

以BMS包容性价值观

引领我们的事业：

推动人人可享的公平进步和成果

2022 年全球包容性和多元化报告

2022 年 9 月



索引

- 3 董事会主席兼首席执行官康睿捷
Giovanni Caforio博士致函
- 4 Pamela Fisher, 首席多元化与包容官
致函
- 6 关于百时美施贵宝 (BMS)
- 10 我们前进的道路：包容性与多元
化巩固 BMS 的强大基础
- 13 患者与社区：以包容推动科学创新，解决未尽之需
- 22 同事：将多元化全球员工的洞察联结起来
- 38 业务与行业：推动人人可享的公平进步和成果
- 44 未完待续

注意：为与2021年全球包容性与多元化报告英文版保持准确一致，这份报告的简体中文翻译版关键数据和图表均以英文表示。



董事会主席兼首席执行官康睿捷Giovanni Caforio博士寄语



Giovanni Caforio, MD
董事会主席首席执行官

百时美施贵宝 (BMS) 是一家以科学为本的公司，但我们首先是一个由专业人士组成的群体，富有同情心、致力于改善患者健康。我们始终践行我们的企业愿景——引领科学，改变患者生命。

我们之所以能锐意进取，将工作做到极致，是因为我们营造了包容多元的环境，确保全球 32,000 多名员工在工作中能够展现真实自我。我们知道，通过包容性和多元化，我们能够巩固 BMS 的根基，释放集体能力，从而实现科学潜能和力量，造福大众。

这份报告阐述了我们在2021年取得的进展，同时也鞭策我们承担重任。我们将勤勉工作，加速推动科学创新，以满足全球患者不断变化的需求，推进可持续的业务绩效。

为重症患者开发创新疗法的需求超过以往任何时候。这种紧迫感促使我们不遗余力缩小健康差异。我们敏锐地意识到，提高BMS药物的可及性可以极大改善患者及其家人的生活，这就是我们竭尽全力实现健康公平的原因。

作为一家公司，我们对包容性和多元化的关注源自BMS的本质要求。这一使命的重要性体现在我们对包容性和多元化以及医疗公平的大胆承

诺中，体现在我将Chief Inclusion & Diversity Officer 职位提拔到领导团队的决定中，这些都是为了更好地契合我们的业务与发展战略，推动全球各地取得更多公平和可持续的医疗成果。

我相信，我们将不断发展壮大，挑战自我，解决和满足世界各地患者和社区的未尽之需。这一目标值得我们全力以赴，这就是我们为真正实现医疗公平而不懈追求的原因

Giovanni Caforio, MD
董事会主席首席执行官

“我们之所以能锐意进取，将工作做到极致，是因为我们营造了包容多元的环境，确保全球 32,000 多名员工在工作中能够展现真实自我。”

Giovanni Caforio, MD
董事会主席首席执行官

Pamela Fisher, 首席多元化与包容官 致函



Pamela Fisher
首席多元化与包容官

“您为谁工作？” 这一问题是号召BMS人投入行动的集结号，它提醒我们不断奋进，以包容的态度探索、开发和提供创新药物，以科学力量改变患者的生活。这一问题号召 BMS同事携手为实现我们的愿景而努力，与公司核心价值观**包容**保持一致。我们支持多元化，致力于营造良好环境，让所有人都能充分发挥自身潜力，共同推动创新与发展，解决我们全球患者和社区的未尽之需

自去年加入公司以来，我始终对世界各地同事的真挚善良和奉献精神，以及他们积极协作互动，利用一切机会巩固包容性与多元化 (I&D) 基础的热情感到钦佩。我们在整个企业范围内制定了充满凝聚力的全球包容性与多元化 (GI&D) 战略，这一战略以包容性价值观为主导，能有效加强我们日常工作中的人际交往，为我们的患者和社区、为同事以及为业务与行业带来科学突破

我们坚信**包容性与多元化将驱动人人可享的公平进步与成果**，而我们的战略正是建立在这一信念之上。它为我们的科学研究注入人道主义力量。这份报告以患者故事、全球同事齐心协力为例，通过讲述我们为了解决不发达社区医疗保健差异进行的可持续长期投资，生动展现我们的最新战略。这份报告也有助于我们保持谦逊负责的态度，在持续发展的道路上砥砺前行。

我们为 BMS 在 2025 包容性与多元化和健康公平承诺方面取得的进展感到自豪。我们邀请您阅读下一页及 2021 年全球包容性与多元化报告全文，了解我们在员工多元化、健康公平、供应商多元化、临床试验多元化和员工捐赠方面的成就。这些调查结果**为 BMS 设定了新的标准，确定公司如何运营及改进，从而确保我们在医疗保健领域风云变幻的格局中始终保持最高标准。**

我们很高兴与您分享我们的包容性、多元化与健康平等之旅，并期待与所有利益相关方合作，不断强化我们的 I&D 基础和业务重点。让我们携手共同推动人人可享的公平进步和成果

A handwritten signature in black ink that reads "Pamela Fisher". The signature is fluid and cursive.

祝您一切顺利！
Pamela Fisher
首席多元化与包容官

百时美施贵宝与百时美施贵宝基金会： 我们的包容性与多元化影响统计数据

Global executive* gender parity

45.5%

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

*副总裁或更高级别

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

*副总裁或更高级别

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 donates to the Bristol Myers Squibb Foundation, an independent charitable organization.

关于百时美施贵宝

我们的重点领域

创新科学是我们的热情所在。变革性药物是我们的目标。BMS致力于在我们认为有机会改变患者生活的领域探索、开发和提供变革性药物：肿瘤学、血液学、免疫学、心血管和纤维化。

肿瘤学：我们率先推出突破性药物，帮助提高实体瘤患者的生存期望。通过数十年肿瘤学研究，我们在10多种癌症治疗领域引领创新变革。

血液学：我们正在推进具有变革潜力的血癌治疗方案，它使用的是我们提供的改变患者生活的药物，这些药物现在代表着治疗基础。

免疫学：为帮助患者，我们凭借20多年积累的丰富经验，和对免疫系统的深刻了解，不懈追求突破性科学，提供有意义的治疗方案，以解决风湿病学、胃肠病学、皮肤病学和神经病学患者的未满足需求。

心血管：60多年前，我们就开始长期致力于心血管疾病的研究。如今，我们在评估多种新型药物，以满足心血管重症患者的需求。

纤维化疾病：我们在研究可能阻止或逆转纤维化进展的药物，纤维化是损害正常器官功能的瘢痕组织过度沉积。通过探索新的抗纤维化治疗机制，我们希望为患者推进下一代抗纤维化药物，帮助改善或恢复器官功能。

改变患者生活的愿景每天都在激励着我们奋进。我们在研发 50 多种化合物，研究40多个疾病领域。探索和测试新型药物化合物的过程复杂又耗时，但我们坚持不懈，因为它们带来了新的希望。

在研管线不断取得进展

\$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

基于 2021 年注册状态的 *FDA 上

Strong revenue growth across portfolio

17%

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

8%

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

20%

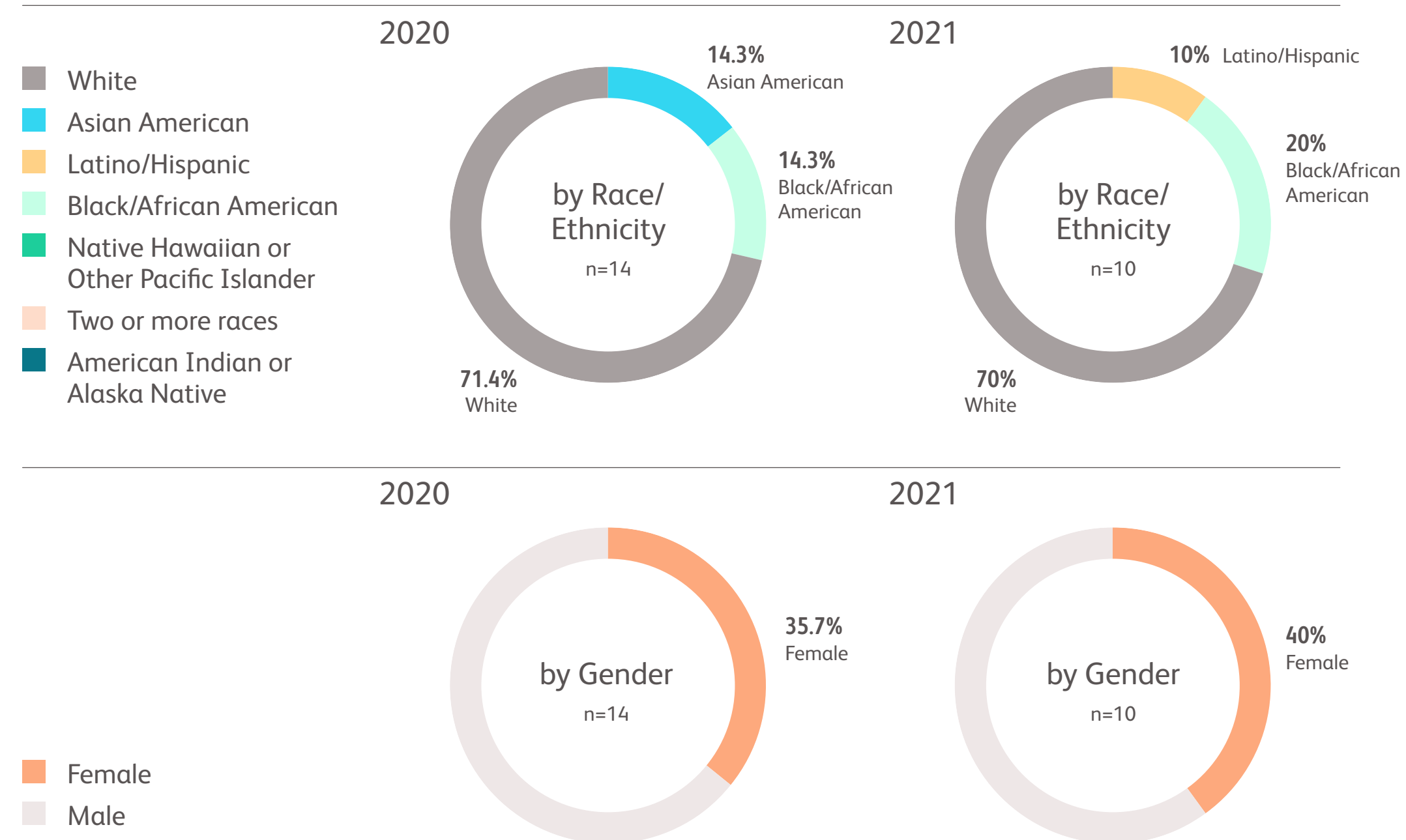
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

我们的董事会

董事会由我们的股东每年选举产生，负责制定公司各项政策和整体绩效目标。公司特定高级管理人员的日常运营绩效由董事负责评估。2021年，董事会审核通过了我们的包容性和多元化（I&D）与健康公平项目的进展，以更好地推动我们的业务向前发展。

以下数据反映了我们截至2021年12月的董事会成员构成。

2021年董事会成员构成



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



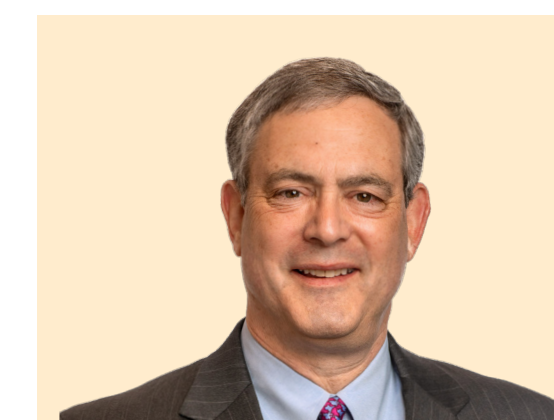
Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
Chief, Division of Hematology and Medical Oncology, Weill Cornell Medicine and New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



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

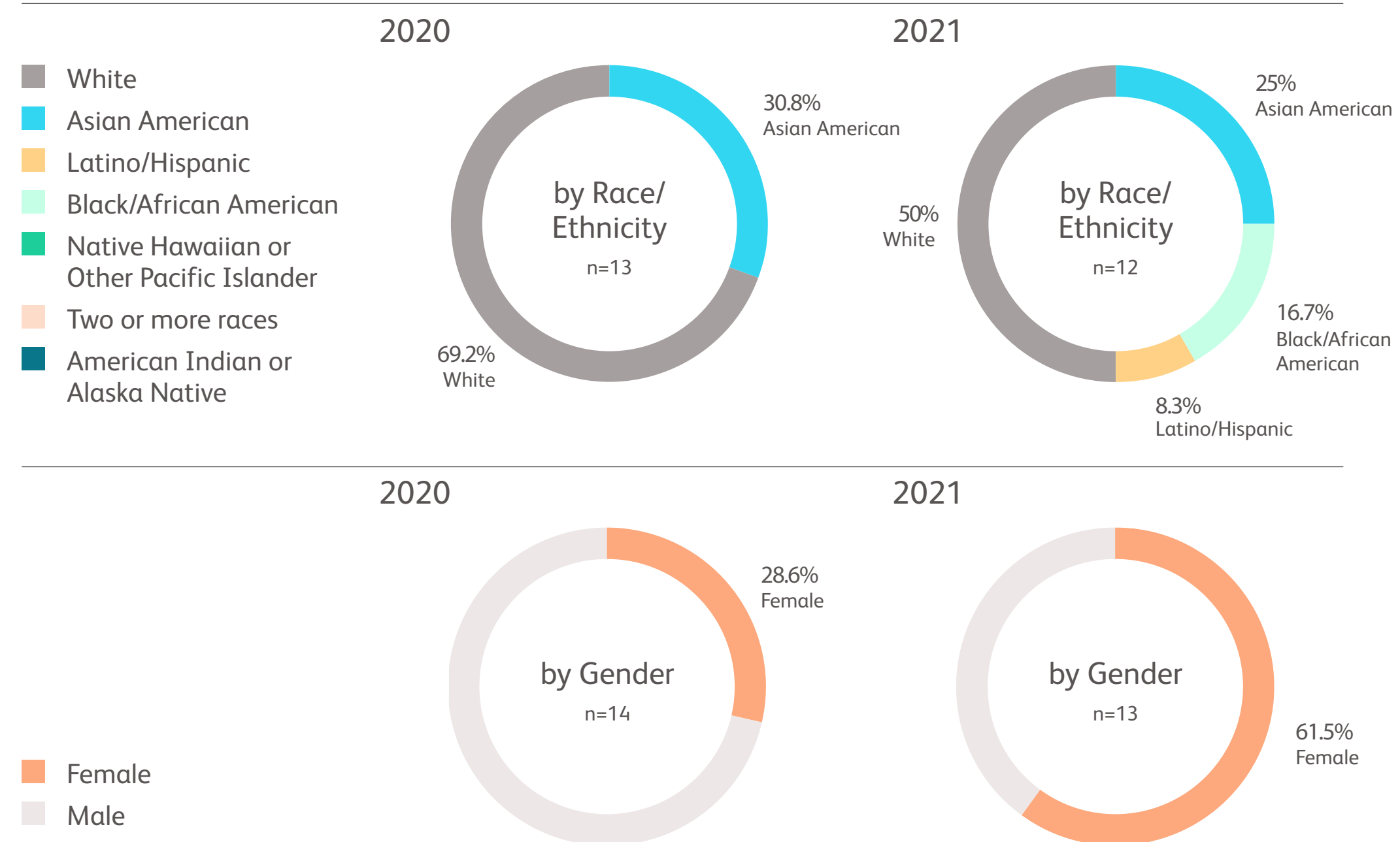


Phyllis R. Yale
Advisory Partner, Bain & Company

*2022年新任董事

我们的领导团队

我们拥有全球化企业管理经验丰富的多元化领导团队，指引我们应对不断发展和快节奏的全球医疗保健环境。领导团队负责履行我们对患者和社区、同事以及我们的业务和行业所做出的 I&D 和健康公平承诺。我们将以我们为患者生活带来的改变作为衡量成功的标准。



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

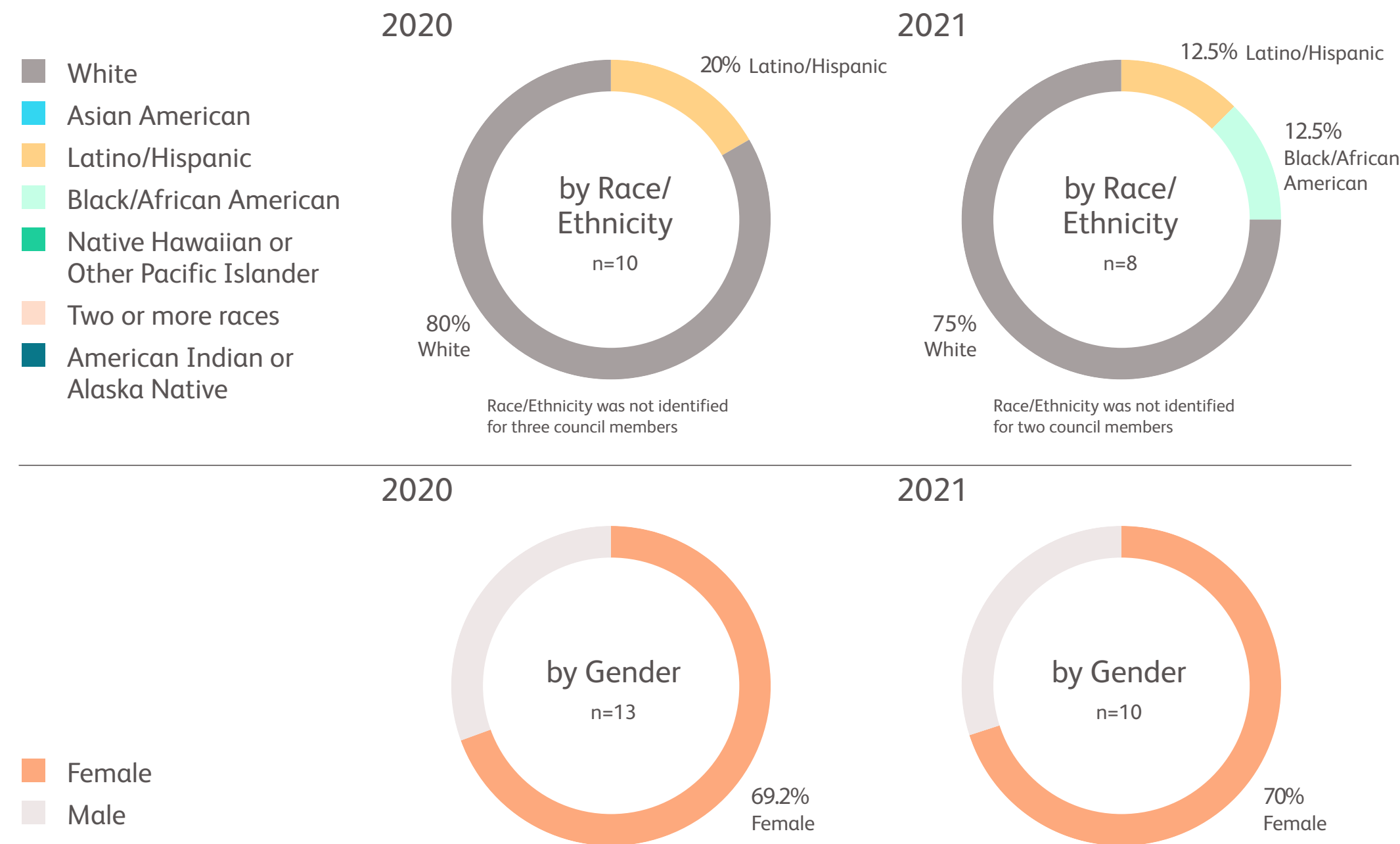


Michelle Weese
Executive Vice President, Corporate Affairs

*2022年新任领导团队成员

我们的全球包容性与多元化委员会

全球包容性与多元化委员会 (GIDC) 由首席执行官主持, 从企业和业务部门/职能部门层面提供战略方向、最佳实践分享和确定责任, 以推进 BMS 的 I&D 与健康公平并取得富有意义的成果。



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

*2022年新任全球包容性与多元化委员会 (GIDC) 成员



Argentina

01

我们前进的道路：包容性与多元化巩固 BMS 的深厚基础

我们在以科学力量改变患者生活这一愿景指引下，努力践行公司的六大核心价值观之一：包容。为了圆满实现 BMS 的愿景，我们依靠因长期致力于包容性和多元化所具备的丰富历史经验和优势，确保我们能够为患者和社区、我们的同事以及我们的业务和行业带来有意义的贡献和成果。我们根据环境变化制定了完善的全球包容性和多元化战略和工作重点，这是迈向前进道路的第一步。

我们的价值观

包容

我们鼓励多元化，致力于营造能充分发挥每一位员工潜力的工作环境

担当

保持透明，履行承诺，我们共同铸就公司的成功

诚信

我们为患者、客户和同事所做的一切都根植于对道德、诚信与质量的坚守

创新

为了患者，我们勇于寻求突破性解决方案

紧迫

我们怀着紧迫感，快速且高质量行事，因为我们深知患者再等等

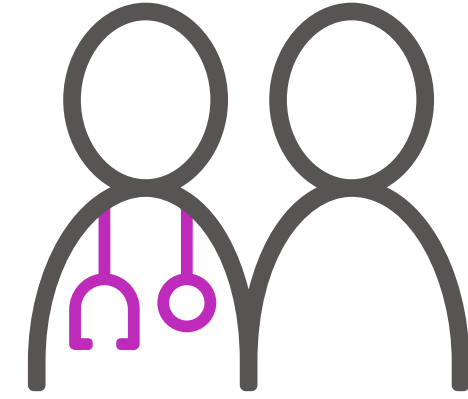
热情

我们始终致力于持续学习，追求卓越，从而取得非凡结果



一切以包容性价值观为主导

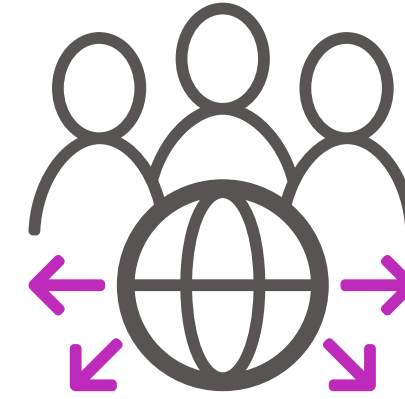
我们的全球包容性与多元化战略有三大支柱，分别专注于不同重要利益相关方。



患者和社区

推动创新发展，以满足世界各地日益多元化的患者和社区的未尽之需。

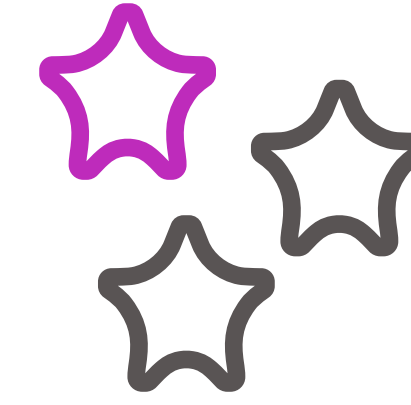
我们不懈投入，推动创新发展，都是为了更好地了解 and 满足世界各地患者和社区不断变化的未尽之需。我们知道，我们必须解决健康的社会决定因素健康差异，全方位关爱呵护我们的患者和社区。我们将继续推进这一举措，履行我们的健康公平承诺，实现临床试验多元化、全球公共卫生和供应商多元化。



同事

我们遵循 BMS 包容性价值观，为我们的同事营造具有归属感的工作场所，尊重和鼓励他们表达独特观点，同时建立一支能反映我们全球患者和社区多元文化、背景和经验的全球员工队伍。

我们依靠包容性文化来凝聚和激发全球团队的力量。我们继续加强各级别、各业务市场的包容性领导力，以吸引、培养和留住全球多元化人才，打造强大的员工队伍，提高透明度，推动更加完善的经理责任制。



业务与行业

重新创造和改变业务和行业做法、流程和政策，以实现人人可享的公平进步和成果。

我们将不断对自我和行业发起挑战，勇于改变我们的业务做法，推动可持续的系统性变革。



China

02

患者和社区

包容性和多元化有助于巩固 BMS 的基础，以推动科学创新，解决全球患者和社区不断变化的未满足需求。

不断变化的患者形势对我们提出了更高要求，需要我们以海纳百川、兼收并蓄的文化引领未来



“作为一家科学驱动型公司，我们知道只有依靠多元化的思想和经验，才能探索、开发和提供创新药物，帮助患者战胜严重疾病。当患者能够从强大治疗方法的开发和研究人员身上感受到自己所代表的社区文化认同感时，他们会更加信任我们的药物。无论患者是谁，无论他们身在何处，我们都因能够为患者提供服务感到十分荣幸。”

Samit Hirawat, MD

医学博士全球药物开发执行副总裁兼首席医学官



BMS 以包容性和多元化为工作重点，激发我们释放巨大的团队力量，推动人人可享的公平进步和成果。我们因心忧世界各地日益严重的健康差异而不断行动。我们知道，健康问题的社会决定因素（包括社会、经济和环境因素）会导致健康不公平。

作为全球最大的医疗保健公司之一，我们有责任解决健康不公平问题，希望全方位呵护我们的患者和社区。我们致力于解决临床试验的多样性问题，并与医疗保健领域的合作伙伴携手履行我们的共同承诺，推动全球社区的差异化教育，共享经济发展成果。我们高兴地认识到 BMS 在引领系统性变革中可以发挥重要作用。

“通往全民健康经济之路始于重视正确行动。只有这样，我们才能专注执行体现正确价值观的行动。”

世界卫生组织全民健康经济委员会



为减轻疾病负担的差异和获得高质量医疗保健方面的不公平，BMS 致力于满足全球患者和社区的未尽之需。

癌症

33%

的新发癌症病例报告于东亚²

2倍

拉丁裔/西班牙裔美籍人士罹患肝癌和死于肝癌的可能性几乎是非

49%

的新增癌症死亡人数报告于东亚和中亚²

60%

亚裔美籍男性比非西班牙裔美籍白人男性的肝癌死亡率高

61.7%

血癌病例五年相对生存率可达 61.7%，而这一指标的最低水平来自亚洲/太平洋地区岛

5万

美国退伍军人管理局每年报告新增 5 万例癌症病例⁶

心脏病

+30%

黑人/非裔美籍人士死于心脏病的可能性比非西班牙裔美籍白人高 30%⁷

类风湿性关节炎

75%

的类风湿性关节炎患者为女性，多数在近 40 岁时开始发

多发性硬化

3 倍

女性多发性硬化发病率至少比男性高 3 倍⁹

残障人士

4 倍

有报告称，在医疗保健系统中，残障人士治疗不当的可能性高出 4 倍。与非残障人士不同的是，他们还会遭受医疗服务提供者和医疗机构其他工作人员的偏见、诋毁和歧视。¹⁰

LGBTQ+

LGBTQ+ 人群

经常避免就医

因担心被羞辱而避免寻求医疗保健服务。¹¹

具备良好健康素养

仅有 12%

的美国成人具备良好的健康素养¹²

全球疾病负担

23%

撒哈拉沙漠以南的非洲地区负担了全球疾病的 23%，而这一地区的人口占世

“技术和数字化能够加速我们工作方式的变革，从我们开发药物、改善患者体验，到经营核心业务的方式，莫不如此。如今，人工智能和机器学习等领域的技术进步，将比以往任何时候更加有利于我们开展充分符合适应症人群特征的临床试验，开发和提供创新药物，帮助患者战胜严重疾病。”

Greg Meyers


执行副总裁兼首席数字技术官

在患者教育、临床试验受试者招募方式和提高患者获得公平护理的机会方面取得可喜进展

为了确保我们药物的有效性和安全性，我们必须探索、开发和提供药物的过程中与我们的患者和社区真诚交流。近十年来，BMS 一直专注于提高临床试验多样性的全球举措。因此，我们在 2020 年郑重承诺，在五年内投资 1.5 亿美元，用于加速推进 I&D 和健康公平。由于公司在这一领域的领先地位，我们能够利用多年积累的经验，扩大我们临床试验多样化的承诺覆盖范围，加快现有工作进展的步伐，包括在拥有多元化族裔的美国城市确定和启动临床试验基地。这一专注行动在改变了我们开展临床试验方式的同时，还着眼于提高它们的可及性、多元化和包容性，无论是对开展试验的研究者和入组试验的患者，都是如此。我们很自豪地告诉大家，2021 年，54% 的美国临床试验基地位于高度多元化社区。

此外，自 2020 年以来，BMS 通过一项名为“患者专家互动资源”（或 Patient Expert Engagement Resource, PEER）的计划与患者倡导者密切合作，更加正式地接纳和放大患者在每个阶段的声音，从药物探索和开发到产品商业化。通过 PEER，我们让患者倡导者为临床试验设计提供意见，包括排除/入选参与标准和研究基地的选择，并确保与他们就所有关键试验方案进行协商后，再内部决定是否圆满结束。

“作为对科学和健康公平有极大渴望的临床运营人员，我被享有私人医疗保险和依靠阿根廷公共援助的人员之间的差距所困扰。在阿根廷，40% 的患者在公共机构接受治疗，但很少有患者能够获得创新药物。我和我的同事开始与当地医院和学术机构合作，精简和标准化流程，以确保无论患者收入如何，都能获得治疗。”

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

“全球医学部在参与医疗社区互动，以及将我们的科学成果付诸临床实践方面发挥着重要作用。有机会与更大的社区交流互动，使我能够看到在代表性不足的社区面临的一些不公平现象，并激励我寻求新的思维方式，这使我们以最有效的方式服务于依赖我们救命药物的患者。”

Estelle Vester-Blokland, MD
高级副总裁兼全球医疗事务主管



看不到我自己和孩子的未来曾经是我面临的残酷现实 了解 BMS 患者、护士和癌症幸存者 Latina 的故事。

从童年起，我就觉得自己会成为一名坚强的女性。我认为这种态度帮助我走到了今天，成为一名护士。在诊断出癌症时，我拒绝面对现实。有人告诉我，如果我的诊断发生在 10 年前，我可能只能活五年。我的丈夫一直是我力量的源泉，当我将诊断结果告诉他时，我知道自己已做好抗癌准备。接受 BMS 的新型治疗后，我开始看到积极的结果。随着癌症的好转，我的认知发生了变化。作为一名幸存者，我不仅为自己和家人而心存感激，还为我能够继续从事心爱的的工作而感激。因为 BMS，因为我得到了成功治疗，我得以继续投入我热爱的工作，能够帮助他人。

[观看 Latina 讲述自己的故事。](#)



BMS 供应商多元化承诺符合包容性与多元化及健康公平宏伟目标

“供应商多元化促进创新，能够创造就业机会，对整个公司都会产生影响。因此，我们与关键供应商建立了合作关系，以实现我们建立多元化合作伙伴基础的目标，使我们的合作伙伴充分反映我们患者人群的丰富多样性和人口统计学特征。”

David Elkins

执行副总裁兼首席财务官

我们的供应商多元化计划是旨在与美国、拉丁美洲、欧洲和亚洲供应商建立合作伙伴关系的全球性重要举措。我们通过与多元化所有制供应商和企业的合作，不断推出前沿创新产品和服务，造福患者和社区；同时创造就业机会，充分发挥积极影响，帮助我们的业务合作伙伴蓬勃发展。

对 BMS 而言，供应商多元化可在整个业务价值链中提供“下一代”创新和竞争优势，同时使我们能够照顾、支持和解决不同社区中存在的经济差距，从而改善健康结果的社会决定因素之一。我们的目标是通过指导和向供应商发展计划提供项目奖金，发展和培养这些企业的能力。

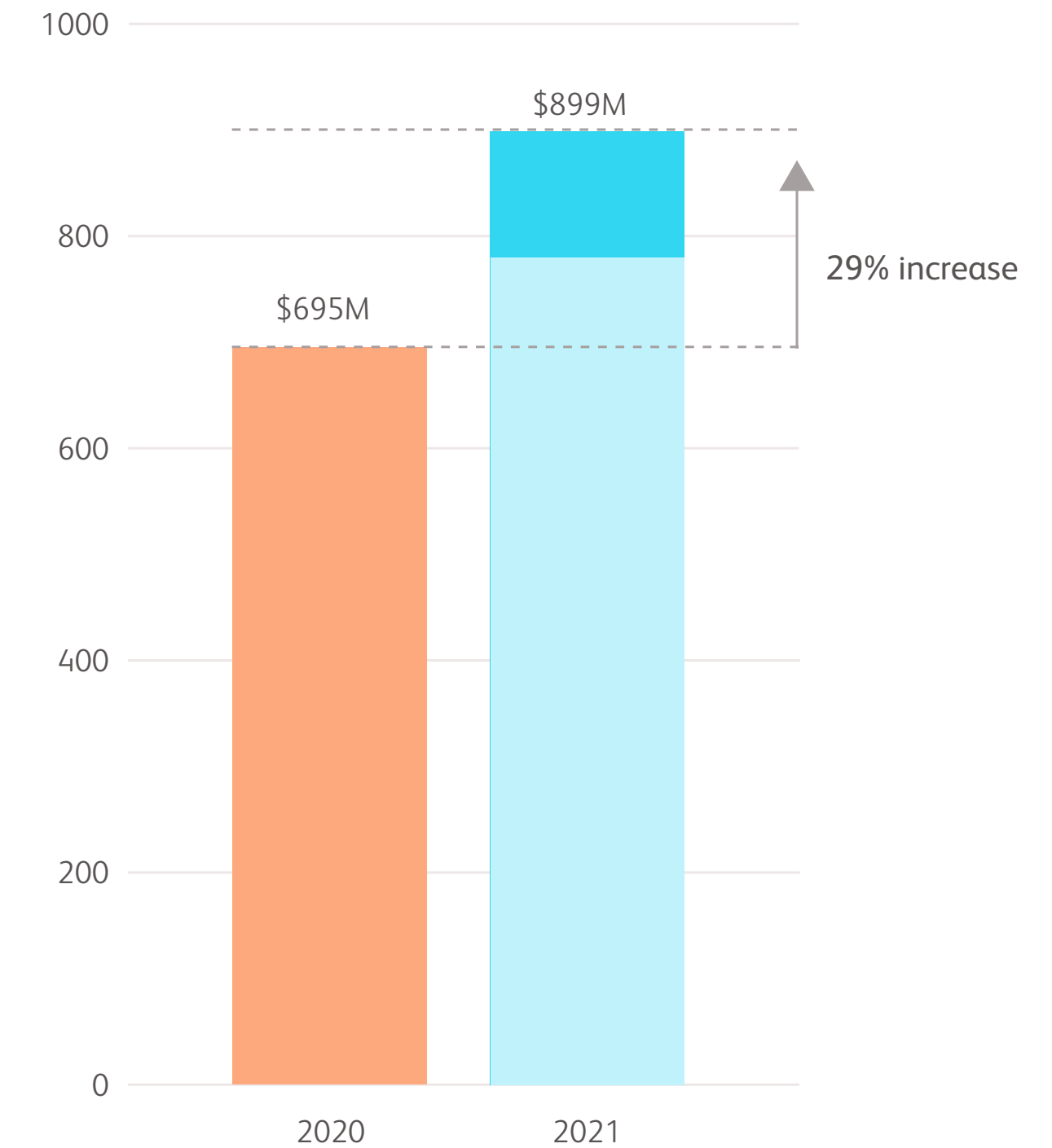
我们还利用供应商多元化，通过我们的 Power2Impact 项目为我们生活和工作的社区提

供支持。自 2016 年以来，我们成功实施了 20 多项社区宣传活动，以支持当地社区。这项工作的影响通过 Hope 4 The Holidays 等举措得以体现：我们在美国亚特兰大、凤凰城和特伦顿分发食物盒、防寒急救包和毛毯 16,000 多人份；共同赞助佛罗里达地区的 LGBTQ 和受害妇女的外联活动，提供医疗资源，赞助 Planet Mogul 与 WBENC 合作在美国各学校分发 1,000 本科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育书籍。

我们真正将供应商多元化采购计划融入到业务中，是我们整个企业的共同目标。BMS 的供应商多元化计划秉持“有目的的合作”理念。BMS 旨在倡导为社区经济赋权、创造财富和就业机会，同时培养包容创新精神和反映公司价值观、患者和世

2021 财年，我们的多元化供应商支出达到 8.99 亿美元（目标为 7.8 亿美元），比 2020 财年（6.95 亿美元）增长 29%，比 2019 年（6.19 亿美元）增长 45%。

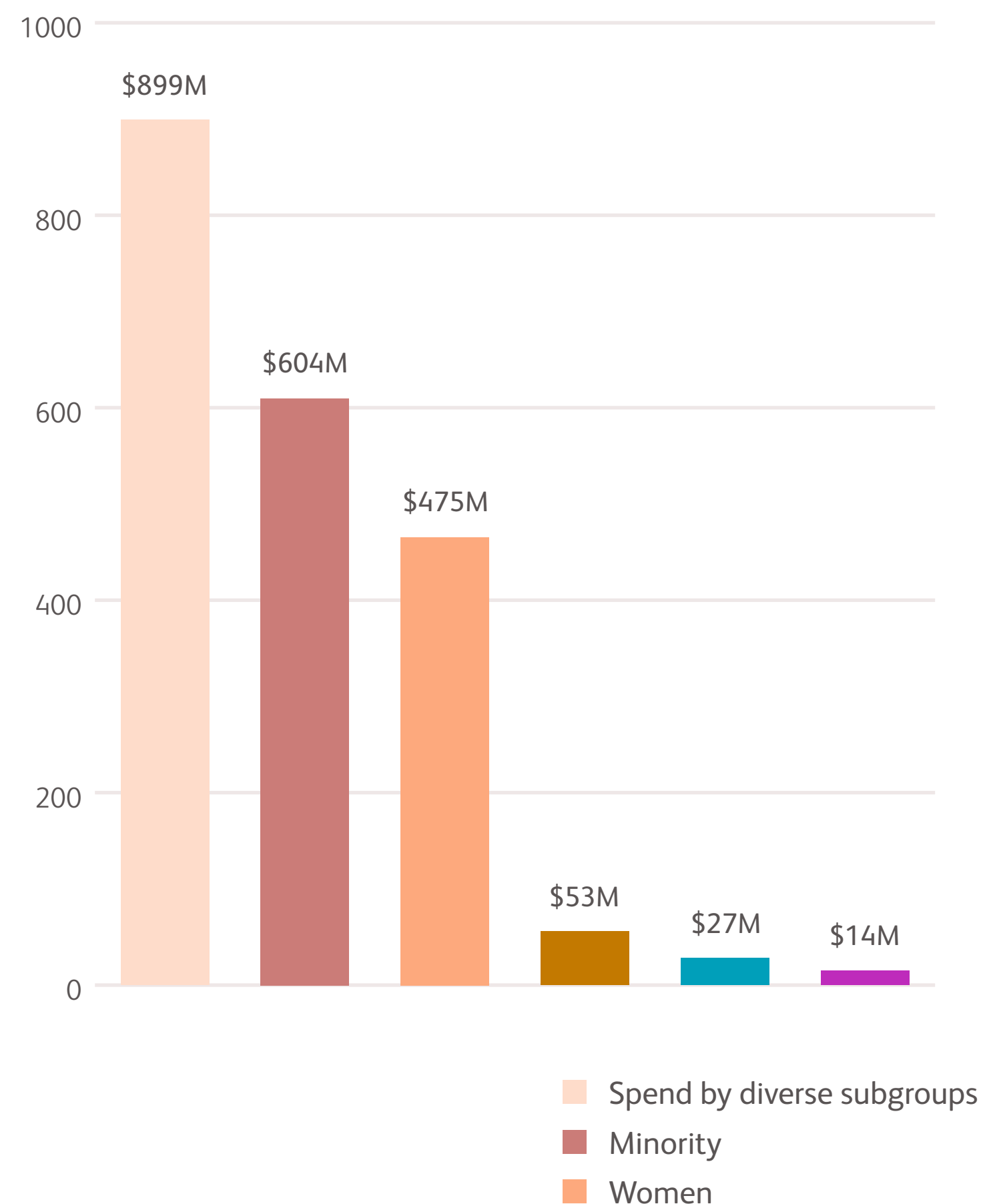
多元化供应商支出



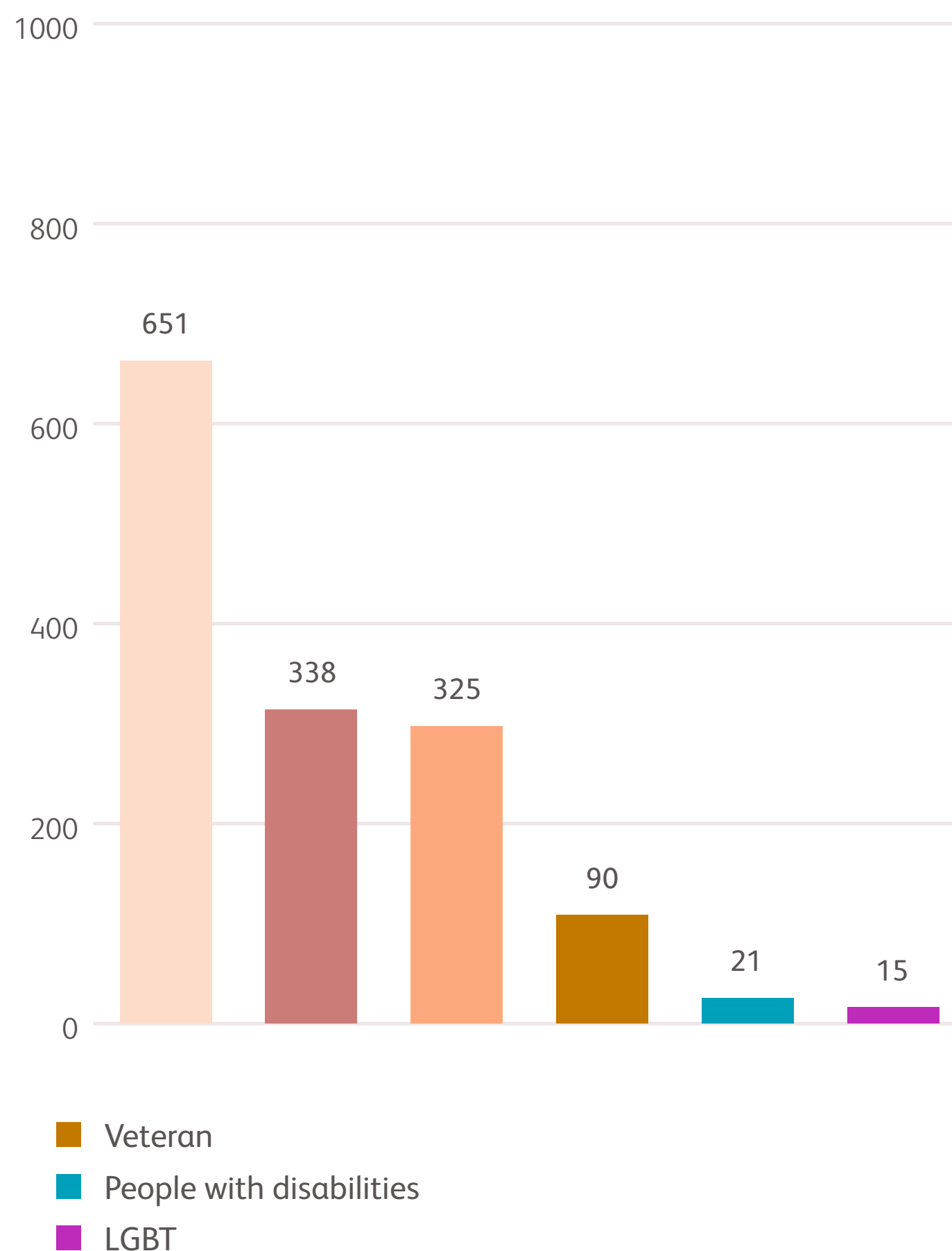
界多样化的供应链。通过有意义的合作关系，使这一计划在建立信任和实施变革的同时，不断发挥革命性影响

BMS 多元化供应商承诺符合包容性与多元化及健康公平宏伟目标 (续)

多元化供应商各群体支出情况



多元化供应商各群体的数量



案例研究：多元化团队和观点促进包容性文化和业务成果



为展示我们对构建具有包容性和归属感文化的承诺，由 BMS 同事组成的多元化团队与综合设施管理合作伙伴 Jones Lang LaSalle 携手负责采购工作，协调整个 BMS 公司的餐饮服务。这个团队选择了少数族裔企业 (MBE) SodexoMagic 作为美国 17 处 BMS 办公场所的食品和服务提供商。

SodexoMagic 是商业偶像和退役篮球超级巨星，魔术师小埃尔文·约翰逊 (Earvin (Magic) Johnson) (拥有 SodexoMagic 51% 的股份) 持有的公司，对社区有直接社会影响。我们的合作关系符合 BMS 供应商多元化计划的整体目标，能够以敏捷创新方式创造财富和就业机会，推动经济发展。现在，BMS 为其员工和访客提供全新现代餐饮服务，丰富的食物选择体现文化多样性；这一切又为促进可持续发展做出了贡献。

Associate director, Facilities Services Procurement Brian Voss 说：“SodexoMagic 与 BMS 的工作方式和我们的价值观协调一致。魔术师约翰逊在健康公平、社区建设等方面表现非常出色。”



通过 Employee Giving Program 回馈我们的社区

回馈的方式千万种

Research & Early Development Alliances, Senior director Mike Patten 第一次听到 Skills2Give, 是他的经理说起, 这是个既可以做志愿者, 又可以培养技能的好机会。当时 Patten 很感兴趣, 当一位同事告诉他, 他们在积极参与 Skills2Give 而且很享受这种体验时, 他非常心动。

自 2017 年以来, Skills2Give 计划通过基于技能的虚拟志愿服务机会, 为员工与非营利组织建立联系。这一计划已协助 BMS 员工以无偿服务方式向非营利部门捐赠超过 100 万美元。

作为一名多年来一直在辅导和指导员工的人事经理, Patten 觉得自己有能力帮助 Phoenix House Texas, 这是一个协助青少年进行药物滥用和心理健康治疗的组织。他也发现这一事业非常重要。对于非营利部门的员工来说, 职业发展需求巨大, 他们的组织几乎没有预算来投资这个领域。工作人员通常必须身兼数职, 工作非常紧张。接受辅导和职业发展指导对这些组织的工作人员来说具有变革意义。

自 2017 年以来, 他一直在与 Phoenix House Texas 的一名员工开展一对一工作, 每周对他们的成长领域进行辅导, 取得了出色成绩。

“我感到非常满足,” Patten 说, “能够分享我的经验, 发现它可以帮助他人, 这让我感到很高兴。对我个人来说, 这是很好的机会, 可以继续磨练和培养我的技能, 不断反思我作为经理和导师如何才能提高。这种体验非常有益。”

Mike Patten

Senior Director, Global Alliances,
Business Development
BMS Americas, United States 🌐

1万亿美元

BMS 员工提供的无偿服务累计价值达到 1 万亿美元

捐赠匹配项目允许员工选择自己支持的慈善事业

百时美施贵宝 Employee Giving Program 是一项全年计划, 支持美国和波多黎各的员工向符合条件的慈善组织进行捐赠。捐款由百时美施贵宝基金会按等值比例进行匹配捐赠

自 2020 年 9 月, 我们按照 I&D 和健康公平承诺, 开始以 2: 1 的比例开展 Employee Giving Program 以来, 我们的员工向 24 家以反对歧视、促进社会公正为宗旨的指定组织累计捐赠 267,400 美元。这些组织包括 Equal Justice Initiative、Trevor Project、NAACP Legal Defense and Educational Fund、World Institute on Disability 和 Asian and Pacific Islander Health Forum, 它们是美国和全球外展组织的代表。百时美施贵宝基金会为美国和波多黎各的员工捐款按 2: 1 的比例匹配捐款 534,800 美元, 在 2020 年 9 月至 2021 年 12 月期间, BMS 及员工向上述指定组织捐款共计 802,200 美元。2021 年, BMS 为美国和波多黎各的员工匹配捐赠超过 750 万美元。

项目开始前后对比

632

名个人捐赠者

267,400 美元

员工捐赠总额

534,800 美元

百时美施贵宝基金会匹配总额



聚焦百时美施贵宝基金会： 提高临床试验中的代表群体多元性

为促进美国临床试验的代表多元性，独立慈善组织百时美施贵宝基金会设立了“Robert A. Winn 临床试验多元化奖励计划”。这项特别计划旨在提高临床试验中多元化研究者的代表性。我们知道，代表性不足群体的患者对有类似生活经历的医生或研究者更加信任，也更有可能向他们寻求医疗服务和指导意见。

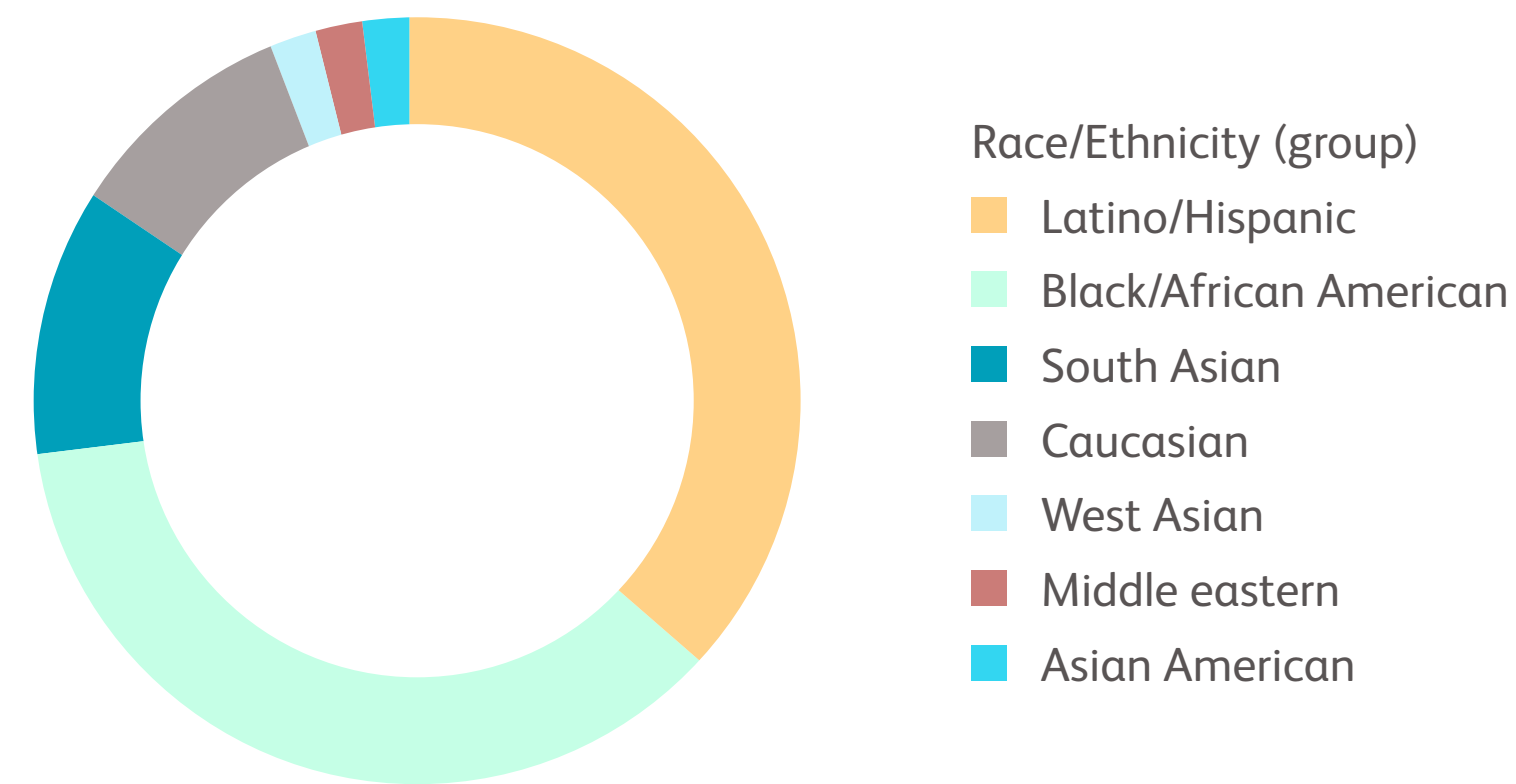
考虑到这一点，百时美施贵宝基金会与非营利性医疗保健合作伙伴将在美国各地培训和培养 250 多名新的临床研究者，这些临床研究者具有种族和民族多样性，或表示承诺致力于提高临床试验多样性。这一强大举措还从代表性不足社区引入 250 多名医学生，步入临床研究职业道路，改变了临床研究工作的面貌。

这一项目还协助研究者培养能力，并支持在患者人群多样化的社区扩展临床试验研究基地。

除此以外，百时美施贵宝基金会的持续资助将继续产生重大影响，缩小治疗中的种族差距并实现健康公平。

在受资助学者选择上也体现了非主流群体的多元化

2021 年，百时美施贵宝基金会的 Robert A. Winn 临床试验多元化奖励计划选出 52 名学者，其中 73% 来自医学界代表性不足群体：19 名拉丁裔/西班牙裔美籍人士；19 名黑人/非裔美籍人士；6 名南亚人；5 名高加索人；1 名西亚人；1 名中东人；1 名亚裔美籍人士。*



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

“百时美施贵宝基金会在许多方面使其独树一帜。它专注协助临床试验人员积累社区参与研究方法方面的经验，这是培养必要信任的关键，有助于提高有色人种的临床试验参与度，而这种多元化是其他同类项目所缺乏的特点。”

Eliseo J. Pérez-Stable, MD

Director of the National Institute on Minority Health and Health Disparities
National Institutes of Health

*Bristol Myers Squibb donates to the Bristol Myers Squibb Foundation, an independent charitable organization.



03

同事

包容性和多元化让具有不同文化、背景和观点的全球同事凝聚团队力量，巩固 BMS 的基础。

Ireland

构建充满包容性和归属感的企业文化，充分利用我们全球多元化员工队伍的强大力量和积极影响

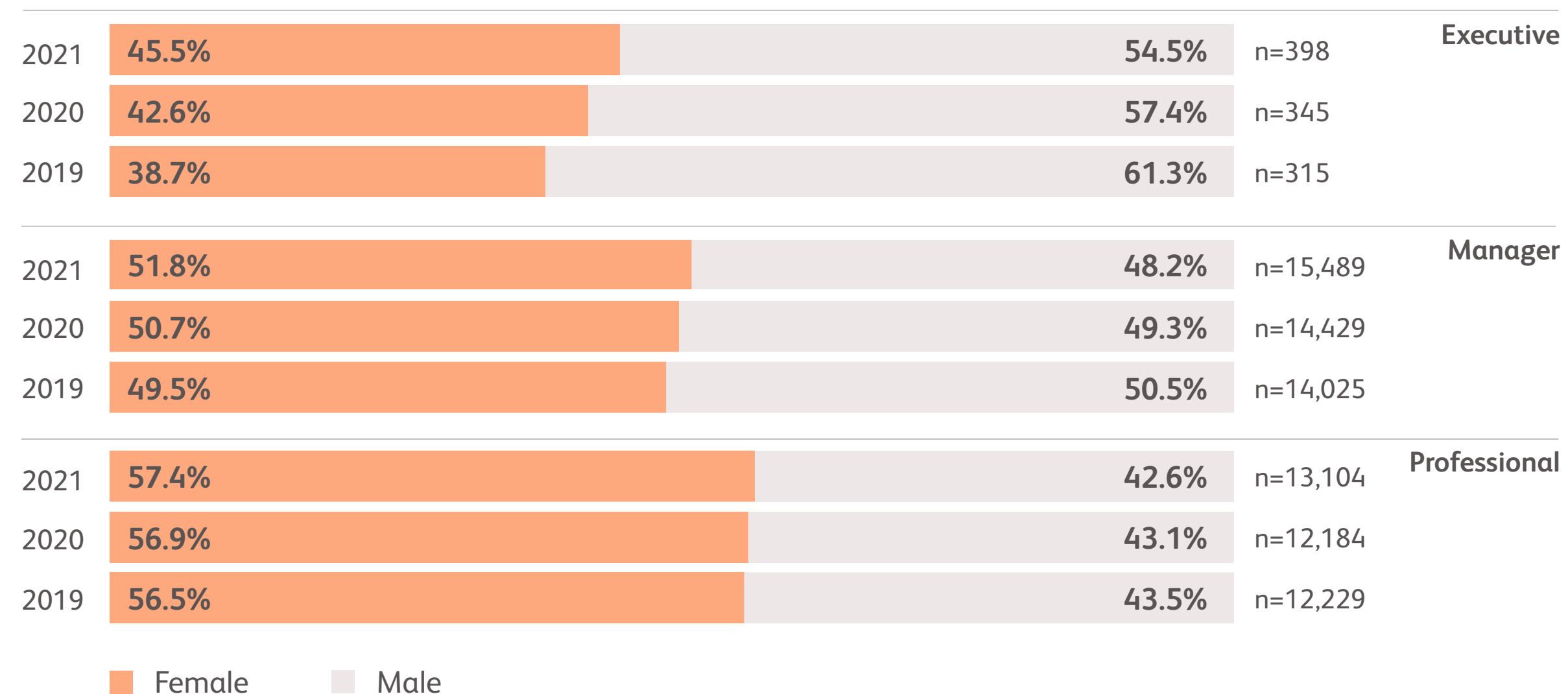
“我们的员工是我们最大的优势。我们必须建立一支能够反映全球患者和社区多元化文化、背景和经验的全球员工队伍。我们致力于营造让每个员工都有归属感的工作场所，尊重他们的独特观点，激励他们为 BMS 通过科学力量改变患者生活的愿景做出充分贡献。”

Ann M. Powell

执行副总裁首席人力资源官

吸引
培养
提高

各管理级别的全球员工性别占比情况



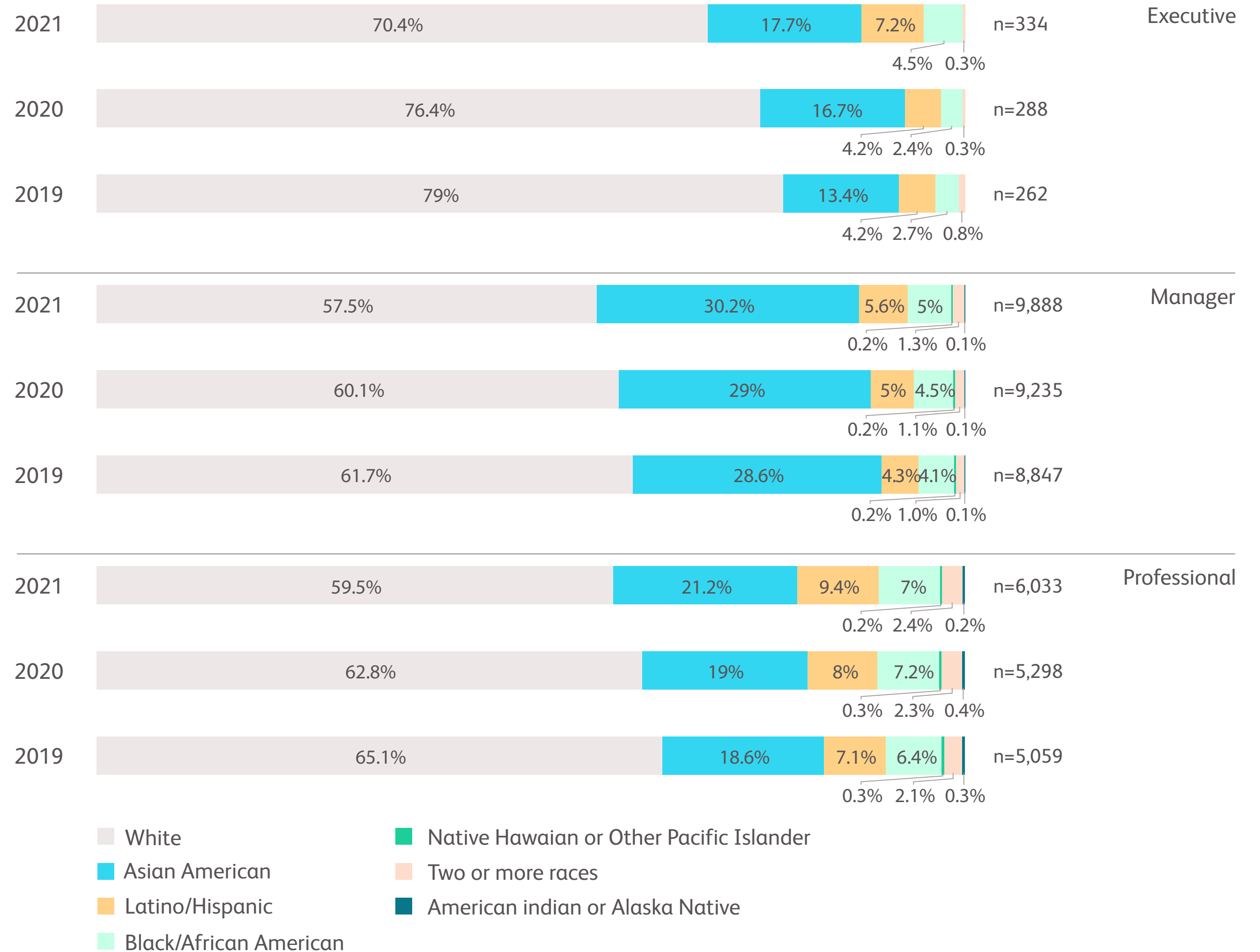
构建充满包容性和归属感的企业文化，充分利用我们全球多元化员工队伍的强大力量和积极影响 (续)

在全球建立一支多元化员工队伍需要有意识、有透明度和担当。我们利用人才管理最佳做法、加速领导力培养和倡导包容性领导力行为，通过 BMS 人的团队力量来促进我们日常工作中的人际交往和推动创新。

我们为在促进高管、管理层和专业团队的多元化方面取得的重大进展感到自豪。



各管理级别的美国员工族裔占比情况



我们重视能够体现我们所服务的患者和社区的 观点和背景的高管团队

员工代表多元化目标

2020 年，我们勇敢做出包容性与多元化和健康公平的承诺，以加快解决系统性不公平现象，推动有意义的变革。鉴于我们的意识和担当，我们已在组织的高管级别实现期望的代表性目标，我们为 BMS 取得的骄人进展感到自豪。

- 2022 年，实现全球高管级别 (VP+) 的性别平等
- 2022 年，美国黑人/非裔员工高管代表 (VP+) 在 2020 年的基础上翻倍
- 2022 年，美国拉丁/西班牙裔员工高管代表 (VP+) 在 2020 年基础上翻倍

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%

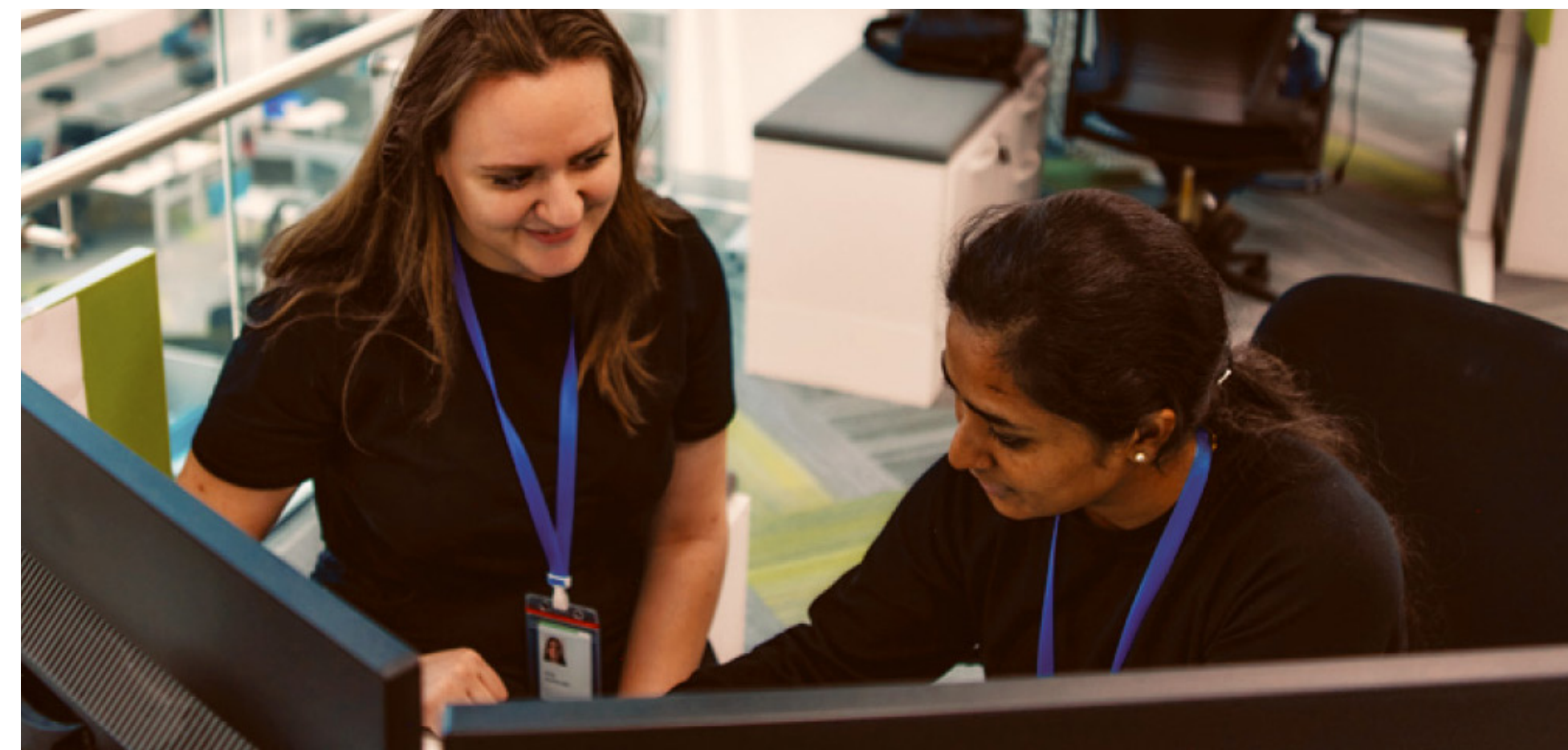
of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

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*



“我们知道，包容性和多元化受文化、国家和地区的影响，这就是我们在全球推广 BMS 最佳实践和计划的原因，这样能够减少政治、社会和经济系统性不公平的消极影响，并建立多元稳健的合作渠道，推动全球业务创新。”

Elizabeth A. Mily
战略与业务开发部执行副总裁

建立一支践行 BMS 价值观的多元化全球员工队伍

薪酬公平

我们致力于将薪酬公平作为推动包容性和多元化工作环境建设的重要因素之一。BMS 的原则是根据员工的工作、能力和经验，以及绩效和价值观表现，公平地向员工支付薪酬。我们基于市场标准为组织的各级职位设定起薪和制定薪酬决策。

通过问责制和透明度实现包容性与多元化宏伟目标

我们根据外部市场数据和相关分析，设定五年宏伟目标，致力于在全球范围内提高女性和以往在美国医疗保健行业中代表性不足群体的代表比例。我们承诺对关键人才管理数据相关 KPI 负责，努力实现这些目标，具体做法包括，制定健全的继任计划，跟进并确保职位候选人名单和面试小组的多元化

加速领导力发展与提高

我们已加大长期投入的力度，以加速领导力发展，并为全球女性和美国代表性不足的族裔群体制定了特别内容。这些举措包括创造差异化的发展机会和制定发展计划，为我们的领导者从容应对未来全球性挑战做好准备。

成功洞察

我们的“成功洞察”项目面向多元化员工群体：女性、黑人/非裔、拉丁裔/西班牙裔和亚裔美籍人士，旨在促进他们所在组织和个人职业的成功，并确保提供公平的领导机会。2021 年，我们为这个项目组织了多次群体活动，首次为 LGBTQ+ 员工群体举办了活动。

“作为 BMS 希腊市场准入团队的一员，我们必须共同招聘具有多元背景的求职人员，以确保巩固强大的团队基础。因为优势在于差异，而非雷同。考虑到这一点，我们大胆聘用了一位经验不多，但态度良好、积极投入而且具备出色技能的员工。在我休产假期间，我们的新员工表现卓越，带来新的想法，并以满腔热情接受了新任务。”

Zefi Vlachopioti
Market Access Lead
BMS Europe Region, **Greece** 🌐

“我们对道德和诚信的坚定承诺为 BMS 的一切工作奠定基础。它指导我们如何与同事和外部合作伙伴互动，以及如何为世界各地的患者和社区而努力工作。”

Cari Gallman
首席合规与道德官



我们推出许多项目来发现和培养未来人才

发挥 Connections Mentoring Program 的积极影响

BMS Connections Mentoring Program 项目利用公司内部全球团队的辅导能力建立联系，并通过他人的多元化视角进行学习。Connections Mentoring Program 于 2007 年推出，是 BMS 增强和加快人员和业务资源小组 (PBRG) 成员领导力发展方式的标志。我们的研究表明，它对项目参与者的晋升和留任具有积极影响。

One Young World

One Young World (OYW) 是一家全球性非营利组织，它联结来自不同国家和领域的年轻领导者，为希望看到的变革而加速努力。自 2012 年起，BMS 便成为参与组织，支持 OYW 为年轻人提供领导力发展机会，并展示我们为公司培养新生代领导者的承诺。

今天支持教育，就是对未来领导者的鼓励

我们知道，要履行我们的使命，成为更具包容性的组织，致力于为患者提供更好的科研成果，需要强有力的领导层。这就是我们努力培养新一代决策者和意见领袖的原因，让他们能够奋勇前行，为减少全球多元化患者的医疗保健差异做贡献。

我们的全球包容性与多元化重点举措为我们在全世界树立良好声誉，使 BMS 成为科学、技术、工程和数学 (STEM) 领域优秀多元化人才的首选雇主。但我们对 STEM 的投入并不只是为 BMS 培养未来员工。我们支持 STEM，因为我们相信科学具有造福社会的强大力量。

携手 Historically Black Colleges and Universities (HBCU) 解决 STEM 人才缺口问题

STEM 毕业生的数量不断增加，尤其是拥有本科和硕士学位的人才数量在增加。STEM 员工中的黑人/非裔和拉丁裔/西班牙裔美籍人才，从他们占员工整体人数的比例来看，代表性仍显不足。HBCU 可以帮助减少这一差距。这些大学有 20% 的毕业生可以获得 STEM 相关学位。要帮助黑人/非裔美籍学生成功获得 STEM 学位，必须为他们提供在进入大学之前难以企及的资源 and 指导。

为缩小多元化 STEM 人才缺口，我们的八个 PBRG 之一，黑人领导力与发展组织 (BOLD)，不仅为初中、高中和大学生提供 STEM 辅导，而且还为 Executive Leadership Council BMS Scholarship Program 和 United Negro College Fund Postgraduate Fellowship Program 持续赞助奖学金。

百时美施贵宝女性网络 (B-NOW) PBRG 与 Rutgers Douglass WiSE 项目共同发起和主持辅导项目，提供 STEM 相关支持。BMS-Douglass WiSE WORKS 辅导项目每个学年为参与 Douglass WiSE 项目的本科女生和 BMS 员工建立一对一辅导关系。自 2019 年以来，B-NOW 还与 BOLD 和拉丁裔成就组织 (OLA)

PBRG 合作，接纳来自这些 PBRG 的另外五名学生。在整个学年期间，除这种一对一辅导关系外，还有一系列的小组辅导活动，包括参观实验室、Women in STEM 研讨会系列、制作简历、简短自我推荐工作坊和快速社交活动。



在新泽西州中部辅导青少年

探索 STEM 课程

百时美施贵宝的新泽西州 STEM 团队帮助培养当地青年学子对 STEM 的热爱

BMS 的 Research and Early Development 团队将激励崭露头角的科学家作为一项至关重要的任务。这包括我们的全新 STEM 教育项目，此项目由新泽西州中部的 STEM 团队提供支持。成员包括毒理学、药物代谢和药代动力学、化学、生物学、转化科学和临床药理学参与人员，他们自愿付出时间，分享他们对科学的热情，鼓励 STEM 学习

新泽西州特伦顿 Young Scholars Institute 的 “The Science of Me” 项目为当地三至六年级学生提供 STEM 课程。课程持续八周，参与的学生有机会通过有趣的科学实验和教育游戏进行学习。此外，他们还了解 JavaScript 和编程，为将来学习计算机科学做好准备。

点击[此处](#)进一步了解 BMS 对 STEM 的承诺。

“我们的 STEM Council 从组织的各个部门调集相关人员，成立一个造福下一代科学家和创新者的项目。这一举措不仅提供资源来激励年轻人，从而改善我们的广大社区；还为公司和行业拓宽了塑造多元化人才的渠道。”

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

研究和早期开发执行副总裁



退伍军人、残障人士和 LGBTQ+ 身份认同

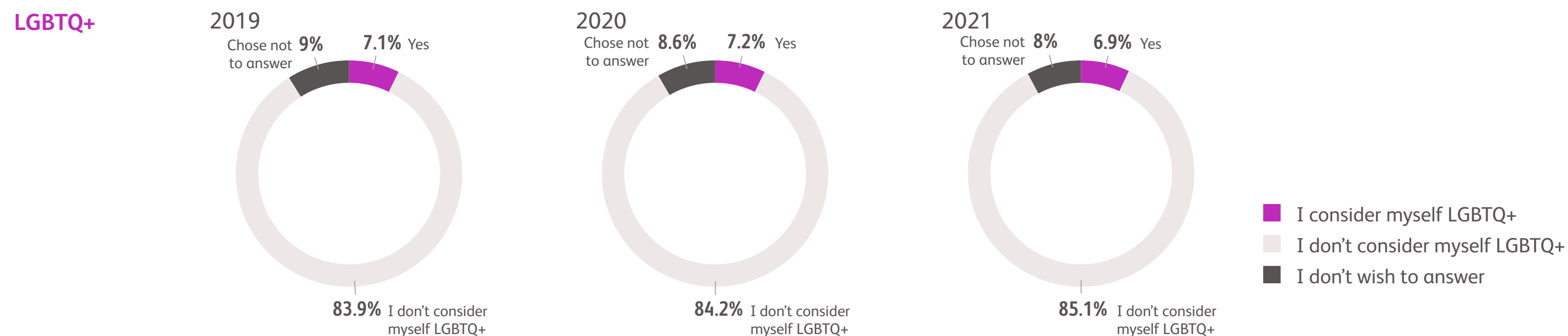
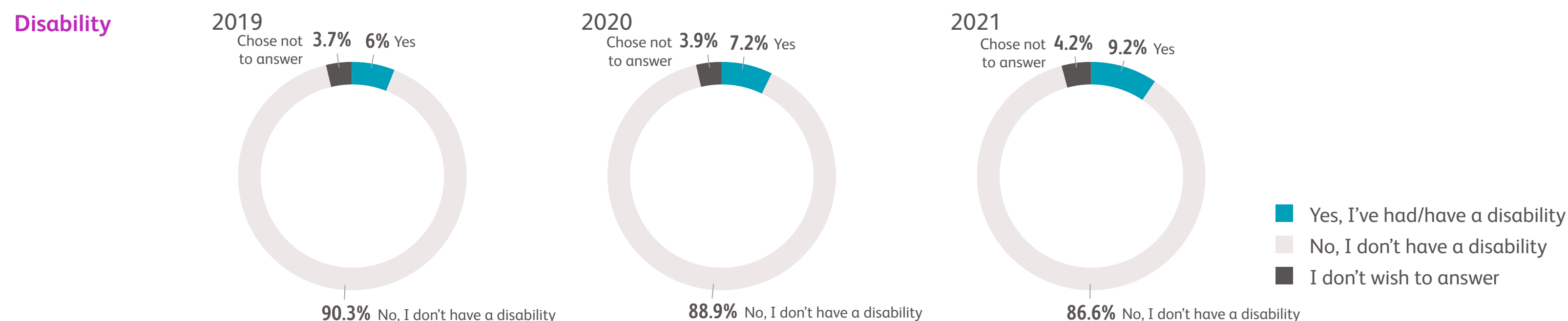
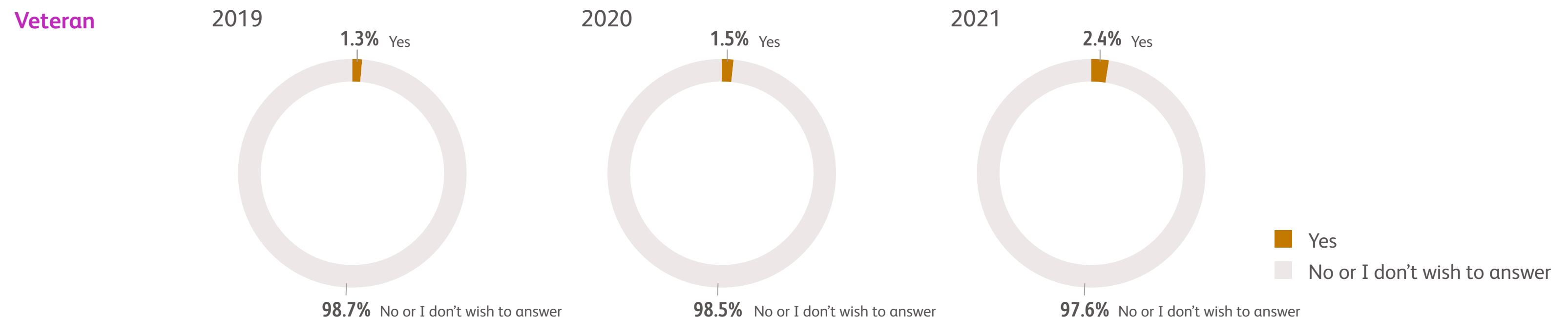
在美国和波多黎各，员工有机会在我们的人力资源记录系统中披露他们的退伍军人身份、伤残状态和 LGBTQ+ 身份。通过内容详实的自我身份认同项目，以领导引言和员工视频传达信息“每个员工对组织都至关重要”，我们看到越来越多的员工自愿参与并披露自己的退伍军人、残障和 LGBTQ+ 身份。

从 2019 年到 2021 年，我们看到愿意披露自己残障状态的员工比例从 36.7% 增加到 44.4%。此外，对于 LGBTQ+ 员工，愿意表明自我身份认同的员工从 6.4% 提高到 14.8%。这些结果表明，我们在营造一个充满信任感和心理安全感的环境，让员工觉得可以在 BMS 充分披露自己的身份信息。

提供身份信息的员工百分比

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

*2019-2021 年期间以上数据提取方式的调整导致数据可用情况发生变化



构建充满包容性与归属感的文化

我们力求确保世界各地不同文化、背景和经验的每位同事都能获得重视、尊重和归属感。这体现了我们为构建充满包容性和归属感的文化所付出的努力，我们鼓励员工在工作中展现真实自我，畅所欲言，为公司不断发展做贡献。

通过培训克服无意识偏见

为减轻偏见对工作场所造成的消极影响，我们更加重视为全球领导团队、经理和员工开展无意识偏见研讨会。

我们与 BMS 全球 PBRG 领导团队合作，制定了我们公认正确的行为习惯，以进一步实现我们的包容性与多元化目标。

96%

的 BMS 员工认为自己的工作环境充满包容性，他们愿意将 BMS 作为理想雇主推荐给他人。

7,700多人

2021 年，超过 7,700 名领导和经理参加了无意识偏见培训研讨会。

此外，全球同事都可以根据需要自学无意识偏见相关在线课程。

“在 BMS 中东和非洲地区 (MEA)，我们每天都在践行多元化价值观。我们的办公室洋溢着包容氛围，我们鼓励每个员工发声，欢迎不同背景：相互征求意见和鼓励他人学习。在我所在的财务部门，我们的同事具有 11 种不同背景和国籍，使用八种语言。包容性对我们取得成功至关重要。”

Possibility Lives

我们营造一种真诚包容、充满归属感的文化，让员工能在工作中展现真实自我。Possibility Lives 是建立在神经科学和组织变革最佳实践基础之上，由近 800 名全球大使和经认证包容性合作伙伴发起的文化变革项目。我们通过这一项目创建包容性工作场所，包括创建包容性办公室、远程工作环境、现场、全球各个时区或混合工作环境。通过 Possibility Lives，我们赞扬多元化，有意识地包容，让人人都能从中受益，尤其是我们的患者。

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



构建充满包容性和归属感的文化（续）

重视员工幸福感

2021 年，我们继续推进 Living Life Better 战略，鼓励 BMS 人为我们自己、我们的家庭、我们的患者和我们的社区谋求福祉。我们的战略能让员工选择最符合个人需求的产品。为了更好地为员工情绪健康提供支持，我们推出了 Mental Health Allies 项目，培训 BMS 员工以点对点方式提供现场实时情绪支持。在我们的全球员工援助项目和持续投资精神卫生专业服务之外，Mental Health Allies 项目提供了有益补充。得益于这一项目，员工对使用 Employee Assistance Program (EAP) 服务以及与 Mental Health Ally 盟友交谈的积极情绪指数有了两位数的增长

我们也认识到，财务安全对我们同事的福祉起着至关重要的作用。BMS 提供有竞争力的薪酬、保险和退休金组合，以及协助他们实现财务目标的咨询服务。

我们理解，我们的员工在工作之余也有个人的特别优先事项。为此，我们提供以下支持：

- 通过带薪育儿假、生育延长假、领养/代孕补贴来欢迎和养育家庭成员
- 生育津贴
- 为职场母亲提供育儿支持
- 带薪家庭陪护假
- 儿童、老人和宠物护理资源
- 交通补贴
- 带薪病假、年假、法定节假日和年度带薪志愿者日
- 带薪丧假
- 带薪军人假和军人家庭护理假

通用设计

BMS 承诺我们的建筑采用通用设计，确保任何人都能无障碍使用并体现包容性。BMS 的在建和翻新设施，旨在通过设计尽可能满足更多人员舒适使用或互动的要求。这包括设计灵活且考虑到员工技能、知识和需求的多元化。

“我最初被生物制药行业吸引，希望能够为重疾患者提供急需的治疗出一份力。在 BMS 工作期间，我在企业各个部门担任过不同职位，见证了 BMS 的变革历程，非常强大、令人振奋而且极具价值。”

Catalina Vargas

首席执行官 办公室主任



我们的人员和业务资源小组 (PBRG) 领导团队

PBRG 致力于驱动全球包容性和多元化业务优先战略，以建立一支能够反映我们所服务的患者和社区多元化的员工队伍，培养具有包容性和归属感的企业文化，推动创新业务成果。

我们的八个 PBRG 均由一名全职业务领导负责。PBRG 业务领导直接向 BMS 领导团队成员汇报工作。PBRG 作为值得信赖的咨询小组，为关键业务计划提供重要见解和价值，放大员工的声音，在多元化患者见解和知识的推动下促进创新。我们的 PBRG 助力员工成为业务领导者，通过执行业务计划和加快成员的领导力发展来增加价值。PBRG 积极主动为我们的员工提供机会，以支持业务优先事项、促进员工参与并塑造包容性文化。

2021 年，PBRG 会员迅速发展，在 44 个国家/地区的 200 多个分会拥有 12,200 多名成员。

40%

我们全球近 40% 的员工是 PBRG 成员。

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

人员和业务资源小组亮点与进展

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

对性别平等和同盟的影响

“B-NOW 首先在内部专注培养和留住我们的管线人才，同时在外建立战略合作伙伴关系，为 BMS 及其高管代表成功实现性别平等目标做出贡献。B-NOW PBRG 致力于在全球范围内培养包容性文化，让所有成员都能获得归属感，并真正为推动 BMS 使命和愿景做出贡献，即为我们的患者提供药物。”

Thalia Mingo
B-NOW, Global Lead

成员感言：同盟关系

“自从我加入意大利 B-NOW 分会以来，我为我们的团队不仅仅由女性组成而感到自豪。这个小组还包括坚决支持女性向上流动的男性。我还惊讶地发现，与对性别角色的常见刻板印象相反，就塑造个人观点而言，人的背景和环境实际上具有更大作用。B-NOW 让我了解包容性和多元化对于希望发挥重大影响的公司有多重要。它让我想起，我为什么喜欢芭蕾舞：出色的表演需要每个参与者都尽自己的一份力量。在 B-NOW 的支持下，我们可以满怀激情和好奇心迎接这一挑战，为做出更大贡献而努力。”

Michela Ferri
Associate Director, Oncology, Marketing
BMS Europe Region, **Italy** 🌐

BOLD Black Organization for Leadership and Development

对 STEM 和职业发展的影响

“黑人领导力与发展组织 (BOLD) 为黑人/非裔美籍人士社区提供 STEM 相关帮助，以此提升未来人才的供应格局。具体方法是由我们与大学、高中、民间组织和非营利组织携手合作来实现。通过这些努力，BOLD 每年能够影响大约 1,800 名学生，为他们传授科学和实践技能，例如如何阅读产品标签，同时让他们接触到制药行业的科学世界和丰富的职业机会。”

Monique Phillips
BOLD Global Lead

成员感言：职业发展

“我亲眼目睹我们的 PBRG 如何帮助成员提升他们不太有把握的能力。这是一个让人可以安全成长和犯错的环境。我鼓励每个员工至少加入一个 PBRG。实际上，我是八个 PBRG 组织的成员。这种体验带给员工一种“为我们自己服务，由我们自己创造”的职业发展。”

在[这里](#)详细了解 Carla 的故事。

Carla Daily
Senior Director Development of People Operations
BMS Americas Region, **United States** 🌐

人员和业务资源小组亮点与进展

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

对可持续发展和辅导项目的影响

“培养千禧一代的领导力和创新能力（CLIMB）PBRG 组织利用内部沟通渠道创建可持续发展日历挑战。我们鼓励员工每月参与环境、安全或健康福祉相关挑战。数字日历提供培训并分享示例，让每个员工了解如何采取行动。去年，这个项目获得了超过 10,000 条反馈。随着我们更加关注公司和人类的可持续性发展，CLIMB 致力于培养我们的领导力和创新能力，无论是作为个人还是团队，都能为可持续发展贡献自己的一份力量。”

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

成员感言：反向辅导

“去年，当我所在的 CLIMB 分会提出反向辅导实验时，我很感兴趣。由我们千禧一代辅导高级员工，而不是由他们向年轻一代同事提供建议。我立即报名参加，让我感到惊讶的是，在第一次与新的被辅导者进行线上会议之前我很紧张：我是否会给人留下良好的第一印象？对于一份有意义的工作如何重要，她给我上了令人大开眼界的一课。在我们第二次辅导课程上，她告诉我，工作中的使命感如何激励她奋进，并认为她这一代的许多人肩负着同样的使命。她的话让我反思了自己的目标感。我意识到我和我的医学团队有幸定期与医务人员交谈，并了解我们的药物如何直接帮助患者。听到这些故事后，不由想起自己来 BMS 工作的初衷。我立刻豁然开朗，找到目标并非只是千禧一代的价值观。这是我们所有人共同面对的人生一课。”

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

对自愿自我披露和员工赋能的影响

“残障人士工作场所网络（DAWN）为公司的残障人士招聘事宜提供指导，确保 BMS 在每个步骤中全面体现包容性。DAWN PBRG 组织尽力提供支持，确保改善我们的平台、文件、空间和建筑设计无障碍使用。对内对外加强我们关于残障人士包容性政策的宣传力度，并且构建公司相关能力，我们已经看到，在求职申请人和现有员工群体中，自我披露残障状态的人员比例连年持续增长。我发现，自从我们改进沟通和流程以来，在求职申请中披露残障信息的人数增加了一倍，令人鼓舞。”

Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

成员感言：BMS 为残障员工赋能 残障也无损我的信心

“作为一名纤维肌痛患者和残障人士，我非常自豪地说，BMS 在为我这样的员工提供支持方面特别贴心。自从我入职以来，同事们千方百计为我提供最便利适用的工具，这里满足了我对理想工作的一切期望。BMS 是那种会主动过来征询员工意见，了解个性化需求的雇主，从确认我的办公桌上有顺利开展工作所需的合适工具，到确保我了解大楼的紧急出口计划，BMS 一直在为我提供支持。”

Debbie Le Goff

Director of International Contracting

BMS Europe Region, **Ireland** 🌐

来自世界各地的人员与业务资源小组成员



人员和业务资源小组亮点与进展

OLA Organization for Latino Achievement

对临床试验和患者参与的影响

“包容性和多元化对于为患者和社区提供更好的结果至关重要。在拉丁裔成就组织（OLA），我们优先考虑拉丁裔/西班牙裔患者的心声。OLA PBRG 组织在协助一个临床试验学院，为德克萨斯州和新墨西哥州拉丁裔/西班牙裔社区人士提供临床试验协调员认证所需培训。这一举措有助于提高拉丁裔/西班牙裔患者社区在医疗保健行业中的代表性；并且为选择这个学院的学子提供高薪就业机会，从而为改善当地经济做贡献。这也意味着患者将接受具有多元化背景的临床团队的护理，我们知道这增加了患者参加临床试验的可能性。预计这项工作在未来三年将帮助招募超过 50,000 名民族/种族多元化患者。”

Nataly Manjarrez-Orduño

OLA Global Lead

成员感言：提高创新疗法可及性，让患者受益

“我曾经将我的祖国与其他人的进行比较，希望有一天墨西哥人有机会在公共部门接受 BMS 创新疗法。今年，根据政府签署的一份销售协议，这一梦想终于成真。即使在面对压力时，一想到能将这些药物纳入公立医院，就让我感到无比振奋。在 BMS 工作 15 年后，我自豪地告诉大家，在墨西哥，现在患者不论在公立还是私立医院都能获得我们的创新疗法。提高我们药物的可及性充满挑战，但很有价值。”

Maria Guadalupe Leon

Access Director

BMS Americas Region, Mexico 🌐

PAN Pan Asian Network

对健康公平和归属感的影响

“亚裔美籍人士患慢性乙型肝炎的可能性是非西班牙裔美籍白人的两倍，肝癌和胃癌死亡率最高。代表我们亚裔美国人和夏威夷原住民/太平洋岛民（AANHPI）社区的泛亚网（PAN）PBRG 组织，努力促进健康公平，以改善受重疾极大影响的人群的健康结果。PAN 与内、外部组织和倡导团体合作，加深人们对疾病的了解、提供教育项目、开发具有跨文化沟通能力的医疗保健服务，并推动 AANHPI 社区内的宣传。我们努力提高各级临床试验的多元化，并与具有多元化知识和经历的个人互动，分享他们的故事，并放大来自基层的的声音。”

Jennifer Rasing

PAN Global Lead

会员感言：归属感

Rita Thakkar 最近获颁 Asian American Business Development Center “50 杰出亚裔美籍企业家奖” (50 Outstanding Asian Americans in Business Award)，她谈到归属感话题时表示：

“对我来说，归属感意味着在一个团队中有我的一席之地，有人听取和欣赏我的观点和意见，作为团队成员能够获得重视，并且这里让我感到足够自在，可以坦诚分享我的故事、说出我的抱负、提出我的建议。归属感还意味着置身一个充满可能性的环境，在这里可以看到女性和其他多元化个体取得成功。在很长一段时间里，除非有人问我，否则我不大会谈到我自己、我的文化、我的价值观、我的目标或我的成就。随着时间推移，我逐渐理解，开放自我、保持敏感以及分享我的目标和成就的重要性。在这一方面我还需要继续努力。在反思是什么帮助我找到归属感时，我回想起几年前从 Celgene 加入 BMS 后，我花时间找到可以指点我更好地了解 BMS 文化、背景、历史和工作重点的领导者，并且在与这些领导者的探讨过程中，我了解到如何将我的热情和价值观与公司协调一致。”

Rita Thakkar

SVP, Chief Audit Executive

BMS Americas Region, United States 🌐

人员和业务资源小组亮点与进展

PRIDE Alliance

对健康公平、归属感和包容性的影响

“变性患者在接受性别确认治疗或手术时，静脉血栓栓塞（VTE，也称为血凝块）风险增加。然而，许多医生不知道如何评估和管理这一人群中 VTE 风险，患者也可能不了解。PRIDE 联盟（PRIDE Alliance）支持 North American Thrombosis Forum 的各项计划，为患者和医生提供有关实施性别确认手术方法的教育培训，尽最大限度降低血栓形成风险。在多个治疗领域，PRIDE 联盟专注通过提高内部和外部意识，以及为正在探求解决方案的组织提供支持，协助 LGBTQ+ 社区寻找和了解健康公平机会。”

Paul Shay

PRIDE Alliance Global Lead

成员感言：归属感和包容性

来自中国台湾，PRIDE 联盟

“台湾地区被认为是亚洲 LGBTQ 权利最进步的地方。2017 年 5 月，台湾地区最高法院裁定禁止同性婚姻的法律不合宪法，2019 年，同性婚姻完全合法化：台湾是亚洲第一个实现这一目标的地区。尽管取得了积极进展，但我还是感到失望，因为在 2018 年 11 月的公投中，看到大多数台湾地区选民不同意同性婚姻，这是在与合法化相隔仅六个月的时候。在公投结果之后，我和同事决定在 BMS 台湾地区建立 PRIDE 联盟分会。我们的目标是向 LGBTQ 群体展示我们对同盟的支持。发起分会是对 LGBTQ 社区采取更加包容态度的第一步。我坚信，经过促进包容的不懈努力，所有 BMS 台湾地区员工都将接受我们的差异，赞许我们接纳与被接纳的多元化。”

Viv Chen

BI&A Manager

BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 

VCN Veterans Community Network

对退伍军人招聘和军人/军属休假支持的影响

“退伍军人社区网络（VCN）加大力度扩展求职申请人群体，以招纳更多退伍军人和军队相关人士。2021 年，VCN PBRG 组织与人才吸纳团队密切合作，吸引更多退伍军人申请 BMS 职位，导致退伍军人招聘人数比前几年增加 350% 以上。值得注意的是，军队相关人士包括军人、预备役军人和军属（军属在统计学上大多为女性）。因为了解军属在职业发展上所做出的牺牲，我们承诺与 BMS 的另一个具有远见的 PBRG 组织 B-NOW 合作，共同致力于一项重返工作岗位的试行计划，帮助军属创造就业机会。”

Patrick Krug

VCN Global Lead

成员感言：为员工的军人假提供支持

“开始在 BMS 工作不久后，我作为美国空军国民警卫队成员被派驻服役几个月。我的经理和团队在我休假执行任务期间，毫不犹豫地积极提供支持。回到工作岗位后，各方共同努力，帮助我尽可能顺利回归平民生活。他们的支持当时给了我很大鼓励，直到现在仍然让我感动不已。”

[在此](#)观看视频了解 Ken 的故事

Ken Faria

Senior Associate Scientist

BMS Americas Region, **United States** 



Ireland

04

业务与行业

包容性与多元化巩固 BMS 的强大基础，推动人人可享的公平进步和成果。

解决系统、政策和流程中的不公平问题

“我们知道，具有包容性和归属感的文化能够培养和鼓励创造与创新。作为我们产品商业化的一名领导者，我完全理解，为急需治疗的患者提供救命药物的最佳方式就是直接与他们交流。这种看法是多元化思维对我们使命至关重要的另一个原因。在我们的行业中，包容性和多元化不能是可有可无的内容，我们在解决健康差异方面的悠久传统已经为改善全球患者的治疗效果做出了巨大贡献。”

Chris Boerner, PhD

哲学博士，执行副总裁兼首席商务官

“我们致力于建立一支能代表我们现在和未来所服务的多元化社区的员工队伍。首先，应该就种族平等以及包容文化的含义进行开诚布公的对话，呼吁改善招聘流程，从入门级到董事级，都要聘用更加多元化的合格员工。我们还必须为未来员工妥善规划，对行业中代表性不足群体的学生进行投入，帮助他们学习 STEM 和其他课程，为有色人种进入生物制药行业工作创造更好条件。我们必须注重多元化的业务实践，加大对有色人种社区的投入，将它打造成为所有社区中经济变革的引擎。”



2021 年，百时美施贵宝为 107 项健康公平事业资助 2790 万美元，主要包括：

- 值得信赖的疾病科普和教育
- 患者支持服务与健康的社会决定因素
- 高质量护理的获得
- 临床试验中的多元化
- 医疗保健和生物医学研究团队的多元化
- 健康差异研究
- 健康公平政策的推进

虽然健康公平承诺目前侧重美国，但 BMS 会在全球范围内继续深化对成熟健康公平解决方案的投资，通过支持患者倡导、基于社区和基于信仰的组织、医学社团和非营利性医疗保健机构，为世界各地的众多社区服务。

2,790 万美元

BMS 为 107 个非营利组织提供 2,790 万美元，以改善临床试验的多样性，为美国医疗资源不足的患者和社区提高公平获取高质量护理的机会。



建立合作关系，为共享公平健康结果消除障碍

我们认识到，为了让社会更加公正和公平，我们必须解决全球社区的健康差异和健康的社会决定因素。我们采取的一个步骤是启动美国大都市地区的研究基地，并鼓励临床试验人群的更加多元化。我们知道变革通常慢慢发生，持续的资金、教育和资源是可持续变革的关键。

我们致力于建立持久的合作关系，这是决定我们包容性与多元化战略执行结果的重要区分点。我们积极推动业务成果和全球创新，为我们的所有利益相关者：患者、社区、我们的同事和医疗保健行业提供支持。

“有的多元化和包容性措施是成文法规，还有的则是我们公司的指导原则。两者对 BMS 的整体健康繁荣和向上发展都至关重要。”

Sandra Leung

执行副总裁兼总法律顾问

消除
消除
消除

BREAK DOWN BARRIERS

障碍
障碍
障碍

建立合作关系，为共享公平健康结果消除障碍（续）

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合

372

Partnerships established

1.350M

Additional funding secured

为我们所服务的患者改善业务和行业实践、流程和政策

在 BMS，我们在重新构想和彻底变革业务与行业实践、流程和政策，以实现人人可享的公平进步成果。在为全球患者解决健康差异和改善健康结果方面，我们拥有丰富的经验。

我们将坚定不移地为解决当今全球范围内存在的健康差异做贡献，确保医疗服务不足地区和多元化患者人群都能受益于包容性研究、创新药物以及高质量的护理和支持。例如，我们已将健康公平考量和业务问题纳入 BMS 全球商业品牌规划工具，健康差异和包容性研究已成为当前医学和患者倡导咨询委员会的常规主题，独立医学教育项目在提高医疗机构对无意识偏见和医疗保健服

务质量差异的认识。此外，我们支持相关政府机构重要政策的推进。

“在监督 BMS 全球产品开发、制造和供应的过程中，我亲身了解将救命药物送往急需的社区所面临的后勤挑战。我很高兴又回到 BMS，我最初的职业生涯就从这里开始。我知道 BMS 为确保安全稳妥地将药物提供给患者会多么敬业，无论他们身处哪个地区，都会顺利送达。”

Karin Shanahan
全球产品开发与供应执行副总裁



Greece

BMS 在业界享有美誉，被公认为备受尊崇的公司

我们对患者和社区、同事以及业务和行业的重要承诺已得到广泛认可。虽然我们知道，道阻且长还有更多工作等待我们努力，但我们有幸因取得的成就受到推崇，这些荣誉证实了我们在朝着正确的方向前进，具有重要意义。我们在全球范围内以可持续方式支持女性、退伍军人、种族/民族

多元化人群、LGBTQ+社区和残障人士，获得良好声誉，书写历史记录，这一切深刻体现 BMS 价值观以及我们为提升包容性所做的热情承诺。

“在瞬息万变的世界中，必须让我们的所有利益相关方和合作伙伴参与进来，共同改善患者的生活，这一点非常重要。”

Michelle Weese
公司事务执行副总裁

多元化

女性



多元文化



LGBTQ+



残障人士



退伍军人



全球



可持续





United States

05

未完待续

包容性引领前行

以 BMS 包容性价值观为主导，推动系统性变革和人人可享的公平进步

我们为公司的包容性和多元化承诺，以及为推动公平进步和成果而采取的重要措施感到自豪。为促进包容性所进行的合作需要整个组织保持透明度。希望我们的员工、合作伙伴和患者都能了解我们的包容文化，了解我们为全球患者做出的不断改进服务的承诺。

我们努力确保具有多元化文化、背景和经历的每位同事，都能获得重视、尊重和归属感。真正培养良好的文化氛围，鼓励员工在工作中展现真实自我，畅所欲言，为公司的持续进步做出贡献。

正是通过人际沟通和联结，我们才能推动创新和发展，勇于承担为我们的患者和社区，我们的同事、业务和行业解决未尽之需的重任。这反过来又推动业务绩效，使我们能够在科学领域进行创新，推动社会向前发展，造福大众。

确认发展机会

我们欣然承认，公司在未来仍有巨大的成长和发展机会。为了不断取得成功，我们遵循 BMS 的 GI&D 战略，锐意创新，提升能力，接触更多患者，克服系统性障碍，为提升整个社会的健康水平而奋斗。

我们渴望构建包容文化，为帮助我们的患者、员工和供应商充分发挥潜能做出贡献。我们相信这样会使科学更昌明，药物更有效，社区更美好。



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. Ogbuaji 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>

除非另有说明，所有 BMS 数据均来自 2021 年。

2021 年 [EEO-1](#) 综合报告