

Руководствоваться нашей ценностью ИНКЛЮЗИВНОСТИ:

Стремление к равноправному продвижению и достижению результатов для всех

Глобальный отчет по инклюзивности и разнообразию за 2021 год

Сентябрь 2022



Содержание

- 3 Письмо от Giovanni Caforio, доктора медицины, председателя совета директоров и главного исполнительного директора
- 4 Письмо от Pamela Fisher, директора по инклюзивности и разнообразию
- 6 О компании «Bristol Myers Squibb» (BMS)
- 10 Наш путь вперед: Инклюзивность и разнообразие укрепляют основу компании BMS
- 13 Пациенты и общества: Удовлетворение неудовлетворенных потребностей с помощью инноваций и инклюзивности
- 22 Коллеги: Использование возможностей глобально разнообразного персонала посредством инклюзивности и принадлежности
- 38 Бизнес и промышленность: Обеспечение справедливого продвижения и результатов для всех
- 44 Наш путь продолжается



Письмо от Джованни Кафорио, доктора медицины, председателя совета директоров и главного исполнительного директора



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer

«Bristol Myers Squibb» (BMS) — это научная компания, но прежде всего мы являемся обществом сострадательных профессионалов, стремящихся помочь улучшить здоровье пациентов. Мы неизменно стремимся изменить жизнь пациентов, используя научные достижения во всем, что мы делаем.

Мы работаем наилучшим образом, потому что мы создали инклюзивную и разнообразную среду, которая позволяет нашим более чем 32 000 сотрудникам по всему миру быть на работе самим собой. Мы знаем, что благодаря инклюзивности и разнообразию мы укрепляем фундамент BMS и раскрываем нашу коллективную способность реализовать обещание и силу науки для всех.

Хотя этот отчет подчеркивает наш прогресс в 2021 году, он также служит средством отчетности. Мы ускоряем наши усилия по развитию научных инноваций для удовлетворения меняющихся потребностей пациентов во всем мире и обеспечения устойчивой эффективности бизнеса.

Необходимость в разработке инновационных методов лечения серьезных заболеваний как никогда высока. Эта срочность — одна из главных причин того, что мы неустанно

стремимся сократить неравенство в области здравоохранения. Мы остро осознаем ту роль, которую доступ к нашим лекарствам может сыграть в улучшении жизни пациентов и их семей, поэтому мы делаем все возможное чтобы обеспечить большее равенство в этой области.

Наша ориентация на инклюзивность и разнообразие лежит в основе нашей компании. Важность этой миссии отражена в наших смелых обязательствах в области инклюзивности и разнообразия и равенства в здравоохранении, а также в моем решении повысить роль главного специалиста по инклюзивности и разнообразию в моей команде руководителей, чтобы усилить согласованность с нашим бизнесом и стратегией роста и обеспечить более справедливые и устойчивые результаты в здравоохранении по всему миру

Я уверен, что мы будем продолжать расти и требовать от себя решения и удовлетворения неудовлетворенных потребностей пациентов и обществ по всему миру. Они заслуживают самого лучшего, и именно поэтому мы не успокоимся, пока истинное равенство в здравоохранении не станет реальностью

Giovanni Caforio, доктора медицины
председателя совета директоров и главного исполнительного директора

«Мы работаем наилучшим образом, потому что мы создали инклюзивную и разнообразную среду, которая обеспечивает нашим более чем 32 000 сотрудникам по всему миру возможность быть самим собой на работе».

Giovanni Caforio, доктора медицины
председателя совета директоров и главного исполнительного директора

Письмо от Памелы Фишер, директора по инклюзивности и разнообразию



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer

«Для кого вы работаете?» Этот вопрос стал для нас в компании BMS объединяющим призывом к действию, напоминанием о том, что мы постоянно стремимся к инклюзивному открытию, разработке и поставке инновационных лекарств, чтобы изменить жизнь пациентов с помощью нашей науки. Этот вопрос связывает коллег с нашим видением и соответствует одной из основных ценностей компании: Инклюзивность. Мы поддерживаем разнообразие и создаем среду, в которой все мы можем работать вместе в полную силу, чтобы стимулировать инновации и рост и удовлетворять неудовлетворенные потребности наших пациентов и обществ по всему миру.

С момента прихода в компанию в прошлом году меня покорили искренность, доброта и преданность наших коллег со всего мира, их стремление сотрудничать и участвовать в реализации возможностей для укрепления нашей прочной основы инклюзивности и разнообразия (I&D). Мы объединились вокруг всеобъемлющей, целостной стратегии глобальной инклюзивности и разнообразия (GI&D) в масштабах всего предприятия, которая опирается на нашу ценность инклюзивности и укрепляет человеческие связи, которые мы ежедневно привносим в нашу работу, чтобы стимулировать научные прорывы для наших пациентов и обществ, для коллег, для бизнеса и промышленности.

Наша стратегия основана на убеждении, что **инклюзивность и разнообразие способствуют справедливому продвижению и достижению результатов для всех**. Она раскрывает силу, которую человечество привносит в нашу науку. Этот отчет воплощает нашу обновленную стратегию в жизнь через истории пациентов, коллективные усилия коллег по всему миру и устойчивые долгосрочные инвестиции в устранение неравенства в здравоохранении в недостаточно обслуживаемых обществах. Это также помогает нам быть скромными, ответственными и идти по правильному пути для продолжения роста.

Мы гордимся прогрессом, достигнутым нами в выполнении наших обязательств по инклюзивности и разнообразию, и равенству в здравоохранении к 2025 году. Мы предлагаем вам ознакомиться с нашими достижениями в области разнообразия сотрудников, равенства в здравоохранении, разнообразия поставщиков, разнообразия клинических испытаний и пожертвований сотрудников на следующей странице и во всем нашем Глобальном отчете по инклюзии и разнообразию за 2021 год. Эти результаты устанавливают новые стандарты для BMS и определяют, как

мы работаем как компания и как мы можем совершенствоваться, чтобы соответствовать самым высоким стандартам в меняющемся мире здравоохранения.

Мы рады поделиться с вами нашим путешествием в области инклюзии, разнообразия и равенства здоровья и надеемся привлечь все заинтересованные стороны к дальнейшему развитию нашей прочной основы инклюзивности и разнообразия и приоритетов в бизнесе. Вместе мы сможем способствовать справедливому продвижению и достижению результатов для всех

С наилучшими пожеланиями,
Pamela Fisher

директора по инклюзивности и разнообразию

Bristol Myers Squibb и Фонд Bristol Myers Squibb: Отражение нашего влияния на инклюзивность и разнообразие в цифрах

Global executive* gender parity

45.5%

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

*Вице-президент или выше

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

*Вице-президент или выше

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

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 жертвует средства в Фонд Bristol Myers Squibb, независимую благотворительную организацию.

О компании Bristol Myers Squibb

Наши направления

Инновационная наука — это наша страсть. Преобразующие лекарства - наша цель. BMS стремится открывать, разрабатывать и поставлять трансформирующие лекарства в областях, где, по нашему мнению, у нас есть возможности значимо изменить ситуацию для пациентов: онкология, гематология, иммунология, сердечно-сосудистые заболевания и фиброз.

Онкология: Мы разработали прорывные лекарственные препараты, которые помогли изменить ожидания выживаемости пациентов с солидными опухолями. За десятилетия работы в области онкологии мы добились революционных изменений в лечении более чем 10 видов рака.

Гематология: Мы продвигаем методы лечения рака крови, обладающие преобразующим потенциалом, и опираемся на созданные нами препараты, изменяющие жизнь пациентов, которые сегодня являются основой лечения.

Иммунология: Движимые страстью помогать пациентам и опираясь на наше глубокое понимание иммунной системы, которое охватывает более 20 лет опыта, BMS продолжает заниматься новаторскими научными разработками для создания значимых решений, которые удовлетворяют неудовлетворенные потребности в ревматологии, гастроэнтерологии, дерматологии и неврологии.

Сердечно-сосудистые заболевания: Наша глубокая и давняя приверженность сердечно-сосудистым заболеваниям началась более 60 лет назад. Сегодня мы оцениваем множество новых препаратов для удовлетворения потребностей пациентов с серьезными сердечно-сосудистыми заболеваниями.

Фиброз: Мы исследуем препараты, способные остановить или обратить вспять прогрессирование фиброза - накопления избыточной рубцовой ткани, которая нарушает нормальное функционирование органов. Исследуя новые анти-фиброзные терапевтические механизмы, мы надеемся продвинуть следующую волну лекарств от фиброза к пациентам с целью улучшения или восстановления функции органов.

Наше стремление изменить жизнь пациентов вдохновляет нас каждый день. Мы разрабатываем более 50 соединений и изучаем более 40 областей заболеваний. Мы привержены сложному и трудоемкому процессу открытия и тестирования новых лекарственных соединений, потому что они дают новую надежду.

Постоянный прогресс в развитии

\$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

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

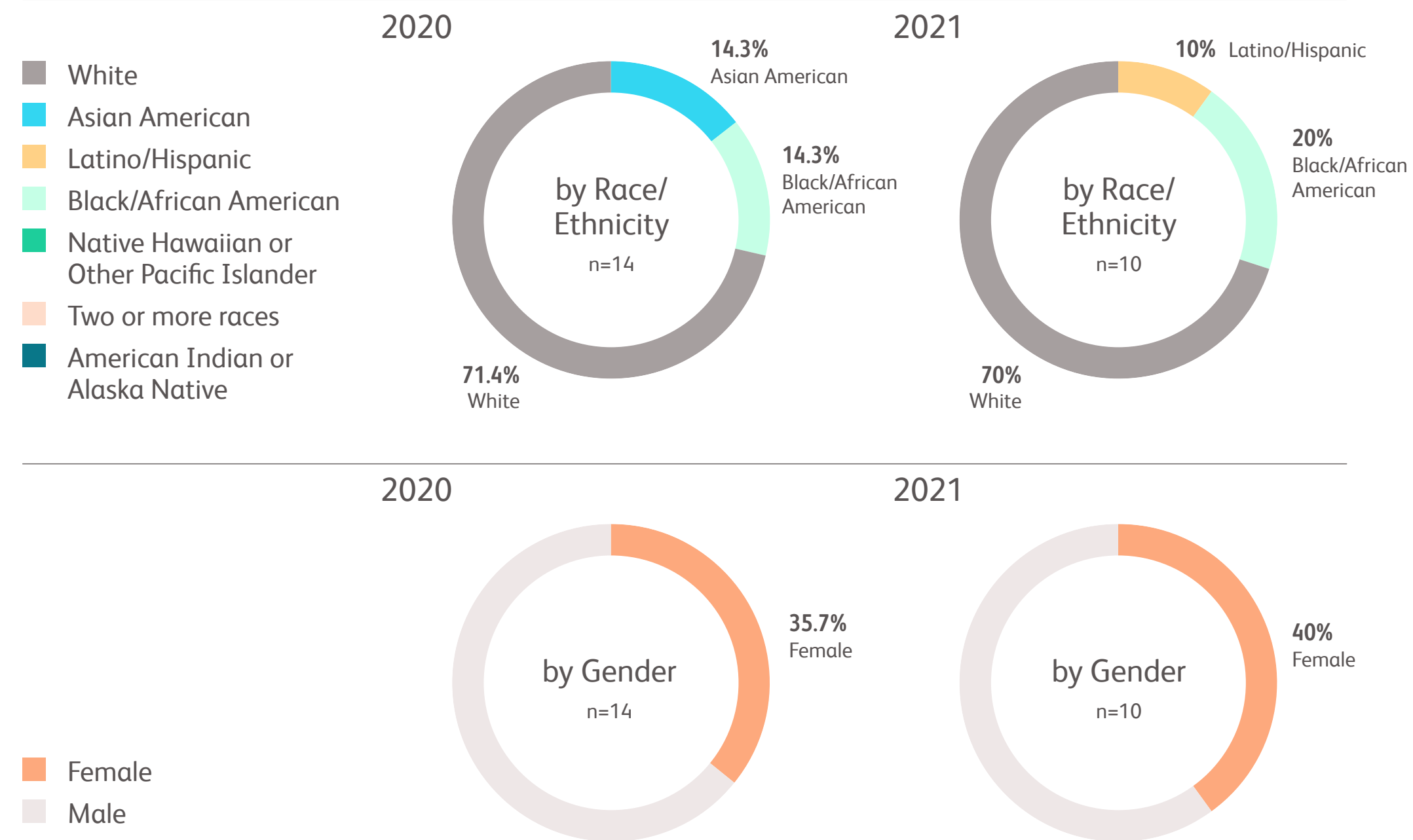
*Данные о подаче заявок в «FDA» основаны на регуляторном статусе 2021 года

Наш Совет директоров

Совет директоров, ежегодно избираемый нашими акционерами, отвечает за разработку общей корпоративной политики и за общую деятельность компании. Директора оценивают работу некоторых руководителей высшего звена, которые отвечают за повседневную деятельность компании. В 2021 году Совет директоров рассмотрел наши успехи в области инклюзивности и разнообразия, а также равенства в здравоохранении для продвижения нашего бизнеса вперед.

Следующие данные отражают состав нашего Совета директоров по состоянию на декабрь 2021 года.

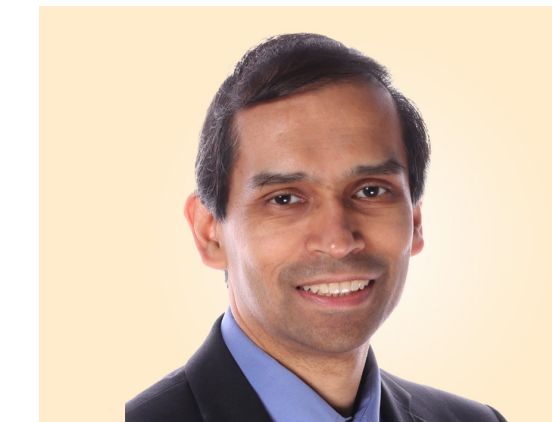
Состав Совета директоров 2021 года



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

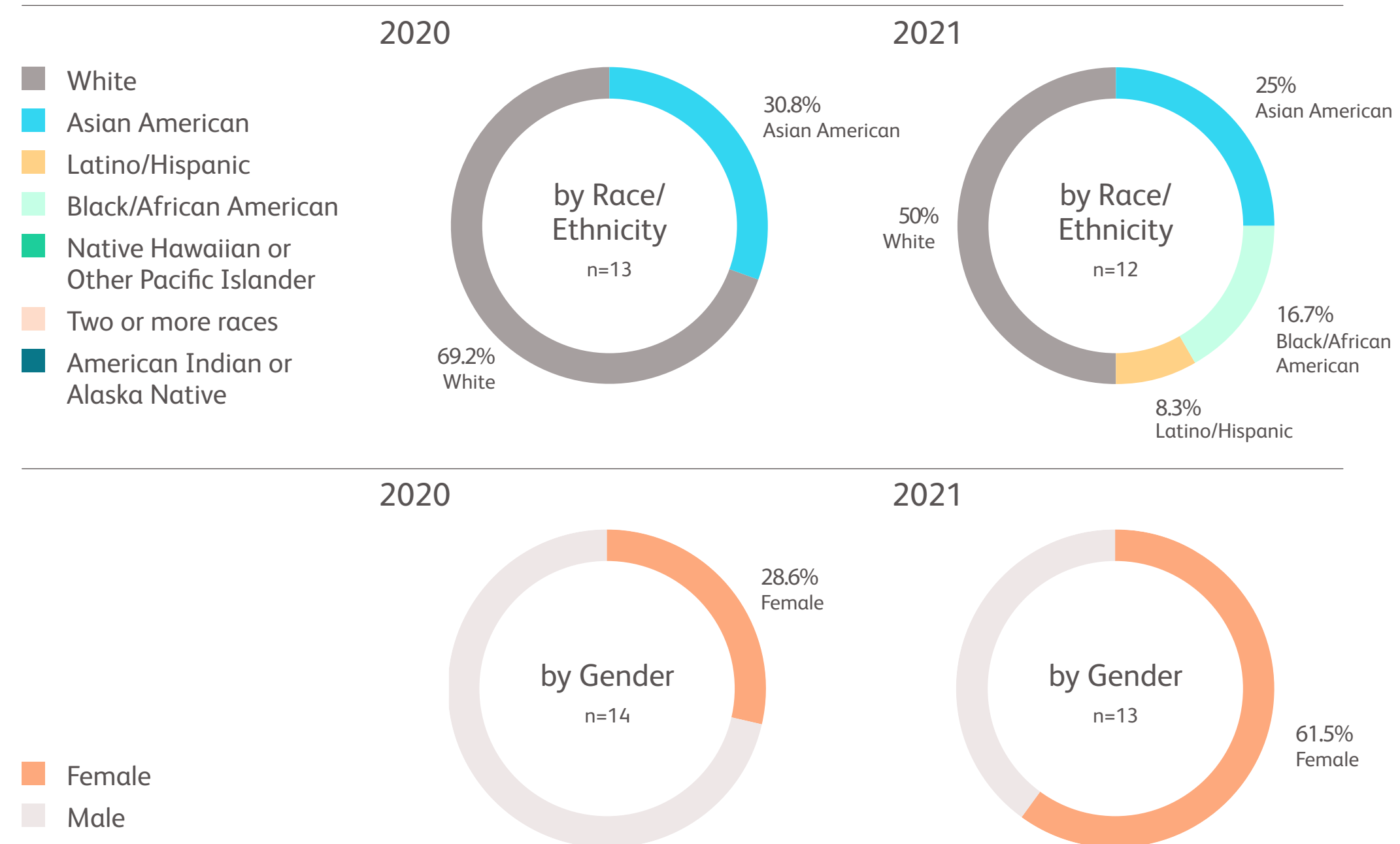


Phyllis R. Yale
Advisory Partner, Bain & Company

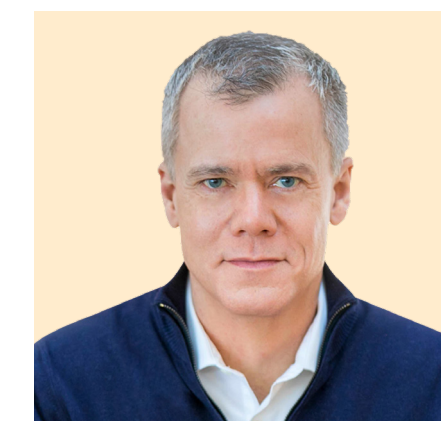
* Новый Директор правления назначен в 2022 году

Наша команда руководителей

Нами управляет команда руководителей, обладающая богатым и разнообразным опытом работы в разных странах мира и способная ориентироваться в быстро меняющемся глобальном положении здравоохранения. Команда несет ответственность за выполнение наших обязательств по обеспечению инклюзивности и разнообразия, а также равенства в области здравоохранения перед нашими пациентами и обществами, нашими коллегами, а также перед нашим бизнесом и отраслью. В конечном счете наш успех будет измеряться тем, как мы изменим жизнь пациентов.



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 Office



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

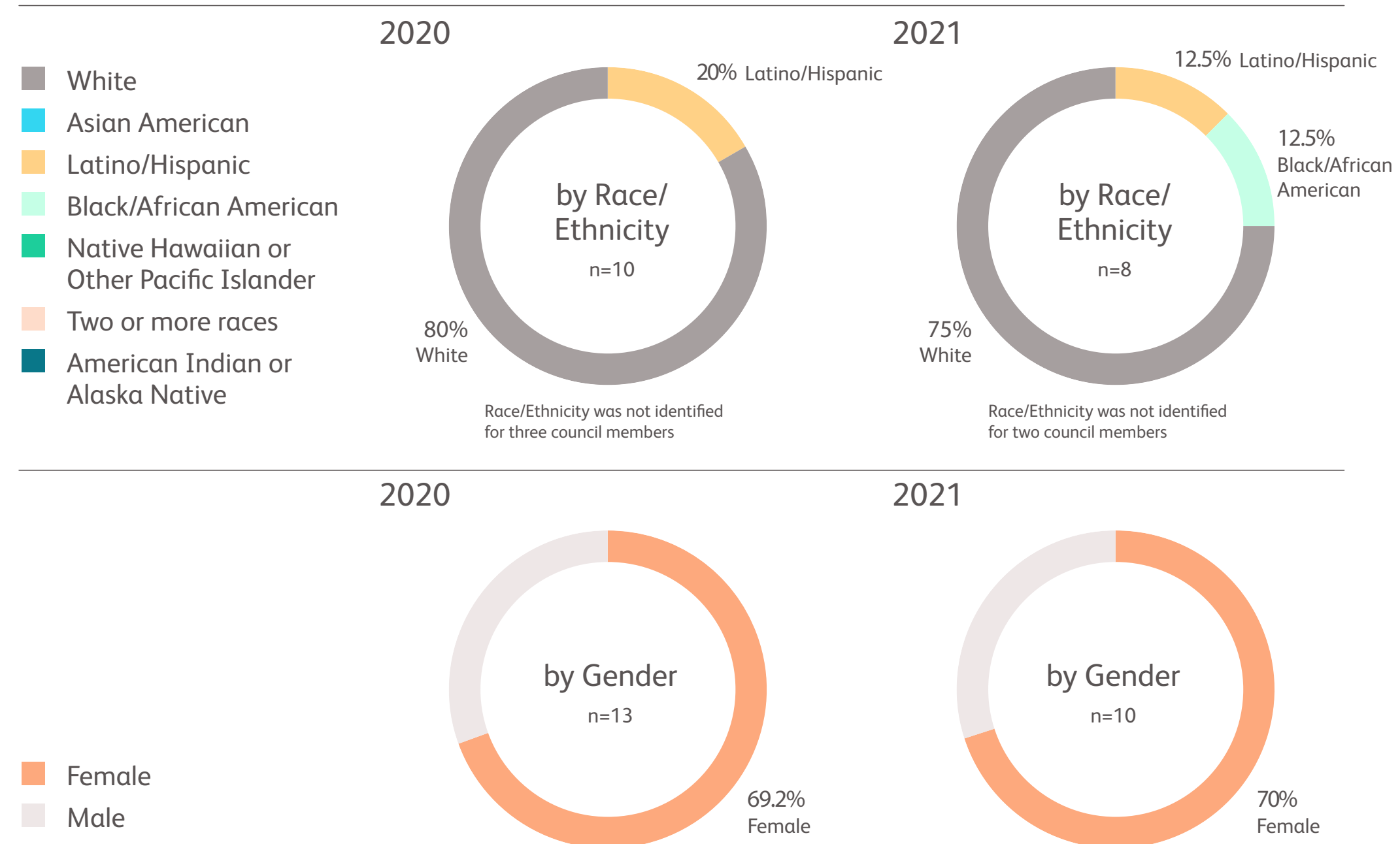


Michelle Weese
Executive Vice President, Corporate Affairs

* Новый член команды руководителей назначен в 2022 году

Наш Совет по Глобальной инклюзивности и разнообразию

Возглавляемый генеральным директором, Глобальный совет по инклюзии и разнообразию (GIDC) обеспечивает стратегическое руководство, обмен передовым опытом и подотчетность на уровне предприятия и бизнес-подразделений/функциональных уровней для продвижения приоритетов BMS в области инклюзии и разнообразия, и обеспечения равенства в здравоохранении и достижения значимых результатов.



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



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



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

* Новый член Глобального совета по инклюзивности и разнообразию (GIDC) назначен в 2022 году



Argentina

01

Наш путь вперед: Инклюзивность и разнообразие укрепляют основу компании BMS

Мы руководствуемся единым видением - преобразовать жизнь пациентов с помощью науки - и придерживаемся одной из шести основных ценностей нашей компании: Инклюзивность. Чтобы полностью реализовать это видение, мы опираемся на силу нашей богатой истории и давнюю приверженность принципам инклюзивности и разнообразия для значимого воздействия и результатов для наших пациентов и обществ, наших коллег, а также нашего бизнеса и отрасли. Наша новая стратегия и приоритеты в области глобальной инклюзивности и разнообразия — это первые шаги на этом пути вперед.

Наши ценности

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Мы принимаем разнообразие и создаем среду, в которой все мы можем работать вместе, используя весь свой потенциал

ЧЕСТНОСТЬ

Мы демонстрируем этику, честность и качество во всем, что мы делаем для пациентов, клиентов и коллег

СРОЧНОСТЬ

Мы работаем вместе быстро и качественно, потому что пациенты ждут

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Мы все несем ответственность за успех Bristol Myers Squibb, стремимся быть откровенными и выполнять свои обязательства

ИННОВАЦИИ

Мы стремимся к инновационным и решительным действиям для пациентов

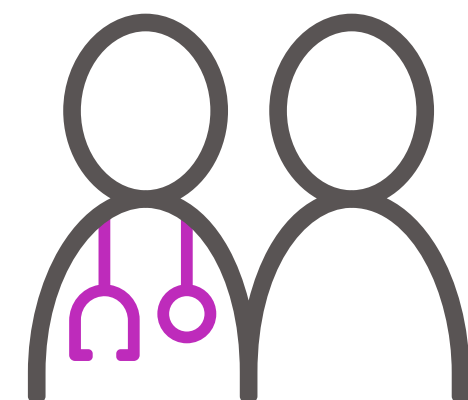
СТРЕМЛЕНИЕ

Наше стремление к обучению и совершенству помогает нам добиваться исключительных результатов



Мы руководствуемся нашей ценностью ИНКЛЮЗИВНОСТИ

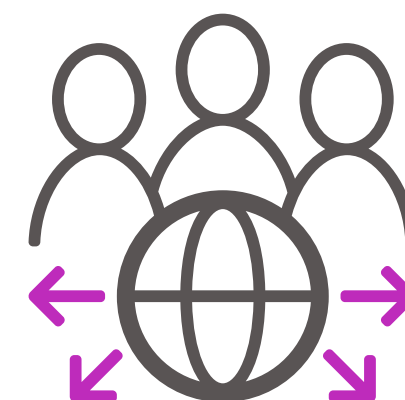
Наша глобальная стратегия инклюзивности и разнообразия состоит из трех основных принципов, ориентированных на критически важные заинтересованные стороны.



Пациенты и общества

Иновации и рост для удовлетворения неудовлетворенных потребностей наших все более разнообразных пациентов и обществ по всему миру.

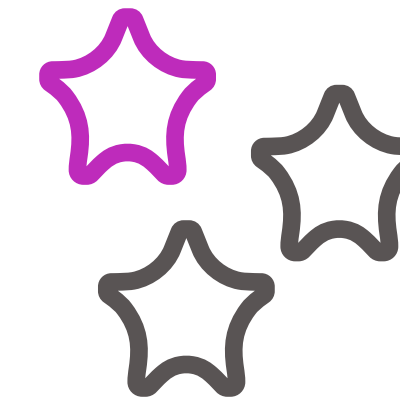
Мы неустанно инвестируем и стимулируем инновации и рост, чтобы лучше понять и удовлетворить неудовлетворенные и меняющиеся потребности наших пациентов и обществ по всему миру. Мы знаем, что должны обеспечивать комплексный уход за нашими пациентами и обществами путем решения социальных детерминант здоровья, а также устранения неравенства в здравоохранении. Мы продолжаем прилагать усилия в этом направлении, выполняя наши обязательства по обеспечению равенства в здравоохранении - разнообразие клинических исследований, глобальное общественное здравоохранение и разнообразие поставщиков



Коллеги

Руководствуясь нашей ценностью инклюзивности, мы стремимся создать рабочее место, где наши коллеги чувствуют свою принадлежность, а их уникальные перспективы ценятся и вознаграждаются, при этом формируя глобальный штат сотрудников, отражающий различные культуры, происхождение и опыт наших пациентов и обществ по всему миру.

Мы полагаемся на нашу инклюзивную культуру, чтобы привлечь и использовать коллективную силу наших коллег по всему миру. Мы продолжаем укреплять компетенции инклюзивного руководства на всех уровнях, предприятиях и рынках для привлечения, развития и удержания глобально разнообразного персонала, а также для повышения честности и усиления ответственности руководителей.



Бизнес и промышленность

Переосмысление и преобразование бизнеса и промышленных практик, процессов и политик для достижения справедливого продвижения и результатов для всех.

Мы продолжаем бросать вызов себе и своей отрасли, чтобы смело вести за собой, чтобы преобразовать нашу деловую практику и обеспечить устойчивые, системные изменения.



China

02

Пациенты и общества

Инклюзивность и разнообразие укрепляют основу компании BMS для развития научных инноваций и удовлетворения неудовлетворенных и меняющихся потребностей наших пациентов и обществ в глобальном масштабе.

Меняющиеся потребности пациентов повышают нашу потребность в формировании будущего, основанного на инклюзивности для всех



«Будучи научно-ориентированной компанией, мы знаем, что именно благодаря разнообразию мышления и опыта мы можем открывать, разрабатывать и поставлять инновационные лекарства, которые помогают пациентам одержать победу над серьезными заболеваниями. Пациенты больше доверяют нашим лекарствам, когда чувствуют, что люди, ответственные за разработку этих спасительных терапий, отражают их собственные общества. Для нас большая честь обслуживать любого пациента, нуждающегося в нашей помощи, независимо от того, кто он и где он находится».

Samit Hirawat, MD

доктор медицины, исполнительный вице-президент, медицинский директор по глобальной разработке препаратов



Компания BMS использует наши приоритеты в области инклюзивности и разнообразия, чтобы раскрыть наши коллективные способности для обеспечения справедливого развития и достижения результатов для всех. Нами движет озабоченность растущим неравенством в лечении заболеваний во всем мире. Мы знаем, что социальные детерминанты здоровья - включая социальные, экономические и экологические факторы - способствуют неравенству в здравоохранении.

Будучи одной из крупнейших в мире компаний здравоохранения, мы несем ответственность за устранение неравенства в здравоохранении и стремимся оказывать всестороннюю помощь нашим пациентам и обществам. Мы решаем вопросы разнообразия наших клинических

испытаний и сотрудничаем с партнерами из разных областей здравоохранения в рамках нашего общего обязательства по достижению исключительных результатов в образовании и экономическом развитии в наших глобальных обществах. Мы осознаем важную роль, которую мы можем играть в системных изменениях.

«Путь к экономике “здоровье для всех” начинается с придания ценности правильным действиям. Только тогда мы сможем сосредоточиться на выполнении действий, имеющих правильную ценность».

Совет Всемирной организации здравоохранения по экономике здоровья для всех¹



Неравенство в бремени болезней и неравенство в доступе к высококачественной медицинской помощи определяют стремление компании BMS удовлетворить неудовлетворенные потребности наших пациентов и обществ по всему миру

Рак

33%

новых случаев заболевания раком зарегистрировано в Восточной Азии²

49%

новых случаев смерти от рака зарегистрировано в Восточной и Центральной Азии²

61.7%

пятилетняя относительная выживаемость при раке крови самая низкая среди жителей Азии/Тихоокеанских островов³

2x

Вероятность заболеть и умереть от рака печени почти в 2 раза выше у латиноамериканцев/испанцев, чем у нелатиноамериканских белых⁴

60%

У американских мужчин азиатского происхождения смертность от рака печени на 60% выше по сравнению с белыми мужчинами, не являющимися латиноамериканцами⁵

50К

тысяч новых случаев рака ежегодно регистрируются в Управлении по делам ветеранов⁶

Рассеянный склероз

3x

Рассеянный склероз как минимум в 3 раза чаще встречается у женщин, чем у мужчин⁹

Люди с ограниченными возможностями

4x

Люди с ограниченными возможностями сообщают, что вероятность плохого обращения с ними в системе здравоохранения в 4 раза выше. Они сообщают о предрассудках, стигме и дискриминации со стороны поставщиков медицинских услуг и других сотрудников медицинских учреждений по сравнению с людьми без инвалидности.¹⁰

Люди ЛГБТГК+

Часто избегают

обращаться за медицинской помощью из-за опасений стигмы.¹¹

Владение медицинской грамотностью

Только 12%

взрослых американцев владеют медицинской грамотностью на высоком уровне¹²

Глобальное бремя болезней

23%

глобального бремени болезней приходится на страны Африки к югу от Сахары, хотя в них проживает 16% населения мира¹³

Сердечные заболевания +30%

Более чем на 30% выше вероятность смерти от сердечно-сосудистых заболеваний среди темнокожих/афроамериканцев по сравнению с белыми, не латиноамериканцами⁷

Ревматоидный артрит

75%

пациентов с ревматоидным артритом - женщины, часто начиная с 40 лет⁸

«Технологии и цифровые возможности будут катализировать наши методы работы - от того, как мы разрабатываем лекарства, улучшаем опыт пациентов и ведем основные бизнес-операции. Сегодня, как никогда ранее, технологические достижения в таких областях, как искусственный интеллект и машинное обучение, помогут нам проводить клинические испытания, более соразмерные нашей популяции, разрабатывать и поставлять инновационные лекарства, которые помогут пациентам победить серьезные заболевания.»

Greg Meyers

исполнительный вице-президент, директор по цифровым


Мы продвигаемся вперед в обучении пациентов, наборе участников клинических испытаний и улучшении доступа к справедливому уходу

Чтобы обеспечить эффективность и безопасность наших лекарств, мы должны подлинно вовлекать наших пациентов и общества в процессы открытия, разработки и доставки. На протяжении почти десяти лет компания BMS прилагает глобальные усилия для увеличения разнообразия в клинических исследованиях. Это послужило основой для нашего обязательства в 2020 году инвестировать 150 миллионов долларов США в течение пяти лет для ускорения процесса исследований и разработок и обеспечения равенства в здравоохранении. Благодаря лидерству компании в этой области, мы смогли использовать наш многолетний опыт для расширения наших обязательств в разнообразии клинических испытаний, что позволило ускорить наши существующие усилия по выявлению и активизации исследовательских площадок для клинических испытаний в городах США с расовым и этническим разнообразием. Это внимание также изменило наши методы проведения клинических испытаний, сделав их более доступными, разнообразными и инклюзивными - как для исследователей, проводящих испытания, так и для пациентов, которые в них участвуют. Мы с гордостью сообщаем, что в 2021 году **54%** мест проведения клинических исследований в США были расположены в разнообразных обществах.

Кроме того, с 2020 года компания BMS тесно сотрудничает с защитниками пациентов в рамках инициативы под названием Ресурс взаимодействия пациентов и экспертов (Patient Expert Engagement

Resource, или PEER), чтобы более официально внедрить и усилить голос пациента на всех этапах, начиная с открытия и разработки лекарств и заканчивая коммерциализацией продукции. В рамках PEER мы привлекаем защитников пациентов для внесения вклада в разработку клинических испытаний, включая включение в список/критерии участия и выбор мест проведения исследований, а также обеспечиваем проведение консультаций с ними по всем протоколам поворотных испытаний до их внутреннего утверждения.

«Как человек, работающий в клинических операциях и стремящийся к науке и справедливости в области здравоохранения, я потрясена неравенством между теми, кто имеет частную страховку, и теми, кто получает государственную помощь в Аргентине. В Аргентине 40% пациентов лечатся в государственных учреждениях, но лишь немногие имеют доступ к инновационным лекарствам. Мы с коллегами начали работать с местными больницами и академическими институтами, чтобы упростить и стандартизировать их процессы, чтобы обеспечить всем пациентам доступ к лечению, независимо от их дохода».

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

«Глобальный отдел по медицинским вопросам играет важнейшую роль в привлечении медицинского сообщества и внедрении наших научных разработок в клиническую практику. Возможность взаимодействовать с широким сообществом открыла мне глаза на некоторые неравенства, с которыми сталкиваются недостаточно представленные общества, и вдохновила меня на поиск новых путей мышления, которые помогут лучше служить нашим пациентам, полагающимся на наши жизненно-важные лекарства».

Estelle Vester-Blokland, MD

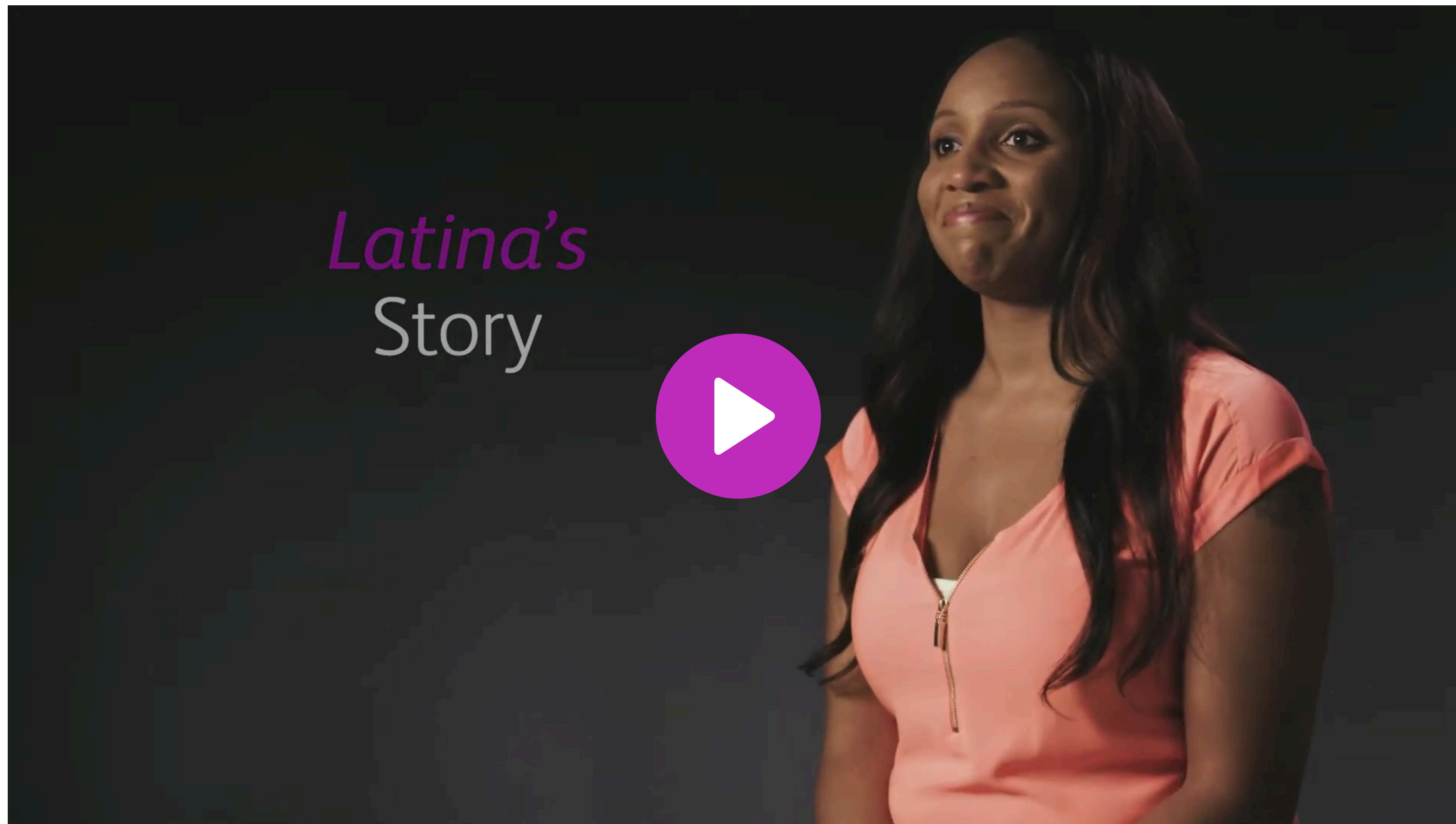
старший вице-президент и руководитель отдела международных медицинских отношений



«Реальность того, что я не увижу своего будущего и будущего моих детей, была для меня настоящей». Познакомьтесь с Латиной, пациенткой компании BMS, медсестрой и человеком, пережившим рак.

С самого детства я всегда чувствовала, что стану сильной женщиной. Думаю, такое отношение помогло мне оказаться там, где я есть, и стать медсестрой, которой я являюсь сегодня. В то время, когда мне поставили диагноз рака, мне казалось, что я все отрицаю. Мне сказали, что если бы мне поставили диагноз на 10 лет раньше, то, возможно, мне оставалось бы всего пять лет. Когда я рассказала о своем диагнозе мужу, он стал для меня источником силы, и я поняла, что готова к борьбе. Начав новый курс лечения BMS, я стала замечать положительные результаты. По мере того, как мой рак улучшался, менялось и мое восприятие. Как выживший человек я благодарна не только за себя и свою семью, но и за то, что я смогла продолжать заниматься любимым делом. Благодаря BMS и успешному лечению я могу заниматься тем, что мне нравится - помощью людям

[Посмотрите, как Латина рассказывает свою историю](#)



Приверженность BMS принципам разнообразия поставщиков соответствует более широким целям инклюзивности, разнообразия и равенства в здравоохранении

«**Разнообразие** поставщиков способствует инновациям, созданию новых рабочих мест и **оказывает влияние на всю компанию**. Именно поэтому мы развиваем отношения с ключевыми поставщиками, чтобы достичь нашей цели - создать базу партнеров, отражающую богатое разнообразие и демографические характеристики коллектива наших пациентов».

David Elkins

исполнительный вице-президент и финансовый директор

Наша инициатива по разнообразию поставщиков является глобальным императивом с партнерскими отношениями в США, Латинской Америке, Европе и Азии. Благодаря сотрудничеству с поставщиками и предприятиями, принадлежащими различным группам населения, мы продолжаем создавать передовые, инновационные продукты и услуги, которые приносят пользу пациентам и обществам, а также помогаем нашим деловым партнерам процветать благодаря созданию рабочих мест и другим положительным последствиям.

Для компании BMS разнообразие поставщиков обеспечивает инновации «нового поколения» и конкурентные преимущества во всей цепи создания стоимости бизнеса, одновременно повышая нашу способность заботиться, поддерживать и устранять экономические пробелы - социальную детерминанту результатов здравоохранения

- которые существуют в различных обществах. Наша цель - развивать и наращивать потенциал этих предприятий посредством наставничества и предоставления стипендий для участия в программах развития поставщиков..

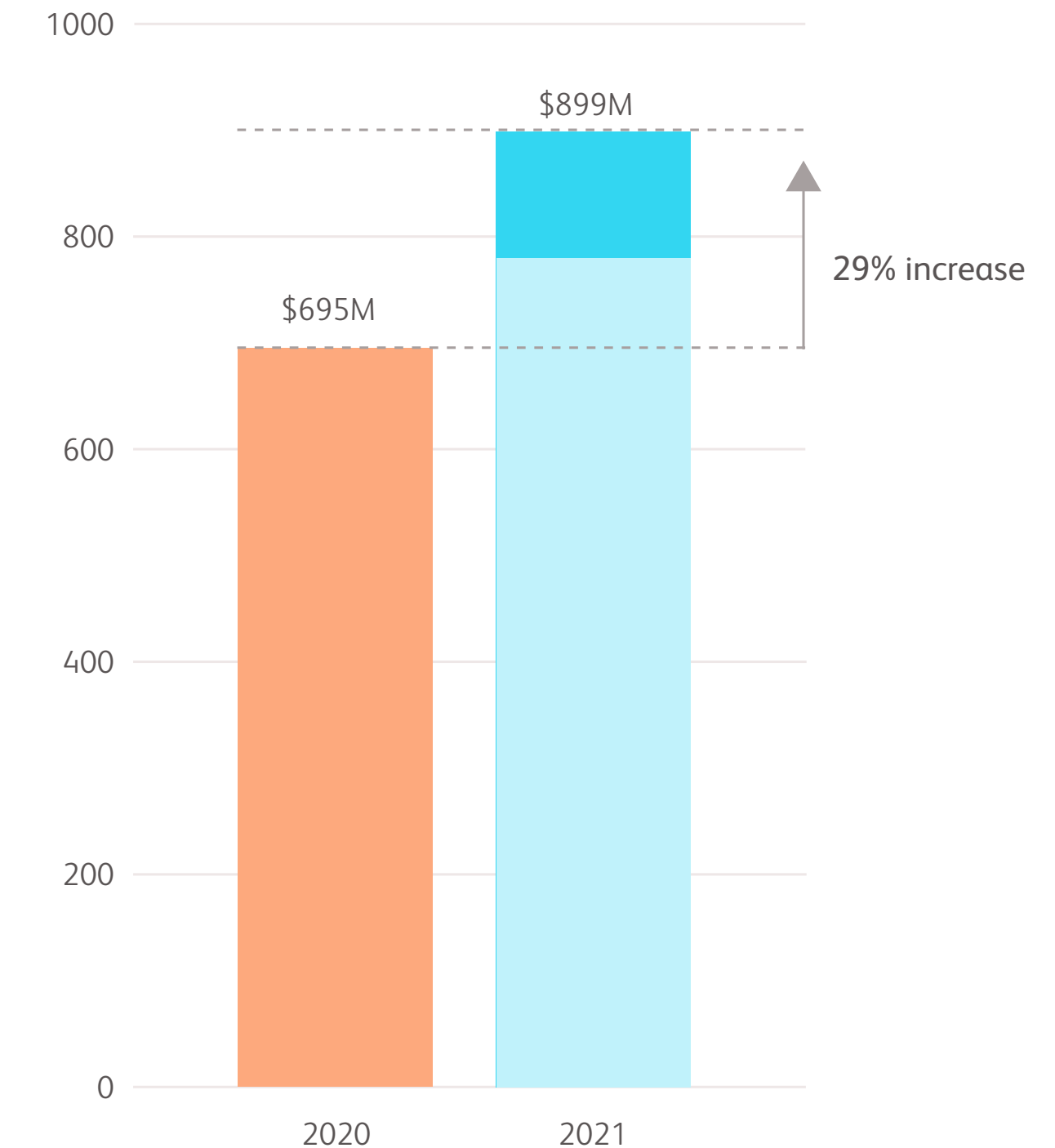
Мы также используем разнообразие поставщиков для поддержки обществ, в которых мы живем и работаем, с помощью наших программ «Power2Impact». С 2016 года мы реализовали более 20 успешных мероприятий по работе с населением, направленных на поддержку местных общин. Влияние этой работы демонстрируют такие инициативы, как «Hope 4 The Holidays» - распространение продуктовых коробок, наборов для согревания и одеял среди более чем 16 000 человек в Атланте, Фениксе и Трентоне: совместное спонсирование работы с ЛГБТГК и пострадавшими женщинами в регионе Флориды и обеспечение доступа к ресурсам здравоохранения, а также спонсирование

В 2021 году мы достигли 899 млн долларов США в расходах с разнообразными поставщиками (целевые расходы - 780 млн долларов США), что на 29% больше, чем в 2020 финансовом году (695 млн долларов США), и на 45% больше, чем в 2019 году (619 млн долларов США).

распространения «Planet Mogul» 1 000 книг по «STEM» в школах США в сотрудничестве с «WBENC».

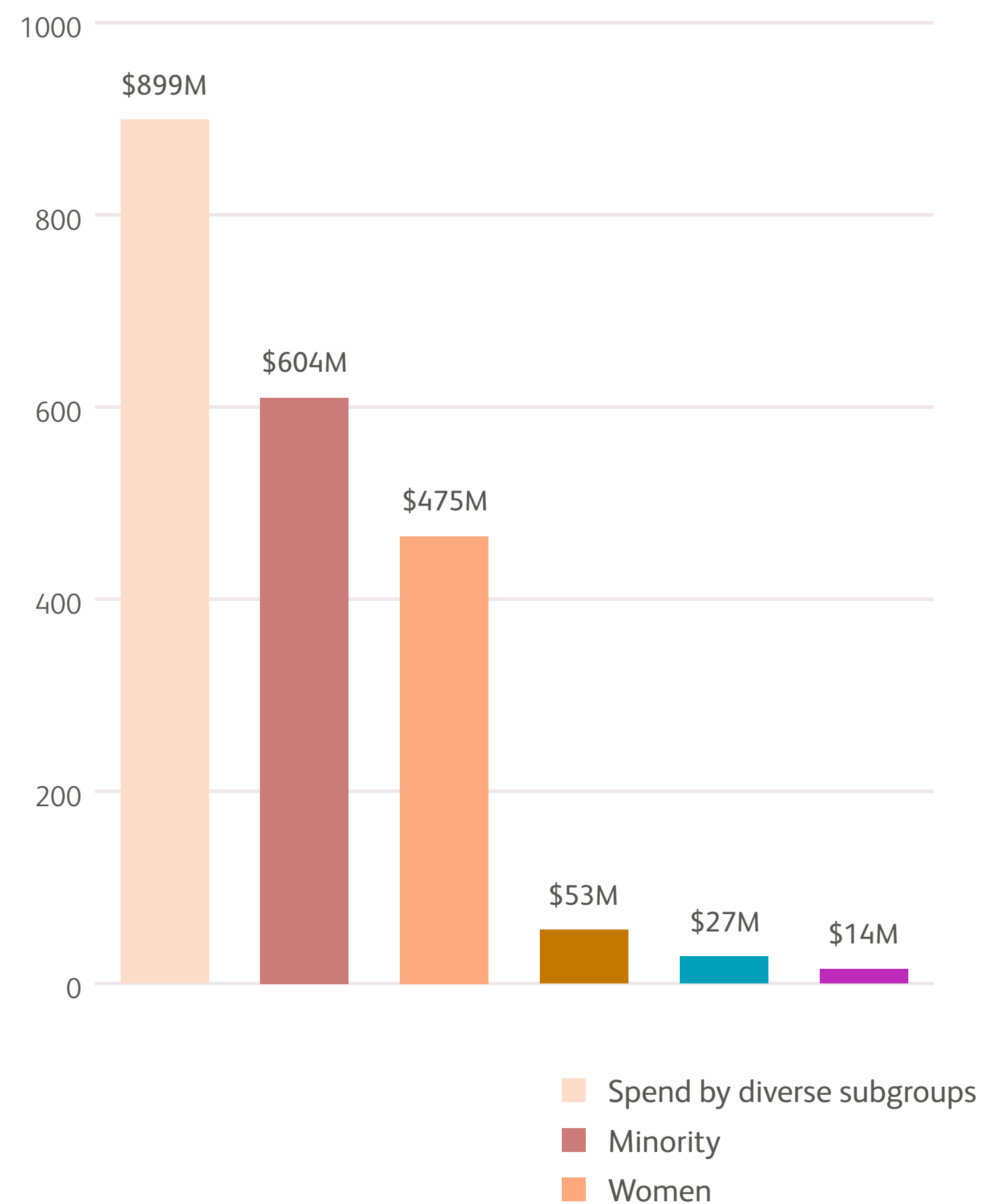
Наши инициативы по разнообразию поставщиков действительно интегрированы в бизнес и являются общей целью всего нашего предприятия. Программа разнообразия поставщиков компании BMS основана на принципе «партнерства с целью». Организация существует для того, чтобы способствовать расширению экономических прав и возможностей, созданию благосостояния и рабочих мест в обществе, одновременно поощряя инклюзивные инновации и цепь поставок, которая отражает ценности компании, ее пациентов и всего мира. Благодаря значимым партнерским отношениям программа продолжает оказывать преобразующее воздействие, укрепляя доверие и внедряя изменения.

Расходы на разнообразных поставщиков

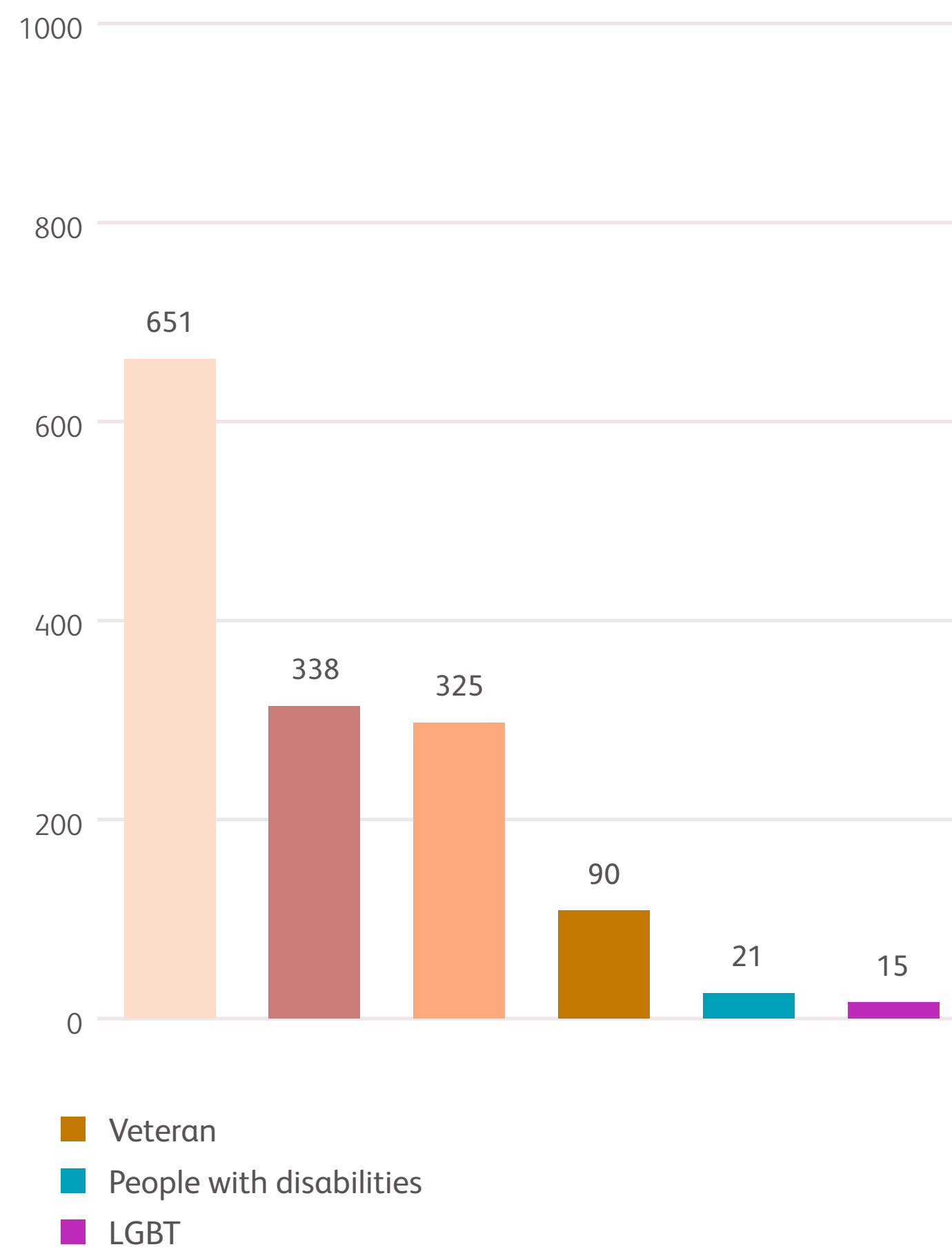


Приверженность BMS принципам разнообразия поставщиков соответствует более широким целям инклюзивности, разнообразия и равенства в здравоохранении

Расходы по разнообразным подгруппам



Количество поставщиков по разнообразным подгруппам



Тематическое исследование: Разнообразные команды и перспективы способствуют развитию инклюзивной культуры и достижению бизнес-результатов



Чтобы продемонстрировать нашу приверженность к культуре инклюзивности и принадлежности, многопрофильная команда коллег BMS вместе с партнером по комплексному управлению объектами компанией «Jones Lang LaSalle» возглавила совместную работу по поиску поставщиков для гармонизации программы питания во всей сети BMS. Команда выбрала «SodexoMagic», предприятие, принадлежащее меньшинству (MBE), в качестве поставщика питания и услуг на 17 объектах BMS в США.

Компания «SodexoMagic», входящая в портфолио иконы бизнеса и отставной суперзвезды баскетбола Эрвина (Мэджика) Джонсона (владельца 51% акций «SodexoMagic»), оказывает непосредственное социальное воздействие на общество. Это партнерство соответствует общей миссии нашей программы разнообразия поставщиков, которая использует гибкость и инновации для стимулирования экономического развития через создание богатства и рабочих мест. Теперь BMS предлагает своим сотрудникам и посетителям обновленную кулинарную программу с современными рецептами блюд, которые обогащают культуру, способствуя при этом устойчивому развитию

«SodexoMagic очень тесно связана с тем, как работает BMS, и с нашими ценностями», - сказал Брайан Восс, помощник директора по закупкам службы эксплуатации помещений. «Мэджик Джонсон уделяет большое внимание вопросам равноправия в здравоохранении, созданию обществ и многим другим».



Помощь нашим обществам через благотворительность сотрудников

Миллион способов благотворительности

Впервые Майк Паттен услышал о «Skills2Give» от своего руководителя, который описал его как интересную возможность стать добровольцем и развивать свои навыки. Паттен, старший директор альянсов по исследованиям и раннему развитию, был заинтригован, а когда его коллега рассказал, что они активно участвуют в «Skills2Give» и им очень нравится этот опыт, он понял, что должен попробовать

С 2017 года программа «Skills2Give» связывает сотрудников с некоммерческими организациями через виртуальные добровольческие возможности, основанные на профессиональных навыках. Благодаря этой программе сотрудники BMS безвозмездно оказали некоммерческому сектору услуг на сумму более 1 млн долларов США.

Будучи руководителем по персоналу и человеком, который уже несколько лет занимается коучингом и наставничеством, Паттен чувствовал себя хорошо подготовленным для того, чтобы помочь «Phoenix House Texas» - организации, которая помогает подросткам, нуждающимся в лечении наркомании и психического здоровья. Он также считал их дело очень важным. Профессиональное развитие — это огромная потребность для тех, кто работает в некоммерческом секторе, чьи организации часто не имеют практически никакого бюджета

для инвестиций в эту область. Сотрудники часто выполняют множество обязанностей и работают на пределе своих возможностей. Получение услуг тренера и профессиональное развитие может стать для таких организаций настоящей переменной к лучшему.

С 2017 года он работает один на один с одним из их сотрудников и еженедельно тренирует его по зонам роста, добиваясь отличных результатов.

«Я нахожу это невероятно полезным, - сказал Паттен, — Это здорово - иметь возможность поделиться своим опытом, понять, что он может помочь другому человеку. Лично для меня это была хорошая возможность продолжать оттачивать и развивать свои навыки и размышлять о том, как я могу совершенствоваться как руководитель и наставник. Это был очень полезный опыт».

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

\$1 млн

долларов США в виде добровольных услуг, оказанных сотрудниками BMS

Программа сопоставления пожертвований позволяет сотрудникам выбрать дело по душе

Программа пожертвований сотрудников Bristol Myers Squibb — это круглогодичная инициатива, которая поддерживает наших сотрудников в США и Пуэрто-Рико в пожертвованиях соответствующим благотворительным организациям. Взносы компенсируются Фондом Bristol Myers Squibb по принципу «доллар за доллар».

С момента запуска программы пожертвований сотрудников 2:1 в рамках наших обязательств по инклюзивности и разнообразию и равенству в здравоохранении в сентябре 2020 года наши сотрудники пожертвовали 267 400 долларов США 24 организациям, которые борются с дискриминацией и содействуют социальной справедливости, таким как Инициатива равного правосудия, Проект Тревор и Фонд правовой защиты и образования NAACP, Всемирный институт инвалидности и Форум здоровья жителей островов Азии и Тихого океана, которые представляют американские и глобальные организации. В целом, Фонд Bristol Myers Squibb сопоставил пожертвования сотрудников в США и Пуэрто-Рико в соотношении 2:1 на сумму 534 800 долларов США, что в общей сложности составляет 802 200 долларов США, переданных этим организациям в период с сентября 2020 года по декабрь 2021 года. В 2021 году сотрудники в США и Пуэрто-Рико получили соответствующие пожертвования на сумму более \$7,5 млн долларов США.

С начала программы по сравнению с периодом до начала программы

632

единичных доноров

\$267,400

долларов США сумма пожертвований сотрудников

\$534,800

долларов США, соответствующая сумма Фонда Bristol Myers Squibb



Фонд Bristol Myers Squibb: Продвижение разнообразного представительства в клинических испытаниях

Чтобы расширить представительство разнообразных исследователей в клинических испытаниях в США, Фонд Bristol Myers Squibb, независимая благотворительная организация, учредил Программу награждения Роберта А. Винна за разнообразие в клинических испытаниях. Эта уникальная инициатива направлена на улучшение представленности различных исследователей в клинических испытаниях. Мы знаем, что пациенты из недостаточно представленных групп с большей вероятностью будут доверять врачам или исследователям, имеющим схожий жизненный опыт, и обращаться за помощью и рекомендациями к ним.

С этой целью Фонд Bristol Myers Squibb вместе с некоммерческими партнерами в области здравоохранения обучает и развивает более 250 новых клинических исследователей по всей стране, которые являются представителями расового и этнического разнообразия или демонстрируют приверженность к расширению разнообразия в клинических испытаниях. Благодаря этой активной деятельности более 250 студентов-медиков из непредставленных обществ получили возможность начать карьеру в области клинических исследований, изменив тем самым лицо клинической работы.

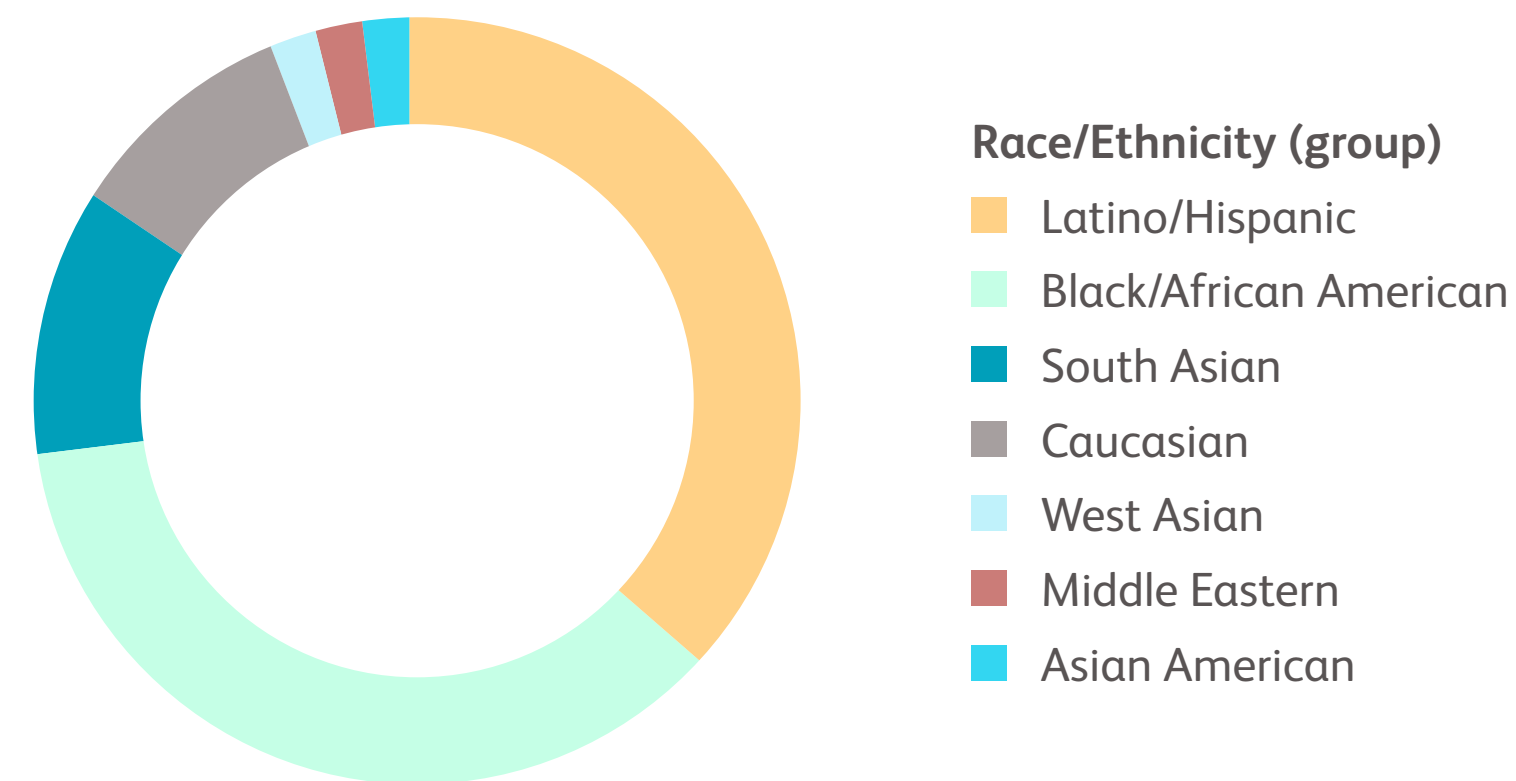
Эта программа также помогает исследователям в наращивании потенциала и будет поддерживать расширение мест проведения клинических испытаний в обществах с разнообразным населением пациентов.

Помимо этой программы, текущие гранты Фонда Bristol Myers Squibb будут продолжать оказывать существенное влияние на усилия по сокращению расового разрыва в лечении и достижению равенства в здравоохранении.

*Bristol Myers Squibb жертвует в Фонд Bristol Myers Squibb, независимую благотворительную организацию.

Недостаточно представленные группы при отборе ученых

В 2021 году в рамках программы Фонда Bristol Myers Squibb Foundation Роберта А. Винна Разнообразию в клинических испытаниях было отобрано 52 ученых, причем 73% из них были представителями групп, недостаточно представленных в медицине: 19 латиноамериканцев/испанцев; 19 темнокожих/афроамериканцев; 6 выходцев из Южной Азии; 5 выходцев с Кавказа; 1 выходец из Западной Азии; 1 выходец с Ближнего Востока; 1 американец азиатского происхождения.*



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

«Многие аспекты программы Фонда Bristol Myers Squibb делают ее уникальной. Ее направленность на помощь клиническим испытателям в освоении методов исследования с участием общества является ключевой для развития доверия, необходимого для увеличения числа участников клинических испытаний из числа людей разной этнической принадлежности, однако мы не видели этого ни в одной другой программе подобного рода».

Eliseo J. Pérez-Stable, MD

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



03

Коллеги

Инклюзивность и разнообразие укрепляют основу BMS для использования коллективной силы разнообразных культур, происхождения и взглядов наших коллег по всему миру.

Ireland

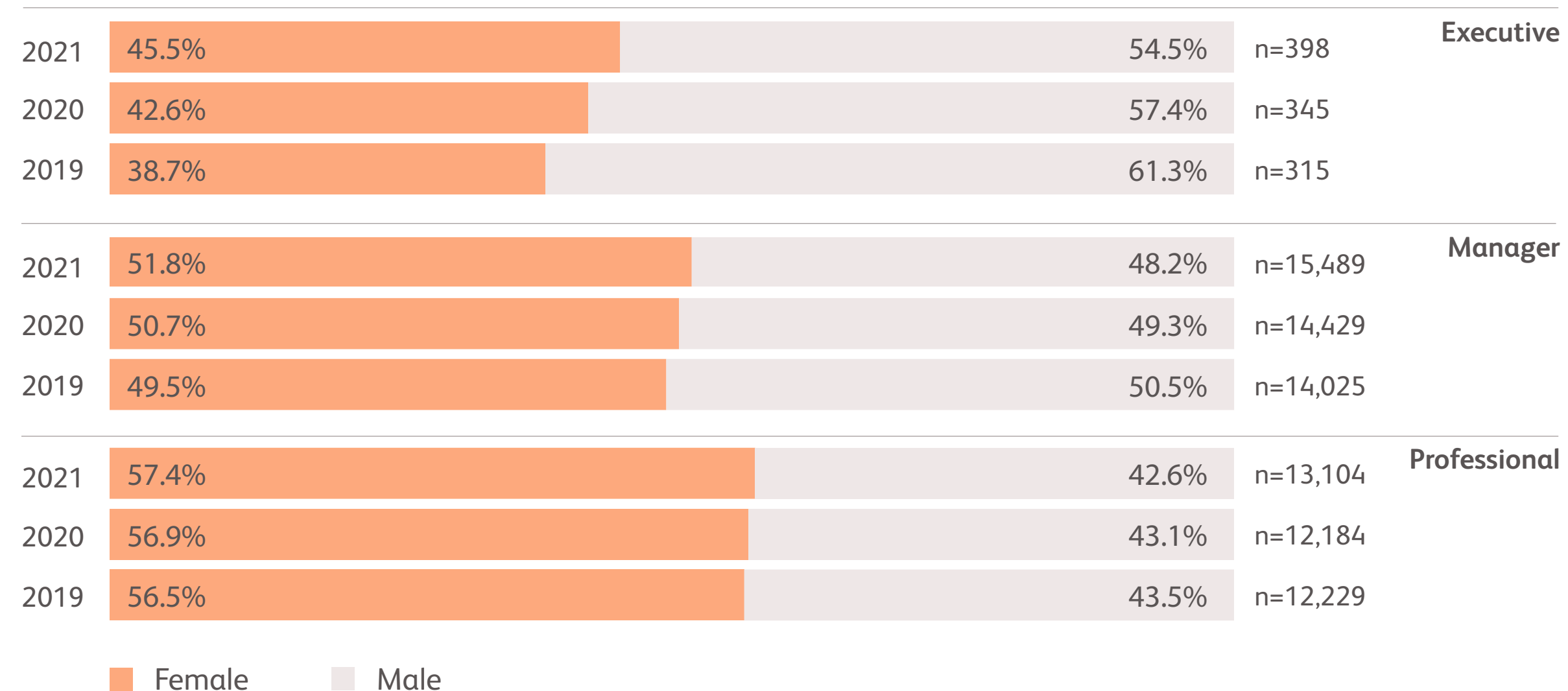
Создание культуры инклюзивности и принадлежности чтобы использовать силу и влияние нашего глобально разнообразного персонала

«Наши люди - наша самая большая сила. Очень **важно**, чтобы мы создали **глобальную рабочую силу**, которая отражает различные культуры, происхождение и опыт наших пациентов и обществ по всему миру. Мы сосредоточены на создании рабочего места, где **каждый чувствует свою принадлежность**, где ценятся его уникальные взгляды и где он может в полной мере внести свой вклад в видение BMS - преобразование жизни пациентов с помощью науки».

Ann M. Powell

исполнительный вице-президент, директор по управлению персоналом

Глобальная диаграмма гендерного состава по уровням управления



ПРИВЛЕЧЕНИЕ

РАЗВИТИЕ

ПРОДВИЖЕНИЕ

ВПЕРЕД

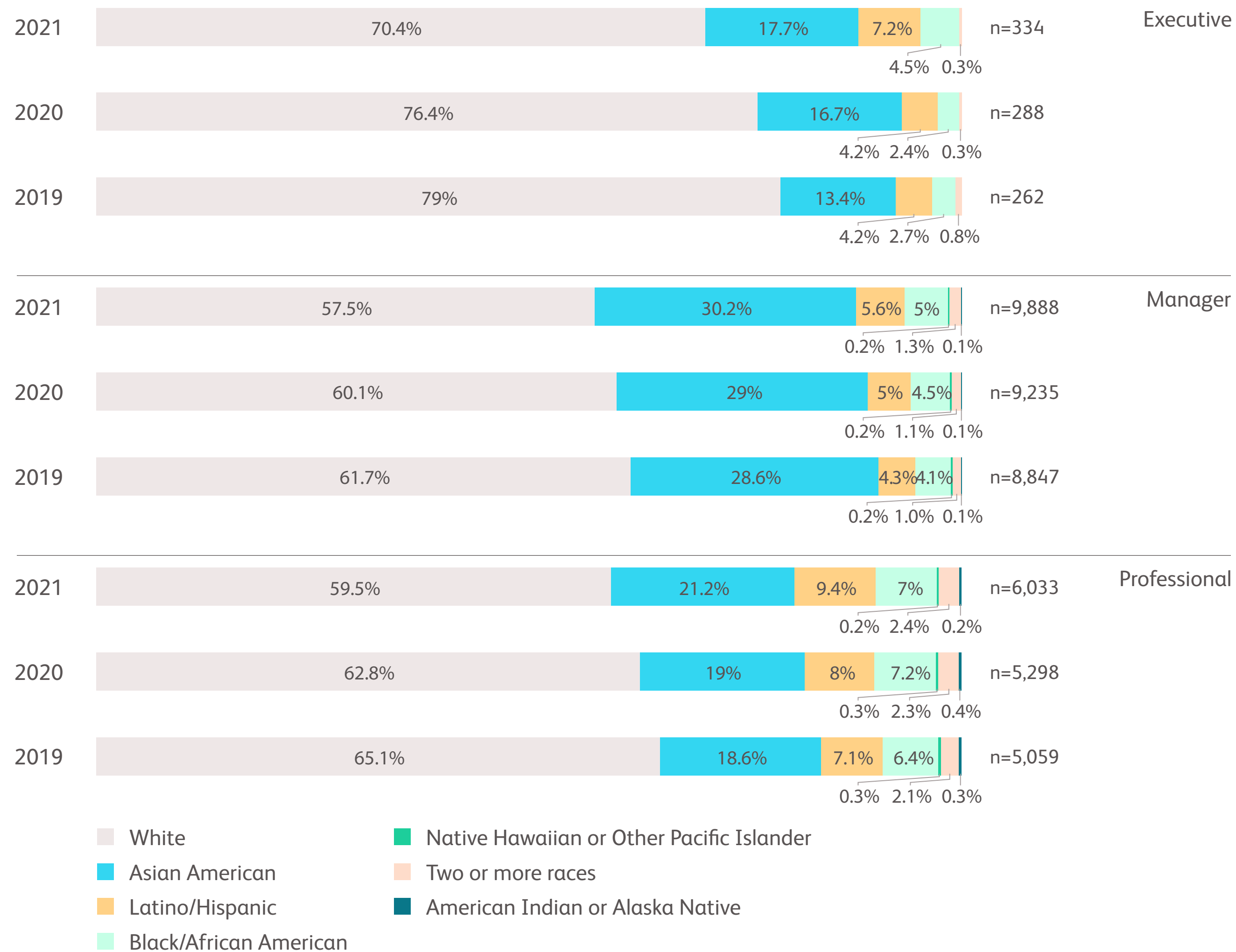
Создание культуры инклюзивности и сопричастности для использования силы и влияния нашего глобально разнообразного персонала (продолжение)

Создание глобально разнообразного штата сотрудников требует целенаправленности, честности и ответственности. Используя передовые методы управления талантами, ускоренное развитие руководства и инклюзивное поведение руководителей, мы используем коллективную силу наших коллег для развития человеческих связей и инноваций, которые мы привносим в нашу работу каждый день

Мы гордимся значительным прогрессом, которого мы добились в расширении разнообразия наших команд руководителей, администраторов и специалистов.



Диаграмма этнической принадлежности по уровням управления в США



Мы ценим команду руководителей, которая отражает взгляды и происхождение пациентов и обществ, которым мы служим

Цели представительства сотрудников

В 2020 году мы взяли на себя смелые обязательства в области инклюзивности, разнообразия и равенства в здравоохранении, чтобы ускорить наши усилия по устранению системного неравенства и добиться значимых изменений. Мы гордимся прогрессом, которого мы добились в достижении наших желаемых целей по представительству на руководящем уровне нашей организации, учитывая нашу целеустремленность и ответственность.

- Достигнуть гендерного паритета на уровне руководителей (VP+) во всем мире к 2022 году
- Двойное Удвоить представленность темнокожих/афроамериканских сотрудников на руководящих должностях (VP+) в США к 2022 году по сравнению с уровнем 2020 года
- Удвоить представительство на руководящих должностях (VP+) латиноамериканских/испанских сотрудников в США к 2022 году по сравнению с уровнем 2020 года

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*



«Мы знаем, что инклюзивность и разнообразие зависят от культур, стран и регионов, поэтому мы продвигаем наши лучшие практики и программы в компании BMS по всему миру, что **позволяет нам уменьшить влияние политического, социального и экономического системного неравенства** и создать разнообразный и надежный канал партнерства, который способствует инновациям в глобальном бизнесе».

Elizabeth A. Mily

исполнительный вице-президент по разработке стратегий и коммерческому развитию

Создание глобального, разнообразного персонала, который руководствуется нашими ценностями

Равенство в оплате труда

Мы привержены принципу равной оплаты труда как одному из факторов, способствующих созданию инклюзивной и разнообразной рабочей среды. Принцип BMS заключается в справедливой оплате труда сотрудников в зависимости от выполняемой ими работы, способностей и опыта, которыми они обладают, а также результатов работы и ценностей, которые они демонстрируют. Для установления начальных окладов и принятия решений об оплате труда мы используем рыночный подход для должностей всех уровней в организации.

Устремляющие цели — ответственность и честность

Используя аналитические данные и данные внешнего рынка, мы поставили перед собой пятилетние перспективные цели по увеличению представительства женщин во всем мире и исторически недостаточно представленных расовых и этнических групп в США в области здравоохранения. Мы будем стремиться к достижению этих целей, обеспечивая ответственность с помощью ключевых показателей эффективности (KPI), связанных с важнейшими данными по руководству талантами, такими как надежные планы преемственности, обеспечение и отслеживание разнообразия кандидатов и групп интервью.

Ускоренное развитие и продвижение руководства

Мы увеличили наши давние инвестиции в ускоренное развитие руководства и разработали уникальный

и актуальный контент для женщин в мире и для недостаточно представленных расовых и этнических групп в США. Эти инициативы включают создание выделенных возможностей и планов развития, которые готовят наших руководителей к решению будущих глобальных задач.

Программа для успеха «Insights for Success»

Наша программа «Insights for Success» предлагается сотрудникам из разнообразных групп - женщинам, темнокожим/афроамериканцам, латиноамериканцам/испанцам и американцам азиатского происхождения - для повышения их организационного и личного карьерного успеха и обеспечения равных возможностей для руководителей. В течение 2021 года мы провели несколько групп по этой программе и предложили первую группу, ориентированную на сотрудников ЛГБТГК+.

«В составе команды по доступу на рынок BMS Greece Market Access нам было важно работать вместе, нанимая кандидатов с разным опытом, чтобы обеспечить более прочную основу и команду - ведь сила заключается в различиях, а не в сходстве. Исходя из этого, мы рискнули нанять человека с небольшим опытом работы, но с отличным отношением, целеустремленностью и хорошей базой навыков. Во время моего декретного отпуска наш новый сотрудник преуспел, привнося новые идеи и берясь за новые задания с непревзойденным энтузиазмом».

Zefi Vlachopioti
Market Access Lead
BMS Europe Region, Greece 

«Наша глубокая и непоколебимая приверженность этике и честности служит основой для всего, что мы делаем. Она определяет то, как мы взаимодействуем с нашими коллегами и внешними партнерами, а также работу, которую мы выполняем от имени наших пациентов и обществ по всему миру».

Cari Gallman

начальник отдела соблюдения норм и этики



Мы используем широкий набор программ для выявления и развития будущих талантов

Использование программ наставничества

Программа наставничества «BMS Connections Mentoring Program» использует возможности внутрифирменного наставничества в глобальных группах, чтобы строить отношения и учиться на разнообразных взглядах других. Запущенная в 2007 году, программа наставничества BMS Connections стала отличительной чертой того, как BMS усиливает и ускоряет развитие руководящих способностей членов наших групп поддержки персонала и бизнес-ресурсов («People and Business Resource Groups» или «PBRG»). Наши исследования показывают положительное влияние на продвижение и удержание участников программы.

Глобальная некоммерческая организация «One Young World» (Один молодой мир)

«One Young World» или «OYW» — это глобальная некоммерческая организация, которая объединяет молодых лидеров из всех стран и секторов экономики, работающих над ускорением изменений, которые они хотят видеть. Компания BMS, участвующая в программе с 2012 года, поддерживает «OYW» как возможность обеспечить развитие руководящих навыков и продемонстрировать нашу приверженность воспитанию и развитию молодых руководителей в компании.

Поощрение руководителей завтрашнего дня через поддержку образования сегодня

Мы знаем, чтобы осуществить нашу миссию и стать более инклюзивной организацией, нацеленной на улучшение результатов лечения пациентов, необходимо сильное руководство. Именно поэтому мы развиваем будущее поколение лиц, принимающих решения, и руководителей, способных возглавить работу по сокращению неравенства в здравоохранении среди пациентов из разных стран мира.

Наше внимание к глобальной инклюзивности и разнообразию играет ключевую роль в нашей глобальной репутации как компании, которая является предпочтительным работодателем для лучших, разнообразных талантов в области науки, технологии, инженерии и математики («STEM»). Но наша приверженность «STEM» выходит далеко за рамки подготовки будущих сотрудников для нашего бизнеса. Мы поддерживаем «STEM», потому что верим в силу науки и ее способность приносить пользу нашему обществу.

Партнерство с исторически темнокожими колледжами и университетами (HBCU) для решения проблем неравенства в области «STEM»

Количество выпускников «STEM» выросло, особенно на уровне бакалавриата и магистратуры. Однако темнокожие/афроамериканцы и латиноамериканцы/испанцы по-прежнему недостаточно представлены в рабочей силе «STEM» по сравнению с их долей среди всех работников. «HBCU» помогают устранить это неравенство, о чем свидетельствует тот факт, что 20% выпускников этих учебных заведений получают степень в области «STEM». Подготовка темнокожих/афроамериканских студентов к успеху в «STEM» требует ресурсов и руководства, которые они могут не иметь до университета.

Чтобы помочь устранить этот пробел, Организация темнокожих за руководство и развитие или «BOLD» («Black Organization for Leadership and Development»), одна из восьми наших «PBRG», не только вовлекает студентов средних школ, старших классов и университетов в наставничество в области STEM, но и продолжает поддерживать стипендиальную программу «BMS Executive Leadership Council» и программу стипендий для аспирантов «United Negro College Fund».

Женская сеть BMS («B-NOW») «PBRG» также поддерживает и возглавляет программу наставничества с программой «Rutgers Douglass WiSE» в поддержку «STEM». Программа наставничества «BMS-Douglass WiSE WORKS» обеспечивает отношения наставничества 1:1 между студенткой, участвующей в программе Douglass WiSE, и сотрудником BMS каждый учебный год. С 2019 года «B-NOW» также объединяется с «PBRG BOLD» и Организацией за достижения латиноамериканцев («Organization for Latino

Achievement» или «OLA») и включает в себя еще пять студентов из каждой из этих «PBRG». Наставнические отношения сочетаются с рядом групповых наставнических мероприятий в течение всего учебного года, включая экскурсии в лаборатории, серию семинаров «Женщины в STEM», составление резюме и семинары по скоростному налаживанию контактов...



Исследование «STEM» в Центральном Нью-Джерси

Команда «STEM» помогает развивать страсть к «STEM» в местной молодежи

Вдохновлять начинающих ученых - важнейшая миссия группы исследований и раннего развития компании BMS. Это включает нашу новую образовательную программу «STEM», которая поддерживается командой «STEM» Центрального Нью-Джерси. В ее состав входят специалисты по токсикологии, метаболизму лекарств и фармакокинетике, химии, биологии, трансляционным наукам и клинической фармакометрии. Все они добровольно посвящают свое время и делятся своей страстью к науке, чтобы стимулировать обучение «STEM».

Программа «Наука обо мне» в Институте молодых ученых в Трентоне, штата Нью-Джерси, проводила занятия по «STEM» для местных школьников с третьего по шестой класс. Учащиеся, посетившие восьминедельную программу, имели возможность учиться, участвуя в занимательных научных экспериментах и образовательных играх. Кроме того, они изучали «JavaScript» и кодирование, чтобы подготовиться к будущему в области компьютерных наук.

Нажмите [здесь](#), чтобы узнать больше о приверженности компании BMS к «STEM».

«Наш Совет по STEM объединяет людей со всей нашей организации для создания программы, которая приносит пользу следующему поколению ученых и изобретателей. Это не только улучшает жизнь нашего общества в целом, предоставляя ресурсы для стимулирования молодых умов, но и пополняет ряды разнообразных талантов для компании и отрасли».

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

исполнительный вице-президент в области исследований и ранних доклинических исследований



Самоидентификация ветеранов, людей с ограниченными возможностями и статуса ЛГБТГК+

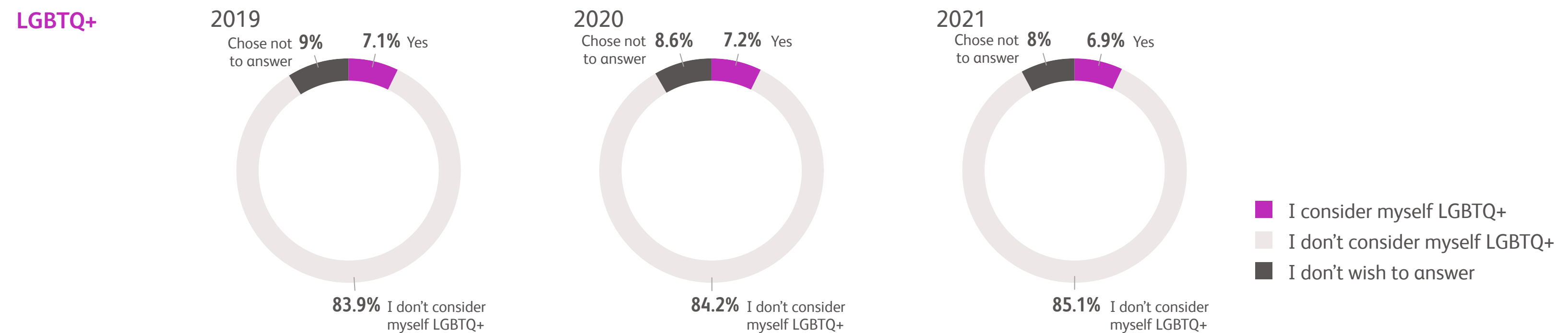
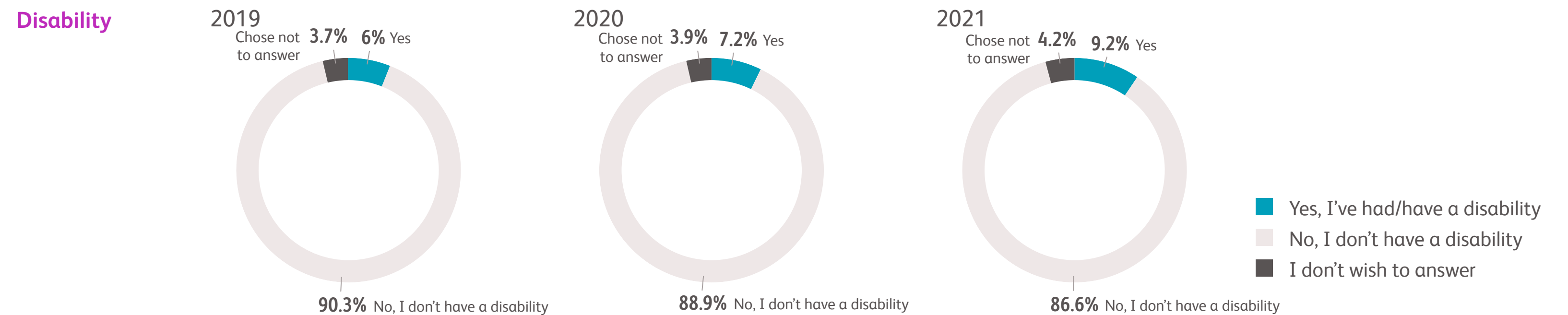
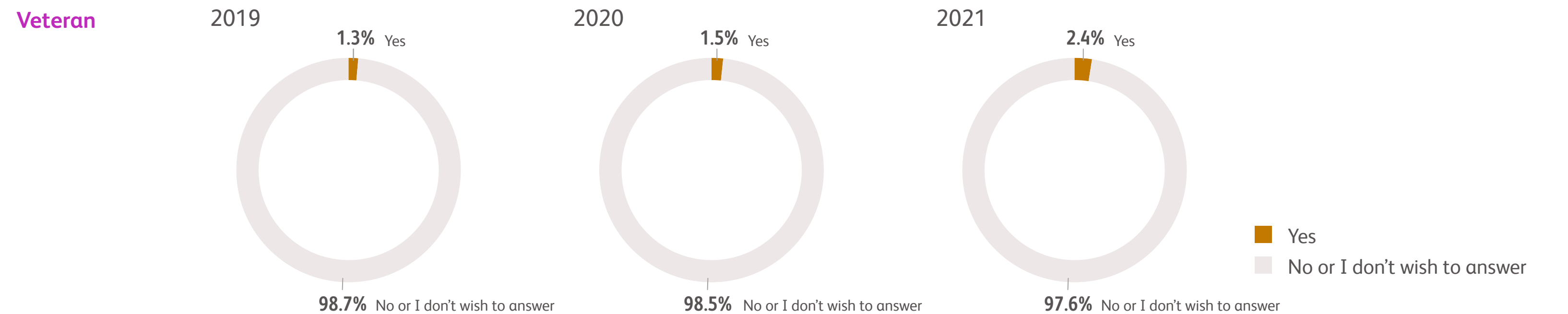
В США и Пуэрто-Рико сотрудники имеют возможность сообщить о своем статусе ветерана, человека с ограниченными возможностями и ЛГБТГК+ в нашей системе учета кадров. Благодаря усиленной программе самоидентификации, включающей обращения руководителей и видеоролики для сотрудников под названием «Каждый имеет значение», мы наблюдаем увеличение числа сотрудников, которые добровольно принимают участие и сообщают о своем статусе ветерана, человека с ограниченными возможностями и ЛГБТГК+.

С 2019 по 2021 год мы увидели, что процент желающих раскрыть свой статус человека с ограниченными возможностями увеличился с 36,7% до 44,4%. Кроме того, среди сотрудников ЛГБТГК+ количество желающих само-идентифицироваться увеличилось с 6,4% до 14,8%. Эти результаты показывают, что мы создаем атмосферу доверия и психологической безопасности, в которой люди чувствуют, что могут раскрыть весь спектр своей личности в BMS

Процент сотрудников, указавших свой статус

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

* Корректировка способа сбора этих данных в 2019-2021 годах привела к изменению доступности данных



Создание культуры инклюзивности и принадлежности

Мы стремимся к тому, чтобы каждый наш коллега во всем мире, независимо от культуры, происхождения и опыта, ценился, уважался и чувствовал свою принадлежность. Это воплощает в жизнь наши усилия по созданию культуры, которая вознаграждает сотрудников за то, что они приносят на работу свое подлинное «я», и поощряет их высказывать свое мнение и вносить вклад в то, как мы движемся вперед.

96%

сотрудников BMS, которые считают, что работают в инклюзивной среде, рекомендуют BMS другим как отличное место для работы

«В компании BMS на Ближнем Востоке и в регионе Африки, (MEA) мы живем разнообразием каждый день. Инклюзивность укоренилась в нашем офисе, где мы поощряем каждый голос и приветствуем различное происхождение: запрашиваем мнения и поощряем других учиться. В моем финансовом отделе работают одиннадцать человек разного происхождения и национальности и говорят на восьми языках. Инклюзивность жизненно важна для нашего успеха».

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

Обучение против неосознанных предубеждений

Чтобы смягчить последствия предвзятости на рабочем месте, мы освежили и углубили внимание к семинарам по борьбе с неосознанной предвзятостью для нашей глобальной команды руководителей, начальников и наших сотрудников

7,700+

В 2021 году более 7 700 руководителей и начальников получили возможность пройти обучение по вопросам борьбы с неосознанными предубеждениями

Более того, всем коллегам по всему миру предоставляется доступ к обучению по требованию по вопросам борьбы с неосознанными предубеждениями через отдел глобальной инклюзии и разнообразия,

Программа *Возможность жива*, «Possibility Lives»

Мы воплощаем в жизнь культуру, которая приглашает сотрудников приносить на работу свое подлинное «я» через инклюзивность, подлинность и принадлежность. «Possibility Lives» — это программа изменения культуры, основанная на нейробиологии и передовом опыте организационных изменений и мобилизованная почти 800 глобальными посланцами и проверенными партнерами по инклюзии по всему миру. Эта программа позволяет нам создать инклюзивное рабочее место - в офисе, при удаленной работе, в полевых условиях, в глобальных часовых поясах или в гибридной рабочей среде. Благодаря

программе «Possibility Lives» разнообразие празднуется, инклюзия осуществляется намеренно, и от этого выигрывают все, особенно наши пациенты.

Работая с нашими глобальными командами руководителей «PBRG», мы разработали, как мы считаем, правильные

привычки и действия, которые могут способствовать достижению наших целей в области инклюзивности и разнообразия.



Создание культуры инклюзивности и принадлежности (продолжение)

Наше внимание к благополучию сотрудников

В течение 2021 года мы продолжали вкладывать средства в нашу стратегию улучшения жизни «Living Life Better», которая способствует благополучию в компании BMS для самих нас, наших семей, наших пациентов и нашего общества. Наша стратегия позволяет сотрудникам выбирать предложения, которые наилучшим образом отвечают их уникальным потребностям. Для дальнейшей поддержки эмоционального благополучия мы создали программу союзников по психическому здоровью «Mental Health Allies», в рамках которой сотрудники BMS обучаются оказывать эмоциональную поддержку на месте в режиме реального времени по принципу «равный - равному». Эта программа дополняет нашу глобальную программу помощи сотрудникам и постоянные инвестиции в доступ к специалистам в области психического здоровья. В результате реализации программы «Mental Health Allies» мы увидели двукратный рост положительных эмоций по поводу использования услуг программы помощи сотрудникам («EAP») и общения с союзником по вопросам психического здоровья.

Мы также признаем, что финансовая безопасность играет критически важную роль в благополучии наших коллег. BMS предлагает конкурентоспособную компенсацию, страхование и пенсионное обеспечение, а также консультирование, чтобы помочь им в достижении их финансовых целей.

Мы понимаем, что у наших сотрудников есть уникальные личные приоритеты вне работы. В связи с этим мы предоставляем поддержку для:

- Мы понимаем, что у наших сотрудников есть уникальные личные приоритеты вне работы. В связи с этим мы предоставляем поддержку для
- льготы при бесплодии
- поддержка путешествующих матерей
- оплачиваемый отпуск по уходу за семьей
- ресурсы по уходу за детьми, престарелыми и домашними животными
- счета для пригородных поездок
- оплачиваемое время по болезни, отпуск, праздники и ежегодные оплачиваемые дни добровольцев
- оплачиваемый отпуск в связи с тяжелой утратой
- оплачиваемый военный отпуск и отпуск по уходу за семьей военнослужащего.

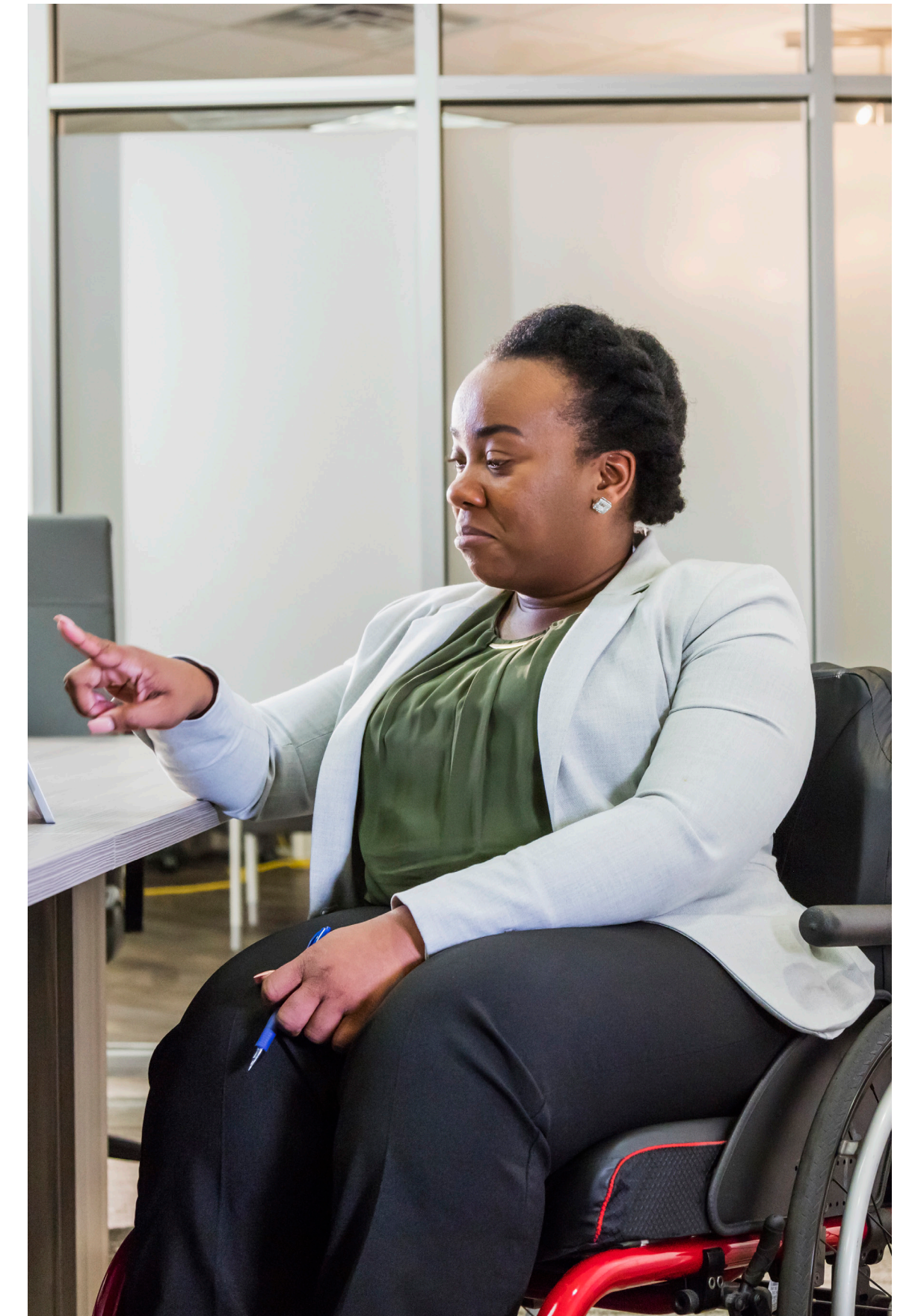
Универсальная архитектурная планировка

Компания BMS взяла на себя обязательства по внедрению универсальной архитектурной планировки, чтобы наши здания были доступны и построены для инклюзивности. Объекты BMS строятся и реконструируются с намерением создать как можно более широкую сеть, чтобы максимально широкий круг людей мог удобно пользоваться или взаимодействовать с объектом. Это включает в себя проектирование гибких сооружений и учет огромного разнообразия навыков, знаний и потребностей людей.

«Биофармацевтическая промышленность привлекла меня в первую очередь тем, что помогла принести столь необходимое лечение пациентам с серьезными заболеваниями. За время работы здесь я занимала ряд должностей в различных подразделениях компании, и наблюдать за тем, как BMS осуществляет перемены, было мощно, вдохновляюще и по-настоящему полезно».

Catalina Vargas

глава администрации генерального директора



Наша команда руководителей групп по работе с персоналом и бизнес-ресурсами («PBRG»)

Группы «PBRG» сосредоточены на наших приоритетах в области инклюзивности и разнообразия, чтобы сформировать штат сотрудников, отражающий разнообразие пациентов и обществ, которые мы обслуживаем, способствовать формированию культуры инклюзивности и принадлежности, а также стимулировать инновации и коммерческие результаты.

Каждая из наших восьми групп «PBRG» возглавляется штатным руководителем, который отчитывается непосредственно перед членами руководящего состава BMS. Они служат в качестве доверенной консультативной группы, предоставляя критические мнения и ценность ключевых бизнес-инициатив, усиливая голос наших сотрудников и продвигая инновации, подпитываемые разнообразными мнениями и знаниями пациентов. Наши группы «PBRG» предоставляют членам возможность стать руководителями бизнеса, повышая ценность за счет выполнения коммерческих планов и ускоренного развития руководящих качеств членов. Группы «PBRG» предоставляют нашим сотрудникам активные возможности для поддержки их приоритетов в бизнесе, способствуют вовлечению сотрудников и формируют культуру инклюзивности.

Членство в группах «PBRG» выросло до более чем 12 200+ уникальных членов в 2021 году в 200+ отделениях в 44 странах.

40%

Почти 40% наших сотрудников по всему миру являются членами «PBRG»..

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)

* Новый Глобальный ведущий группы CLIMB назначен в 2022 году

Основные моменты и прогресс Групп по работе с персоналом и бизнес-ресурсами «PBRG»

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

Влияние на гендерный паритет и союзничество

«Группа «B-NOW» вносит свой вклад в достижение успеха компании BMS и ее руководящего состава в достижении гендерного паритета, концентрируясь в первую очередь на продвижении и удержании наших перспективных талантов и устанавливая стратегические партнерские отношения с внешними партнерами. Группа «B-NOW PBRG» целенаправленно стремится к формированию культуры вовлеченности на глобальном уровне, чтобы все члены испытывали чувство принадлежности и вносили подлинный вклад в реализацию миссии и видения компании BMS по доставке наших лекарств пациентам».

Thalia Mingo
B-NOW, Global Lead

Отзыв участника: Союзничество

«С тех пор как я присоединилась к итальянскому отделению «B-NOW», я горжусь тем, что наша группа состоит не только из женщин. В группу входят и мужчины, которые очень сильно переживают за то, чтобы женщины могли продвигаться по карьерной лестнице. Я также с удивлением обнаружила, что вопреки распространенным стереотипам о гендерных ролях, происхождение и обстоятельства жизни людей играют большую роль в формировании их взглядов. B-NOW помогла мне понять, насколько важны инклюзивность и разнообразие для компании, которая хочет изменить мир к лучшему. Это напоминание о том, почему я люблю балет: великое представление требует от каждого выполнения своей роли. Благодаря «B-NOW» мы можем принять этот вызов со страстью и любопытством, работая на общее благо».

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

BOLD Black Organization for Leadership and Development

Влияние на STEM и профессиональное развитие

«Группа «BOLD» формирует будущее талантов через работу в области STEM в сообществе темнокожих/афроамериканцев. Это достигается благодаря нашим отношениям с колледжами, университетами, средними школами, общественными и некоммерческими организациями. Благодаря этим усилиям «BOLD» может ежегодно оказывать влияние примерно на 1 800 студентов и обучать их научным и практическим навыкам - например, умению читать этикетку продукта - одновременно знакомя их с миром науки и множеством карьерных возможностей в фармацевтической промышленности».

Monique Phillips
BOLD Global Lead

Отзыв о членстве: Профессиональное развитие

«Я на собственном опыте убедилась, что наши группы PBRG» позволяют укрепить мышцы, в наличии которых вы не уверены. Это безопасное место для развития. Это безопасное место для совершения ошибок. Я советую всем быть членом хотя бы одной группы «PBRG». На самом деле я являюсь членом всех восьми. Этот опыт дает сотрудникам возможность профессионального развития по принципу «для нас, от нас»».

Узнайте больше о истории Карлы [здесь](#).

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

Основные моменты и прогресс Групп по работе с персоналом и бизнес-ресурсами «PBRG»

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

Влияние на устойчивое развитие и наставничество

«Группа CLIMB PBRG использовала внутренние каналы коммуникации чтобы создать Календарь устойчивого развития. Каждый месяц сотрудникам предлагается принять участие в решении задач, связанных с охраной окружающей среды, безопасностью или благополучием. Цифровой календарь обеспечивает обучение и делится примерами того, как каждый может принять меры. В прошлом году эта программа вызвала более 10 000 откликов. Поскольку мы уделяем больше внимания устойчивому развитию как компания и как люди, группа «CLIMB» стремится внести свой вклад как индивидуально, так и коллективно».

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

Отзыв о членстве: Обратное наставничество

«Когда в прошлом году мое отделение «CLIMB» предложило провести эксперимент по обратному наставничеству, я была очень заинтригована. Вместо того чтобы старшие сотрудники давали советы своим молодым коллегам-миллениалам, мы стали их наставниками. Я сразу же зарегистрировалась и была удивлена, насколько сильно я нервничала перед первой виртуальной встречей с моим новым подопечным: Смогу ли я произвести хорошее первое впечатление? То, что она предложила, было наглядным уроком о важности осмысленной работы. Во время нашей второй встречи она рассказала мне, что в своей работе она руководствуется чувством цели и считает, что многие люди ее поколения разделяют ту же миссию. Ее комментарий заставил меня задуматься о моем собственном чувстве цели. Я поняла, что мне - вместе с моей медицинской командой - выпала честь регулярно общаться с медицинскими специалистами и узнавать, как наши лекарства непосредственно помогают пациентам. Услышав эти истории, мне было очень легко вспомнить, почему я работаю в BMS. Мне стало ясно, что поиск своего предназначения — это не только ценность, которой придерживаются миллениалы. Это то, что присуще всем нам».

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

Влияние на добровольное раскрытие информации и предоставление полномочий сотрудникам

«Группа «DAWN» направляет компанию в ее подходе к найму людей с ограниченными возможностями, гарантируя, что на каждом этапе BMS проявляет полную инклюзивность. Группа «DAWN PBRG» определила возможности для поддержки улучшения доступности наших платформ, документов, приспособлений и проектов зданий. Благодаря улучшению наших внутренних и внешних сообщений об инклюзивности в отношении инвалидности, а также наращиванию возможностей компании, мы наблюдаем последовательный рост числа самораскрытий в отношении инвалидности среди соискателей и уже работающих сотрудников. Меня обнадеживает тот факт, что после внесения изменений в наши коммуникации и процессы в два раза больше кандидатов указывают на инвалидность».

Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

Отзыв участника: Моя инвалидность придала мне уверенность в себе

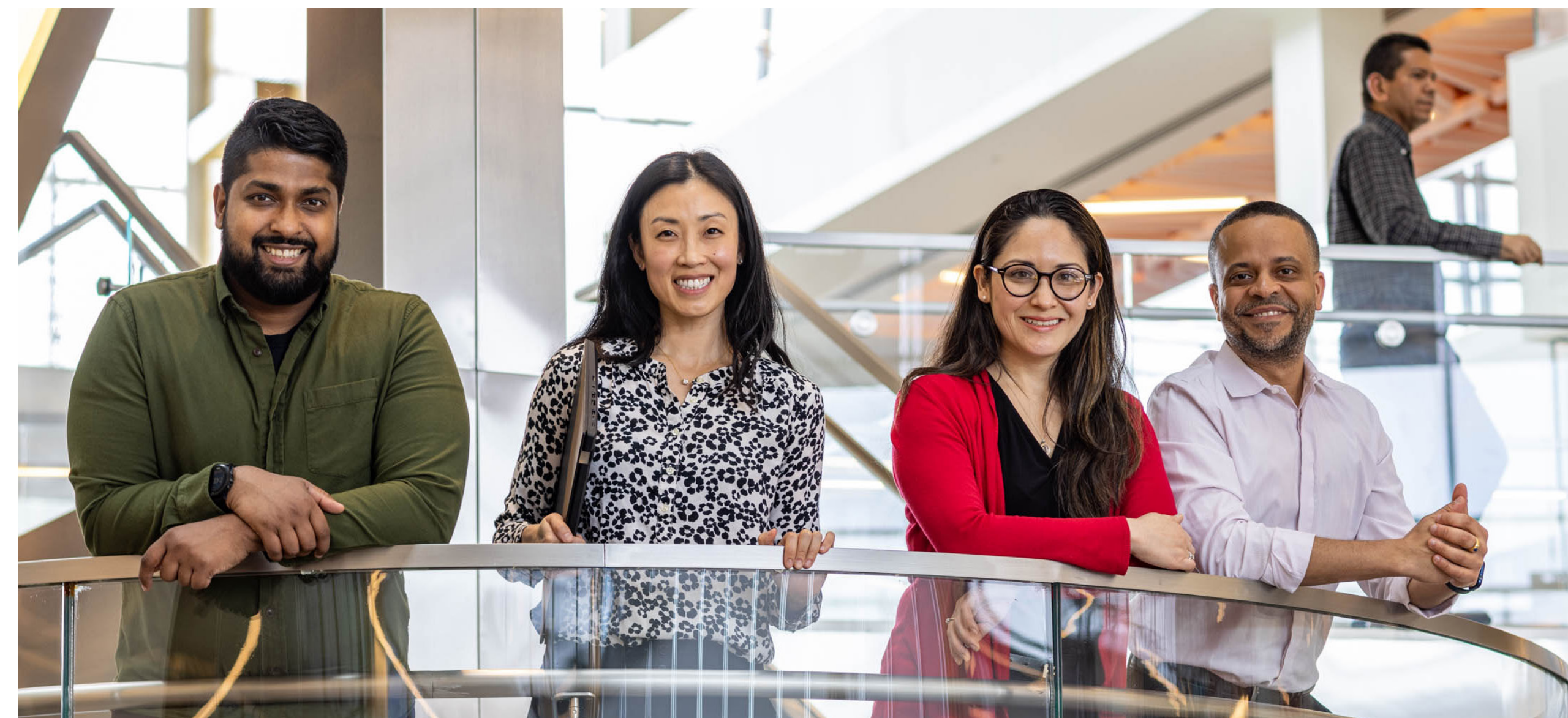
«Как человек, страдающий фибромиалгией и имеющий инвалидность, я с большой гордостью говорю, что компания BMS уникальна в том, как поддерживаются такие сотрудники, как я. С момента моего прихода в компанию мои коллеги сделали все возможное, чтобы убедиться, что мне предоставлены инструменты для наилучшего выполнения моей работы, а это действительно все, чего я хочу от должности. BMS - единственный работодатель, который пришел ко мне и спросил: «Что можем мы сделать для вас?». От подтверждения того, что у меня есть необходимые инструменты для успешной работы за своим рабочим столом, до обеспечения того, чтобы я знала план выхода из здания в случае чрезвычайной ситуации, BMS была рядом со мной».

Debbie Le Goff

Director of International Contracting

BMS Europe Region, **Ireland** 

Члены Групп по работе с персоналом и бизнес-ресурсами «PBRG» по всему миру



Основные моменты и прогресс Групп по работе с персоналом и бизнес-ресурсами «PBRG»

OLA Organization for Latino Achievement

«Инклюзивность и разнообразие необходимы для достижения лучших результатов для наших пациентов и обществ. В группе OLA мы уделяем первостепенное внимание голосу латиноамериканских/испанских пациентов. Группа OLA PBRG поддерживает академию клинических исследований, которая обеспечивает подготовку, необходимую для сертификации координаторов клинических исследований в латиноамериканских/испанских общинах Техаса и Нью-Мексико. Эта инициатива поддерживает сообщества латиноамериканских/испанских пациентов путем улучшения их представленности в здравоохранении и оказывает влияние на местную экономику, обеспечивая доступ к высокооплачиваемой работе для людей, отобранных в академию. Это также означает, что пациенты будут получать помощь от клинических команд с разнообразным опытом, что, как мы знаем, повышает вероятность участия в клинических испытаниях. Мы ожидаем, что эти усилия будут способствовать привлечению более 50 000 пациентов с расовым и этническим разнообразием в течение следующих трех лет».

Nataly Manjarrez-Orduño

OLA Global Lead

Отзыв участника: Доступ для пациентов

«Раньше я сравнивала свою страну с другими с надеждой, что однажды мексиканцы получат возможность получать инновационную терапию BMS в государственном секторе. В этом году эта мечта наконец-то осуществилась благодаря подписанию соглашения о государственных продажах. Возможность поставлять эти препараты в государственные больницы наполняла меня энергией даже в напряженные моменты. После 15 лет работы в компании BMS я с гордостью могу сказать, что в Мексике пациенты теперь имеют доступ к нашим инновационным препаратам как в государственном, так и в частном секторе. Обеспечение более широкого использования наших лекарств было сложной задачей, но принесло огромную пользу».

Maria Guadalupe Leon

Access Director

BMS Americas Region, **Mexico** 

PAN Pan Asian Network

Влияние на равенство в здравоохранении и чувство принадлежности

«Вероятность развития хронического гепатита В у американцев азиатского происхождения в два раза выше, чем у белых не испанского происхождения, и у них самые высокие показатели смертности от рака печени и желудка. Представляя сообщества американцев азиатского происхождения и коренных жителей Гавайев/Тихоокеанских островов (AANHPI), группа «PAN PBRG» усердно работает над обеспечением справедливости в здравоохранении, чтобы улучшить состояние здоровья населения, непропорционально подверженного серьезным заболеваниям. Группа «PAN» сотрудничает с внутренними и внешними организациями и правозащитными группами для повышения осведомленности о заболеваниях, предоставляет образовательные программы, разрабатывает культурно-компетентные медицинские услуги и ведет информационно-просветительскую работу в обществах AANHPI. Наши усилия способствуют увеличению разнообразия клинических исследований на всех уровнях и вовлекают людей с различными знаниями и опытом в обмен на их истории и усиление их голоса на низовом уровне».

Jennifer Rasing

PAN Global Lead

Отзыв участника: Принадлежность

Рита Тхаккар, недавняя обладательница награды «50 выдающихся американцев азиатского происхождения в бизнесе» от Центра развития бизнеса американцев азиатского происхождения, о теме принадлежности.

«Для меня принадлежность означает место за столом, где мой вклад слышат и ценят, быть частью команды, которая ценит меня как личность и где я чувствую себя достаточно удобно, чтобы откровенно рассказать свою историю, поделиться своими стремлениями и внести свой вклад. Принадлежность к коллективу также означает быть в среде возможностей, где я могу видеть, как женщины и другие представители разных профессий добиваются успеха. Долгое время я мало рассказывала о себе, своей культуре, ценностях, целях и достижениях, если меня об этом не просили. Со временем я поняла, как важно открывать себя, быть уязвимой и делиться своими целями и достижениями. Это то, над чем я продолжаю работать. Размышляя о том, что помогло мне развить чувство принадлежности, я вспоминаю, как несколько лет назад я пришла в BMS из Celgene. Я нашел время, чтобы определить лидеров, которые могли бы помочь мне лучше понять культуру, контекст, историю и приоритеты BMS, и в ходе бесед с этими лидерами я понял, насколько мои страсти и ценности совпадают с теми, этой компании».

Rita Thakkar

SVP, Chief Audit Executive

BMS Americas Region, **United States** 

Основные моменты и прогресс Групп по работе с персоналом и бизнес-ресурсами «PBRG»

PRIDE Alliance

Влияние на равенство в здравоохранении, принадлежности и вовлеченности

«Трансгендерные пациенты подвержены повышенному риску венозной тромбоэмболии (ВТЭ), также известной как тромбоз, во время прохождения терапии или хирургического вмешательства, направленного на утверждение пола. Однако многие врачи не знают, как оценивать и управлять риском ВТЭ в этой популяции, и пациенты также могут быть не осведомлены. Группа «PRIDE Alliance» поддержала инициативы Североамериканского форума по тромбозу, направленные на обучение пациентов и врачей способам проведения операций по утверждению пола и минимизации риска тромбоза. В нескольких терапевтических областях группа «PRIDE Alliance» сосредоточилась на выявлении и понимании возможностей обеспечения справедливости в здравоохранении для сообщества ЛГБТГК+ путем повышения осведомленности внутри и за пределами страны и поддержки организаций, создающих решения».

Paul Shay

PRIDE Alliance Global Lead

Отзыв участника: Принадлежность и инклюзивность

PRIDE из Тайваня

«Права ЛГБТГК на Тайване считаются самыми прогрессивными в Азии. В мае 2017 года Верховный суд Тайваня признал законы, запрещающие однополые браки, неконституционными, и в 2019 году однополые браки были полностью легализованы: Тайвань стал первой страной в Азии, достигшей этой цели. Несмотря на позитивные достижения, я была разочарована, увидев, что большинство тайваньских избирателей не согласны с однополыми браками на референдуме в ноябре 2018 года, всего за шесть месяцев до легализации. После результатов референдума я и мои коллеги решили открыть отделение «PRIDE Alliance» в BMS Taiwan. Нашей целью было продемонстрировать союзничество с представителями сообщества ЛГБТГК. Запуск этого отделения - лишь первый шаг на пути к еще более инклюзивному отношению к сообществу ЛГБТГК. Я искренне верю, что благодаря постоянным усилиям по продвижению инклюзивности, все сотрудники BMS Taiwan будут принимать наши различия, праздновать наше разнообразие, включать и быть включенными».

Viv Chen

BI&A Manager

BMS Asia Pacific Region, Taiwan 

VCN Veterans Community Network

Влияние на прием на работу ветеранов и поддержку военных отпусков

«Группа «VCN» уделяет повышенное внимание расширению резерва кандидатов, чтобы включить в него больше ветеранов и тех, кто связан с военными действиями. В 2021 году группа «VCN PBRG» тесно сотрудничала с командой по поиску талантов, чтобы привлечь больше ветеранов к работе в BMS, что привело к увеличению числа нанимаемых ветеранов более чем на 350% по сравнению с предыдущими годами. Примечательно, что к ветеранам относятся военнослужащие, резервисты и супруги военнослужащих (супруги военнослужащих, по статистике, в основном женщины). Мы понимаем, какие жертвы приносят супруги, посвятившие себя карьере, и взяли на себя обязательство сотрудничать с «B-NOW», еще одной из наших дальновидных групп «PBRG», в рамках пилотной программы по созданию возможностей для супругов военнослужащих».

Patrick Krug

VCN Global Lead

Отзыв участника: Поддержка во время военной службы

«Вскоре после начала работы в BMS я узнал, что меня отправляют на несколько месяцев на службу в Национальную воздушную гвардию. Без колебаний мой руководитель и команда поддержали меня во время моего военного отпуска. После моего возвращения все стороны работали вместе, чтобы сделать мой переход к гражданской жизни как можно более плавным. Поддержка, которую я ощущал в то время, значила для меня весь мир и остается со мной по сей день».

Посмотрите видео с историей Кена [здесь](#).

Ken Faria

Senior Associate Scientist

BMS Americas Region, United States 



Ireland

04

Бизнес и промышленность

Инклюзивность и разнообразие укрепляют основу компании BMS, способствуя равноправному продвижению и достижению результатов для всех.

Обращение к неравенству в системах, политике и процессах

«Мы знаем, что культура инклюзивности и принадлежности способствует развитию и поощряет творчество и инновации. Будучи руководителем в области коммерциализации нашей продукции, я в полной мере осознаю, что лучший способ донести жизненно важные методы лечения до нуждающихся - это обратиться к ним напрямую. Это мышление - еще одна причина, по которой разнообразие мышления так важно для нашей миссии. Инклюзивность и разнообразие не могут быть второстепенными в нашей работе, и наше богатое наследие в решении проблем неравенства в здравоохранении улучшило результаты для пациентов по всему миру».

Chris Boerner, PhD

доктор философии, исполнительный вице-президент, коммерческий директор



«Промышленность стремится к созданию рабочей силы, представляющей разнообразные общества, которые мы обслуживаем сейчас и в будущем. Это начинается с открытых и честных разговоров о расовом равноправии и о том, что означает культура инклюзивности, и требует улучшения подбора и найма квалифицированной рабочей силы, которая будет более разнообразной от начального уровня до зала заседаний совета директоров. Мы также должны планировать будущих сотрудников и создавать лучшие пути к рабочим местам в биофармацевтической промышленности для темнокожих людей, инвестируя в STEM и другие учебные программы, которые предназначены для недостаточно представленных студентов. И мы должны сосредоточиться на диверсификации нашей деловой практики, чтобы лучше инвестировать в темнокожие общества и служить двигателем экономических изменений во всех обществах».



В 2021 году компания Bristol Myers Squibb выделила 27,9 млн долларов на 107 грантов, направленных на обеспечение равенства в здравоохранении:

- доверенное информирование и просвещение по вопросам заболеваний
 - разнообразие сотрудников здравоохранения и биомедицинских исследований
 - вспомогательные услуги для пациентов и социальные детерминанты здоровья
 - исследования неравенства в области здравоохранения
 - доступ к высококачественному уходу
 - продвижение политики справедливости в области здравоохранения
 - разнообразие в клинических испытаниях
- Хотя обязательства по обеспечению равенства в здравоохранении сосредоточены в США, компания BMS продолжает углублять свои инвестиции на глобальном уровне в проверенные решения по обеспечению равенства в здравоохранении путем поддержки организаций по защите прав пациентов, общественных и религиозных организаций, медицинских обществ и некоммерческих учреждений здравоохранения, которые вместе обслуживают широкий спектр обществ по всему миру.

\$27.9 млн

долларов было выделено 107 некоммерческим организациям для повышения разнообразия клинических испытаний и обеспечения равного доступа к высококачественной медицинской помощи для пациентов и обществ США, не имеющих достаточного медицинского обслуживания.

Создание партнерств, устраняющих барьеры на пути к справедливым результатам в области здравоохранения

Мы признаем, что для построения более справедливого и равноправного общества мы должны решать проблемы неравенства в области здравоохранения и социальных детерминант здоровья в обществах по всему миру. Одним из шагов, который мы предпринимаем, является активизация площадок в городских районах США и поощрение более разнообразного состава участников клинических исследований. Мы понимаем, что изменения часто происходят медленно и что постоянное финансирование,

образование и обеспечение ресурсами необходимы для устойчивых изменений.

Наша ориентация на создание прочных партнерских отношений является важным отличием в реализации стратегии инклюзивности и разнообразия. Мы активно продвигаем бизнес-результаты и глобальные инновации, которые способствуют укреплению всех заинтересованных сторон - пациентов, обществ, наших коллег и отрасли здравоохранения.

«Некоторые меры по обеспечению разнообразия и инклюзивности являются писанным законом, другие - руководящими принципами нашей компании. Оба играют важную роль в общем здоровье, благополучии и движении вверх компании BMS».

Sandra Leung

исполнительный вице-президент, генеральный юрисконсульт

ПРЕОДОЛЕВАТЬ
ПРЕОДОЛЕВАТЬ
ПРЕОДОЛЕВАТЬ

ВСЕ

БАРЬЕРЫ
БАРЬЕРЫ
БАРЬЕРЫ

Создание партнерств, устраняющих барьеры на пути к справедливым результатам в области здравоохранения (продолжение)

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

Совершенствование деловой и промышленной практики, процессов и политики для пациентов, которых мы обслуживаем

В компании BMS мы переосмысливаем и трансформируем практику, процессы и политику бизнеса и промышленности, чтобы добиться справедливого продвижения и результатов для всех. У нас богатое наследие борьбы с неравенством в здравоохранении и улучшения результатов лечения пациентов по всему миру.

Мы глубоко привержены оказанию значимого влияния на современные глобальные диспропорции в здравоохранении тем, чтобы недостаточно обслуживаемые в медицинском отношении и разнообразные группы пациентов получали пользу от инклюзивных исследований, инновационных лекарств и высококачественного ухода, и поддержки. Например, соображения

справедливости в здравоохранении и вопросы бизнеса были включены в наш глобальный инструмент планирования коммерческих марок, вопросы неравенства в здравоохранении и инклюзивных исследований теперь регулярно обсуждаются на консультативных советах по вопросам медицины и защиты интересов пациентов, а независимые программы медицинского образования повышают осведомленность медицинских специалистов о неосознанной предвзятости и неравенстве в качестве медицинской помощи. Кроме того, мы неустанно выступаем за критически важные политические изменения в соответствующих государственных учреждениях.

«Занимая должность руководителя отдела разработки, производства и поставок продукции компании BMS по всему миру, я знаю на собственном опыте о логистических проблемах, связанных с обеспечением нуждающихся обществ жизненно важными лекарствами. Я очень рада вернуться в BMS, где я начинала свою карьеру, зная, насколько наша компания предана делу обеспечения безопасного и надежного доступа к нашим лекарствам, независимо от региона».

Karin Shanahan

исполнительный вице-президент, глобальная разработка и поставка продукции



Greece

Признание в отрасли как компания, которой восхищаются все заинтересованные стороны

Наша всеобъемлющая приверженность нашим пациентам и обществам, коллегам, бизнесу и промышленности была признана бесчисленными способами. Хотя мы знаем, что нам еще многое предстоит сделать, для нас большая честь быть отмеченными за наши достижения. Эти награды подтверждают, что мы движемся в правильном направлении и

делаем значимые изменения. Наша репутация и достижения в поддержке женщин, ветеранов, расового и этнического разнообразия, ЛГБТГК+ и людей с ограниченными возможностями на устойчивой и глобальной основе отражают наши ценности и наше горячее стремление быть более инклюзивными..

«В постоянно меняющемся мире важно привлекать все заинтересованные стороны и сотрудничать для улучшения жизни пациентов».

Michelle Weese

исполнительный вице-президент по корпоративным отношениям

Разнообразие

Женщины



Разнообразие культур



ЛГБТГК+



Инвалидность



Ветераны



Глобально



Устойчивость





United States

05

Наш путь продолжается

Инклюзивность ведет нас вперед

Руководствуясь ценностью инклюзивности, мы стремимся к системным изменениям и справедливому продвижению для всех

Мы гордимся обязательствами нашей компании в области инклюзивности и разнообразия и значимыми шагами, которые мы предпринимаем для равного продвижения и достижения результатов для всех. Наши совместные усилия по развитию инклюзивности требуют честности во всей нашей организации. Мы хотим, чтобы наши сотрудники, партнеры и пациенты знали о нашей культуре инклюзивности и о том, что мы стремимся к постоянному росту в интересах наших пациентов по всему миру.

Мы стремимся к тому, чтобы каждый наш сотрудник, независимо от культуры, происхождения и опыта, ценился, уважался и чувствовал свою принадлежность. Это воплощает в жизнь наши усилия по созданию культуры, которая вознаграждает сотрудников за то, что они приносят на работу свое подлинное «я», и поощряет их высказываться и вносить свой вклад в то, как мы движемся вперед.

Благодаря нашим человеческим связям мы стимулируем инновации и рост, чтобы смело решать неудовлетворенные потребности наших пациентов и обществ, наших коллег, бизнеса и промышленности. Это, в свою очередь,

способствует повышению эффективности нашей деятельности, позволяет нам внедрять инновации в науку и двигает общество вперед для всех.

Признание возможностей для роста

Мы вполне признаем, что перед нами открываются огромные возможности для роста и прогресса. Для того чтобы продолжать добиваться успеха в реализации нашей Глобальной стратегии инклюзивности и разнообразия, мы ежедневно работаем над тем, чтобы расширить наши возможности по охвату большего числа пациентов и преодолеть системные барьеры для создания более здорового общества.

Мы стремимся внести свой вклад в продвижение справедливости путем создания культуры инклюзивности, чтобы наши пациенты, наши сотрудники и наши поставщики могли полностью реализовать свой потенциал. Мы уверены, что это приведет к совершенствованию науки, созданию лучших лекарств и улучшению жизни обществ по всему миру.



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 ЛГБТГК People From Accessing Health Care”. (January 18, 2021) <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-prevents-ЛГБТГК-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>

Все данные BMS относятся к 2021 году, если не указано иное.

Сводный отчет BMS по [EEO-1](#) за 2021 год.