

Toonaangevend met onze waarden met betrekking tot inclusie:

Stimuleren van rechtvaardige vooruitgang en resultaten voor iedereen

Global Inclusion & Diversity Report 2021
september 2022



Inhoudsopgave

- 3** Een brief van Giovanni Caforio, MD, Bestuursvoorzitter en Algemeen Directeur
- 4** Een brief van Pamela Fisher, Hoofdofficier Inclusiviteit en Diversiteit
- 6** Over Bristol Myers Squibb (BMS)
- 10** Onze weg naar de toekomst: Inclusie en diversiteit versterken de identiteit en basis van BMS
- 13** Patiënten en gemeenschappen: Aanpak van onvervulde behoeften door innovatie en inclusie
- 22** Collega's: De kracht van een wereldwijd divers personeelsbestand benutten door inclusie en verbondenheid
- 38** Ondernemingen en industrie: Stimuleren van rechtvaardige vooruitgang en resultaten voor iedereen
- 44** De reis gaat verder

OPMERKING: Omwille van consistentie en nauwkeurigheid met de Engelse versie van het 2021 Global Inclusion & Diversity Report, zijn de belangrijkste gegevens en grafieken in deze vertaalde versie in het Engels weergegeven.



Een brief van Giovanni Caforio, MD, Bestuursvoorzitter en Algemeen Directeur



Giovanni Caforio, MD
Bestuursvoorzitter en Algemeen Directeur

Bristol Myers Squibb (BMS) is een wetenschappelijk onderbouwd bedrijf, maar bovenal zijn we een gemeenschap van medelevende professionals die zich inzetten om de gezondheid van patiënten te helpen verbeteren. We hebben een niet aflatende inzet om het leven van patiënten te transformeren door middel van wetenschap in alles wat we doen.

We doen ons beste werk omdat we een inclusieve en diverse omgeving hebben gecreëerd die ervoor zorgt dat onze meer dan 32.000 wereldwijde werknemers hun authentieke zelf op het werk kunnen zijn. We weten dat we door inclusie en diversiteit de basis van BMS versterken en ons collectieve vermogen ontketenen om de belofte en de kracht van wetenschap voor iedereen te realiseren.

Hoewel dit rapport onze vooruitgang in 2021 versterkt, dient het ook als een middel om onszelf verantwoordelijk te houden. We versnellen onze inspanningen om wetenschappelijke innovatie te stimuleren om te voldoen aan de veranderende behoeften van patiënten wereldwijd en om duurzame bedrijfsprestaties te stimuleren.

De behoefte aan de ontwikkeling van innovatieve behandelingen voor ernstige ziekten is nog nooit zo groot geweest. Die urgentie is een groot deel van de reden waarom wij onverbiddelijk streven naar verkleining van de gezondheidsverschillen. We

zijn ons terdege bewust van de rol die toegang tot onze geneesmiddelen kan spelen bij het verbeteren van het leven van patiënten en hun gezinnen, en daarom doen we er alles aan om te zorgen voor meer rechtvaardigheid op gezondheidsgebied.

Onze focus op inclusie en diversiteit vormt de kern van wie we als bedrijf zijn. Het belang van deze missie komt tot uiting in onze gedurfde toezeggingen op het gebied van inclusie en diversiteit en gezondheidsgelijkheid, evenals in mijn besluit om de rol van Chief Inclusion en Diversity Officer te verheffen tot mijn leiderschapsteam om de afstemming met onze bedrijfs- en groeistrategie te versterken en eerlijkere en duurzamere gezondheidsresultaten over de hele wereld te stimuleren.

Ik ben ervan overtuigd dat we zullen blijven groeien en onszelf zullen uitdagen om tegemoet te komen aan de onvervulde behoeften van patiënten en gemeenschappen over de hele wereld. Ze verdienen het allerbeste van ons en daarom zullen we niet rusten totdat echte gezondheid rechtvaardigheid een realiteit is.

Giovanni Caforio, MD
Bestuursvoorzitter en Algemeen Directeur

“We doen ons beste werk omdat we een inclusieve en diverse omgeving hebben gecreëerd die ervoor zorgt dat onze meer dan 32.000 wereldwijde werknemers hun authentieke zelf op het werk kunnen zijn.”

Giovanni Caforio, MD
Bestuursvoorzitter en Algemeen Directeur

Een brief van Pamela Fisher, Hoofdofficier Inclusiviteit en Diversiteit



Pamela Fisher
Hoofdofficier Inclusiviteit en Diversiteit

“Voor wie werkt u?” Deze vraag heeft voor ons bij BMS als een verbindende oproep tot actie gediend. Een herinnering aan het feit dat we voortdurend streven naar inclusieve ontdekking, ontwikkeling en levering van innovatieve geneesmiddelen om het leven van patiënten te transformeren via onze wetenschap. Deze vraag verbindt collega's met onze visie en sluit aan bij een van de [kernwaarden van het bedrijf: Inclusie](#). We omarmen diversiteit en bevorderen een omgeving waarin we allemaal kunnen samenwerken om innovatie en groei te stimuleren en tegemoet te komen aan de on vervulde behoeften van onze patiënten en gemeenschappen wereldwijd.

Sinds ik vorig jaar bij het bedrijf kwam, ben ik nederig door de authenticiteit, vriendelijkheid en toewijding van onze collega's van over de hele wereld en hun passie om samen te werken en deel te nemen aan kansen om voort te bouwen op onze sterke basis voor inclusie en diversiteit (I&D). We hebben ons aangesloten bij een uitgebreide, samenhangende bedrijfsbrede Global Inclusion & Diversity (GI&D)-strategie die leidt tot onze Waarde van Inclusie en de menselijke verbinding

versterkt die we elke dag naar ons werk brengen om wetenschappelijke doorbraken te genereren voor onze patiënten en gemeenschappen, voor collega's en voor het bedrijfsleven en de industrie.

Onze strategie is gebaseerd op de overtuiging [dat inclusie en diversiteit eerlijke vooruitgang en resultaten voor iedereen bevorderen](#). Het ontketent de kracht die de mensheid in onze wetenschap brengt. Dit rapport brengt onze vernieuwde strategie tot leven door middel van verhalen van patiënten, de collectieve inspanningen van collega's over de hele wereld en door duurzame langetermijninvesteringen om gezondheidsverschillen in achtergestelde gemeenschappen aan te pakken. Het helpt ons ook om nederig, verantwoordelijk en op het juiste pad te blijven om verdere groei te garanderen.

Wij zijn trots op de vooruitgang die wij hebben geboekt met betrekking tot onze 2025-afspraken inzake inclusie en diversiteit en inzake gelijke kansen op gezondheidsgebied. We nodigen je uit om op de volgende pagina en in ons Rapport wereldwijde inclusie en diversiteit voor 2021

onze prestaties te bekijken op het gebied van diversiteit van werknemers, rechtvaardigheid in de gezondheidszorg, diversiteit van leveranciers, diversiteit van klinische onderzoeken en giften van werknemers. Deze bevindingen bepalen de nieuwe standaard voor BMS en bepalen hoe we als bedrijf werken en hoe we kunnen verbeteren om ervoor te zorgen dat we ons houden aan de hoogste normen in het evoluerende zorglandschap.

We zijn verheugd om onze reis naar inclusie, diversiteit en gezondheid met u te delen en kijken ernaar uit om al onze belanghebbenden erbij te betrekken om onze sterke I&D-basis en bedrijfsprioriteiten te blijven bevorderen. Samen kunnen we zorgen voor rechtvaardige vooruitgang en resultaten voor iedereen.

A handwritten signature in black ink that reads "Pamela Fisher". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Vriendelijke groeten,

Pamela Fisher

Hoofdofficier Inclusiviteit en Diversiteit

Bristol Myers Squibb en de Bristol Myers Squibb Foundation: Inclusie- en diversiteitsimpact in getallen

Global executive* gender parity

45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020

*Vice President or higher

U.S. executive* representation by race/ethnicity

4.5%

of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

7.2%

of U.S. executives were Latino/Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020

*Vice President or higher

Diversity in clinical trials: Bringing clinical trials to diverse communities

54%

of U.S. clinical trial sites were located in highly diverse communities in 2021

Addressing health disparities in the U.S.

\$27.9M

across 107 grants was awarded to support the health disparity efforts of non-profit organizations and external partners in 2021

Supplier diversity spending

\$899M

in spending with diverse businesses in 2021 vs. \$695M in 2020

45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb Foundation Diversity in Clinical Trials Award Program

52

scholars selected through the Bristol Myers Squibb Foundation's Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program

73%

of Robert A. Winn Diversity in Clinical Trial scholars come from groups underrepresented in medicine

Bristol Myers Squibb Foundation Employee Giving Program

\$802K

awarded to social justice organizations (September 2020 – December 2021)

*Bristol Myers Squibb doneert aan de Bristol Myers Squibb Foundation, een onafhankelijke liefdadigheidsorganisatie.

Over Bristol Myers Squibb

Onze aandachtsgebieden

Innovatieve wetenschap is onze passie. Transformationele geneesmiddelen zijn ons doel. BMS is toegewijd aan het ontdekken, ontwikkelen en leveren van transformationele geneesmiddelen op gebieden waar we geloven dat we kansen hebben om een zinvol verschil te maken voor patiënten: oncologie, hematologie, immunologie, cardiovasculaire en fibrose.

Oncologie: We hebben baanbrekende geneesmiddelen ontwikkeld die hebben geholpen de overlevingsverwachtingen voor patiënten met solide tumorkanker te veranderen. Door onze decennia van focus in oncologie, hebben we een revolutionaire verandering geleid in de behandeling van meer dan 10 vormen van kanker.

Hematologie: We bevorderen behandelingen voor bloedkanker met transformerend potentieel en bouwen voort op de levensveranderende medicijnen die we naar voren hebben gebracht en die nu de basis van de zorg vormen.

Immunologie: Aangedreven door onze passie om patiënten te helpen en gedreven door ons diepgaande begrip van het immuunsysteem dat meer dan 20 jaar ervaring beslaat, blijft BMS baanbrekende wetenschap nastreven om zinvolle oplossingen te leveren die tegemoetkomen aan on vervulde behoeften op het gebied van reumatologie, gastro-enterologie, dermatologie en neurologie.

Cardiovasculair: Onze jarenlange inzet voor hart- en vaatziekten begon meer dan 60 jaar geleden. Vandaag evalueren we meerdere nieuwe middelen om tegemoet te komen aan de behoeften van patiënten met ernstige cardiovasculaire aandoeningen.

Fibrose: We onderzoeken medicijnen die het potentieel hebben om de progressie van fibrose, de opbouw van overmatig littekenweefsel dat de normale orgaanfunctie aantast, te stoppen of te keren. Door nieuwe anti-fibrotische therapeutische mechanismen te onderzoeken, hopen we de volgende golf van fibrosegeneesmiddelen naar patiënten te brengen met als doel het verbeteren of herstellen van de orgaanfunctie.

Onze visie om het leven van patiënten te transformeren inspireert ons elke dag. Wij streven 50+ verbindingen in ontwikkeling na en bestuderen meer dan 40 ziektegebieden. We zetten ons in voor het complexe, tijdrovende proces van het ontdekken en testen van nieuwe geneesmiddelen, omdat ze nieuwe hoop bieden.

Voortzetting van de voortgang in de pijplijn

\$11.4b

invested in research and development

11

positive Phase 3 clinical trial readouts

7

high potential mid- to late-stage assets

50+

early-stage assets

16

new *Opdivo* approvals

8

approvals across New Product Portfolio in the U.S., EU and Japan

- 2 new cell therapies: *Abecma*[®] (idecabtagene vicleucel) and *Breyanzi*[®] (lisocabtagene maraleucel)
- New oral medicine for ulcerative colitis *Zeposia*[®] (ozanimod)

FDA accepted submissions for 3 next-generation assets for*:

- Relatlimab plus nivolumab fixed dose combination for metastatic melanoma
- Mavacamten for obstructive hypertrophic cardiomyopathy (HCM)
- Deucravacitinib for moderate to severe plaque psoriasis

*FDA submission details based on 2021 regulatory status

Strong revenue growth across portfolio

17%

Eliquis[®] (apixaban) year-over-year growth

8%

Opdivo[®] (nivolumab) year-over-year growth

20%

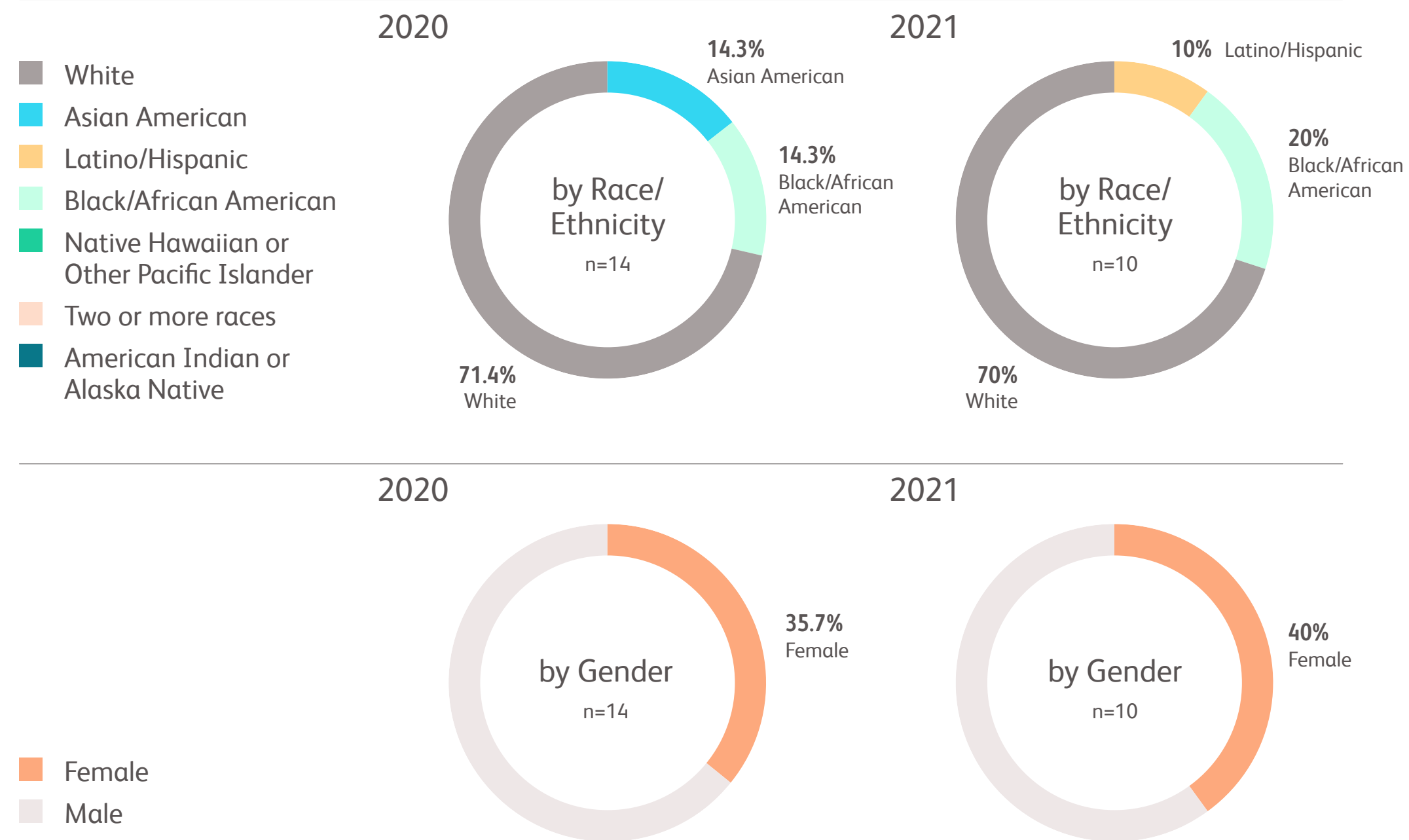
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

Onze Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur, die jaarlijks door onze aandeelhouders wordt gekozen, is verantwoordelijk voor het vaststellen van een breed bedrijfsbeleid en voor de algehele prestaties van ons bedrijf. Bestuurders evalueren de prestaties van bepaalde executives die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse werking van het bedrijf. In 2021 heeft de Raad van Bestuur onze vooruitgang op het gebied van I&D en Health Equity beoordeeld om ons bedrijf vooruit te helpen.

De volgende gegevens weerspiegelen de samenstelling van onze Raad van Bestuur per december 2021.

Samenstelling bestuur 2021



Giovanni Caforio, MD
Bestuursvoorzitter en Algemeen Directeur



Peter J. Arduini
Voorzitter en Uitvoerend Hoofdofficier van GE Healthcare



Deepak L. Bhatt, MD, MPH
Uitvoerend Directeur Interventionele Cardiovasculaire Programma's
Hoogleraar, Harvard Medical School*



Julia A. Haller, MD
Oogarts, Wills Eye Hospital



Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
Hoofd, Afdeling Hematologie en Medische Oncologie, Weill Cornell Medicine en New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



Paula A. Price
Voormalig Uitvoerend Vicevoorzitter en Hoofdofficier Financiën, Macy's, Inc.



Derica W. Rice
Voormalig Uitvoerend Vicevoorzitter, CVS Health en Voorzitter, Pharmacy Benefits Business, CVS Caremark



Theodore R. Samuels
Hoofd Onafhankelijk Directeur en gepensioneerd Voorzitter van Capital Guardian Trust Company



Gerald L. Storch
Uitvoerend Hoofdofficier, Storch Advisors



Karen H. Vousden, PhD
Senior Groepsleider, The Francis Crick Institute en Hoofdonderzoeker, Cancer Research UK

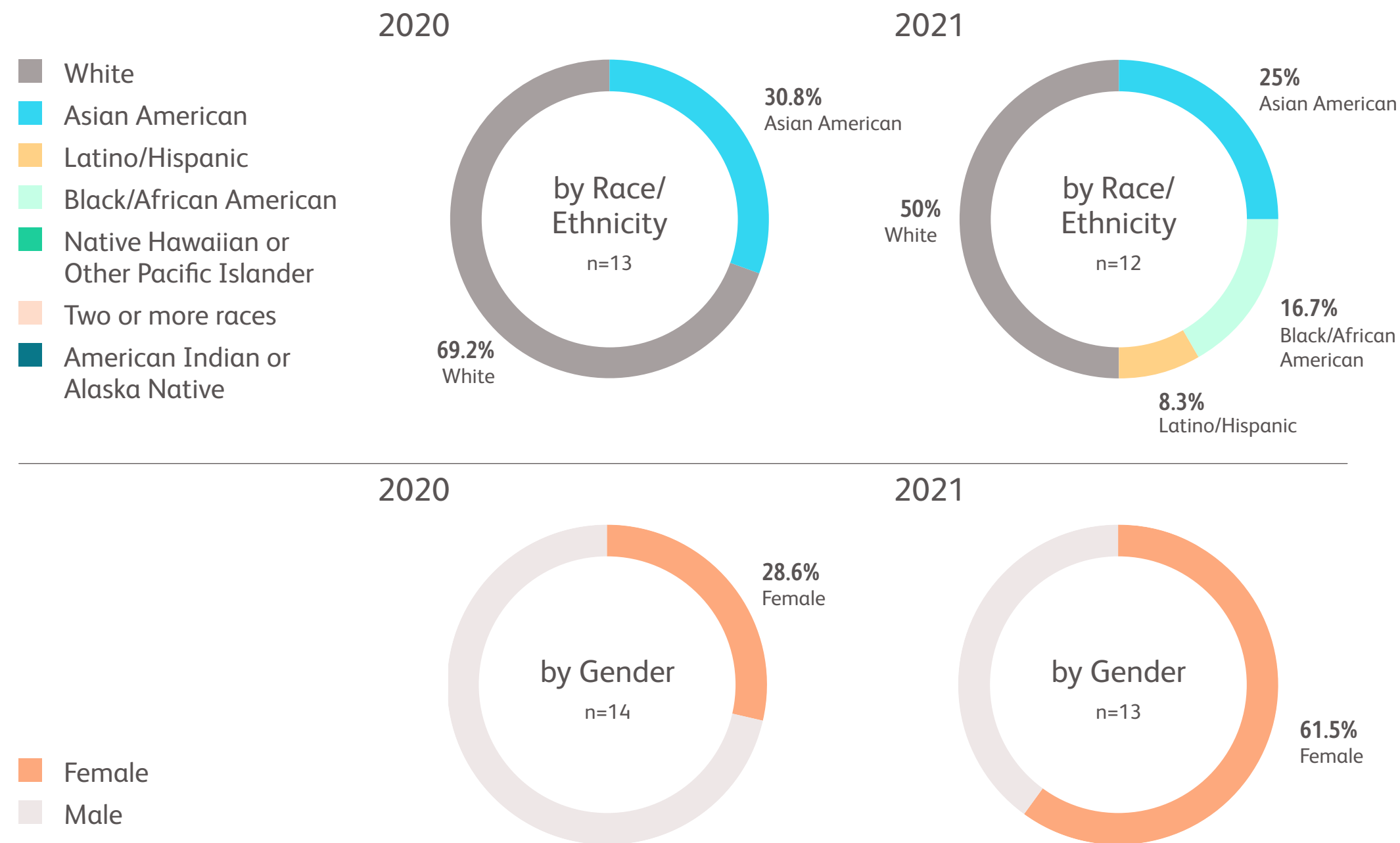


Phyllis R. Yale
Adviserend Partner, Bain & Company

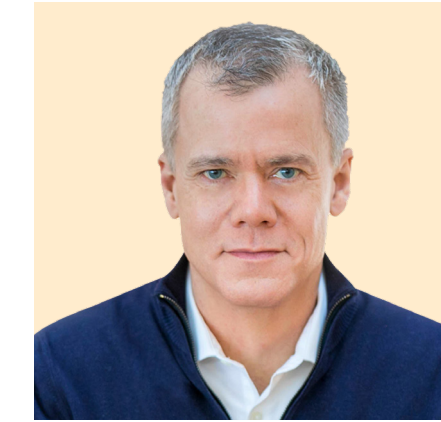
*Nieuwe bestuurder benoemd in 2022

Ons leiderschapsteam

We worden geleid door een leiderschapsteam dat een rijke en diverse reeks wereldwijde ervaringen meebrengt om te navigeren in een evoluerend en snel globaal gezondheidszorglandschap. Het team wordt verantwoordelijk gehouden voor het nakomen van onze I&D- en Health Equity-verplichtingen aan onze patiënten en gemeenschappen, onze collega's en aan ons bedrijf en de industrie. Uiteindelijk zal ons succes worden afgemeten aan het verschil dat we kunnen maken in het leven van patiënten.



Giovanni Caforio, MD
Bestuursvoorzitter en
Uitvoerend Hoofdofficier



Chris Boerner, PhD
Uitvoerend Vicevoorzitter,
Hoofdofficier Commercialisering



David Elkins
Uitvoerend Vicevoorzitter
en Hoofdofficier Financiën



Pamela Fisher
Hoofdofficier Inclusiviteit
en Diversiteit



Cari Gallman
Hoofdofficier Naleving en Ethiek



Samit Hirawat, MD
Uitvoerend Vicevoorzitter, Hoofd
Medische Dienst, Wereldwijde
Geneesmiddelenontwikkeling



Sandra Leung
Uitvoerend Vicevoorzitter,
Algemene Raad



Greg Meyers
Uitvoerend Vicevoorzitter,
Hoofdofficier Digitaal
en Technologie*



Elizabeth A. Mily
Uitvoerend Vicevoorzitter
Strategie en
Bedrijfsontwikkeling



Ann M. Powell
Uitvoerend Vicevoorzitter,
Hoofdofficier Human Resources



Karin Shanahan
Uitvoerend Vicevoorzitter
en Voorzitter, Wereldwijde
Productontwikkeling
en -Levering*



Catalina Vargas
Stafchef voor de Uitvoerend
Hoofdofficier



**Rupert Vessey, MA, BM,
BCh, FRCP, DPhil**
Uitvoerend Vicevoorzitter
en Voorzitter Onderzoek
en Vroege Ontwikkeling



Estelle Vester-Blokland, MD
Senior Vicevoorzitter,
Wereldwijde Medische Zaken

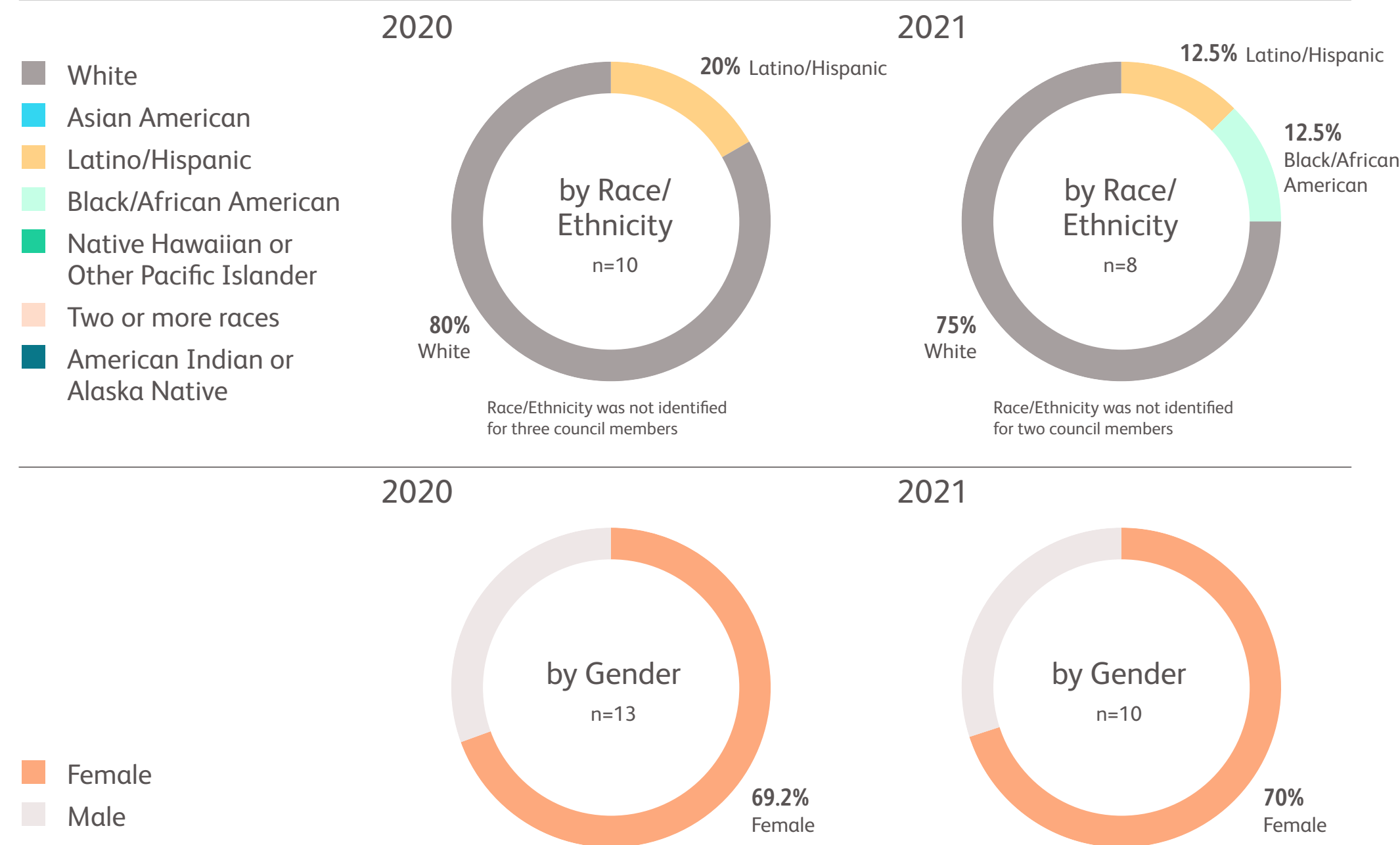


Michelle Weese
Uitvoerend Vicevoorzitter,
Bedrijfszaken

*Nieuw LT-lid benoemd in 2022

Onze Global Inclusion & Diversity Council

De Global Inclusion & Diversity Council (GIDC) wordt voorgezeten door de Chief Executive Officer en biedt strategische sturing, uitwisseling van beste praktijken en verantwoordingsplicht op het niveau van het bedrijf en de bedrijfseenheid/functie om de prioriteiten van BMS op het gebied van I&D en Gezondheidsaandelen te bevorderen en zinvolle resultaten te behalen.



Giovanni Caforio, MD
Bestuursvoorzitter en
Uitvoerend Hoofdofficier



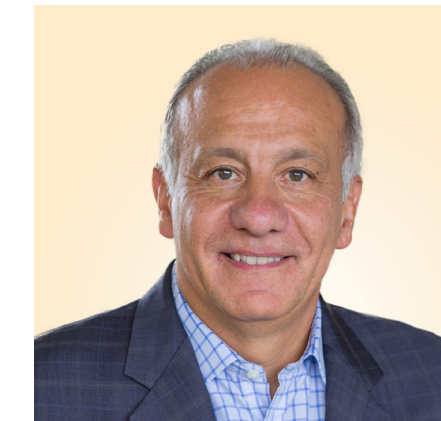
Ann M. Powell
Uitvoerend Vicevoorzitter,
Hoofdofficier Human Resources



Pamela Fisher
Hoofdofficier Inclusiviteit
en Diversiteit



Ester Banque
Senior Vicevoorzitter, Algemeen
Manager van Hematologie
Wereldwijd Commercieel VS



John Damonti
Voorzitter Bristol Myers Squibb
Foundation, Vicevoorzitter
Bedrijfsfilantropie



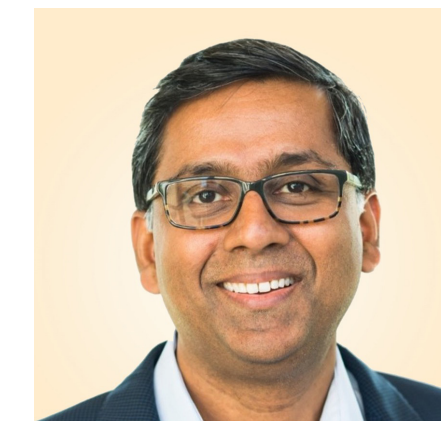
Amadou Diarra
Senior Vicevoorzitter, Wereldwijd
Beleid, Belangenbehartiging
en Overheidszaken,
Bedrijfszaken



Kimberly Jablonski
Vicevoorzitter
Ondernemingsbestuur en
Beveiligingswetten, Secundaire
Arbeidsvoorwaarden en
Bestuurssecretaris, Bedrijfsjuridisch



Sydney Klein
Senior Vicevoorzitter,
Hoofdofficier
Informatiebeveiliging en
Hoofd van IT-Kerndiensten,
Informatietechnologie



Rao Mantri
Senior Vicevoorzitter,
Productontwikkeling, Wereldwijde
Productontwikkeling en - Levering*



Farryn Melton
Senior Vicevoorzitter
Hoofdofficier Inkoop,
Wereldwijde Bedrijfsoperaties



Kathryn Owen
Senior Vicevoorzitter, Wereldwijde
Bedrijfsoperaties, Wereldwijde
Geneesmiddelenontwikkeling

*Nieuw GIDC-lid benoemd in 2022



Argentinië

01

Onze weg vooruit: Inclusie en diversiteit versterken de identiteit en basis van BMS

We laten ons leiden door één visie die het leven van patiënten door de wetenschap transformeert en zijn afgestemd op een van de zes kernwaarden van ons bedrijf: Inclusie. Om deze visie volledig te realiseren, hebben we vertrouwd op de kracht van onze rijke geschiedenis en jarenlange inzet voor inclusie en diversiteit om ervoor te zorgen dat we betekenisvolle impact en resultaten kunnen genereren voor onze patiënten en gemeenschappen, onze collega's en ons bedrijf en de industrie. Onze geëvolueerde Global Inclusion & Diversity-strategie en -prioriteiten zijn de eerste stappen in die richting.

Onze waarden

INCLUSIE

We omarmen diversiteit en bevorderen een omgeving waarin we allemaal samen kunnen werken met ons volledige potentieel

INTEGRITEIT

We demonstreren ethiek, integriteit en kwaliteit in alles wat we doen voor patiënten, klanten en collega's

URGENTIE

We gaan samen met snelheid en kwaliteit omdat patiënten wachten

VERANTWOORDING

We bezitten allemaal het succes van Bristol Myers Squibb en streven ernaar om transparant te zijn en onze verplichtingen na te komen

INNOVATIE

We streven naar disruptieve en gedurfde oplossingen voor patiënten

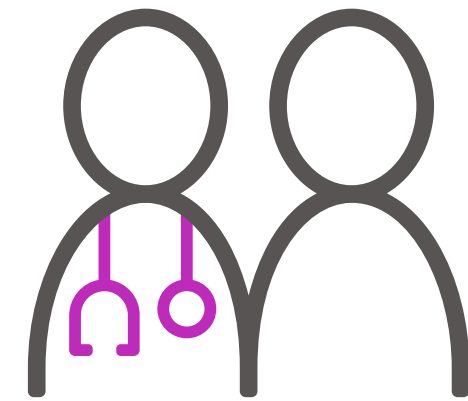
PASSIE

Onze toewijding aan leren en uitmuntendheid helpt ons om uitzonderlijke resultaten te leveren



Wij leiden met onze waarden met betrekking tot Inklusie

Onze Global Inclusion & Diversity-strategie heeft drie pijlers die zijn gericht op cruciale belanghebbenden.



Patiënten en gemeenschappen

Innovatie en groei stimuleren om tegemoet te komen aan de onvervulde behoeften van onze steeds diverser wordende patiënten en gemeenschappen over de hele wereld.

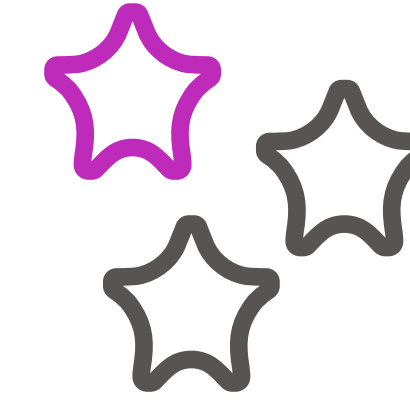
We investeren onophoudelijk in en stimuleren innovatie en groei om de onvervulde en veranderende behoeften van onze patiënten en gemeenschappen over de hele wereld beter te begrijpen en te bedienen. We weten dat we uitgebreid moeten zorgen voor onze patiënten en gemeenschappen door de sociale determinanten van gezondheid en gezondheidsverschillen aan te pakken. We blijven deze inspanning stimuleren door onze toezeggingen inzake aandelen in de gezondheidszorg — diversiteit van klinische proeven, wereldwijde volksgezondheid en diversiteit van leveranciers.



Collega's

Leid met onze waarden met betrekking tot inclusie om een werkplek te bevorderen waar onze collega's zich thuis voelen en hun unieke perspectieven worden gewaardeerd en beloond, en **bouw tegelijkertijd een wereldwijd personeelsbestand** op dat de verschillende culturen, achtergronden en ervaringen van onze patiënten en gemeenschappen wereldwijd weerspiegelt.

We vertrouwen op onze inclusieve cultuur om de collectieve kracht van onze collega's over de hele wereld erbij te betrekken en te benutten. We blijven inclusieve leiderschapscompetenties op alle niveaus, bedrijven en markten versterken om wereldwijd een divers personeelsbestand aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden, en om meer transparantie en een grotere verantwoordingsplicht voor mensenleiders te stimuleren.



Handel en industrie

Bedenk en transformeer zakelijke en industriële praktijken, processen en beleid om een eerlijke vooruitgang en resultaten voor iedereen te bereiken.

We blijven onszelf en onze industrie uitdagen om moedig voorop te lopen bij het transformeren van onze bedrijfspraktijken en het stimuleren van duurzame, systemische veranderingen.



China

02

Patiënten en gemeenschappen

Inclusie en diversiteit versterken de basis van BMS om wetenschappelijke innovatie te stimuleren en tegemoet te komen aan de onvervulde en veranderende behoeften van onze patiënten en gemeenschappen wereldwijd.

Het evoluerende patiëntenlandschap versterkt onze behoefte om een toekomst te vormen die wordt geleid door inclusie voor iedereen



“Als een wetenschappelijk gedreven bedrijf weten we dat het door diversiteit van gedachten en ervaringen is dat we in staat zijn om innovatieve geneesmiddelen te ontdekken, te ontwikkelen en te leveren die patiënten helpen om te zegevieren over ernstige ziekten. Patiënten hebben meer vertrouwen in onze medicijnen als ze het gevoel hebben dat hun eigen gemeenschappen weerspiegeld worden in de mensen die verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van deze levensreddende therapieën. Het is ons voorrecht om elke patiënt te dienen die onze hulp nodig heeft, ongeacht wie ze zijn of waar ze zich bevinden.”

Samit Hirawat, MD

Uitvoerend Vicevoorzitter, Hoofd Medische Dienst, Wereldwijde Geneesmiddelenontwikkeling



BMS maakt gebruik van onze inclusie- en diversiteitsprioriteiten om ons collectieve vermogen te ontketenen om gelijke vooruitgang en resultaten voor iedereen te stimuleren. We worden gedreven door onze bezorgdheid over de groeiende ongelijkheid in de behandeling van ziekten over de hele wereld. We weten dat sociale gezondheidsdeterminanten — waaronder sociale, economische en milieufactoren — bijdragen aan ongelijkheden op gezondheidsgebied.

Als een van 's werelds grootste zorgbedrijven hebben we een verantwoordelijkheid om ongelijkheden op gezondheidsgebied aan te pakken en streven we ernaar om uitgebreid voor onze patiënten en gemeenschappen te zorgen. We pakken de diversiteit van onze klinische proeven aan en werken samen met partners in het hele gezondheidszorglandschap met onze gezamenlijke

inzet om gedifferentieerde onderwijs- en economische ontwikkelingsresultaten in onze wereldwijde gemeenschappen te stimuleren. We erkennen de belangrijke rol die we kunnen spelen bij het leiden van systemische verandering.

“De weg naar een gezondheid voor iedereen-economie begint met het plaatsen van waarde op de juiste acties. Alleen dan kunnen we ons richten op het uitvoeren van acties met de juiste waarden.”

Raad van de Wereldgezondheidsorganisatie voor de economie van de gezondheid voor iedereen¹



Verschillen in ziektelast en ongelijkheden in de toegang tot hoogwaardige gezondheidszorg stimuleren de inzet van BMS om te voldoen aan de onvervulde behoeften van onze patiënten en gemeenschappen, wereldwijd.

Cancer

33%

of new cancer cases reported in Eastern Asia²

49%

of new cancer deaths reported in Eastern and Central Asia²

61.7%

Five-year relative survival rates for blood cancer cases are lowest for Asian/Pacific Islanders at 61.7%³

2x

Latino/Hispanics are almost 2x as likely to have and die from liver cancer than non-Hispanic Whites⁴

60%

Asian American men have 60% higher liver cancer death rate vs. non-Hispanic White men⁵

50K

new cancer cases are reported to the Veterans Administration every year⁶

Multiple sclerosis

3x

Multiple sclerosis is at least 3x higher in women than men⁹

People with disabilities

4x

People with disabilities report being 4x more likely to be treated poorly in the health care system. They report experiences of prejudice, stigma and discrimination by health service providers and other staff at health facilities as compared to non-disabled.¹⁰

LGBTQ+

LGBTQ+ people

Frequently avoid

seeking health care due to concerns about stigma.¹¹

Proficiency in health literacy

Only 12%

of adult Americans have proficient health literacy¹²

Global Disease Burden

23%

of the global disease burden is in Sub-Saharan Africa, yet it accounts for 16% of the world population¹³

Heart disease

+30%

Higher likelihood of death from heart disease among Black/African Americans than non-Hispanic Whites⁷

Rheumatoid arthritis

75%

of rheumatoid arthritis patients are women — often beginning approaching their 40s⁸

“Technologie en digitale mogelijkheden zullen onze manieren van werken — van hoe we geneesmiddelen ontwikkelen, de ervaring van patiënten verbeteren en onze kernactiviteiten uitvoeren. Nu meer dan ooit zullen technologische ontwikkelingen op gebieden zoals kunstmatige intelligentie en machine learning ons helpen om klinische proeven uit te voeren die meer in verhouding staan tot onze bevolking en innovatieve geneesmiddelen te ontwikkelen en te leveren die patiënten helpen om ernstige ziekten te overwinnen.”

Greg Meyers

Uitvoerend Vicepresident, Hoofdofficier Digitaal en Technologie

Terrein winnen in de manier waarop we patiënten opleiden, rekruteren voor klinische onderzoeken en de toegang tot rechtvaardige zorg verbeteren

Om de werkzaamheid en veiligheid van onze geneesmiddelen te garanderen, moeten we onze patiënten en gemeenschappen op authentieke wijze betrekken bij de ontdekkings-, ontwikkelings- en leveringsprocessen. BMS is al bijna tien jaar gericht op een wereldwijde inspanning om de diversiteit in klinische onderzoeken te vergroten. Dit stimuleerde onze toezegging in 2020 om over vijf jaar 150 miljoen dollar te investeren om I&D en Health Equity te versnellen. Vanwege het leiderschap van het bedrijf in deze ruimte, konden we voortbouwen op onze jarenlange ervaring om onze inzet op het gebied van diversiteit in klinische proeven uit te breiden, wat onze bestaande inspanningen versnelde om onderzoekslocaties voor klinische proeven in raciale en etnisch diverse steden in de VS te identificeren en te activeren. Deze focus heeft ook verschoven hoe we klinische proeven uitvoeren met het oog op het toegankelijker, diverser en inclusiever maken ervan — zowel wat betreft de onderzoekers die onderzoeken uitvoeren als de patiënten die zich erin inschrijven. We zijn er trots op om te delen dat **54%** van de klinische onderzoekslocaties in de VS zich in 2021 in zeer uiteenlopende gemeenschappen bevonden.

Daarnaast werkt BMS sinds 2020 nauw samen met patiëntenvoorvechters via een initiatief genaamd Patient Expert Engagement Resource, of PEER, om de stem van de patiënt in elk stadium, van

ontdekking en ontwikkeling van geneesmiddelen tot productcommercialisering, formeler te verankeren en te versterken. Via PEER nemen we patiëntenvertegenwoordigers in dienst om input te leveren in de opzet van klinische onderzoeken – inclusief inclusie/criteria voor deelname en de selectie van onderzoekslocaties – en om ervoor te zorgen dat ze worden geraadpleegd over alle belangrijke onderzoeksprotocollen voordat ze intern worden afgetekend.

“Als iemand die werkt in klinische operaties met een aanzienlijke gretigheid voor wetenschap en gezondheidsgelijkheid, ben ik ontzet door de ongelijkheid tussen degenen met een particuliere verzekering en die met op de overheidssteun in Argentinië. In Argentinië wordt 40% van de patiënten behandeld in openbare instellingen, maar slechts weinigen hebben toegang tot innovatieve geneesmiddelen. Mijn collega's en ik begonnen samen te werken met lokale ziekenhuizen en academische instellingen om hun processen te vereenvoudigen en te standaardiseren om ervoor te zorgen dat alle patiënten toegang kregen tot medicijnen, ongeacht hun inkomen.”

Cecilia Dantuono
Regionale Klinische Operaties
BMS Americas Region, **Argentinië** 🌐

“Global Medical Affairs speelt een cruciale rol in het betrekken van de medische gemeenschap en het implementeren van onze wetenschap in de klinische praktijk. De mogelijkheid om te communiceren met de grotere gemeenschap heeft mijn ogen geopend voor een aantal van de onrechtvaardigheden geconfronteerd in ondervertegenwoordigde gemeenschappen en energiek me om nieuwe manieren van denken die het beste helpen ten dienste van onze patiënten, die vertrouwen op onze levensreddende medicijnen na te streven.”

Estelle Vester-Blokland, MD
Senior Vicepresident
Wereldwijde Medische Zaken



De realiteit van het niet zien van mijn toekomst en de toekomst van mijn kinderen was echt voor mij **Maak kennis met Latina, een BMS-patiënt, verpleegster en kankeroverlever.**

Sinds mijn jeugd heb ik altijd het gevoel gehad dat ik een sterke vrouw zou worden. Ik denk dat die houding me heeft geholpen om te komen waar ik nu ben en de verpleegster te worden die ik nu ben. Op het moment van mijn kanker diagnose, voelde ik me alsof ik in ontkenning was. Mij werd verteld dat als ik 10 jaar eerder was gediagnosticeerd, ik misschien nog maar vijf jaar over had. Toen ik mijn diagnose deelde met mijn man, was hij een bron van kracht en ik wist dat ik klaar was om te vechten. Na het starten van een nieuwe BMS-behandeling, begon ik positieve resultaten te zien. Toen mijn kanker beter werd, veranderde mijn perceptie. Als overlevende ben ik niet alleen dankbaar voor mezelf en mijn familie, maar ook dat ik kon blijven doen waar ik van hou. Door BMS en mijn succesvolle behandeling ben ik in staat om te doen waar ik gepassioneerd over ben en dat is mensen helpen.

[Kijk hoe Latina haar verhaal vertelt.](#)



De diverse leveranciersbetrokkenheid van BMS sluit aan bij bredere I&D- en Health Equity-doelstellingen

“Diversiteit in leveranciers bevordert innovatie, bevordert het scheppen van banen en heeft een bedrijfsbrede impact. Daarom hebben we relaties met belangrijke leveranciers onderhouden om ons doel te bereiken om een basis van partners die de rijke diversiteit en demografische kenmerken weerspiegelen van onze patiëntenpopulatie.”

David Elkins

Uitvoerend Vicepresident en Hoofdofficier Financiën

Ons diversiteitsinitiatief voor leveranciers is een wereldwijde noodzaak met partnerschappen in de VS, Latijns-Amerika, Europa en Azië. Door middel van samenwerking met leveranciers en bedrijven die in verschillende handen zijn, blijven we geavanceerde, innovatieve producten en diensten stimuleren die ten goede komen aan patiënten en gemeenschappen, terwijl we onze zakenpartners helpen te gedijen door het creëren van banen en andere positieve effecten.

Voor BMS biedt leveranciersdiversiteit innovatie van de volgende generatie en concurrentievoordeel in de gehele waardeketen van het bedrijf, terwijl ons vermogen om te zorgen voor, te ondersteunen bij en het aanpakken van van de economische verschillen — een sociale bepalende factor voor de gezondheidsresultaten — die in verschillende gemeenschappen bestaan. Ons doel is om de capaciteit van deze bedrijven te ontwikkelen en op te bouwen door middel van mentoring en het

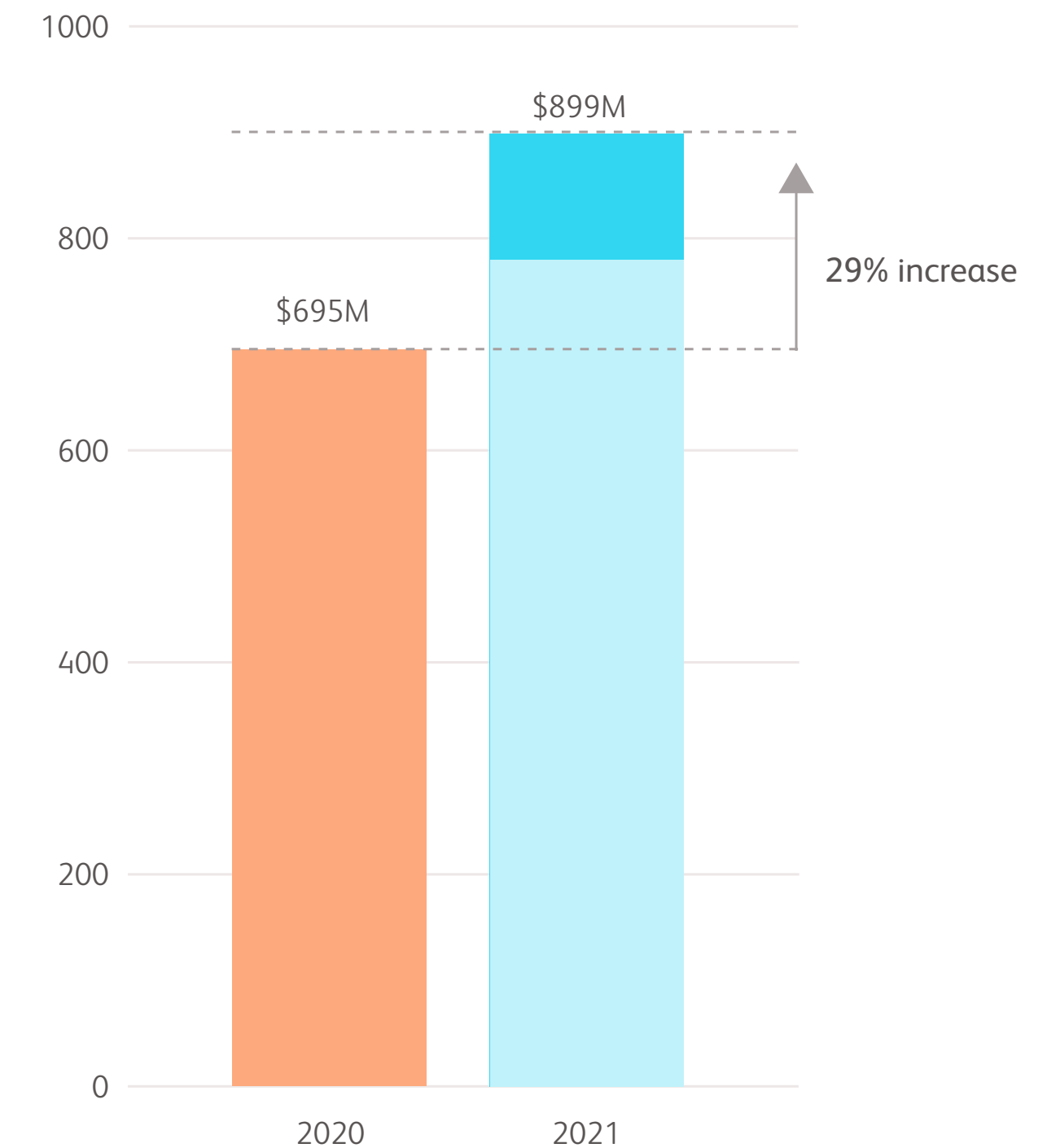
verstrekken van beurzen aan programma's voor de ontwikkeling van leveranciers.

We maakten ook gebruik van leveranciersdiversiteit om de gemeenschappen te ondersteunen waar we wonen en werken via onze Power2Impact-programma's. Sinds 2016 hebben we meer dan 20 succesvolle community outreach-opdrachten geïmplementeerd om lokale gemeenschappen te ondersteunen. De impact van dit werk wordt aangetoond door initiatieven zoals Hope 4 The Holidays — een distributie van voedseldozen, warmtekits en dekens aan meer dan 16.000 personen in Atlanta, Phoenix en Trenton; co-sponsoring outreach voor LGBTQ en mishandelde vrouwen in de regio Florida en het verlenen van toegang tot gezondheidszorg middelen en sponsoring Planet Mogul's distributie van 1.000 STEM-boeken over Amerikaanse scholen in samenwerking met de Women's Business Enterprise National Council (WBENC).

In 2021 bereikten we 899 miljoen \$ aan uitgaven bij verschillende leveranciers (doeluitgaven 780 miljoen \$), een stijging van 29% ten opzichte van het boekjaar 2020 (695 miljoen \$) en een stijging van 45% sinds 2019 (619 miljoen \$).

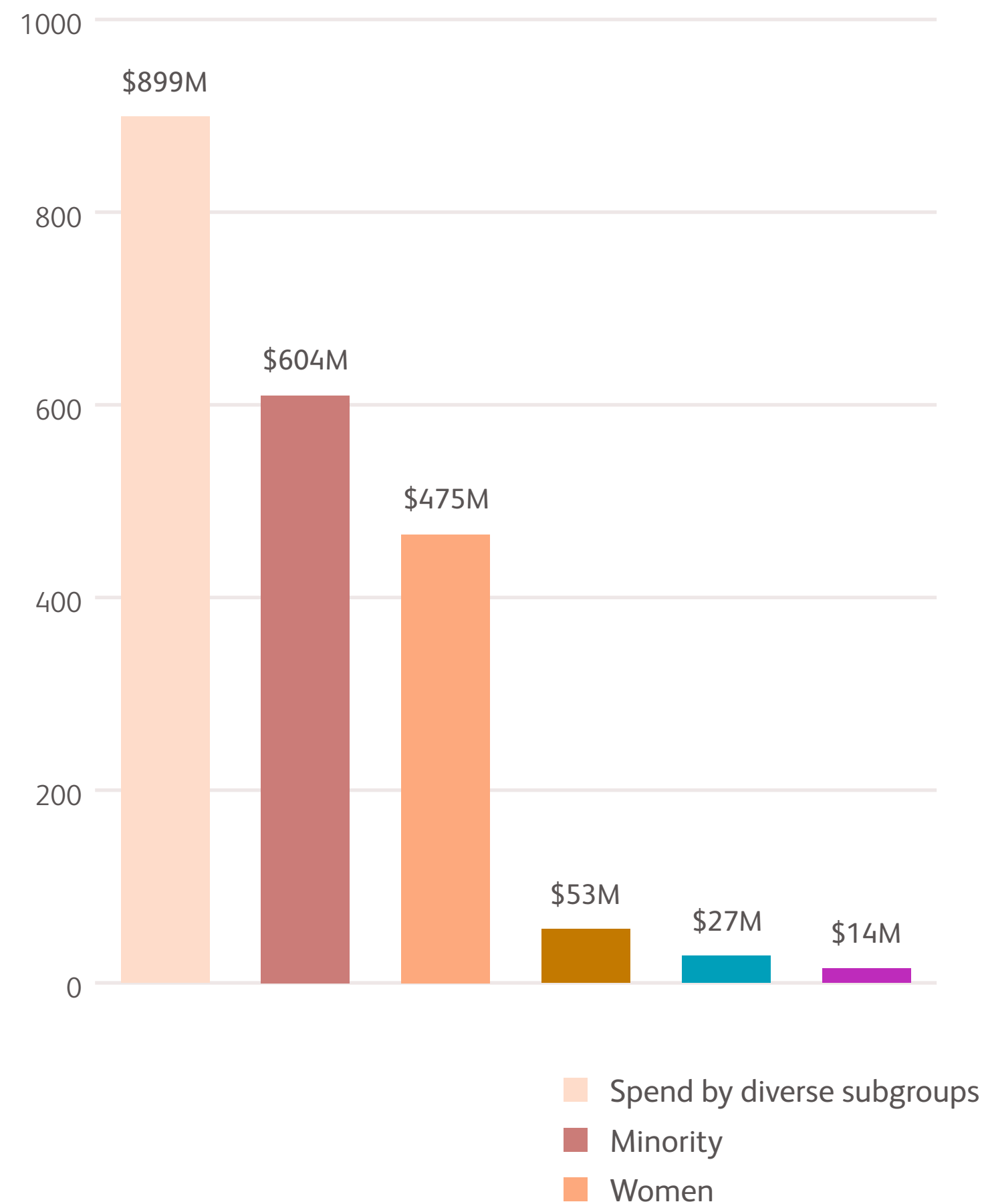
Onze inkoopinitiatieven voor leveranciersdiversiteit zijn echt geïntegreerd in het bedrijf en vormen een gemeenschappelijke doelstelling voor onze hele onderneming. Het leveranciersdiversiteitsprogramma van BMS is gecentreerd rond een ethos van 'samenwerking met een doel'. De organisatie bestaat om economische empowerment, het creëren van welvaart en het creëren van banen in de gemeenschap te bevorderen, terwijl inclusieve innovatie en een toeleveringsketen die de waarden van het bedrijf, haar patiënten en de wereld weerspiegelt worden bevorderd. Door middel van zinvolle partnerschappen blijft het programma een transformerende impact hebben, terwijl het vertrouwen opbouwt en veranderingen doorvoert.

Diverse uitgaven aan leveranciers

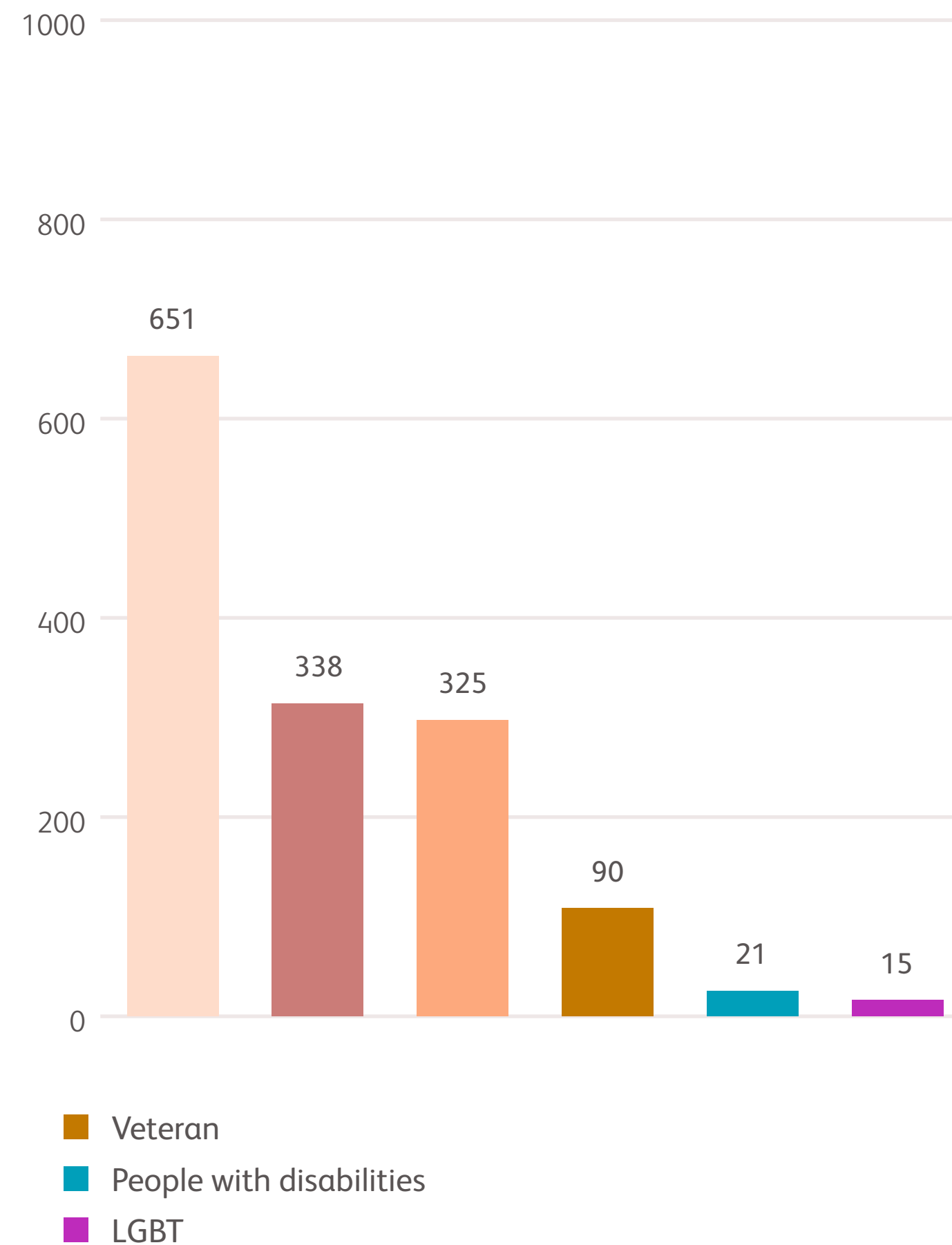


De diverse leveranciersbetrokkenheid van BMS sluit aan bij bredere I&D- en Health Equity-doelstellingen (vervolg)

Uitgaven per diverse subgroepen



Leveranciersaantal per diverse subgroepen



Casestudie: Diverse teams en perspectieven bevorderen inclusieve culturen en bedrijfsresultaten



Om te laten zien dat we ons inzetten voor een cultuur van inclusie en verbondenheid, leidde een divers team van BMS-collega's samen met Integrated Facilities Management-partner Jones Lang LaSalle een gezamenlijke sourcinginspanning om het foodserviceprogramma in het hele BMS-netwerk te harmoniseren. Het team selecteerde SodexoMagic, een minderheidsbedrijf (MBE), om de voedsel- en serviceprovider te zijn op 17 BMS-locaties in de VS.

SodexoMagic, dat deel uitmaakt van de portefeuille van business icon en gepensioneerde basketbalsuperster **Earvin (Magic) Johnson** (eigenaar van 51% van SodexoMagic), heeft een directe sociale impact op de gemeenschap. Het partnerschap sluit aan bij de algemene missie van ons diversiteitsprogramma voor leveranciers, dat flexibiliteit en innovatie gebruikt om economische ontwikkeling te stimuleren door middel van rijkdom en het creëren van banen. BMS biedt haar medewerkers en bezoekers nu een vernieuwd culinair programma met moderne recepten die cultureel verrijkte voedselopties serveren en tegelijkertijd duurzaamheid bevorderen.

“SodexoMagic sluit nauw aan bij de werkwijze van BMS en onze waarden”, aldus Brian Voss, associate director, Facilities Services Procurement. “**Magic Johnson** is een groot voorstander van kwesties rond gezondheidelijkheid, gemeenschapsvorming en nog veel meer.”



Teruggeven aan onze gemeenschappen via donaties van werknemers

Een miljoen manieren om te geven

De eerste keer dat Mike Patten van Skills2Give hoorde, was van zijn manager, die het beschreef als een interessante kans om zowel vrijwilliger te zijn als zijn vaardigheden te ontwikkelen. Patten, senior director, Research & Early Development Alliances, was geïntrigeerd en toen een collega deelde dat ze actief waren op Skills2Give en echt genoten van de ervaring, wist hij dat hij het moest proberen.

Sinds 2017 verbindt het Skills2Give-programma werknemers met non-profitorganisaties door middel van op vaardigheden gebaseerde, virtuele vrijwilligersmogelijkheden. Het programma heeft meer dan \$ 1 miljoen aan pro bono diensten gefaciliteerd die door BMS-medewerkers aan de non-profitsector worden geschonken.

Als people manager en iemand die al meerdere jaren coacht en begeleidt, voelde Patten zich goed uitgerust om Phoenix House Texas te helpen — een organisatie die adolescenten helpt die zorg op het vlak van drugsmisbruik en geestelijke gezondheidszorg nodig hebben. Hij vond hun zaak ook heel belangrijk. Professionele ontwikkeling is een enorme behoefte voor degenen die werkzaam zijn in de non-profitsector, waarvan de organisaties vaak weinig tot geen budget hebben om op dit gebied te investeren. Medewerkers dragen vaak vele petten en zijn met ontzettend weinig. Het ontvangen van coaching en professionele ontwikkeling kan een echte game-changer zijn voor deze organisaties.

Sinds 2017 werkt hij één-op-één met een van hun medewerkers en coacht hij hen wekelijks op hun groeigebieden, met uitstekende resultaten.

“Ik vind het ongelooflijk bevredigend,” zei Patten, “het is geweldig om mijn ervaring te kunnen delen, om te kunnen ontdekken dat het een andere persoon kan helpen. Persoonlijk was het een goede gelegenheid om mijn vaardigheden te blijven verbeteren en ontwikkelen en blijven nadenken over hoe ik als manager en mentor kan verbeteren. Het is een zeer lonende ervaring geweest.”

Mike Patten

Senior Directeur, Wereldwijde Allianties,
Bedrijfsontwikkeling
BMS Americas, [United States](#) 🌐

\$1MM

in pro bono services by BMS Employees

Donatiematchingprogramma laat medewerkers hun doel kiezen

Het Bristol Myers Squibb-werknemersprogramma is een initiatief dat het hele jaar door onze werknemers in de VS en Puerto Rico ondersteunt bij het doneren aan in aanmerking komende liefdadigheidsorganisaties. De bijdragen worden door de Bristol Myers Squibb Foundation op dollar-voor-dollar-basis bijgepast.

Sinds de start van het 2:1 werknemersdonatie-programma als onderdeel van onze I&D- en Health Equity-verplichtingen in september 2020 doneerden onze werknemers \$ 267.400 aan 24 aangewezen organisaties die discriminatie bestrijden en sociale rechtvaardigheid bevorderen, zoals het Equal Justice Initiative, het Trevor-project en het NAACP Legal Defense and Educational Fund, het World Institute on Disability en het Asian and Pacific Islander Health Forum, die Amerikaanse en wereldwijde hulporganisaties vertegenwoordigen. Over het algemeen matchte de Bristol Myers Squibb Foundation de donaties van werknemers in de VS en Puerto Rico met 2:1 tot een bedrag van \$ 534.800 voor een totaalbedrag van \$ 802.200 gedoneerd aan deze aangewezen organisaties tussen september 2020 en december 2021. In 2021 ontvingen werknemers in de VS en Puerto Rico bijpassende donaties van meer dan \$ 7,5 miljoen.

Sinds het begin van het programma vs. voorafgaand aan programma

632

unique donors

\$267,400

employee donation amount

\$534,800

Bristol Myers Squibb Foundation matching amount



Uitgelicht over de Bristol Myers Squibb Foundation: Bevordering van een gevarieerde vertegenwoordiging in klinische onderzoeken

Om een diverse vertegenwoordiging in de VS klinische proeven te bevorderen, heeft de Bristol Myers Squibb Foundation, een onafhankelijke liefdadigheidsorganisatie, de Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program opgericht. Dit unieke initiatief beoogt de vertegenwoordiging van diverse onderzoekers in klinische onderzoeken te verbeteren. Het is bekend dat patiënten in ondervertegenwoordigde groepen eerder geneigd zijn om de zorg en begeleiding te vertrouwen van artsen of onderzoekers die soortgelijke geleefde ervaringen hebben gehad.

Met dat in gedachten traint en ontwikkelt de Bristol Myers Squibb Foundation, samen met non-profit partners in de gezondheidszorg, meer dan 250 nieuwe klinische onderzoekers in het hele land die raciaal en etnisch divers zijn of die een gedemonstreerde inzet hebben om de diversiteit in klinische onderzoeken te vergroten. Deze robuuste inspanning introduceert en trekt ook meer dan 250 medische studenten uit ondervertegenwoordigde gemeenschappen aan klinische onderzoeksloopbaantrajecten, waardoor het gezicht van klinisch werk verandert.

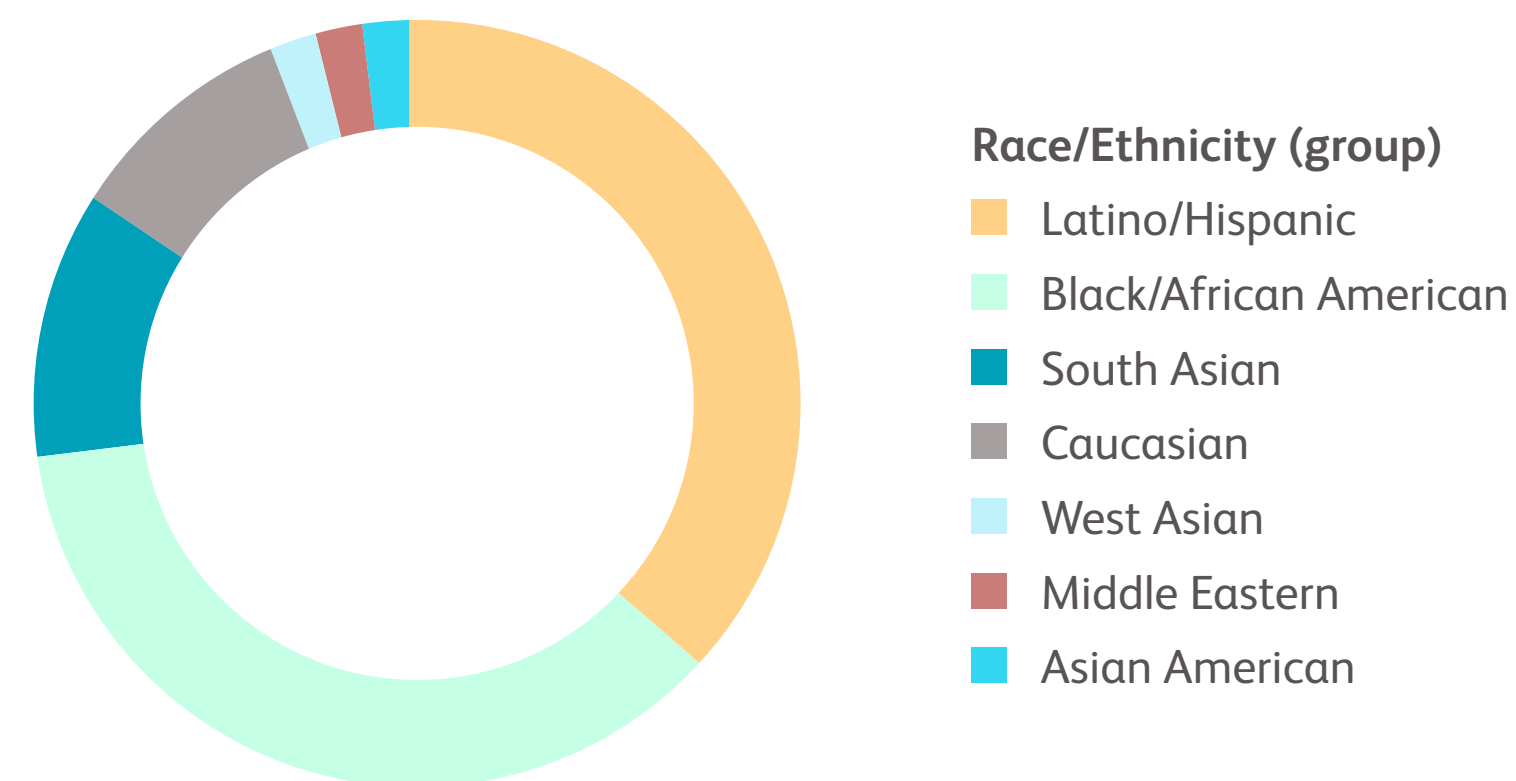
Het programma helpt onderzoekers ook bij het opbouwen van capaciteit en zal de uitbreiding van klinische proeflocaties in gemeenschappen met verschillende patiëntenpopulaties ondersteunen.

Naast dit programma zullen de lopende subsidies van de Bristol Myers Squibb Foundation een substantiële impact blijven hebben in de inspanningen om de raciale lacunes in de behandeling te verkleinen en billijkheid in de gezondheidszorg te bereiken.

*Bristol Myers Squibb doneert aan de Bristol Myers Squibb Foundation, een onafhankelijke liefdadigheidsorganisatie.

Ondervertegenwoordigde groepen in wetenschappelijke selectie

In 2021 werden 52 wetenschappers geselecteerd via het Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program van de Bristol Myers Squibb Foundation, waarvan 73% afkomstig was uit groepen die ondervertegenwoordigd waren in de geneeskunde: 19 Latino/Latijns-Amerikaans; 19 Zwart/Afro-Amerikaans; 6 Zuid-Aziatisch; 5 Kaukasisch; 1 West-Aziatisch; 1 Midden-Oosten; 1 Aziatisch-Amerikaans.*



*Data refers to Cohort I Physicians in the Winn Award Program

“Veel aspecten van het programma van de Bristol Myers Squibb Foundation maken het uniek. De focus op het helpen van klinische proefpersonen om ervaring op te doen in methoden voor onderzoek naar gemeenschapsbetrokkenheid is essentieel voor het ontwikkelen van het vertrouwen dat nodig is om een toename van de deelname aan klinische proeven door mensen van kleur te realiseren, maar we hebben dit in geen enkel ander programma van dit soort gezien.”

Eliseo J. Pérez-Stable, MD

**Directeur van het Nationaal Instituut voor de Gezondheid van Minderheden en Gezondheidsachterstanden
Nationale Instituten voor de Gezondheid**



03

Collega's

Inclusie en diversiteit versterken de basis van BMS om de collectieve kracht van de verschillende culturen, achtergronden en perspectieven van onze collega's over de hele wereld te benutten.

Ierland

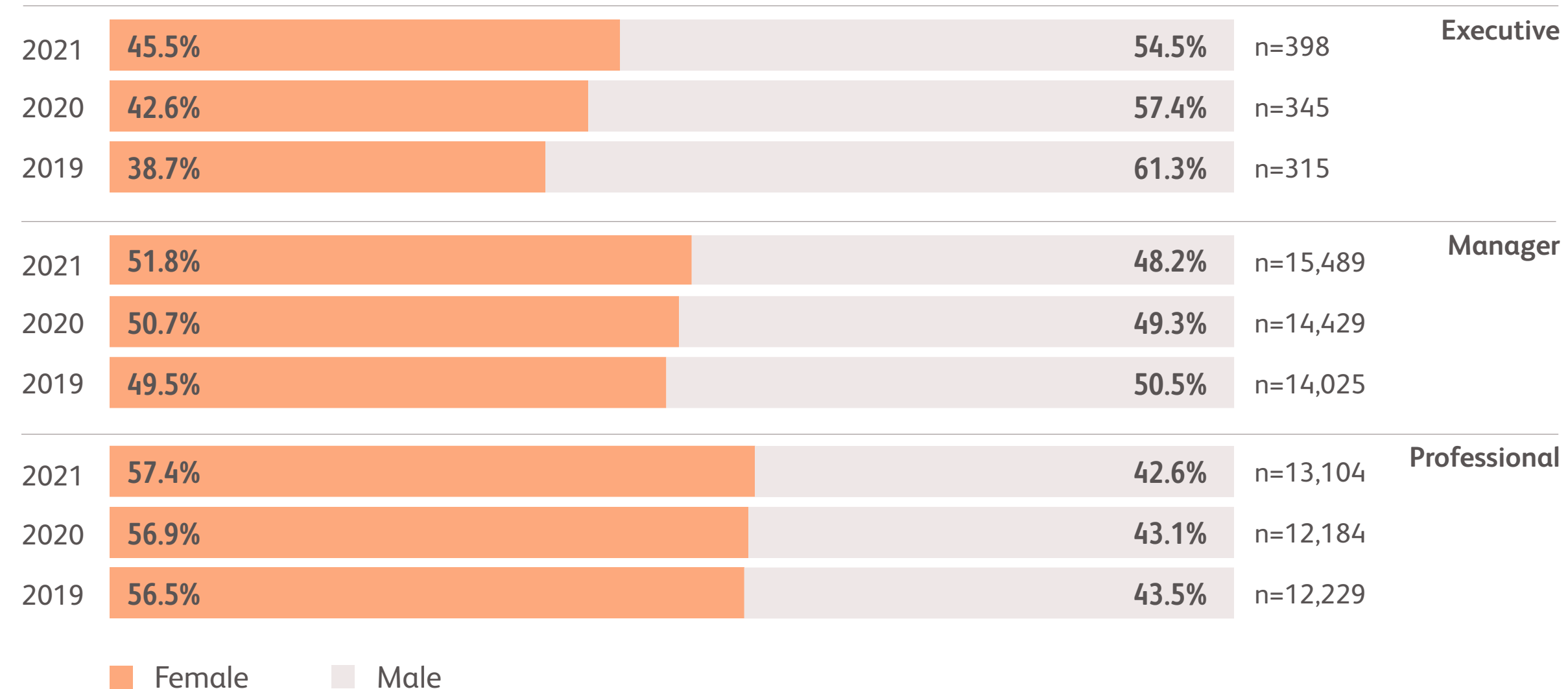
Het opbouwen van een cultuur van inclusie en samenhang om de kracht en impact van onze wereldwijd diverse medewerkers te benutten

“Onze mensen zijn onze grootste kracht. Het is **essentieel** dat we een **wereldwijd personeelsbestand** opbouwen dat de verschillende culturen, achtergronden en ervaringen van onze patiënten en gemeenschappen over de hele wereld weerspiegelt. We richten ons op het creëren van een werkplek waar **iedereen zich thuis voelt**, zijn unieke perspectieven worden gewaardeerd en hij/zij volledig kan bijdragen aan de visie van BMS om het leven van patiënten te transformeren door middel van wetenschap.”

Ann M. Powell

Uitvoerend Vicevoorzitter, Hoofdofficier Human Resources

Grafiek globale gender per managementniveau



AANTREKKEN
ONTWIKKELEN
VOORTGANG
BOEKEN

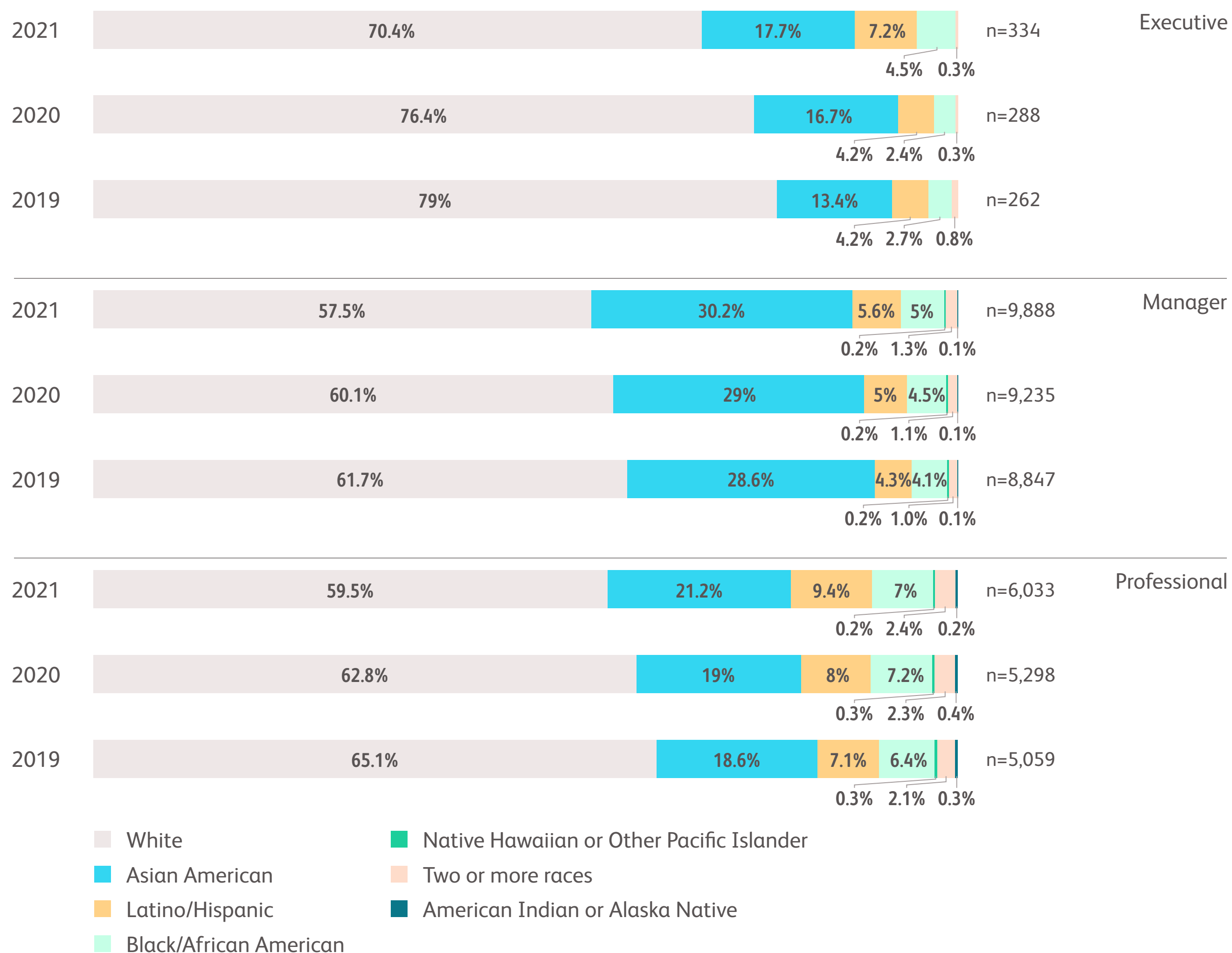
Het opbouwen van een cultuur van inclusie en behoren tot het benutten van de kracht en impact van onze wereldwijd diverse medewerkers (vervolg)

Het opbouwen van een wereldwijd divers personeelsbestand vereist intentie, transparantie en verantwoordingsplicht en door gebruik te maken van best practices op het gebied van talentmanagement, versnelde leiderschapsontwikkeling en inclusief leiderschapsgedrag, maken we gebruik van de collectieve kracht van onze collega's om de menselijke connectie en innovatie die we elke dag naar ons werk brengen, te stimuleren.

We zijn trots op de aanzienlijke vooruitgang die we boeken om de diversiteit van onze uitvoerende, management- en professionele teams uit te breiden.



Grafiek Amerikaanse etniciteit op managementniveau



We waarderen een uitvoerend team dat de perspectieven en achtergronden weerspiegelt van de patiënten en gemeenschappen die we bedienen

Doelstellingen van personeelsvertegenwoordiging

In 2020 hebben we gedurfde toezeggingen gedaan op het gebied van inclusie, diversiteit en gezondheidsgelijkheid om onze inspanningen te versnellen om systemische ongelijkheden aan te pakken en zinvolle veranderingen te stimuleren. We zijn trots op de vooruitgang die we hebben geboekt om onze ambitieuze vertegenwoordigingsdoelstellingen op uitvoerend niveau van onze organisatie te bereiken, gezien onze intentie en verantwoordingsplicht.

- Wereldwijd gendergelijkheid bereiken op uitvoerend niveau (VP+) tegen 2022
- Verdubbeling uitvoerende vertegenwoordiging (VP+) van zwart/Afro-Amerikaanse werknemers in de VS tegen 2022 vanaf 2020-niveaus
- Verdubbeling uitvoerende vertegenwoordiging (VP+) van Latino/Latijns-Amerikaanse werknemers in de VS tegen 2022 ten opzichte van 2020-niveaus

Global executive gender parity

45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020



U.S. executive representation by race/ethnicity

4.5%

of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

7.2%

of U.S. executives were Latino/Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020*



“We weten dat inclusie en diversiteit worden beïnvloed door culturen, landen en regio's, daarom promoten we onze beste praktijken en programma's wereldwijd in BMS, waardoor we de impact van politieke, sociale en economische systeemongelijkheden kunnen verminderen en een diverse en robuuste pijplijn van partnerschappen kunnen creëren die wereldwijde bedrijfsinnovatie stimuleren.”

Elizabeth A. Mily

Uitvoerend Vice President
Strategie en Bedrijfsontwikkeling

Het opbouwen van een wereldwijd, divers personeelsbestand dat wordt gedreven door onze waarden

Gelijkheid van beloning

We zetten gelijke beloning in als een van de verschillende factoren die een inclusieve en diverse werkomgeving mogelijk maken. Het is een BMS-principe om werknemers rechtvaardig te belonen op basis van het werk dat ze doen, de capaciteiten en ervaring die ze bezitten, en de prestaties en waarden die ze tonen. We gebruiken een marktgebaseerde benadering voor functies op alle niveaus in de organisatie om startsalarissen vast te stellen en salarisbeslissingen te nemen.

Aspiratiedoelen — verantwoording en transparantie

Door gebruik te maken van analyses en externe marktgegevens, stellen we vijfjarige ambitieuze doelen om de vertegenwoordiging van vrouwen wereldwijd en historisch ondervertegenwoordigde raciale en etnische groepen in de VS in de gezondheidszorg te vergroten. We streven ernaar om deze doelen te bereiken door onszelf verantwoordelijk te houden door middel van essentiële prestatie-indicatoren (KPI's) gekoppeld aan cruciale gegevens over talentmanagement, zoals robuuste opvolgingsplannen, het waarborgen en volgen van diversiteit van kandidatenlijsten en interviewpanels.

Versnelde leiderschapsontwikkeling en -voortgang

We hebben onze jarenlange investeringen in versnelde leiderschapsontwikkeling verbeterd en hebben unieke en relevante inhoud ontwikkeld voor vrouwen wereldwijd en voor ondervertegenwoordigde raciale en etnische

groepen in de VS. Deze initiatieven omvatten het creëren van gedifferentieerde ontwikkelingskansen en ontwikkelingsplannen die onze leiders voorbereiden op toekomstige wereldwijde uitdagingen.

Inzichten voor succes

Ons Insights for Success-programma wordt aangeboden aan diverse medewerkers — vrouwen, zwart/Afro-Amerikaans, Latino/Latijns-Amerikaans en Aziatisch-Amerikaans — om hun organisatorisch en persoonlijk loopbaansucces te vergroten en te zorgen voor eerlijke leiderschapskansen. In 2021 hebben we verschillende cohorten in dit programma gehost en ons eerste cohort gericht op LGBTQ+-medewerkers aangeboden.

“Als onderdeel van het BMS Greece Market Access-team was het belangrijk dat we samen werkten om kandidaten met uiteenlopende achtergronden aan te nemen om een sterkere basis en een sterker team te garanderen. Want kracht ligt in verschillen, niet in overeenkomsten. Met dat in het achterhoofd hebben we een kans genomen op iemand met weinig ervaring, maar een geweldige houding, inzet en een goede basis van vaardigheden. Tijdens mijn zwangerschapsverlof blonk onze nieuwe werknemer uit, bracht hij nieuwe ideeën op tafel en nam hij met een ongeëvenaard enthousiasme nieuwe opdrachten aan.”

Zefi Vlachopioti
Lead Markttoegang
BMS Europe Region, **Greece** 🌐

“Onze diepe en niet aflatende inzet voor ethiek en integriteit vormt de basis voor alles wat we doen. Het begeleidt hoe we omgaan met onze collega's en externe partners, evenals het werk dat we doen namens onze patiënten en gemeenschappen rond de wereld.”

Cari Gallman

Hoofdofficier Naleving en Ethiek



We maken gebruik van een breed scala aan programma's om toekomstig talent te identificeren en te ontwikkelen

Gebruikmaken van mentorprogramma's

Het BMS Connections Mentoring Program maakt gebruik van de mentorcapaciteiten binnen de wereldwijde groep van bedrijven om relaties op te bouwen en te leren van de verschillende perspectieven van anderen. Connections Mentoring werd in 2007 geïntroduceerd en is een kenmerk van hoe BMS de ontwikkeling van leiderschapcapaciteiten voor leden van onze People and Business Resource Groups (PBRG's) verbetert en versnelt. Uit ons onderzoek blijkt een positieve impact op de promotie en retentie bij de deelnemers aan het programma.

One Young World

One Young World (OYW) is een wereldwijde non-profitorganisatie die jonge leiders, uit elk land en elke sector, samenbrengt om de verandering die ze willen zien te versnellen. Als deelnemende organisatie sinds 2012 ondersteunt BMS OYW als een kans om leiderschapontwikkeling te bieden en onze inzet te tonen om opkomende leiders bij het bedrijf te koesteren en te laten groeien.

De leiders van morgen aanmoedigen door vandaag onderwijs te steunen

We weten dat het vervullen van onze missie om een meer inclusieve organisatie te zijn — een organisatie die lasergericht is op het verbeteren van de resultaten van patiënten — sterk leiderschap vereist. Daarom koesteren we een toekomstige generatie besluitvormers en opiniemakers die de leiding kunnen nemen bij het verminderen van de verschillen in gezondheidszorg tussen wereldwijd diverse patiënten.

Onze wereldwijde focus op inclusie en diversiteit speelt een sleutelrol in onze wereldwijde reputatie als favoriete werkgever voor divers toptalent, in wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM). Maar onze toewijding aan STEM gaat veel verder dan het ontwikkelen van toekomstige werknemers voor ons bedrijf. We steunen STEM omdat we geloven in de kracht van de wetenschap en haar vermogen om goed te doen voor onze samenleving.

Samenwerken met Historically Black Colleges and Universities (HBCU's) om STEM-verschillen op te lossen

Het aantal STEM-afgestudeerden is gegroeid, met name op bachelor- en masterniveau. Zwart/Afro-Amerikaans en Latino/Latijns-Amerikaans talent blijven echter ondervertegenwoordigd in STEM-personeel in vergelijking met hun aandeel in alle werknemers. HBCU's helpen dit verschil aan te pakken, zoals blijkt uit het feit dat 20% van de afgestudeerden van deze instellingen een STEM-gerelateerd diploma ontvangt.¹⁴ Voorbereiding van zwarte/Afrikaanse Amerikaanse studenten op succes in STEM vereist middelen en begeleiding waar ze mogelijk niet aan blootgesteld zijn voordat ze naar de universiteit gaan.

Om deze kloof te helpen dichten, betreft BOLD (Black Organization for Leadership and Development), een van onze acht PBRG's, niet alleen middelbare school-, middelbare school- en universiteitsstudenten in STEM-mentoring, maar heeft het ook een voortdurende sponsoring van het Executive Leadership Council BMS Scholarship Program en het United Negro College Fund Postgraduate Fellowship Program.

Het BMS Network of Women (B-NOW) PBRG sponsort en leidt ook een mentorprogramma met het Rutgers Douglass WiSE Program ter ondersteuning van STEM. Het BMS-Douglass WiSE WORKS-mentoringprogramma biedt elk academisch jaar een 1:1 mentoring relatie tussen een vrouwelijke undergraduate student in het Douglass WiSE-programma en een BMS-werknemer. Sinds 2019 werkt

B-NOW ook samen met de BOLD en de Organisation for Latino Achievement (OLA) PBRG's om vijf extra studenten van elk van deze PBRG's op te nemen. De mentoringrelatie is gekoppeld aan een reeks van groep mentoringactiviteiten gedurende het hele academisch jaar, met inbegrip van lab tours, een Women in STEM-seminarie serie, CV-opbouw, elevator pitch workshops, en snelle netwerken.



Verkennen van STEM in Centraal New Jersey

Bristol Myers Squibb's New Jersey STEM-team helpt bij het cultiveren van een passie voor STEM in de lokale jeugd

Het inspireren van ontluikende wetenschappers is de cruciale missie van BMS's Research and Early Development-team. Dit omvat ons nieuwe STEM-educatieprogramma, dat wordt ondersteund door het STEM-team van Central New Jersey. De leden omvatten deelnemers van toxicologie, drugmetabolisme en farmacokinetiek, chemie, biologie, translationele wetenschappen en klinische farmacometrie, die allen hun tijd en hun passie voor wetenschap vrijwillig delen om STEM-leren aan te moedigen.

'The Science of Me'-programma aan het Young Scholars Institute in Trenton, NJ, bood STEM-klassen aan lokale studenten in de klassen drie tot en met zes. Studenten die het acht weken durende programma bijwoonden, kregen de kans om te leren door deel te nemen aan leuke wetenschappelijke experimenten en educatieve spellen. Daarnaast leerden ze JavaScript en coderingscohorten om ze voor te bereiden op een toekomst in de computerwetenschappen.

Klik [hier](#) voor meer informatie over de inzet van BMS voor STEM.

“Onze STEM-raad brengt mensen uit onze hele organisatie samen om een programma te bouwen dat de volgende generatie wetenschappers en vernieuwers ten goede komt. Het verbetert niet alleen onze bredere gemeenschap door middelen ter beschikking te stellen om jonge geesten te stimuleren, maar het voegt ook een pijlpijn van divers talent toe voor het bedrijf en de industrie.”

Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil

Uitvoerend Vicevoorzitter en Voorzitter
Onderzoek en Vroege Ontwikkeling



Veteranen, mensen met een handicap en LGBTQ+-status zelfidentificatie

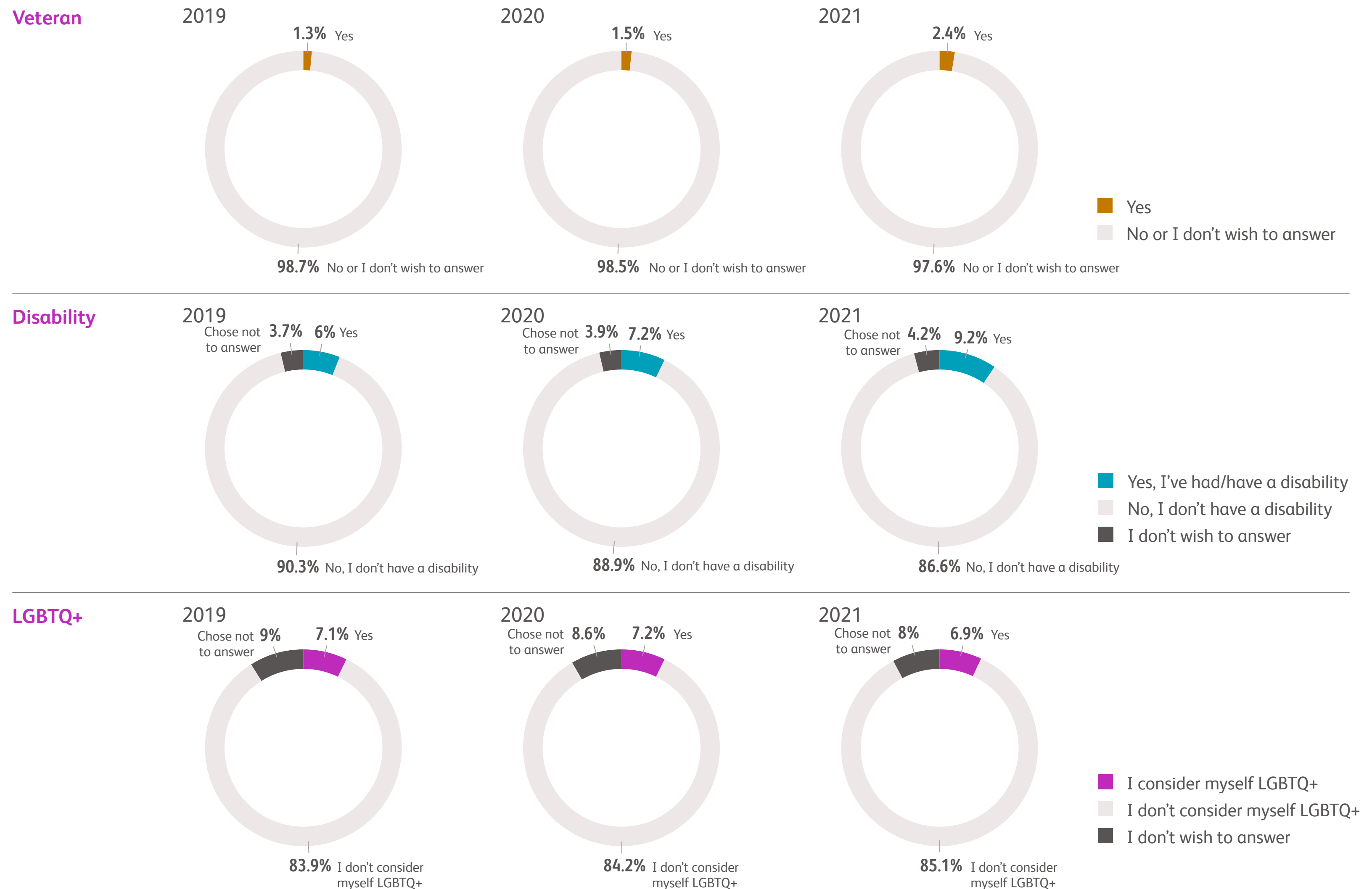
In de VS en Puerto Rico hebben werknemers de mogelijkheid om hun veteranenstatus, arbeidsongeschiktheidsstatus en LGBTQ+ -status bekend te maken in ons geregistreerde Human Resources-systeem. Door middel van een uitgebreid zelfidentificatieprogramma met Leader-berichten en werknemersvideo's, genaamd 'Iedereen telt', zien we een toename van het aantal werknemers dat vrijwillig deelneemt en hun veteraan-, arbeidsongeschiktheids- en LGBTQ+-status meldt.

Van 2019 tot 2021 zagen we het percentage mensen dat bereid was om hun arbeidsongeschiktheidsstatus bekend te maken stijgen van 36,7% naar 44,4%. Daarnaast is voor LGBTQ+-medewerkers de stijging van de bereidheid tot zelf-identificatie gestegen van 6,4% naar 14,8%. Deze resultaten tonen aan dat we een omgeving van vertrouwen en psychologische veiligheid creëren waarin mensen het gevoel hebben dat ze het volledige spectrum van hun identiteit bij BMS kunnen onthullen.

Percentage van de beroepsbevolking dat de status verstrekt

	Veteran*	Disability	LGBTQ+
2021	63%	44.4%	14.8%
2020	75.7%	41.3%	13.2%
2019	83.4%	36.7%	6.4%

*Aanpassingen in de manier waarop deze gegevens tussen 2019-2021 zijn vastgelegd, hebben geleid tot een verandering in de beschikbaarheid van gegevens



Creëren van een cultuur van inclusie en verbondenheid

We streven ernaar om ervoor te zorgen dat elke collega over de hele wereld — over verschillende culturen, achtergronden en ervaringen — wordt gewaardeerd, gerespecteerd en voelt een gevoel van verbondenheid. Dit brengt onze inspanningen tot leven om een cultuur te creëren die werknemers beloont om hun authentieke zelf naar het werk te brengen en hen aanmoedigt om zich uit te spreken en bij te dragen aan hoe we verder gaan.

96%

van de medewerkers van BMS die het gevoel hebben dat ze in een inclusieve omgeving werken, zou BMS aanbevelen aan anderen als een geweldige plek om te werken.

“Bij BMS Middle East Africa Region, MEA, leven we elke dag met diversiteit. Inclusie zit ingebakken in ons kantoor, waar we elke stem aanmoedigen en verschillende achtergronden verwelkomen: input vragen en anderen aanmoedigen om te leren. In mijn financiële afdeling hebben we elf verschillende achtergronden en nationaliteiten en spreken we acht talen. Inclusie is essentieel voor ons succes.”

Israel Eduardo Lopez
Manager Financiën
BMS Middle East & Africa Region, Dubai 

Onbewust vooringenomen onderwijs

Om ervoor te zorgen dat we de impact van bias op de werkplek beperken, hebben we onze focus op onbewuste biasworkshops voor ons wereldwijde leiderschapsteam, managers en onze werknemers verfrist en verdiept.

7700+

Meer dan **7700 leiders** en managers hadden in 2021 de kans om onbewuste bias workshop bij te wonen.

Bovendien krijgen alle wereldwijde collega's toegang tot on-demand training over onbewuste vooroordelen via Global Inclusion & Diversity.

Possibility Lives

We brengen een cultuur tot leven die medewerkers uitnodigt om hun authentieke zelf naar het werk te brengen door inclusie, authenticiteit en erbij horen. Possibility Lives is een cultuurveranderingsprogramma dat gebaseerd is op de beste praktijken op het gebied van neurowetenschappen en organisatorische veranderingen en wordt gemobiliseerd door bijna 800 wereldwijde ambassadeurs en geverifieerde inclusiepartners over de hele wereld. Dit programma stelt ons in staat om een inclusieve

werkplek te creëren — op kantoor, op afstand, in het veld, over wereldwijde tijdzones of in een hybride werkomgeving. Door middel van Possibility Lives wordt diversiteit gevierd, is inclusie doelbewust en iedereen profiteert, vooral onze patiënten.

In samenwerking met onze wereldwijde PBRG-leiderschapsteams hebben we de juiste gewoonten en acties ontwikkeld die onze I&D-doelstellingen kunnen bevorderen.



Creëren van een cultuur van inclusie en verbondenheid (vervolg)

Focus op welzijn van medewerkers

In 2021 hebben we verder geïnvesteerd in onze Living Life Better-strategie die welzijn bij BMS stimuleert voor onszelf, onze gezinnen, onze patiënten en onze gemeenschap. Onze strategie stelt medewerkers in staat om een aanbod te kiezen dat het beste past bij hun unieke behoeften. Om onze steun voor emotioneel welzijn te bevorderen, hebben we een Mental Health Allies-programma opgezet om BMS-medewerkers te trainen om realtime emotionele ondersteuning onder collega's te bieden. Dit is een aanvulling op ons global employee assistance program en voortdurende investeringen in toegang tot geestelijke gezondheidszorgprofessionals. Als gevolg van het Mental Health Allies-programma zagen we een stijging met dubbele cijfers in positieve gevoelens over het gebruiken van Employee Assistance Program (EAP)-diensten en het spreken met een Mental Health Ally.

We erkennen ook dat financiële zekerheid een cruciale rol speelt in het welzijn van onze collega's. BMS biedt competitieve compensatie, verzekeringen en pensioenaanbiedingen, evenals begeleiding om hen te helpen bij het bereiken van hun financiële doelen.

We begrijpen dat onze medewerkers ook buiten het werk unieke persoonlijke prioriteiten hebben. Daartoe ondersteunen wij:

- verwelkomen en verzorgen van familieleden door middel van betaald ouderschapsverlof, overbruggingsverlof van ouders, adoptie/ terugbetaling draagmoederschap
- personeelsvordelen op vlak van vruchtbaarheid/onvruchtbaarheid
- ondersteuning voor reizende moeders
- betaald zorgverlof
- middelen voor kinder-, ouderen- en huisdierenzorg
- woon-werkverkeerrekeningen
- betaalde ziekte, vakantie, vakanties en jaarlijkse betaalde vrijwilligersdagen
- betaald rouwverlof
- betaald militair verlof en militair zorgverlof.

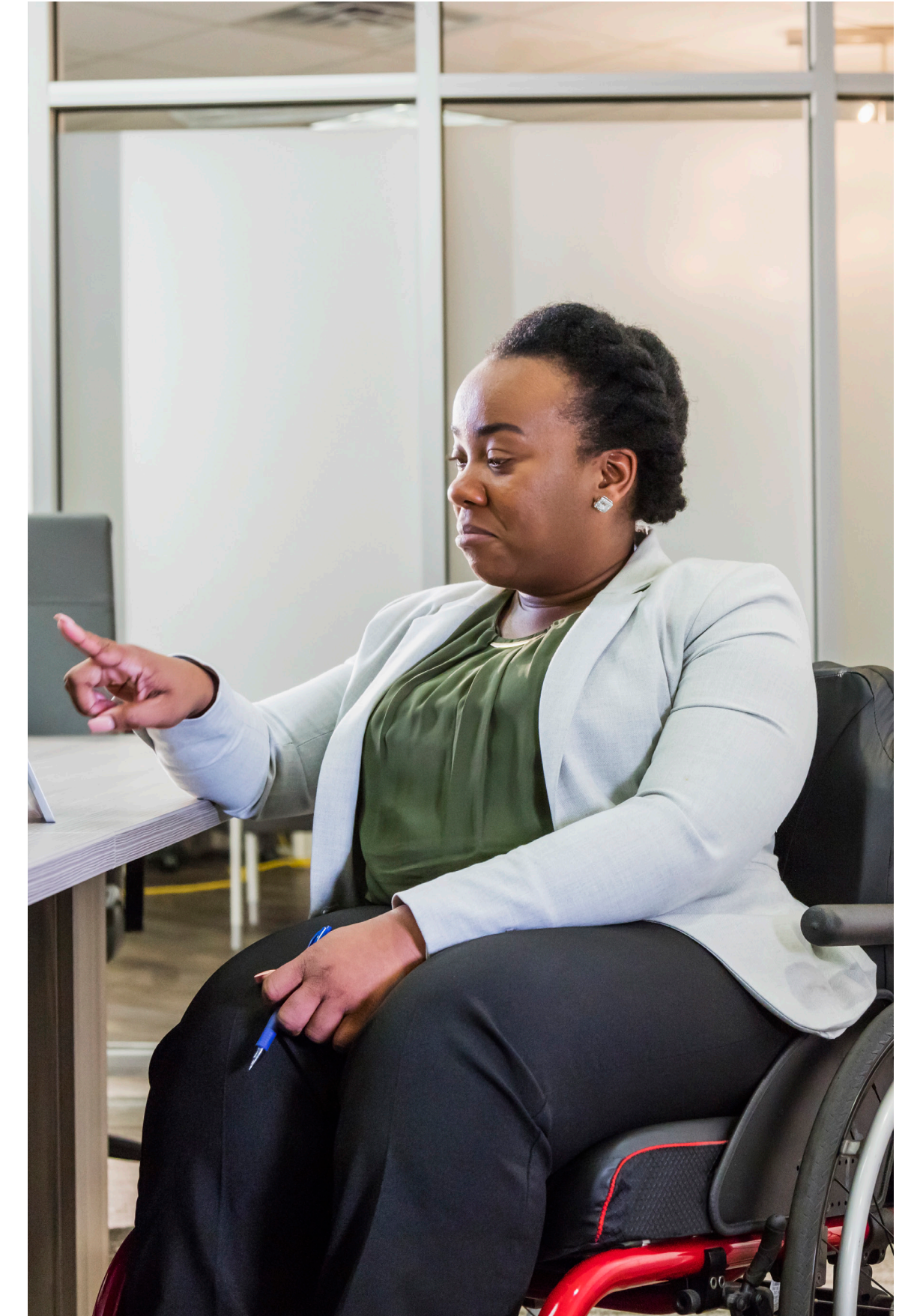
Universeel ontwerp

BMS heeft zich gecommitteerd aan de invoering van een universeel ontwerp om ervoor te zorgen dat onze gebouwen toegankelijk zijn en gebouwd worden voor inclusie. BMS-faciliteiten worden gebouwd en gerenoveerd met oog op een zo breed mogelijk ontwerp, zodat een zo breed mogelijk publiek het ontwerp comfortabel kan gebruiken of ermee kan interageren. Dit omvat het ontwerpen van dingen om flexibel zijn en rekening houden met de grote verscheidenheid aan vaardigheden, kennis en behoeften van mensen.

“Ik werd voor het eerst aangetrokken tot de biofarmaceutische industrie om patiënten met ernstige ziekten te helpen de broodnodige behandelingen te krijgen. Ik heb een aantal rollen bekleed in de hele onderneming tijdens mijn tijd hier en zien hoe BMS verandering implementeert is krachtig, verheffend en echt de moeite waard geweest.”

Catalina Vargas

Stafchef voor de Uitvoerend Hoofdofficier



Leiderschapsteam van onze People and Business Resource Group

De **PBRG's** richten zich op onze inclusie- en diversiteitsprioriteiten om een personeelsbestand op te bouwen dat de diversiteit weerspiegelt van de patiënten en gemeenschappen die we bedienen, een cultuur van inclusie en verbondenheid te bevorderen en innovatie en bedrijfsresultaten te stimuleren.

Elk van onze acht PBRG's wordt geleid door een fulltime bedrijfsleider, die rechtstreeks rapporteert aan leden van het BMS Leadership Team. Ze fungeren als een vertrouwde adviesgroep die kritieke inzichten en waarde levert over belangrijke zakelijke initiatieven, de stem van ons personeel versterkt en innovatie bevordert, aangedreven door uiteenlopende inzichten en kennis van patiënten. Onze PBRG's stellen leden in staat bedrijfsleiders te zijn, waarde toe te voegen door het uitvoeren van bedrijfsplannen en versnelde leiderschapontwikkeling voor leden. PBRG's bieden ons personeel proactieve mogelijkheden om zakelijke prioriteiten te ondersteunen, de betrokkenheid van werknemers te bevorderen en een cultuur van inclusie vorm te geven.

Het PBRG-lidmaatschap is in 2021 gegroeid tot meer dan 12.200 unieke leden in meer dan 200 afdelingen in 44 landen.

40%

Bijna 40% van onze medewerkers wereldwijd is lid van PBRG's.

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

BOLD Black Organization for Leadership and Development

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

DAWN Disability Advancement Workplace Network

OLA Organization for Latino Achievement

PAN Pan Asian Network

PRIDE Alliance

VCN Veterans Community Network



Tinamarie Duff
Global Lead, Disability Advancement Workplace Network (DAWN)



Patrick Krug
Global Lead, Veterans Community Network (VCN)



John Loveseth
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)*



Nataly Manjarrez-Orduño
Global Lead, Organization for Latino Achievement (OLA)



Thalia Mingo
Global Lead, Bristol Myers Squibb Network of Women (B-NOW)



Monique Phillips
Global Lead, Black Organization for Leadership & Development (BOLD)



Jennifer Rasing
Global Lead, Pan-Asian Network (PAN)



Paul Shay
Global Lead, PRIDE Alliance



Adriana Zupa-Fernandez
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)

*Nieuwe CLIMB Global Lead benoemd in 2022

Hoogtepunten en voortgang van de People and Business Resource Group

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

Gevolgen voor gendergelijkheid en -alliantie

“B-NOW draagt bij aan de successen van BMS en haar executive representation-doelstelling om gendergelijkheid te bereiken door ons eerst intern te richten op het bevorderen en behouden van ons pijplijntalent, terwijl we extern strategische partnerschappen aangaan. De B-NOW PBRG is bewust bezig met het bevorderen van een cultuur van inclusie wereldwijd, zodat alle leden een gevoel van verbondenheid ervaren en authentiek bijdragen aan het sturen van onze BMS-missie en visie om onze geneesmiddelen aan onze patiënten te leveren.”

Thalia Mingo
B-NOW, Global Lead

Getuigenis van leden: Allyship

“Sinds ik lid ben van de Italiaanse B-NOW-afdeling, ben ik er trots op dat onze groep niet alleen uit vrouwen bestaat. De groep bestaat ook uit mannen die zich sterk betrokken voelen bij de opwaartse mobiliteit van vrouwen. Ik ben ook verbaasd om te ontdekken dat in tegenstelling tot populaire stereotypen over genderrollen, de achtergronden en omstandigheden van mensen een grotere rol speelden bij het vormgeven van hun opvattingen. B-NOW heeft me geholpen te begrijpen hoe belangrijk inclusie en diversiteit zijn voor een bedrijf dat het verschil wil maken. Het is een herinnering aan waarom ik van ballet hou: een geweldige voorstelling vereist dat iedereen zijn steentje bijdraagt. Met B-NOW kunnen we deze uitdaging met passie en nieuwsgierigheid aangaan terwijl we voor het grotere geheel werken.”

Michela Ferri
Assistent-Directeur, Oncologie, Marketing
BMS Europe Region, **Italy** 🌐

BOLD Black Organization for Leadership and Development

Impact op STEM en professionele ontwikkeling

“BOLD is het vormgeven van de toekomst van talent door middel van STEM-outreach in de zwart/ Afro-Amerikaanse gemeenschap. Dit wordt bereikt door onze relaties met hogescholen, universiteiten, middelbare scholen, maatschappelijke organisaties en non-profitorganisaties. Door deze inspanningen is BOLD in staat om jaarlijks ongeveer 1800 studenten te beïnvloeden en hen wetenschap en praktische vaardigheden te leren, zoals hoe ze een productlabel moeten lezen, terwijl ze worden blootgesteld aan de wereld van de wetenschap en een overvloed aan carrièremogelijkheden in de farmaceutische industrie.”

Monique Phillips
BOLD Global Lead

Getuigenis lidmaatschap: Professionele ontwikkeling

“Ik heb uit eerste hand gezien hoe onze PBRG's je in staat stellen om spieren te versterken waarvan je niet zeker bent dat je ze hebt. Het is een veilige plek voor ontwikkeling. Het is een veilige plek om fouten te maken. Ik moedig iedereen aan om lid te zijn van ten minste één PBRG. Ik ben eigenlijk lid van alle acht. Wat deze ervaring biedt aan het personeel is dat soort ‘voor ons, door ons’ professionele ontwikkeling.”

Lees [hier](#) meer over Carla's verhaal.

Carla Daily
Senior Directeur Operaties voor Ontwikkeling van Mensen
BMS Americas Region, **United States** 🌐

Hoogtepunten en voortgang van de People and Business Resource Group

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

Impact op duurzaamheid en mentoring

“De CLIMB PBRG maakte gebruik van interne communicatiekanalen om de Sustainability Calendar Challenge te creëren. Elke maand worden medewerkers aangemoedigd om deel te nemen aan een uitdaging met betrekking tot milieu, veiligheid of welzijn. De digitale kalender voorziet opleiding en geeft voorbeelden over hoe iedereen actie kan ondernemen. Vorig jaar genereerde het programma meer dan 10.000 indrukken. Naarmate we ons meer richten op duurzaamheid als bedrijf en als mens, zet CLIMB zich in om ons steentje bij te dragen, zowel individueel als collectief.”

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

Getuigenis lidmaatschap: Omgekeerd mentorschap

“Toen mijn CLIMB-groep vorig jaar een omgekeerd mentoringsexperiment voorstelde, was ik geïntrigeerd. In plaats van dat senior medewerkers advies geven aan hun jongere millenniumcollega's, begeleiden we hen. Ik meldde me meteen aan en was verbaasd hoe nerveus ik was voor mijn eerste virtuele ontmoeting met mijn nieuwe pupil: Zou ik een goede eerste indruk maken? Wat ze aanbood, was een verhelderende les over het belang van zinvol werk. Tijdens onze tweede sessie vertelde ze me hoe ze werd gedreven door een gevoel van doel in haar werk en het gevoel had dat veel mensen in haar generatie dezelfde missie deelden. Haar opmerking deed me nadenken over mijn eigen gevoel voor doel. Ik realiseerde me dat ik — samen met mijn medische team — het voorrecht had om regelmatig met zorgverleners te praten en te leren hoe onze medicijnen patiënten direct hielpen. Het horen van die verhalen maakte het heel gemakkelijk om me te herinneren waarom ik bij BMS werk. Het werd me duidelijk dat het vinden van iemands doel niet alleen een waarde was van millennials. Het is iets wat we allemaal delen.”

Emilie Brosse

Manager, Wereldwijde Inkoop,
Locatie-Ondersteuning, Wereldwijde Inkoop
BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 🌐

Eveline Trachsel

Medisch Directeur
BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 🌐

DAWN Disability Advancement Workplace Network

Effect op vrijwillige zelfonthulling en empowerment van werknemers

“DAWN begeleidt het bedrijf in zijn wervingsaanpak voor mensen met een handicap en zorgt ervoor dat BMS bij elke stap volledig inclusief is. De DAWN PBRG identificeerde mogelijkheden om de verbetering van de toegankelijkheid van onze platforms, documenten, accommodaties en gebouwtwerpen te ondersteunen. Door het verbeteren van onze interne en externe berichten over inclusie van mensen met een handicap, samen met het opbouwen van de capaciteiten van het bedrijf, hebben we opeenvolgende jaren gezien van groei in zelfonthulling over handicaps bij sollicitanten en in onze bestaande medewerkers. Ik vind het bemoedigend om te weten dat twee keer zoveel sollicitanten een handicap hebben onthuld sinds we wijzigingen in onze communicatie en processen hebben aangebracht.”

Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

Getuigenis van leden: Kracht door mijn handicap

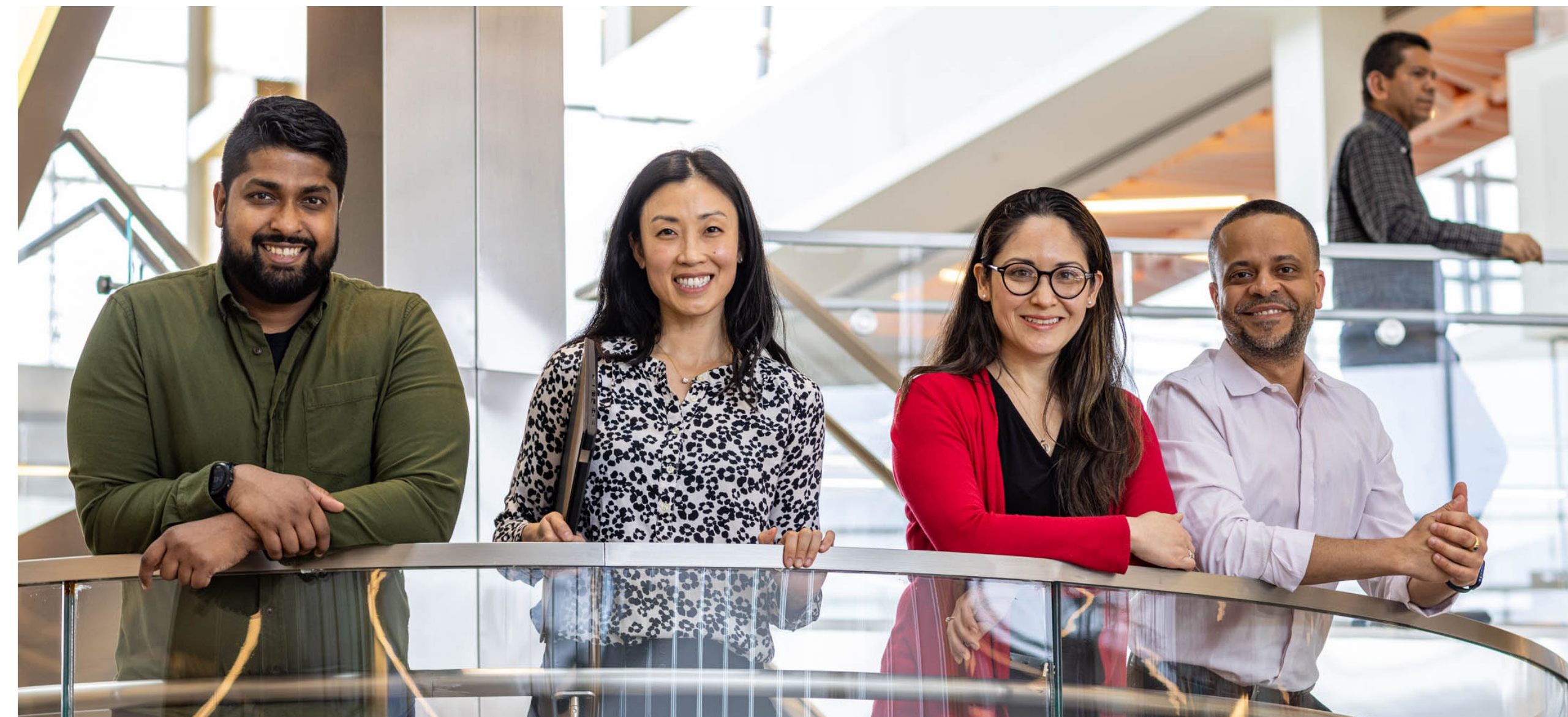
Hoe mijn handicap me vertrouwen gaf

“Als een fibromyalgie-patiënt en een persoon met een handicap, zeg ik met grote trots dat BMS is uniek in de manier waarop werknemers zoals ikzelf worden ondersteund. Sinds mijn aanwerving hebben mijn collega's er alles aan gedaan om ervoor te zorgen dat ik de tools kreeg om mijn werk zo goed mogelijk te doen, wat echt alles is wat ik wil van een functie. BMS is de enige werkgever die naar mij toe is gekomen en heeft gevraagd: “Wat kan ik voor u doen?” Van bevestigen dat ik over de juiste tools beschik die ik nodig heb om succesvol te zijn aan mijn bureau, tot verzekeren dat ik het vertrekplan van het gebouw ken in geval van nood, BMS is er voor mij.”

Debbie Le Goff

Directeur van Internationale Aanbesteding
BMS Europe Region, **Ireland** 🌐

People and Business Resource Group-leden over de hele wereld



Hoogtepunten en voortgang van de People and Business Resource Group

OLA Organization for Latino Achievement

Gevolgen voor klinische proeven en de toegang van patiënten

“Inclusie en diversiteit zijn essentieel voor betere resultaten voor onze patiënten en gemeenschappen. Bij Ola hebben we prioriteit gegeven aan de Latino/Latijns-Amerikaanse patiënt stem. De OLA PBRG sponsort een academie voor klinisch onderzoek die de training biedt die nodig is om de coördinatoren van klinisch onderzoek te certificeren in Latino/Latijns-Amerikaanse gemeenschappen in Texas en New Mexico. Dit initiatief ondersteunt Latino/Latijns-Amerikaanse patiëntengemeenschappen door hun vertegenwoordiging in de gezondheidszorg te verbeteren en heeft gevolgen voor de lokale economieën door toegang te bieden tot goedbetaalde banen voor de mensen die voor de academie zijn geselecteerd. Het betekent ook dat patiënten zorg zullen krijgen van klinische teams met verschillende achtergronden, waarvan we weten dat het de kans op deelname aan klinische onderzoeken vergroot. We verwachten dat deze inspanning zal bijdragen aan de rekrutering van meer dan 50.000 raciale en etnisch diverse patiënten in de komende drie jaar.”

Nataly Manjarrez-Orduño
OLA Global Lead

Getuigenis van leden: Toegang van de patiënt

“Vroeger vergeleek ik mijn land met anderen in de hoop dat het voor Mexicanen op een dag mogelijk zou zijn om BMS innovatieve therapieën in de publieke sector te krijgen. Dit jaar is die droom eindelijk uitgekomen door de ondertekening van een verkoopovereenkomst van de overheid. De mogelijkheid om deze medicijnen naar de openbare ziekenhuizen te brengen, vulde me met energie, zelfs tijdens stressvolle momenten. Na 15 jaar bij BMS ben ik er trots op dat patiënten in Mexico nu toegang hebben tot onze innovatieve therapieën in zowel de publieke als private sector. Een breder gebruik van onze geneesmiddelen was een uitdaging, maar ontzettend lonend.”

Maria Guadalupe Leon
Toegangsdirecteur
BMS Americas Region, Mexico 

PAN Pan Asian Network

Effect op gezondheidsgelijkheid en een gevoel van verbondenheid

“Aziatische Amerikanen hebben twee keer zoveel kans om chronische hepatitis B te ontwikkelen dan niet-Latijns-Amerikaanse blanken en hebben de hoogste incidentie van mortaliteit van lever- en maagkanker. Als vertegenwoordiger van onze Aziatische Amerikaanse en Native Hawaiian/Pacific Islander (AANHPI) -gemeenschappen, werkt de PAN PBRG ijverig aan het bevorderen van gezondheidsgelijkheid om de gezondheidsresultaten van bevolkingsgroepen die onevenredig worden getroffen door ernstige ziekten te verbeteren. PAN werkt samen met interne en externe organisaties en belangengroepen om het ziektebewustzijn te versnellen, biedt educatieve programma's, ontwikkelt cultuur-competente gezondheidsdiensten en stimuleert het gemeenschapsbereik binnen de AANHPI-gemeenschappen. Onze inspanningen vergroten de diversiteit van klinische proeven op alle niveaus en gaan in gesprek met mensen met uiteenlopende kennis en ervaringen om hun verhalen te delen en hun stem te versterken op het niveau van de basis.”

Jennifer Rasing
PAN Global Lead

Getuigenis van leden: Verbondenheid

Rita Thakkar, een recente ontvanger van de **50 Outstanding Asian Americans in Business Award** van het Asian American Business Development Center, over het onderwerp van verbondenheid.

“Voor mij betekent verbondenheid een plek aan tafel hebben waar mijn bijdragen worden gehoord en gewaardeerd, deel uitmaken van een team dat mij als individu waardeert en waar ik me op mijn gemak voel om eerlijk te zijn over mijn verhaal, mijn ambities te delen en input te leveren. Horen betekent ook in een omgeving van mogelijkheden zijn waar ik vrouwen en andere verschillende individuen kan zien slagen. Heel lang heb ik niet veel over mezelf, mijn cultuur, mijn waarden, mijn doel of mijn prestaties gedeeld, tenzij mij gevraagd werd. Na verloop van tijd leerde ik hoe belangrijk het was om me open te stellen over mezelf en kwetsbaar te zijn en om mijn doelen en prestaties te delen. Het is iets waar ik aan blijf werken. Terwijl ik nadenk over wat me hielp een gevoel van verbondenheid te ontwikkelen, denk ik terug aan toen ik een paar jaar geleden vanuit Celgene bij BMS kwam. Ik nam de tijd om de leiders te identificeren die me konden helpen de cultuur, context, geschiedenis en prioriteiten van BMS beter te waarderen, en in de loop van mijn gesprekken met die leiders leerde ik hoe mijn passies en waarden in overeenstemming waren met die van het bedrijf.”

Rita Thakkar
Hoofdcontroleur SVP
BMS Americas Region, United States 

Hoogtepunten en voortgang van de People and Business Resource Group

PRIDE Alliance

Effect op rechtvaardigheid, verbondenheid en inclusie in de gezondheidszorg

“Transgender patiënten hebben een verhoogd risico op veneuze trombo-embolie (VTE), ook wel bekend als bloedstolsels, terwijl ze een geslachtsbevestigende behandeling of operatie krijgen. Veel artsen weten echter niet hoe ze het VTE-risico in deze populatie moeten beoordelen en beheren en patiënten zijn zich mogelijk ook niet bewust. PRIDE Alliance heeft initiatieven van het Noord-Amerikaanse Trombose Forum ondersteund om patiënten en artsen te informeren over manieren om een gender-bevestigende operatie uit te voeren, terwijl het risico op trombose wordt geminimaliseerd. Op verschillende therapeutische gebieden heeft PRIDE Alliance zich gericht op het identificeren en begrijpen van kansen in gezondheidsaandelen voor de LGBTQ+-gemeenschap door het bewustzijn intern en extern te vergroten en organisaties te ondersteunen die oplossingen bouwen.”

Paul Shay

PRIDE Alliance Global Lead

Getuigenis van leden: Verbondenheid en inclusie

Uit Taiwan met PRIDE

“LGBTQ-rechten in Taiwan worden beschouwd als de meest vooruitstrevende in Azië. In mei 2017 oordeelde het Taiwanese Hooggerechtshof dat wetten die het homohuwelijk verbieden ongrondwettelijk waren en in 2019 werd het homohuwelijk volledig gelegaliseerd: Taiwan was het eerste land in Azië dat dit doel bereikte. Ondanks de positieve voordelen was ik teleurgesteld toen ik zag dat de meeste Taiwanese kiezers het oneens waren met het homohuwelijk in een referendum van november 2018, slechts zes maanden voor de legalisatie. Na de uitslag van het referendum besloten mijn collega's en ik om de afdeling PRIDE Alliance in BMS Taiwan te lanceren. Ons doel was om onze bondgenootschap te tonen aan degenen in de LGBTQ-gemeenschap. De lancering van deze afdeling is slechts de eerste stap in het omarmen van een nog meer inclusieve houding ten opzichte van de LGBTQ-gemeenschap. Ik geloof echt dat met voortdurende inspanning om inclusie te bevorderen, alle medewerkers van BMS Taiwan onze verschillen zullen omarmen, onze diversiteit zullen vieren, zullen opnemen en opgenomen zullen worden.”

Viv Chen

BI&A-Manager

BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 

VCN Veterans Community Network

Impact op het inhuren van veteranen en op de ondersteuning van militair verlof

“VCN heeft zijn focus verhoogd om de aanvragerspool uit te breiden met meer veteranen en mensen die militair verbonden zijn. In 2021 werkte de VCN PBRG nauw samen met het talentacquisitieteam om meer veteranen aan te trekken om zich aan te melden bij BMS, wat resulteerde in een toename van het aantal veteranen dat werd aangenomen met meer dan 350% in vergelijking met voorgaande jaren. De militair-verbonden leden van het leger, reservisten en militaire echtgenoten (militaire echtgenoten zijn statistisch gezien meestal vrouwen). We begrijpen de carrièreoffers van toegewijde carrière-echtgenoten en hebben toegezegd om samen te werken met B-NOW, een andere van onze vooruitstrevende PBRG's, aan een terugkeerpilotprogramma om kansen te creëren voor militaire echtgenoten.”

Patrick Krug

VCN Global Lead

Getuigenis van leden: Ondersteuning tijdens militair verlof

“Kort na mijn start bij BMS kwam ik erachter dat ik een aantal maanden werd ingezet als lid van de Air National Guard. Zonder aarzeling traden mijn manager en team op om me te ondersteunen tijdens mijn militaire verlof. Bij mijn terugkeer werkten alle partijen samen om mijn overgang naar het burgerleven zo naadloos mogelijk te laten verlopen. De steun die ik voelde betekende de wereld op dat moment en blijft nog steeds bij me tot op de dag van vandaag.”

Bekijk deze video van het verhaal van Ken [hier](#).

Ken Faria

Senior Assistent Onderzoekswetenschapper

BMS Americas Region, **United States** 



04

Handel en industrie

Inclusie en diversiteit versterken de basis van BMS om eerlijke vooruitgang en resultaten voor iedereen te stimuleren.

Ierland

Aanpak van ongelijkheden in systemen, beleid en processen

“We kennen een cultuur van inclusie en verbondenheid die creativiteit en innovatie stimuleert. Als leider in de commercialisering van onze producten, begrijp ik volledig dat de beste manier om levensreddende behandelingen te krijgen voor mensen in nood is om rechtstreeks met hen te spreken. Dat denken is een andere reden waarom diversiteit in denken zo cruciaal is voor onze missie. Inclusie en diversiteit kunnen niet achteraf worden overwogen in ons werk en onze rijke erfenis in het aanpakken van gezondheidsverschillen heeft de resultaten voor patiënten over de hele wereld verbeterd.”

Chris Boerner, PhD

Uitvoerend Vicevoorzitter, Hoofdofficier Commercialisering



“De industrie zet zich in voor het opbouwen van een personeelsbestand dat de diverse gemeenschappen vertegenwoordigt die we nu en in de toekomst bedienen. Dit begint met open en eerlijke gesprekken over rassengelijkheid en wat het betekent om een cultuur van inclusie te hebben en vraagt om het verbeteren van de rekrutering en het aannemen van gekwalificeerd personeel dat meer divers is van het instapniveau tot de bestuurskamer. We moeten ook plannen maken voor toekomstige werknemers en betere trajecten creëren naar banen in de biofarmaceutische industrie voor mensen van kleur door te investeren in STEM- en andere curricula die ondervertegenwoordigde studenten dienen. En we moeten ons richten op het diversifiëren van onze bedrijfspraktijken om beter te investeren in kleurgemeenschappen en te dienen als motor voor economische verandering in alle gemeenschappen.”



In 2021 kende Bristol Myers Squibb \$ 27,9 miljoen toe voor 107 subsidies voor aandelen in de gezondheidszorg, gericht op:

- vertrouwd ziektebe-
wustzijn en onderwijs
- ondersteunende dien-
sten voor patiënten en
sociale gezondheids-
determinanten
- toegang tot hoog-
waardige zorg
- diversiteit in klinische
proeven
- diversiteit in zorg en
biomedisch onderzoek
- onderzoek naar
gezondheidsverschillen
- bevordering van het
gezondheidsbeleid

Hoewel de inzet van Health Equity gericht is op de VS, blijft BMS zijn investeringen wereldwijd verdiepen in bewezen oplossingen voor gezondheidsaandelen door het ondersteunen van belangenbehartiging van patiënten, gemeenschaps- en geloofsorganisaties, medische verenigingen en zorginstellingen zonder winstoogmerk die samen een breed scala aan gemeenschappen over de hele wereld bedienen.

\$ 27,9 miljoen

werd toegekend aan 107 non-profitorganisaties om de diversiteit in klinische studies en eerlijke toegang tot hoogwaardige zorg voor patiënten en gemeenschappen met een medisch tekort in de VS te verbeteren.

Partnerschappen opbouwen die belemmeringen voor billijke gezondheidsresultaten wegnemen

We erkennen dat we, om een rechtvaardiger en rechtvaardiger samenleving te bevorderen, de ongelijkheden op gezondheidsgebied en de sociale gezondheidsdeterminanten in gemeenschappen over de hele wereld moeten aanpakken. Een stap die we zetten is het activeren van locaties in metrogebieden in de VS en het aanmoedigen van meer diverse klinische onderzoekspopulaties. We begrijpen dat verandering vaak traag verloopt en dat voortgezette financiering, onderwijs en middelen essentieel zijn voor duurzame verandering.

Onze focus op het opbouwen van duurzame partnerschappen is een belangrijke onderscheidende factor in de manier waarop we onze strategie voor inclusie en diversiteit uitvoeren. We stimuleren proactief bedrijfsresultaten en wereldwijde innovatie die al onze belanghebbenden — patiënten, gemeenschappen, onze collega's en de gezondheidszorgsector - ondersteunen.

“Sommige diversiteits- en inclusiematregelen zijn geschreven wetgeving, terwijl andere belangrijkste principes van ons bedrijf zijn. Beide zijn belangrijk voor de algehele gezondheid, het welzijn en de opwaartse beweging van BMS.”

Sandra Leung

Uitvoerend Vicevoorzitter, Algemene Raad

PAUZE
PAUZE
PAUZE

OMLAAG

BELEMMERINGEN
BELEMMERINGEN
BELEMMERINGEN

Partnerschappen opbouwen die belemmeringen voor billijke gezondheidsresultaten wegnemen (vervolg)

Total BMS U.S. spend on health equity commitments addressing health disparities from August 2020 to December 2021

\$54.6M | **194 grants**

The Bristol Myers Squibb Foundation committed

\$29.7M

in multi-year grants across oncology, immunology and cardiovascular therapeutic areas (of which \$12.8 million has been paid out via milestone payments)

Number of people reached with BMS health equity programs and services

619K

People have been reached with programs and services

4K

People have been trained

The Bristol Myers Squibb Foundation

Empowers grantees to develop and test innovative solutions to advance health equity and improve access to quality healthcare for patients

18,798

Vulnerable people served

6,767

Healthcare workers trained

Educational resources and newly created platforms

537

Educational events and convenings

85

Educational resources and platforms

119

Collaborations with other institutions/stakeholders

372

Partnerships established

\$13.5M

Additional funding secured

Het verbeteren van zakelijke en industriële praktijken, processen en beleidsregels voor de patiënten die we bedienen

Bij BMS herdenken en transformeren we zakelijke en industriële praktijken, processen en beleid om een eerlijke vooruitgang en resultaten voor iedereen te bereiken. We hebben een rijke erfenis van het aanpakken van gezondheidsverschillen en het verbeteren van de gezondheidsresultaten voor patiënten over de hele wereld.

We zijn vastbesloten om een zinvolle impact te hebben op de huidige wereldwijde gezondheidsverschillen door ervoor te zorgen dat medisch onderbezette en diverse patiëntenpopulaties profiteren van inclusief onderzoek, innovatieve geneesmiddelen en hoogwaardige zorg en ondersteuning.

Zo zijn overwegingen met betrekking tot gezondheidsaandelen en zakelijke vragen opgenomen in onze wereldwijde commerciële merkplanningshulpmiddel, zijn gezondheidsverschillen en inclusief onderzoek nu regelmatige onderwerpen van adviesraden voor medische en patiëntenbelangenbehartiging en vergroten onafhankelijke medische onderwijsprogramma's de bewustwording bij zorgaanbieders van onbewuste vooroordelen en kwaliteitsverschillen in de gezondheidszorg. Daarnaast zijn we een onvermoeibare pleitbezorger voor cruciale beleidsvooruitgang bij relevante overheidsinstanties.

“In mijn rol als toezichthouder op de wereldwijde productontwikkeling, productie en levering voor BMS ken ik uit de eerste hand de logistieke uitdagingen van het verstrekken van levensreddende geneesmiddelen aan gemeenschappen in nood. Ik ben zo blij om terug te keren naar BMS, waar ik voor het eerst mijn carrière begon, wetende hoe toegewijd ons bedrijf is om de toegang tot onze medicijnen veilig en met zekerheid te waarborgen, ongeacht de regio.”

Karin Shanahan

Uitvoerend Vicevoorzitter, Wereldwijde Productontwikkeling en -levering



Griekenland

Erkenning door de industrie als een bewonderde onderneming over een spectrum van belanghebbenden

Onze overkoepelende betrokkenheid bij onze patiënten en gemeenschappen, collega's en het bedrijfsleven en de industrie zijn op talloze manieren erkend. Hoewel we weten dat er meer werk te doen is, zijn we vereerd te zijn erkend voor onze prestaties. Deze lofbetuigingen bevestigen dat we in de goede richting gaan en een zinvol

verschil maken. Onze reputatie en onze reputatie in het ondersteunen van vrouwen, veteranen, raciale en etnisch diverse bevolkingsgroepen, LGBTQ+-gemeenschappen en mensen met een handicap weerspiegelen duurzaam en wereldwijd onze waarden en onze gepassioneerde inzet om inclusiever te zijn.

“In een wereld die voortdurend verandert, is het belangrijk om al onze belanghebbenden en partners samen te betrekken om het leven van patiënten te verbeteren.”

Michelle Weese

Uitvoerend Vicevoorzitter, Bedrijfszaken

Diversiteit

Vrouwen



Multiculturalisme



LGBTQ+



Handicap



Veteraan



Wereldwijd



Toegevoegd





Verenigde Staten

05

De reis gaat verder

Inclusie voorop

Toonaangevend met onze waarden met betrekking tot inclusie om systemische verandering en rechtvaardige vooruitgang voor iedereen te stimuleren

We zijn trots op de inzet van ons bedrijf voor inclusie en diversiteit en de zinvolle stappen die we zetten om een rechtvaardige vooruitgang en resultaten voor iedereen te stimuleren. Onze gezamenlijke inspanningen om inclusie te bevorderen vereisen transparantie in onze hele organisatie. We willen dat onze medewerkers, partners en patiënten zich bewust zijn van onze cultuur van inclusie en de toewijding die we hebben voor een voortdurende groei in dienstverlening aan onze patiënten over de hele wereld.

We streven ernaar dat elke collega — in verschillende culturen, achtergronden en ervaringen — wordt gewaardeerd, gerespecteerd en het gevoel heeft erbij te horen. Dit brengt onze inspanningen tot leven om een cultuur te creëren die werknemers beloont om hun authentieke zelf naar het werk te brengen en hen aanmoedigt om zich uit te spreken en bij te dragen aan hoe we verder gaan.

Het is door onze menselijke connectie dat we innovatie en groei stimuleren om moedig in te spelen op de onvervulde behoeften van onze patiënten en gemeenschappen, onze collega's en ons bedrijf en de industrie. Dit stimuleert op zijn beurt de bedrijfsprestaties, stelt ons in staat om te innoveren in de wetenschap en stimuleert de samenleving, voor iedereen.

Erkenning van groeimogelijkheden

We erkennen graag dat er enorme kansen voor groei en vooruitgang voor ons liggen. Om succes te blijven boeken ten opzichte van onze GI&D-strategie, werken we elke dag aan het verbeteren van ons vermogen om meer patiënten te bereiken en systemische barrières voor een gezondere samenleving te overwinnen.

We streven ernaar om ons steentje bij te dragen aan het bevorderen van rechtvaardigheid door een cultuur van inclusie te creëren, zodat onze patiënten, ons personeel en onze leveranciers hun volledige potentieel bereiken. We zijn ervan overtuigd dat dit zal leiden tot betere wetenschap, betere medicijnen en betere gemeenschappen over de hele wereld.



Referenties

1. The WHO Council on the Economics of Health for All. “Valuing Health for All: Rethinking and building a whole-of-society approach”. (8 maart 2022) https://cdn.who.int/media/docs/default-source/council-on-the-economics-of-health-for-all/who_councilbrief3.pdf?sfvrsn=b121f943_11&download=true
2. American Cancer Society. “Global Cancer Facts & Figures 4th Edition. Atlanta: American Cancer Society”. (2018) <https://www.cancer.org/content/dam/cancer-org/research/cancer-facts-and-statistics/global-cancer-facts-and-figures/global-cancer-facts-and-figures-4th-edition.pdf>
3. Leukemia & Lymphoma Society. “Facts 2020-2021: Updated Data on Blood Cancers”. https://www.lls.org/sites/default/files/2021-08/PS80%20FactsBook_2020_2021_FINAL.pdf
4. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Cancer and Hispanic Americans”. (26 augustus, 2021) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=61>
5. U.S. Department of Health and Human Services office of Minority Health. “Chronic Liver Disease and Asian Americans”. <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=47>
6. U.S. Department of Veteran Affairs Office of Veteran Research and Development. “VA research on Cancer”. <https://www.research.va.gov/topics/cancer.cfm>
7. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Heart Disease and African Americans”. (31 januari 2022) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=19>
8. Gandhi S. Women’s Web. “What Should I Know As A Woman Living With Rheumatoid Arthritis In India?”. (13 september 2019) <https://www.womensweb.in/2019/09/woman-living-with-rheumatoid-arthritis-in-india-sept19wk3mad/>
9. National Multiple Sclerosis Society. “Who Gets MS? (Epidemiology)”. <https://www.nationalmssociety.org/What-is-MS/Who-Gets-MS>
10. World Health Organization, Disability and Health, 24 november, 2021. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
11. Center for American Progress. “Discrimination Prevents LGBTQ People From Accessing Health Care”. (18 januari 2021) <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-prevents-lgbtq-people-accessing-health-care/>
12. Office of the Surgeon General. “Health Literacy Reports and Publications.” <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/reports-and-publications/health-literacy/index.html>
13. Ogbuogi O., Bharali I., Emery N., and McDade KK. Brookings Institute. “Closing Africa’s health financing gap”. (1 maart 2019) <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/03/01/closing-africas-health-financing-gap/>
14. Graham M. AfroTech “HBCUs Are Producing Black STEM Professionals — But PWIs Aren’t Matching That Energy” (10 september, 2021) <https://afrotech.com/hbcus-black-stem-professionals>

Alle BMS-gegevens zijn van 2021, tenzij anders vermeld.

Geconsolideerd BMS [EEO-1 rapport](#) 2021