

Führen mit unserem Wert der Inklusion:

Förderung gerechter Fortschritte und Ergebnisse für alle

Globaler Bericht zu Inklusion und Vielfalt 2021
September, 2022



Inhaltsverzeichnis

- 3** Ein Schreiben von Giovanni Caforio, MD, Vorstandsvorsitzender Geschäftsführer
- 4** Ein Schreiben von Pamela Fisher, Chief Inclusion & Diversity Officer
- 6** Über Bristol Myers Squibb (BMS)
- 10** Unser Weg: Inklusion und Vielfalt stärken das Fundament von BMS
- 13** Patient:innen und Gemeinschaften: Ungedeckte Bedürfnisse durch Innovation und Inklusion ansprechen
- 22** Kollegschaft: Die Kraft einer global vielfältigen Belegschaft durch Inklusion und Zugehörigkeit nutzen
- 38** Unternehmen und Industrie: Förderung gerechter Fortschritte und Ergebnisse für alle
- 44** Die Reise geht weiter

HINWEIS: Aus Gründen der Konsistenz und Genauigkeit bzgl. der englischen Version des Global Inclusion & Diversity Report 2021 sind die wichtigsten Daten und Diagramme in dieser übersetzten Version auf Englisch dargestellt.



Ein Schreiben von Giovanni Caforio, MD, Vorstandsvorsitzender Geschäftsführer



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer

Bristol Myers Squibb (BMS) ist ein wissenschaftsbasiertes Unternehmen. Doch in erster Linie sind wir eine Gemeinschaft von mitfühlenden Fachleuten, die sich der Verbesserung der Gesundheit von Patient:innen verschrieben haben. Wir engagieren uns bei allem, was wir tun, unerschütterlich dafür, das Leben von Patient:innen durch Wissenschaft zu verändern.

Wir leisten unser Bestes, weil wir ein integratives und vielfältiges Umfeld geschaffen haben, das sicherstellt, dass unsere mehr als 32.000 Mitarbeitende weltweit ihr authentisches Selbst bei der Arbeit sein können. Wir wissen, dass wir durch Inklusion und Vielfalt das Fundament von BMS stärken und unsere kollektive Fähigkeit entfalten, das Versprechen und die Kraft der Wissenschaft für alle zu erfüllen.

Auch wenn dieser Bericht unsere getätigten Fortschritte im Jahr 2021 unterstreicht, dient er auch als Mittel, um uns selbst zur Verantwortung zu ziehen: Wir beschleunigen unsere Bemühungen, wissenschaftliche Innovationen voranzutreiben, um den sich entwickelnden Bedürfnissen von Patient:innen weltweit gerecht zu werden und nachhaltige Geschäftsleistung voranzutreiben.

Der Bedarf an der Entwicklung innovativer Behandlungen für schwere Krankheiten war nie größer.

Diese Dringlichkeit ist ein wesentlicher Grund dafür, dass wir unermüdlich daran arbeiten, gesundheitliche Ungleichheiten zu verringern. Wir sind uns der Rolle, die der Zugang zu unseren Arzneimitteln bei der Verbesserung des Lebens von Patient:innen und ihren Familien spielen kann, zutiefst bewusst. Von daher tun wir alles in unserer Macht Stehende, um für mehr gesundheitliche Chancengleichheit zu sorgen.

Unser Fokus auf Inklusion und Vielfalt steht im Mittelpunkt dessen, wer wir als Unternehmen sind. Die Bedeutung dieses Auftrags spiegelt sich in unseren ambitionierten Verpflichtungen zu Inklusion und Vielfalt sowie gesundheitlicher Chancengleichheit wider. Darüber hinaus habe ich beschlossen, dass die Rolle des Chief Inclusion & Diversity Officer meinem Führungsteam angehört - um die Ausrichtung auf unsere Geschäfts- und Wachstumsstrategie zu stärken und gerechtere und nachhaltigere Gesundheitsergebnisse auf der ganzen Welt zu fördern.

Ich bin zuversichtlich, dass wir weiterwachsen und uns selbst herausfordern werden, die unerfüllten Bedürfnisse von Patient:innen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt anzugehen und zu erfüllen. Sie verdienen nur unser Bestes - weshalb wir nicht ruhen werden, bis echte gesundheitliche Chancengleichheit zur Realität wird.

Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer

„Wir leisten unser Bestes, weil wir ein integratives und vielfältiges Umfeld geschaffen haben, das sicherstellt, dass unsere mehr als 32.000 Mitarbeitende weltweit ihr authentisches Selbst bei der Arbeit sein können.“

Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer

Ein Schreiben von Pamela Fisher, Chief Inclusion & Diversity Officer



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer

„Für wen arbeitet ihr?“ Diese Frage diente uns bei BMS als vereinheitlichter Aufruf zum Handeln und erinnert uns daran, dass wir uns kontinuierlich bemühen, innovative Medikamente zu entdecken, zu entwickeln und bereitzustellen, um das Leben von Patient:innen durch unsere Wissenschaft zu verändern. Diese Frage verbindet Mitarbeitende mit unserer Vision und richtet sich nach einem der **Kernwerte des Unternehmens: Inklusion**. Wir begrüßen Vielfalt und fördern ein Umfeld, in dem wir alle mit unserem vollen Potenzial zusammenarbeiten können, um Innovation und Wachstum voranzutreiben und die unerfüllten Bedürfnisse unserer Patient:innen und Gemeinschaften weltweit anzugehen.

Seit ich im vergangenen Jahr dem Unternehmen beitrete, bin ich tief beeindruckt von der Authentizität, Freundlichkeit und Hingabe unserer weltweiten Kollegenschaft und ihrer Leidenschaft für die Zusammenarbeit und Nutzung von Möglichkeiten, auf unser starkes Fundament der Inklusion und Vielfalt (I&D) aufzubauen. Wir haben uns auf eine umfassende, zusammenhängende, unternehmensweite Strategie für globale Inklusion und Vielfalt (Global Inclusion & Diversity, GI&D) ausgerichtet, die mit unserem Wert der Inklusion führt und die menschliche Verbindung stärkt, die wir täglich zu unserer Arbeit bringen: Um wissenschaftliche Durchbrüche für unsere Patient:innen und Gemeinschaften, für die Kollegenschaft sowie für Unternehmen und Industrie zu bewirken.

Unsere Strategie beruht auf der Überzeugung, **dass Inklusion und Vielfalt zu einer gerechten Förderung und zu gerechten Ergebnissen für alle** führen. Sie setzt die Kraft frei, die der Mensch in unsere Wissenschaft einbringt. In diesem Bericht wird unsere erneuerte Strategie mit Leben gefüllt: anhand von Behandlungsgeschichten, den gemeinsamen Taten und Bemühungen von der Kollegenschaft auf der ganzen Welt und durch nachhaltige langfristige Investitionen zur Beseitigung gesundheitlicher Ungleichheiten in unterversorgten Gemeinschaften. Dies hilft uns auch dabei, bescheiden und verantwortungsbewusst zu bleiben und den richtigen Weg einzuschlagen – um kontinuierliches Wachstum zu gewährleisten.

Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir bei unseren Engagements für Inklusion und Vielfalt und gesundheitlicher Chancengleichheit 2025 gemacht haben - den "2025 Inclusion & Diversity and Health Equity Commitments." Wir laden euch ein, unsere Leistungen in den Bereichen Personal-Vielfalt, gesundheitliche Chancengleichheit, Vielfalt bei klinischen Studien und Spenden unserer Mitarbeitenden auf der folgenden Seite und in unserem Global Inclusion & Diversity Report 2021 einzusehen. Diese Ergebnisse setzen den neuen Standard für BMS und bestimmen, wie wir als Unternehmen agieren und wie wir uns verbessern können - um sicherzustellen, dass wir uns an die höchsten Standards in der sich immer weiter entwickelnden Gesundheitslandschaft halten.

Wir freuen uns, dass wir unsere Reise zu Inklusion, Vielfalt und gesundheitlicher Chancengleichheit mit euch teilen. Gerne binden wir unsere Stakeholder mit ein, um unsere starke I&D-Basis und unsere Fachkräfte weiter voranzubringen. Gemeinsam können wir gerechte Fortschritte und Ergebnisse für alle fördern.

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

Mit freundlichen Grüßen
Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer

Bristol Myers Squibb & the Bristol Myers Squibb Foundation: Inklusion und Vielfalt: Unsere Fortschritte in Zahlen

Global executive* gender parity

45.5%

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

*Vice President oder höher

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 oder höher

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 spendet der Bristol Myers Squibb Foundation, eine gemeinnützige Organisation.

Über Bristol Myers Squibb

Unsere Schwerpunktbereiche

Innovative Wissenschaft ist unsere Leidenschaft. Unser Ziel sind transformative Arzneimittel. BMS engagiert sich für die Erforschung, Entwicklung und Bereitstellung von transformativen Medikamenten in Bereichen, in denen wir unserer Meinung nach Möglichkeiten haben, einen bedeutenden Unterschied für Patient:innen zu bewirken: Onkologie, Hämatologie, Immunologie, Herz-Kreislauf und Fibrose.

Onkologie: Wir haben bahnbrechende Medikamente entwickelt, die dazu beigetragen haben, die Überlebenserwartungen für Patient:innen mit soliden Tumoren zu ändern. Durch unsere jahrzehntelange Konzentration auf die Onkologie haben wir einen revolutionären Wandel bei der Behandlung von mehr als 10 Krebsarten angeführt..

Hämatologie: Wir bringen Blutkrebstherapien mit transformativem Potenzial voran und bauen auf den lebensverändernden Medikamenten auf, die wir auf den Weg gebracht haben und die nun die Grundlage der Behandlung bilden.

Immunologie: Angetrieben von unserer Leidenschaft, Patient:innen zu helfen, und angetrieben von unserem tiefgreifenden Verständnis des Immunsystems – das mehr als 20 Jahre Erfahrung

umfasst – verfolgt BMS weiterhin bahnbrechende Wissenschaft, um sinnvolle Lösungen zu liefern, die auf die ungedeckten Bedürfnisse in der Rheumatologie, Gastroenterologie, Dermatologie und Neurologie eingehen.

Kardiovaskulär: Unser tiefgreifendes und langjähriges Engagement für Herz-Kreislauf-Erkrankungen begann vor mehr als 60 Jahren. Heute bewerten wir mehrere neue Wirkstoffe, um die Bedürfnisse von Patient:innen mit schweren kardiovaskulären Erkrankungen zu erfüllen.

Fibrose: Wir erforschen Medikamente, die das Potenzial haben, das Fortschreiten der Fibrose, die Ansammlung von übermäßigem Narbengewebe, das die normale Organfunktion beeinträchtigt, zu stoppen oder umzukehren. Indem wir neue antifibrotische therapeutische Mechanismen erforschen, hoffen wir, die nächste Welle von Fibrosemitteln für Patient:innen voranzutreiben, mit dem Ziel, die Organfunktion zu verbessern oder wiederherzustellen.

Unsere Vision, das Leben von Patient:innen zu verändern, inspiriert uns jeden Tag. Wir verfolgen über 50 Präparate in der Entwicklung und untersuchen über 40 Krankheitsbereiche. Wir engagieren uns für den komplexen, zeitaufwendigen Prozess der Entdeckung und Erprobung neuer Arzneimittelverbindungen – die neue Hoffnung schaffen.

Kontinuierliche Pipeline Fortschritte

\$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

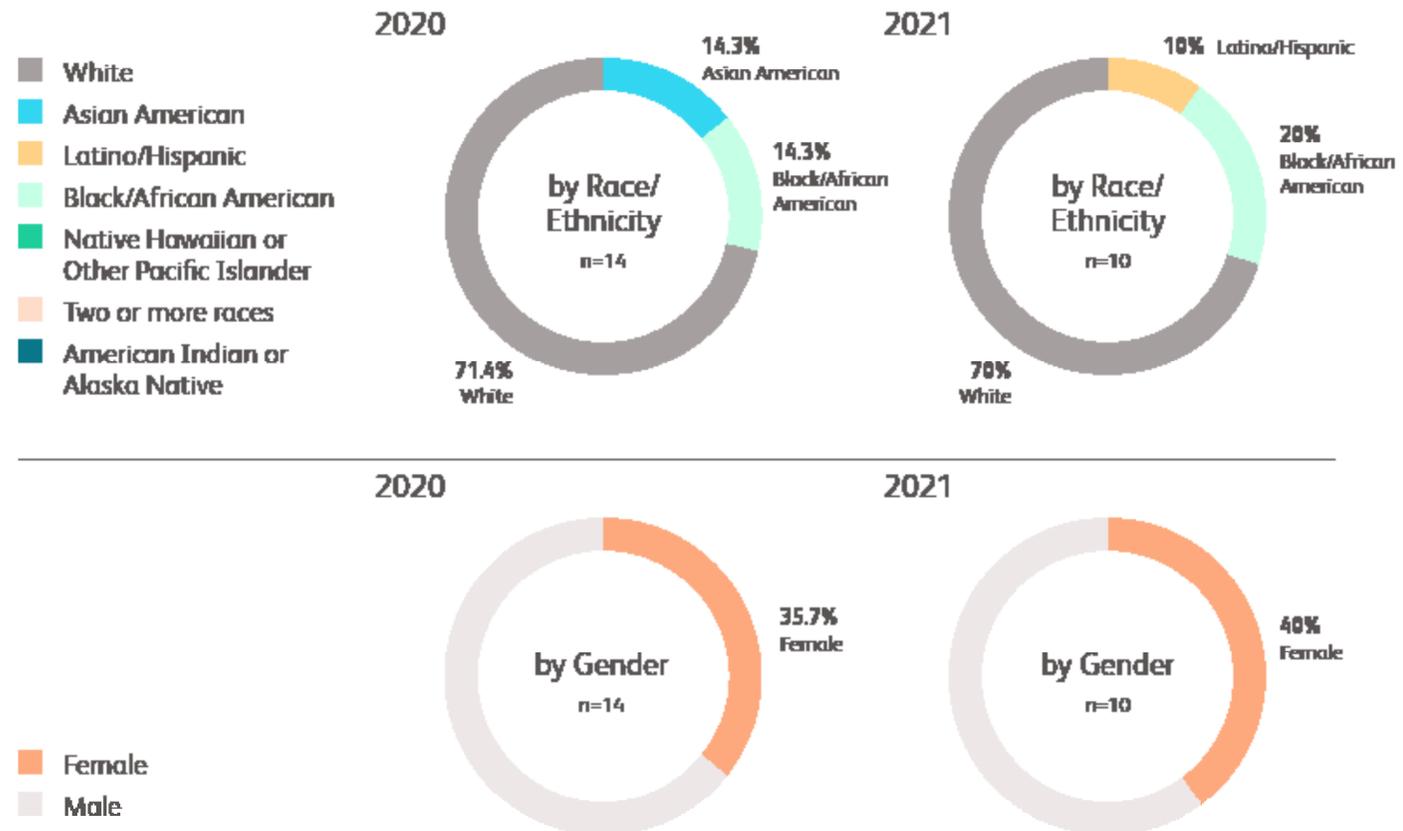
Unser Vorstand

Der Vorstand wird jährlich von unseren Anteilshabenden gewählt und ist für die Festlegung umfassender Unternehmensrichtlinien und für die Gesamtleistung unseres Unternehmens verantwortlich.

Er bewertet die Leistung bestimmter leitender Mitarbeitenden, die für das Tagesgeschäft des Unternehmens verantwortlich sind. Im Jahr 2021 überprüfte der Vorstand unsere Fortschritte in den Bereichen I&D und Health Equity, um unser Geschäft voranzutreiben.

Die folgenden Daten spiegeln die Zusammensetzung unseres Vorstands zum Dezember 2021 wider.

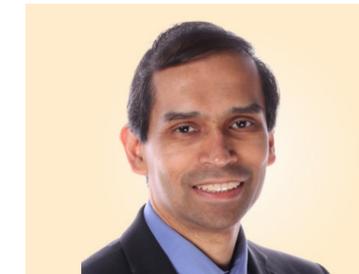
Zusammensetzung des Vorstands



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



Peter J. Arduini
President and Chief Executive Officer of GE Healthcare



Deepak L. Bhatt, MD, MPH
Executive Director of Interventional Cardiovascular Programs Professor, Harvard Medical School*



Julia A. Haller, MD
Ophthalmologist-In-Chief, Wills Eye Hospital



Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
Chief, Division of Hematology and Medical Oncology, Weill Cornell Medicine and New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



Paula A. Price
Former Executive Vice President and Chief Financial Officer, Macy's, Inc.



Derica W. Rice
Former Executive Vice President, CVS Health and President, Pharmacy Benefits Business, CVS Caremark



Theodore R. Samuels
Lead Independent Director and Retired President of Capital Guardian Trust Company



Gerald L. Storch
Chief Executive Officer, Storch Advisors



Karen H. Vousden, PhD
Senior Group Leader, The Francis Crick Institute and Chief Scientist, Cancer Research UK

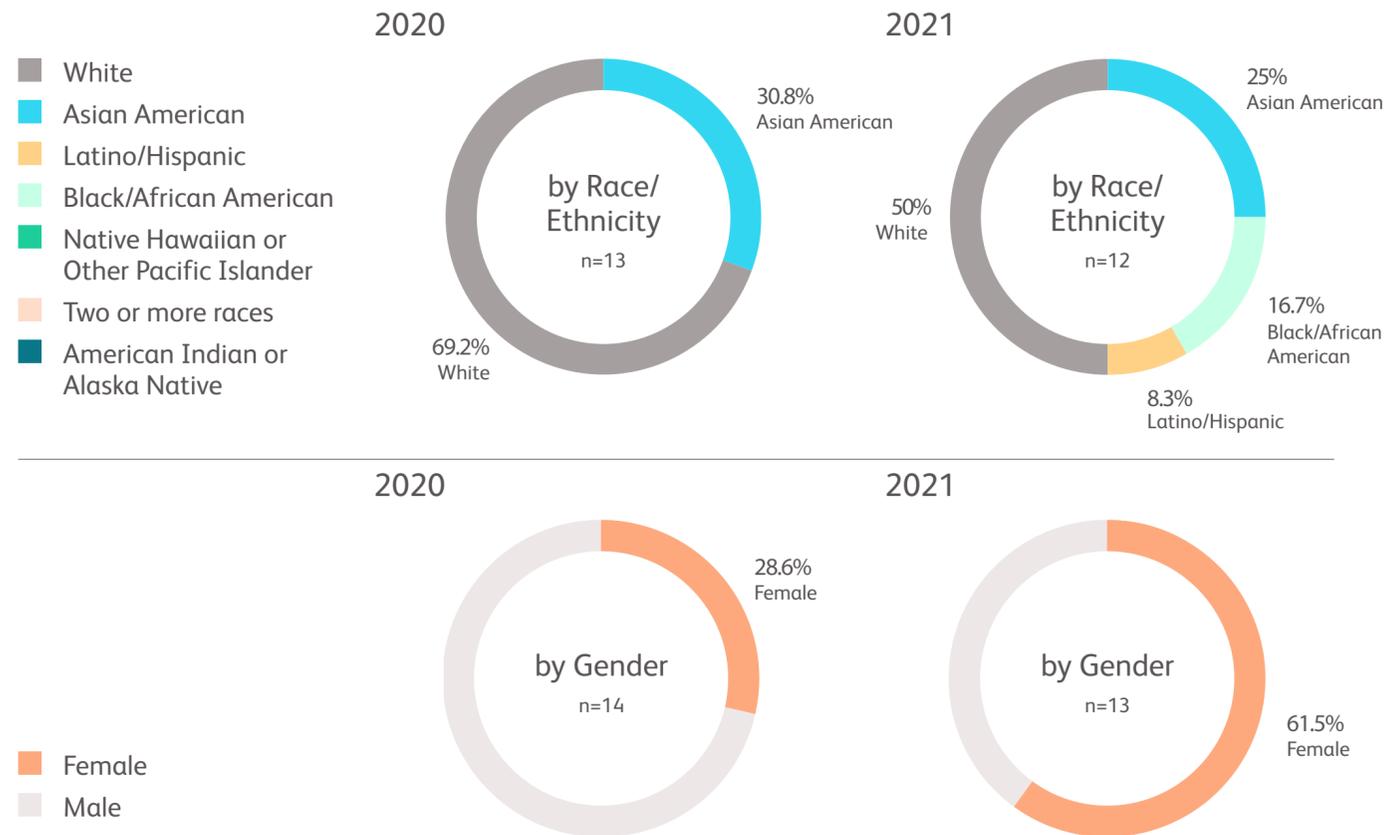


Phyllis R. Yale
Advisory Partner, Bain & Company

*Neuer Vorstandsvorsitzender in 2022 ernannt

Unser Führungsteam

Wir werden von einem Führungsteam geleitet, das eine Vielzahl an globalen Erfahrungen mitbringt, um eine sich entwickelnde und schnelllebige globale Gesundheitslandschaft zu navigieren. Das Team ist dafür verantwortlich, dass wir unsere Verpflichtungen in Bezug auf I&D und gesundheitliche Chancengleichheit gegenüber unseren Patient:innen und Gemeinschaften, unseren Kollegenschaft sowie gegenüber unserem Unternehmen und der Industrie erfüllen. Letztendlich wird unser Erfolg an dem Unterschied gemessen, den wir im Leben von Patient:innen bewirken können.



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



Chris Boerner, PhD
Executive Vice President, Chief Commercialization Officer



David Elkins
Executive Vice President and Chief Financial Officer



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer



Cari Gallman
Chief Compliance and Ethics Officer



Samit Hirawat, MD
Executive Vice President, Chief Medical Officer, Global Drug Development



Sandra Leung
Executive Vice President, General Counsel



Greg Meyers
Executive Vice President, Chief Digital & Technology Officer*



Elizabeth A. Mily
Executive Vice President, Strategy & Business Development



Ann M. Powell
Executive Vice President, Chief Human Resources Office



Karin Shanahan
Executive Vice President, GLOBAL Product Development & Supply*



Catalina Vargas
Chief of Staff to the Chief Executive Officer



Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil
Executive Vice President and President, Research and Early Development



Estelle Vester-Blokland, MD
Senior Vice President, Global Medical Affairs

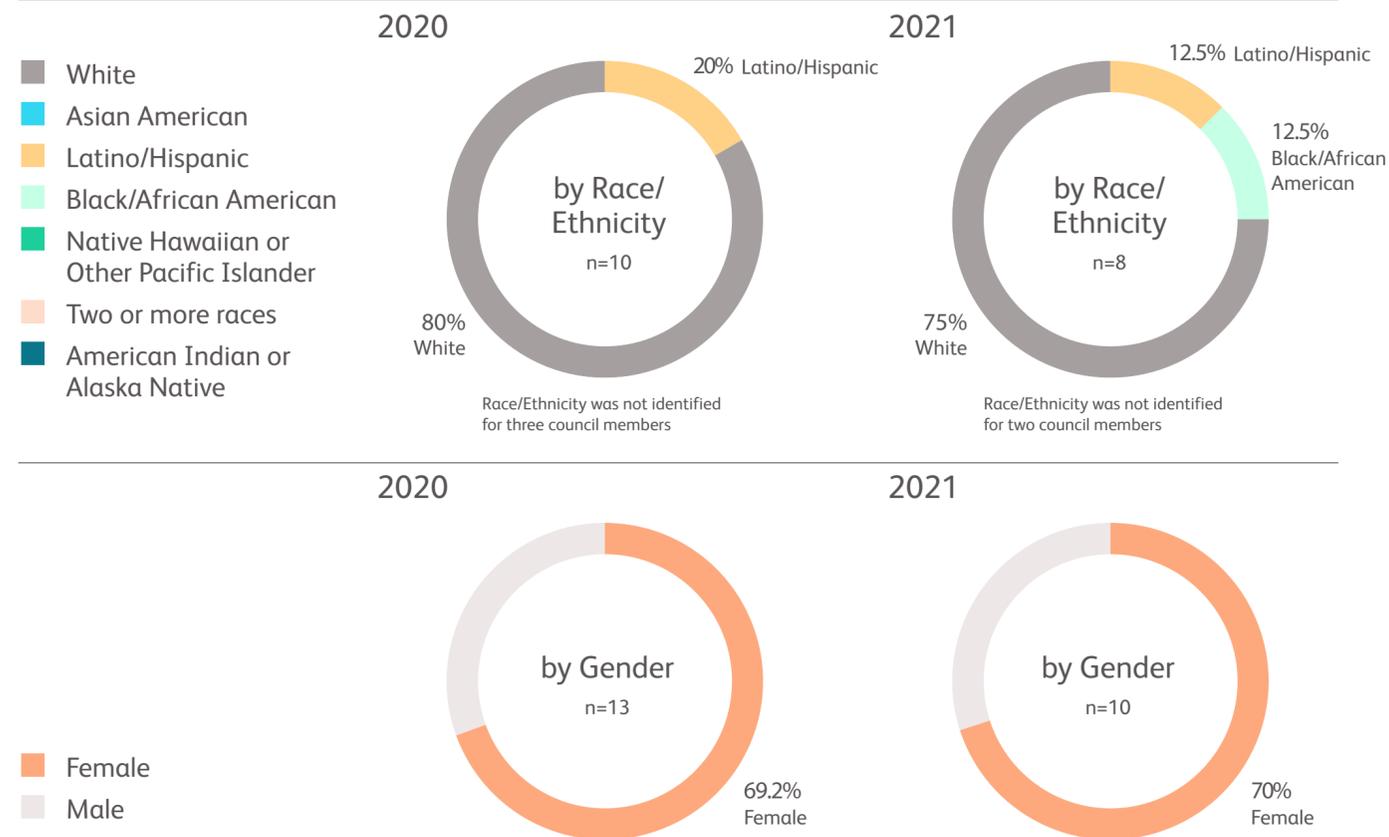


Michelle Weese
Executive Vice President, Corporate Affairs

*Neues IT Mitglied in 2022 ernannt

Unser Global Inclusion & Diversity Council

Unter dem Vorsitz des Chief Executive Officer sorgt der Global Inclusion & Diversity Council (GIDC) für die strategische Ausrichtung, den Austausch von Best Practices und die Verantwortlichkeit auf Unternehmens- und Geschäftseinheits-/Funktionsebene, um die I&D- und Health Equity-Prioritäten von BMS voranzutreiben und sinnvolle Ergebnisse zu erzielen.



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



Ann M. Powell
Executive Vice President, Chief Human Resources Officer



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer



Ester Banque
SVP GM of US Hematology, Worldwide Commercial



John Damonti
President, Bristol Myers Squibb Foundation; VP Corporate Philanthropy



Amadou Diarra
SVP, Global Policy, Advocacy and Government Affairs, Corporate Affairs



Kimberly Jablonski
VP Corporate Governance and Securities Law, Employee Benefits & Corporate Secretary, Corporate Legal



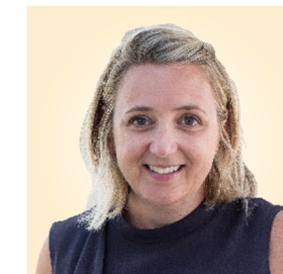
Sydney Klein
SVP, Chief Information Security Officer & Head of IT Core Services, Information Technology



Rao Mantri
SVP, Product Development Global Product Development & Supply*



Farryn Melton
SVP, Chief Procurement Officer, Global Business Operations



Kathryn Owen
SVP, Global Development Operations, Global Drug Development

*New GIDC member appointed in 2022



Argentinien

01

Unser Weg: Inklusion und Vielfalt stärken das Fundament von BMS

Wir lassen uns von einer einzigen Vision leiten - das Leben von Patient:innen durch Wissenschaft zu verändern - und orientieren uns an einem der sechs Grundwerte unseres Unternehmens: Inklusion. Um diese Vision vollständig zu verwirklichen, haben wir uns auf die Stärke unserer facettenreichen Geschichte und unser langjähriges Engagement für Inklusion und Vielfalt verlassen, um sicherzustellen, dass wir bedeutende Auswirkungen und Ergebnisse für unsere Patient:innen und Gemeinschaften, unsere Kollegschaft und unser Geschäft sowie unsere Branche erzielen können. Unsere weiterentwickelte globale Inklusions- und Vielfaltstrategie und -prioritäten sind die ersten Schritte auf diesem Weg.

Unsere Werte

INKLUSION

Wir begrüßen Vielfalt und fördern ein Umfeld, in dem wir alle bei vollem Potenzial zusammenarbeiten können

INTEGRITÄT

Wir demonstrieren Ethik, Integrität und Qualität in allem, was wir für Patient:innen, Kundschaft und Kollegschaft tun

DRINGLICHKEIT

Unsere Arbeit basiert auf Schnelligkeit und Qualität, weil die Patient:innen warten

VERANTWORTLICHKEIT

Wir alle sind für den Erfolg von Bristol Myers Squibb verantwortlich und streben danach, transparent zu sein und unsere Verpflichtungen zu erfüllen

INNOVATION

Wir verfolgen bahnbrechende und mutige Lösungen für Patient:innen

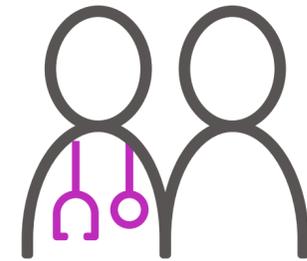
LEIDENSCHAFT

Unser Engagement für Forschung und Spitzenleistungen hilft uns, außergewöhnliche Ergebnisse zu liefern



Wir führen mit unserem Wert der Inklusion

Unsere globale Strategie für Inklusion und Vielfalt besteht aus drei Säulen, die sich auf wichtige Stakeholder konzentrieren. .



Patient:innen und Gemeinschaften

Förderung von Innovation und Wachstum, um den unerfüllten Bedürfnissen unserer zunehmend vielfältigeren Patient:innen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt gerecht zu werden.

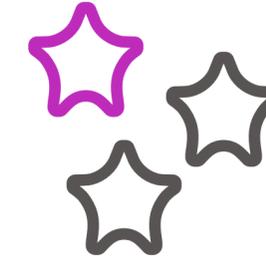
Wir investieren unermüdlich in Innovation und Wachstum und fördern diese, um die unerfüllten und sich entwickelnden Bedürfnisse unserer Patient:innen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt besser zu verstehen und zu erfüllen. Wir wissen, dass wir uns umfassend um unsere Patient:innen und Gemeinschaften kümmern müssen, indem wir uns mit den sozialen Determinanten der Gesundheit sowie den Gesundheitsungleichheiten befassen. Wir setzen uns kontinuierlich für diese Bemühungen ein, indem wir uns für Gerechtigkeit im Gesundheitswesen engagieren: Vielfalt bei klinischen Studien, globale öffentliche Gesundheitsversorgung und Diversität in der Lieferkette.



Kollegschaft

Führen mit unserem Wert der Inklusion, um einen Arbeitsplatz zu fördern, an dem unsere gesamte Kollegschaft sich zugehörig fühlt und ihre einzigartigen Perspektiven geschätzt und belohnt wird - während wir eine **globale Belegschaft aufbauen**, die die vielfältigen Kulturen, Hintergründe und Erfahrungen unserer Patient:innen und Gemeinschaften weltweit widerspiegelt.

Wir verlassen uns auf unsere integrative Kultur, um die kollektive Kraft unserer Kollegschaft auf der ganzen Welt einzubinden und nutzbar zu machen. Wir stärken weiterhin integrative Führungskompetenzen über Ebenen, Unternehmen und Märkte hinweg, um eine global vielfältige Belegschaft zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten – und um mehr Transparenz und stärkere Verantwortlichkeit für Führungskräfte zu fördern.



Unternehmen und Industrie

Neugestaltung und Transformation von Geschäfts- und Branchenpraktiken, -prozessen und -richtlinien, um gerechte Fortschritte und Ergebnisse für alle zu erzielen.

Wir fordern uns und unsere Branche weiterhin heraus, mutig zu führen, um unsere Geschäftspraktiken zu transformieren und nachhaltige, systemische Veränderungen voranzutreiben.



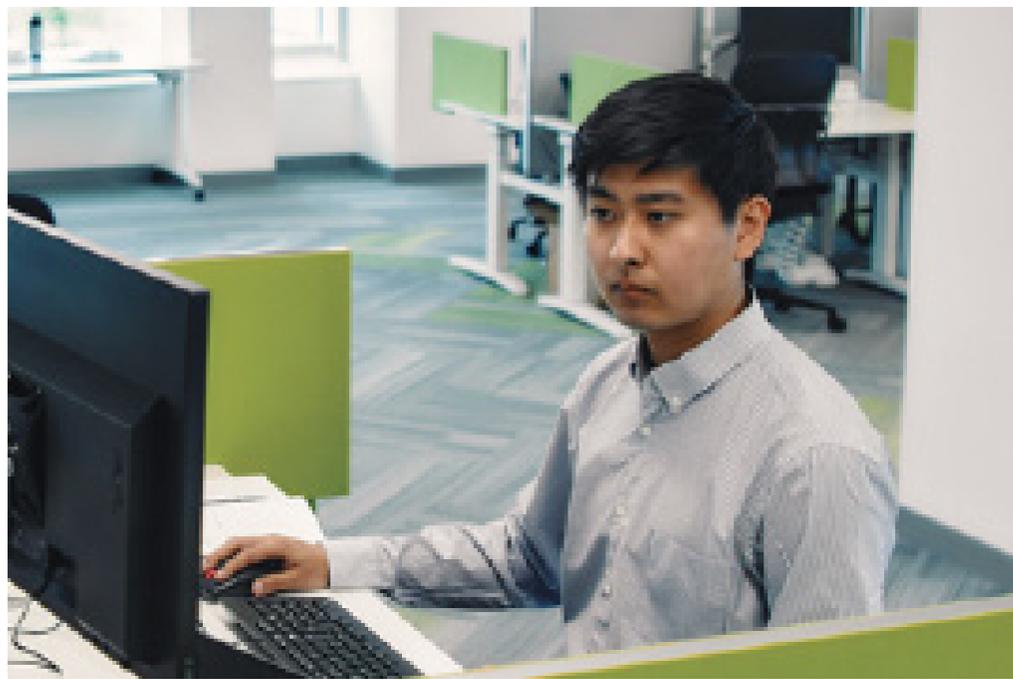
China

02

Patient:innen und Gemeinschaften

Inklusion und Vielfalt stärken das Fundament von BMS, um wissenschaftliche Innovationen voranzutreiben und den unerfüllten und sich entwickelnden Bedürfnissen unserer Patient:innen und Gemeinschaften weltweit zu dienen.

Die sich entwickelnde Landschaft an Patient:innen erhöht unser Bedürfnis, eine Zukunft zu gestalten, die von Inklusion für alle geleitet wird



„Als wissenschaftsorientiertes Unternehmen wissen wir, dass wir durch die Vielfalt von Gedanken und Erfahrungen in der Lage sind, innovative Medikamente zu entdecken, zu entwickeln und bereitzustellen, die Patient:innen helfen, schwere Krankheiten zu überwinden. Patient:innen vertrauen mehr auf unsere Medikamente, wenn sie das Gefühl haben, dass sich ihre eigenen Gemeinschaften in den Menschen widerspiegeln, die für die Entwicklung dieser lebensrettenden Therapien verantwortlich sind. Es ist uns ein Privileg, allen Patient:innen zu dienen, die unsere Hilfe benötigen, unabhängig davon, wer sie sind oder wo sie sich befinden.“

Samit Hirawat, MD

Executive Vice President, Chief Medical Officer, Global Drug Development



BMS setzt seine Prioritäten in Bezug auf Inklusion und Vielfalt ein, um unsere kollektiven Fähigkeiten zu entfalten und gerechte Fortschritte und Ergebnisse für alle zu erzielen. Unser Antrieb ist die Sorge um die zunehmende Ungleichheit bei der Behandlung von Krankheiten auf der ganzen Welt. Wir wissen, dass soziale Determinanten der Gesundheit – einschließlich sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Faktoren – zu Gesundheitsungleichheiten beitragen.

Als eines der weltweit größten Gesundheitsunternehmen haben wir die Verantwortung, gesundheitliche Ungleichheiten anzugehen, und wir streben danach, uns umfassend um unsere Patient:innen und Gemeinschaften zu kümmern. Wir gehen die Vielfalt unserer klinischen Studien an und bilden Partnerschaften im gesamten Gesundheitswesen

für ein gemeinsames Engagement zu differenzierter Bildung und wirtschaftlichen Entwicklungsergebnissen in unseren globalen Gemeinschaften. Wir sind uns der tragenden Rolle bewusst, die wir bei der Durchführung systemischer Veränderungen spielen können.

„Der Weg zu einer für alle wirtschaftlichen Gesundheit beginnt damit, den richtigen Maßnahmen einen Mehrwert zu geben. Nur dann können wir uns darauf konzentrieren, Handlungen durchzuführen, die die richtigen Werte haben.“

Rat der Weltgesundheitsorganisation für die Gesundheitsökonomie für alle



Ungleichheiten bei der Krankheitslast und Ungleichheiten beim Zugang zu hochwertiger Gesundheitsversorgung befeuern das Engagement von BMS, die unerfüllten Bedürfnisse unserer Patient:innen und Gemeinschaften weltweit zu lösen.

Krebs

33%

der gemeldeten neuen Krebsfälle sind in Ostasien²

49%

der gemeldeten neuen Krebstodesfälle sind in Ost- und Zentralasien

61,7%

Die relative Fünfjahresüberlebensrate für Blutkrebsfälle ist bei Asiaten/Pazifikinsulanern am niedrigsten³

2x

Die lateinamerikanische Bevölkerung hat ein fast doppelt so hohes Risiko, an Leberkrebs zu erkranken und daran zu sterben, als weiße Frauen und Männer

60%

Asiatisch-amerikanischen Männer haben eine um 60 % höhere Sterblichkeitsrate bei Leberkrebs als nicht-hispanische weiße

50,000

neue Krebsfälle werden der Veteranenbehörde jedes Jahr gemeldet⁶

Herzerkrankung

+30%

höhere Wahrscheinlichkeit, aufgrund von Herzerkrankungen zu sterben, bei Schwarzer/ Afroamerikanischen Bevölkerung als bei nicht-hispanischen Weißen⁷

Rheumatoide Arthritis

75%

der Patient:innen mit rheumatoider Arthritis sind Frauen – häufig nahe 40 Jahre

Multiple Sklerose

3x

Multiple Sklerose ist bei Frauen mindestens 3x wahrscheinlicher als bei Männern⁹

Menschen mit Behinderungen

4x

Menschen mit Behinderungen geben an, dass sie im Gesundheitswesen mit einer viermal höheren Wahrscheinlichkeit schlecht behandelt werden. Sie berichten Erfahrungen von Vorurteilen, Stigmatisierung und Diskriminierung durch Gesundheitsdienstleister und andere Mitarbeitende in Gesundheitseinrichtungen - verglichen zu Nichtbehinderten.¹⁰

LGBTQ+

LGBTQ+-Patient:innen

vermeiden häufig

die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen aufgrund von Stigmatisierungsbedenken.¹¹

Kompetenz in Gesundheitskompetenz

Nur 12%

der erwachsenen US Bevölkerung verfügt über gute Gesundheitskenntnisse¹²

Globale Krankheitslast

23%

der globalen Krankheitslast liegt in Afrika südlich der Sahara, wo jedoch nur 16 % der Weltbevölkerung lebt³

„Technologie und digitale Ressourcen werden unsere Arbeitsweise revolutionieren: Hinsichtlich der Art und Weise, wie wir Medikamente entwickeln, welche die Behandlungserfahrung verbessern, und wie wir unser Kerngeschäft betreiben. Mehr denn je werden uns technologische Fortschritte in Bereichen wie künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen dabei helfen, klinische Studien bevölkerungsgerechter durchzuführen und innovative Arzneimittel zu entwickeln und bereitzustellen, den Behandelten helfen, schwere Krankheiten zu besiegen.“

Greg Meyers

Executive Vice President, Chief Digital & Technology Officer

Fortschritte bei der medizinischen Aufklärung, der Rekrutierung für klinische Studien und der Verbesserung des Zugangs zu einer gerechten Versorgung

Um die Wirksamkeit und Sicherheit unserer Medikamente zu gewährleisten, müssen wir unsere Patient:innen und Gemeinschaften authentisch in die Entdeckungs-, Entwicklungs- und Lieferprozesse einbeziehen. BMS konzentriert sich seit fast einem Jahrzehnt auf globale Bemühungen, die Vielfalt in klinischen Studien zu erhöhen. Dies beflügelte unsere Verpflichtung im Jahr 2020, über fünf Jahre hinweg 150 Millionen US-Dollar zu investieren, um I&D und die gesundheitliche Chancengleichheit zu beschleunigen. Aufgrund der Führung des Unternehmens in diesem Bereich konnten wir auf unserer langjährigen Erfahrung aufbauen, um unser Engagement für die Vielfalt klinischer Studien zu erweitern, was unsere bestehenden Bemühungen beschleunigt hat, klinische Studienzentren in ethnisch vielfältigen Städten in den USA zu identifizieren und voranzutreiben. Dieser Fokus hat auch die Art und Weise verändert, wie wir klinische Studien durchführen, mit dem Ziel, sie zugänglicher zu machen, vielfältig und integrativ – sowohl in Bezug auf das ärztliche Fachpersonal, das die Studien durchführt, als auch auf die Patient:innen, die in diese Studien aufgenommen werden. Wir sind stolz darauf, euch mitteilen zu können, dass **54%** der US-amerikanischen klinischen Prüfzentren im Jahr 2021 in sehr vielfältigen Gemeinschaften ansässig waren..

Darüber hinaus arbeitet BMS seit 2020 eng mit der Interessensvertretung unserer Behandelten zusammen durch eine Initiative namens Patient Expert Engagement Resource, kurz PEER, zusammen, um die Bedürfnisse der Behandelten

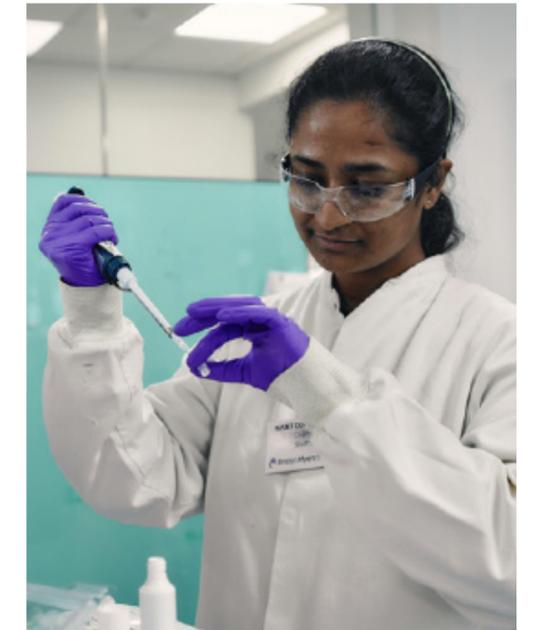
in jeder Phase formeller zu verankern und zu verstärken - von der Arzneimittelforschung und -entwicklung bis hin zur Produktvermarktung. Über PEER beziehen wir die Interessen unserer Behandelten in die Planung klinischer Studien ein - einschließlich Ausschlusskriterien für die Teilnahme und die Auswahl von Studienzentren - und stellen sicher, dass sie vor der internen Freigabe zu allen entscheidenden Studienprotokollen konsultiert werden.

„Als jemand, der im klinischen Betrieb mit einem großen Engagement für Wissenschaft und gesundheitliche Chancengleichheit arbeitet, bin ich erschrocken über die Ungleichheit zwischen Behandelten mit privater Versicherung und Behandelten, die in Argentinien öffentliche Unterstützung erhalten. In Argentinien werden 40 % der Patient:innen in einer öffentlichen Einrichtung behandelt, aber nur wenige haben Zugang zu innovativen Medikamenten. Mein Kollegium und ich begannen, mit lokalen Krankenhäusern und akademischen Institutionen zusammenzuarbeiten, um ihre Prozesse zu vereinfachen und zu standardisieren. Damit sichergestellt wird, dass alle Patient:innen Zugang zur Behandlung erhielten - unabhängig von ihrem Einkommen.“

Cecilia Dantuono
Regional Clinical Operations
BMS Americas Region, **Argentina** 

„Global Medical Affairs spielt eine entscheidende Rolle bei der Einbindung der medizinischen Gemeinschaft und der Umsetzung unserer Wissenschaft in die klinische Praxis. Die Möglichkeit, mit einer größeren Gemeinschaft zu interagieren, hat mir die Augen für einige der Ungerechtigkeiten in unterrepräsentierten Gemeinschaften geöffnet. Das hat mich dazu angeregt, neue Denkweisen zu verfolgen, die unseren Patient:innen, die auf unsere lebensrettenden Medikamente angewiesen sind, am besten helfen.“

Estelle Vester-Blokland, MD
Senior Vice President
Global Medical Affairs



Die Realität, dass ich meine Zukunft und die meiner Kinder nicht sehen würde, war für mich echt

Seit meiner Kindheit hatte ich immer das Gefühl, eine starke Frau zu sein. Ich glaube, diese Einstellung hat mir geholfen, dorthin zu gelangen, wo ich bin, und um die Krankenpflegerin zu werden, die ich heute bin. Als ich meine Krebsdiagnose erhielt, hatte ich das Gefühl, dass ich sie leugnen würde. Mir wurde gesagt, dass ich, wenn die Diagnose 10 Jahre früher gestellt worden wäre, vielleicht nur noch fünf Jahre zu leben gehabt hätte. Als ich meine Diagnose mit meinem Mann teilte, war er eine Quelle der Stärke und ich wusste, dass ich bereit war zu kämpfen. Nach Beginn einer neuen BMS-Behandlung begann ich, positive Ergebnisse zu sehen. Als sich mein Krebs besserte, änderte sich meine Wahrnehmung.

Als Überlebende bin ich nicht nur für mich und meine Familie dankbar, sondern auch dafür, dass ich weiterhin das tun konnte, was ich liebe. Aufgrund von BMS und meiner erfolgreichen Behandlung kann ich das tun, was mir am Herzen liegt: Menschen zu helfen.

[Sehen Sie, wie Latina ihre Geschichte erzählt.](#)



Das Engagement von BMS für mehr Vielfalt in der Lieferbasis stimmt mit den breiteren Zielen für I&D und der gesundheitlichen Chancengleichheit überein

„Vielfalt in der Lieferkette fördert Innovation, setzt sich für die Schaffung von Arbeitsplätzen ein und hat unternehmensweite Auswirkungen. Deshalb haben wir Beziehungen zu wichtigen geschäftlichen Kontakten gepflegt, um unser Ziel zu erreichen, eine Basis an Geschäftspartnerschaften zu schaffen, die die reichhaltige Vielfalt und demografischen Eigenschaften unserer Patientenpopulation widerspiegelt.“

David Elkins

Executive Vice President and Chief Financial Officer

Unsere Initiative zur Lieferketten-Vielfalt ist ein globales Gebot für Partnerschaften in den USA, Lateinamerika, Europa und Asien. Durch die Zusammenarbeit mit diversen Geschäftskontakten und Unternehmen fördern wir weiterhin innovative Produkte und Dienstleistungen, von denen Patient:innen und Gemeinschaften profitieren, während wir unseren Geschäftspartnern helfen - durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und weiterer positiver Auswirkungen - erfolgreich zu sein.

Für BMS bietet die Vielfalt an Geschäftskontakten Innovationen der „nächsten Generation“ und einen Wettbewerbsvorteil über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg und ermöglicht es uns, die wirtschaftlichen Lücken – eine soziale Determinante der Gesundheitsergebnisse –, die in verschiedenen Gemeinschaften bestehen, anzugehen und zu schließen. Unser Ziel ist es, die Kapazitäten

dieser Unternehmen durch Mentoring und Stipendien für Entwicklungsprogramme für Geschäftskontakte zu entwickeln und auszubauen.

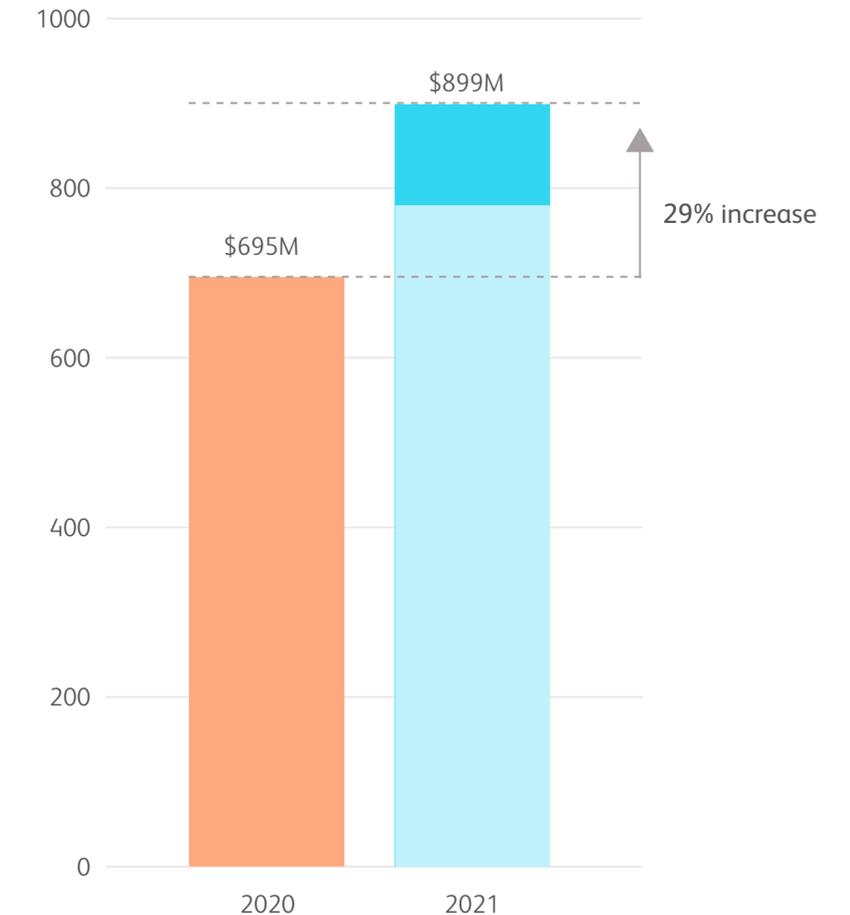
Außerdem haben wir die Vielfalt unserer Geschäftskontakten genutzt, um die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, durch unsere Power2Impact-Programme zu unterstützen. Seit 2016 haben wir mehr als 20 erfolgreiche Engagements zur Unterstützung lokaler Gemeinschaften durchgeführt. Die Wirkung dieser Arbeit wird durch Initiativen wie Hope 4 The Holidays demonstriert – eine Verteilung von Lebensmittelboxen, Wärmesets und Decken an über 16.000 Personen in Atlanta, Phoenix und Trenton; Co-Sponsoring von Hilfsmaßnahmen für LGBTQ-Frauen und misshandelte Frauen in der Region Florida, und Zugang zu Gesundheitsressourcen sowie Sponsoring der Verteilung von 1.000

Im Jahr 2021 erreichten wir 899 Millionen US-Dollar an Ausgaben für vielfältige Geschäftspartnerschaften (Zielausgaben 780 Millionen US-Dollar, einen Anstieg von 29 % gegenüber dem GJ 2020 (695 Millionen US-Dollar und einen Anstieg von 45 % seit 2019 (619 Millionen US-Dollar)).

MINT-Büchern durch Planet Mogul an US-Schulen in Zusammenarbeit mit WBENC.

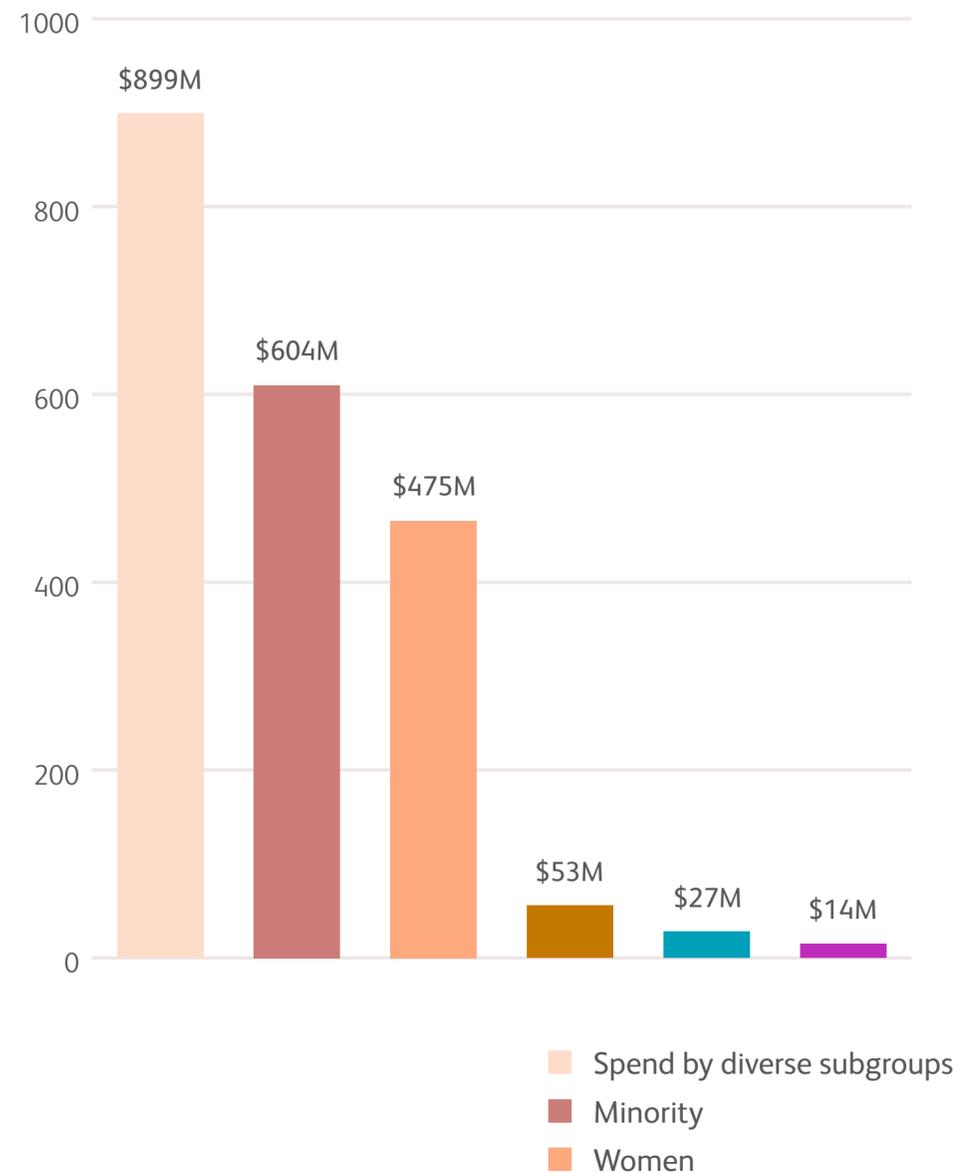
Unsere Beschaffungsinitiativen zur Förderung der Vielfalt in unserer Lieferkette sind wirklich in das Geschäft integriert und sind ein gemeinsames Ziel in unserem gesamten Unternehmen. Das Programm für Lieferketten-Vielfalt von BMS konzentriert sich auf das Ethos „zielorientierte Zusammenarbeit“. Die Organisation setzt sich für wirtschaftliche Befähigung, die Schaffung von Wohlstand und Arbeitsplätzen in der Gemeinschaft ein und fördert gleichzeitig integrative Innovation und eine Lieferkette, die die Werte des Unternehmens, seine Patient:innen und die Welt widerspiegelt. Durch sinnvolle Partnerschaften wirkt sich das Programm kontinuierlich transformativ aus, während es gleichzeitig Vertrauen aufbaut und Veränderungen

Vielfältige Geschäftspartnerschaften

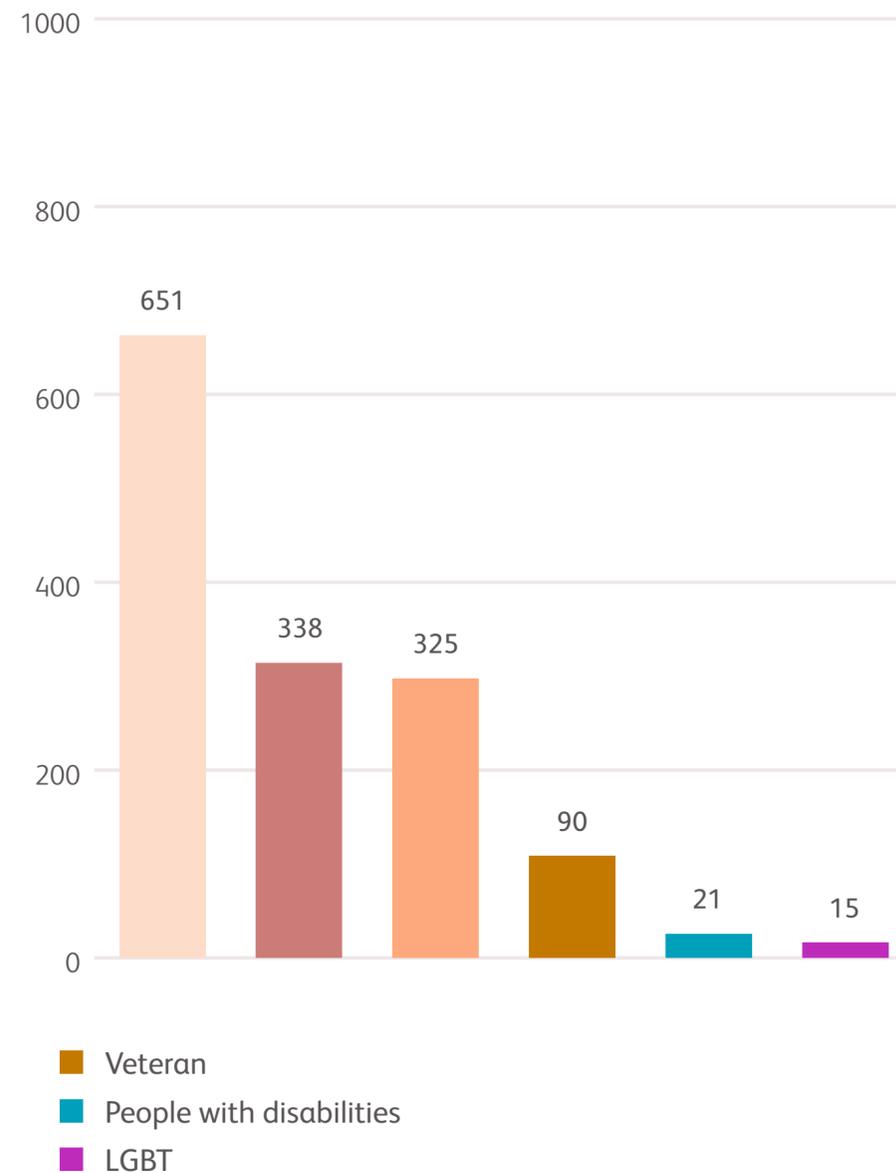


Das Engagement von BMS für mehr Vielfalt in der Lieferbasis stimmt mit den breiteren Zielen für I&D und gesundheitlichen Chancengleichheit überein (fortgesetzt)

Ausgaben nach vielfältigen Untergruppen



Anzahl an Geschäftspartnerschaften nach vielfältigen Untergruppen



Fallstudie: Vielfältige Teams und Perspektiven fördern integrative Kulturen und Geschäftsergebnisse



Um unser Engagement für eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit zu demonstrieren, leitete ein vielfältiges Team an BMS Mitarbeitenden zusammen mit dem Integrated Facilities Management-Partner Jones Lang LaSalle eine gemeinsame Beschaffungsbemühung, um das Lebensmitteldienstleistungsprogramm im BMS-Netzwerk zu harmonisieren. Das Team wählte SodexoMagic, ein Minority-owned Business Enterprise (MBE), als Lebensmittel- und Dienstleistungsanbieter an 17 BMS-Standorten in den USA.

SodexoMagic, Teil des Portfolios der Unternehmerikone und einstigem Basketball-Superstars **Earvin (Magic) Johnson** (Eigentümer von 51 % von SodexoMagic), hat einen direkten sozialen Einfluss auf die Gemeinschaft. Die Partnerschaft steht im Einklang mit der Gesamtmission unseres Programms für eine vielfältigere Lieferbasis das Agilität und Innovation nutzt, um die wirtschaftliche Entwicklung durch Wohlstand und Schaffung von Arbeitsplätzen voranzutreiben. BMS bietet seinen Mitarbeitern und Gästen jetzt ein neues Programm mit modernen Rezepten, die kulturell bereicherte Speisen anbieten und gleichzeitig die Nachhaltigkeit fördern.

„SodexoMagic ist sehr eng mit der Arbeitsweise von BMS und unseren Werten verbunden“, sagte Brian Voss, Associate Director, Facilities Services Procurement. „**Magic Johnson** legt großen Wert auf Fragen der gesundheitliche Chancengleichheit, des Aufbaus von Gemeinschaften und mehr.“



Unseren Gemeinschaften durch Spenden unserer Mitarbeitenden etwas zurückgeben

Eine Million Möglichkeiten zu spenden

Zum ersten Mal hörte Mike Patten von Skills2Give von seiner Managerin, die es als eine interessante Gelegenheit beschrieb, sich freiwillig zu engagieren und seine Fähigkeiten zu entwickeln. Patten, Senior Director, Research & Early Development Alliances, war fasziniert, und als ein Kollege mitteilte, dass er bei Skills2Give aktiv sei und die Erfahrung wirklich genieße, wusste er, dass er es selbst auch ausprobieren musste.

Seit 2017 verbindet das Skills2Give-Programm Mitarbeitendurch fähigkeitsbasierte, virtuelle Freiwilligenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen. Das Programm hat mehr als 1 Million US-Dollar an Pro-Bono-Dienstleistungen ermöglicht, die von BMS-Mitarbeitenden an den gemeinnützigen Sektor gespendet wurden.

Als People Manager und seit mehreren Jahren als Mentor und Coach fühlte sich Patten gut gerüstet, um Phoenix House, Texas, zu unterstützen – eine Organisation, die Jugendlichen hilft, die eine Behandlung wegen Drogenmissbrauchs und psychischer Probleme benötigen. Dieses Anliegen war ihm sehr wichtig. Die berufliche Weiterbildung ist für die Mitarbeitenden im gemeinnützigen Sektor oft nur über ein geringes oder gar kein Budget für diesen Bereich verfügen - von großer Bedeutung. Mitarbeitende haben oft viele

Aufgaben zu erfüllen und sind stark beansprucht. Ein Coaching und eine berufliche Weiterentwicklung können für diese Organisationen einen echten Wendepunkt darstellen.

Seit 2017 arbeitet er mit einem ihrer Mitarbeitenden zusammen und coacht ihn wöchentlich in seinen Wachstumsbereichen - mit hervorragenden Ergebnissen.

„Ich finde es unglaublich erfüllend“, sagte Patten, „es war großartig, meine Erfahrung teilen zu können und zu sehen, dass sie einer anderen Person helfen können. Persönlich war es eine gute Gelegenheit, meine Fähigkeiten weiter zu verbessern und zu entwickeln und darüber nachzudenken, wie ich mich als Manager und Mentor verbessern kann. Es war eine sehr lohnende Erfahrung.“

Mike Patten
Senior Director, Global Alliances,
Business Development
BMS Americas, **Vereinigte Staaten** 

1 Mio. USD

an Pro-Bono-Dienstleistungen von BMS-Mitarbeitenden

Das Spendenanpassungsprogramm ermöglicht es den Mitarbeitenden ihren gemeinnützigen Zweck selbst auszuwählen

Das Bristol Myers Squibb Spendenprogramm für Mitarbeitende ist eine ganzjährige Initiative, die unsere Mitarbeitenden in den USA und Puerto Rico bei der Spende an geeignete gemeinnützige Organisationen unterstützt. Beiträge werden von der Bristol Myers Squibb Foundation auf Dollar-für-Dollar-Basis gematcht.

Seit Einführung des 2:1 Spendenprogramms für Mitarbeitende im September 2020, im Rahmen unserer Verpflichtungen in den Bereichen I&D und gesundheitlicher Chancengleichheit, spendeten unsere Mitarbeitende 267.400 USD an 24 designierte Organisationen, die Diskriminierung bekämpfen und soziale Gerechtigkeit fördern: Wie die Equal Justice Initiative, das Trevor Project und den NAACP Legal Defense and Educational Fund, das World Institute on Disability und das Asian and Pacific Islander Health Forum, die US-amerikanische und globale Outreach-Organisationen vertreten. Insgesamt hat die Bristol Myers Squibb Foundation Spenden unserer Mitarbeitenden in den USA und Puerto Rico im Verhältnis 2:1 auf 534.800 US-Dollar abgestimmt, was einer Summe von 802.200 US-Dollar entspricht, die zwischen September 2020 und Dezember 2021 an diese designierten Organisationen gespendet wurden. Im Jahr 2021 erhielten Mitarbeitende in den USA und Puerto Rico die 2:1-angepassten Spenden in Höhe von mehr als 7,5 Millionen US-Dollar.

Seit Beginn des Programms vs. vor dem Programm

632

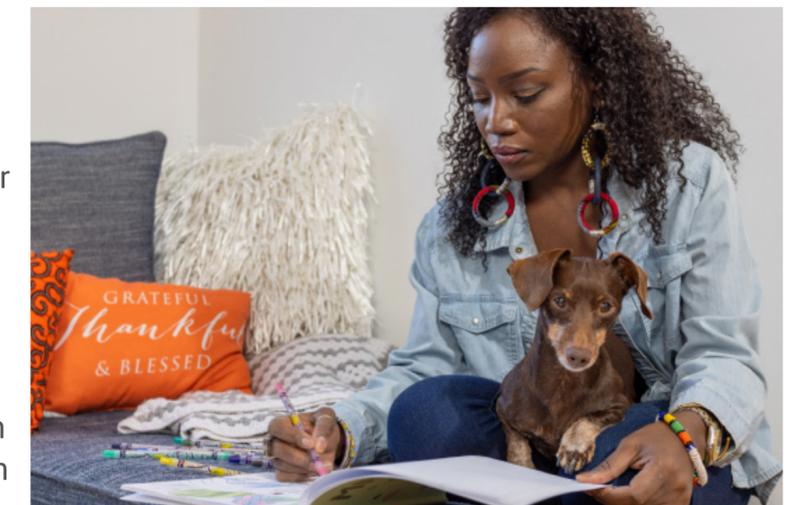
einzelne spendende Mitarbeitende

267.400 USD

Spenden unserer Mitarbeitenden

534.800 USD

Bristol Myers Squibb Foundation Matching-Betrag



Bristol Myers Squibb Foundation: Förderung einer vielfältigen Repräsentation in klinischen Studien

Um eine vielfältige Repräsentation in klinischen Studien in den USA voranzutreiben, hat die Bristol Myers Squibb Foundation, eine unabhängige gemeinnützige Organisation, das Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Auszeichnungs-Programm ins Leben gerufen. Diese einzigartige Initiative soll eine vielfältigere Repräsentation unseres ärztlichen Fachpersonals in klinischen Studien erhöhen. Wir wissen, dass Patient:innen in unterrepräsentierten Gruppen eher darauf vertrauen und sich von ärztlichem Fachpersonal beraten lassen, die ähnliche Erfahrungen im Leben wie sie gemacht haben.

In diesem Sinne bildet die Bristol Myers Squibb Foundation zusammen mit gemeinnützigen Organisationen aus dem Gesundheitswesen mehr als 250 neues klinisches ärztliches Fachpersonal im ganzen Land aus, die ethnisch vielfältig sind oder die sich nachweislich für eine größere Vielfalt in klinischen Studien einsetzen. Durch diese robusten Bemühungen werden auch mehr als 250 Medizinstudierende aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen in die klinische Forschung eingebunden und für diese Karriere gewonnen, was das Erscheinungsbild der klinischen Arbeit verändert.

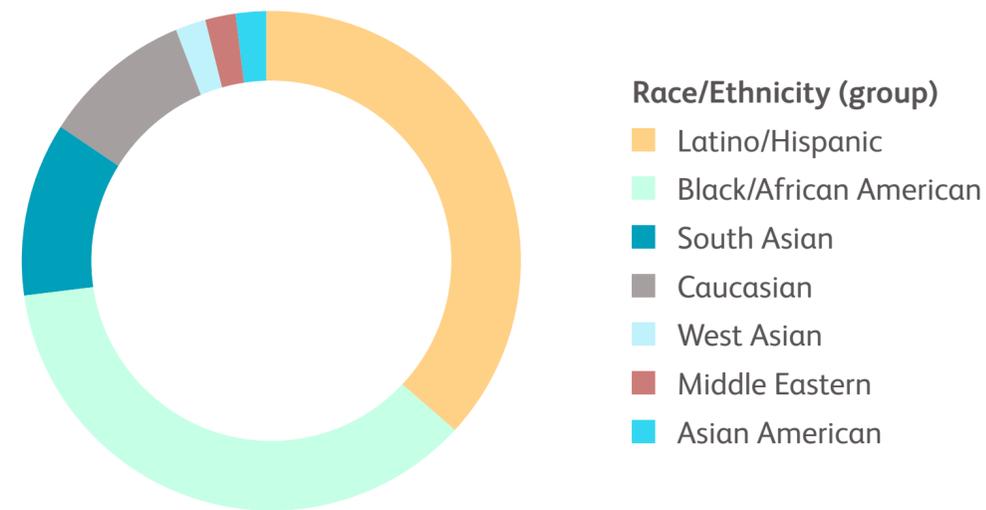
Das Programm unterstützt ärztliches Fachpersonal auch beim Aufbau von Kapazitäten und wird die Erweiterung von klinischen Prüfzentren in Gemeinschaften mit unterschiedlichen Gruppen an Patient:innen unterstützen.

Zusätzlich zu diesem Programm werden die laufenden Zuschüsse der Bristol Myers Squibb Foundation weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der ethnisch-bedingten Unterschiede in der Behandlung und zur Herstellung von Chancengleichheit im Gesundheitswesen leisten.

*Bristol Myers Squibb spendet der Bristol Myers Squibb Foundation, eine unabhängige gemeinnützige Organisation.

Unterrepräsentierte Gruppen bei der Auswahl von Stipendiaten

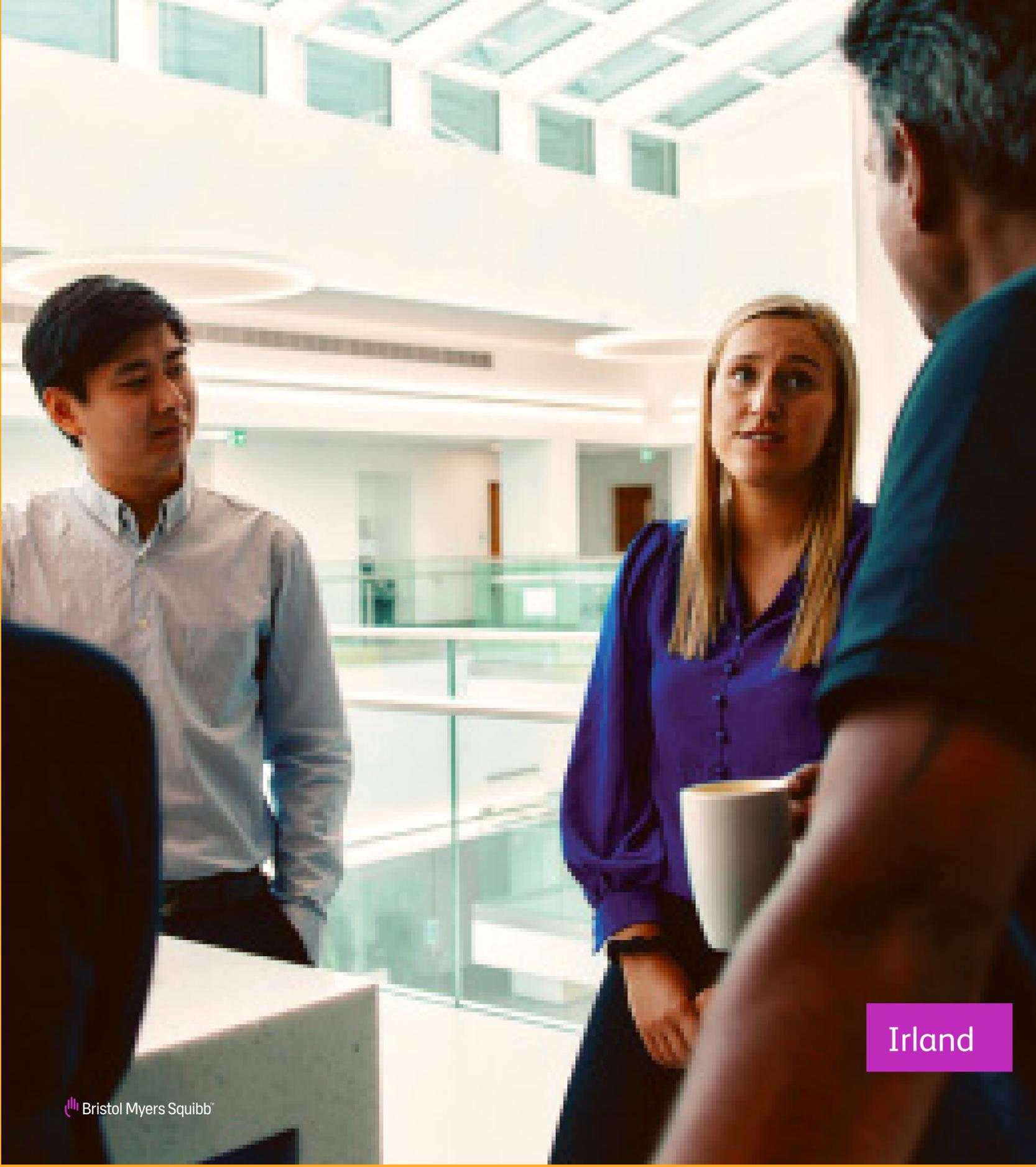
Im Jahr 2021 wurden 52 Stipendiaten über das Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Auszeichnungs-Programm der Bristol Myers Squibb Foundation ausgewählt, wobei 73 % von Ethnizitäten in den USA angehören, stammen, die in der Medizin unterrepräsentiert sind: 19 Hispanisch oder lateinamerikanisch; 19 Schwarz oder afroamerikanisch; 6 Südasiatisch; 5 Weiss; 1 Westasiatisch; 1 Nahöstlich; 1 Asien-amerikanisch



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

„Viele Aspekte des Programms der Bristol Myers Squibb Foundation machen es einzigartig. Der Schwerpunkt auf der Unterstützung von klinischen Studienmitarbeitenden, sich in Forschungsmethoden zum Engagement in der Gemeinschaft zurechtzufinden, ist entscheidend für die Entwicklung des Vertrauens, das erforderlich ist, um eine Zunahme der Teilnahme an klinischen Studien durch Schwarze zu erreichen - was wir bisher bei keinem anderen Programm dieser Art gesehen haben.“

Eliseo J. Pérez-Stable, MD
Director of the National Institute on Minority Health and Health Disparities
National Institutes of Health



Irland

03

Kollegschaft

Inklusion und Vielfalt stärken das Fundament von BMS, um die kollektive Kraft der vielfältigen Kulturen, Hintergründe und Perspektiven unserer Kollegschaft auf der ganzen Welt zu nutzen.

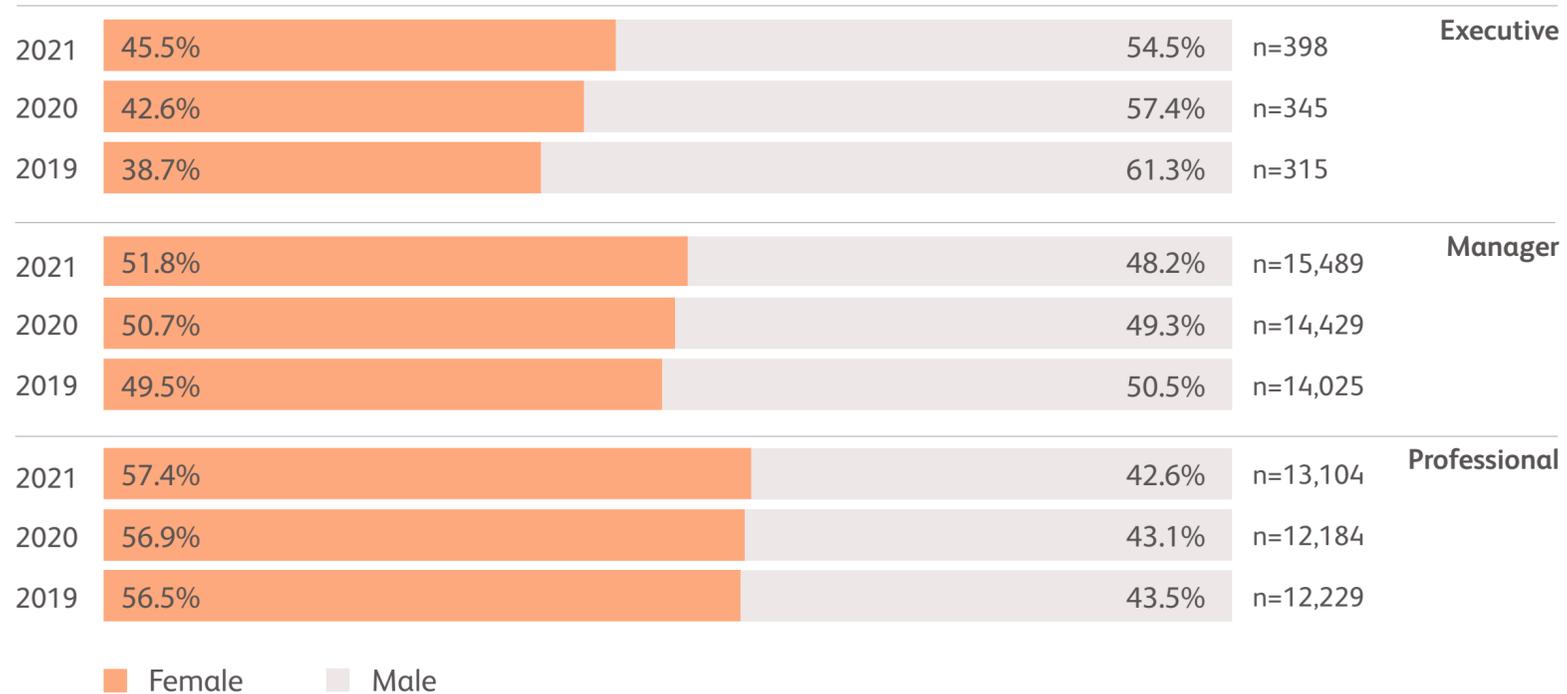
Aufbau einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit, um die Kraft und den Einfluss unserer weltweit vielfältigen Belegschaft zu nutzen

„Unsere Mitarbeitende sind unsere größte Stärke. Es ist **unerlässlich**, dass wir eine **globale Belegschaft** aufbauen, die die vielfältigen Kulturen, Hintergründe und Erfahrungen unserer Patient:innen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt widerspiegelt. Wir konzentrieren uns darauf, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem **alle das Gefühl haben, zugehörig zu sein**, einzigartigen Perspektiven geschätzt werden und der vollständig zur Vision von BMS beitragen kann, das Leben von Patient:innen durch Wissenschaft zu verändern.“

Ann M. Powell

Executive Vice President, Chief Human Resources Officer

Globales Geschlecht nach Managementebenen - Diagramm



GEWINNEN
ENTWICKELN
BEFÖRDERN

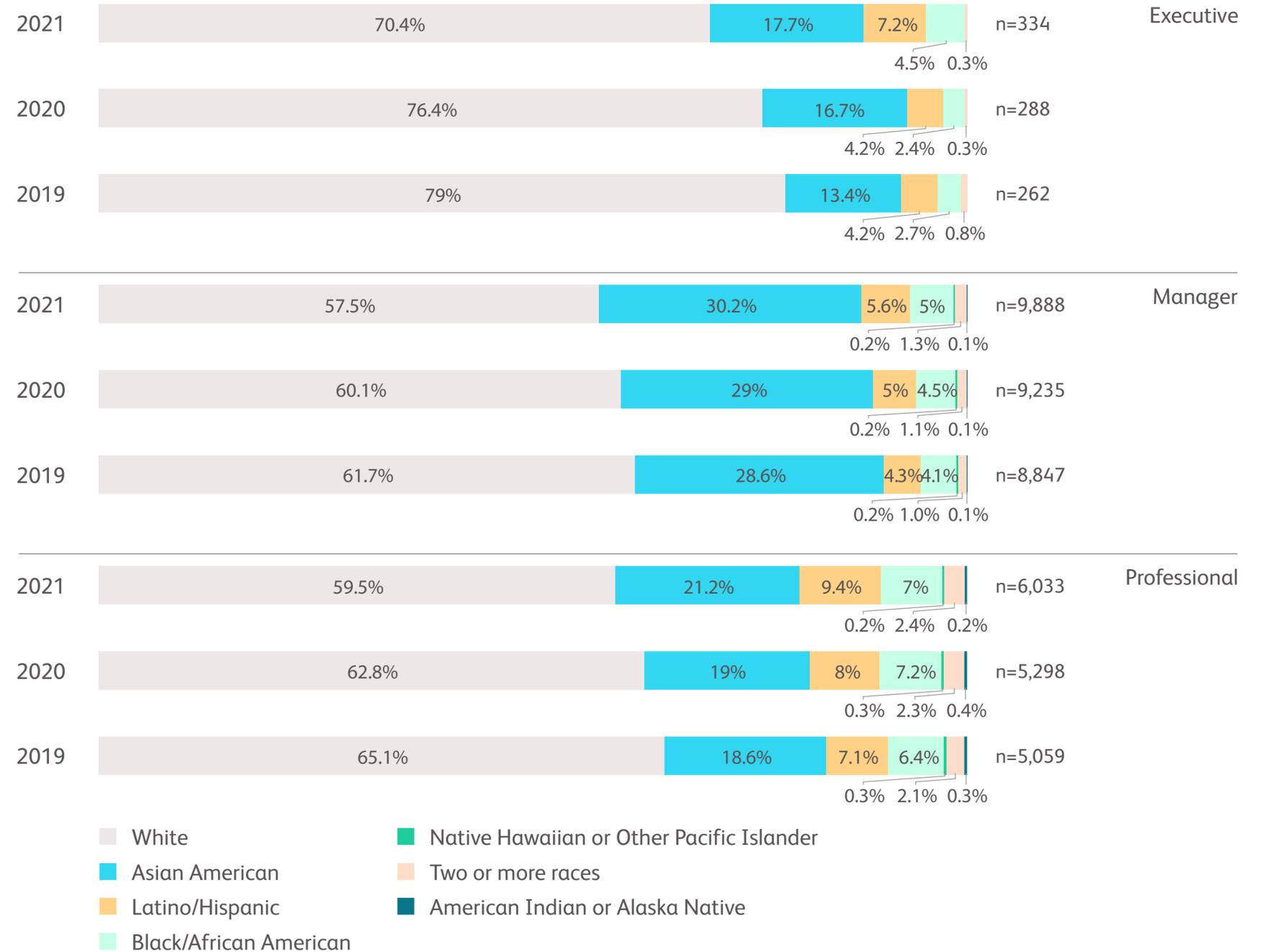
Aufbau einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit, um die Kraft und den Einfluss unserer weltweit vielfältigen Belegschaft zu nutzen (fortgesetzt)

Der Aufbau einer global vielfältigen Belegschaft erfordert Absicht, Transparenz und Verantwortlichkeit. Durch Nutzung der Best Practice des Talentmanagements, die beschleunigte Entwicklung von Führungskräften und integratives Führungsverhalten nutzen wir die kollektive Kraft unserer Kollegschaft, um die menschliche Verbindung und Innovation voranzutreiben, die wir täglich in unsere Arbeit einbringen.

Wir sind stolz auf die bedeutenden Fortschritte, die wir machen, um die Vielfalt unserer Führungs-, Management- und professionellen Teams zu erweitern.



US-Ethnizität nach Managementebenen - Diagramm



Wir schätzen ein Führungsteam, das die Perspektiven und Hintergründe der Patient:innen und Gemeinschaften widerspiegelt, denen wir dienen

Angestrebte Ziele für die Repräsentation der Belegschaft

Im Jahr 2020 haben wir uns mutig zu Inklusion, Vielfalt und gesundheitlicher Chancengleichheit verpflichtet, um unsere Bemühungen zu beschleunigen, systemische Ungleichheiten anzugehen und bedeutende Veränderungen voranzutreiben. Wir sind stolz auf den Fortschritt, den wir gemacht haben, um unsere angestrebten Repräsentationsziele auf der Führungsebene unserer Organisation zu erreichen – in Anbetracht unserer Bemühungen und Verantwortung.

- Bis 2022 weltweit Geschlechterparität auf Führungsebene (VP+) erreichen
- Bis 2022 Verdopplung der Repräsentation auf Führungsebene (VP+) von Schwarzen/ afroamerikanischen Mitarbeitenden in den USA verglichen zur Repräsentationszahl in 2020
- Bis 2022 Verdopplung der Repräsentation auf Führungsebene (VP+) von lateinamerikanischen/hispanischen Mitarbeitenden in den USA verglichen zur Repräsentationszahl in 2020

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%

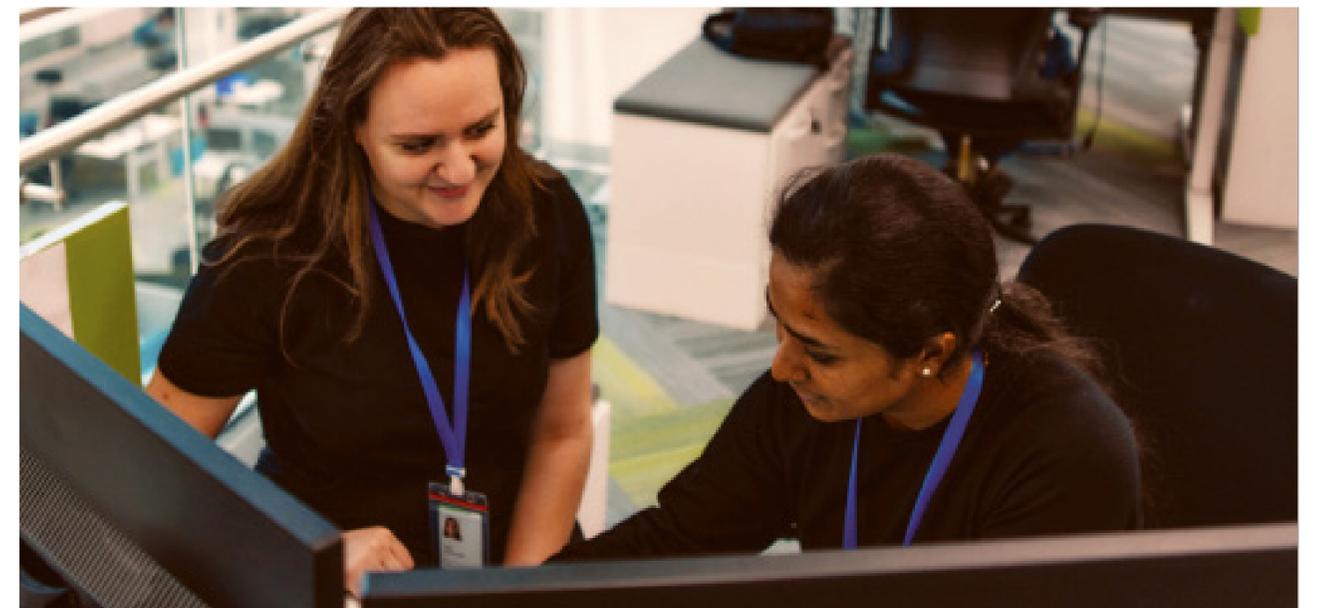
of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

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*



„Wir wissen, dass Inklusion und Vielfalt von Kulturen, Ländern und Regionen beeinflusst werden. Deshalb fördern wir unsere Best Practice und Programme weltweit bei BMS, **wodurch wir die Auswirkungen politischer, sozialer und wirtschaftlicher systemischer Ungleichheiten reduzieren** und eine vielfältige und robuste Basis von Partnerschaften schaffen können, die globale Geschäftsinnovationen vorantreiben.“

Elizabeth A. Mily

Executive Vice President
Strategy & Business Development

Aufbau einer globalen, vielfältigen Belegschaft, die von unseren Werten angetrieben wird

Lohnleichstellung

Wir engagieren uns für Lohnleichheit als einen von mehreren Faktoren, die ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld ermöglichen. Es ist ein BMS-Prinzip, Mitarbeitende auf der Grundlage ihrer Arbeit, ihrer Fähigkeiten und ihrer Erfahrung sowie der Leistung und der Werte, die sie demonstrieren, zu gleichen Teilen zu bezahlen. Wir verwenden einen marktbasierten Ansatz für Rollen auf allen Ebenen der Organisation, um Anfangsgehälter festzulegen und Gehaltsentscheidungen zu treffen.

Ambitionierte Ziele – Verantwortlichkeit und Transparenz

Wir engagieren uns für Lohnleichheit als einen von mehreren Faktoren, die ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld ermöglichen. Es ist ein BMS-Prinzip, Mitarbeitende auf der Grundlage ihrer Arbeit, ihrer Fähigkeiten und ihrer Erfahrung sowie der Leistung und der Werte, die sie demonstrieren, zu gleichen Teilen zu bezahlen. Wir verwenden einen marktbasierten Ansatz für Rollen auf allen Ebenen der Organisation, um Anfangsgehälter festzulegen und Gehaltsentscheidungen zu treffen.

Beschleunigte Entwicklung und Förderung von Führungskräften

Wir haben unsere langjährigen Investitionen in die beschleunigte Entwicklung von Führungskräften verbessert und einzigartige und relevante Inhalte für Frauen weltweit und für unterrepräsentierte ethnische Gruppen in den USA entwickelt. Diese

Initiativen umfassen die Schaffung differenzierter Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungspläne, die unsere Führungskräfte auf zukünftige globale Herausforderungen vorbereiten.

Erkenntnisse für den Erfolg

Unser „Insights for Success“-Programm wird verschiedenen Mitarbeitenden angeboten – Frauen, und unterrepräsentierten ethnischen Gruppen – um ihren organisatorischen und persönlichen Karriereerfolg zu verbessern und gerechte Führungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Im Jahr 2021 haben wir mehrere Kohorten in diesem Programm veranstaltet und unsere erste Kohorte angeboten, die sich an LGBTQ+-Mitarbeitende richtet.

„Als Teil des BMS Griechenland Market Access Teams war es wichtig, dass wir zusammenarbeiten, um Bewerbende mit unterschiedlichen Hintergründen einzustellen, um eine stärkere Grundlage und ein stärkeres Team zu gewährleisten – denn Stärke liegt in Unterschieden, nicht in Ähnlichkeiten. In diesem Sinne haben wir eine Person eingestellt, die wenig Erfahrung, dafür aber eine großartige Einstellung, Engagement und eine gute Grundlage an Fähigkeiten aufwies. Während meines Mutterschaftsurlaubs schnitt unser neuer Mitarbeitender hervorragend ab, brachte neue Ideen auf den Tisch und übernahm neue Aufgaben mit unübertroffenem Enthusiasmus.“

Zefi Vlachopiotti
Market Access Lead
BMS Europe Region, Greece 

„Unser tiefes und unerschütterliches Engagement für Ethik und Integrität bildet die Grundlage für alles, was wir tun. Es leitet, wie wir mit unserer Kollegschaft und externen Partnerschaften umgehen, sowie die Arbeit, die wir im Auftrag unserer Patient:innen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt leisten.“

Cari Gallman

Chief Compliance and Ethics Officer



Wir nutzen eine breite Palette von Programmen, um zukünftige Talente zu identifizieren und zu entwickeln

Nutzung von Mentoring-Programmen

Das BMS Connections Mentoring-Programm nutzt unternehmensinterne globale Gruppen-Mentoring-Fähigkeiten, um Beziehungen aufzubauen und aus den vielfältigen Perspektiven anderer zu lernen. Connections Mentoring wurde 2007 eingeführt und ist ein Markenzeichen dessen, wie BMS die Entwicklung von Führungskompetenzen für Mitglieder unserer People and Business Resource Groups (PBRGs verbessert und beschleunigt. Unsere Forschung zeigt einen positiven Einfluss auf die Förderung und Bindung von Programmteilnehmenden.

One Young World

One Young World (OYW) ist eine globale Non-Profit-Organisation, die junge Führungskräfte aus allen möglichen Ländern und Sektoren vereint und daran arbeitet, den Wandel, den sie sehen wollen, zu beschleunigen. BMS ist seit 2012 eine teilnehmende Organisation und unterstützt OYW als Gelegenheit, Führungsentwicklung zu bieten und unser Engagement für die Förderung und das Wachstum aufstrebender Führungskräfte im Unternehmen zu demonstrieren.

Die Führungskräfte von morgen durch die Unterstützung der heutigen Bildung ermutigen

Wir wissen, dass die Erfüllung unseres Auftrags, eine integrativere Organisation zu sein - eine, die sich auf die Verbesserung der medizinischen Behandlungsergebnisse konzentriert

- eine starke Führung erfordert. Deshalb pflegen wir eine zukünftige Generation von Entscheidungstragenden und Meinungsführenden, die die Verantwortung für die

Reduzierung der Ungleichheiten im Gesundheitswesen bei weltweit unterschiedlichen Patient:innen übernehmen können. Unser globaler Fokus auf Inklusion und Vielfalt spielt eine Schlüsselrolle für unseren weltweiten Ruf als bevorzugtes Unternehmen für erstklassige, vielfältige Talente in Mathematik, Informatik, (Natur- Wissenschaft und Technik (MINT). Aber unser Engagement für MINT geht weit über die Entwicklung zukünftiger Mitarbeitender für unser Unternehmen hinaus. Wir unterstützen MINT, weil wir an die Kraft der Wissenschaft und ihre Fähigkeit glauben, Gutes für unsere Gesellschaft zu tun.

Zusammenarbeit mit historisch schwarzen Hochschulen und Universitäten (HBCUs), um MINT-Ungleichheiten zu lösen

Die Anzahl der MINT-Abschlüsse ist gestiegen, insbesondere auf Bachelor- und Master-Ebene. Schwarze/ afroamerikanische und lateinamerikanische/hispanische Talente bleiben jedoch in der MINT-Belegschaft im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Arbeitnehmenden unterrepräsentiert. HBCUs tragen dazu bei, dieses Missverhältnis anzugehen, was durch die Tatsache bewiesen wird, dass 20 % der Alumni dieser Institutionen einen MINT-bezogenen Abschluss erhalten. Schwarze/afroamerikanische Studierende auf den Erfolg im MINT vorzubereiten, erfordert Ressourcen und Orientierungshilfen, die sie vor dem Studium vielleicht nicht hatten.

Um diese Lücke zu schließen, engagiert sich BOLD (Black Organization for Leadership and Development, eine unserer acht PBRGs, nicht nur für Mittelschul-,

High School- und Universitätsstudierende in MINT-Mentoring, sondern unterstützt auch kontinuierlich das Executive Leadership Council BMS Scholarship Program und das United Negro College Fund Postgraduate Fellowship Program.

Das BMS Network of Women (B-NOW) PBRG sponsert und leitet auch ein Mentoring-Programm mit dem Rutgers Douglass WiSE-Programm zur Unterstützung von MINT. Das BMS-Douglass WiSE WORKS Mentoring-Programm bietet in jedem akademischen Jahr eine persönliche Mentoring-

Beziehung zwischen einer Studentin im Douglass WiSE-Programm und einer BMS-Mitarbeiterin. Seit 2019 arbeitet B-NOW auch mit den PBRGs BOLD und der Organisation für Latino Achievement (OLA) zusammen, um fünf zusätzliche Studenten aus jedem dieser PBRGs einzubeziehen. Die Mentoring-Beziehung ist mit einer Reihe von Gruppen-Mentoring-Aktivitäten während des akademischen Jahres verbunden, darunter Laborbesichtigungen, eine Women in MINT-Seminarreihe, Lebenslaufbau, Workshops zum Thema Elevator Pitch, und Speed Networking.



MINT in Central New Jersey

Bristol Myers Squibb's New Jersey STEM-Team (MINT) hilft dabei, eine Leidenschaft für MINT in der lokalen Jugend zu kultivieren

Angehende Wissenschaftler zu inspirieren ist die entscheidende Mission des Forschungs- und Frühentwicklungsteams von BMS. Dazu gehört auch unser neues MINT-Schulungsprogramm, das vom Central New Jersey STEM Team unterstützt wird. Zu den Mitgliedern gehören Teilnehmende aus den Bereichen Toxikologie, Arzneimittelstoffwechsel und Pharmakokinetik, Chemie, Biologie, translationale Wissenschaften und klinische Pharmakometrische Forschung, die alle freiwillig ihre Zeit zur Verfügung stellen und ihre Leidenschaft für die Wissenschaft teilen, um das MINT-Lernen zu fördern.

Das „The Science of Me“-Programm am Young Scholars Institute in Trenton, New Jersey, bot den Studenten in der Umgebung MINT-Kurse in den Klassen drei bis sechs an. Die Schüler:innen, die an dem achtwöchigen Programm teilnahmen, hatten die Möglichkeit, bei lustigen wissenschaftlichen Experimenten und Bildungsspielen teilzuhaben. Darüber hinaus lernten sie JavaScript und Codierungskohorten, um sie auf eine Zukunft in der Informatik vorzubereiten.

[Hier](#) klicken, um mehr über das Engagement von BMS für MINT zu erfahren. .

„Unser STEM (MINT) Council bringt Menschen aus unserem gesamten Unternehmen zusammen, um ein Programm zu entwickeln, das der nächsten Generation von Wissenschaftlern und Innovatoren zugutekommt. Es verbessert nicht nur unsere breitere Gemeinschaft, indem es Ressourcen zur Verfügung stellt, um junge Köpfe zu begeistern, sondern es fügt auch eine Quelle vielfältiger Talente für das Unternehmen und die Branche hinzu.“

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

Executive Vice President and President
Research and Early Development



Selbstauskunft zu Veteranen-, Behinderungs- und LGBTQ+ Status

In den USA und Puerto Rico haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihren Veteranenstatus, Behinderungsstatus und LGBTQ+-Status in unserem Personalsystem offenzulegen. Durch ein verstärktes Selbstidentifizierungsprogramm mit Botschaften von Führungskräften und Videos von Mitarbeitenden namens „Everybody Counts“ sehen wir eine Zunahme der Anzahl der Mitarbeitenden, die freiwillig teilnehmen und ihren Veteranen-, Behinderungs- und LGBTQ+-Status melden.

Von 2019 bis 2021 stieg der Prozentsatz derer, die bereit waren, ihren Behinderungsstatus offenzulegen, von 36,7 % auf 44,4 %. Darüber hinaus stieg für LGBTQ+-Mitarbeitende der Anstieg der Selbstauskunft-bereiten Mitarbeitende von 6,4 % auf 14,8 %. Diese Ergebnisse zeigen, dass wir ein Umfeld des Vertrauens und der psychologischen Sicherheit schaffen, in dem Menschen das Gefühl haben, dass sie das gesamte Spektrum ihrer Identität bei BMS offenlegen können.

Prozentsatz der Belegschaft, die einen solchen Status offenlegt

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

*Anpassung bei der Art, wie diese Daten von 2019-2021 gesammelt wurden, führten zu einer Veränderung der Datenverfügbarkeit



Schaffung einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit

Wir streben danach, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende auf der ganzen Welt – über verschiedene Kulturen, Hintergründe und Erfahrungen hinweg – geschätzt und respektiert werden und ein Gefühl der Zugehörigkeit empfinden. Dadurch werden unsere Bemühungen um eine Kultur lebendig, in der die Mitarbeitenden dafür belohnt werden, dass sie ihr wahres Ich bei der Arbeit zeigen - und in der sie ermutigt werden, ihre Meinung zu sagen und dazu beizutragen, wie wir uns weiterentwickeln.

96%

der BMS-Mitarbeitenden die das Gefühl haben, in einem integrativen Umfeld zu arbeiten, würden BMS als großartigen Arbeitsplatz weiterempfehlen.

„Bei BMS Middle East Africa Region, MEA, leben wir jeden Tag Vielfalt. Inklusion ist in unserem Büro fest verankert. Wir ermutigen jede Stimme und begrüßen unterschiedlichste Hintergründe, bitten um Input und ermutigen andere zum Lernen. In meiner Finanzabteilung haben wir 11 verschiedene Ethnizitäten und Nationalitäten und sprechen acht Sprachen. Inklusion ist für unseren Erfolg von entscheidender Bedeutung.“

Israel Eduardo Lopez
Finance Manager
BMS Middle East & Africa Region, **Dubai** 🌐

Aufklärung über unbewusste Vorurteile

Um sicherzustellen, dass wir die Auswirkungen von Vorurteilen am Arbeitsplatz mindern, haben wir unseren Fokus auf Workshops zu unbewussten Vorurteilen für unser globales Führungsteam, unsere Manager und unsere Mitarbeitenden aufgefrischt und vertieft

7,700+

Mehr als **7.700 Führungskräfte** und Manager hatten 2021 die Gelegenheit, an Schulungen zu unbewussten Vorurteilen teilzunehmen. .

Darüber hinaus erhält die gesamte globale Kollegschaft über Global Inclusion & Diversity Zugang zu On-Demand-Schulungen zu unbewussten Vorurteilen.

Possibility Lives

Wir erwecken eine Kultur zum Leben, die Mitarbeitende dazu einlädt, ihr wahres Ich bei der Arbeit zu zeigen - durch Inklusion, Authentizität und Zugehörigkeit. Possibility Lives ist ein Programm zum Kulturwandel, das auf Best Practices der Neurowissenschaften und des organisatorischen Wandels basiert und von fast 800 globalen Botschafter:innen und verifizierten Inklusionspartnern auf der ganzen Welt mobilisiert wird. Dieses Programm ermöglicht es uns, einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen – im Büro,

im Home Office, im Außendienst, über globale Zeitzonen hinweg oder in einer hybriden Arbeitsumgebung. Durch „Possibility Lives“ wird Vielfalt gefeiert. Inklusion ist beabsichtigt und alle profitieren- insbesondere unsere Patient:innen.

In Zusammenarbeit mit unseren globalen PBRG-Führungsteams haben wir die unserer Meinung nach richtigen Gewohnheiten und Handlungen entwickelt, die unsere I&D-Ziele fördern können.



Schaffung einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit (fortgesetzt)

Fokus auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden

2021 haben wir kontinuierlich in unsere Living Life Better-Strategie investiert, die das Wohlbefinden bei BMS für uns selbst, unsere Familien, unsere Patient:innen und unsere Gemeinschaften fördert. Unsere Strategie ermöglicht es Mitarbeitern, Angebote auszuwählen, die am besten ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen. Um unsere Unterstützung des emotionalen Wohlbefindens weiter zu fördern, haben wir das Programm Mental Health Allies ins Leben gerufen: Um BMS-Mitarbeitende zu schulen, emotionale Unterstützung vor Ort auf Peer-to-Peer-Basis in Echtzeit zu bieten. Dies ergänzt unser globales Employee Assistance Program und die fortgesetzten Investitionen in den Zugang zu Fachkräften der psychischen Gesundheit. Als Ergebnis des Mental Health Allies-Programms konnten wir einen zweistelligen Zuwachs an positiven Äußerungen über die Inanspruchnahme der Dienste des Employee Assistance Program (EAP und das Gespräch mit einem Mental Health Ally verzeichnen.

Wir sind uns auch bewusst, dass finanzielle Sicherheit eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden unserer Belegschaft spielt. BMS bietet wettbewerbsfähige Vergütungs-, Versicherungs- und Rentenangebote sowie Beratung, um sie bei der Erreichung ihrer finanziellen Ziele zu unterstützen.

Wir verstehen, dass unsere Mitarbeitenden auch außerhalb der Arbeit einzigartige persönliche Prioritäten haben. Zu diesem Zweck unterstützen wir:

- Begrüßung und Förderung von Familienmitgliedern durch bezahlten Elternurlaub, Überbrückungsurlaub für Eltern, Erstattung von Adoptions- und Leihmutterchaftskosten
- Leistungen bzgl. Fertilität/Unfruchtbarkeit
- Unterstützung für reisende Mütter
- bezahlter Urlaub für Familienpflege
- Ressourcen bzgl. Pflege von Kindern, Älteren und Haustieren
- Pendlerkonten
- bezahlte Krankheitszeit, Urlaub, Feiertage und jährlich bezahlte Freiwilligentage
- bezahlter Urlaub wegen Trauerfall
- Bezahlte Militärzeit und Urlaub aus familiären Gründen

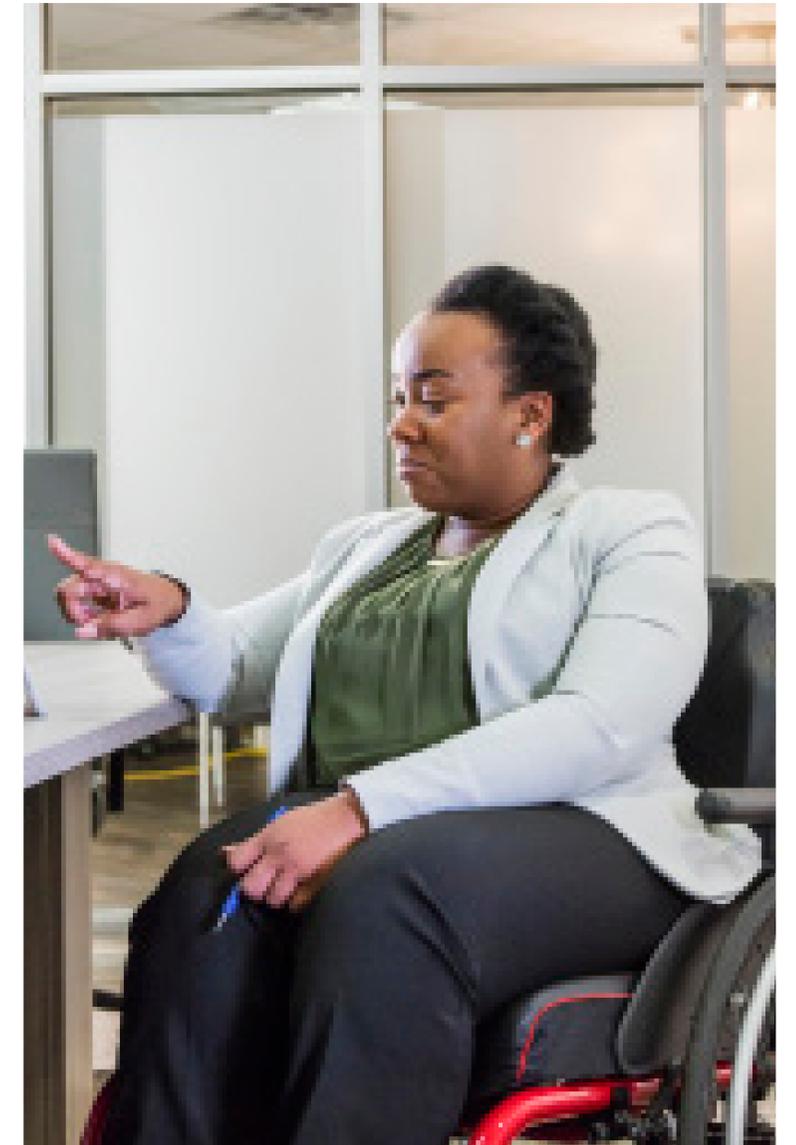
„Ich wurde zuerst von der biopharmazeutischen Industrie angezogen, um Patient:innen mit schweren Krankheiten mit dringend benötigten Behandlungen zu versorgen. Ich habe während meiner Zeit hier im gesamten Unternehmen eine Reihe von Rollen innegehabt. Zu beobachten, wie BMS den Wandel umgesetzt hat, war eindrucksvoll, beflügelnd und wirklich bereichernd.“

Catalina Vargas

Chief of Staff to Chief Executive Officer

Universelles Design

BMS hat sich der Einführung eines universellen Designs verpflichtet, mit Blick auf Inklusion, um sicherzustellen, dass unsere Gebäude für alle zugänglich sind. Beim Bau und bei der Renovierung von BMS-Einrichtungen wird darauf geachtet, dass die Gestaltung so vielfältig angelegt ist wie nur möglich, damit ein möglichst breites Spektrum von Menschen die Einrichtung bequem nutzen oder mit ihr interagieren kann. Dazu gehört auch, Dinge so zu gestalten, dass sie flexibel sind und die große Vielfalt der Fähigkeiten, Kenntnisse und Bedürfnisse der Menschen berücksichtigen.



Unser People and Business Resource Group (PBRG) Führungs-Team

Die **PBRGs** konzentrieren sich auf unsere Inklusions- und Diversitätsprioritäten, um eine Belegschaft aufzubauen, die die Vielfalt der Patient:innen und Gemeinschaften widerspiegelt, denen wir dienen, eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit voranbringt und Innovation und Geschäftsergebnisse fördert.

Jede unserer acht PBRGs hat eine Vollzeit-Geschäftsleitung, die direkt den Mitgliedern des BMS-Führungsteams unterstellt ist. Sie dienen als vertrauenswürdige Beratergruppe, die wichtige Einblicke und wertvolle Informationen zu kritischen Geschäftsinitiativen liefert, die Stimme unserer Mitarbeitenden stärkt und Innovationen vorantreibt, die sich auf die vielfältigen Einblicke und das Wissen der Patient:innen stützen. Unsere PBRGs befähigen ihre Mitglieder, Unternehmensführer zu sein, indem sie durch die Umsetzung von Geschäftsplänen und eine beschleunigte Führungsentwicklung für die Mitglieder einen Mehrwert schaffen. PBRGs bieten unseren Mitarbeitenden proaktive Möglichkeiten, Geschäftsprioritäten zu unterstützen, das Mitarbeiterengagement zu fördern und eine Kultur der Inklusion zu gestalten.

Die Mitgliederzahl der PBRG ist bis 2021 auf mehr als 12.200 Mitglieder in mehr als 200 Zweigorganisationen in 44 Ländern gestiegen.

40%

Fast 40 % unserer Mitarbeitenden weltweit sind Mitglieder von PBRGs.

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)

*New CLIMB Global Lead appointed in 2022

PBRG-Höhepunkte und -Fortschritte

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

Auswirkungen auf Geschlechterparität und Bündnisbildung

„B-NOW trägt zu den Erfolgen von BMS und seinem Ziel der Repräsentation auf Führungsebene bei, Geschlechterparität zu erreichen, indem wir uns zunächst intern auf die Förderung und Bindung unserer Talente konzentrieren und gleichzeitig strategische Partnerschaften extern aufbauen. Die B-NOW PBRG ist darauf ausgerichtet, eine Kultur der Inklusion weltweit zu fördern, sodass alle Mitglieder ein Gefühl der Zugehörigkeit erleben und authentisch dazu beitragen, unsere BMS-Mission und -Vision, unsere Medikamente an unsere Patient:innen zu liefern, voranzutreiben.“

Thalia Mingo

B-NOW, Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Ein Verbündeter

„Seit ich einem italienischen Zweig von B-NOW beigetreten bin, bin ich stolz darauf, dass unsere Gruppe nicht nur aus Frauen besteht. Die Gruppe setzt sich auch aus Männern zusammen, die sich für den Aufstieg von Frauen einsetzen. Ich war auch überrascht, dass im Gegensatz zu beliebten Stereotypen über Geschlechterrollen der Hintergrund und die Umstände der Menschen tatsächlich eine größere Rolle bei der Gestaltung ihrer Ansichten gespielt haben. B-NOW hat mir geholfen zu verstehen, wie wichtig Inklusion und Vielfalt für ein Unternehmen sind, das etwas bewegen möchte. Es ist eine Erinnerung daran, warum ich das Ballett liebe: Eine großartige Leistung erfordert, dass alle ihren Teil dazu beitragen. Durch B-NOW können wir uns dieser Herausforderung mit Leidenschaft und Neugier stellen, während wir für das Gemeinwohl arbeiten.“

Michela Ferri

Associate Director, Oncology, Marketing

BMS Europe Region, **Italy** 

BOLD Black Organization for Leadership and Development

Auswirkungen auf MINT und berufliche Entwicklung

„BOLD prägt die Zukunft von Talenten durch MINT-Kontakte in der schwarzen/afroamerikanischen Gemeinschaft. Dies wird durch unsere Beziehungen zu Hochschulen, Universitäten, High-Schools, Bürgerorganisationen und gemeinnützigen Organisationen erreicht. Durch diese Bemühungen ist BOLD in der Lage, jährlich ca. 1.800 Schüler:innen zu erreichen und ihnen wissenschaftliche und praktische Fähigkeiten zu vermitteln – z. B. wie man ein Produktetikett liest – und bringt ihnen dabei gleichzeitig die Welt der Wissenschaft und eine Fülle von Karrieremöglichkeiten in der pharmazeutischen Industrie näher.“

Monique Phillips

BOLD Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Berufliche Entwicklung

„Ich habe aus erster Hand erlebt, wie unsere PBRGs es einem ermöglichen, Muskeln zu stärken, von denen man gar nicht wusste, dass man sie überhaupt hat. Es ist ein sicherer Ort für die Entwicklung. Es ist ein sicherer Ort, um Fehler zu machen. Ich ermutige alle Mitglieder bei mindestens einer PBRG zu sein. Ich bin tatsächlich Mitglied von allen acht. Was diese Erfahrung den Arbeitnehmenden bietet, ist diese Art der beruflichen Entwicklung, die man als “für uns, von uns” zusammenfassen kann.“

Erfahre [hier](#) mehr über Carlas Geschichte.

Carla Daily

Senior Director Development of People Operations

BMS Americas Region, **USA** 

PBRG-Höhepunkte und -Fortschritte

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation
for Millennials and Beyond

Auswirkungen auf Nachhaltigkeit und Mentoring

„Die CLIMB PBRG nutzte interne Kommunikationskanäle, um den Nachhaltigkeitskalender zu erstellen: Bei dieser Challenge werden die Mitarbeitenden jeden Monat ermutigt, an einer Herausforderung in den Bereichen Umwelt, Sicherheit oder Wohlbefinden teilzunehmen. Der digitale Kalender bietet Schulungen und gibt Beispiele dafür, wie jeder handeln kann. Vergangenes Jahr generierte das Programm über 10.000 Aufrufe. Da wir uns mehr auf Nachhaltigkeit als Unternehmen und als Menschen konzentrieren, engagiert sich CLIMB dafür, unseren Teil zu leisten, sowohl einzeln als auch gemeinsam.“

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead

Mitglieder-Erfahrungsbericht: Reverse Mentoring

„Als meine Zweigorganisation von CLIMB vergangenes Jahr ein Experiment mit umgekehrtem Mentoring vorschlug, war ich fasziniert. Anstatt dass ältere Mitarbeitende ihren jüngeren Kollegschaft Ratschläge erteilen, würden wir sie als Mentoren begleiten. Ich meldete mich sofort an und war überrascht, wie nervös ich vor meinem ersten virtuellen Treffen mit meinem neuen Mentee war: Würde ich einen guten ersten Eindruck hinterlassen? Was sie mir bot, war eine augenöffnende Lektion über die Bedeutung sinnvoller Arbeit. Während unserer zweiten Sitzung erzählte sie mir, dass sie ihre Arbeit als sinnvoll betrachtet und das Gefühl hat, dass viele Menschen ihrer Generation einen Sinn suchen. Ihre Bemerkung brachte mich dazu, über meine eigene Zielsetzung nachzudenken. Mir wurde klar, dass ich - ebenso wie mein medizinisches Team - ein Privileg hatte, regelmäßig mit Gesundheitsdienstleistern zu sprechen und zu erfahren, wie unsere Medikamente den Patient:innen direkt helfen. Als ich diese Geschichten hörte, konnte ich mich sehr gut daran erinnern, warum ich bei BMS arbeite. Es wurde mir klar, dass die Suche nach der eigenen Bestimmung nicht nur ein Merkmal der Millennials ist. Es ist etwas, das wir alle teilen können.“

Emilie Brosse

Manager, Global Procurement

Site Support, Global Procurement

BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 

Eveline Trachsel

Medical Director

BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 

DAWN Disability Advancement
Workplace Network

Auswirkungen auf die freiwillige Selbstauskunft und die Bevollmächtigung von Mitarbeitern

„DAWN leitet das Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen an und stellt sicher, dass BMS bei jedem Schritt alle Menschen einbezieht. Die DAWN PBRG identifizierte Möglichkeiten zur Verbesserung der Zugänglichkeit unserer Plattformen, Dokumente, Unterkünfte und Gebäude. Durch die Verbesserung unserer internen und externen Botschaften zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen und den Ausbau der Unternehmenskapazitäten konnten wir in den vergangenen Jahren einen Anstieg der Selbstauskunfte über Behinderungen bei Bewerbern sowie bei unseren Mitarbeitern verzeichnen. Ich finde es ermutigend zu wissen, dass doppelt so viele Bewerber eine Behinderung offengelegt haben, seit wir unsere Kommunikation und Prozesse geändert haben.“

Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Befähigt durch meine Behinderung

„Als Fibromyalgie-Betroffener und als ein Mensch mit Behinderung sage ich mit Stolz, dass BMS in der Art und Weise, wie Mitarbeitende wie ich unterstützt werden, einzigartig ist. Seit ich hier arbeite, haben meine Kollegschaft alles getan, um mir die nötigen Mittel an die Hand zu geben, damit ich meine Arbeit bestmöglich erledigen kann - und das ist wirklich alles, was ich mir von einer Stelle wünsche. BMS ist der einzige Arbeitgeber, der zu mir gekommen ist und mich gefragt hat: „Was kann ich für dich tun?“ Von der Bestätigung, dass ich über die richtigen Tools verfüge, um an meinem Schreibtisch erfolgreich zu sein, bis hin zur Sicherstellung, dass ich im Notfall den Ausstiegsplan des Gebäudes kenne: BMS war für mich da.“

Debbie Le Goff

Director of International Contracting

BMS Europe Region, **Ireland** 

PBRG-Mitglieder rund um die Welt



PBRG-Höhepunkte und -Fortschritte

OLA Organization for Latino Achievement

Auswirkungen auf klinische Studien und Patientenzugang

„Inklusion und Vielfalt sind für bessere Ergebnisse für unsere Patient:innen und Gemeinschaften unerlässlich. Bei OLA haben wir die lateinamerikanische/hispanische Stimmen unserer Patient:innen priorisiert. Die OLA PBRG sponsert eine Akademie für klinische Studien, die die Schulung bietet, die erforderlich ist, um klinische Studienkoordinatoren in lateinamerikanischen/hispanischen Gemeinschaften in Texas und New Mexico zu zertifizieren. Diese Initiative unterstützt lateinamerikanische/hispanische Patientengemeinschaften durch die Verbesserung ihrer Repräsentation im Gesundheitswesen und wirkt sich auf die lokalen Volkswirtschaften aus, indem sie den für die Akademie ausgewählten Personen Zugang zu hochbezahlten Arbeitsplätzen bietet. Dies bedeutet auch, dass Patient:innen von klinischen Teams mit unterschiedlichen Hintergründen betreut werden, was die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an klinischen Studien erhöht. Wir erwarten, dass diese Bemühungen in den nächsten drei Jahren zur Rekrutierung von mehr als 50.000 ethnisch vielfältigen Patient:innen beitragen werden.“

Nataly Manjarrez-Orduño
OLA Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Behandlungszugang für Patient:innen

„Ich habe mein Land früher mit anderen verglichen - in der Hoffnung, dass es für Mexikaner eines Tages ebenfalls möglich wäre, innovative Therapien von BMS im öffentlichen Sektor zu erhalten. In diesem Jahr wurde dieser Traum schließlich durch die Unterzeichnung eines Regierungsabkommens wahr. Die Möglichkeit, diese Medikamente in die öffentlichen Krankenhäuser zu bringen, erfüllte mich mit Energie, selbst in stressigen Momenten. Nach 15 Jahren bei BMS bin ich stolz darauf, euch mitteilen zu können, dass Patient:innen in Mexiko jetzt Zugang zu unseren innovativen Therapien sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor haben. Eine breitere Anwendung unserer Medikamente zu ermöglichen, war eine Herausforderung, aber enorm lohnenswert.“

Maria Guadalupe Leon
Access Director
BMS Americas Region, **Mexico** 

PAN Pan Asian Network

Auswirkungen auf die gesundheitliche Chancengleichheit und ein Gefühl der Zugehörigkeit

Menschen asiatischer Herkunft entwickeln mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit eine chronische Hepatitis B als nicht-hispanische Weiße und haben die höchste Inzidenz von Mortalitätsraten bei Leber- und Magenkrebs. Die PAN PBRG vertritt unserer asiatisch-amerikanischen und hawaiianisch-pazifischen Gemeinschaften (AANHPI) und arbeitet gewissenhaft daran, die gesundheitliche Chancengleichheit zu fördern, um die Gesundheitsergebnisse von Bevölkerungsgruppen zu verbessern, die überproportional von schweren Krankheiten betroffen sind. PAN arbeitet mit internen und externen Organisationen und Interessenvertretungen zusammen, um das Bewusstsein für Krankheiten zu erhöhen, bietet Aufklärungsprogramme an, entwickelt kulturkompetente Gesundheitsdienstleistungen und fördert die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der AANHPI-Gemeinschaften. Unsere Bemühungen erhöhen die Vielfalt klinischer Studien auf allen Ebenen und engagieren sich mit Personen mit unterschiedlichen Kenntnissen und Erfahrungen, um ihre Geschichten zu teilen und ihre Stimme an der Basis zu verstärken.“

Jennifer Rasing
PAN Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Zugehörigkeit

Rita Thakkar, kürzlich mit dem 50 Outstanding Asian Americans in Business Award des Asian American Business Development Center ausgezeichnet, zum Thema Zugehörigkeit.

„Zugehörigkeit bedeutet für mich, einen Platz am Tisch zu haben, an dem meine Beiträge gehört und geschätzt werden, Teil eines Teams zu sein, das mich als Individuum schätzt und bei dem ich mich wohl genug fühle, um offen über meine eigene Geschichte zu reden, meine Bestrebungen zu teilen und Input zu geben. Zugehörigkeit bedeutet auch, in einem Umfeld zu sein, in dem ich Frauen und andere vielfältige Personen sehen kann, wie sie erfolgreich sind. Die längste Zeit habe ich nicht viel über mich, meine Kultur, meine Werte, meinen Zweck oder meine Erfolge erzählt - es sei denn, ich wurde gefragt. Im Laufe der Zeit lernte ich, wie wichtig es war, mich zu öffnen, verletzlich zu sein und meine Ziele und Erfolge zu teilen. Es ist etwas, an dem ich weiter arbeite. Während ich darüber nachdenke, was mir geholfen hat, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln, denke ich an die Zeit zurück, als ich vor ein paar Jahren von Celgene zu BMS kam. Ich habe mir die Zeit genommen, die Führungskräfte zu identifizieren, die mir helfen könnten, die Kultur, den Kontext, die Geschichte und die Prioritäten von BMS besser zu schätzen. Im Verlauf meiner Gespräche mit diesen Führungskräften habe ich gelernt, wie meine Leidenschaften und Werte mit denen des Unternehmens übereinstimmen.“

Rita Thakkar
SVP, Chief Audit Executive
BMS Americas Region, **Vereinigte Staaten** 

PBRG-Höhepunkte und -Fortschritte

PRIDE Alliance

Auswirkungen auf die gesundheitliche Chancengleichheit, Zugehörigkeit und Inklusion

„Transgender-Patient:innen haben ein erhöhtes Risiko für venöse Thromboembolie (VTE, auch bekannt als Blutgerinnsel, während sie eine geschlechtsbejahende Therapie oder Operation erhalten. Viele Ärzt:innen wissen jedoch nicht, wie das VTE-Risiko in dieser Population zu beurteilen und zu behandeln ist - und die Patient:innen sind sich dessen möglicherweise auch nicht bewusst. Die PRIDE Alliance hat Initiativen des North American Thrombosis Forum unterstützt, um Patient:innen und Ärzt:innen über Möglichkeiten der Durchführung von geschlechtsbejahenden Operationen zu informieren und gleichzeitig das Thromboserisiko zu minimieren. In mehreren Therapiebereichen hat sich die PRIDE Alliance darauf konzentriert, Chancen für die gesundheitliche Chancengleichheit für die LGBTQ+-Gemeinschaft zu identifizieren und zu verstehen, indem sie das Bewusstsein intern und extern schärft und Organisationen unterstützt, die Lösungen entwickeln.“

Paul Shay

PRIDE Alliance Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Zugehörigkeit und Inklusion

Aus Taiwan mit PRIDE

„Die LGBTQ-Rechte in Taiwan gelten als die fortschrittlichsten in Asien. Im Mai 2017 entschied der Oberste Gerichtshof Taiwans, dass Gesetze, die eine gleichgeschlechtliche Ehe verbieten, verfassungswidrig waren und 2019 wurde die gleichgeschlechtliche Ehe vollständig legalisiert: Taiwan war das erste Land in Asien, das dieses Ziel erreichte. Trotz der positiven Gewinne war ich enttäuscht, als die meisten taiwanesischen Wahlberechtigten bei einem Referendum im November 2018 - nur sechs Monate vor der Legalisierung – sich mit der gleichgeschlechtlichen Ehe nicht einverstanden zeigten. Nach den Ergebnissen des Referendums entschieden sich meine Kolleg:innen und ich, das Kapitel PRIDE Alliance in BMS Taiwan zu starten. Unser Ziel war es, unsere Verbundenheit mit den Mitgliedern der LGBTQ-Gemeinschaft zu demonstrieren. Die Gründung dieses PRIDE-Ablegers ist nur der erste Schritt auf dem Weg zu einer noch inklusiveren Haltung gegenüber der LGBTQ-Gemeinschaft. Ich bin fest davon überzeugt, dass alle Mitarbeitenden von BMS Taiwan - durch die kontinuierlichen Bemühungen zur Förderung der Inklusion - unsere Unterschiede annehmen und unsere Vielfalt feiern werden: Um andere mit einzubeziehen und um selbst einbezogen zu werden.“

Viv Chen

BI&A Manager

BMS Asia Pacific Region, Taiwan



VCN Veterans Community Network

Auswirkungen auf die Einstellung von Veteran:innen und Unterstützung während Militärzeit

„VCN hat seinen Fokus verstärkt, den Bewerberpool zu erweitern, um mehr Veteran:innen und militärisch vernetzte Personen einzubeziehen. Im Jahr 2021 arbeitete das VCN PBRG eng mit dem Talent Acquisition Team zusammen, um mehr Veteran:innen für die Bewerbung bei BMS zu gewinnen, was zu einer Zunahme der Einstellungsquote von Veteran:innen, um über 350 % im Vergleich zu den Vorjahren führte. Zu den militärisch vernetzten Personen gehören insbesondere Mitglieder des Militärs, Reservisten und militärische Eheleute (Militär-Eheleute sind statistisch gesehen meist Frauen). Wir sind uns der beruflichen Opfer bewusst, die engagierte Eheleute erbringen. Deshalb haben wir uns verpflichtet, mit B-NOW - einer weiteren unserer zukunftsorientierten PBRGs - ein Pilotprogramm für Arbeits-Rückkehrer zu fördern, um mehr Möglichkeiten für Eheleuten von Soldaten zu schaffen.“

Patrick Krug

VCN Global Lead

Erfahrungsbericht eines Mitglieds: Unterstützung während Militärzeit

„Kurz nachdem ich bei BMS angefangen hatte, erfuhr ich, dass ich mehrere Monate lang als Mitglied der Air National Guard eingesetzt werden sollte. Ohne zu zögern, kamen mein Manager und mein Team auf mich zu, um mich während meines Militärdienstes zu unterstützen. Nach meiner Rückkehr arbeiteten alle Parteien zusammen, um meinen Übergang zurück ins zivile Leben so nahtlos wie möglich zu gestalten. Die Unterstützung, die mir damals die Welt bedeutete, blieb mir bis heute erhalten.“

Schau dir dieses Video von Kens Geschichte [hier an](#).

Ken Faria

Senior Associate Scientist

BMS Americas Region, United States





Irland

04

Unternehmen und Industrie

Inklusion und Vielfalt stärken das Fundament von BMS, um gerechte Fortschritte und Ergebnisse für alle zu fördern.

Ungleichheiten in Systemen, Richtlinien und Prozessen angehen

„Wir kennen eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit, die Kreativität und Innovation belebt und fördert. Als führendes Unternehmen bei der Vermarktung unserer Produkte weiß ich vollkommen zu schätzen, dass die beste Möglichkeit, bedürftigen Menschen lebensrettende Behandlungen zu bieten, darin besteht, direkt mit ihnen zu sprechen. Diese Haltung ist ein weiterer Grund, warum die Vielfalt des Denkens für unseren Auftrag so wichtig ist. Inklusion und Vielfalt dürfen in unserer Branche keine Randthemen sein: Unser umfangreiches Vermächtnis bei der Bekämpfung gesundheitlicher Ungleichheiten hat die Ergebnisse für Patient:innen in aller Welt verbessert.“

Chris Boerner, PhD

Executive Vice President, Chief Commercialization Officer



„Die Branche engagiert sich für den Aufbau einer Belegschaft, die die vielfältigen Gemeinschaften repräsentiert, denen wir jetzt und in Zukunft dienen. Dies beginnt mit offenen und ehrlichen Gesprächen über rassistische Ungleichheit und was es bedeutet, eine Kultur der Inklusion zu haben. Denn es wird dazu aufgerufen, eine Verbesserung bei der Personalauswahl und Besetzung einer qualifizierten Belegschaft herbeizuführen, die von der Einstiegsebene bis zur Vorstandsetage vielfältiger ist. Wir müssen auch für zukünftige Mitarbeitende planen und bessere Wege zu Arbeitsplätzen in der biopharmazeutischen Industrie für People of Color schaffen, indem wir in MINT und andere Curricula investieren, die unterrepräsentierten Studierenden dienen. Und wir müssen uns auf die Diversifizierung unserer Geschäftspraktiken konzentrieren, um besser in historisch schwarze Gemeinschaften zu investieren und als Motor für den wirtschaftlichen Wandel in allen Gemeinschaften zu dienen.“



Im Jahr 2021 hat Bristol Myers Squibb 27,9 Mio. USD investiert für 107 Gesundheitskapitalzuschüsse mit Schwerpunkt auf:

- Vertrauenswürdiges Bewusstsein für Krankheiten und Aufklärung
- Unterstützung unserer Patient:innen und soziale Determinanten der Gesundheit
- Zugang zu hochwertiger Versorgung
- Diversität in klinischen Studien
- Diversität in der Gesundheits- und biomedizinischen Forschung
- Forschung zu Gesundheitsungleichheiten
- Förderung einer Politik der gesundheitlichen Chancengleichheit

Während sich die Verpflichtung zur gesundheitlichen Chancengleichheit auf die USA konzentriert, vertieft BMS seine Investitionen weltweit in bewährte Lösungen zur gesundheitlichen Chancengleichheit, indem es Interessenvertretungen für Patient:innen, kommunale und Glaubensorganisationen, medizinische Gesellschaften und gemeinnützige Gesundheitseinrichtungen fördert, die zusammen eine Vielzahl von Gemeinschaften auf der ganzen Welt unterstützen..

27,9 Mio. USD

107 gemeinnützige Organisationen erhielten 27,9 Millionen US-Dollar, um die Vielfalt in klinischen Studien und den gerechten Zugang zu hochwertiger Versorgung für medizinisch unterversorgte Patient:innen und Gemeinschaften

Aufbau von Partnerschaften, die Hindernisse für gerechte Gesundheitsergebnisse beseitigen

Wir sind uns bewusst, dass wir, um eine fairere und gerechtere Gesellschaft zu fördern, Gesundheitsungleichheiten und die sozialen Determinanten der Gesundheit in Gemeinschaften auf der ganzen Welt adressieren und angehen müssen. Ein Schritt, den wir unternehmen, ist die Aktivierung von Prüfzentren in Großraumgebieten in den USA und die Förderung vielfältigerer klinischer Studienpopulationen. Wir sind uns bewusst, dass Veränderungen oft langsam stattfinden und dass kontinuierliche Finanzierung, Bildung und Ressourcen für einen nachhaltigen Wandel unerlässlich sind.

Unser Fokus auf den Aufbau dauerhafter Partnerschaften ist ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal bei der Umsetzung unserer Inklusions- und Diversitätsstrategie. Wir treiben proaktiv Geschäftsergebnisse und globale Innovationen voran, die alle unsere Stakeholder unterstützen – Patient:innen, Gemeinschaften, unsere Kollegschaft und die Gesundheitsbranche.

„Einige Maßnahmen zur Vielfalt und Inklusion sind geltendes Recht, während andere Leitprinzipien unseres Unternehmens sind. Beide sind entscheidend für die allgemeine Gesundheit, das Wohlbefinden und die Aufwärtsbewegung von BMS.“

Sandra Leung

Executive Vice President, General Counsel

Hindernisse
Hindernisse
Hindernisse
beseitigen-
beseitigen
beseitigen

Aufbau von Partnerschaften, die Hindernisse für gerechte Gesundheitsergebnisse beseitigen (fortgesetzt)

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

Verbesserung der Geschäfts- und Branchen-praktiken, -prozesse und -richtlinien für die Patient:innen, denen wir dienen

Bei BMS überarbeiten und transformieren wir Geschäfts- und Branchenpraktiken, -prozesse und -richtlinien neu, um gerechte Fortschritte und Ergebnisse für alle zu erzielen. Wir verfügen über ein reichhaltiges Vermächtnis, Gesundheitsungleichheiten anzugehen und die Gesundheitsergebnisse für Patient:innen auf der ganzen Welt zu verbessern.

Wir haben uns zutiefst dazu verpflichtet, einen bedeutenden Einfluss auf die heutigen globalen Gesundheitsungleichheiten zu nehmen, indem wir sicherstellen, dass medizinisch unterversorgte und vielfältige Gruppen an Patient:innen von integrativer Forschung, innovativen Medikamenten und hochwertiger Versorgung und Unterstützung profitieren.

Zum Beispiel wurden Überlegungen zur gesundheitlichen Chancengleichheit und Geschäftsfragen in unser globales kommerzielles Markenplanungstool aufgenommen, Gesundheitsdisparitäten und integrative Forschung sind inzwischen regelmäßige Themen von Beratungsgremien zur medizinischen und Interessensvertretung von Patient:innen und unabhängige medizinische Aufklärungsprogramme schärfen das Bewusstsein unter den Gesundheitsdienstleistern für unbewusste Vorurteile und Qualitätsdisparitäten im Gesundheitswesen. Darüber hinaus sind wir ein unermüdlicher Fürsprecher für wichtige politische Fortschritte bei den zuständigen Regierungsbehörden.

„In meiner Rolle als Leiterin der weltweiten Produktentwicklung, -herstellung und -versorgung für BMS kenne ich die logistischen Herausforderungen der Bereitstellung lebensrettender Medikamente für bedürftige Gemeinschaften aus erster Hand. Ich freue mich sehr, zu BMS zurückzukehren, wo meine Karriere einst begann - und zu wissen, wie sehr sich unser Unternehmen dafür einsetzt, den Zugang zu unseren Medikamenten sicher und zuverlässig zu gewährleisten, unabhängig von der Region.“

Karin Shanahan

Executive Vice President, Global Product Development & Supply



Griechenland

Anerkennung in der Branche als angesehenes Unternehmen bei einem breiten Spektrum von Stakeholdern

Unser übergreifendes Engagement für unsere Patient:innen und Gemeinschaften, Kollegschaft, das Geschäft und die Industrie wurde auf unzählige Weise anerkannt. Obwohl wir wissen, dass noch mehr Arbeit zu leisten ist, fühlen wir uns geehrt, für unsere Erfolge gewürdigt zu werden. Diese Auszeichnungen bestätigen, dass wir uns in die richtige Richtung bewegen und einen

bedeutenden Unterschied machen. Unser Ruf und unsere Tradition bei der nachhaltigen und globalen Unterstützung von Frauen, Veteran:innen, diversen ethnischen Bevölkerungsgruppen, LGBTQ+ Gemeinschaften und Menschen mit Behinderungen spiegeln unsere Werte und unser leidenschaftliches Engagement für mehr Inklusion wider.

„In einer sich ständig verändernden Welt ist es wichtig, alle unsere Stakeholder einzubeziehen und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um das Leben der Patient:innen zu verbessern.“

Michelle Weese

Executive Vice President, Corporate Affairs

Vielfalt

Frauen



Multikulturell



LGBTQ+



Behinderung



Veteran



Global





Vereinigte Staaten

05

Die Reise geht weiter

Inklusion ist wegweisend

Führen mit unserem Wert der Inklusion, um den systemischen Wandel und den gerechten Fortschritt für alle voranzutreiben.

Wir sind stolz auf das Engagement unseres Unternehmens für Inklusion und Vielfalt und auf die sinnvollen Schritte, die wir unternehmen, um gerechte Fortschritte und Ergebnisse für alle voranzutreiben. Unsere gemeinsamen Bemühungen zur Förderung der Inklusion erfordern Transparenz in unserem gesamten Unternehmen. Wir möchten, dass unsere Belegschaft, unsere Partner:innen und Patient:innen sich unserer Kultur der Inklusion und des Engagements bewusst sind, das wir für ein kontinuierliches Wachstum im Dienste unserer Patient:innen auf der ganzen Welt einstehen.

Wir streben danach, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden – über verschiedene Kulturen, Hintergründe und Erfahrungen hinweg – geschätzt und respektiert werden und ein Gefühl der Zugehörigkeit empfinden. Dies beflügelt unsere Bemühungen, eine Kultur zu schaffen, die Mitarbeitende dafür belohnt, ihr authentisches Selbst bei der Arbeit einzubringen, und ermutigt sie, sich zu Wort zu melden und zu unserem weiteren Vorgehen beizutragen.

Durch unsere menschliche Verbindung fördern wir Innovation und Wachstum, um den unerfüllten Bedürfnissen unserer Patient:innen und Gemeinschaften, unserer Kollegschaft sowie unseres Geschäfts und unserer Branche gerecht zu werden. Dies wiederum hilft der Unternehmensleistung, und

ermöglicht es uns, in der Wissenschaft innovativ zu sein und die Gesellschaft für alle voranzubringen.

Anerkennen von Wachstumschancen

Wir sind uns bewusst, dass uns enorme Wachstums- und Fortschrittmöglichkeiten bevorstehen. Um weiterhin Erfolge im Hinblick auf unsere GI&D-Strategie zu erzielen, arbeiten wir jeden Tag daran, unsere Fähigkeit zu verbessern, mehr Patient:innen zu erreichen und systemische Barrieren für eine gesündere Gesellschaft zu überwinden.

Wir streben danach, unseren Teil zur Förderung der Gerechtigkeit beizutragen, indem wir eine Kultur der Inklusion schaffen, damit unsere Patient:innen, unsere Belegschaft und unsere Geschäftskontakte ihr volles Potenzial entfalten können. Wir sind zuversichtlich, dass dies zu einer besseren Wissenschaft, zu besseren Medikamenten und besseren Gemeinschaften auf der ganzen Welt führen wird.



Quellenangabe

1. The WHO Council on the Economics of Health for All. “Valuing Health for All: Rethinking and building a whole-of-society approach”. (March 8, 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”. (August 26, 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”. (January 31, 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?”. (September 13, 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, November 24, 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”. (January 18, 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. Ogbuoji O., Bharali I., Emery N., and McDade KK. Brookings Institute. “Closing Africa’s health financing gap”. (March 1, 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” (September 10, 2021) <https://afrotech.com/hbcus-black-stem-professionals>

Alle BMS-Daten für das gesamte Jahr 2021 - sofern nicht anders angegeben..

BMS konsolidierter [EEO-1 Bericht](#) für 2021