

Guidare con il nostro valore dell'Inclusione:

Promuovere progressi e risultati equi per tutti

2021 Global Inclusion & Diversity Report
Settembre 2022



Indice

- 3** Lettera di Giovanni Caforio, MD,
Presidente e Amministratore delegato
- 4** Lettera di Pamela Fisher,
Responsabile diversità e inclusione
- 6** Bristol Myers Squibb (BMS) - Chi siamo
- 10** Il nostro percorso verso il futuro: Inclusione e
Diversità rafforzano le fondamenta di BMS
- 13** Pazienti e comunità: Rispondere alle esigenze non
soddisfatte attraverso l'innovazione e l'inclusione
- 22** Colleghi: Beneficiare del potenziale di una forza
lavoro diversificata a livello globale attraverso
l'inclusione e il senso di appartenenza
- 38** Azienda e industria: Promuovere progressi
e risultati equi per tutti
- 44** Il viaggio continua

NOTA: Al fine di garantire l'uniformità e l'accuratezza dei dati chiavi e dei grafici in questa versione tradotta del 2021 Global Inclusion & Diversity Report sono forniti in inglese.



Lettera di Giovanni Caforio, MD, Presidente e Amministratore delegato



Giovanni Caforio, MD
Presidente e Amministratore delegato

Bristol Myers Squibb (BMS) è un'azienda fondata sulla scienza, ma è innanzitutto una comunità di professionisti compassionevoli che si dedica a migliorare la salute dei pazienti. In BMS condividiamo il forte impegno di trasformare la vita dei pazienti attraverso la scienza in tutto ciò che facciamo.

Diamo il nostro meglio, perché abbiamo creato un ambiente inclusivo e diversificato, che garantisce agli oltre 32.000 dipendenti a livello globale di poter esprimere sé stessi sul loro posto di lavoro, in maniera autentica. Sappiamo che attraverso l'inclusione e la diversità, consolidiamo le fondamenta di BMS e sprigioniamo le nostre capacità di gruppo, per realizzare le promesse e le potenzialità della scienza per tutti.

Se per un verso questo report evidenzia i progressi che abbiamo ottenuto nel 2021, al contempo serve come strumento per renderci responsabili. Stiamo intensificando i nostri sforzi per promuovere l'innovazione scientifica, al fine di soddisfare le esigenze in continua evoluzione dei pazienti di tutto il mondo e promuovere prestazioni aziendali sostenibili.

L'esigenza di sviluppare trattamenti innovativi per le patologie gravi non è mai stata così impellente. Tale urgenza rappresenta uno dei motivi fondamentali che ci ha reso inarrestabili nel nostro

impegno a ridurre le disparità sanitarie. Siamo estremamente consapevoli del ruolo che l'accesso ai nostri farmaci può svolgere nel migliorare la vita dei pazienti e delle loro famiglie ed è per questo che stiamo facendo tutto il possibile per garantire una maggiore equità sanitaria.

La nostra attenzione all'inclusione e alla diversità si colloca al cuore di ciò che siamo come azienda. L'importanza di questa missione si riflette negli obiettivi audaci che ci siamo posti in tema di Inclusion & Diversity e Health Equity, nonché nella mia decisione di elevare il ruolo di Chief Inclusion & Diversity Officer al mio Leadership team, al fine di rinsaldare l'allineamento con la nostra strategia aziendale e di crescita e promuovere risultati sanitari più equi e sostenibili in tutto il mondo.

Sono sicuro che continueremo a crescere e a porci nuove sfide per affrontare e rispondere alle esigenze non soddisfatte dei pazienti e delle comunità di tutto il mondo. Meritano il nostro meglio ed è per questo che non ci fermeremo fin quando una vera equità sanitaria non diventerà realtà.

A handwritten signature in black ink that reads "Giovanni Caforio". The signature is fluid and cursive.

Giovanni Caforio, MD
Presidente e Amministratore delegato

“Diamo il nostro meglio, perché abbiamo creato un ambiente inclusivo e diversificato, che garantisce agli oltre 32.000 dipendenti a livello globale di poter esprimere sé stessi sul posto di lavoro, in maniera autentica.”

Giovanni Caforio, MD
Presidente e Amministratore delegato

Lettera di Pamela Fisher, Responsabile diversità e inclusione



Pamela Fisher
Responsabile diversità e inclusione

“Who are you working for?” Questa domanda ha rappresentato per noi di BMS un invito che ci unisce all’azione, un promemoria che ci ricorda di impegnarci continuamente per scoprire, sviluppare e rendere disponibili farmaci innovativi, al fine di trasformare la vita dei pazienti attraverso la nostra scienza. Questa domanda crea una connessione tra colleghi e la nostra vision, in armonia con uno dei valori fondamentali dell’azienda: l’inclusione. Accogliamo la diversità e promuoviamo un ambiente in cui possiamo lavorare insieme al massimo delle nostre potenzialità, per alimentare l’innovazione e la crescita e affrontare le esigenze non soddisfatte dei nostri pazienti e delle nostre comunità a livello globale.

Da quando sono entrata a far parte dell’azienda, lo scorso anno, sono stata colpita dall’autenticità, dalla gentilezza e dalla dedizione dei nostri colleghi in tutto il mondo, dalla loro passione nel collaborare e dedicarsi con impegno alle opportunità finalizzate a rafforzare le nostre solide fondamenta di Inclusione e Diversità (I&D). Ci siamo allineati attorno ad una strategia globale di inclusione e diversità (Global Inclusion & Diversity, GI&D) esaustiva e coesa a livello aziendale, che guida con il nostro Valore di Inclusione e rafforza quella connessione umana che ogni giorno portiamo al

lavoro per dar vita ad innovazioni scientifiche per i nostri pazienti e le nostre comunità, per i nostri colleghi, per l’azienda e per l’industria.

La nostra strategia si basa sulla convinzione che **l’inclusione e la diversità promuovono il progresso e garantiscono risultati equi per tutti**. Libera le potenzialità che l’altruismo dona alla nostra scienza. Questo report dà vita alla nostra nuova strategia attraverso le storie dei pazienti, gli sforzi collettivi dei colleghi di tutto il mondo e gli investimenti sostenibili a lungo termine, finalizzati a risolvere il problema delle disparità sanitarie nelle comunità svantaggiate. Inoltre, ci aiuta a rimanere umili, responsabili, sulla strada giusta per garantire una crescita costante.

Siamo orgogliosi dei progressi compiuti in merito al nostro 2025 Inclusion & Diversity and Health Equity. Vi invitiamo a esaminare i nostri risultati in termini di diversità dei dipendenti, equità sanitaria, diversità nelle sperimentazioni cliniche e donazioni dei dipendenti, nella pagina seguente e in tutto il nostro report Global Inclusion & Diversity 2021. Questi risultati indicano il nuovo standard per BMS e dettano il modo in cui operiamo come azienda e come possiamo migliorare, per assicurare il rispetto dei più alti standard in un panorama sanitario in continua evoluzione.

Siamo felici di poter condividere con voi il nostro percorso di inclusione, diversità ed equità sanitaria e non vediamo l’ora di coinvolgere tutti i nostri stakeholder per continuare a rafforzare le nostre solide fondamenta di I&D e le nostre priorità aziendali. Insieme, possiamo promuovere progressi e risultati equi per tutti.

I miei migliori saluti,
Pamela Fisher
Responsabile diversità e inclusione

Bristol Myers Squibb e la Bristol Myers Squibb Foundation: Il nostro impatto su inclusione e diversità in numeri

Global executive* gender parity

45.5%

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

*Vicepresidente o superiore

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

*Vicepresident o

Diversity in clinical trials: Bringing clinical trials to diverse communities

54%

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

Addressing health disparities in the U.S.

\$27.9M

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

Supplier diversity spending

\$899M

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

45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb Foundation Diversity in Clinical Trials Award Program

52

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

73%

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

Bristol Myers Squibb Foundation Employee Giving Program

\$802K

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

*Bristol Myers Squibb fa delle donazioni alla Bristol Myers Squibb Foundation, un'organizzazione di beneficenza indipendente.

Bristol Myers Squibb - Chi siamo

Le nostre aree di interesse

La scienza innovativa è la nostra passione. I farmaci trasformativi sono il nostro obiettivo. BMS si impegna a scoprire, sviluppare e fornire farmaci trasformativi in quelle aree in cui riteniamo di avere l'opportunità di fare una differenza significativa per i pazienti: oncologia, ematologia, immunologia, malattie cardiovascolari e fibrosi.

Oncologia: Abbiamo scoperto farmaci innovativi che hanno contribuito a modificare le aspettative di sopravvivenza per i pazienti con tumori solidi. Grazie ad un impegno decennale nell'area oncologica, abbiamo rivoluzionato il trattamento di oltre dieci tumori.

Ematologia: Stiamo facendo grandi progressi per i tumori del sangue attraverso trattamenti con potenziale trasformativo e basandoci su farmaci di nostra produzione in grado di cambiare la vita e che oggi rappresentano le fondamenta della cura.

Immunologia: Sostenuta dalla nostra passione di aiutare i pazienti e guidata dalla nostra profonda conoscenza del sistema immunitario, acquisita in oltre 20 anni di esperienza, BMS continua a dedicarsi alla scienza innovativa per fornire soluzioni efficaci, in grado di rispondere alle esigenze non soddisfatte in reumatologia, gastroenterologia, dermatologia e neurologia.

Cardiovascolare: Il nostro forte impegno nel campo delle malattie cardiovascolari è iniziato più di 60 anni fa. Oggi stiamo valutando diversi nuovi agenti per soddisfare le esigenze di pazienti con gravi patologie cardiovascolari

Fibrosi: Stiamo studiando farmaci che hanno il potenziale di arrestare o invertire la progressione della fibrosi, l'accumulo di tessuto cicatriziale in eccesso, che compromette la normale funzione degli organi. Esplorando nuovi meccanismi terapeutici anti-fibrotici, speriamo di mettere a disposizione dei pazienti la prossima ondata di farmaci per la fibrosi, con l'obiettivo di migliorare o ripristinare la funzionalità degli organi.

La nostra vision di trasformare la vita dei pazienti ci ispira ogni giorno. Stiamo seguendo lo sviluppo di oltre 50 composti e approfondendo lo studio di oltre 40 aree patologiche. Siamo impegnati nel lungo e complesso processo di scoperta e test di nuovi composti farmaceutici, perché portano nuova speranza.

Pipeline in continua crescita

\$11.4b

invested in research and development

11

positive Phase 3 clinical trial readouts

7

high potential mid- to late-stage assets

50+

early-stage assets

16

new *Opdivo* approvals

8

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

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

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

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

*FDA submission details based on 2021 regulatory status

Strong revenue growth across portfolio

17%

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

8%

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

20%

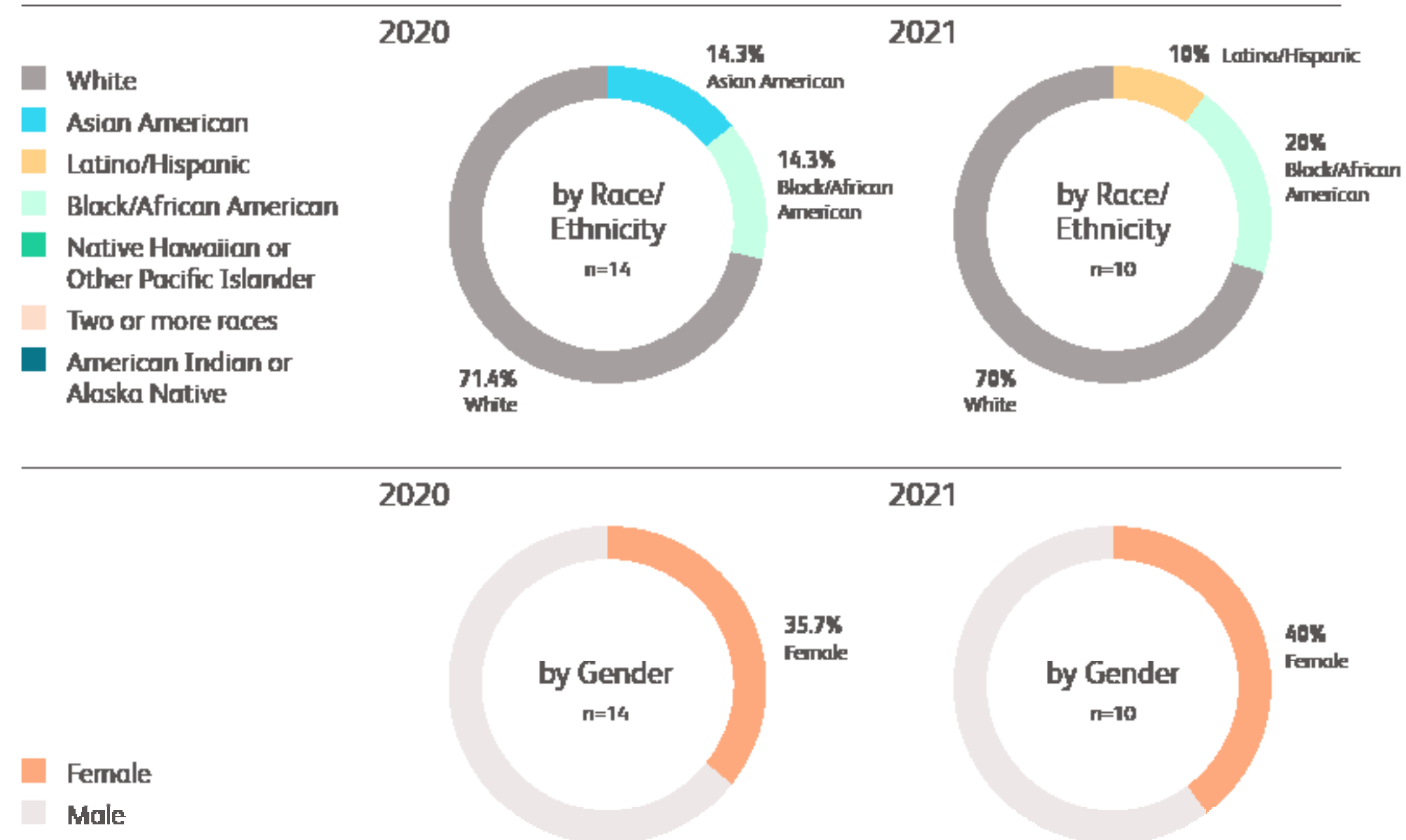
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

Il nostro Consiglio di Amministrazione

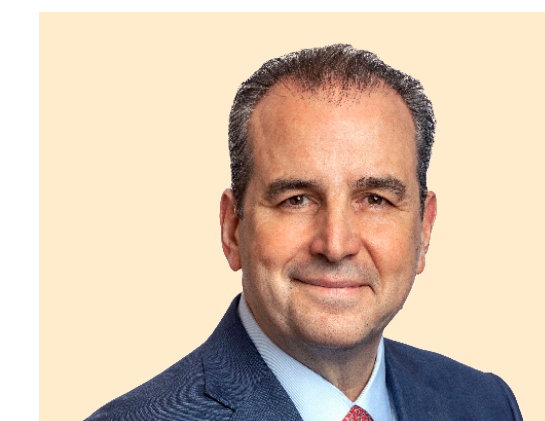
Eletto annualmente dai nostri stakeholder, il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione di politiche aziendali corporate di carattere generale e delle performance complessive della nostra azienda. I direttori valutano le performance di alcuni executive responsabili della gestione quotidiana dell'azienda. Nel 2021, il Consiglio ha rivisto i nostri progressi in I&D e Health Equity al fine di dare un impulso alla nostra attività.

I dati qui di seguito riflettono la composizione del nostro Consiglio di Amministrazione a dicembre del 2021.

Composizione del Consiglio di Amministrazione



Giovanni Caforio, MD
Presidente e Amministratore delegato



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



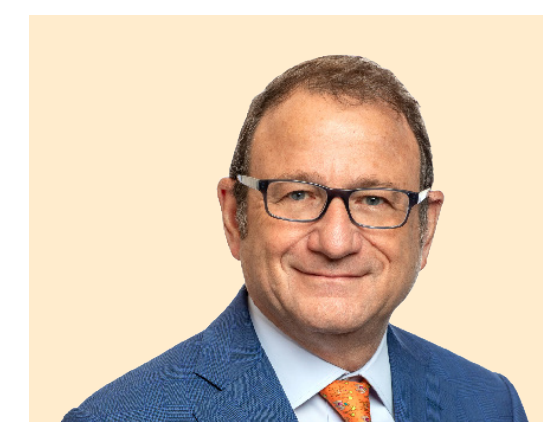
Paula A. Price
Former Executive Vice President and Chief Financial Officer, Macy's, Inc.



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

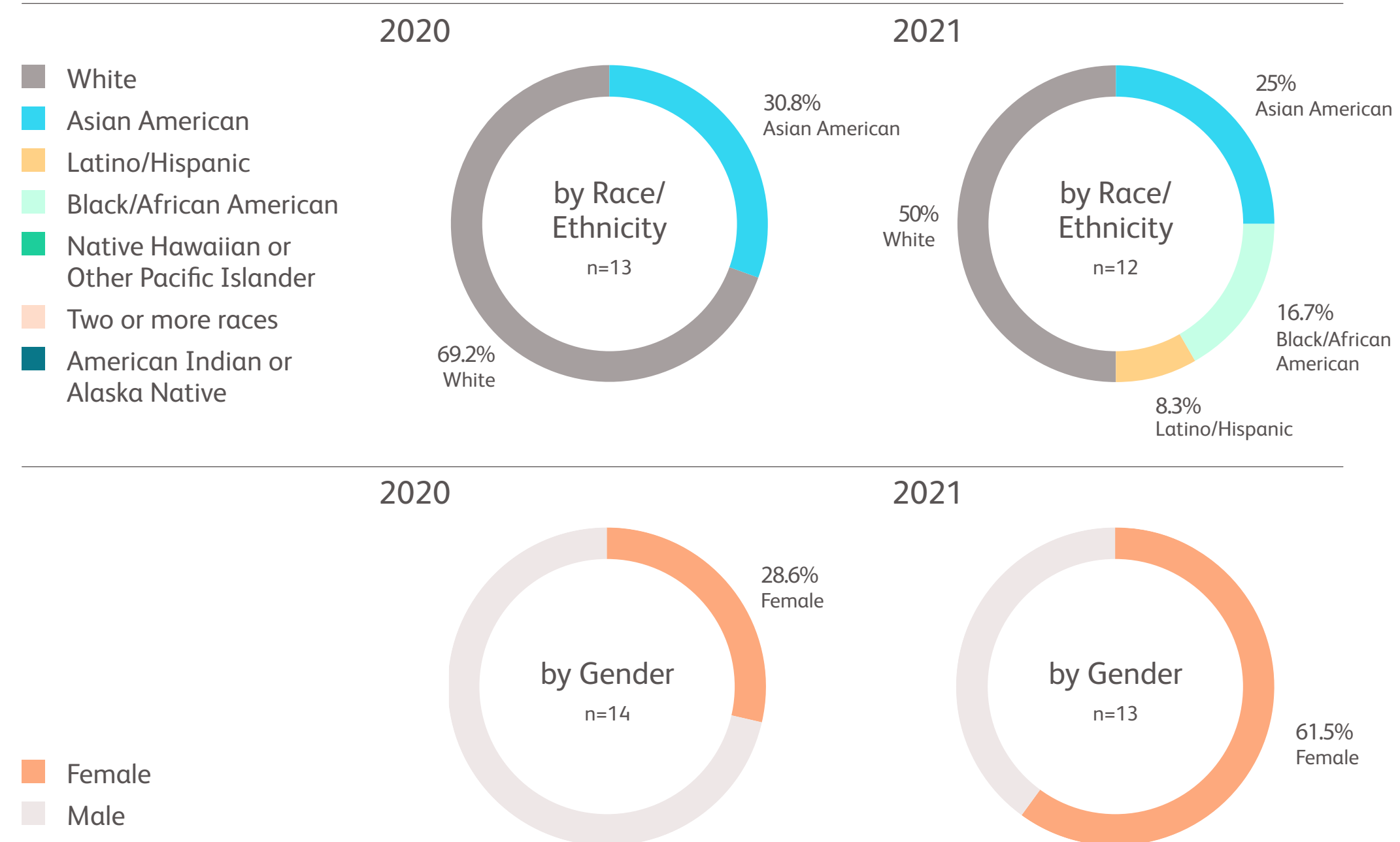


Phyllis R. Yale
Advisory Partner, Bain & Company

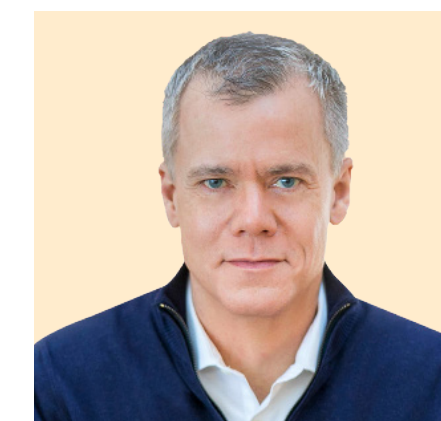
*Il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato nel 2022

Il nostro Leadership team

Siamo guidati da un Leadership team che offre una serie di esperienze globali ricca e diversificata, per potersi confrontare con un panorama sanitario globale in continua e rapida evoluzione. Il team è responsabile della realizzazione dei nostri impegni di I&D e Health Equity nei confronti dei nostri pazienti e della comunità, dei nostri colleghi, della nostra azienda e del nostro settore. In definitiva, il nostro successo sarà misurato dalla differenza che possiamo fare nella vita dei pazienti.



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



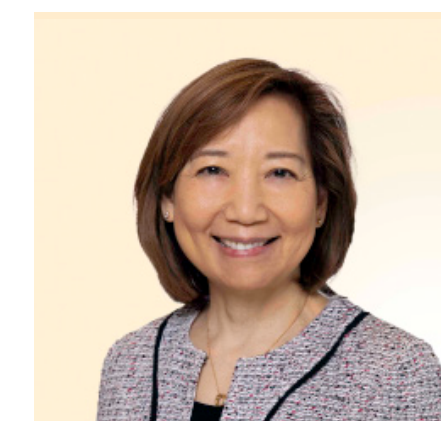
Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer



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

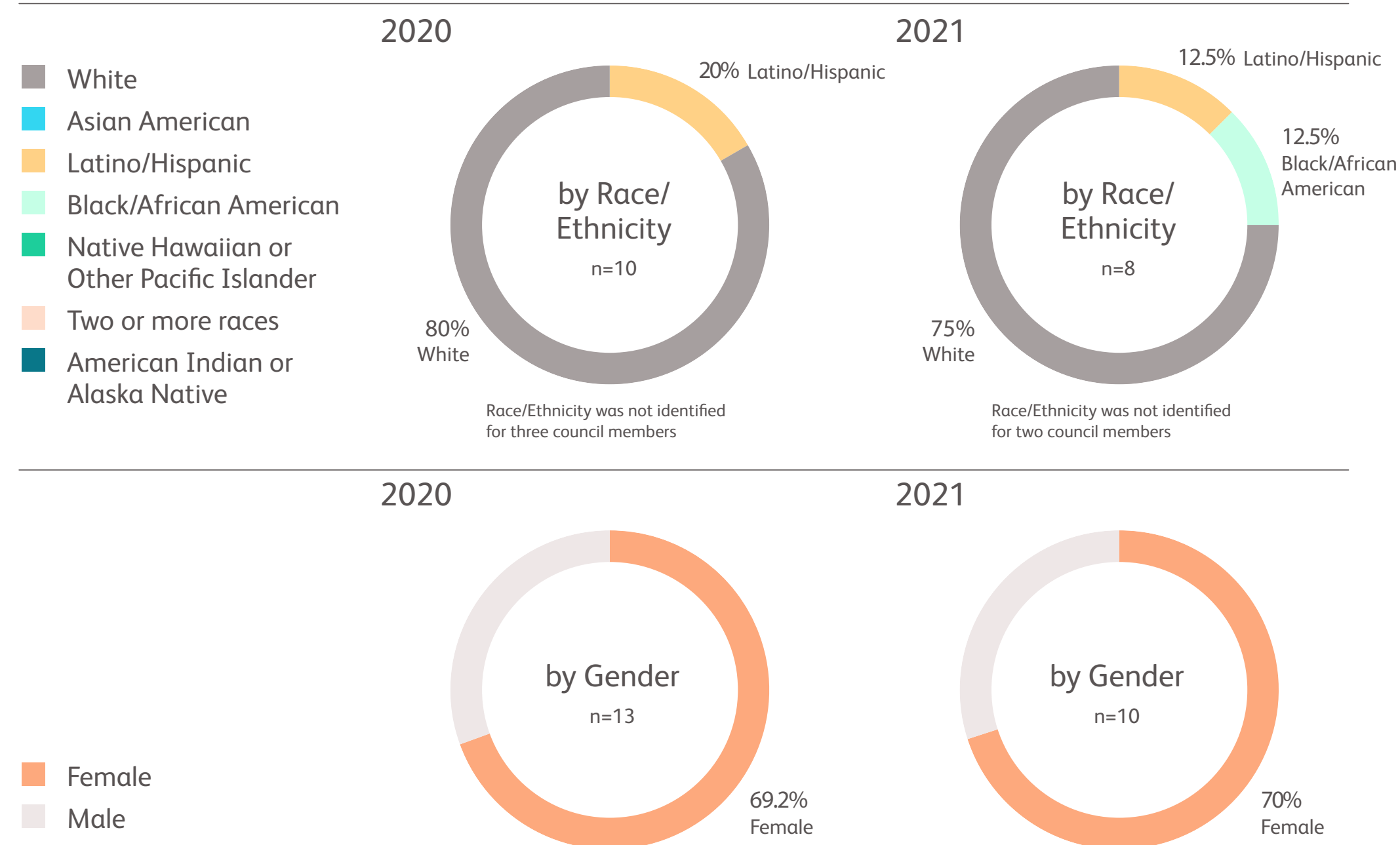


Michelle Weese
Executive Vice President, Corporate Affairs

*Nuovo membro del Leadership team, nominata nel 2022

Il nostro Global Inclusion & Diversity Council

Presieduto dal Chief Executive Officer, il Consiglio Globale per l'inclusione e la diversità (*Global Inclusion & Diversity Council, GIDC*) fornisce indicazioni strategiche, la condivisione delle migliori pratiche e delle responsabilità a livello aziendale e di unità aziendali/funzionali, al fine di sviluppare le priorità di I&D e di Health Equity di BMS e ottenere risultati significativi.



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

*Nuovo membro del GIDC nominato in 2022



Argentina

01

Il nostro percorso verso il futuro: Inclusione e Diversità rafforzano le fondamenta di BMS

Siamo guidati da un'unica vision: trasformare la vita dei pazienti attraverso la scienza e siamo allineati ad uno dei sei valori fondamentali della nostra azienda: l'inclusione. Per realizzare appieno questa vision, ci siamo affidati alla forza della nostra ricca storia e al nostro consolidato impegno verso l'inclusione e la diversità, in modo da garantire un impatto e risultati significativi per i nostri pazienti e le comunità, i nostri colleghi, la nostra azienda e e la nostra industria. La nostra strategia innovatrice e le nostre priorità in tema di Global Inclusion & Diversity rappresentano i primi passi lungo questo percorso..

I nostri valori

INCLUSIONE

Accogliamo la diversità e promuoviamo un ambiente in cui tutti possiamo lavorare insieme al massimo del nostro potenziale

INTEGRITÀ

Dimostriamo etica, integrità e qualità in tutto ciò che facciamo per pazienti, clienti e colleghi

SENSO DI URGENZA

Ci muoviamo insieme con velocità e qualità perché i pazienti sono in attesa

RESPONSABILITÀ

Tutti noi siamo responsabili del successo di Bristol Myers Squibb e ci impegniamo a essere trasparenti e a rispettare i nostri impegni

INNOVAZIONE

Perseguiamo soluzioni innovative e coraggiose per i pazienti

PASSIONE

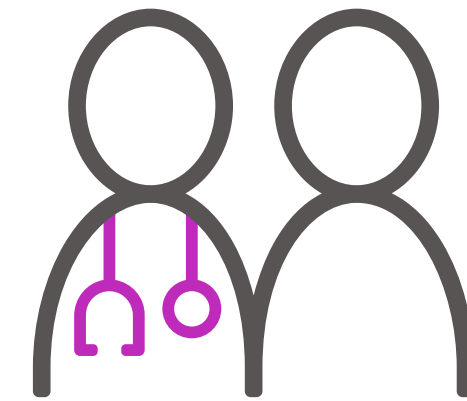
La nostra dedizione all'apprendimento e all'eccellenza ci aiuta a ottenere risultati eccezionali



Stati Uniti

Guidiamo con il valore dell'Inclusione

La nostra strategia Global Inclusion & Diversity si fonda su tre pilastri focalizzati su stakeholder di importanza critica.



Pazienti e comunità

Promuovere l'innovazione e la crescita per rispondere alle esigenze non soddisfatte dei nostri pazienti e delle comunità sempre più diversificate, in tutto il mondo.

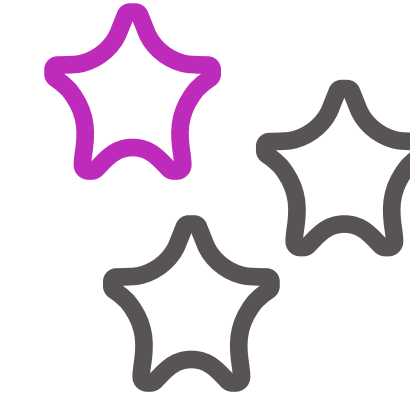
Investiamo e promuoviamo incessantemente l'innovazione e la crescita per comprendere meglio e rispondere alle esigenze non soddisfatte e in continua evoluzione dei nostri pazienti e delle comunità, in tutto il mondo. Sappiamo che dobbiamo prenderci cura dei nostri pazienti e delle nostre comunità, nella loro totalità, combattendo i fattori sociali determinanti della salute e delle disparità sanitarie. Continuiamo a perseguire questo obiettivo grazie al nostro impegno nel campo dell'equità sanitaria: diversità nelle sperimentazioni cliniche, salute pubblica globale e diversità dei fornitori.



Colleghi

Guidare con il nostro Valore dell'inclusione per creare un luogo di lavoro verso cui i nostri colleghi sentano un senso di appartenenza e nel quale i loro punti di vista personali siano apprezzati e riconosciuti, costruendo al contempo una forza lavoro globale che rifletta la diversità culturale, di background e di esperienze dei nostri pazienti e delle comunità a livello globale.

Ci affidiamo alla nostra cultura inclusiva per stimolare e beneficiare del potenziale collettivo dei nostri colleghi in tutto il mondo. Continuiamo a rafforzare capacità di leadership inclusiva a tutti i livelli, business e mercati per attrarre, sviluppare e trattenere una forza lavoro diversificata a livello globale e promuovere una maggiore trasparenza e una maggiore responsabilità per i leader.



Azienda e Business

Reimmaginare e trasformare le pratiche, i processi e le politiche di business e aziendali per raggiungere progressi e risultati equi per tutti.

Continuiamo a sfidare noi stessi e la nostra azienda nel guidare con audacia la trasformazione delle nostre pratiche aziendali e la promozione di un cambiamento sistemico e sostenibile.



Cina

02

Pazienti e comunità

Inclusione e Diversità rafforzano le fondamenta di BMS per promuovere l'innovazione scientifica e rispondere alle esigenze non soddisfatte, in continua evoluzione, dei nostri pazienti e delle nostre comunità, a livello globale.

L'insieme dei pazienti, in continua evoluzione, accresce la nostra necessità di plasmare un futuro ispirato dall'inclusione per tutti



“Come azienda guidata dalla scienza, sappiamo che attraverso la diversità di pensiero e di esperienze siamo in grado di scoprire, sviluppare e fornire farmaci innovativi che aiutano i pazienti a sconfiggere gravi patologie. I pazienti hanno una maggiore fiducia nei nostri farmaci quando sentono che le loro comunità sono rispecchiate nelle persone responsabili dello sviluppo di queste terapie salvavita. È nostro privilegio servire qualsiasi paziente che abbia bisogno del nostro aiuto, indipendentemente da chi sia o da dove si trovi”.

Samit Hirawat, MD

Vicepresidente esecutivo, Direttore sanitario, Sviluppo farmaci globale



BMS si avvale delle nostre priorità di inclusione e diversità per sprigionare la nostra capacità collettiva di guidare progressi e risultati equi per tutti. Siamo spinti dall'apprensione per la crescente disparità nel trattamento delle malattie in tutto il mondo. Sappiamo che i determinanti sociali della salute, compresi i fattori sociali, economici e ambientali, contribuiscono alle disuguaglianze sanitarie.

In qualità di una delle più grandi aziende sanitarie del mondo, abbiamo la responsabilità di combattere le disuguaglianze sanitarie e di prenderci cura dei nostri pazienti e delle nostre comunità, nella loro totalità. Sosteniamo la diversità nei nostri studi clinici e collaboriamo con partner in tutto il panorama sanitario

con il comune impegno di promuovere risultati diversificati nel campo dell'istruzione e dello sviluppo economico nelle nostre comunità a livello globale. Ci rendiamo conto di poter svolgere un ruolo determinante nella promozione del cambiamento sistemico.

“Il cammino verso un'economia in cui il diritto alla salute sia garantito a tutti inizia con il dare valore alle azioni giuste. Solo a quel punto possiamo concentrarci e intraprendere quelle azioni portatrici dei giusti valori”.

Consiglio dell'Organizzazione Mondiale della Sanità sull'Economica della Salute per Tutti¹



Le disparità nell'onere della malattia e le disuguaglianze nell'accesso a cure sanitarie di alta qualità guidano l'impegno di BMS nel rispondere alle esigenze non soddisfatte dei nostri pazienti e delle nostre comunità, a livello globale.

Cancro

33%

dei nuovi casi di tumore viene riscontrato in Asia²

49%

di nuovi decessi per tumore viene riscontrato in Asia orientale e centrale²

61,7%

dei tassi di sopravvivenza relativa a cinque anni per i casi di tumore del sangue è più basso per gli abitanti delle isole asiatiche e del Pacifico³

2x

I soggetti latino/ispanici hanno quasi il doppio delle probabilità di avere e di morire di tumore al fegato rispetto ai soggetti bianchi non ispanici⁴

60%

Gli uomini americani asiatici hanno un tasso di mortalità per tumore del fegato superiore del 60% rispetto agli uomini bianchi non ispanici⁵

50.000

Ogni anno la Veteran Administration segnala 50.000 nuovi casi di tumore⁶

Multiple sclerosis

3x

La sclerosi multipla è almeno 3 volte più frequente nelle donne rispetto agli uomini⁹

People with disabilities

4x

Le persone con disabilità riferiscono di avere il quadruplo delle probabilità di essere trattati male all'interno del sistema sanitario. Riportano esperienze di pregiudizio, stigmatizzazione e discriminazione da parte di prestatori di servizi sanitari e altro personale presso le strutture sanitarie, rispetto ai non disabili.¹⁰

LGBTQ+

Le persone LGBTQ+

Spesso evitano

di cercare assistenza sanitaria a causa del timore di essere stigmatizzate.¹¹

Alfabetizzazione sanitaria

Solo il 12%

degli adulti americani possiede una buona alfabetizzazione sanitaria¹²

Carico globale della malattia

23%

del carico globale della malattia è concentrato nell'Africa subsahariana, rappresentando tuttavia il 16% della popolazione mondiale¹³

Heart disease

+30%

Gli afroamericani hanno il 30% di probabilità più alta di morire per una malattia cardiaca rispetto ai bianchi non ispanici⁷

Rheumatoid arthritis

75%

dei pazienti affetti da artrite reumatoide è costituito da donne, che spesso mostrano i primi segni alla soglia dei quarant'anni⁸

“La tecnologia e le capacità digitali stimoleranno i nostri modi di lavorare, dal modo in cui sviluppiamo i farmaci, miglioriamo l'esperienza dei pazienti e gestiamo le operazioni al cuore del nostro business. Ora più che mai, i progressi tecnologici in campi come l'intelligenza artificiale e l'apprendimento automatico ci aiuteranno a condurre sperimentazioni cliniche che rispecchino in maniera più adeguata la popolazione e a sviluppare e fornire farmaci innovativi che aiutano i pazienti a prevalere sulle malattie gravi”.

Greg Meyers

Vicepresidente esecutivo, Responsabile digitale e tecnologia

Guadagnare terreno nel modo in cui istruiamo i pazienti, reclutiamo per gli studi clinici e miglioriamo l'accesso a cure eque

Per garantire l'efficacia e la sicurezza dei nostri farmaci, dobbiamo ingaggiare in modo autentico i nostri pazienti e le comunità nei processi di scoperta, sviluppo e fornitura. Da quasi un decennio BMS si è impegnata per arricchire la diversificazione negli studi clinici a livello globale. Nel 2020, ciò ha alimentato il nostro impegno di investire \$150 milioni nell'arco di cinque anni, per accelerare il processo di I&D e di Equità sanitaria. Grazie alla leadership dell'azienda in questo ambito, siamo stati in grado di sfruttare la nostra lunga esperienza per accrescere il nostro impegno verso la diversificazione negli studi clinici, velocizzando i nostri sforzi verso l'inclusione, identificando e avviando centri di ricerca di studi clinici in città statunitensi diversificate a livello razziale ed etnico. Questo interesse ha anche modificato il modo in cui conduciamo gli studi clinici, con l'obiettivo di renderli più accessibili, diversificati ed inclusivi, rispetto ai ricercatori che conducono gli studi e rispetto ai pazienti che vi si arruolano. Siamo orgogliosi di annunciare che nel 2021 il **54%** dei centri degli studi clinici statunitensi si trovava in comunità altamente diversificate.

Inoltre, dal 2020, BMS lavora a stretto contatto con i rappresentanti dei pazienti grazie ad un'iniziativa chiamata Patient Expert Engagement Resource, o PEER, per comprendere e amplificare la voce del paziente, in maniera più formale, in ogni singola

fase, dalla scoperta e lo sviluppo di farmaci fino alla commercializzazione del prodotto. Attraverso il programma PEER, incoraggiamo i rappresentanti dei pazienti a fornire input relativi al disegno degli studi clinici, compresi i criteri di inclusione/esclusione per la partecipazione e la selezione dei centri dello studio, garantendo inoltre che siano consultati su tutti i protocolli dello studio cardine prima dell'approvazione interna.

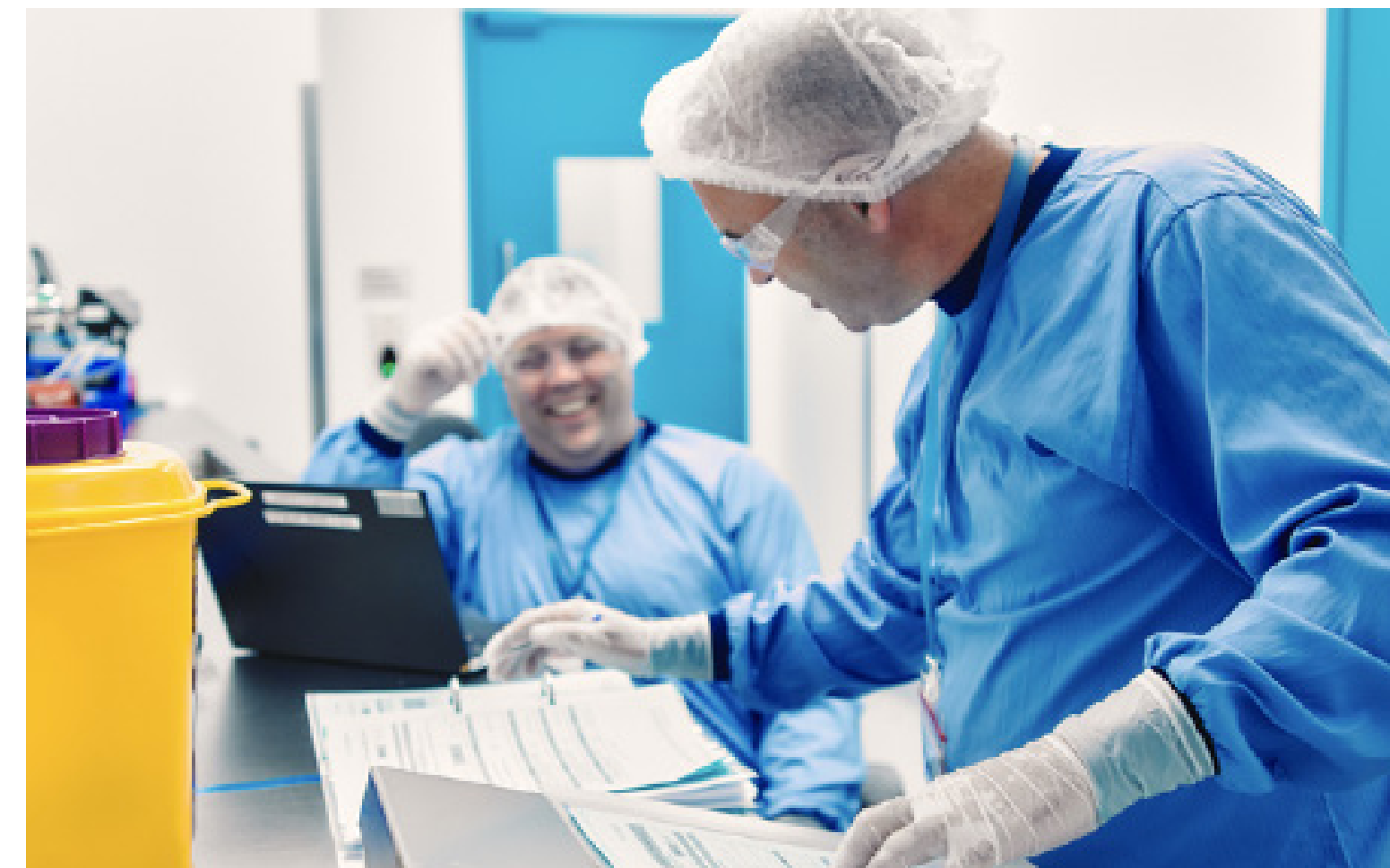
“Come persona che lavora per migliorare l'accesso del paziente oncologico al trattamento, sono sbigottita dalle disparità esistenti in Argentina, tra coloro che dispongono di un'assicurazione privata e coloro che ricevono assistenza pubblica. In Argentina, il 40% dei pazienti viene curato in enti pubblici, ma pochi hanno accesso a farmaci innovativi. Io e i miei colleghi abbiamo iniziato a lavorare con ospedali e istituzioni accademiche locali per semplificare e standardizzare i loro processi, al fine di garantire che tutti i pazienti abbiano accesso al trattamento, indipendentemente dal loro reddito.”

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

“Global Medical Affairs svolge un ruolo fondamentale nel coinvolgimento della comunità medica e nell'implementazione della nostra ricerca scientifica alla pratica clinica. Avendo l'opportunità di interagire con una comunità più ampia mi ha svelato alcune delle disuguaglianze che le comunità sottorappresentate sono costrette ad affrontare e mi ha stimolato a ricercare nuovi modi di pensare per aiutare a servire al meglio i nostri pazienti, che si affidano ai nostri farmaci salvavita”.

Estelle Vester-Blokland, MD

Vicepresidente senior e Responsabile, Global Medical Affairs



La certezza di non vedere il mio futuro e quello dei miei figli per me era diventata realtà Vi presentiamo Latina, paziente BMS, infermiera sopravvissuta al cancro.

Fin dalla mia infanzia, ho sempre pensato che sarei diventata una donna forte. Credo che questo atteggiamento mi abbia aiutato ad arrivare dove mi trovo adesso e a diventare l'infermiera di oggi. Al momento della diagnosi di tumore, mi sentivo come se non riuscissi ad accettare la realtà. Mi è stato detto che se il cancro mi fosse stato diagnosticato 10 anni prima, mi sarebbero potuti rimanere soltanto cinque anni di vita. Quando ho condiviso la mia diagnosi con mio marito, lui è stato una fonte di grande forza e mi sono resa conto di essere pronta a combattere. Dopo aver iniziato un nuovo trattamento BMS, ho iniziato a vedere risultati positivi. Man mano che il mio tumore migliorava, la mia percezione cambiava. Come sopravvissuta, sono grata non solo per me stessa e per la mia famiglia, ma anche per aver potuto continuare a fare ciò che amo. Grazie a BMS e al successo del trattamento, sono in grado di fare ciò che mi appassiona: aiutare la gente.

[Guadate Latina mentre racconta la sua storia.](#)



L'impegno di BMS con fornitori diversificati è in linea con gli obiettivi più ampi di I&D e Health Equity

“La diversità dei fornitori promuove l'innovazione, favorisce la creazione di posti di lavoro e ha un impatto sull'azienda nella sua interezza. Per questo motivo abbiamo promosso rapporti con i principali fornitori con l'obiettivo di creare una base di partner che rifletta la ricchezza della diversità e i dati della demografia della nostra popolazione di pazienti.”

David Elkins

Vicepresidente esecutivo e Direttore finanziario

La nostra iniziativa sulla diversità dei fornitori è un imperativo globale con partnership negli Stati Uniti, America Latina, Europa e Asia. Attraverso collaborazioni con fornitori e aziende di proprietà diversificata, continuiamo a promuovere prodotti e servizi innovativi e all'avanguardia, a beneficio di pazienti e comunità, aiutando al contempo i nostri partner commerciali a prosperare, grazie alla creazione di posti di lavoro e ad altri effetti positivi.

Per BMS, la diversità dei fornitori offre innovazione di “prossima generazione” e un vantaggio competitivo in tutta la catena di valore aziendale, consentendoci al contempo di combattere, affrontare e colmare i gap economici - un determinante sociale degli esiti sanitari - che esistono nelle diverse comunità. Il nostro obiettivo è costruire e sviluppare la capacità di queste aziende

attraverso il mentoring e fornendo borse di studio per programmi di sviluppo per i fornitori.

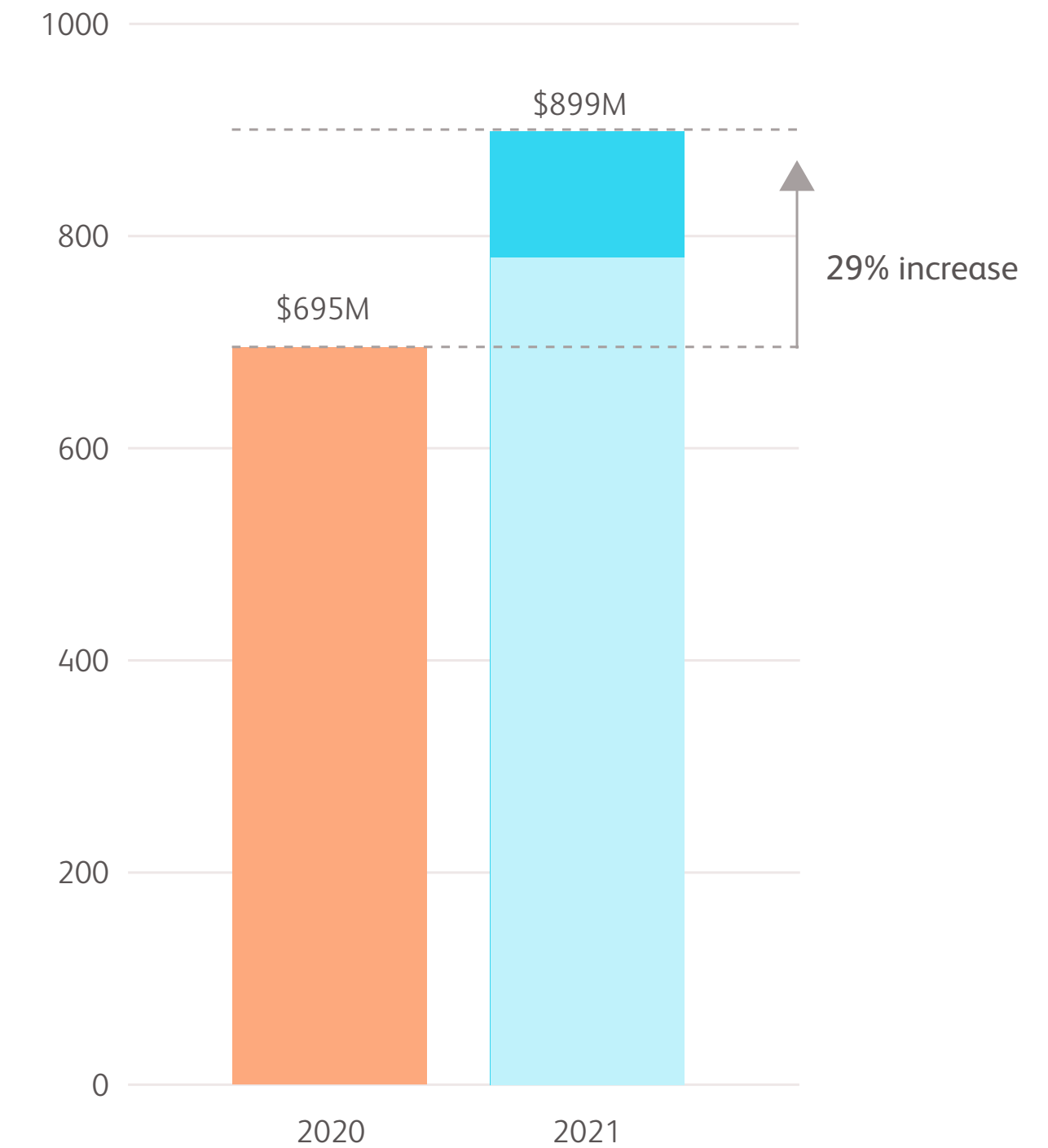
Abbiamo anche fatto leva sulla diversità dei fornitori per sostenere le comunità in cui viviamo e lavoriamo attraverso i nostri programmi Power2Impact. Dal 2016 abbiamo realizzato oltre 20 iniziative di successo per la sensibilizzazione della comunità a sostegno delle comunità locali. L'impatto di questo lavoro è dimostrato da iniziative come Hope 4 The Holidays, con la distribuzione di pacchi alimentari, kit di riscaldamento e coperte a oltre 16.000 persone ad Atlanta, Phoenix e Trenton; la co-sponsorizzazione di attività di sensibilizzazione per la comunità LGBTQ e per le donne maltrattate in Florida, la fornitura di accesso alle risorse sanitarie e la sponsorizzazione della distribuzione di 1.000 libri STEM di Planet Mogul in

Nel 2021, abbiamo raggiunto \$899 milioni di spesa con fornitori diversificati (spesa target di \$780 milioni), un aumento del 29% rispetto all'anno fiscale 2020 (\$695 milioni) e un aumento del 45% dal 2019 (\$619 milioni).

scuole statunitensi in collaborazione con WBENC.

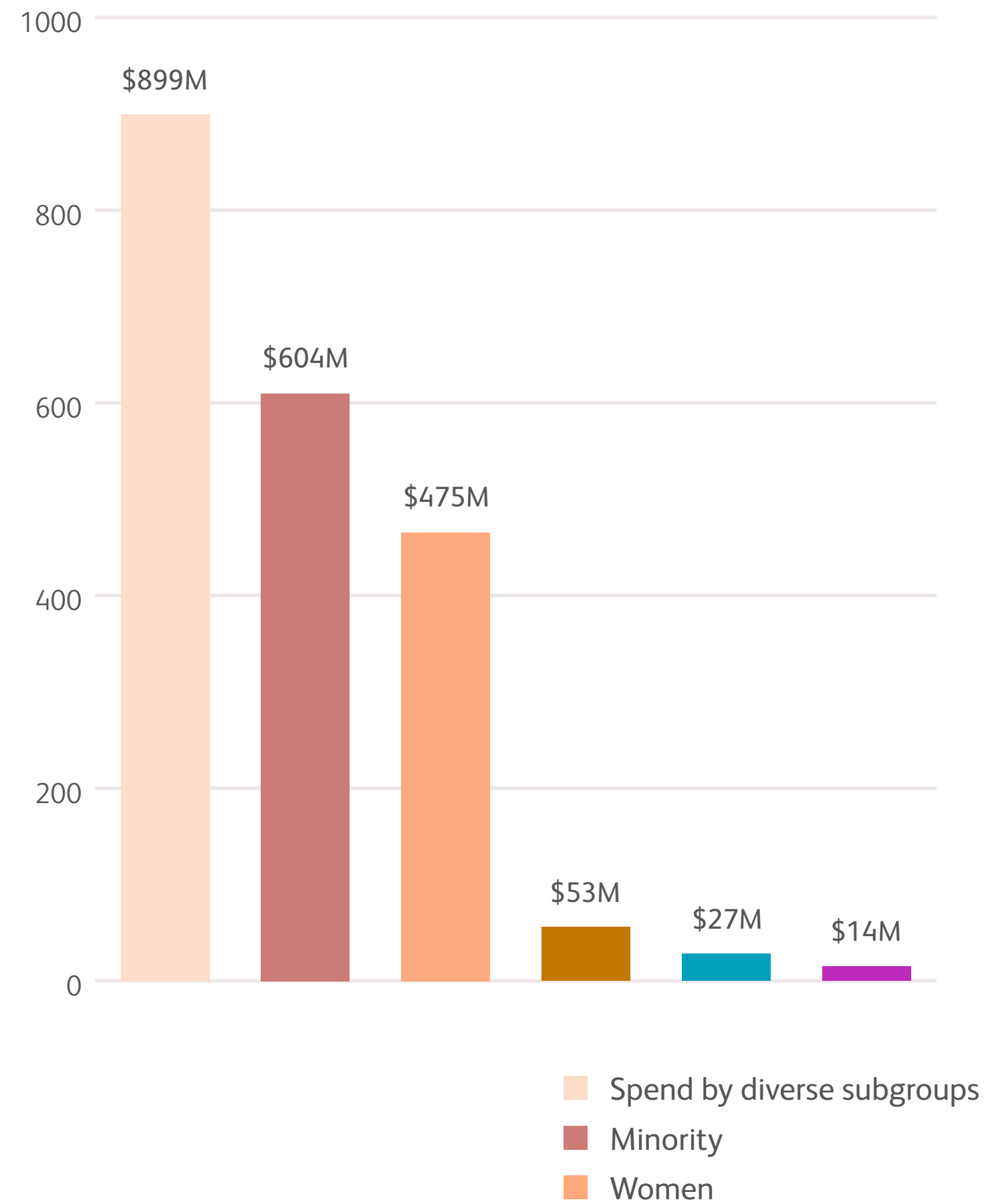
Le nostre iniziative volte a garantire la diversità dei fornitori sono realmente integrate nel business e rappresentano un obiettivo condiviso in tutta la nostra azienda. Il programma per la diversificazione dei fornitori di BMS è incentrato su una filosofia di “partnering with purpose” (“collaborare per uno scopo”). L'organizzazione esiste per promuovere l'emancipazione economica, la creazione di ricchezza e di posti di lavoro nella comunità, promuovendo al contempo l'innovazione inclusiva e una catena logistica che rifletta i valori dell'azienda, i suoi pazienti e il mondo. Attraverso partnership di rilievo, il programma continua ad avere un impatto trasformativo, creando al contempo fiducia e promuovendo il cambiamento.

Spesa con fornitori diversificati

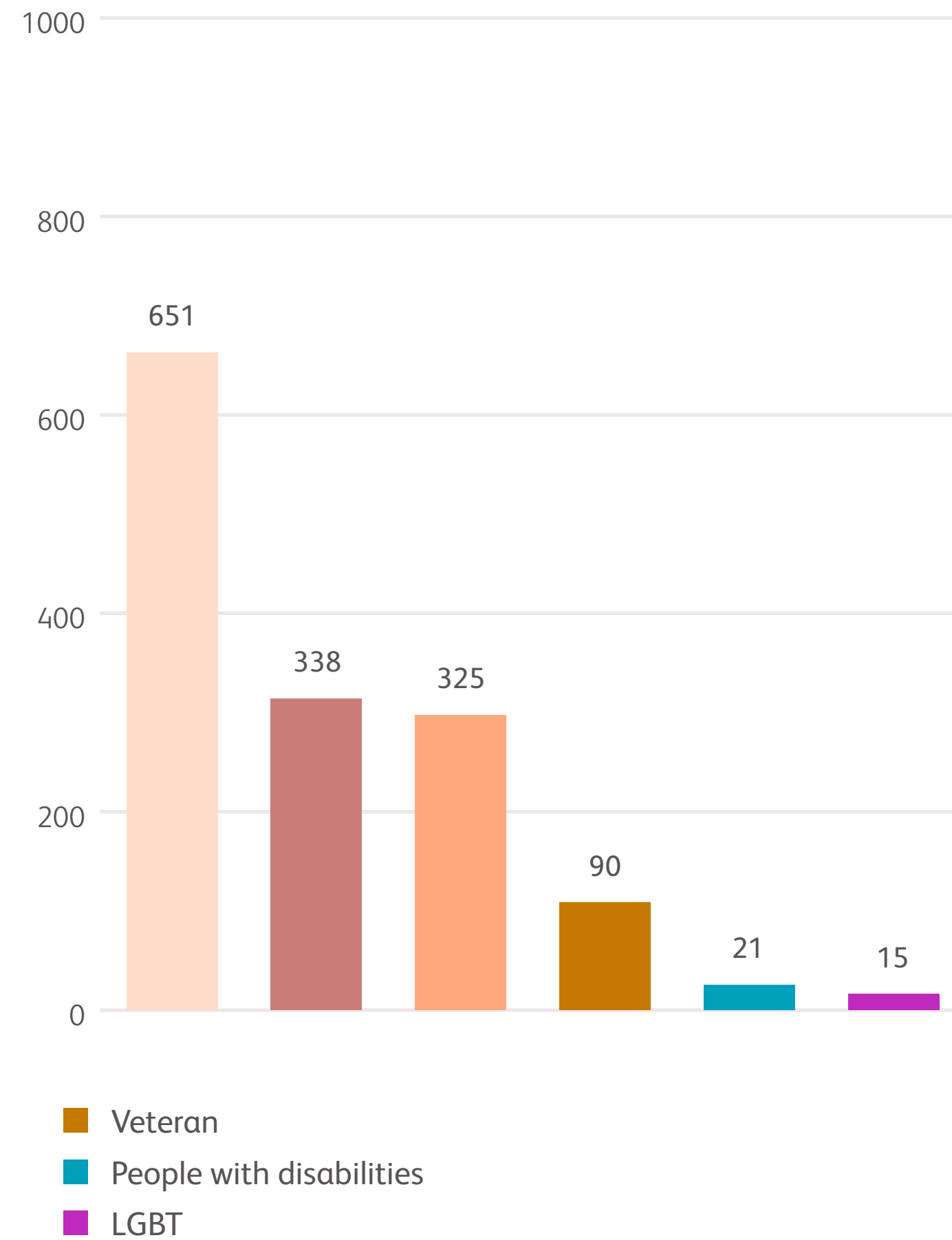


L'impegno di BMS con fornitori diversificati è in linea con gli obiettivi più ampi di I&D e Health Equity (continua)

Spesa per sottogruppi diversi



Totale fornitori per sottogruppi diversi



Caso di studio: Team e punti di vista diversificati promuovono una cultura inclusiva e risultati aziendali



Per dimostrare il nostro impegno nel garantire una cultura di inclusione e appartenenza, un team diversificato di colleghi BMS insieme al partner di Integrated Facilities Management, Jones Lang LaSalle, ha guidato un progetto collaborativo di fornitura per armonizzare il programma di servizi alimentari in tutta la rete BMS. Il team ha scelto SodexoMagic, un'azienda di proprietà di una minoranza (Minority-owned Business Enterprise, MBE), come fornitore di cibo e servizi in 17 sedi BMS, negli Stati Uniti.

SodexoMagic, che fa parte del portfolio dell'icona di business e superstar del basket, in pensione, **Earvin (Magic) Johnson** (proprietario del 51% di SodexoMagic), ha un impatto sociale diretto sulla comunità. La partnership è in linea con la missione generale del nostro programma di diversità dei fornitori, che fa leva su flessibilità e innovazione per promuovere lo sviluppo economico attraverso la ricchezza e la creazione di posti di lavoro. Adesso BMS offre ai suoi dipendenti e ai suoi ospiti un programma culinario rinnovato con ricette moderne, che presentano scelte alimentari culturalmente ricche, promuovendo al contempo la sostenibilità.

“SodexoMagic è pienamente in linea con il modus operandi di BMS e con i nostri valori”, ha affermato Brian Voss, associate director, Facilities Services Procurement. “**Magic Johnson** è molto interessato ai temi relativi all'equità sanitaria, alla costruzione di comunità e altro ancora.”



Ripagare le nostre comunità attraverso le donazioni dei dipendenti

Un milione di modi di dare

Mike Patten sentì parlare di Skills2Give per la prima volta dal suo manager, che lo aveva descritto come un'opportunità interessante, sia per fare volontariato che per sviluppare le proprie competenze. Patten, Senior Director, Research & Early Development Alliances, si incuriosì e quando un collega gli rivelò che era attivo su Skills2Give e che apprezzava davvero questa esperienza, si rese conto che doveva provarci anche lui.

Dal 2017, il programma Skills2Give mette in contatto i dipendenti con organizzazioni no-profit attraverso opportunità di volontariato virtuali basate sulle competenze. Il programma ha mobilitato più di \$1 milione in servizi pro bono, donati dai dipendenti BMS al settore no-profit.

In qualità di People Manager e di persona che fa da coach e mentore da diversi anni, Patten si sentiva ben preparato per aiutare Phoenix House Texas, un'organizzazione che assiste gli adolescenti che hanno bisogno di trattamenti per l'abuso di droghe e per la salute mentale. Inoltre, aveva ritenuto che la loro causa fosse estremamente importante. Lo sviluppo professionale è un'esigenza molto sentita da coloro che lavorano nel settore no-profit, le cui organizzazioni spesso hanno poco o nessun budget da investire in questo ambito. I membri dello staff spesso svolgono diversi ruoli. Ricevere coaching e

sviluppo professionale può essere un vero e proprio punto di svolta per queste organizzazioni.

Dal 2017, Patten lavora a stretto contatto con uno dei membri del loro staff e settimanalmente fa da coach sulle loro aree di crescita, con risultati eccellenti.

“Lo trovo incredibilmente appagante”, ha affermato Patten, “È stato fantastico poter condividere la mia esperienza, poter scoprire che può servire ad aiutare un'altra persona. Personalmente, è stata una buona opportunità per continuare ad affinare e sviluppare le mie competenze, per continuare a riflettere su come posso migliorare come manager e mentore. È stata un'esperienza molto gratificante.”

Mike Patten
Senior Director, Global Alliances,
Business Development
BMS Americas, Stati Uniti 🌐

\$1 Mio

in servizi pro bono da parte dei dipendenti BMS

Il programma Donation matching consente ai dipendenti di scegliere la loro causa

L'Employee giving program di Bristol Myers Squibb è un'iniziativa che dura tutto l'anno e assiste i nostri dipendenti negli Stati Uniti e a Porto Rico nelle donazioni a organizzazioni benefiche adeguate. I contributi vengono equiparati dollaro per dollaro dalla Bristol Myers Squibb Foundation.

Dall'inizio del 2:1 Employee giving program nell'ambito dei nostri impegni di I&D e Health Equity, fino a settembre 2020 i nostri dipendenti avevano donato 267.400 dollari a 24 organizzazioni designate che combattono la discriminazione e promuovono la giustizia sociale, come ad esempio l'Equal Justice Initiative, il Trevor Project, il NAACP Legal Defense and Educational Fund, il World Institute on Disability e l'Asian and Pacific Islander Health Forum, che rappresentano organizzazioni di sensibilizzazione statunitensi e mondiali. Nel complesso, tra settembre 2020 e dicembre 2021, la Bristol Myers Squibb Foundation ha contribuito alle donazioni dei dipendenti negli Stati Uniti e a Porto Rico secondo un rapporto di 2:1, per un valore di 534.800 dollari e un totale di 802.200 dollari donati a queste organizzazioni designate. Nel 2021, i dipendenti di Stati Uniti e Portorico hanno ricevuto donazioni cumulative di oltre 7,5 milioni di dollari.

Dall'inizio del programma vs prima del programma

632

donatori unici

\$267.400

in donazioni dei dipendenti

\$534.800

importo equivalente della Bristol Myers Squibb Foundation



Spotlight sulla Bristol Myers Squibb Foundation: Promuovere una rappresentanza diversificata negli studi clinici

Per promuovere una rappresentanza diversificata negli studi clinici negli Stati Uniti, la Bristol Myers Squibb Foundation, un'organizzazione di beneficenza indipendente, ha istituito il programma Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award. Questa iniziativa unica mira a migliorare la rappresentazione diversificata di ricercatori impegnati negli studi clinici. Sappiamo che i pazienti in gruppi sottorappresentati sono più inclini a fidarsi e a cercare assistenza e aiuto da parte di medici o ricercatori che hanno avuto esperienze di vita simili alle loro.

Alla luce di ciò, la Bristol Myers Squibb Foundation, insieme a partner sanitari no-profit, sta formando e sviluppando in tutto il Paese oltre 250 nuovi ricercatori clinici diversificati da un punto di vista razziale ed etnico o che hanno mostrato un forte impegno nell'accrescere la diversità negli studi clinici. Questo grande sforzo sta anche attirando oltre 250 studenti di medicina provenienti da comunità sottorappresentate verso percorsi di carriera nel campo della ricerca clinica, cambiando il volto del lavoro clinico.

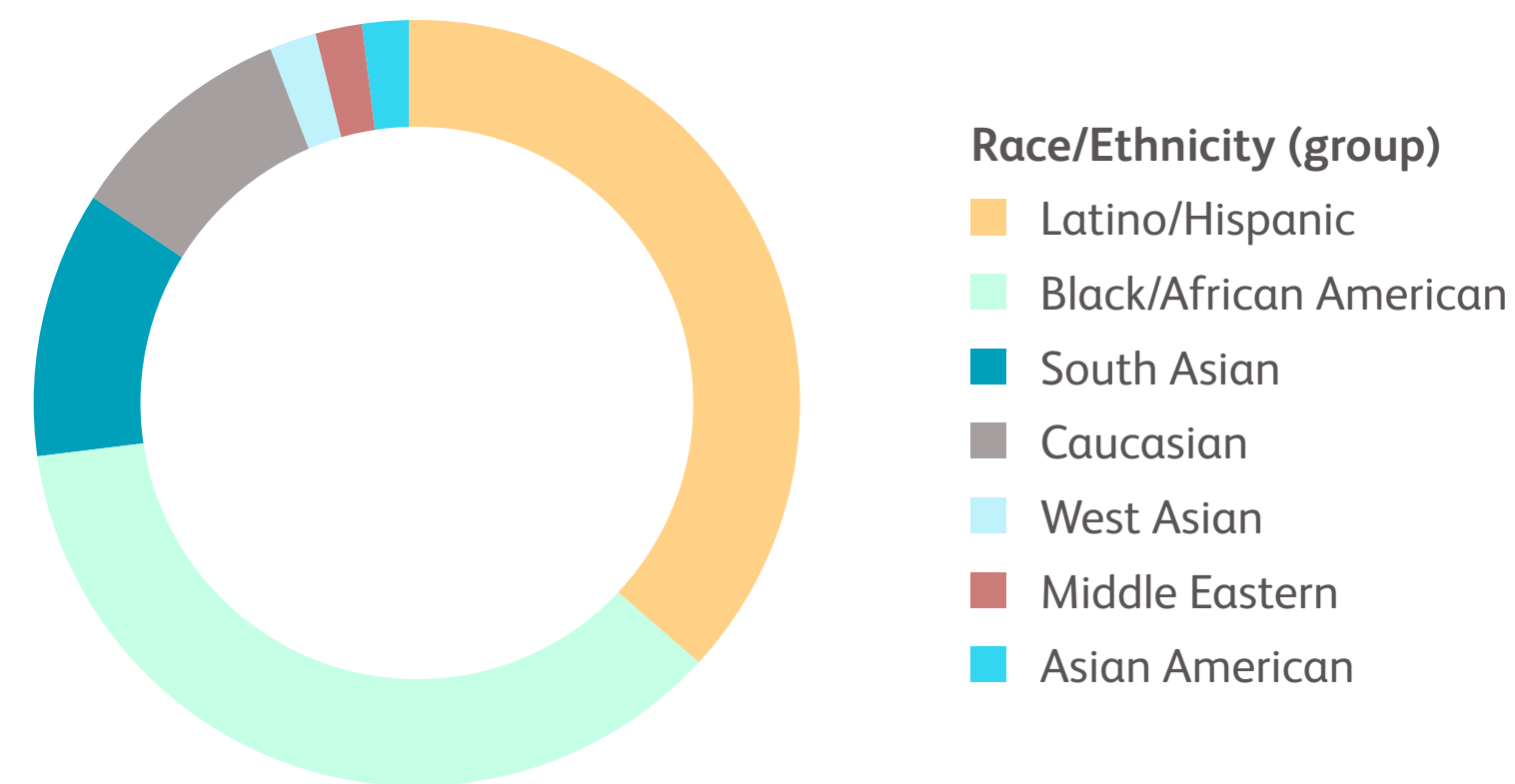
Il programma assiste inoltre i ricercatori nel potenziamento delle loro capacità e supporterà l'espansione di centri di studi clinici nelle comunità con popolazioni di pazienti diversificate.

Oltre a questo programma, le sovvenzioni in corso della Bristol Myers Squibb Foundation continueranno ad avere un impatto sostanziale sugli sforzi volti a ridurre i gap rispetto all'erogazione delle cure e a raggiungere l'equità sanitaria.

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

Gruppi sottorappresentati nella selezione dei ricercatori

Nel 2021, grazie al programma Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award della Bristol Myers Squibb Foundation, sono stati selezionati 52 ricercatori, con il 73% dei partecipanti provenienti da gruppi sottorappresentati in medicina: 19 latino/ispanici; 19 afroamericani; 6 asiatici del sud; 5 caucasici; 1 asiatico occidentale; 1 mediorientale; 1 asiatico americano.*



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

“Molti aspetti del programma della Bristol Myers Squibb Foundation lo rendono unico. Il suo obiettivo di aiutare i ricercatori clinici a diventare esperti sui metodi di ricerca sul coinvolgimento della comunità è fondamentale per creare la necessaria fiducia per accrescere la partecipazione agli studi clinici da parte degli afroamericani, obiettivo che non abbiamo riscontrato in alcun altro programma di questo tipo.”

Eliseo J. Pérez-Stable, MD

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



03

Collegli

Inclusione e Diversità rafforzano le fondamenta di BMS per beneficiare della forza collettiva della diversità di cultura, background e prospettive dei nostri colleghi in tutto il mondo.

Ireland

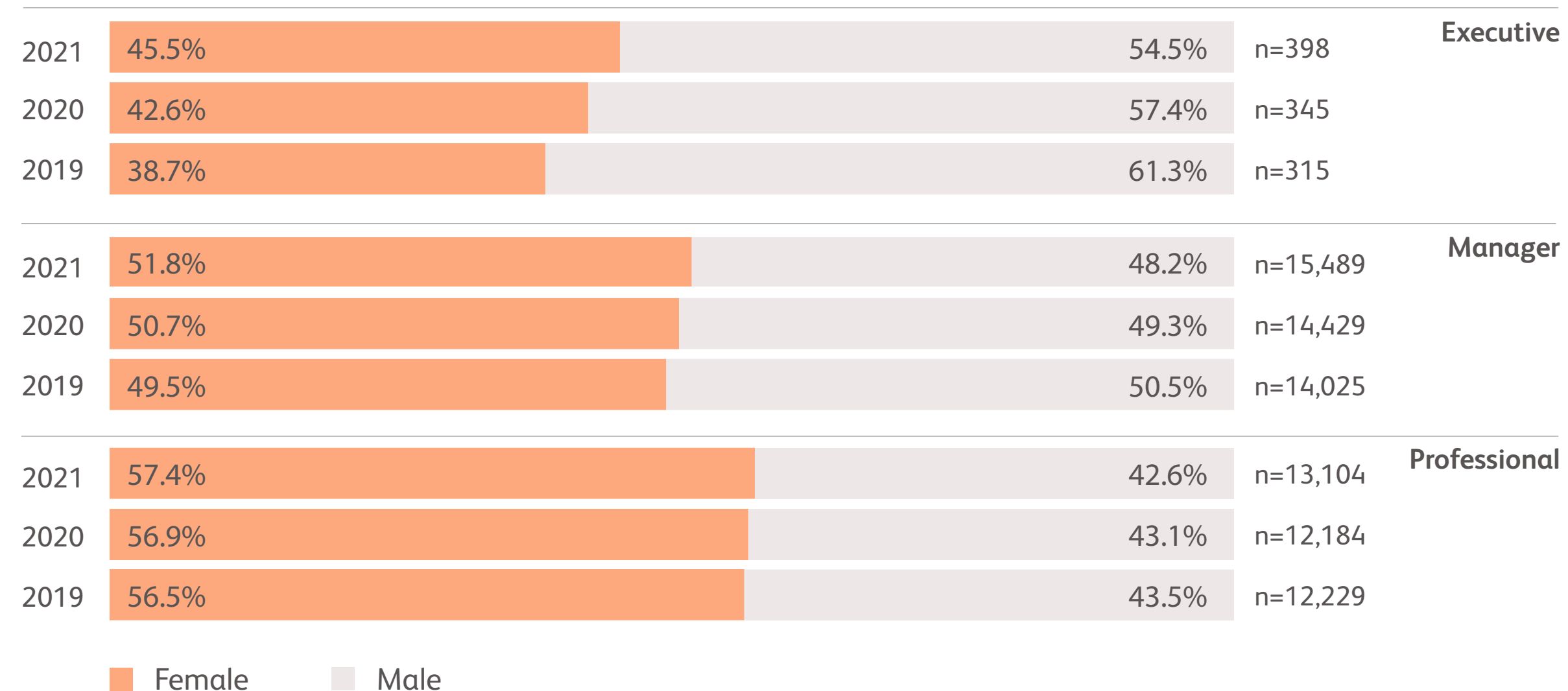
Costruire una cultura di inclusione e appartenenza per utilizzare il potenziale e l'impatto della nostra forza lavoro globalmente diversificata

“Le nostre persone rappresentano il nostro punto di forza. È **essenziale** costruire una **forza lavoro globale** che rispecchi le diverse culture, il background e le esperienze dei nostri pazienti e delle nostre comunità in tutto il mondo. Puntiamo sulla creazione di un luogo di lavoro al quale tutti si sentano di appartenere, in cui le opinioni individuali siano apprezzate e nel quale ognuno possa contribuire appieno alla visione di BMS di trasformare la vita dei pazienti attraverso la scienza”.

Ann M. Powell

Vicepresidente esecutivo, Responsabile delle risorse umane

Genere globale per livello di management



ATTRARRE
SVILUPPARE
CRESCERE

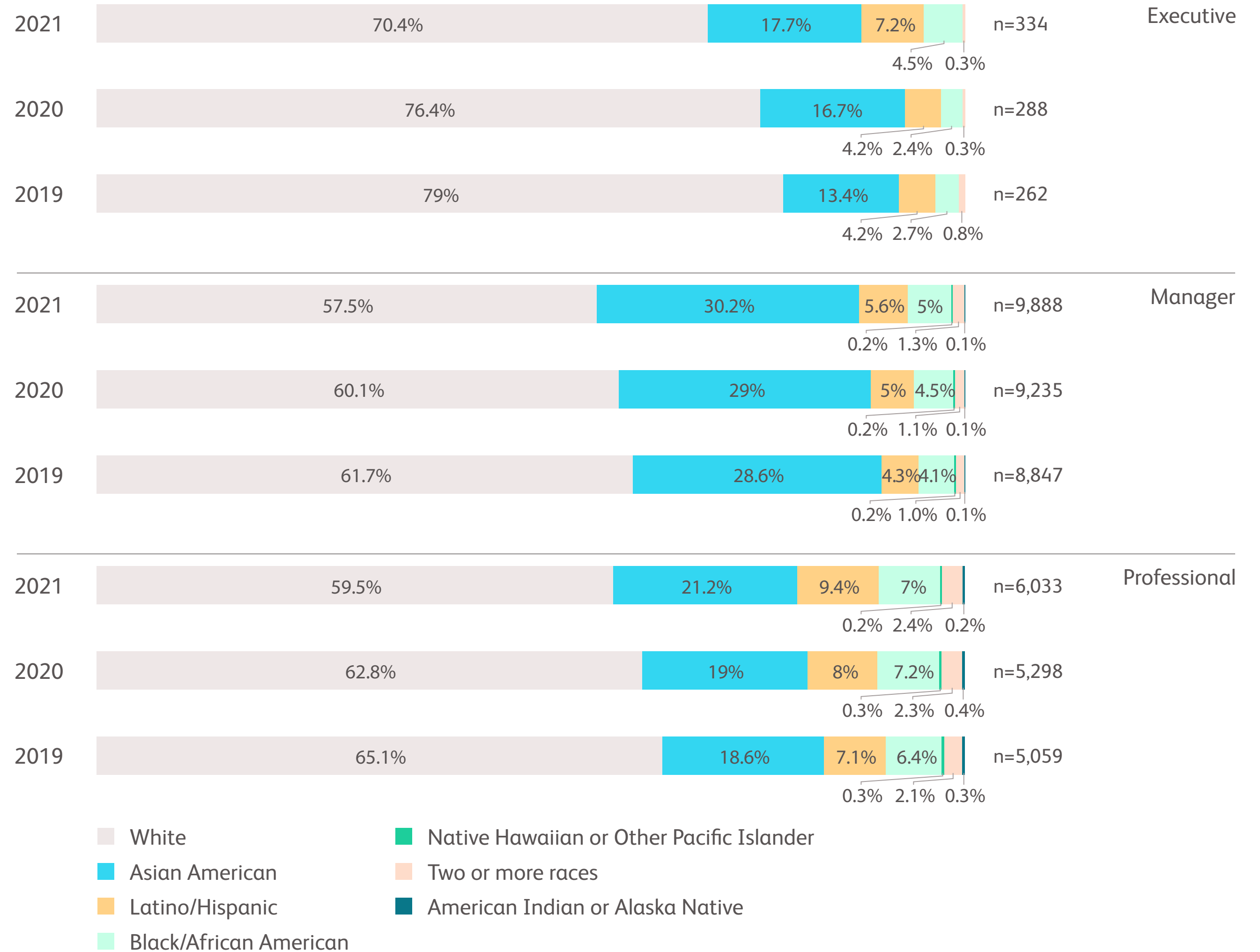
Costruire una cultura di inclusione e appartenenza per utilizzare il potenziale e l'impatto della nostra forza lavoro globalmente diversificata (continua)

Costruire una forza lavoro diversificata a livello globale richiede consapevolezza, trasparenza e responsabilità e, facendo leva sulle migliori pratiche di gestione dei talenti, sul rapido sviluppo della leadership e sui comportamenti di leadership inclusiva, traiamo vantaggio della forza di gruppo dei nostri colleghi per promuovere la connessione umana e l'innovazione che esprimiamo ogni giorno nel nostro lavoro.

Siamo orgogliosi dei notevoli progressi che stiamo compiendo per espandere la diversità dei nostri team dirigenziali, manageriali e di professionisti.



Etnia per livello di management negli Stati Uniti



Diamo valore ad un team dirigenziale che riflette i punti di vista e le esperienze dei pazienti e delle comunità per cui operiamo

Obiettivi aspirazionali di rappresentazione della forza lavoro

Nel 2020, ci siamo prefissi impegni audaci in termini di inclusione, diversità ed equità sanitaria per accelerare i nostri sforzi volti a risolvere le disuguaglianze sistemiche e promuovere cambiamenti significativi. Siamo orgogliosi dei progressi che abbiamo fatto per raggiungere i nostri obiettivi aspirazionali di rappresentanza a livello esecutivo della nostra organizzazione, tenendo conto della nostra intenzionalità e responsabilità.

- Raggiungere la parità di genere globalmente, a livello dirigenziale (VP+), entro il 2022
- Raddoppiare la rappresentazione dirigenziale (VP+) dei dipendenti afroamericani negli Stati Uniti entro il 2022 rispetto ai livelli del 2020
- Raddoppiare la rappresentanza dirigenziale (VP+) dei dipendenti latino/ispanici negli Stati Uniti entro il 2022 rispetto ai livelli del 2020

“Sappiamo che inclusione e diversità sono influenzate da culture, Paesi e regioni, ed è per questo che in BMS, a livello globale, promoviamo le nostre migliori pratiche e programmi, che ci consentono di ridurre l'impatto delle disuguaglianze politiche, sociali ed economiche sistemiche e di creare una pipeline diversificata e solida di partnership che favoriscono l'innovazione aziendale globale”.

Elizabeth A. Mily

Vicepresidente esecutivo
Strategia e sviluppo aziendale

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*



Costruire una forza lavoro globale e diversificata guidata dai nostri valori

Parità di retribuzione

Ci impegniamo per la parità di retribuzione come uno dei numerosi fattori che ci consentono di creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. Pagare i lavoratori in maniera equa in base al lavoro che svolgono, alle capacità e all'esperienza che possiedono e alle prestazioni e ai valori che dimostrano è uno dei principi di BMS. Per stabilire gli stipendi iniziali e prendere decisioni sulla retribuzione utilizziamo un approccio basato sul mercato per tutti i ruoli ad ogni livello dell'organizzazione.

Obiettivi aspirazionali - responsabilità e trasparenza

Utilizzando i dati analitici e di mercato esterni, abbiamo fissato obiettivi aspirazionali quinquennali per aumentare la rappresentanza delle donne a livello globale e dei gruppi etnici e razziali storicamente sottorappresentate nel settore sanitario statunitense. Cercheremo di raggiungere questi obiettivi, prendendocene la responsabilità attraverso indicatori chiave di performance (Key Performance Indicator, KPI) collegati a dati critici sulla gestione dei talenti, come ad esempio dei solidi piani di successione, che garantiscano e monitorino la diversità delle liste di candidati e nel panel degli intervistatori.

Sviluppo e progresso accelerati della leadership

Abbiamo potenziato i nostri investimenti storici nello sviluppo accelerato della leadership e abbiamo sviluppato contenuti unici e rilevanti per le donne, a livello globale, e per i gruppi etnici sottorappresentati,

negli Stati Uniti. Queste iniziative includono la creazione di opportunità di sviluppo differenziate e piani di sviluppo che preparano i nostri leader alle sfide globali.

Insights for Success

Il nostro programma Insights for Success viene offerto a dipendenti diversi - donne, afroamericani, latino/ispanici e asiatici - per migliorare il loro successo professionale da un punto organizzativo e personale e garantire opportunità di leadership eque. Nel corso del 2021, abbiamo ospitato diversi gruppi in questo programma, con il primo gruppo focalizzato sui lavoratori LGBTQ+.

“Come parte del team BMS Greece Market Access, era importante lavorare insieme per assumere candidati con background diversi, al fine di garantire delle basi e un team più forti, perché la forza sta nelle differenze, non nelle somiglianze. In questa prospettiva, abbiamo scommesso su un candidato con poca esperienza, ma con un atteggiamento molto positivo, impegno e una buona base di competenze. Durante il mio congedo per maternità, il nostro nuovo assunto ha eccelso, contribuendo con nuove idee e assumendo nuovi incarichi con un entusiasmo senza pari”.

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

“Il nostro incrollabile impegno nei confronti dell’etica e dell’integrità è alla base di tutto ciò che facciamo. Ispira il modo in cui interagiamo con i nostri colleghi e partner esterni, nonché il lavoro che svolgiamo per conto dei nostri pazienti e delle nostre comunità in tutto il mondo”.

Cari Gallman
Responsabile conformità ed etica



Sfruttiamo un'ampia gamma di programmi per identificare e sviluppare talenti futuri

Sfruttare i programmi di mentoring

Il programma BMS Connections Mentoring sfrutta le capacità globali di mentoring di gruppo intra-aziendali per costruire relazioni e imparare dai diversi punti di vista degli altri. Lanciato nel 2007, Connections Mentoring è stato il segno distintivo del modo in cui BMS migliora e accelera lo sviluppo delle capacità di leadership per i membri dei nostri People and Business Resource Groups (PBRG). La nostra ricerca mostra un impatto positivo su promozioni e retention tra i partecipanti al programma.

One Young World

One Young World (OYW) è un'organizzazione no-profit globale che unisce giovani leader, provenienti da ogni Paese e settore, che lavorano per accelerare il cambiamento che desiderano realizzare. BMS, che partecipa al programma sin dal 2012, sostiene OYW come un'opportunità per garantire lo sviluppo della leadership e dimostrare il nostro impegno nel coltivare e far crescere i leader emergenti all'interno dell'azienda.

Incoraggiare i leader di domani attraverso il supporto alla formazione di oggi

Ci rendiamo conto che per realizzare la nostra missione di essere un'organizzazione più inclusiva - incentrata sul miglioramento dei risultati per i pazienti - abbiamo bisogno di una forte leadership. Per questo motivo stiamo promuovendo una futura generazione di decision maker e opinion leader, che facciano tutto il possibile per ridurre le disparità sanitarie tra i pazienti di tutto il mondo.

La nostra attenzione all'inclusione globale e alla diversità svolge un ruolo chiave nella nostra reputazione globale come *best employer of choice* dai migliori e diversi talenti in in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (*science, technology, engineering and math, STEM*). Ma il nostro impegno verso STEM va ben oltre lo sviluppo di futuri lavoratori della nostra azienda. Sosteniamo STEM perché crediamo nel potere della scienza e nella sua capacità di fare del bene alla società.

In collaborazione con Historically Black Colleges and Universities (HBCU) per risolvere le disparità STEM

Il numero di giovani che possiedono un titolo di studio in STEM è aumentato, specialmente nell'ambito di laurea e master. Tuttavia, i talenti afroamericani e latino/ispanici rimangono sottorappresentati nella forza lavoro STEM rispetto agli altri lavoratori. Le HBCU contribuiscono a mitigare questa disparità, come evidenziato dal fatto che il 20% dei laureati di queste istituzioni riceve una laurea STEM.¹⁴ Preparare gli studenti afroamericani per il successo in STEM richiede risorse e orientamento, che potrebbero non essere a loro disposizione prima dell'università.

Per contribuire a colmare questo divario, BOLD (Black Organization for Leadership and Development), uno dei nostri otto PBRG, non solo coinvolge studenti delle scuole medie, superiori e universitarie nel mentoring in STEM, ma gode anche di una sponsorizzazione continua da parte dell'Executive Leadership Council BMS Scholarship Program e dell'United Negro College Fund Postgraduate Fellowship Program.

Il PBRG del Network of Women di BMS (B-NOW) sponsorizza e dirige anche un programma di mentoring con il programma Rutgers Douglass WiSE a sostegno di STEM. Il programma di mentoring BMS-Douglass WiSE WORKS offre ogni anno accademico un rapporto di mentoring 1:1 tra una studentessa universitaria del programma Douglass WiSE e un lavoratore BMS. Dal 2019, B-NOW collabora anche con i PBRG BOLD e

Organization for Latino Achievement (OLA) per includere altri cinque studenti provenienti da ognuno di questi PBRG. Durante tutto l'anno accademico, la relazione di mentoring è integrata con una serie di attività di mentoring in gruppo, tra cui tour in laboratorio, una serie di seminari Women in STEM, creazione di curricula, workshop sugli elevator pitch e speed networking.



Alla scoperta di STEM nel New Jersey Central

Il team STEM del New Jersey di Bristol Myers Squibb aiuta a coltivare la passione per STEM tra i giovani locali

Ispirare gli scienziati in erba è la mission di fondamentale importanza del team Research and Early Development di BMS, che include il nostro nuovo programma educativo STEM, sostenuto dal team STEM del New Jersey centrale. Tra i membri vi sono professionisti in tossicologia, metabolismo dei farmaci e farmacocinetica, chimica, biologia, scienze traslazionali e farmacometria clinica, i quali si offrono volontari per condividere la loro passione per la scienza e incoraggiare l'apprendimento STEM.

Il programma "The Science of Me" allo Young Scholars Institute di Trenton, New Jersey, ha offerto lezioni STEM agli studenti locali della terza elementare fino alla prima media. Gli studenti che hanno partecipato al programma di otto settimane hanno avuto l'opportunità di imparare attraverso divertenti esperimenti scientifici e giochi educativi. Inoltre, hanno appreso JavaScript e gruppi di codifica per prepararli ad una carriera nelle scienze informatiche.

Cliccate [qui](#) per scoprire di più sull'impegno di BMS in STEM.

“Il nostro Consiglio STEM riunisce persone di tutta l'organizzazione per creare un programma a beneficio della prossima generazione di scienziati e innovatori. Non solo migliora la nostra comunità più ampia fornendo risorse per stimolare le giovani menti, ma aggiunge una pipeline di talenti diversificati per l'azienda e il business”.

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

Vicepresidente esecutivo, Ricerca e primo sviluppo



Veterani, persone con disabilità e persone che si auto-identificano nello status di LGBTQ+

Negli Stati Uniti e in Portorico, i lavoratori hanno l'opportunità di rivelare il loro status di veterani, di disabili e di LGBTQ+ nel nostro sistema di registrazione delle Risorse Umane. Attraverso un programma di auto-identificazione, amplificato con messaggi per i leader e con video dei dipendenti chiamati "Everybody Counts" (Tutti contano), stiamo assistendo ad un aumento del numero di lavoratori che partecipano volontariamente e rivelano il loro status di veterani, disabili e LGBTQ+.

Dal 2019 al 2021, abbiamo visto aumentare la percentuale di coloro che sono disposti a rivelare il proprio stato di disabilità dal 36,7% al 44,4%. Inoltre, per i dipendenti LGBTQ+, l'aumento di coloro che sono disposti ad autoidentificarsi è aumentato dal 6,4% al 14,8%. Questi risultati dimostrano che stiamo creando un ambiente di fiducia e sicurezza psicologica, in cui le persone sentono di poter rivelare l'intero spettro della loro identità in BMS.

Percentuale della forza lavoro che rivela il proprio status

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

Adeguamenti nell'acquisizione di questi dati tra il 2019 e il 2021 hanno provocato un cambiamento della disponibilità dei dati



Creare una cultura di inclusione e appartenenza

Ci impegniamo a garantire che ogni collega, in qualsiasi parte del mondo, attraverso culture, background ed esperienze diverse, sia apprezzato, rispettato e provi un senso di appartenenza. Da ciò scaturiscono i nostri sforzi volti alla creazione di una cultura che premi i lavoratori che esprimono il loro sé più autentico sul posto di lavoro e che li incoraggi a parlare apertamente e a contribuire al modo in cui guardiamo al futuro.

96%

dei dipendenti BMS che ritiene di lavorare in un ambiente inclusivo raccomanda BMS come un ottimo posto di lavoro.

“Nella regione Africa e Medio Oriente di BMS, MEA, viviamo la diversità ogni giorno. L'inclusione è ben radicata nel nostro ufficio, dove incoraggiamo tutti ad esprimersi liberamente e dove accogliamo background diversi: sollecitando input e incoraggiando gli altri a imparare. Nel nostro dipartimento di Finance, abbiamo 11 background e nazionalità diverse e parliamo otto lingue. L'inclusione è fondamentale per il nostro successo”.

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

Formazione sui pregiudizi inconsci

Per assicurarci di mitigare l'impatto dei pregiudizi sul posto di lavoro, abbiamo ripreso e approfondito il nostro focus sui workshop riguardo i pregiudizi inconsci per il nostro leadership team globale, i nostri manager e i nostri dipendenti.

7.700+

Oltre **7.700+ leaders** e manager hanno avuto l'opportunità di partecipare alla formazione sull'educazione ai pregiudizi inconsci nel 2021.

Inoltre, i colleghi di tutto il mondo hanno accesso alla formazione on-demand sull'educazione sui pregiudizi inconsci attraverso Global Inclusion & Diversity.

Possibility Lives

Diamo vita a una cultura che invita i lavoratori ad esprimere il loro sé più autentico per lavorare attraverso l'inclusione, l'autenticità e l'appartenenza. Possibility Lives è un programma di cambiamento culturale basato sulle best practice di cambiamento organizzativo e delle neuroscienze e coinvolge quasi 800 ambasciatori globali e *Verified Inclusion Partners* in tutto il mondo.

Questo programma ci consente di creare un ambiente di lavoro inclusivo, in ufficio, in remoto, sul campo, in fusi orari diversi o in ambienti di lavoro ibrido. Attraverso Possibility Lives, la diversità è celebrata, l'inclusione è intenzionale e tutti ne beneficiano, specialmente i nostri pazienti.

Lavorando con i nostri team di leadership globali PBRG, abbiamo sviluppato quelle che riteniamo essere le giuste abitudini e azioni per promuovere i nostri obiettivi di I&D.



Creare una cultura di inclusione e appartenenza (continua)

Focus sul benessere dei dipendenti

Nel corso del 2021, abbiamo continuato a investire nella nostra strategia Living Life Better, che incoraggia il benessere in BMS per noi stessi, le nostre famiglie, i nostri pazienti e la nostra comunità. La nostra strategia consente ai dipendenti di scegliere le offerte che meglio si adattano alle loro esigenze specifiche. Per contribuire ulteriormente al benessere emotivo, abbiamo creato il programma Mental Health Allies, al fine di formare i dipendenti BMS per offrire supporto emotivo in loco, in tempo reale, su base peer-to-peer. Ciò integra il nostro programma globale di assistenza ai dipendenti e gli investimenti continui per avere accesso a professionisti della salute mentale. Come risultato del programma Mental Health Allies, abbiamo visto un aumento a due cifre delle percezioni positive sull'utilizzo dei servizi dell'*Employee Assistance Program (EAP)* e delle interazioni con un alleato della salute mentale (*Mental Health Ally*).

Ci rendiamo anche conto che la sicurezza finanziaria riveste un ruolo fondamentale nel benessere dei nostri colleghi. BMS offre loro retribuzioni competitive, assicurazioni e offerte pensionistiche, nonché consulenza per assisterli nel raggiungimento dei loro obiettivi finanziari.

Comprendiamo che i nostri lavoratori hanno priorità personali del tutto particolari al di fuori del lavoro. A tal fine, forniamo supporto per:

- accogliere e sostenere membri della famiglia grazie a congedo parentale retribuito, assistenza per il ritorno al lavoro dopo il congedo parentale, rimborso per adozione/surrogazione
- benefit per fertilità/infertilità
- sostegno alle madri in viaggio di lavoro
- congedo retribuito per assistenza familiare
- risorse per assistenza all'infanzia, ad anziani e agli animali domestici
- account per pendolari
- congedi retribuiti per malattia, ferie, vacanze e giorni di volontariato annuali retribuiti
- congedo retribuito per lutto
- congedo militare retribuito e assistenza familiare per congedo militare.

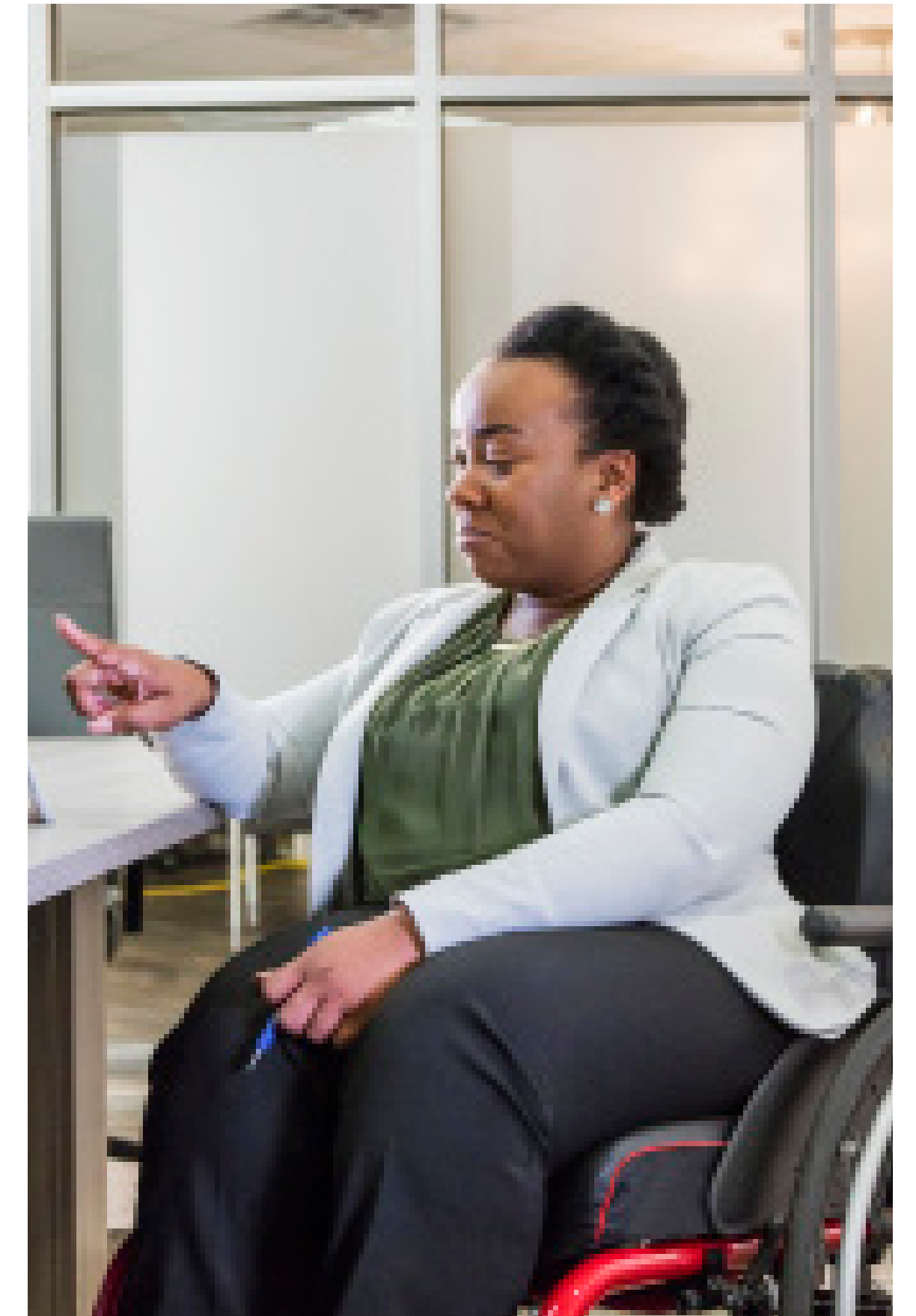
“Sono stata inizialmente attratta dal settore biofarmaceutico per poter contribuire a rendere disponibili i trattamenti necessari ai pazienti con malattie gravi. Ho ricoperto una serie di ruoli in tutta l'azienda nel corso del tempo e osservare BMS attuare il cambiamento è stato eccezionale, stimolante e davvero gratificante.”

Catalina Vargas

Responsabile del personale del Chief Executive Officer

Universal design

BMS si impegna ad adottare un design universale per garantire che i nostri edifici siano accessibili e costruiti per l'inclusione. Le strutture BMS sono in fase di costruzione e rinnovamento con l'intento di sperimentare il più possibile nel campo del design, in modo che la più ampia gamma possibile di persone possa utilizzare o interagire con la massima comodità. Ciò include il design di oggetti versatili, che tengano conto della grande diversità di competenze, conoscenze ed esigenze di ognuno di noi.



Il nostro team People and Business Resource Group

I **PBRG** si concentrano sulle nostre priorità di inclusione e diversità per costruire una forza lavoro che rifletta la diversità dei pazienti e delle comunità per cui operiamo, favorisca una cultura di inclusione e appartenenza e promuova innovazione e risultati aziendali.

Ognuno dei nostri otto PBRG è guidato da un business leader a tempo pieno, che riporta direttamente ai membri del Leadership Team di BMS. I PBRG fungono da gruppi consultivi affidabili, fornendo informazioni e valori critici sulle iniziative chiave di business, amplificando la voce dei nostri lavoratori e promuovendo l'innovazione, alimentata da insight e conoscenza dei diversi pazienti. Consentono ai loro membri di essere business leader, creando valore aggiunto grazie alla realizzazione di business plan e allo sviluppo sostenuto delle loro capacità di leadership. I PBRG offrono ai nostri lavoratori opportunità pratiche per sostenere le priorità aziendali, promuovere il coinvolgimento e plasmare una cultura di inclusione.

L'iscrizione ai PBRG è aumentata fino a raggiungere più di 12.200 membri nel 2021, in oltre 200 capitoli, in 44 Paesi.

40%

Quasi il 40% dei nostri dipendenti in tutto il mondo è membro di 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

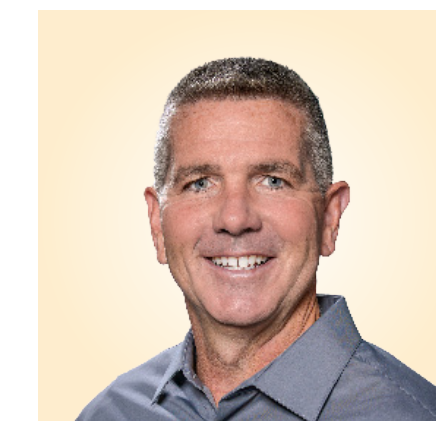
PAN Pan Asian
Network

PRIDE Alliance

VCN Veterans Community
Network



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



Patrick Krug
Global Lead, Veterans
Community Network (VCN)



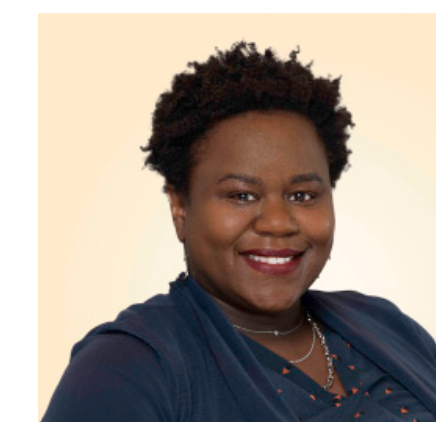
John Loveseth
Global Lead, Cultivating
Leadership and Innovation
for Millennials and
Beyond (CLIMB)*



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)

*Nuovo CLIMB Global Lead
nominato nel 2022

Punti salienti e progressi dei People and Business Resource Group

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

Impatto sulla parità di genere e sull'alleanza

“B-NOW contribuisce ai successi di BMS e al suo obiettivo di raggiungere la parità nella rappresentanza di genere a livello esecutivo, concentrandosi internamente sullo sviluppo dei talenti nella nostra pipeline e stabilendo allo stesso tempo partnership strategiche esterne. Il PBRG B-NOW intende promuovere una cultura di inclusione a livello globale, in modo che tutti i membri sentano un senso di appartenenza e contribuiscano in maniera autentica alla promozione della mission e vision di BMS di fornire i nostri farmaci ai nostri pazienti.”

Thalia Mingo
B-NOW, Global Lead

Testimonianza dei membri: Alleanza

“Da quando sono entrata nel capitolo italiano di B-NOW, sono stata orgogliosa del fatto che il nostro gruppo non sia composto esclusivamente da donne. Nel gruppo vi sono anche uomini, ai quali sta particolarmente a cuore la crescita in senso verticale delle donne. Sono stata anche sorpresa di scoprire che, contrariamente agli stereotipi diffusi sui ruoli di genere, il background e gli eventi vissuti dalle persone effettivamente giocano il ruolo più importante nel plasmare le loro opinioni. B-NOW mi ha aiutato a capire quanto siano importanti l'inclusione e la diversità per un'azienda che vuole fare la differenza. E questo mi ricorda il motivo per cui amo la danza classica: una grande performance richiede che tutti facciano la loro parte. Grazie a B-NOW, possiamo affrontare questa sfida con passione e curiosità mentre lavoriamo per il bene comune.”

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

BOLD Black Organization for Leadership and Development

Impatto su STEM e sullo sviluppo professionale

“BOLD sta plasmando il futuro dei talenti attraverso la diffusione di STEM nella comunità afroamericana. Obiettivo che abbiamo raggiunto grazie ai nostri rapporti con college, università, scuole superiori, organizzazioni civiche e organizzazioni no-profit. Attraverso questo impegno, ogni anno BOLD è in grado di avere un impatto su circa 1.800 studenti e di insegnare loro materie scientifiche e competenze pratiche - come, ad esempio, leggere l'etichetta di un prodotto - esponendoli al contempo al mondo della scienza e a una miriade di opportunità di carriera nel settore farmaceutico.”

Monique Phillips
BOLD Global Lead

Testimonianza dei membri: Sviluppo professionale

“Ho potuto verificare in prima persona come i nostri PBRG ci diano la possibilità di rafforzare muscoli che non sapevamo di possedere. È un luogo sicuro per lo sviluppo. È un luogo sicuro in cui *fare errori*. Incoraggio tutti a far parte di almeno un PBRG. Io sono membro di tutti e otto. Ciò che questa esperienza fornisce ai lavoratori è quel tipo di sviluppo professionale “for us, by us” (per noi, da noi).”

Cliccate [qui](#) per scoprire di più sulla storia di Carla

Carla Daily
Senior Director Development of People Operations
BMS Americas Region, **Stati Uniti** 🌐

Punti salienti e progressi dei People and Business Resource Group

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

Impatto su sostenibilità e mentoring

“Il PBRG CLIMB ha sfruttato i canali di comunicazione interni per creare la Sustainability Calendar Challenge. Ogni mese i dipendenti sono incoraggiati a partecipare a una sfida su ambiente, sicurezza o benessere. Il calendario digitale fornisce attività educative ed esempi su come si possa passare all'azione. L'anno scorso, il programma ha generato oltre 10.000 visualizzazioni. Mentre ci concentriamo maggiormente sulla sostenibilità come azienda e come esseri umani, CLIMB è impegnato a fare la nostra parte, sia individualmente che collettivamente.”

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

Testimonianza dei membri: Reverse mentoring

“Quando, lo scorso anno, il mio capitolo di CLIMB ha proposto un esperimento di mentoring inverso, ne sono stata incuriosita. Non sono i dipendenti più anziani a dare consigli ai loro colleghi millennial più giovani, ma siamo noi a fare da mentori a loro. Mi sono iscritta immediatamente e sono stata sorpresa nel constatare quanto fossi nervosa prima del mio primo incontro virtuale con il mio nuovo mentee: farò una buona impressione? Ciò che mi ha offerto è stata un'affascinante lezione sull'importanza di svolgere un lavoro significativo. Durante la nostra seconda sessione, mi ha detto come sia stata guidata da un senso di finalità nel suo lavoro e dalla percezione che molte persone della sua generazione condividevano la stessa missione. Il suo commento mi ha fatto riflettere sul mio senso di finalità. Mi sono resa conta che, insieme al mio team medico, avevo il privilegio di parlare regolarmente con gli operatori sanitari e di sapere come i nostri farmaci aiutavano direttamente i pazienti. Ascoltare queste storie mi ha reso facile ricordare perché lavoro in BMS. Mi è stato chiaro che trovare la propria finalità non è un valore esclusivo dei millennial. È qualcosa che tutti noi condividiamo.”

Emilie Brosse

Manager, Global Procurement

Site Support, Global Procurement

BMS Europe Region, Svizzera e Austria 

Eveline Trachsel

Medical Director

BMS Europe Region, Svizzera e Austria 

DAWN Disability Advancement Workplace Network

Impatto dell'auto-rivelazione volontaria e empowerment dei dipendenti

“DAWN guida l'azienda nel suo approccio verso l'assunzione di persone con disabilità, garantendo che in ogni fase del processo, BMS sia pienamente inclusiva. Il PBRG DAWN ha individuato quelle opportunità che favoriscono il miglioramento dell'accessibilità delle nostre piattaforme, documenti, design degli uffici ed edifici. Migliorando i nostri messaggi interni ed esterni sull'inclusione della disabilità, insieme allo sviluppo delle capacità aziendali, abbiamo riscontrato, anno dopo anno, una costante crescita dell'auto-rivelazione di disabilità tra candidati e dipendenti. Trovo incoraggiante sapere che, da quando abbiamo apportato modifiche alle nostre comunicazioni e ai nostri processi, il doppio dei candidati ha rivelato una disabilità.”

Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

Testimonianza dei membri: Resa più forte dalla mia disabilità

Come la mia disabilità mi ha dato fiducia

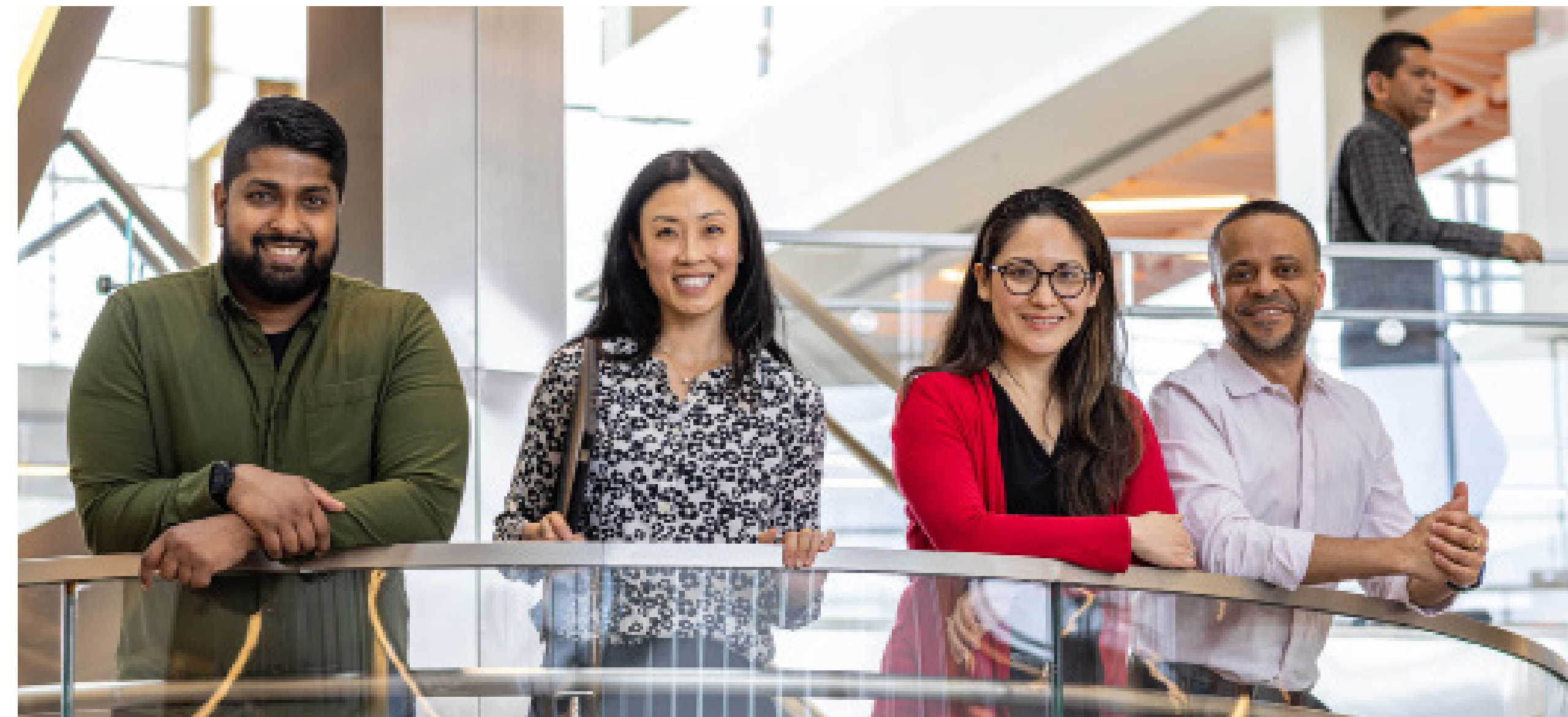
“Come persona affetta da fibromialgia e con una disabilità, dico con grande orgoglio che BMS è unica per il modo in cui sostiene i dipendenti come me. Da quando sono entrata a far parte dell'azienda, i miei colleghi hanno fatto tutto il possibile per essere sicuri che avessi ricevuto gli strumenti necessari per svolgere al meglio il mio lavoro, che è tutto ciò che desidero sul lavoro. BMS è l'unico datore di lavoro che si è rivolto a me e mi ha chiesto: “Cosa posso fare per te?” Dalla conferma che sulla mia scrivania ho a disposizione gli strumenti adatti per svolgere il mio lavoro, alla certezza che conosco il piano di uscita dell'edificio in caso di emergenza, BMS è stata sempre al mio fianco.”

Debbie Le Goff

Director of International Contracting

BMS Europe Region, Irlanda 

Membri di People and Business Resource Group nel mondo



Punti salienti e progressi dei People and Business Resource Group

OLA Organization for Latino Achievement

Impatto sugli studi clinici e sull'accesso dei pazienti

“Inclusione e diversità sono essenziali per ottenere i risultati migliori per i nostri pazienti e le nostre comunità. In OLA, abbiamo dato priorità alla voce dei pazienti latino/ispanici. Il PBRG OLA sponsorizza un'accademia di studi clinici che offre la formazione necessaria per certificare i coordinatori degli studi clinici nelle comunità latino/ispaniche in Texas e nel Nuovo Messico. Questa iniziativa sostiene le comunità di pazienti latino/ispanici migliorando la loro rappresentanza nell'assistenza sanitaria e influenza le economie locali, rendendo accessibili posti di lavoro ben retribuiti a coloro che sono stati selezionati per l'accademia. Ciò implica anche che i pazienti ricevano cure da team clinici con background diversi, il che, come sappiamo, aumenta le probabilità di partecipazione agli studi clinici. Ci aspettiamo che nei prossimi tre anni questo sforzo contribuisca al reclutamento di oltre 50.000 pazienti di etnie diverse.”

Nataly Manjarrez-Orduño

OLA Global Lead

Testimonianza dei membri: Accesso dei pazienti

“Ero solita confrontare il mio Paese con gli altri, nella speranza che un giorno i messicani avrebbero avuto l'opportunità di ricevere le terapie innovative di BMS nel settore pubblico. Quest'anno, finalmente, quel sogno si è avverato, grazie alla firma di un accordo di vendita con il governo. La possibilità di portare questi farmaci negli ospedali pubblici mi ha dato forza, anche nei momenti più difficili. Dopo 15 anni in BMS, sono orgogliosa di poter affermare che in Messico i pazienti hanno ora accesso alle nostre terapie innovative, sia nel settore pubblico che in quello privato. Rendere possibile un uso più ampio dei nostri farmaci è stato impegnativo, ma immensamente gratificante.”

Maria Guadalupe Leon

Access Director

BMS Americas Region, **Messico** 

PAN Pan Asian Network

Impatto sull'equità sanitaria e senso di appartenenza

“Gli asiatici americani hanno il doppio delle probabilità di sviluppare l'epatite B cronica rispetto ai caucasici non ispanici e hanno la più alta incidenza di tassi di mortalità per tumori del fegato e dello stomaco. Il PBRG PAN, che rappresenta le nostre comunità asiatiche americane e native delle Hawaii/isole del Pacifico (AANHPI), lavora assiduamente per promuovere l'equità sanitaria, al fine di migliorare gli esiti sanitari delle popolazioni colpite in modo sproporzionato da gravi malattie. PAN collabora con organizzazioni interne ed esterne e gruppi di sostegno per accelerare la sensibilizzazione sulle malattie, fornisce programmi educativi, sviluppa servizi sanitari validi da un punto di vista culturale e promuove la sensibilizzazione sociale all'interno delle comunità AANHPI. I nostri sforzi aumentano la diversità nelle sperimentazioni cliniche a tutti i livelli e coinvolgono persone con competenze ed esperienze diverse, per condividere le loro storie e amplificare le loro voci a livello locale”

Jennifer Rasing

PAN Global Lead

Testimonianza dei membri: Appartenenza

Rita Thakkar, recente vincitrice del 50 Outstanding Asian Americans in Business Award dell'Asian American Business Development Center, sul tema dell'appartenenza.

“Per me, appartenenza significa avere un posto ad un tavolo in cui i miei contributi vengono ascoltati e apprezzati, far parte di un team che mi valorizza come individuo e in cui mi sento abbastanza a mio agio da poter raccontare la mia storia, condividere le mie aspirazioni e fornire degli input. Appartenere significa anche trovarsi in un ambiente di possibilità, in cui sia possibile vedere donne e altre persone diverse avere successo. Per molto tempo, non ho condiviso molto su di me, sulla mia cultura, sui miei valori, sui miei propositi o sui miei risultati, a meno che non mi venisse chiesto. Nel corso del tempo, ho imparato quanto fosse importante aprirmi, rendermi vulnerabile e condividere i miei obiettivi e i miei successi. È qualcosa su cui continuo a lavorare. Mentre rifletto su ciò che mi ha aiutato a sviluppare un senso di appartenenza, ripenso ad alcuni anni fa, quando da Celgene sono entrata a far parte di BMS. Mi sono presa il tempo necessario per identificare i leader che potevano aiutarmi ad apprezzare meglio la cultura, il contesto, la storia e le priorità di BMS e, nel corso delle discussioni che ho intrattenuto con loro, ho scoperto che le mie passioni e i miei valori erano in linea con quelli dell'azienda”

Rita Thakkar

SVP, Chief Audit Executive

BMS Americas Region, **Stati Uniti** 

Punti salienti e progressi dei People and Business Resource Group

PRIDE Alliance

Impatto su equità sanitaria, senso di appartenenza e inclusione

“I pazienti transgender sono a maggior rischio di tromboembolismo venoso (TEV), noto anche come coaguli di sangue, mentre ricevono una terapia o un intervento chirurgico di transizione di genere. Tuttavia, molti medici non sanno come valutare e gestire il rischio di TEV in questa popolazione e i pazienti potrebbero anche non esserne consapevoli. PRIDE Alliance ha sostenuto iniziative del North American Thrombosis Forum per fornire attività educative a pazienti e medici sui modi per effettuare un intervento chirurgico di transizione di genere, riducendo al minimo il rischio di trombosi. In diverse aree terapeutiche, PRIDE Alliance si è concentrata sull'identificazione e la comprensione delle opportunità di equità sanitaria per la comunità LGBTQ+, aumentando la consapevolezza internamente ed esternamente e sostenendo le organizzazioni che stanno creando soluzioni.”

Paul Shay

PRIDE Alliance Global Lead

Testimonianza dei membri: Appartenenza e inclusione

Da Taiwan con PRIDE

“I diritti LGBTQ a Taiwan sono considerati i più progressisti dell'Asia. Nel maggio del 2017, la Corte Suprema di Taiwan ha stabilito che le leggi che vietano il matrimonio tra persone dello stesso sesso non erano costituzionali e nel 2019 il matrimonio tra persone dello stesso sesso è stato totalmente legalizzato: Taiwan è stato il primo Paese in Asia a raggiungere questo obiettivo. Nonostante i risultati positivi, sono rimasta delusa quando la maggior parte degli elettori taiwanesi si è espressa contro il matrimonio tra persone dello stesso sesso in un referendum tenutosi nel novembre del 2018, appena sei mesi prima della legalizzazione. In seguito ai risultati del referendum, io e i miei colleghi abbiamo deciso di lanciare il capitolo PRIDE Alliance in BMS Taiwan. Il nostro obiettivo era dimostrare la nostra alleanza con coloro che fanno parte della comunità LGBTQ. Il lancio di questo capitolo è solo il primo passo per adottare un atteggiamento ancora più inclusivo nei confronti della comunità LGBTQ. Credo fermamente che, con il continuo sforzo di promuovere l'inclusione, tutti i dipendenti BMS in Taiwan accetteranno le nostre differenze, celebreranno la nostra diversità, includeranno e saranno inclusi.”

Viv Chen

BI&A Manager

BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 

VCN Veterans Community Network

Impatto sull'assunzione di veterani e sul sostegno per i congedi militari

“VCN ha intensificato i suoi sforzi per ampliare il pool di candidati, al fine di includere più veterani e coloro che hanno dei legami nella sfera militare. Nel 2021, il PBRG VCN ha lavorato a stretto contatto con il team di Talent Acquisition per attirare più veterani da candidare in BMS, il che ha comportato un aumento dell'assunzione di veterani di oltre il 350% rispetto agli anni precedenti. In particolare, coloro che hanno un legame con l'ambiente militare sono membri dell'esercito, riservisti e coniugi di militari (questi ultimi statisticamente sono per lo più donne). Ci rendiamo conto dei sacrifici professionali dei coniugi di coloro che si dedicano alla carriera militare e ci siamo impegnati a lavorare con B-NOW, un altro dei nostri PBRG con grandi idee innovatrici, su un programma pilota per coloro che desiderano riprendere la loro carriera, per creare opportunità per i coniugi di militari.”

Patrick Krug

VCN Global Lead

Testimonianza dei membri: Pieno sostegno durante il congedo militare

“Poco dopo aver iniziato a lavorare per BMS, ho scoperto che per diversi mesi sarei stato impiegato come membro della Guardia Nazionale Aerea. Senza alcuna esitazione, il mio manager e il mio team si sono fatti avanti per sostenermi durante il mio congedo militare. Al mio rientro, tutti hanno lavorato insieme per rendere il mio ritorno alla vita civile il più agevole possibile. Il sostegno che ho sentito è stato importantissimo in quel momento e rimane con me ancora oggi.”

Guardate [qui](#) il video sulla storia di Ken

Ken Faria

Senior Associate Scientist

BMS Americas Region, **Stati Uniti** 



04

Azienda e Business

Inclusione e Diversità rafforzano le fondamenta di BMS per promuovere progressi e risultati equi per tutti.

Irlanda

Combattere le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi

“Sappiamo che una cultura di inclusione e appartenenza coltiva e incoraggia la creatività e l’innovazione. In qualità di leader della commercializzazione dei nostri prodotti, mi rendo perfettamente conto che il modo migliore per offrire trattamenti salvavita a coloro che ne hanno bisogno sia parlare direttamente con loro. Questo è un altro dei motivi che rende la diversità di pensiero così importante per la nostra mission. Nella nostro tipo di lavoro, l’inclusione e la diversità non possono essere considerati come degli aspetti secondari e il nostro prezioso retaggio nel combattere le disparità sanitarie ha migliorato i risultati per i pazienti di tutto il mondo.”

Chris Boerner, PhD

Vicepresidente esecutivo, Chief Commercialization Officer



“L’azienda è determinata a creare una forza lavoro che rappresenti le diverse comunità per cui operiamo adesso e per cui opereremo in futuro. Ciò inizia con conversazioni aperte e oneste sull’equità e su cosa significhi avere una cultura di inclusione e richiede un miglioramento del processo di reclutamento e l’assunzione di una forza lavoro qualificata più diversificata, dai livelli di base a quelli più elevati. Dobbiamo pianificare per i lavoratori di domani e creare migliori opportunità di lavoro nel settore biofarmaceutico per gli afroamericani, investendo in STEM e altri programmi a favore degli studenti sottorappresentati. Dobbiamo anche concentrarci sulla diversificazione dei nostri processi aziendali, per investire meglio nelle comunità afroamericane e fungere da propulsore per il cambiamento economico in tutte le comunità.”

P/RMA
RESEARCH • PROGRESS • HOPE

Nel 2021, Bristol Myers Squibb ha assegnato \$27,9 Mio in 107 sussidi per l’equità sanitaria per::

- sensibilizzazione ed educazione sulle malattie
- servizi di assistenza a pazienti e determinanti sociali della salute
- accesso a cure di alta qualità
- diversità negli studi clinici
- diversità nella forza lavoro nel campo della ricerca sanitaria e biomedica
- ricerca sulle disparità sanitarie
- progressi nella politica di equità sanitaria

Sebbene l’impegno di Health Equity si concentri sugli Stati Uniti, BMS continua a rafforzare i propri investimenti a livello globale in documentate soluzioni di equità sanitaria supportando la rappresentanza dei pazienti, le organizzazioni basate sulla comunità e sulla fede, le società mediche e istituzioni sanitarie no-profit che insieme servono un’ampia gamma di comunità in tutto il mondo.

\$27,9 Mio

sono stati assegnati a 107 organizzazioni no-profit negli Stati Uniti per migliorare la diversità negli studi clinici e l’accesso equo a cure di alta qualità per pazienti e comunità svantaggiate dal punto di vista medico.

Costruire partnership per abbattere le barriere dell'equità sanitaria

Riconosciamo che per promuovere una società più giusta ed equa, dobbiamo combattere le disparità sanitarie e i determinanti sociali della salute nelle comunità di tutto il mondo. Un passo che stiamo compiendo è quello di attivare i centri nelle aree metropolitane negli Stati Uniti e incoraggiare le popolazioni di studi clinici più diversificate. Ci rendiamo conto che il cambiamento spesso avviene lentamente e che un cambiamento sostenibile necessita finanziamenti, istruzione e risorse costanti.

La nostra attenzione alla creazione di partnership durature è un importante elemento di differenziazione nel modo in cui realizziamo la nostra strategia di inclusione e diversità. Promuoviamo proattivamente risultati aziendali e innovazione globale che rafforzano tutti i nostri stakeholder: pazienti, comunità, colleghi e industria sanitaria.

“Alcune misure di diversità e inclusione sono leggi scritte, mentre altre sono principi guida della nostra azienda. Entrambi sono fondamentali per la salute generale, il benessere e la crescita di BMS.”

Sandra Leung

Vicepresidente esecutivo, Consulente legale

ABBATTERE
ABBATTERE
ABBATTERE

LE

BARRIERE
BARRIERE
BARRIERE

Costruire partnership per abbattere le barriere dell'equità sanitaria (continua)

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

Migliorare le pratiche, i processi e le politiche aziendali e di business per i pazienti per cui operiamo

In BMS, stiamo reinventando e trasformando le pratiche, i processi e le politiche aziendali e industriali per raggiungere progressi e risultati equi per tutti. Vantiamo una considerevole esperienza nella gestione delle disparità sanitarie e nel miglioramento dei risultati sanitari per i pazienti di tutto il mondo.

Ci siamo impegnati con determinazione per avere un impatto significativo sulle attuali disparità sanitarie globali, garantendo che le popolazioni di pazienti diversificate e svantaggiate dal punto di vista medico traggano beneficio da ricerche inclusive, farmaci innovativi, cure e assistenza di

alta qualità. Ad esempio, nel nostro strumento di commercial brand planning sono state incluse considerazioni sull'equità sanitaria e questioni di business e oggi disparità sanitarie e ricerca inclusiva sono argomenti regolarmente affrontati negli advisory board medici e di sostegno ai pazienti e i programmi di formazione medica indipendenti stanno sensibilizzando gli operatori sanitari sui pregiudizi inconsci e sulle disparità nella qualità dell'assistenza sanitaria. Inoltre, siamo sostenitori instancabili di progressi cruciali in campo politico con gli enti governativi governative competenti.

“Grazie al mio ruolo di supervisore dello sviluppo, della produzione e della fornitura di prodotti a livello mondiale per BMS, conosco in prima persona le sfide logistiche della fornitura di farmaci salvavita alle comunità bisognose. Sono molto lieta di essere tornata in BMS, dove ho iniziato la mia carriera, sapendo quanto la nostra azienda si impegna a garantire l'accesso sicuro ai nostri farmaci, indipendentemente dalla regione.”

Karin Shanahan

Vicepresidente esecutivo, Sviluppo e fornitura di prodotti globali



Grecia

Riconoscimento come un'azienda stimata da un ampio spettro di stakeholder

Il nostro impegno globale nei confronti dei nostri pazienti e delle nostre comunità, dei nostri colleghi, azienda e business è stato riconosciuto in moltissimi modi. Anche se sappiamo che c'è ancora del lavoro da fare, siamo onorati di aver ottenuto dei riconoscimenti per i nostri risultati. Questi tributi confermano che ci stiamo muovendo nella giusta direzione e stiamo facendo una

differenza significativa. La nostra reputazione e la nostra esperienza nel sostenere donne, veterani, popolazioni diversificate da un punto di vista etnico, comunità LGBTQ+ e persone con disabilità riflettono in modo sostenibile e globale i nostri valori e il nostro appassionato impegno a essere più inclusivi.

“In un mondo in continua evoluzione, è importante coinvolgere tutti i nostri stakeholder e collaborare per migliorare la vita dei pazienti.”

Michelle Weese

Vicepresidente esecutivo, Affari aziendali

Diversità

Donne



Multiculturale



LGBTQ+



Disabilità



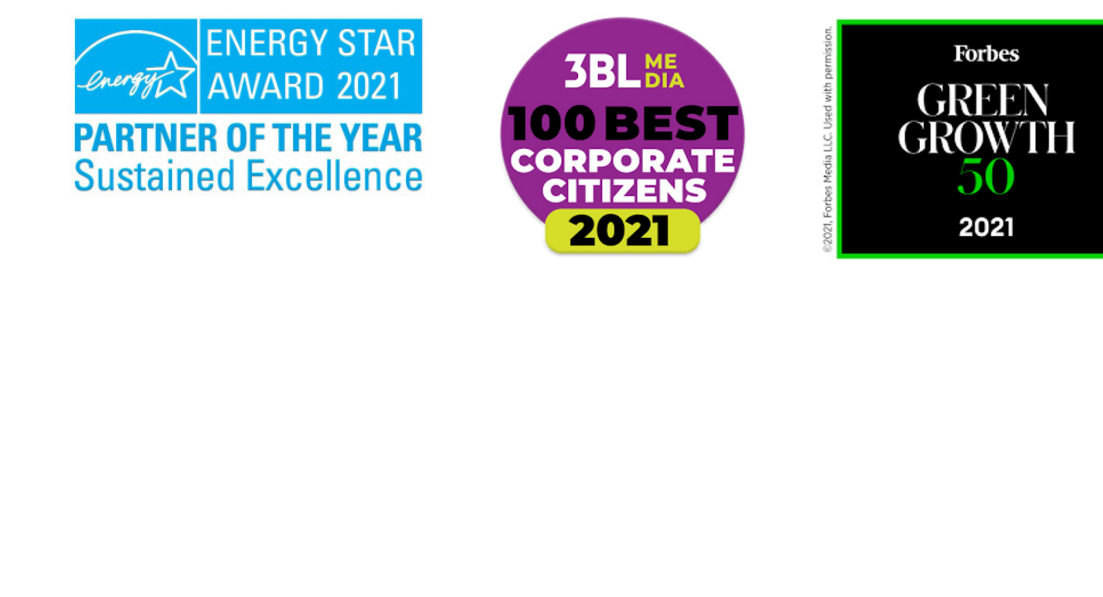
Veterani



Globale



Sostenibilità





05

Il viaggio continua

L'inclusione indica la strada

Stati Uniti

Guidare con il nostro valore dell'inclusione per promuovere un cambiamento sistemico e un

Siamo orgogliosi dell'impegno della nostra azienda verso l'inclusione e la diversità e delle importanti misure che stiamo adottando per promuovere progressi e risultati equi per tutti. I nostri sforzi collaborativi per promuovere l'inclusione richiedono trasparenza in tutta la nostra organizzazione. Vogliamo che la nostra forza lavoro, i nostri partner e i nostri pazienti siano consapevoli della nostra cultura di inclusione e del nostro impegno per la costante crescita del servizio ai nostri pazienti in tutto il mondo.

Ci impegniamo a garantire che ogni collega - con cultura, background ed esperienze diverse - sia apprezzato, rispettato e provi un senso di appartenenza. Da ciò scaturisce il nostro impegno volto a creare una cultura che premia i dipendenti che al lavoro esprimono il loro sé più autentico e che li incoraggia a parlare apertamente e a contribuire al modo in cui guardiamo al futuro.

Grazie alla nostra connessione umana promuoviamo l'innovazione e la crescita, per affrontare in modo audace le esigenze non soddisfatte dei nostri pazienti e delle nostre comunità, dei nostri colleghi e della nostra azienda e dell'industria. Ciò, a sua volta, stimola le prestazioni aziendali, consente di innovarci in campo scientifico e fa progredire la società, per tutti.

Riconoscere le opportunità di crescita

Riconosciamo che abbiamo davanti a noi enormi opportunità di crescita e di progresso. Per continuare a raggiungere il successo nella nostra strategia GI&D, lavoriamo ogni giorno per migliorare la nostra capacità di raggiungere più pazienti e superare le barriere sistemiche per una società più sana.

Desideriamo fare la nostra parte per promuovere l'equità, creando una cultura di inclusione in modo che i nostri pazienti, la nostra forza lavoro e i nostri fornitori realizzino il loro pieno potenziale. Siamo sicuri che ciò porterà a una scienza migliore, a farmaci migliori e a una comunità migliore in tutto il mondo.



Bibliografia

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

Tutti I dati BMS sono del 2021, a meno che non sia indicato diversamente.

[EEO-1 report](#) BMS di sintesi per il 2021