

BRIDGESTONE

RELATÓRIO ANUAL DE DE&I





Na Bridgestone Americas, dois dos mais importantes pilares de nossa cultura são a empatia e a autenticidade das pessoas. Nós nos preocupamos profundamente com nossos colaboradores e, acima de tudo, isso significa que colocamos a segurança em primeiro lugar, sempre. É por isso que, nas fotografias de grupo deste relatório, todos os nossos colaboradores estão usando máscaras, pois foram tiradas durante um período em que, por razões de segurança, era obrigatório usá-las em nossos escritórios.



Ela também reflete a autenticidade de nossa abordagem. Como este é o relatório anual de 2021, estamos usando fotografias recentes de colaboradores reais da Bridgestone (e por isso eles estão usando máscaras faciais). Estamos comprometidos em manter esta abordagem em todas as nossas atividades, inclusive compartilhando nossa jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão com total transparência, desde as pessoas nas fotos até as métricas que apresentamos.



ÍNDICE

MENSAGEM DE PAOLO FERRARI	3
ESPAÇO PARA A DE&I	5
COMPROMISSOS REFERENTES À DE&I	9
INDICADORES DE DESEMPENHO	11
GRUPOS DE RECURSOS DE FUNCIONÁRIOS	15
COMUNIDADES E CLIENTES	20

Mensagem de Paolo Ferrari

Em abril de 2021, depois que o veredito referente ao assassinato de George Floyd foi anunciado, compartilhei minhas impressões sobre a questão da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) com os integrantes da Bridgestone Americas. Escrevi que a Bridgestone só prosperará se construirmos um ambiente de trabalho no qual a diversidade seja celebrada e todas as vozes sejam ouvidas. Essas palavras ainda refletem minhas convicções, e considero que sempre será assim.

Neste último ano na Bridgestone, focamos em práticas relacionadas à DE&I no intuito de assegurar a formação de uma equipe tão diversa quanto o mundo em que vivemos, o que inclui a alocação de recursos, a formação de alianças e a criação de um espaço para uma mudança efetiva.

A realidade é que as organizações mais inclusivas e diversas têm um melhor desempenho. Quando todas as perspectivas são bem-vindas e os integrantes são convidados a mostrarem seu lado mais autêntico, a inovação e a colaboração florescem. Tenho certeza de que podemos alcançar acontecimentos incríveis se cada um de nós tiver a chance de mostrar quem realmente é no ambiente de trabalho.

Essa é a origem do nosso movimento “Seja Livre para Ser”: um dos passos mais importantes que demos no último ano como parte da nossa trajetória de DE&I.

Estamos trabalhando ativamente para construir um espaço específico de DE&I e dar o devido foco a essa questão dentro da nossa organização. Para isso, estamos definindo metas, respaldando e ampliando nossos grupos de recursos de colaboradores (ERGs, na sigla em inglês) e garantindo que nossos esforços relativos à DE&I vão além da nossa empresa, de forma a gerar um impacto para os nossos clientes, as nossas comunidades e a sociedade como um todo. Nosso compromisso com a DE&I não é algo passageiro. Está no nosso DNA e é uma parte intrínseca da nossa estratégia empresarial.

Por isso, a publicação do primeiro relatório anual de DE&I da Bridgestone Americas é um marco importante na história da nossa empresa. Embora eu esteja orgulhoso de tudo que já alcançamos, o relatório também evidencia o importante trabalho que ainda temos pela frente. A transparência é fundamental nessa trajetória, e acreditamos que o relatório anual de DE&I é um passo importante para comunicar o valor que a diversidade, a equidade e a inclusão têm para nossa empresa.

Mantenho meu compromisso total de que continuaremos a ouvir, aprender e evoluir para promover mudanças reais e duradouras na Bridgestone. Continuarei incentivando todos a impulsionar e aprofundar seu compromisso com a DE&I, e espero que os resultados desses esforços coletivos sejam refletidos nos próximos relatórios.



Paolo Ferrari
CEO e Presidente
Bridgestone Americas

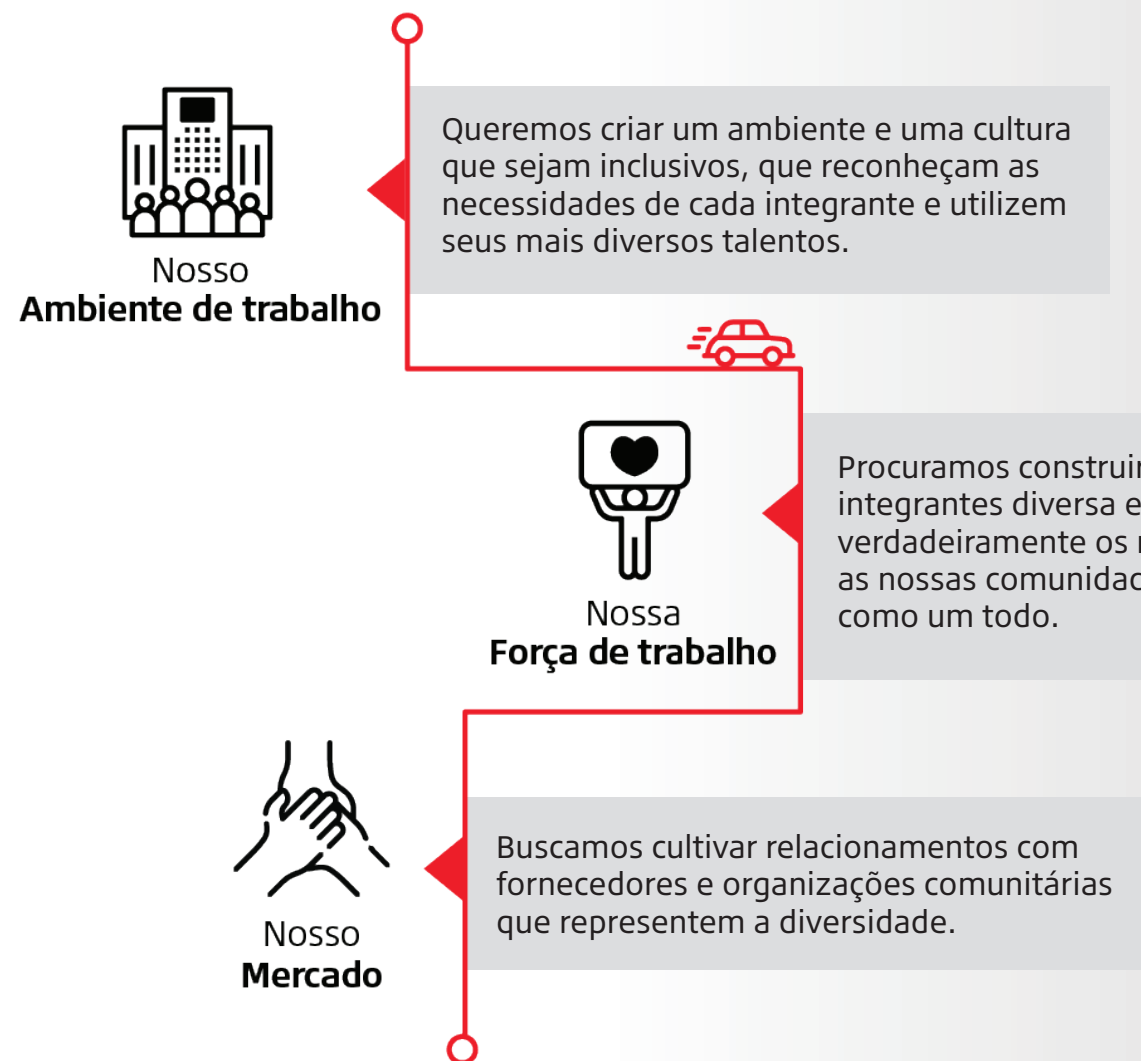
ESPAÇO DEDICADO A DE&I

Na Bridgestone Americas, temos o compromisso de construir uma equipe tão diversa quanto o mundo em que vivemos. Para isso, é necessário dispor de um espaço permanente para a DE&I dentro da nossa organização, onde possamos aprender, crescer e promover mudanças significativas.

Plano de implementação

A chegada do nosso CEO, Paolo Ferrari, em 2020, serviu para renovar nosso foco e energia para conseguirmos integrar a DE&I em todos os âmbitos da Bridgestone Americas.

Definimos três áreas-chave como a base dos nossos compromissos com a DE&I:



"Depois que o Paolo entrou na empresa, ele nos desafiou a desenvolver uma estratégia de DE&I e disponibilizou os recursos financeiros para sua execução. Durante 2020 e 2021, em parceria com o Comitê de Orientação sobre DE&I, conseguimos fazer com que esse objetivo ganhasse impulso. A comunicação acelerou em 2021, e nós evoluímos significativamente nos últimos dois anos. Agora é hora de aprimorar nossa estratégia para o futuro."

-Susie Long

Vice-Presidente de Talentos, Engajamento, Organização e Cultura
Membro do Comitê de Orientação sobre DE&I



"Nos últimos sete anos, fizemos um enorme progresso em relação à DE&I. Quando entrei na Bridgestone em 2014, percebi que tínhamos muito por melhorar. Na companhia tive a oportunidade de levantar questões que eram importantes para mim e tentar fazer a diferença. Como mulher em uma posição de liderança, ganhei um lugar nas discussões e pude discutir sobre políticas de RH, capacitação e outros aspectos culturais."

-Louise Brock

Conselho Geral de Emprego e Práticas Trabalhistas
Membro do Comitê de Orientação sobre DE&I
Apoiadora executiva do BProud



FUNDAÇÃO



A DE&I é parte fundamental da nossa cultura e está no DNA da Bridgestone. Desde o início, nosso fundador, Shojiro Ishibashi, reforçou a ideia do que é bom para a sociedade também é bom para os negócios. A DE&I é um ótimo exemplo disso. Na Bridgestone Americas, nossas ações são orientadas pela nossa estratégia North Star. O primeiro pilar da North Star é “Nossos fundamentos”, que são simbolizados por uma parede na casa de Shojiro Ishibashi construída com tijolos de diferentes tamanhos e cores. Essa parede, que continua de pé até hoje, foi e continua sendo uma representação intencional do valor da diversidade.

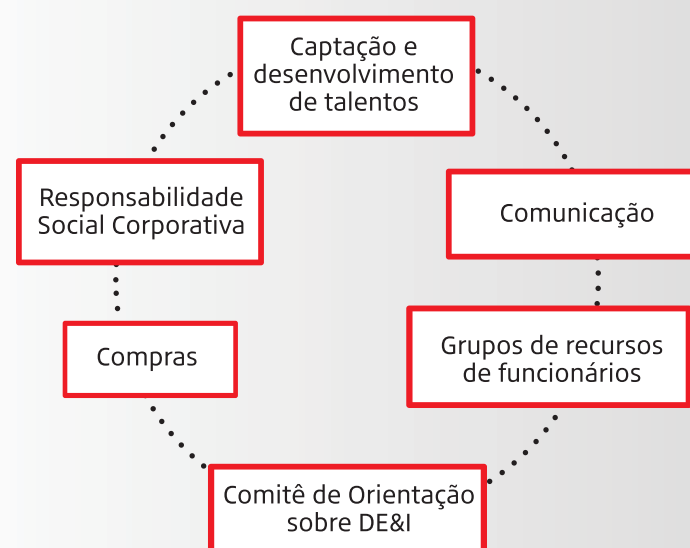
Temos muito trabalho pela frente para fazer jus a esse legado. Para dar continuidade a esse trabalho, criamos um escritório específico de DE&I, que está integrado ao departamento de RH e se reporta diretamente ao Chief Human Resources Officer, estabelecendo uma forte conexão com nossas estratégias e processos relativos à organização e aos nossos talentos. Adotamos essa estrutura porque acreditamos que contar com uma equipe diversa com habilidades diversas, construída por meio do desenvolvimento, promoção, retenção e seleção de ótimos profissionais, sendo fundamental para o sucesso contínuo da estratégia North Star.

Com uma estratégia integrada de DE&I e Talentos já em andamento, passamos à etapa de definição de parceiros-chave para contribuir para a construção e incorporação da DE&I nas nossas práticas de trabalho. Nosso foco em 2021 foi promover a conscientização dentro da organização sobre a **DE&I ser uma responsabilidade de todos e, dessa forma, estamos trilhando esse caminho juntos para construir uma equipe tão diversa quanto o mundo em que vivemos.**

Esses parceiros são uma extensão do escritório de DE&I e encabeçam iniciativas empresariais para ajudar nossos integrantes e líderes a compreender melhor a nossa visão, a nossa estratégia e os passos a serem dados. Cada parceiro contribui para promover a educação e a conscientização necessárias para impulsionar nosso progresso.

CONTEXTO

Nossos parceiros



Aqui estão alguns dos eventos, campanhas e iniciativas em que temos colaborado com nossos parceiros para aumentar a conscientização do DE&I:

- Capacitação sobre preconceitos inconscientes
- Eventos dos ERGs
- Reconhecimento de feriados culturais e sociais
- Semana “Livre para Ser”



-Greg Harris

Vice-Presidente de Engenharia de Manufatura
Membro do Comitê de Orientação sobre DE&I

“Para mim, DE&I significa promover a diversidade para garantir que, daqui em diante, tenhamos uma diversidade de pensamento. A diversidade de pensamento para resolver problemas técnicos é essencial para nós, como empresa, e também para que possamos responder com mais rapidez aos desafios que se apresentam. O Comitê Diretor de DE&I me ajudou a entender como direcionar os nossos esforços para atrair talentos que representam a diversidade. Eu me ofereci como voluntário para reunir essa informação diretamente, assim poderia trazê-la à área de Manufatura. Isso me ajudou a entender melhor as metodologias empregadas para alcançar uma maior diversidade para o futuro da engenharia, tanto no nível corporativo quanto nas plantas da empresa. Também contribuiu para aprimorar minhas habilidades de gestão ao compreender meus próprios preconceitos inconscientes e a importância de reconhecê-los.”

“Estamos fazendo a diferença na vida das pessoas nos lugares onde vivemos e trabalhamos. Eu quero que esse impacto seja ainda maior, porque é uma das coisas que a Bridgestone faz muito bem. É legal assinar um cheque, mas quando você tem pessoas comprometidas e que estão presentes, engajadas e fazendo a diferença, isso transmite a mensagem certa e deixa explícita toda a preocupação e o cuidado da Bridgestone. Estamos liderando pelo exemplo.”

-Kendrick Robinson

Especialista Sênior em Inclusão e ERGs
Membro do Comitê de Orientação sobre DE&I



COMPROMISSOS REFERENTES A DE&I

O fundador da Bridgestone, Shojiro Ishibashi, acreditava que as empresas que contribuem para a sociedade duram para sempre. A Bridgestone está evoluindo e melhorando constantemente para garantir que isso aconteça. No entanto, apenas dizer que estamos em uma jornada contínua para melhorar não é suficiente. Precisamos contar com um projeto sólido e claro.

É por isso que desenvolvemos diferentes prioridades e áreas-chave para nossa trajetória de DE&I. Tivemos um progresso significativo durante o último ano, em meio a uma pandemia mundial que obrigou a equipe de DE&I a promover a educação e a conscientização de forma virtual.

ÁREAS-CHAVE



Nosso Ambiente de trabalho

- **Patrocinar** um evento de desenvolvimento por ERG por trimestre
- **Aumentar a retenção** de integrantes que representem a diversidade
- **Alcançar** uma taxa de 85% de conclusão da capacitação para gestão de preconceitos implícitos



Nossa Força de trabalho

- **Garantir** uma cota de candidatos que representem a diversidade para todos os cargos externos de gestão
- **Aumentar** a participação de mulheres em cargos de liderança nos EUA, América Latina e Canadá
- **Aumentar** a representatividade de pessoas negras na nossa força de trabalho



Nosso Mercado

- **Aumentar** a proporção de compras de empresas com proprietários mulheres ou pertencentes a minorias
- **Destinar** fundos para as áreas mais relevantes



-Ebonee Davis Ifeobu
Vice-Presidente de DE&I

“Estamos nos esforçando para construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso que exerça uma influência dentro e fora da Bridgestone, e esse trabalho está em constante evolução. No entanto, nossa abordagem, nossos compromissos e nossas metas foram e sempre serão pautados por métricas representativas que conduzam resultados de impacto. Para nós, tanto as métricas quantitativas quanto as qualitativas determinam esse impacto.”

INDICADORES DE DESEMPENHO NOS EUA

Apesar de mais um ano definido por uma pandemia mundial, nós comprovamos nossa resiliência, permanecemos ativos e consolidamos nosso compromisso de criar uma cultura de inclusão na Bridgestone.

“Optamos por um método de acompanhamento e divulgação baseado na nossa estrutura de cargos e remuneração: liderança, gerência, profissionais, integrantes, vendas e técnicos. É assim que vamos divulgar nossos dados daqui em diante, já que este é o método mais claro, consistente e transparente que poderíamos escolher. Como será visto adiante, temos lacunas, mas também grandes oportunidades. Estes espaços poderiam ser ocultados em relatórios mais genéricos e gerais. No entanto, acreditamos que, a longo prazo, eles são prejudiciais para nossos colaboradores e outras partes interessadas, bem como para nossa empresa. Não creio que haja muitas empresas que emitam relatórios com este nível de especificidade. Entretanto, acreditamos que a coisa certa a fazer é honrar nossas características culturais e nos responsabilizarmos pelo progresso ano após ano.

À medida que vocês analisarem os números apresentados neste relatório, verão que ainda temos muito para melhorar em diferentes áreas, como infelizmente acontece em quase todas as empresas. Tivemos avanços significativos nos últimos anos, mas ainda é necessário muito mais e não estamos alheios aos desafios que se apresentam tanto ao nosso setor quanto à sociedade como um todo. Vemos muitas mulheres abandonando a força de trabalho e pessoas negras sendo impactadas de forma desproporcional por problemas econômicos e sociais. Estamos colocando nosso foco nessas áreas de preocupação e reforçando o nosso compromisso de construir um ambiente de trabalho ainda melhor para todos os nossos integrantes.”

-Jason Fisher

Diretor de Recursos Humanos



O número de mulheres em cargos de liderança aumentou em 3%

Fizemos uma parceria com organizações como a Society of Women Engineers (Sociedade de Mulheres Engenheiras), Women in Technology Tennessee (Mulheres na Área de Tecnologia do Tennessee) e National Society of Black Engineers (Sociedade Nacional de Engenheiros Negros) para melhorar nossos esforços relacionados ao processo de seleção.

Alcançamos 33% de diversidade no Conselho de Administração da Bridgestone Americas.

Grupos sub-representados (GSR)

	Número de integrantes	GSR: Raça	GSR: Gênero	GSR: Mulheres negras	Pessoas asiáticas	Pessoas negras	Pessoas latinas	Pessoas miscigenadas	Pessoas indígenas	Pessoas nativas do Havai /Ilhas do Pacífico
Liderança	152	9.9%	21.1%	3.3%	3.3%	3.9%	2.0%	0.7%	-	-
Gerência	1,017	16.2%	29.7%	5.0%	5.9%	5.6%	3.0%	1.4%	0.3%	-
Profissionais	1,825	20.2%	33.2%	6.6%	2.2%	12.8%	3.3%	1.4%	0.3%	0.2%
Integrantes	26,965	33.4%	10.8%	4.7%	3.0%	19.3%	7.5%	2.1%	1.1%	0.4%
Vendas	2,744	17.7%	6.0%	1.2%	0.02%	7.7%	5.4%	1.6%	0.7%	0.4%
Técnicos	1,130	16.0%	10.4%	2.1%	7.6%	5.0%	3.2%	0.8%	0.2%	0.1%

Seleção: contratação externa*

Pessoas negras 46.7%

Veteranos 7.1%

Mulheres 12.6%

*Inclui tanto cargos mensialistas quanto trabalhadores horistas nos EUA.

Dados de 1º de dezembro de 2021.

“Acredito no potencial dessa empresa e que, se acelerarmos os nossos esforços para aumentar a representatividade, teremos resultados empresariais diferenciados. Com uma visão e um propósito claros em relação à diversidade, iremos alcançar nossas metas.”

-Bill Harvey

Conselho de Administração da Bridgestone Americas



INDICADORES DE DESEMPENHO NA AMÉRICA LATINA

"Esses últimos dois anos foram desafiantes para o mundo todo, e nós estamos orgulhosos do nosso time, que demonstrou resiliência e confiança nesse contexto turbulento, bem como da nossa equipe de liderança atenciosa, que nos guiou nesse caminho. Na Bridgestone América Latina, estamos muito felizes por continuar construindo nossa cultura de diversidade, equidade e inclusão. O caminho que estamos trilhando é um dos pilares centrais para o sucesso dos nossos integrantes, o que também traz um impacto positivo para nossa empresa. Estamos convencidos de que nossos integrantes e líderes estão contribuindo continuamente com ações, ideias e compromisso para construir uma Bridgestone mais forte e diversa."

-Charlie Rule

**Presidente da Bridgestone América Latina
Apoiador executivo do B~UNIDOS**



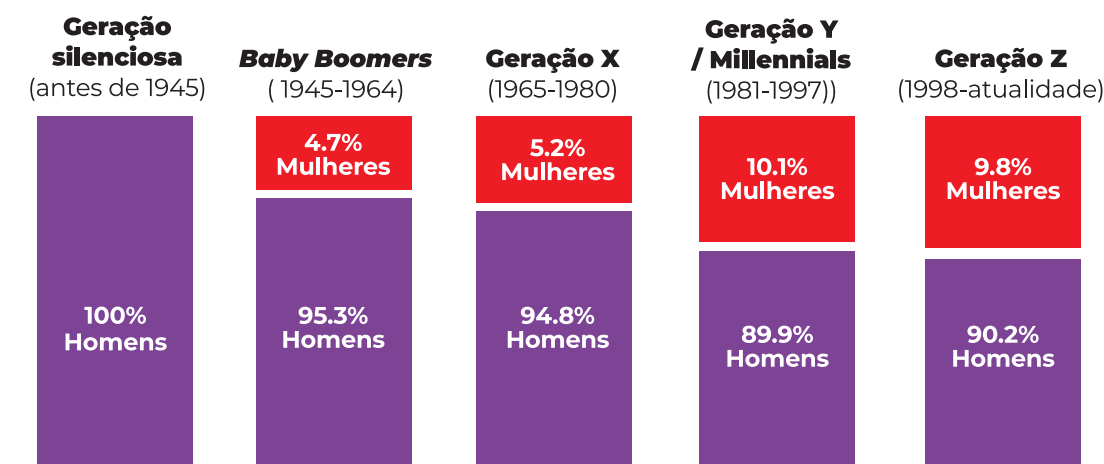
"Na América Latina, estamos formando uma equipe regional que representa o mundo em que vivemos. Nossos integrantes vêm de diversos países e culturas, e sentimos muito orgulho por termos um legado cultural tão rico. Em 2020, inspirados pelo início da jornada da Bridgestone Americas, lançamos dois grupos de afinidades na região: o BWIN e o BPROUD. Isso nos permite contribuir para o sucesso da nossa empresa ao dar visibilidade a diferentes vozes. Além disso, eles nos ajudam a crescer enquanto equipe por meio da criação de espaços em que podemos expressar quem realmente somos, promovendo assim a diversidade e a inclusão nos nossos ambientes de trabalho e nas nossas comunidades. Juntos, estamos construindo uma Bridgestone com oportunidades para todos."

-Lucila Del Grande

**Diretora de RH da Bridgestone América Latina
Membro do Comitê sobre DE&I
para América Latina**



	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Liderança sênior	8	23	31	25.8%	74.2%
Gerência	52	151	203	25.6%	74.4%
Cargos não gerenciais	650	1,407	2,057	31.6%	68.4%
Trabalhadores da linha de frente	95	6,982	7,077	1.3%	98.7%
Total	805	8,563	9,368	8.6%	91.4%



Dados de 1º de dezembro de 2021.

"Para mim, "Livre para Ser", da Bridgestone, permite que eu expresse as minhas convicções sem medo de discriminação."

Paula González, SSC

"É essencial saber que sou aceito por quem sou. Que as pessoas em todo o mundo têm desafios e oportunidades e podem obter o mesmo reconhecimento, com base em fortes valores globais."

Ricardo Durval, BS Brasil

GRUPOS DE AFINIDADES DE COLABORADORES

Durante anos, a Bridgestone organizou os grupos de afinidade, que tinham como objetivo reunir pessoas que tivessem prestado serviço militar ou mulheres que quisessem formar uma rede dentro da empresa.

Em 2018, quando a primeira equipe de DE&I da Bridgestone foi formada, os grupos de afinidade passaram a ser chamados de grupos de recursos de funcionários (ou ERGs, na sigla em inglês), no intuito de estimular a aceitação por parte da liderança sênior e criar recursos para todos os colaboradores. Os ERGs reúnem integrantes e aliados com base em características, experiências de vida e interesses parecidos, promovendo um senso de comunidade e inclusão.

Os ERGs são fundamentais para que a empresa consiga enxergar e valorizar as diferenças que existem entre os integrantes. Eles são um meio de aprender mais um sobre o outro e de celebrar nossas qualidades únicas. Existem seis ERGs atualmente. Cada um deles tem total autonomia para definir seu propósito e sua programação, que inclui trabalho voluntário, projetos comunitários, oportunidades de desenvolvimento e orientação, e formação de redes internas e externas. Todos funcionam como departamentos dentro da empresa, tendo sua própria missão, visão, valores e conselho. E o mais importante é que cada membro e líder dos ERGs trabalha de forma voluntária. A participação dessas pessoas é motivada pelo seu amor pela causa.

É assim que a rede de ERGs da Bridgestone vem ajudando a dar forma a um espaço em que todo mundo é Livre para Ser.

"Eu considero esses espaços úteis e necessários para compreender que a diversidade e a inclusão precisam ser vividas de maneira integral, tanto dentro como fora das organizações. Estou muito feliz por fazer parte de uma iniciativa que procura contribuir para o bem-estar dos colaboradores para além do seu desenvolvimento profissional, promovendo a ideia de 'sermos livres para ser'."



-Rocío Conde
Marketing Digital, Análises e Mídia para a América Latina
Miembro do BProud América Latina

L I N H A D O T E M P O



O projeto **Bridgestone Women's Initiative Network (BWIN)** trabalha para que as mulheres possam prosperar e ser líderes dentro da Bridgestone, buscando atrair, reter e capacitar colaboradoras da empresa. O BWIN inspira a organização como um todo com seu trabalho de promoção da diversidade e da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. O BWIN é o maior e mais antigo ERG e, além da nossa sede em Nashville, possui comitês na cidade de Akron em Ohio, na América Latina e dentro da Bridgestone Retail Operations (BSRO).



“ Com o BWIN, eu senti imediatamente que existiam outras mulheres como eu na Bridgestone. Quando entrei na empresa, só conhecia as pessoas da minha equipe. No primeiro evento do BWIN que fui, pensei 'Posso entrar em contato com tanta gente aqui!' Eu tinha acabado de me mudar para Nashville e, através do BWIN, várias pessoas compartilharam suas experiências comigo e me ajudaram com a minha ambientação, tanto na cidade como na Bridgestone.”

-Taz Kalolwala

Diretora Executiva de Auditoria Interna
Comitê Executivo do BWIN



A **Organização de Veteranos da Bridgestone Americas (BRAVO, na sigla em inglês)** convidou os integrantes da empresa, tanto veteranos como não veteranos, a conhecerem e se relacionarem com outras pessoas da organização que serviram o exército ou que prestaram apoio a amigos e parentes de veteranos de guerra. Os eventos incluíram a elaboração de pacotes de suprimentos para apoiar as unidades militares mobilizadas em outros países, ajudando a atender às demandas de bancos de comida locais e enviando presentes de Natal para a fundação *A Soldier's Child*, que presta apoio aos filhos de militares mortos em combate.



“ Tenho muito orgulho do trabalho que a BRAVO realiza ao dar a oportunidade de prestar serviços à comunidade. Eu mesma não sou veterana, por isso eu acho muito legal que os integrantes tenham a chance de retribuir a essas pessoas que fizeram tanto pelo nosso país. Eu adorei trabalhar com um grupo de pessoas de diferentes áreas dentro da Bridgestone. São pessoas que eu provavelmente conheceria se não fosse pela BRAVO.”

-Shannon Kennedy

Gerente de Commodities de Bens de Capital
Comitê Executivo da BRAVO

2018



O **BNEXTGEN** está voltado para o desenvolvimento e a promoção de líderes emergentes que se propõem a ir além das expectativas. É um espaço para pessoas ambiciosas que adorariam ser o melhor, dentro e fora do trabalho. Todos os meses, o grupo oferece oportunidades de trabalho voluntário e de formação de redes, organizando círculos de orientação formados por integrantes com objetivos e ideias semelhantes.



“ Fico entusiasmado por poder retribuir à comunidade que dá apoio tanto à minha família quanto à família que eu tenho aqui na empresa. O **BNEXTGEN** oferece oportunidades por meio de parceiros da comunidade, além de estabelecer parcerias com outros ERGs para estimular o trabalho voluntário, fazendo com que seja muito fácil me envolver e retribuir à comunidade. Fazer parte do Conselho, primeiro como copresidente de Redes e agora como Presidente, tem tido um impacto duradouro na pessoa que eu sou e no líder que quero ser no futuro.”

-Derryl Collett

Analista Sênior de Desempenho Comercial de Vendas // Membro do Conselho do **BNEXTGEN** e Tesoureiro do Conselho do **BProud**

2019



O **BBOLD** se dedica a promover o empoderamento da comunidade de integrantes e aliados negros e afro-americanos. A missão do **BBOLD** é melhorar a capacidade da empresa de atrair, reter e desenvolver os melhores talentos e, ao mesmo tempo, estimular a diversidade e a inclusão em toda a organização.



“ Essencialmente, queremos aumentar a representação de pessoas negras na Bridgestone e garantir que a cultura da empresa faça com que todos os talentos sintam que suas contribuições são valorizadas. Para isso, temos o desafio de estabelecer novas parcerias com a área de Captação de Talentos para dar mais visibilidade aos membros do **BBOLD**, que podem participar dos processos de seleção e contribuir para o desenvolvimento e a valorização de talentos dentro da empresa, favorecendo a retenção e o progresso profissional.”

-LaTres Jarrett

Diretora Comercial de Vendas de Equipamento Original
Conselho Executivo do **BBOLD**

2019



O **BProud** ajuda a liderar a transformação cultural na Bridgestone, promovendo o engajamento dos integrantes no ambiente de trabalho e oferecendo uma plataforma para integrantes LGBTQ+ e aliados que representa os princípios de equidade, diversidade e inclusão. O **BProud** está profundamente envolvido com o Festival e a Parada do Orgulho LGBTQ+ de Nashville, sendo que a Bridgestone é a patrocinadora do evento há vários anos. O **BProud** tem comitês em Akron, em Ohio, além do comitê recém-formado na América Latina, que inclui membros do Chile, Argentina, Brasil, Costa Rica e México.



“ Estar envolvido com o **BProud** me ajudou a estabelecer uma rede e melhorar habilidades que não costumava utilizar nas minhas responsabilidades do dia a dia. Eu recebi ligações de pessoas que nunca vi e que me disseram: ‘Eu ainda não me assumi para a minha família ou os meus colegas, mas é muito bom saber que a empresa está do nosso lado.’ Mensagens como essa têm um valor enorme.”

-John Sylvina

Gerente de Projetos da Divisão Nordeste
Presidente do Conselho do **BProud**

2020



O **B~UNIDOS** tem o compromisso de transformar a Bridgestone em um ambiente inclusivo e diverso para integrantes latinos e aliados atuais e futuros, além de gerar um impacto positivo e promover o crescimento dentro da nossa comunidade.



“ Os ERGs da Bridgestone têm ajudado a gerar um ambiente de trabalho mais diverso, promovendo um espaço de participação e respeito entre os membros da equipe. Os ERGs criam ambientes abertos e inclusivos, contribuindo para o envolvimento de todos. O **B~UNIDOS** proporciona uma zona de conforto para mim, onde posso me relacionar com outros membros que respeitam e acolhem a minha cultura e a minha origem.”

-Mayra Torres

Analista Sênior de Operações da Fronteira Sul
Membro do Conselho do **B~UNIDOS**

2021

O BProud se expande para Akron, Ohio, e a América Latina

o BWIN se expande para a América Latina



“Tenho muito orgulho em colocar o foco na nossa mensagem e quebrar barreiras em relação ao papel das mulheres na nossa empresa e na sociedade como um todo. Nosso objetivo é concretizar uma mudança cultural real e deixar um legado para as gerações atuais e futuras.”

-Ana Karol Duran

Gerência de Projetos de TI
Presidente do BWIN na América Latina

“Participamos do Festival do Orgulho LGBTQ+ e da Marcha pela Equidade de Akron no dia 28 de agosto. Nossa participação no Festival do Orgulho LGBTQ+ de Akron começou desde sua criação, em 2017, mas essa foi a primeira vez que fomos como ERG e a primeira vez que participamos da Marcha pela Equidade. Esse evento teve impactos muitos positivos para nós, inclusive a possibilidade de estarmos juntos celebrando a diversidade, que é algo tão importante para nós, e a visibilidade da nossa comunidade enquanto um parceiro que apoia a diversidade.”

-Heidi Perry

Líder de Soluções de Pagamento e Horários
Presidente do ATC do BProud

“A diversidade na Bridgestone é uma realidade. Nosso desafio com a criação do BProud na América Latina é dar visibilidade e espaço para todas as pessoas da comunidade LGBTQ+, junto com os nossos aliados. Queremos oferecer espaços seguros e inclusivos dentro e fora da empresa. Nosso objetivo é encontrar maneiras de garantir que todos os integrantes da Bridgestone se sintam livres para alcançar todo seu potencial. Temos um longo caminho a percorrer e estamos muito entusiasmados com tudo que já construímos juntos!”

-Pilar Arata

Gerente de Compras da LAS
Presidente do BProud na América Latina

COMUNIDADES E CLIENTES

Apesar de trabalharmos para garantir que a nossa organização seja um reflexo das comunidades que servimos, também precisamos prestar apoio a essas comunidades em termos financeiros e culturais. Nós nos esforçamos para melhorar a vida, o trabalho e o lazer de todas as pessoas nos lugares onde estamos presentes. Os escritórios, plantas, pontos de venda e lojas da BSAM estão inseridos em inúmeras comunidades. Por isso, temos uma chance enorme de gerar um impacto.

DIVERSIDADE ENTRE OS FORNECEDORES

Uma forma de alcançar esse objetivo é trabalhar com fornecedores que representem a diversidade que procuramos. Temos concentrado nossos esforços em colaborar com empresas pequenas e representativas da diversidade, sempre que possível. Com isso, nós nos referimos a fornecedores que foram certificados como empresas de propriedade de grupos minoritários ou de mulheres e que estão registrados na Agência de Administração de Pequenas Empresas dos EUA como: pequena empresa certificada, pequena empresa desfavorecida, pequena empresa do programa HUBZone, pequena empresa de propriedade de veteranos ou pequena empresa de propriedade de veteranos incapacitados em serviço.

Como a DE&I se tornou um esforço mais estruturado, a iniciativa da Bridgestone de promover a diversidade entre seus fornecedores passou a apontar a um engajamento mais ativo. Para aumentar a diversidade entre os fornecedores, primeiro tivemos que compreender os dados e as informações disponíveis sobre quem são nossos fornecedores que representam a diversidade. Agora que temos uma compreensão melhor da diversidade da nossa base de fornecedores e dos serviços e oportunidades que eles nos oferecem, podemos conectar essa informação com os nossos clientes e aprofundar nosso compromisso com a diversidade entre os fornecedores.



"Percebemos que existem muitos fornecedores que representam a diversidade e que podem contribuir de forma bem diferente em relação aos nossos fornecedores tradicionais. Temos fornecedores de grande porte que representam a diversidade para os quais destinamos uma quantia significativa dos nossos gastos, e fazemos um ótimo trabalho de engajamento com empresas de propriedade de mulheres e minorias. Analisando nossos dados, descobrimos que a maioria dos nossos gastos relativos à diversidade caem dentro dessas duas categorias principais. Já os fornecedores que são de propriedade de veteranos e pessoas LGBTQ+ não têm tanto espaço, mas estamos trabalhando para melhorar isso.

Temos várias áreas-chave e prioridade, reforçamos o nosso compromisso e colaboração com as equipes de diversidade dos nossos fornecedores; bem como com organizações nacionais que apoiam negócios diversos. Nossos fornecedores demonstraram uma abordagem inovadora, única e flexível aos produtos e serviços, criando uma cadeia de suprimentos sustentável para a Bridgestone. Nós nos esforçamos para garantir que nossa base de fornecimento represente todas as classificações que refletem nossos integrantes, clientes e as comunidades que servimos."



-John Cason

Diretor Executivo de Compras

Membro do Comitê de Orientação sobre DE&I



**NOSSO
Mercado**



Nosso compromisso com a diversidade entre os fornecedores

Guiada pelo nosso compromisso de responsabilidade social corporativa global, **Nosso Jeito de Servir**, a Bridgestone Americas se dedica a criar um futuro sustentável para a mobilidade e melhorar a forma como as pessoas se movem, vivem, trabalham e se divertem no mundo todo.

A diversidade entre os fornecedores é uma parte fundamental dessa missão, e acreditamos na importância econômica do desenvolvimento, da orientação e do fomento do crescimento em longo prazo de empresas que representam a diversidade.

Como parte desse compromisso, nós nos esforçamos para garantir a igualdade de oportunidades para todos os fornecedores da Bridgestone, com um foco na construção de parcerias sólidas e sustentáveis e na geração de oportunidades potenciais para o desenvolvimento empresarial e o crescimento econômico local. É nossa intenção adquirir matérias-primas, bens e serviços de fornecedores que representem a diversidade para melhorar o desempenho e a eficiência da nossa empresa.

Sabemos que fazer parcerias com fornecedores que apresentam ideias inovadoras, além de contribuir para nossas operações globais, resultará em vantagens competitivas significativas para nossa empresa e para os fornecedores parceiros.

Our Way to Serve



Participação comunitária

Só existimos graças aos nossos clientes. Então, mesmo que não tenhamos integrantes de uma comunidade específica, sabemos que provavelmente temos clientes de lá, o que torna necessário encontrar formas de oferecer apoio, seja por meio de doações ou outras formas de contribuição, como o empréstimo do monster truck com a marca Bridgestone para aumentar a presença em um evento. Para isso, primeiro divulgamos aos clientes nossas iniciativas e nosso verdadeiro compromisso com o serviço à sociedade, depois estabelecemos parcerias efetivas com eles em diversas áreas. Assim, podemos alcançar uma diversidade verdadeira, tanto em termos geográficos quanto no que diz respeito às causas que defendemos.

"Uma das oportunidades e habilidades mais significativas da Bridgestone, no que se refere aos clientes, é o fato de termos clientes em literalmente todas as comunidades do país. Por definição, isso dá à empresa uma enorme oportunidade de servir a um conjunto diverso de comunidades e beneficiários. Temos a capacidade de nos valer da escala e do poder que nós temos enquanto uma corporação global para retribuir às pessoas que vivem nessas comunidades. Então, eu acho que é muito importante para nós continuar colocando o foco no estabelecimento de parcerias com nossos clientes para promover esses tipos de oportunidades, porque são diretamente relevantes para eles e, como consequência, também deveriam ser importantes para nós."

- Jon Stanley

Diretor Executivo de Estratégia e B2B
de Pneus Consumer
Copresidente da Campanha United Way



APOIO À COMUNIDADE

Promover a diversidade entre os fornecedores também significa trabalhar com empresas locais instaladas na comunidade. Por exemplo, trabalhamos em parceria com a Câmara de Comércio da Carolina do Sul. A Bridgestone tem duas das maiores plantas de produção de pneus do mundo localizadas nesse estado dos EUA. À medida que fortalecemos a economia da Carolina do Sul trabalhando com fornecedores locais, essas empresas dão o apoio que precisamos às nossas plantas, gerando o benefício de uma economia circular na região. Nossa equipe de compras está comprometida em buscar mais oportunidades desse tipo em outras partes do país.

Como a Bridgestone tem recursos que permitem realizar contribuições financeiras, muitas organizações sem fins lucrativos e beneficentes podem ser ótimos parceiros para nos ajudar a usar esse dinheiro de forma a apoiar as comunidades de maneiras mais significativas. **Todos os anos, a Bridgestone faz contribuições a mais de 150 organizações que nos ajudam a sedimentar nosso trabalho nas nossas três áreas prioritárias: mobilidade, pessoas e meio ambiente.**

Para supervisionar a distribuição mais ampla dos fundos de doação, criamos o Fundo Fiduciário da Bridgestone Americas. Nos últimos cinco anos, o Fundo Fiduciário doou mais de USD 12 milhões a organizações beneficentes em todo o país, gerando um impacto para inúmeras pessoas.

"Temos diversas maneiras de nos engajar e fazer a diferença dentro das comunidades. O apoio filantrópico é uma delas. A sede em Akron recebe uma verba do Fundo Fiduciário para gastar na comunidade, e temos um comitê do Fundo Fiduciário aqui para decidir o destino desse dinheiro e definir o alinhamento com a estratégia "Nosso Jeito de Servir". Por sermos um dos principais empregadores da região, também participamos de diversos comitês e conselhos consultivos, como a Câmara de Comércio da Grande Akron, que trabalham em prol do desenvolvimento econômico ou comunitário."



-Nicole Squire

Diretora de Responsabilidade Social
Corporativa e Iniciativas Estratégicas

O Fundo Fiduciário já estabeleceu a DE&I como um aspecto importante a ser considerado no processo de concessão de verba e começou a rastrear as contribuições feitas a organizações voltadas para a DE&I. **Até julho de 2021, 14% das doações do Fundo Fiduciário haviam sido destinadas a programas ligados a DE&I, colocando a empresa no caminho certo para superar o determinado para 2020.**

Daqui para a frente, caso uma organização não esteja voltada para a DE&I, o Fundo Fiduciário exigirá que o pedido de verba esteja vinculado a um programa ligado a DE&I. Por meio do Fundo Fiduciário, bem como de outras divisões da empresa, temos apoiado organizações nacionais, regionais e locais que nos ajudam a alcançar nossos objetivos referentes à DE&I, inclusive:

- Conselho Nacional de Desenvolvimento de Fornecedores de Propriedade de Minorias
- Sociedade Nipo-Americana do Centro de Tennessee
- Câmara de Comércio LGBTQ Plexus de Cleveland
- Conselho Empresarial de Empresas de Propriedade de Mulheres
- First Tee da Grande Akron
- Liga Júnior de Mulheres de Augusta do Norte
- Special Olympics
- Museu Nacional de Música Afro-Americana
- Parada do Orgulho LGBTQ+ de Nashville
- Fundação Liga Nacional de Hóquei no Gelo



-Brian Cunningham
Vicepresidente de Soluciones de Flota

“O hóquei no gelo é um esporte que estimula o trabalho em equipe e o planejamento. Não consigo imaginar uma maneira melhor de ajudar pessoas que nunca tinham praticado esse esporte do que através da contribuição financeira realizada pela Bridgestone, que financia o programa para jovens mulheres e pessoas negras.”

Este é um detalhamento das parcerias duradoras e de impacto que estabelecemos:



A United Way é uma rede internacional de mais 1.800 afiliadas locais sem fins lucrativos que trabalham com arrecadação de fundos. Sua missão é unir a comunidade e mobilizar recursos para que cada criança, indivíduo

e família possa prosperar. A visão da organização é que todas as pessoas da comunidade — independentemente de origem, circunstâncias de vida ou endereço — tenham chances iguais de ter um futuro brilhante. A Bridgestone é parceira da United Way há quase 30 anos, e nosso trabalho com as afiliadas de Nashville e Akron/Cleveland é a principal iniciativa beneficente da empresa. Apoiamos essa organização em diversas iniciativas, inclusive para criação de oportunidades de trabalho voluntário e de doações por parte dos funcionários, como o evento “Stuff the Bus” e a campanha de separação de quase cinco toneladas de alimentos no evento “Second Harvest” da United Way. Nossa campanha anual de doações beneficentes arrecadou mais de USD 8,5 milhões para a organização desde 2012, sendo que quase USD 2 milhões foram arrecadados somente em 2021.

“Do ponto de vista financeiro, sempre que você consegue arrecadar doações que excedem o montante de USD 2 milhões, o impacto é significativo, seja qual for a comunidade. Como Nashville é a nossa casa, assim como Akron, nosso foco nessa empreitada só aumenta. Através da United Way, conseguimos atender a uma diversidade de pessoas e de causas que defendemos.”

- Jon Stanley



Boys and Girls Club of America (BGCA)



O Boys and Girls Club of America oferece um espaço seguro onde crianças e adolescentes podem aprender e crescer. Essa organização, composta por diversos clubes, acredita que todas as crianças e adolescentes merecem ter acesso a oportunidades e experiências que possam transformar suas vidas para melhor. Em 2019, o BGCA beneficiou 4,6 milhões de crianças e adolescentes, dos quais 26% eram negros e 23% latinos. Além disso, 55% eram meninos, 45% eram meninas, e menos de 1% eram pessoas transgênero ou não-binárias. Em 2015, a BSRO lançou uma parceria com o BGCA, já que a área de alcance do clube se alinha geograficamente com a rede da BSRO. **Nossa principal iniciativa com o BGCA é o programa “Driving Great Futures”, através do qual a Bridgestone doa vans para o transporte de crianças e adolescentes até as sedes dos clubes.** Também oferecemos verba para transporte para ajudar os clubes a manter ou melhorar a frota atual de veículos, e fundos adicionais também foram empregados para realizar melhorias tecnológicas e para atender a necessidades locais, como o caso de crianças e adolescentes em situação de rua.

Para a campanha “Driving Great Futures”, os clientes e integrantes podem realizar doações em apoio ao BGCA em qualquer uma das 2.200 sedes da BSRO em todo o país. Além disso, os integrantes da BSRO podem doar seu tempo para a manutenção das vans. De 2015 a 2020, arrecadamos mais de USD 15 milhões.

Programas de Capacitação em Automóveis

Para fazer frente à falta de técnicos em manutenção automotiva em todo o país e aumentar as oportunidades de acesso a empregos bem pagos na indústria automobilística para pessoas sub-representadas, a Bridgestone trabalhou com parceiros locais e líderes da área de educação para desenvolver centros de capacitação em mecânica de automóveis em duas escolas de nível secundário: a Maplewood High School (Nashville, agosto de 2015) e a East High School (Akron, outubro de 2018). O programa oferece aos estudantes do ensino médio um currículo de quatro anos para prepará-los para uma carreira no setor de serviços automobilísticos. O programa inclui:

- **Aprendizagem prática em uma loja simulada da Firestone (que conta com um sistema de ponto de venda)**
- **Orientação com profissionais e técnicos da Bridgestone**
- **Acesso a estágios nas lojas**
- **Possibilidade de concessão de certificações em mecânica de automóveis**

"A Maplewood oferece as certificações em mecânica de automóveis de que os alunos precisam para conseguir empregos com salários decentes, além de qualificá-los para cargos com salários mais altos. Em Akron, o programa está entrando no seu quarto ano, o que significa que esta será a primeira geração de estudantes a concluir sua formação. Graças a esses esforços, vimos uma melhoria real nas habilidades e certificações. As matrículas passaram de 98 alunos a mais de mil. É um modelo que vem despertando o interesse de muitas redes escolares." sistemas educativos están buscando adoptar".

-Nicole Squire

Até dezembro de 2020, mais de 750 alunos haviam finalizado esses programas, e a taxa de conclusão ultrapassava a média geral de graduação escolar.

Atualmente, 39 estudantes formados estão empregados no setor automobilístico, sendo que a maioria deles trabalha em lojas da Firestone. Dessas pessoas, duas estão participando do programa de Capacitação Gerencial da Firestone.



Aliança entre a Bridgestone do Brasil e o SENAI de Santo André

Por meio de uma parceria com a Escola SENAI "A. Jacob Lafer", a planta de Santo André no Brasil abriu as matrículas em setembro de 2021 para um curso gratuito de operação de empilhadeira exclusivamente para mulheres. Além de oferecer capacitação e novas oportunidades no mercado de trabalho, o curso estimula a participação de mulheres em um setor majoritariamente masculino, reforçando o compromisso da Bridgestone com a diversidade e a inclusão.

As participantes do curso ficam cadastradas no banco de dados da Bridgestone por, no mínimo, seis meses e terão prioridade nos futuros processos seletivos.





Embora nossa jornada rumo a uma maior diversidade, equidade e inclusão na Bridgestone esteja apenas começando, estamos orgulhosos da diversidade representada hoje nas nossas marcas, na nossa cultura e, principalmente, entre os nossos integrantes. Estamos trabalhando para nos tornarmos um lugar em que todos possam prosperar, se destacar e ser livres para ser quem são, porque isso é o que realmente importa.

Na Bridgestone, queremos sempre que você seja Livre para Ser. Livre para agir com sinceridade. Livre para ter curiosidade. Livre para sentir orgulho. Livre para manifestar sua introversão, extroversão ou qualquer outro jeito de ser. Livre para ser quem você é, mesmo se ainda estiver se descobrindo.

Este é um lugar onde sua voz será ouvida.

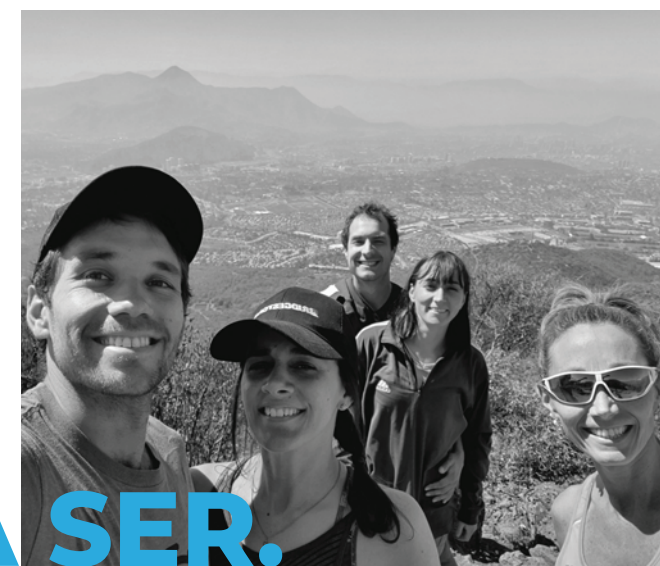
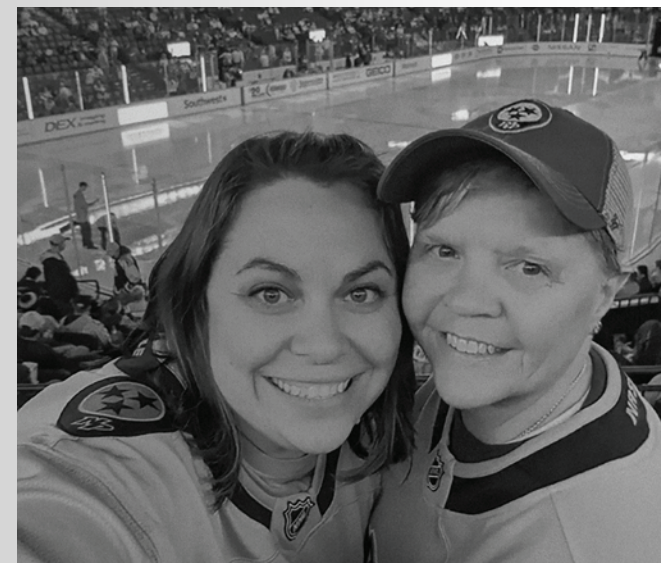
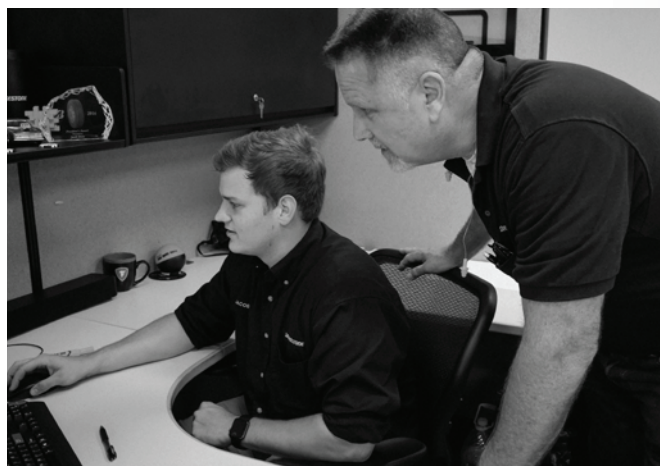
Um lugar que celebra as pessoas do jeito que elas são, com todas as suas complexidades.

Um lugar que acredita plenamente que todo mundo deveria ser livre para se destacar, para se pronunciar, para se expressar com autenticidade. Então, mostre-nos quem você é.

**PORQUE NÓS QUEREMOS
QUE VOCÊ SEJA QUEM
VOCÊ É.**



**NÓS SOMOS
A DE&I.**



**SEJAMOS
SEMPRE
LIVRES PARA SER.**