestone Latinoamérica Norte.**
- **El foro “Cómo desarrollar un talento excepcional”, al que asistieron más de 1500 profesionales de Recursos Humanos, tuvo como invitada a Diana Vega, Directora de Recursos Humanos para Bridgestone Latinoamérica Norte.**
- **Más de 1200 asistentes participaron en la mesa redonda “Cómo ser un aliado de DE&I”, en el que participó Miguel Pacheco, Country Manager para Bridgestone México.**
- **Ana Karol Duran, Presidenta BWIN en LA, fue una de las oradoras del foro “Ser mujer en la actualidad”, organizado por la Comisión Internacional para la Promoción de la Equidad de Género y el Empoderamiento de Mujeres y Niñas.**
- **BWIN en LA promovió un foro para distribuidoras mujeres en el sector automotriz en toda América Latina con el objetivo de compartir sus experiencias y desafíos, así como de crear planes de acción que estén en línea con la estrategia de DE&I de Bridgestone.**



## LLEVAMOS LA DIVERSIDAD DE GÉNERO AL TRANSPORTE CON WIT

Bridgestone se unió a la Asociación de Mujeres en el Sector Camionero (*Women in Trucking Association - WIT*), una organización sin fines de lucro que fomenta el empleo de las mujeres en la industria camionera, promueve sus logros y trabaja para minimizar los obstáculos que suelen enfrentar. En conjunto, estamos empoderando a las mujeres y sus aliados en la industria del transporte, y garantizando que se escuche su voz. Bridgestone es patrocinador platino de la Conferencia Anual *Accelerate* de WIT, y se enorgullece de asociarse a otras entidades de la industria para celebrar el éxito de las mujeres en el sector del transporte.



El Grupo *Commercial Truck* comenzó a trabajar con la Asociación de Mujeres en el Sector Camionero (*Women in Trucking*) en 2021. Mejorar el nivel de compromiso y patrocinio es algo que nos entusiasma y que va en línea con nuestro Bridgestone E8 Commitment. Al participar activamente y asociarnos a WIT, ampliamos nuestra comunidad interna y les damos voz a las mujeres a lo largo y ancho de la industria del transporte”.

**STEVE HOEFT**  
COO Grupo Comercial Truck



*Redefining the Road*, la revista oficial de WIT, nombró en 2022 a Bridgestone Americas como una de las mejores empresas para las mujeres en el sector del transporte. Nos honra haber recibido esta distinción, que premia el Bridgestone E8 Commitment y nuestra contribución a una sociedad que garantice la accesibilidad y la dignidad para todas las personas.

# Nuestra Comunidad

Desde nuestra fundación en 1931, hemos demostrado nuestro compromiso con los valores más arraigados de nuestro fundador: calidad, seguridad y mejora de la sociedad.

Bridgestone es mucho más que los productos, servicios y soluciones que ofrecemos. Estamos comprometidos a empoderar a las comunidades a través de asociaciones, servicios y comercio locales y nacionales, y este compromiso fundamental está en el corazón de por qué hacemos lo que hacemos. **LLEVAR A LA GENTE DEL PUNTO A AL PUNTO B IMPORTA, PERO LO QUE REALMENTE IMPORTA ES AYUDAR A LA GENTE A PROSPERAR.**

## FONDO FIDUCIARIO DE BRIDGESTONE AMERICAS

A través de nuestro Fondo Fiduciario, Bridgestone Americas realiza contribuciones financieras a más de 100 organizaciones cada año, y el eje de DE&I es uno de los aspectos clave para el proceso de aprobación de las subvenciones. Como otra manera de cumplir con el valor *Empowerment* (Empoderamiento) del Bridgestone E8 Commitment, respaldamos a organizaciones a lo largo de Estados Unidos que contribuyen activamente a crear una sociedad que garantice la accesibilidad y dignidad para todas las personas.



A través del Fondo Fiduciario de Bridgestone Americas, invertimos en muchas organizaciones como United Way, que apoya a organizaciones diversas que participan activamente para mejorar la calidad de vida de las personas en las comunidades en las que trabajamos y vivimos. El Fondo Fiduciario es el Bridgestone E8 Commitment en acción”.

### REBECCA VEST

*Vicepresidenta Senior de Compras y Partner de Adquisiciones Estratégicas*



La misión de *United Way* es construir una comunidad en la cual todas las personas, más allá de su procedencia, su contexto y su lugar de residencia, tengan la misma posibilidad de vivir un futuro próspero. Bridgestone ha

trabajado con United Way por casi 30 años, y nuestro trabajo con las filiales en Nashville y Akron/Cleveland es nuestra principal iniciativa de beneficencia corporativa. Ayudamos a la organización mediante distintas iniciativas, incluidas las donaciones y el trabajo voluntario de los empleados, y nuestra campaña anual de donaciones de caridad ha recaudado más de USD 11 millones para *United Way of Greater Nashville* desde 2012, de los cuales USD 2,6 millones se recaudaron solo en 2022.



## TRUCKERS AGAINST TRAFFICKING (TAT)

El tráfico de personas es una crisis mundial que se ve incrementada por la discriminación de raza, género y orientación, y por la explotación de grupos marginados. Bridgestone se asoció con *Truckers Against Trafficking* (Conductores de Camión contra el Tráfico de Personas) desde 2013 y trabaja para garantizar que nuestro equipo de ventas, nuestra flota y nuestros distribuidores reciban una capacitación contra el tráfico de personas y puedan desmantelar estas instancias cuando las identifican.

En 2022, ampliamos nuestro compromiso con TAT aumentando el nivel de patrocinio al nivel *Freedom Driver Level* con el objetivo de ayudar a ponerle fin a esta crisis mundial. Nuestra misión es aprovechar Bridgestone a nivel general, incluidos sus clientes y socios, para educar y concientizar a los demás con respecto al tráfico de personas. Los objetivos de Bridgestone son, entre otros, ofrecer capacitación al menos al 70% de los colaboradores e implementar una política formal contra el tráfico de personas.



## WOMEN IN TECHNOLOGY OF TENNESSEE (WITT)

Bridgestone Americas se enorgullece de ser socio de WITT, una organización comprometida con la promoción de las mujeres en el sector tecnológico en la región central de Tennessee mediante becas, capacitaciones, actividades de compromiso comunitario y oportunidades de contactos. Este año, aumentamos nuestro nivel de patrocinio para permitir que haya una cantidad ilimitada de miembros colaboradores de Bridgestone. Además, participamos en la Junta Directiva y patrocinamos eventos como la reunión mensual de WITT de “Representación de género en profesiones tecnológicas”.



Bridgestone lleva mucho tiempo siendo patrocinadora y defensora de WITT en esta comunidad. Conoci WITT cuando comencé a trabajar como mentora del programa de asesoramiento universitario; luego, trabajé en el Comité de Becas y, ahora, formo parte de la Junta Directiva como Directora de Becas. En WITT, no faltan oportunidades de voluntariado para ayudar a que las mujeres triunfen en el sector tecnológico”.

### SARAH DALEY

*Directora de Riesgo y Cumplimiento Regulatorio de Seguridad de la Información*



## BOYS & GIRLS CLUBS OF AMERICA

Uno de los mayores desafíos que enfrentan los niños y las familias para acceder a programas extracurriculares es el transporte, lo cual es un problema que podemos ayudar a resolver. Hace siete años, Bridgestone inició una asociación con *Boys & Girls Clubs of America* (BGCA), mediante la cual proporciona subvenciones a los clubes para la compra de camionetas nuevas o el mantenimiento de flotas existentes. Desde entonces, la asociación **Driving Great Futures** ha evolucionado para intentar reparar brechas de todo tipo, incluidas la tecnología, la nutrición y muchas otras.

Cada año, nuestros clientes minoristas y colaboradores donan y recaudan dinero en apoyo de BGCA; en 2022, alcanzamos un hito monumental: desde el inicio de esta asociación, en 2015, las tiendas de Bridgestone en todo el país han recibido donaciones por USD 20 millones. Para celebrar este impresionante logro, y recaudar aún más dinero, Bridgestone se asoció con *Tight End University*, donde jugadores de la NFL compitieron entre sí en un concurso en redes sociales para ver quién recaudaba más fondos para la organización *Boys & Girls Club* de su localidad. El resultado final fue una donación de USD 681.000 por parte de jugadores de la NFL, de *Tight End University* y de Bridgestone a *Boys & Girls Clubs* de todo el país, lo que ayudará a satisfacer necesidades de transporte críticas.



**Driving Great Futures**



**Tight End University**



Para celebrar el hito de los USD 20 millones durante la Semana Nacional de la Seguridad de Neumáticos, los colaboradores de nuestras tiendas de venta minorista también participaron en 20 clínicas de reparación de automóviles en todo el país. El equipo de BSRO demostró y enseñó a los jóvenes de los clubes los aspectos más importantes del mantenimiento de automóviles, a modo de preparación para la próxima generación de conductores. Hemos extendido nuestro respaldo a *Driving Great Futures* hasta 2024 para continuar cerrando las brechas críticas de niños y familias de los clubes de todo el país.



## EMPODERAMIENTO DE PROFESIONES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DESPUÉS DE LA ESCUELA SECUNDARIA

Estamos dando herramientas a la próxima generación de técnicos de Firestone mediante programas de capacitación automotriz en dos escuelas secundarias de nuestras comunidades. En colaboración con las Escuelas Públicas del Área Metropolitana de Nashville, en 2015, Bridgestone inauguró su primer Centro de Capacitación Automotriz en *Maplewood High School*, y, en 2018, estableció el segundo programa en *East High School*, en Akron, Ohio, donde se encuentra el Centro de Tecnología de Bridgestone Americas. Además de habilitar una tienda *Firestone Complete Auto Care* totalmente operativa en el lugar, donde los estudiantes pueden reparar vehículos y aprender habilidades de servicio al cliente, los conectamos con oportunidades de tutoría y financiamos la certificación para que se conviertan en técnicos.



“

Cada uno de los graduados representa el poder y la importancia del aprendizaje práctico. Nuestro deseo es que cada uno de ellos emprenda con éxito una carrera en el sector automotor y, si es con nosotros, aún mejor”.

**MARKO IBRAHIM**

*Presidente de Bridgestone Retail Operations*



“

Bridgestone tiene el compromiso de crear nuevos caminos para que los estudiantes prosperen y encuentren su lugar en el futuro de la movilidad. Y estos programas automotrices reflejan nuestra dedicación con la próxima generación de profesionales automotores y de ventas mediante la oferta de oportunidades educativas accesibles e inclusivas que les brindan valiosas capacidades para el éxito en el futuro”.

**BOB LUX**

*Presidente de Bridgestone Retail Operations - BSRO y Director de Program Engineering (Akron, Ohio)*

## NASHVILLE PREDATORS CORE: CREANDO OPORTUNIDADES PARA LA EQUIDAD RACIAL

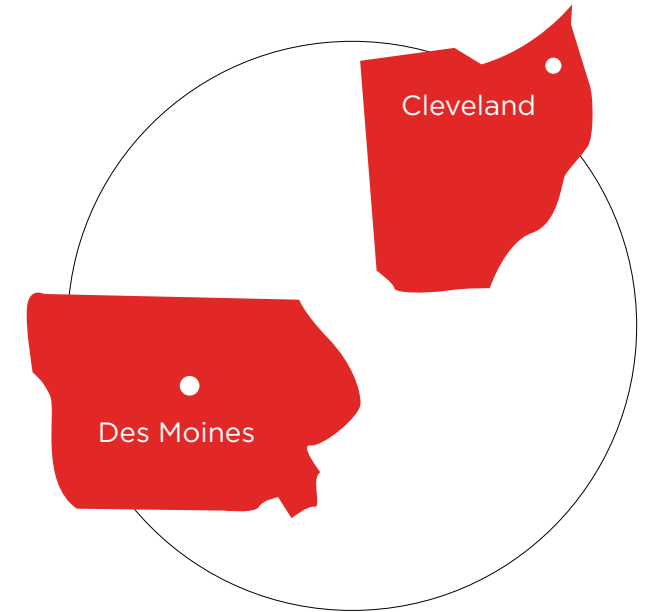
Bridgestone ofrece financiamiento para el programa Creando Oportunidades para la Equidad Racial (CORE) de *Nashville Predators*, que presenta el deporte hockey a jugadores nuevos de entre cuatro y nueve años de forma gratuita. El programa CORE incluye ocho semanas de instrucción sobre hielo, un equipo completo y cena después de cada entrenamiento. Este programa ofrece equidad en el acceso al hockey para grupos usualmente subrepresentados en este deporte, con el objetivo de desarrollar habilidades fundamentales para ayudarlos a que tengan éxito tanto dentro como fuera del campo de juego.



## AYUDAMOS A LAS COMUNIDADES DONDE OPERAMOS

*Credit First National Association*, una empresa de Bridgestone, se enorgullece de respaldar a la comunidad local de **Cleveland, Ohio**, mediante trabajo de voluntariado y asistencia económica. En 2022, CFNA aumentó su contribución de USD 100.000 a USD 120.000, y pudo apoyar a ocho organizaciones. Además, se unió al departamento de TI de Bridgestone para donar iPads usados a programas extracurriculares y centros profesionales de organizaciones locales.

Uno de sus socios es *Building Hope in the City*. Nuestros colaboradores trabajan como voluntarios en su evento *Rally CLE*, que busca unir y comprometer a los residentes en torno a las ideas que tienen para mejorar la comunidad mediante el apoyo de proyectos y programas comunitarios que promuevan la conexión, la equidad y el liderazgo comunitario.



“

El voluntariado es una excelente oportunidad para conocer lo que está pasando en la comunidad y lo que se necesita en Cleveland, para conectarse con otras personas (tanto dentro como fuera del trabajo) y para marcar una diferencia pequeña pero notoria en tan solo un día”.

**SUZANNE MILLER**

*Gerente Senior de Proyectos Comerciales, Estrategia y Desarrollo de Programas*

Nuestra planta de neumáticos para agricultura Firestone en **Des Moines, Iowa**, patrocina y participa en el Festival de Herencia Latina de la localidad y en el evento anual *Asian Alliance CelebrAsian*, que se lleva a cabo todos los años.

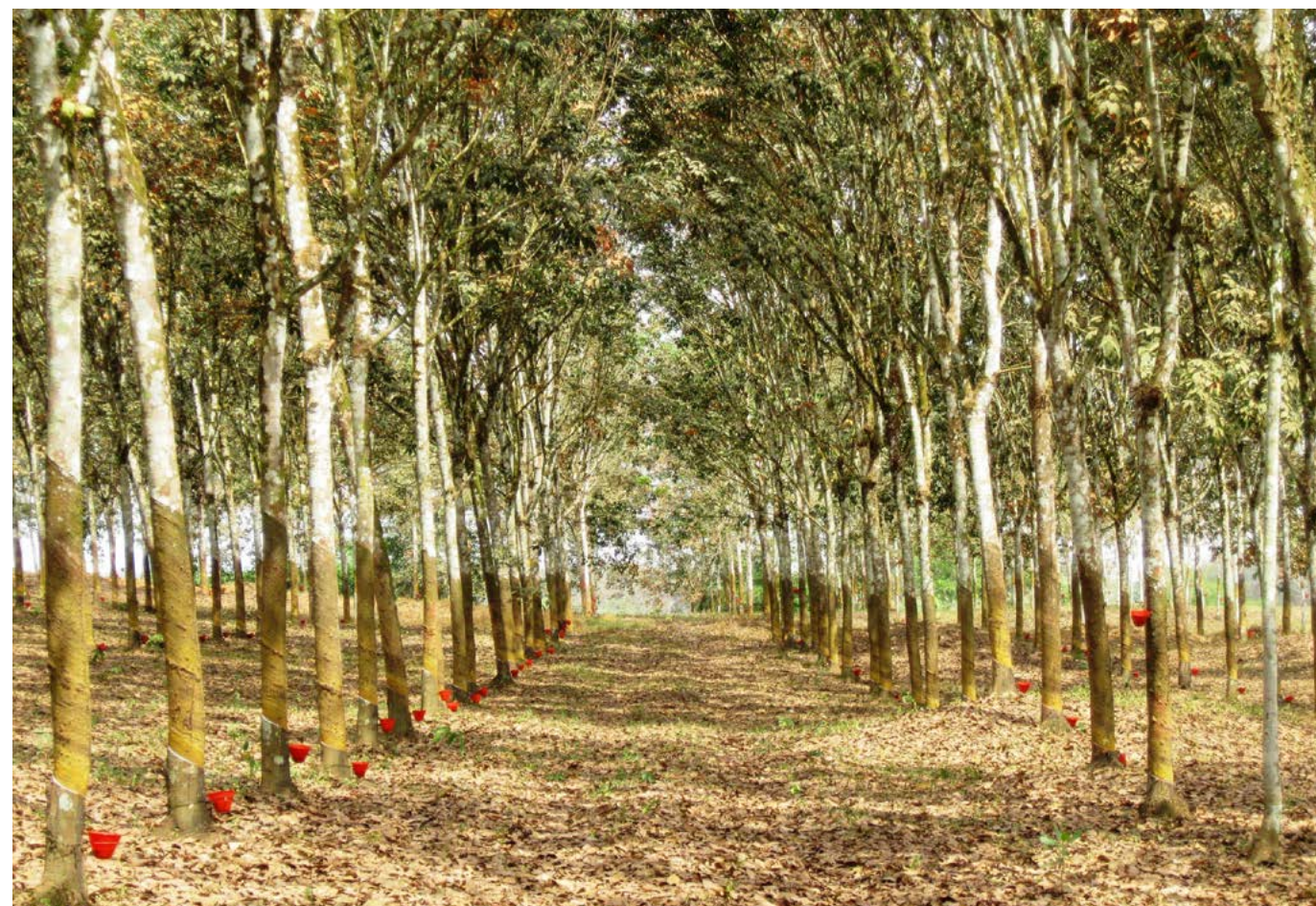


## NUESTRA COMUNIDAD EN LIBERIA

Desde que en 1926 Harvey Firestone fundó Firestone Liberia LLC, una subsidiaria de propiedad absoluta de Bridgestone Americas, la empresa ha trabajado con el gobierno y el pueblo de Liberia para crear una industria de caucho natural sostenible. Firestone Liberia ha sido un socio de confianza para el pueblo y el país de Liberia, y sus contribuciones al desarrollo económico y social del país no tienen comparación, ya que son líderes del país en el sector privado en oportunidades de empleo, educación y atención médica para miles de sus ciudadanos.

El Departamento Comunitario de Firestone Liberia les da herramientas a las personas de su comunidad mediante el desarrollo económico y social. **LO QUE REALMENTE IMPORTA ES GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD Y DIGNIDAD PARA TODAS LAS PERSONAS, EN ESPECIAL EN LOS LUGARES EN LOS QUE TRABAJAMOS.**

Firestone Liberia ayudó a crear cuatro puestos de mercado nuevos y 20 tiendas para fomentar el libre comercio en la comunidad. Para mejorar las actividades comerciales, se aplanaron, repararon y cubrieron 0,8 ha de tierra.



El Departamento Comunitario también paga una visita de trabajo de un día para entregar recursos a *Liberia Children Village* en la localidad de Shefflin, condado de Margibi, que ofrece alojamiento, educación y atención médica a niños abusados y con discapacidades físicas. Por otra parte, el equipo ofrece recursos como comida, ropa y carbón al orfanato *Danny Fenny*.



Este año, el Departamento Comunitario rehabilitó la *Owensgrove Clinic* en el condado de Grand Bassa y también la única bomba manual de Poinnah Town, una de las comunidades que está al borde de la concesión.





# Mensaje de Ebonee Davis Ifeobu

El año pasado, asumimos el compromiso de escuchar, aprender y evolucionar mientras continuamos nuestro camino de DE&I. Nuestros colaboradores nos dijeron que querían un impacto y un cambio duraderos. Y si bien este camino nunca se acaba, sí hemos avanzado.

Gracias a los comentarios de nuestros colaboradores, hemos ampliado nuestra oferta educativa con el lanzamiento de un nuevo marco de empatía y seguimos capacitando a nuestros colaboradores con el curso base sobre *Implicit Bias*, que más de 5000 colaboradores estadounidenses y el 99% de los líderes de América Latina ya han completado. Creamos nuevas formas de conectarnos y de celebrar a nuestro equipo de trabajo geográficamente disperso con los videos *Walk a Mile in My Shoes*, las mesas redondas con líderes, las conversaciones Libre para Ser y una poderosa comunidad en Yammer, cuya cantidad de miembros ha crecido más de un 30% solo en este año.

Gracias a nuestros líderes y socios de reclutamiento, hemos podido conectarnos con organizaciones como la *National Society of Black Engineers and Society of Women Engineers* para crear un canal para los grupos subrepresentados en puestos clave del sector de ingeniería. Seguimos aumentando la cantidad de integrantes de grupos subrepresentados gracias a una mejora constante en nuestros grupos de liderazgo, gestión y profesión con un enfoque racial y de género.

Junto con nuestros negocios y proveedores y con los socios de la organización, hemos podido brindar atención a las comunidades mediante nuestro tiempo, talento e inversiones. Hemos recaudado USD 20 millones para *Boys and Girls Club* desde 2015, aportamos más de USD 100.000 a *Truckers Against Trafficking (TAT)* y recaudamos más de USD 11 millones para *United Way of Greater Nashville* desde 2012.

Hemos logrado mucho, pero estamos lejos de haber terminado. Nuestros colaboradores nos dieron una calificación del 66% favorable en la Encuesta de *Engagement 2022* en una serie de preguntas sobre diversidad, equidad e inclusión que añadimos. Aunque estos puntajes superan los valores de referencia relevantes que se encuentran disponibles, están lejos de los valores en los que deben estar, lo que refuerza la idea de que debemos seguir trabajando en nuestros procesos, aumentando la representación para que se escuchen todas las voces en todos los niveles y garantizando que nuestros líderes y colaboradores tengan la educación que necesitan para crear una cultura aún más inclusiva. El trabajo representa un gran desafío, pero nos alegra el hecho de que el 82% de nuestros colaboradores se sienten Libres para Ser en Bridgestone.

Estamos trabajando sin descanso (y lo seguiremos haciendo) para que todos los colaboradores puedan mostrar su mejor versión, su lado más brillante y todos los aspectos de su personalidad en Bridgestone. Gracias a los muchos promotores de DE&I — en especial al Comité Directivo de DE&I y a nuestros líderes de ERGs— por su dedicación para con los colaboradores y por representar el espíritu Libre para Ser.

Me enorgullece el progreso logrado hasta ahora y espero con ansias lo que nos depara el futuro.



**EBONEE DAVIS IFEObU**

*Vicepresidenta de Diversidad,  
Equidad e Inclusión*