

秉持包容性的價值觀：

推動使所有人獲得公平的成長機會和成果

2021 年全球多元共融性報告
2022 年 9 月



目錄

- 3 來自董事總經理、董事會主席兼執行長 Giovanni Caforio 的一封信
- 4 來自包容性與多元化主管 Pamela Fisher 的一封信
- 6 Bristol Myers Squibb (BMS) 簡介
- 10 我們的方向：包容性與多元性強化了 BMS 的身分與基石
- 13 患者與社群：透過創新與包容來解決未能滿足的需求
- 22 同事：透過包容與歸屬感發揮全球多元化員工的力量
- 38 業務與產業：推動使所有人獲得公平的成長機會和成果
- 44 旅程尚未結束

*註：為與《2021 年全球包容性和多元性》報告英文版保持一致性和準確性，本翻譯版中的重要資料和圖表以英文表示。



來自董事總經理、董事會主席兼執行長 Giovanni Caforio 的一封信



Giovanni Caforio, MD
董事會主席兼執行長

Bristol Myers Squibb (BMS) 是一家以科學為基礎的公司，更重要的是，我們是一群充滿熱忱的專業人士，致力於協助改善患者的健康。我們所做的每一件事都堅守著我們的承諾「以科學改變病患的命運」。

我們之所以能夠做到最好，是因為打造出了包容性與多元性兼具的環境，並確保我們全球 32,000 多名員工在工作中均能充分發揮自身才能。我們深知透過包容性和多元性得以鞏固 BMS 的基礎，並開啟我們團隊合作的能力，進而為所有人實踐承諾及科學的力量。

這份報告不僅詳述了我們 2021 年取得的進展，同時也展現我們所承擔的責任。我們正持續努力以推動科學創新，以滿足全球各地的患者不斷變化的需求，並促進可持續發展的企業績效。

開發針對重症的創新治療的需求從未如此強烈。這種緊迫性正是我們堅持不懈致力於縮小民眾健康差距的原因所在。我們敏銳地意識到，我們藥物確實能改善患者及其家屬的生活，這就是為何我們竭盡所能確保民眾更能平等地擁有健康。

我們專注於包容性與多元性，並將其視為我們公司的核心價值觀。這一使命的重要性彰顯了我們在多元共融及健康公平性的承諾，因此我決定將 Chief Inclusion & Diversity Officer 一職晉升至我的領導階層團隊當中，進而強化商業營運、企業發展策略、推動健康成果的平等性與永續性的連結性與一致性。

我深信我們將持續發展並挑戰自我，以解決並實現全球各地的患者與社群未能滿足的需求。他們值得擁有我們最好的服務，這就是我們堅持健康公平成功實現之前永不懈怠的原因。

Giovanni Caforio, MD
董事會主席兼執行長

「我們之所以能夠做到最好，是因為我們已經打造出了包容性與多元化兼具的環境，並確保我們全球 32,000 多名員工在工作中均能發揮自身才能。」

Giovanni Caforio, MD
董事會主席兼執行長

來自包容性與多元化主管 Pamela Fisher 的一封信



Pamela Fisher
包容與多元主管

「你為誰工作？」這個問題儼然已成為 BMS 全體同仁一致的行動口號，其提醒我們要透過科學持續不懈地努力探索、開發及供應創新藥物以改變患者的生命。這個問題將所有員工與我們的願景連結在了一起，並且與一項公司核心價值觀相契合：**包容性**。我們擁抱多元並打造適合所有人共同工作的環境，以充分發揮我們的潛力來推動創新發展與成長，進而解決全球患者與社群未能滿足的需求。

自從去年加入公司之後，我一直被來自世界各地同事的真誠、善良和樂於奉獻精神所打動，而他們積極投入合作和參與機會以建立起我們強大的包容性與多元性(I&D)。我們秉持包容性的價值觀，使其與企業範圍內，全面且團結的全球包容性與多元性(GI&D) 策略保持一致，並且強化每日職場人際關係的連結，藉此為我們的患者與社群、同事之間及業務與產業帶來科學上的突破。

在這樣的信念基礎之上建立了我們的策略，**堅信包容性與多元性能推動使所有人獲得公平的成長機會和成果**。其釋放了將人性融入科學的力量。這份報告透過患者的親身經歷、全球員工通力合作的結果，以及持續長期投資以解決服務不足社群中健康差距問題，讓我們的更新策略轉為現實。這也有助於我們保持謙卑、負責的態度走在正確的道路上以確保持續成長。

在 2025 年多元共融及健康公平性的承諾方面取得的進展，令我們深感自豪。我們邀請您在下列頁面及 2021 年全球包容性與多元性報告中，見證我們在員工多元性、健康公平性、供應商多元性、臨床試驗多元性及員工贈與方面所取得的成就。這些發現為 BMS 設立了新標準，也有助於我們了解公司營運及改善的方式，以確保我們能在不斷發展的醫療保健領域秉持著最高標準。

我們很高興可以與您分享包容性、多元性與健康公平之旅，並期待與我們所有的利益相關者合作以繼續推動我們強大的 I&D 基礎及企業首要職責。只要齊心協力，我們就能推動使所有人獲得公平的成長機會和成果。

順頌時祺，
Pamela Fisher
包容與多元主管

Bristol Myers Squibb 與 Bristol Myers Squibb Foundation： 包容與多元對數字的影響

Global executive* gender parity

45.5%

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

*Vice President or higher

U.S. executive* representation by race/ethnicity

4.5%

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

7.2%

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

17.7%

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

*Vice President or higher

Diversity in clinical trials: Bringing clinical trials to diverse communities

54%

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

Addressing health disparities in the U.S.

\$27.9M

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

Supplier diversity spending

\$899M

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

45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb Foundation Diversity in Clinical Trials Award Program

52

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

73%

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

Bristol Myers Squibb Foundation Employee Giving Program

\$802K

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

* Bristol Myers Squibb (BMS) 贊助給獨立慈善機構 Bristol Myers Squibb Foundation

Bristol Myers Squibb (BMS) 簡介

我們專注的領域

創新科學是我們的充滿熱誠的領域。轉化藥物則是我們的目標。BMS 致力於在我們認為有機會為患者帶來有意義變革的以下領域探索、開發並提供轉化藥物：腫瘤學、血液學、免疫學、心血管及纖維化。

腫瘤學：我們開發出了突破性藥物，該藥物幫助改變了罹患實質固態瘤癌患者的存活率。經過我們在腫瘤學領域數十年的深耕，我們引領了十多種癌症治療的革命性變革。

血液學：我們正在推進具有變革潛力的血癌療程，並基於我們先前所造之改變生活的藥物繼續前進，而這類藥物目前也成為照護所用的基礎藥物。

免疫學：憑借我們滿心熱忱幫助患者，加上 20 多年來研究免疫系統所累積的經驗，BMS 繼續追求科學突破性進展以提供有意義的解決方案，從而解決風濕病學、腸胃病學、皮膚科及神經病學方面未能滿足的需求。

心血管：我們對心血管疾病的深入而持久的承諾始於 60 多年前。時至今日我們仍在評估各種新型藥物，以解決心血管重症患者病況的需求。

纖維化：我們正在研究有可能阻止或逆轉纖維化病況的藥物，纖維化病況係指傷疤組織過度累積造成正常器官功能的損害。藉由探索新的抗纖維化治療機制，我們希望推動下一波纖維化藥物適用於患者，以改善或恢復器官功能為目標。

我們希望改變患者生命的願景，每天激勵著我們砥礪前行。我們正在開發 50 多種化合物，並研究著 40 多個疾病領域。我們將致力於探索及測試新藥物化合物的複雜而耗時的過程，皆因這些可以帶來全新的希望。

Continued pipeline progress

\$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%

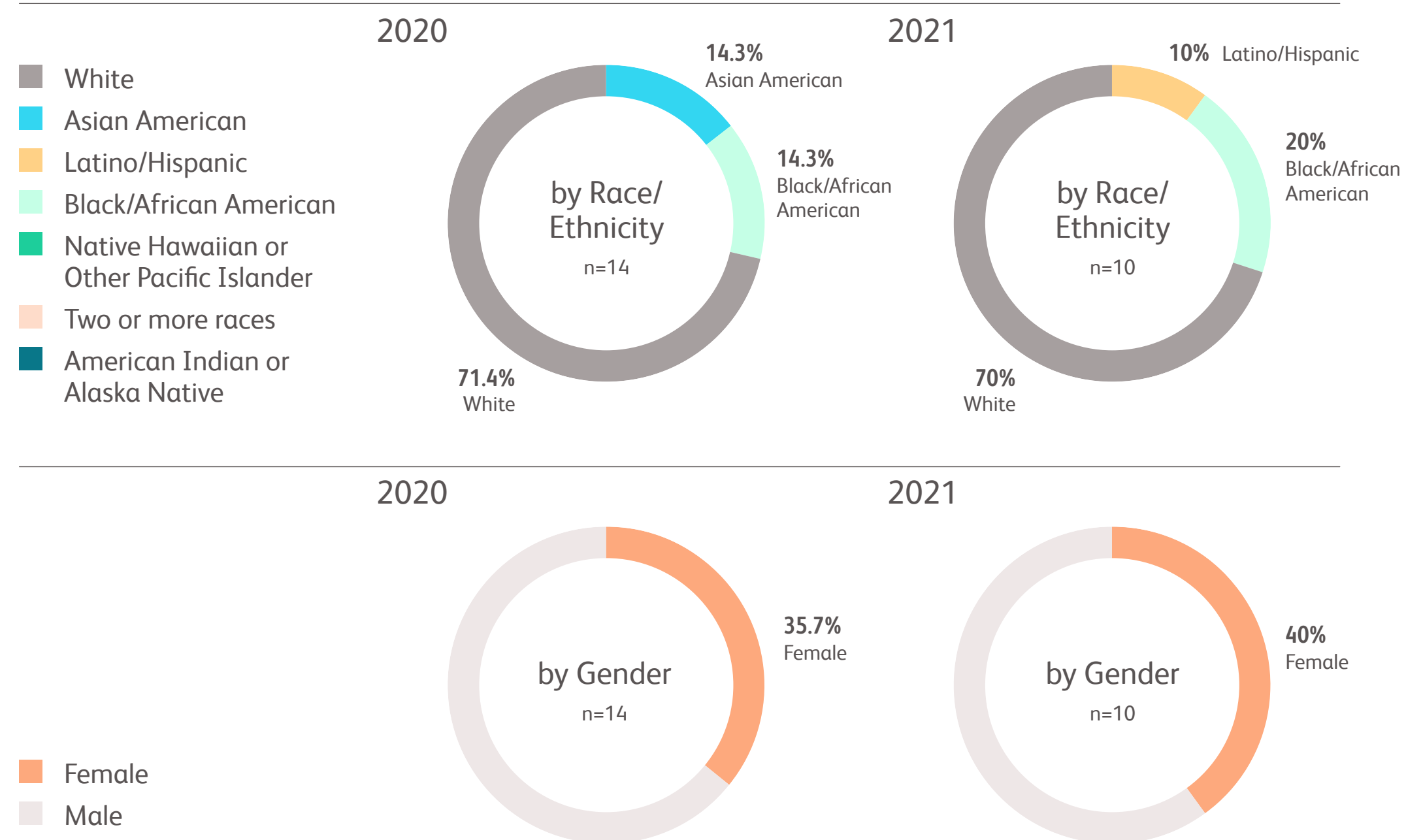
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

我們的董事會

董事會每年由股東選舉產生，負責制定廣泛的企業政策以及公司的整體績效。董事會評估負責公司日常營運的部分高階主管的績效。在 2021 年，董事會審查了推動業務發展的 I&D 及健康平等的相關進展。

以下資料反映了截至 2021 年 12 月董事會的組成情況。

2021 年董事會組成



Giovanni Caforio, MD
董事會主席兼執行長



Peter J. Arduini
總裁兼 GE 醫療保健執行長



Deepak L. Bhatt, MD, MPH
心血管介入治療計劃執行董事
哈佛醫學院 (Harvard Medical School*) 教授



Julia A. Haller, MD
威爾斯眼科醫院 (Wills Eye Hospital) 眼科主治醫師



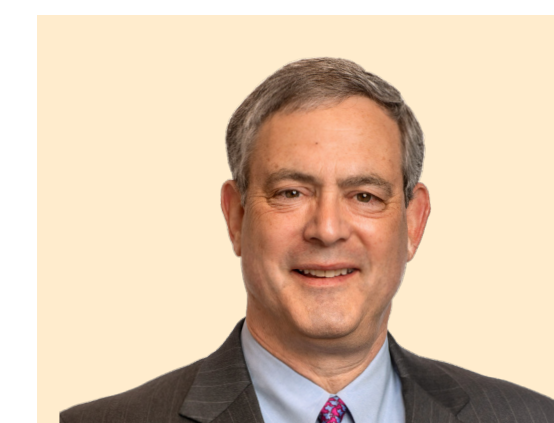
Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
威爾康奈爾醫學院 (Weill Cornell Medicine) 及紐約長老會醫院/威爾康奈爾醫學中心 (New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center) 血液學及腫瘤學部門主任



Paula A. Price
梅西百貨公司 (Macy's Inc.) 前執行副總裁兼首席財務長



Derica W. Rice
CVS Health 前執行副總裁兼 CVS Caremark 藥房福利事業總裁



Theodore R. Samuels
獨立董事主席兼 Capital Guardian Trust Company 的退休總裁



Gerald L. Storch
Storch Advisors 執行長



Karen H. Vousden, PhD
法蘭西斯·克里克研究院 (The Francis Crick Institute) 資深團隊領導者兼英國癌症研究中心 (Cancer Research UK) 首席科學家

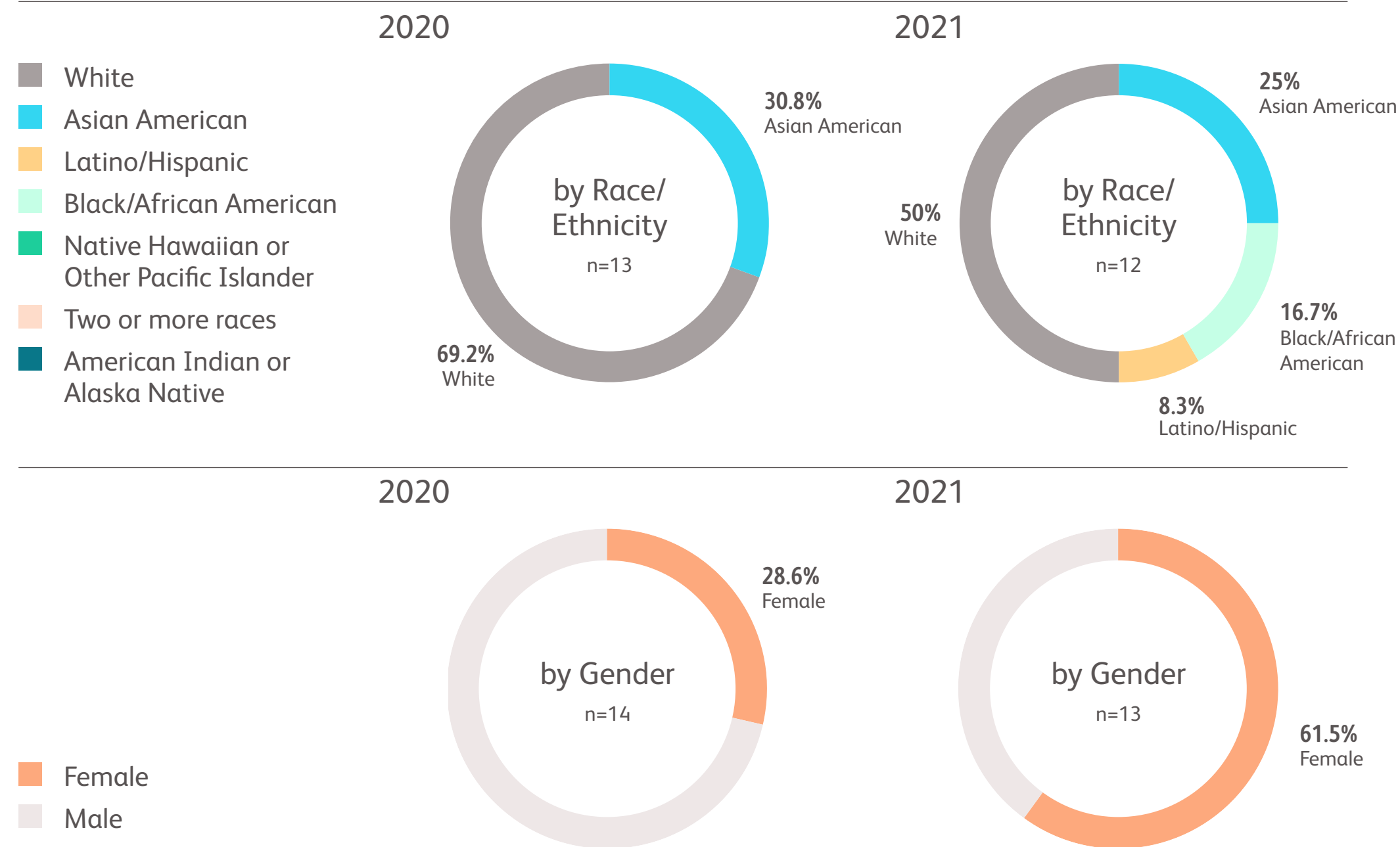


Phyllis R. Yale
貝恩諮詢公司 (Bain & Company) 諮詢合夥人

*2022 年任命的新董事會董事

我們的領導團隊

我們的領導團隊擁有豐富又多元的全球經驗，以駕馭不斷變化且快速發展的全球醫療保健領域。該團隊負責履行我們對患者與社群、同事以及業務與產業，所做出的 I&D 與健康公平性的承諾。最終，我們的成功將取決於我們對患者生活帶來的改變。



Giovanni Caforio, MD
董事會主席兼執行長



Chris Boerner, PhD
執行副總裁兼商務長



David Elkins
執行副總裁兼財務長



Pamela Fisher
包容與多元主管



Cari Gallman
首席合規與倫理長



Samit Hirawat, MD
執行副總裁兼醫務長，全球藥品開發



Sandra Leung
執行副總裁兼總法律顧問



Greg Meyers
執行副總裁兼首席數位與科技官*



Elizabeth A. Mily
執行副總裁兼策略與業務發展



Ann M. Powell
執行副總裁兼首席人力資源長



Karin Shanahan
執行副總裁兼全球產品開發及供應總裁*



Catalina Vargas
執行長總幹事



Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil
研究暨早期開發執行副總裁兼總裁



Estelle Vester-Blokland, MD
資深副總裁，全球醫藥事務

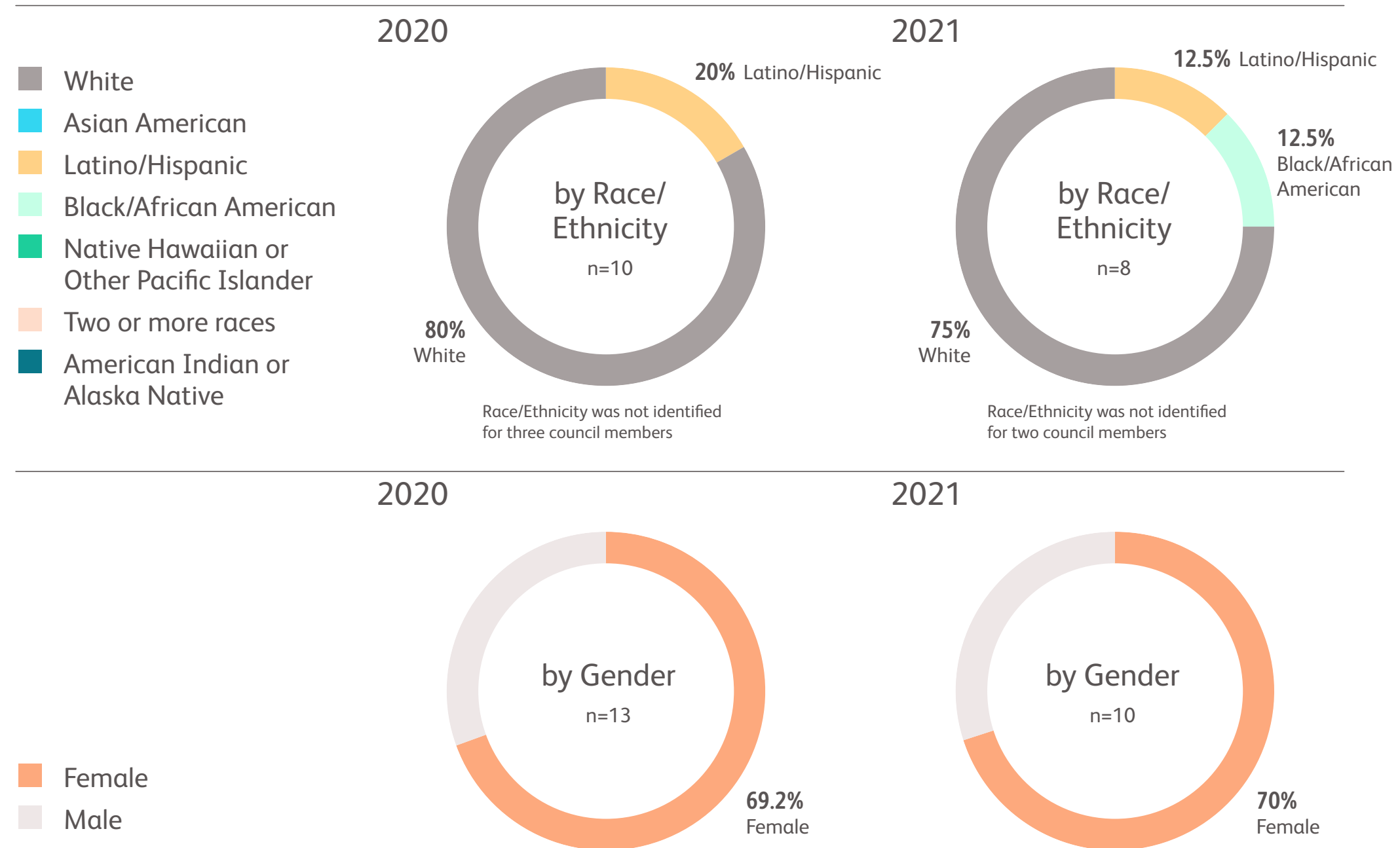


Michelle Weese
執行副總裁，企業事務

*2022 年任命的新 LT 成員

全球包容與多元委員會

全球包容性與多元性委員會 (Global Inclusion & Diversity Council, GIDC) 在執行長的主持下, 為企業與業務單位/職能層面提供戰略方向、最佳實踐方案分享及問責制, 以推動 BMS 的 I&D 與健康公平性首要職責, 並實現有意義的成果。



Giovanni Caforio, MD
董事會主席兼執行長



Ann M. Powell
執行副總裁兼首席人力資源長



Pamela Fisher
包容與多元主管



Ester Banque
資深副總裁, 美國血液學學會 (US Hematology) 全球商業部門總經理



John Damonti
必治妥施貴寶基金會總裁; 公司慈善事業副總裁



Amadou Diarra
全球政策、倡議與政府事務、企業事務的資深副總裁



Kimberly Jablonski
公司自治與證券法副總裁, 員工福利與企業秘書、企業法務



Sydney Klein
資深副總裁, 資訊安全長與 IT 核心服務負責人, 資訊科技



Rao Mantri
產品開發資深副總裁, 全球產品開發及供應*



Farryn Melton
資深副總裁, 全球業務營運首席採購長



Kathryn Owen
全球發展營運、全球藥物開發的資深副總裁

*2022 年任命的新 GIDC 成員



阿根廷

01

我們的方向：包容性與多元性 強化了 BMS 的身分與基石

我們以一願景為方向 — 透過科學改變患者的生命之旅，並與我們公司六項核心價值觀之一保持一致：包容性。為了充分實現這願景，我們依靠過往豐富歷史經驗的優勢，以及對於包容性與多元性的長期承諾，確保我們為患者與社群、我們的同事及我們的業務與產業帶來有意義的影響及成果。不斷發展的全球包容與多元策略，及首要職責為該前進之路的第一步。

企業價值觀

包容性

我們擁抱多元，打造適合所有人的工作環境，以便共同發揮我們的潛力

誠信

我們為患者、客戶及同事的所作所為在展現倫理、誠信和品質

速度

我們以速度和品質攜手前行，因為患者正在等待

問責制

我們都對 Bristol Myers Squibb 的成功負有責任，努力維持透明度，實現我們的承諾

創新

我們為患者追求顛覆性及大膽的解決方案

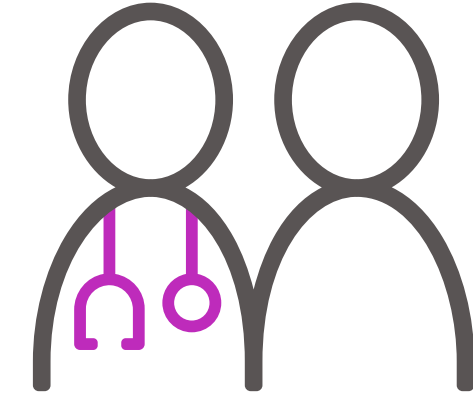
熱忱

我們致力學習並追求卓越，協助我們交出無與倫比的成果



秉持包容性的價值觀

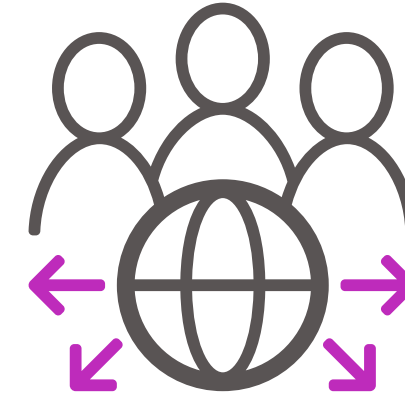
全球包容性與多元性策略具有三大支柱，皆與重要的利益相關者息息相關。



患者與社群

推動創新與成長，以解決全球各地不斷增長的多元化患者與社群的未能滿足需求。

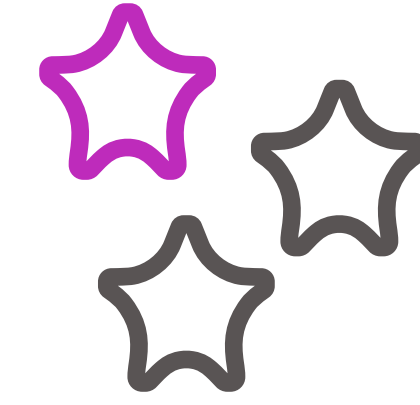
我們不懈地投資並推動創新與成長，以更好地了解並滿足全球各地的患者與社群未獲滿足及不斷變化的需求。我們了解必須藉由解決健康的社會決定因素及健康差距問題，才能全面照顧我們的患者及社群。我們持續履行健康公平的承諾推動這一項進展 — 臨床試驗多元性、全球公共健康及供應商多元性。



同事

秉持包容性的價值觀以推動工作場所的發展，這能讓我們的同事產生歸屬感，且我們也重視與獎勵他們的獨到觀點，同時**打造來自全球的員工團隊**，得以反映我們來自全球各地的患者與社群擁有的多元文化、背景與經驗。

我們仰賴自身包容性文化，招募並集結運用來自全球各地同事的合作力量。我們繼續加強各階層、企業與市場的包容性領導競爭力，以吸引、發展及保留全球多元化的員工隊伍，並推動提高員工領導者的透明度及更有力的問責制。



業務與產業

重新構想與轉變業務與產業慣例、流程和政策，以實現所有人的平等成長機會和成果。

我們繼續挑戰自我和我們的行業，勇敢地引領企業以轉型企業實踐，並推動永續發展且系統化的改變。

Global Inclusion
& Diversity





中國

02

患者與社群

以包容性與多元性來鞏固 BMS 的基礎，推動科學創新並滿足全球各地患者與社群未能滿足和不斷變化的需求。

不斷變化的患者組成，使我們必須打造出適用於所有人以包容性為主導的未來



「作為一家以科學為導向的公司，我們深知正是透過多元的思想與經驗，我們才能探索、開發並提供能夠協助患者戰勝重症的創新藥物。當患者體會到開發這些救命療程的專業人士在自家社區帶來一些影響力，則會對我們的藥物有更大的信任。不論患者的身分為何或身在何處，為任何需要我們協助的人服務，這即是我們的首要職責。」

Samit Hirawat, MD
執行副總裁兼醫務長，全球藥品開發



BMS 以運用包容性與多元性為首要職責，最大化我們團結合作的能力，進而促使所有人獲得公平的進步和成果。我們對世界各地疾病治療中不公平現象日益頻發深感擔憂而推動了我們的行動。我們了解健康的社會決定因素 — 其中包括社會、經濟與環境因素 — 進而造成健康不公平現象。

作為世界最大醫療保健公司之一，我們有義務解決健康不公平現象，並致力於為患者與社群提供全面的照護服務。我們正在解決臨床試驗的多元性問題，並與整個醫療保健領域的合作夥伴合作，共同履行

承諾以推動全球社群的差異化教育與經濟發展成果。我們認識到我們在引領系統化變革方面發揮著重要的作用。

「通往全民健康經濟之路，始於重視正確的行動。唯有這麼做，我們才能專注於實施具有正確價值觀的行動。」

世界衛生組織全民健康經濟委員會¹



患病衍生的重擔及獲得高品質健康照護的不公平現象，正是這些促使 BMS 履行承諾，以滿足全球各地患者與社群未能滿足的需求。

Cancer

33%

of new cancer cases reported in Eastern Asia²

49%

of new cancer deaths reported in Eastern and Central Asia²

61.7%

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

2x

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

60%

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

50K

new cancer cases are reported to the Veterans Administration every year⁶

Multiple sclerosis

3x

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

People with disabilities

4x

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

LGBTQ+

LGBTQ+ people

Frequently avoid

seeking health care due to concerns about stigma.¹¹

Proficiency in health literacy

Only 12%

of adult Americans have proficient health literacy¹²

Global Disease Burden

23%

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

Heart disease

+30%

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

Rheumatoid arthritis

75%

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

「科技與數位能力將促進我們的工作模式 — 從我們開發藥物的方式、改善患者就診體驗到經營公司核心業務的營運。現在，人工智慧與機器學習等領域的科技進步將比以往更有助於我們執行與我們人口相稱的臨床試驗，並開發及提供可協助患者戰勝重症的創新藥物。」

Greg Meyers

執行副總裁兼首席數位與科技官

在如何教育患者、招募臨床試驗及改善獲得公平照護等方面， 逐漸獲得進展

為確保我們藥物的有效性與安全性，我們必須讓患者與社群真正參與到藥物探索、開發與供應的過程中。BMS 近十年來一直在全球各地不斷提升臨床試驗的多元性。由此促使我們在 2020 年許下承諾，在未來五年投資 1 億 5000 萬美元以加快 I&D 與健康公平性的進展。由於公司處於這一領域的領導地位，我們可藉由多年來的經驗來擴展臨床試驗多元性的承諾，由此加快我們現有的努力，其中包括在美國不同種族及族裔的多元化城市中確立及啟動臨床試驗研究據點。致力於發展這項行動同樣轉變了我們進行臨床試驗的方式，著眼於不論對於執行臨床試驗的試驗研究人員還是參與試驗的患者，均能更容易進行臨床試驗，以實現其多元性與包容性。我們很自豪分享道在 2021 年 54% 的美國臨床試驗據點設立的高度多元化的社區中。

此外，自 2020 年起，BMS 一直透過名為「患者與專家參與資源」的倡議，或簡稱為 PEER，與患者權益倡議人士密切合作，得以從藥物探索階段至開發到產品商業化的階段，能夠更正式在每一階段納入並闡述患者的心聲。透過 PEER，我們讓患者權益倡議人士提供臨床試驗設計意見，其中包括參與的排除包容性/條件及研究據點的選擇，同時確保在內部簽名核准之前，就所有核心試驗協議徵求其意見。

「身為從事改善癌症病患治療權的專業人士，我通常對於阿根廷持有私有保險與接受公立援助的群體之間的差距，感到心神不安。在阿根廷 40% 的患者在公立機構接受治療，然而僅只有少數人能夠獲得創新藥物。我和我的同事開始與地方醫院和學術機構合作，以簡化並標準化治療流程，以確保不論患者收入如何，均能獲得藥物。」

Cecilia Dantuono
區域臨床營運
BMS Americas Region, **Argentina** 🌐

「全球醫療事務在參與醫療社群與科學落實臨床實踐方面發揮關鍵的作用。有機會與更大社群互動，使我目睹未被充分代表的社群所面臨的不公平現象，並激勵我尋求新的思考方式，協助我們為依賴我們救命藥物的患者提供最好的服務。」

Estelle Vester-Blokland, MD
資深副總裁，全球醫藥事務



對我而言，我真的看不到自己與我孩子的未來 認識一下 Latina，一位 BMS 患者，也是一名護士及癌症倖存者。

自童年時期開始，我就一直覺得自己會成為一名堅強的女性。我認為這種態度幫助我走到了現在這個位置，並成為了一名護士。被診斷出罹患癌症時，我覺得自己一直在否認這個事實。有人告訴我如果是在十年前診斷出這種病，我可能只剩下五年的生命了。我將診斷結果告訴了我丈夫，隨後他便成為了我抵禦病魔的力量泉源，自那時我便知道我已做好抗戰的準備了。在開始新的 BMS 的治療後，我開始看到了積極的結果。隨著我的癌症病況轉好後，我的看法也發生了改變。作為癌症的倖存者，我不只感謝自己和我的家人，也很感激我能夠繼續做自己喜歡的事情。正因為 BMS 和我成功的治療，我能夠繼續從事自己熱愛的一切，也就是幫助他人。

[觀看 Latina 講述自己的故事。](#)



BMS 多元化的供應商承諾符合更廣泛的 I&D 與健康公平性目標

「供應商的多元性促進了創新、製造就業機會，並對整個公司產生了影響。這正是為何我們要與重要供應商建立關係以實現我們的目標，即建立一個能夠反映患者群體豐富多元性與人口統計結果之合作夥伴的基本情況。」

David Elkins
執行副總裁兼財務長

我們的供應商多元性倡議是全球的當務之急，我們擁有美國、拉丁美洲與亞洲的合作夥伴。透過與多元化的供應商與企業合作，我們繼續推動尖端創新產品與服務，使患者與社群得以受益，同時透過創造就業機會與其他積極影響協助我們的業務合作夥伴蓬勃發展。

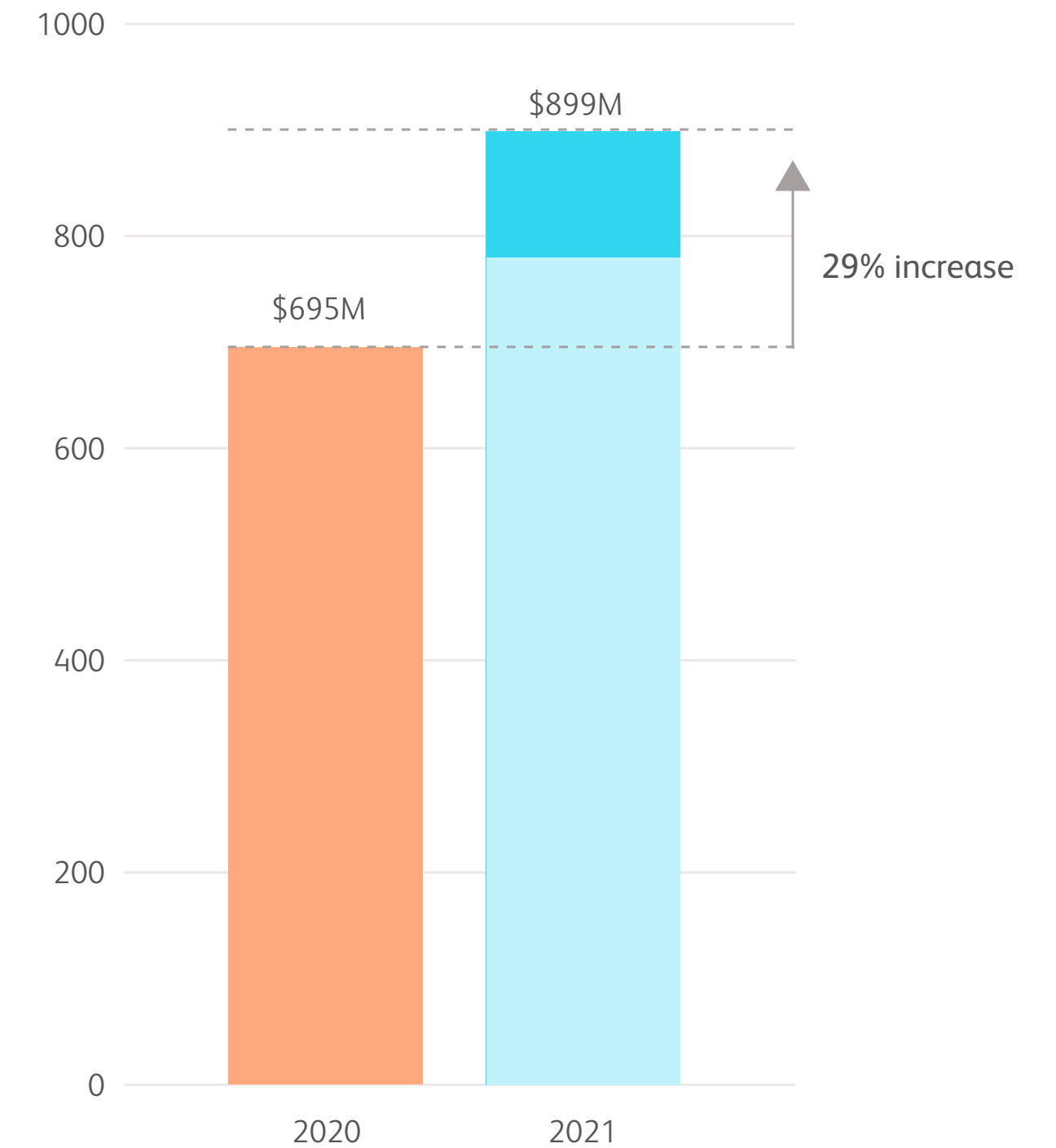
對於 BMS 而言，供應商多元性在整個企業價值鏈中提供「下一代」創新與競爭優勢，同時讓我們有能力照顧、支援與解決經濟差距，即一項健康結果的社會決定因素，這一點存在於不同的社群當中。我們的目標旨在藉由供應商發展計劃提供獎學金及指導，來發展與建立這些企業的能力。

我們同時利用供應商多元性，以透過 Power2Impact 計劃來支援我們生活與工作的社群。自 2016 年起，我們已經實踐了 20 多次成功的社群推廣參與活動，以支援當地社群。這項任務帶來的影響透過下列措施得以體現，例如 Hope 4 The Holidays，在亞特蘭大、鳳凰城及特倫頓向 16,000 多名個人分發食物箱、保暖衣物與毛毯；共同贊助佛羅里達地區 LGBTQ 群體與受虐婦女的推廣援助活動，並提供獲取醫療保健資源的服務，並且與 Women's Business Enterprise National Council (WBENC) 合作贊助 Planet Mogul 分配美國各校 1,000 本 STEM 書籍的計劃。

在 2021 年，我們與多元化供應商的支出達到了 8 億 9900 萬美元（目標支出為 7 億 8000 萬美元），相較於 2020 年財政年度（6 億 9500 萬美元）提高了 29%，而自 2019 年（6 億 1900 萬美元）以來已提高了 45%。

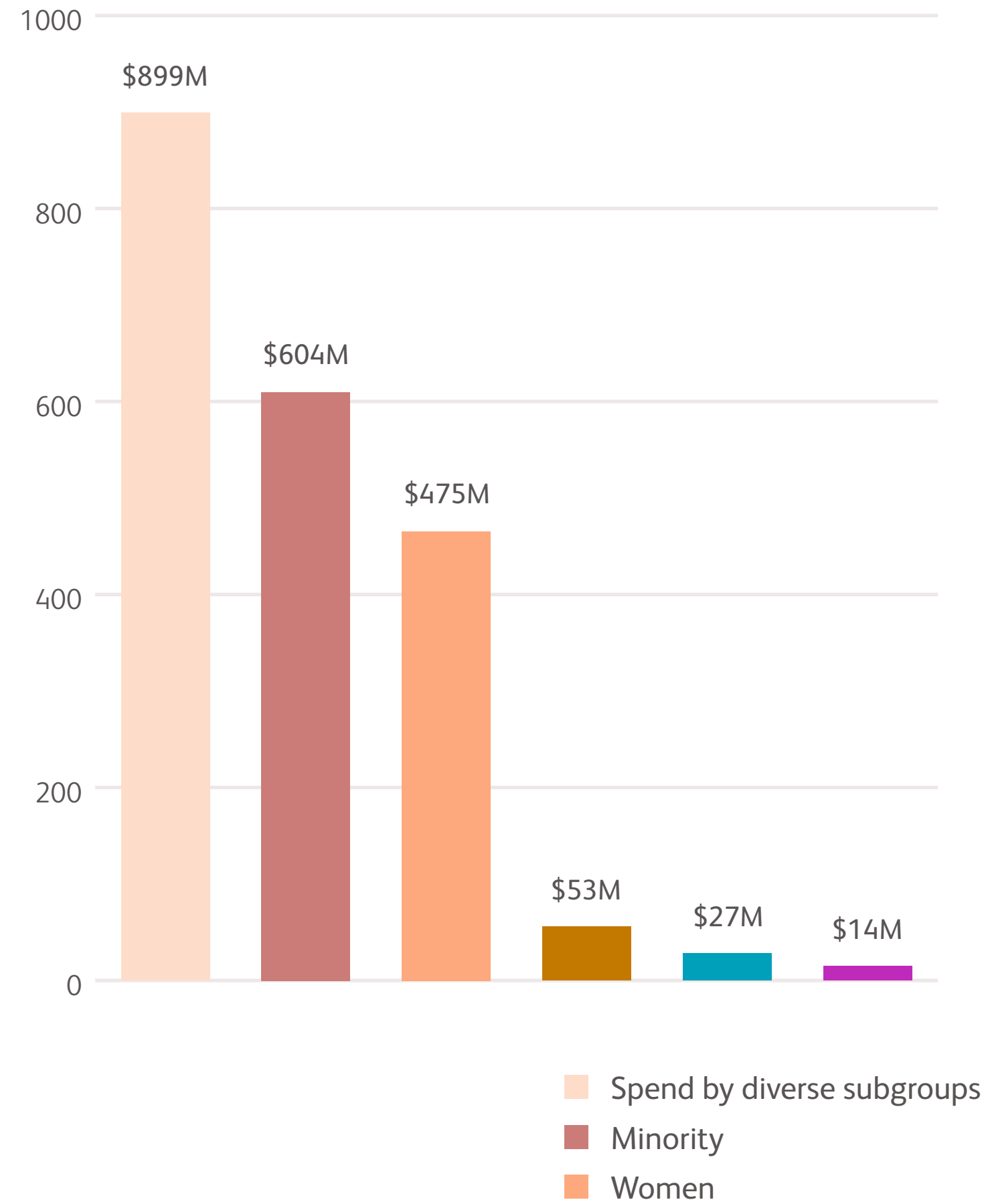
我們供應商多元性採購計劃真正融入企業當中，可稱之為我們整個企業的共同目標。BMS 的供應商多元性計劃以「有目的的合作」這一理念為核心。該組織的存在旨在社區中倡導經濟賦權、財富製造與創造就業機會，同時促進包容性創新發展，以及能夠體現公司價值觀、其患者與世界的供應鏈。透過有意義的合作夥伴關係，該計劃繼續產生變革性的影響力，同時建立信任關係並進行變革。

多元化供應商支出

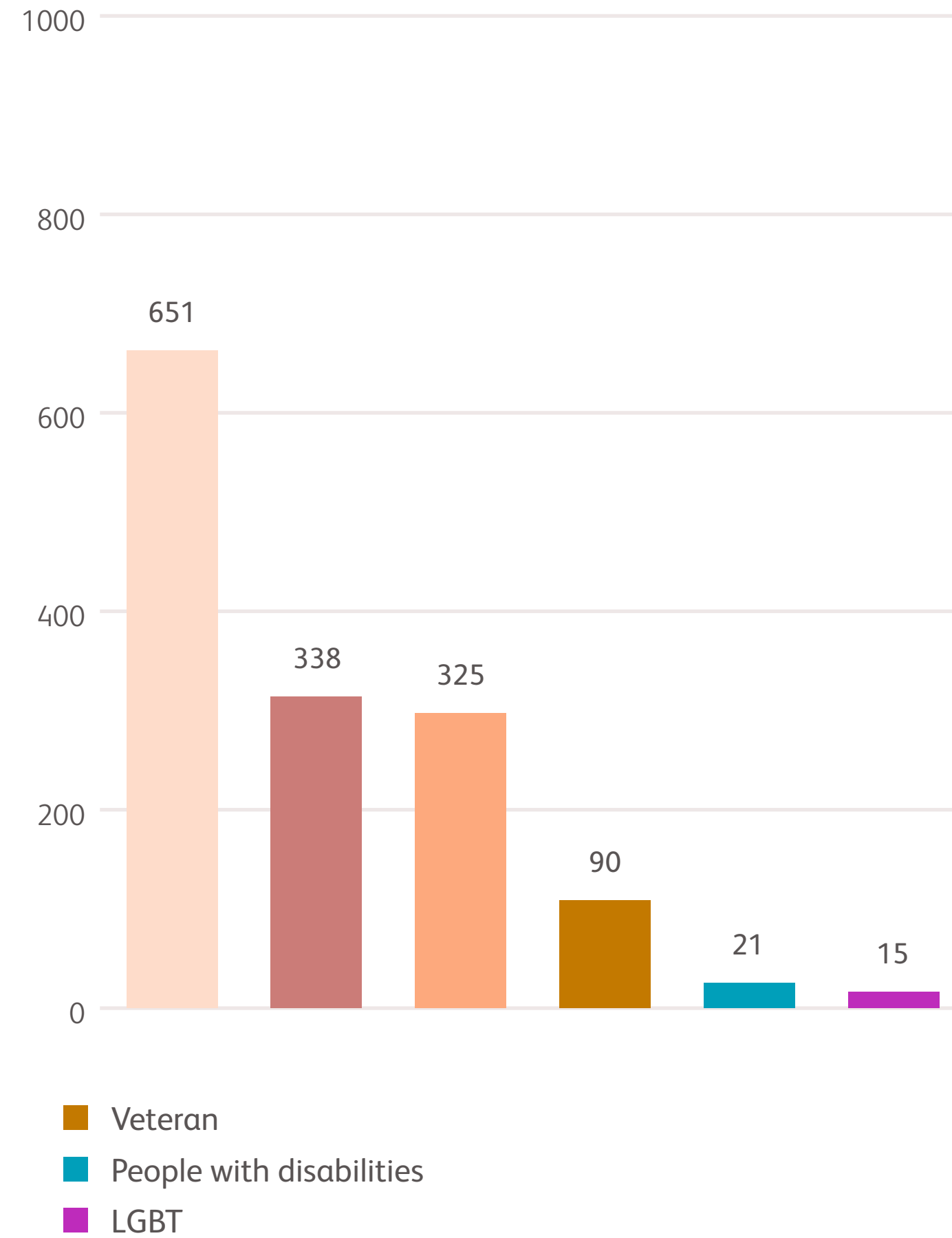


BMS 多元化的供應商承諾符合更廣泛的 I&D 與健康公平性目標 (續)

多元化子群體的支出



多元化子群體的供應商數量



個案研究: 多元化的團隊與觀點 造就了包容性文化與業務成果



為了展示我們會履行確保包容性文化與歸屬感的承諾，BMS 的多元化團隊，偕同整合設施管理合作夥伴 Jones Lang LaSalle，領導了一項合作性採購任務，以協調 BMS 網路中的食品服務計劃。該團隊選擇了 SodexoMagic，一家由少數族群自營的企業 (MBE)，成為美國境內 17 個 BMS 據點的食物與服務提供商。

SodexoMagic 為商業形象與退役籃球超級明星 Earvin (Magic) Johnson (持有 SodexoMagic 51% 的股份) 的投資組合，該公司對社群具有直接的社會影響力。這種合作夥伴關係符合我們供應商多元性計劃的總體使命，即利用靈活性與創新，透過創造財富與就業機會來推動經濟發展。BMS 目前為其員工與訪客提供一項更新的烹飪計劃，採用現代食譜來提供豐富的文化食物選擇，同時促進可永續發展。

「SodexoMagic 非常契合 BMS 的工作模式與企業價值觀」設施服務採購副總監 Brian Voss 說道。「Magic Johnson 非常關注健康公平性、社群建設等問題。」



透過員工贈與回饋我們的社群

百萬種贈與的方式

Mike Patten 初次聽說 Skills2Give 計劃是從他的經理那獲知的，他稱這是一個有趣的機會，既可以做志願者，還可以培養自身技能。研究與早期發展聯盟資深董事 Patten 對此計劃很感興趣，當同事與他分享在 Skills2Give 中積極參加活動並非常樂在其中時，他便知道自己必須試一試。

自 2017 年以來，Skills2Give 計劃已透過基於技術的虛擬志工機會讓員工與非營利組織建立連結了起來。該計劃已經促成了 BMS 員工向非營利部門贈與超過了 100 萬美元的專業公益服務。

Patten 身為一名擁有訓練與指導他人多年經驗的人事經理，認為自己有能力可以協助 Phoenix House Texas — 一個幫助需要藥物濫用與心理健康治療的青少年的組織。他還發現他們的目標非常重要。對於那些在非營利部門工作的人們來說，專業發展是一項巨大的需求，而其組織在這方面通常投資很少甚至沒有預算。工作人員通常身兼數職，且承受非常大的壓力。接受訓練和專業發展對於這些組織來說，真正可以改變遊戲規則。

自 2017 年起，他一直與其工作人員進行一對一合作，並且每週針對其成長領域進行指導，並取得了優異的成績。

「我覺得這非常有成就感」，Patten 說道，「能夠分享我的經歷來幫助他人，這樣的感覺真是太棒了。就我個人而言，這是一個非常好的機會，可以繼續磨練和發展我的技能，並繼續反思作為經理與導師我可以如何改進。這真的是非常有益的經歷。」

Mike Patten
全球聯盟、企業發展資深董事
BMS Americas, United States

\$1MM

in pro bono services by BMS Employees

捐贈匹配計劃使員工自行選擇其目標

Bristol Myers Squibb 員工捐贈計劃是一項全年倡議，支援身在美國和波多黎各的員工向符合資格的慈善組織捐款。捐款由 Bristol Myers Squibb Foundation 按照一美元對一美元的方式進行匹配。

自 2020 年 9 月展開 I&D 與健康公平承諾所實施的 2:1 員工捐贈計劃，我們員工已向 24 個指定抵抗歧視與推廣社會正義組織捐贈了 267,400 美元，這類代表美國及全球推廣的組織例如公正司法倡議組織 (Equal Justice Initiative)、崔佛專案 (Trevor Project)、NAACP 法律保護組織及教育基金、世界殘障學院，以及亞洲及太平洋島民健康論壇。總而言之，於 2020 年 9 月至 2021 年 12 月期間，Bristol Myers Squibb Foundation 在美國與波多黎各的員工捐款比例為 2:1，募集了 534,800 美元的款項，而向這些指定組織共捐贈了 802,200 美元。2021 年，美國和波多黎各的員工收到了超過 7500 萬美元的對等捐款。

自計劃實施以來對比計劃開始之前

632

unique donors

\$267,400

employee donation amount

\$534,800

Bristol Myers Squibb Foundation
matching amount



Bristol Myers Squibb Foundation 的重點： 推動臨床試驗中的多元化代表性

為了推動美國臨床試驗中的多元化代表性，作為獨立慈善組織的 Bristol Myers Squibb Foundation 設立了 Robert A. Winn 臨床試驗多元性獎助計劃。這項獨特的倡議，試圖改善臨床試驗中不同研究人員的代表性。大家都知道，未被充分代表群體內的患者，會更願意相信擁有類似生活經歷的醫生或試驗研究人員，並向其尋求照護和指導服務。

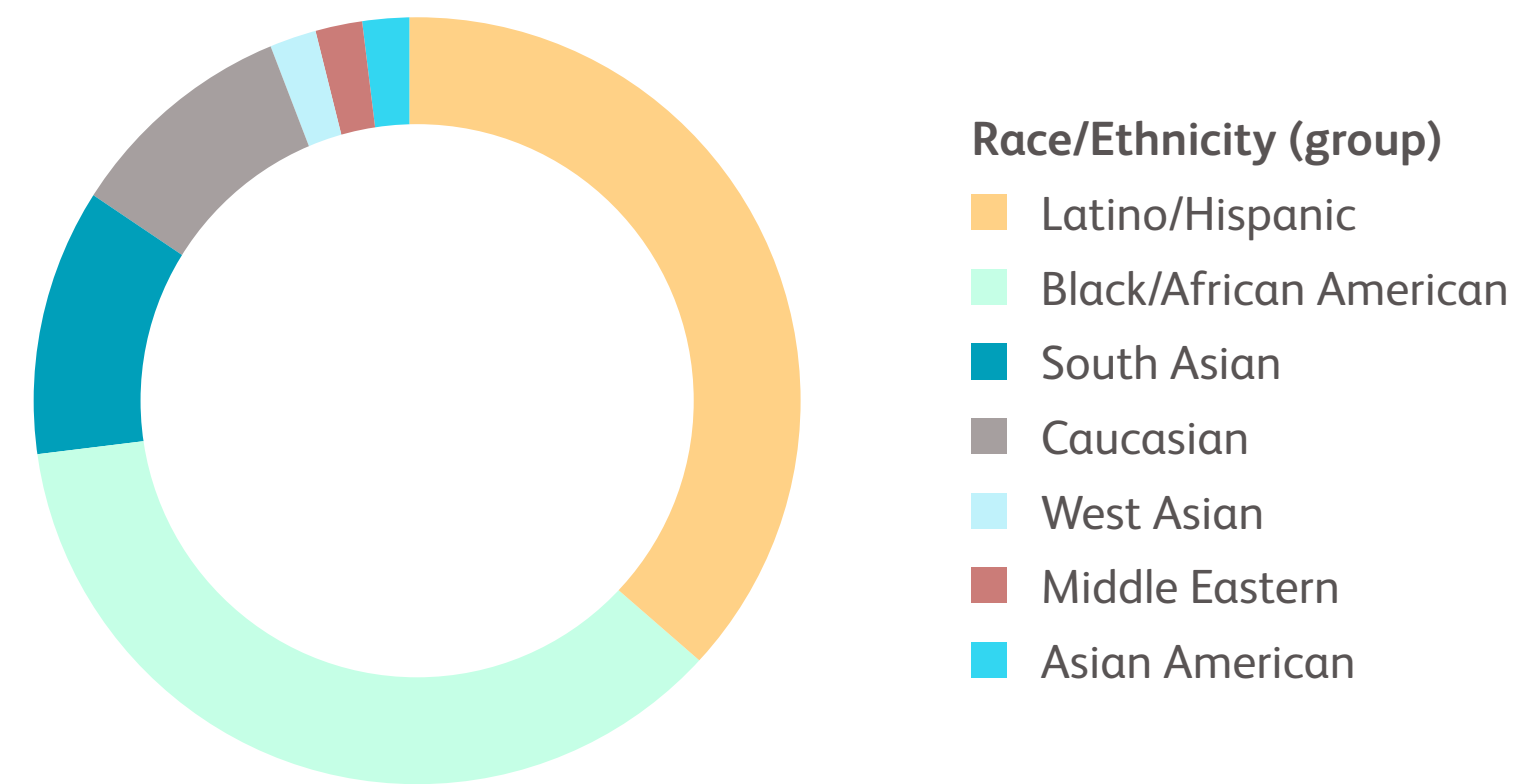
考慮到這一點，Bristol Myers Squibb Foundation 偕同非營利醫療保健合作夥伴，聯合在全國範圍內培訓並培養了 250 多名新的臨床研究人員，這些人員均擁有種族及族裔多元性，或具有可提高臨床試驗多元性承諾的資格。這項堅實的努力也將 250 多名來自未被充分代表的社群中的醫學院學生引薦並招募到了臨床研究事業道路，正逐步改變臨床工作的面貌。

該計劃同時協助研究人員培養自身能力，將支援在具有多元化患者人口的社群擴充臨床試驗據點。

除了這項計劃之外，Bristol Myers Squibb Foundation 的持續資助將將繼續對縮小種族在獲得治療與實現健康公平方面的差距產生實質性的影響力。

學者選拔中未被充分代表的群體

2021 年，52 名經由 Bristol Myers Squibb Foundation 的 Robert A. Winn 臨床試驗多元性獎助計劃選出的學者，其中 73% 的人來自醫學界未被充分代表的群體：19 名拉丁裔/西班牙裔；19 名黑人/非裔美國人；6 名南亞人；5 名高加索人；1 名西亞人；1 名中東人；1 名亞裔美國人。*



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

「Bristol Myers Squibb Foundation 計劃的許多方面使其變得獨一無二。其著重於輔助臨床試驗者累積社群參與研究方式的經驗，這是培養信任必要的關鍵，有助於提升有色人種參與臨床試驗的機率，然而我們尚未在任何其他此類計劃中看到這一點。」

Eliseo J. Pérez-Stable, MD
國家衛生院國立少數民族健康與健康差距研究院院長

*Bristol Myers Squibb (BMS) 贊助給獨立慈善機構 Bristol Myers Squibb Foundation。



03

同事

以包容性與多元性來鞏固 BMS 的基礎，並能運用我們世界各地員工的多元文化、背景與觀點的集體力量。

愛爾蘭

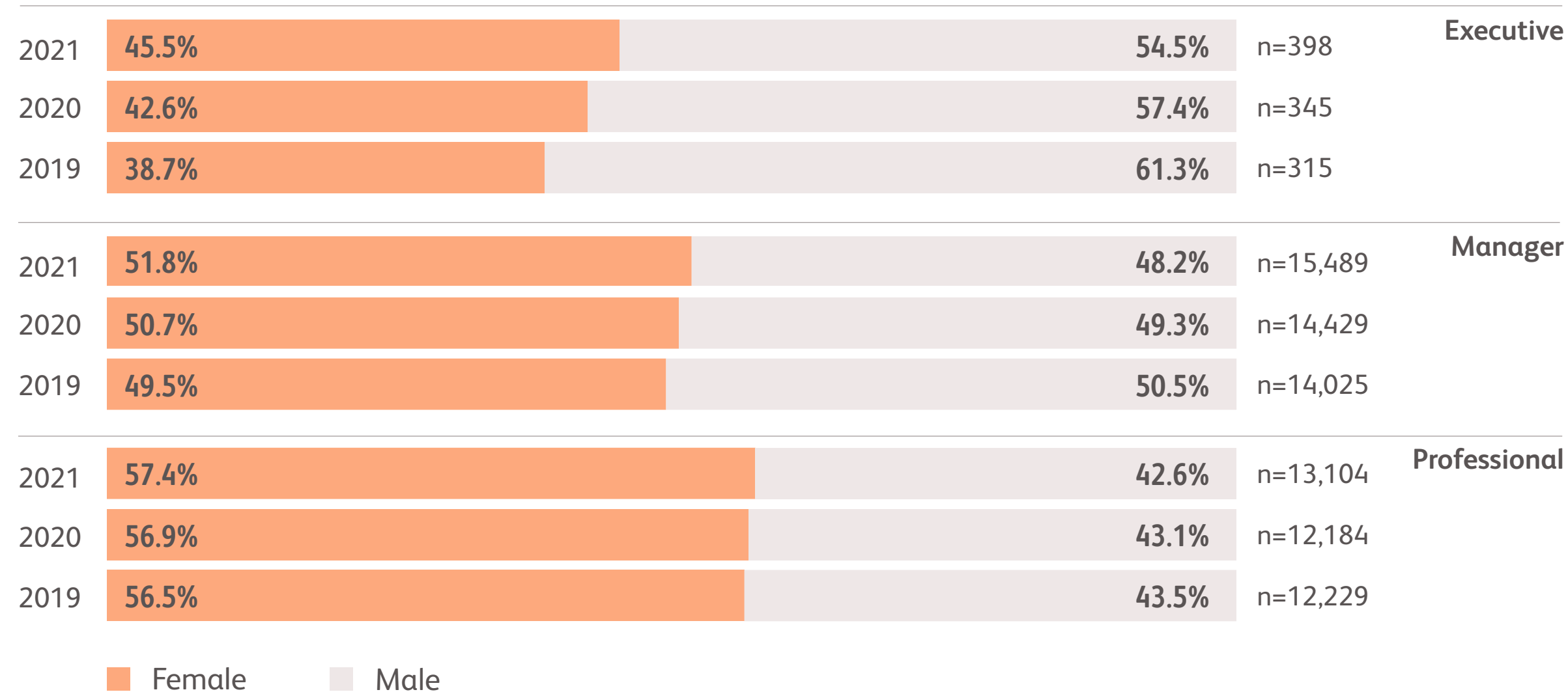
建立包容與歸屬感的文化，以運用全球多元化員工的力量與影響力

「我們的員工即是我們最大的優勢。我們必須建立一個全球員工的團隊，該團隊可以反映分佈世界各地的患者與社群擁有的多元文化、背景與經驗。我們致力於打造人人皆擁有歸屬感的工作場所，其獨特的觀點會受到重視，並且可以全然投身於 BMS 努力透過科學改變患者生命的願景。」

Ann M. Powell
執行副總裁兼首席人力資源長

吸引
發展
推動

按照管理層劃分的全球性別圖表



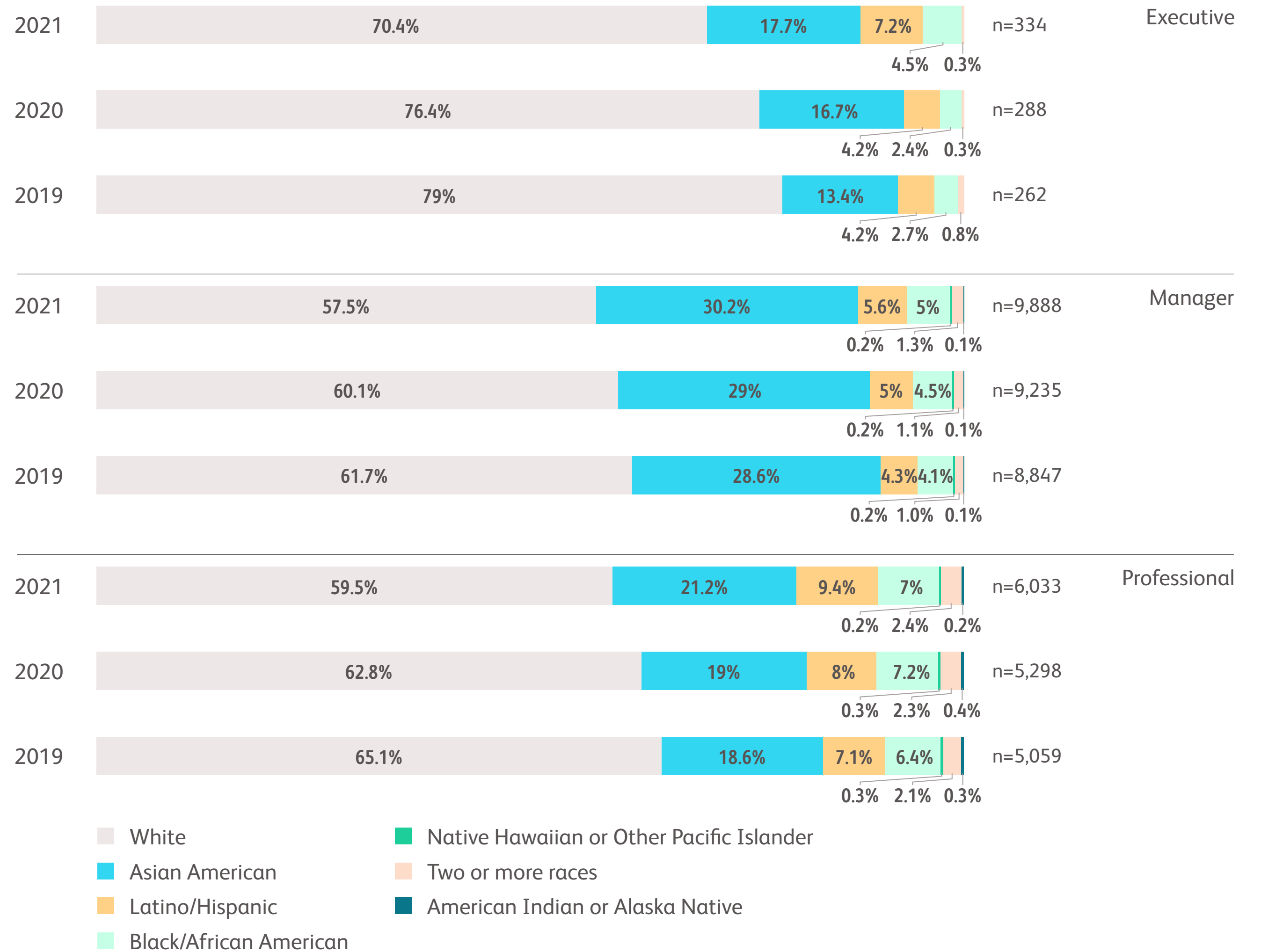
建立包容與歸屬感的文化，以運用全球多元化員工的力量與影響力 (續)

建立一支全球多元化的員工隊伍需要有明確的意圖、透明度與問責制，並透過運用人才管理最佳辦法、加快領導力發展與包容性領導行為，我們則利用同事的集體力量以促進人際之間的連結，並推動每天工作中的創新發展。

我們為在擴充我們的高階主管、管理和專業團隊的多元性方面取得重大進展深感自豪。



按照管理層劃分的美國族裔圖表



我們重視能反映我們所服務的患者與社群的觀點與背景的高階管理團隊。

員工夢寐以求的代表目標

2020 年，我們許下了包容性、多元性與健康公平性的大膽承諾，以加快我們解決系統性不平等及推動有意義變革付出的努力。就我們的意圖與問責制而言，我們對實現組織中管理層夢寐以求的代表目標所取得的進展感到自豪。

- 截至 2022 年在全球範圍內實現管理層（副總裁以上級別）性別平等
- 截至 2022 年在美國的黑人/非裔美國員工的高階主管代表（副總裁以上級別）比 2020 年增加了一倍
- 截至 2022 年在美國的拉丁裔/西班牙裔美國員工的高階主管代表（副總裁以上級別）比 2020 年增加了一倍

「我們深知包容性與多元性受到文化、國家與地區的影響，這正是我們跨 BMS 全球範圍推廣最佳辦法及計劃的原因，使得我們能夠減少政治、社會與經濟系統不平等的影響，並建立一個多元化又堅實的合作夥伴關係管道，進而促進全球企業創新發展。」

Elizabeth A. Mily

執行副總裁兼策略與業務發展

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*



建立一支由我們價值觀驅動的全球多元化的員工隊伍

薪酬公平

我們致力於將薪酬公平作為包容與多元化工作環境的幾個推動要素之一。BMS 的薪酬公平原則是根據員工的職責、能力和經驗，以及他們所展示的業績和價值觀而定的。我們對組織中所有級別的角色都採用了基於市場的方法來制定起薪並做出薪酬決定。

夢寐以求的目標 — 問責制和透明度

我們利用分析結果和外部市場資料，設定了五年期夢寐以求的目標，以提升全球女性和美國歷史上未被充分代表的種族和族裔群體在醫療保健產業的代表性。我們會透過健全的繼任計劃等與關鍵人才管理資料相關的關鍵績效指標 (KPI) 對自己問責來努力實現這些目標，透過同時確保並追蹤應徵者名單和面試小組的多元性。

加快領導力發展和提升

我們加大了對加快領導力發展的長期投資，並為全球女性和美國未被充分代表的種族和族裔群體制定了獨特的相關內容。這些舉措包括創造差異化的發展機會和發展計劃，使我們的領袖為未來的全球挑戰做好準備。

對成功的深刻見解

我們的「對成功的深刻見解」計劃提供給不同背景的員工 — 婦女、黑人/非裔美國人、拉丁裔/西班牙裔美國人和亞裔美國人 — 以提高他們在組織和個人方面的職涯成功，並確保公平的領導機會。2021 年期間，我們在這個計劃中舉辦了幾期培訓班，並為我們提供了第一個專注於 LGBTQ+ 員工的培訓班。

「作為 BMS 希臘市場准入團隊的一份子，我們必須共同僱用來自不同背景的應徵者，以打造一個更強大的基礎和團隊 — 因為優勢都來自於差異，而非相似。基於這一點的考慮，我們對經驗不足但態度誠懇、且意志堅定並具備良好技能基礎的人員敞開機會的大門。在我的產假期間，我們的新員工表現出色，不僅帶來了新想法，還以無以倫比的熱情承擔了新的任務。」

Zefi Vlachopioti
區市場准入負責人
BMS Europe Region, Greece 🌐

「我們對道德和誠信有著深刻而堅定的承諾，這也為我們所做的一切奠定了基礎。這種承諾指導我們如何與同事和外部合作夥伴進行互動，以及我們代表世界各地之患者和社群所做的工作。」

Cari Gallman
首席合規與倫理長



我們利用一套廣泛的計劃來識別和發展未來的人才

利用指導計劃

BMS 關係指導計劃利用公司內部的全球小組指導能力，建立關係並從他人的不同觀點中學習。2007 年推出的「關係指導」一直是 BMS 如何增強和加速發展我們的人員和業務資源小組 (PBRG) 成員的領導能力的一個標誌。我們的研究表明，對計劃參與者的晉升和留任有積極影響。

One Young World

One Young World (OYW) 是一個全球性的非營利組織，聯合來自各個國家和部門的青年領袖，致力於加速實現他們期盼看到的變革。自 2012 年以來，作為一個參與組織，BMS 支援 OYW 作為一個提供領導力發展的機會，展示我們對培養和發展公司新興領袖的承諾。

透過支援如今的教育來鼓勵未來的領導人

我們深知要實現我們的使命，成為一個更具包容性的組織——一個專注於改善患者治療效果的組織——則需要強有力的領導力。這就是為什麼我們正在培養新一代決策者和意見領袖，他們能夠帶頭縮小全球不同患者之間的醫療保健差異。

我們對全球包容性和多元性的重視，在我們作為科學、技術、工程和數學 (STEM) 領域頂尖、多元化人才中首選雇主的全球聲譽中發揮了關鍵作用。但我們對 STEM 的承諾遠遠超出了為企業培養未來員工的範疇。我們支援 STEM，因為我們堅信科學的力量，相信其能為我們的社會帶來益處。

與傳統黑人大學 (HBCU) 合作，解決 STEM 方面的不平等差異問題

STEM 畢業生的數量有所增長，特別是在學士和碩士階段。然而，與所有工人的比例相比，黑人/非裔美國人和拉丁裔/西班牙裔人才在 STEM 員工中的代表性仍然不足。HBCU 有助於解決這種不平等差異，這從這些機構 20% 的畢業生獲得了 STEM 相關學位的事實即可看出。¹⁴若要幫助黑人/非裔美國人學生在 STEM 領域取得成功，需為他們準備上大學前可能沒有接觸過的資源和指導。

為了幫助解決這一差距，我們八個 PBRG 之一的 BOLD (黑人領導力和發展組織) 不僅為國中、高中和大學學生提供 STEM 指導，而且還持續贊助行政領導委員會 BMS 獎學金計劃和黑人學院聯合基金研究生獎學金計劃。

BMS 女性網路 (B-NOW) PBRG 還與 Rutgers Douglass WiSE 計劃一起贊助並帶領支援 STEM 的指導計劃。BMS-Douglass WiSE WORKS 指導計劃每學年為 Douglass WiSE 計劃的女大學生和 BMS 的員工提供 1 對 1 的指導關係。自 2019 年起，B-NOW 還與 BOLD 和拉丁裔成就組織 (OLA) 的 PBRG 合作，從這些 PBRG 中各加入 5 名額外的學生。指導關係

與整個學年的一系列小組指導活動相結合，包括實驗室參觀、Women in STEM 系列研討會、履歷製作、電梯簡報工作坊和快速建立人際關係。



在 New Jersey 中部 探索 STEM

Bristol Myers Squibb 的 New Jersey STEM 團隊幫助培養當地青少年對 STEM 的熱愛之情

激勵新進科學家是 BMS 研究和早期發展團隊極其重要的使命。其中包括我們由 New Jersey 中部 STEM 團隊支援的新 STEM 教育計劃。團隊成員包括來自毒理學、藥物代謝和藥代動力學、化學、生物學、轉譯科學和藥物計量學的參與者，他們都自願付出時間分享他們對科學的熱情，支援 STEM 學習。

New Jersey Trenton 青年學者機構的「我的科學」計劃，為當地三年級至六年級的學生提供 STEM 課程。參加這個為期八週計劃的學生有機會參與有趣的科學實驗和教育遊戲，並藉此學習。此外，他們還學習了 JavaScript 和編碼佇列，為將來從事電腦科學做準備。

按一下[此處](#)以了解有關 BMS 對 STEM 承諾的更多詳情。

「我們的 STEM 委員會匯聚了我們整個組織的人員，建立一個有利於下一代科學家和創新者的計劃。它不僅透過提供資源刺激年輕人的思想來改善我們更廣泛的社群，還為公司和產業增添了多元化的人才管道。」

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

研究暨早期開發執行副總裁兼總裁



退伍軍人、殘障人士和 LGBTQ+ 身分的自我宣稱

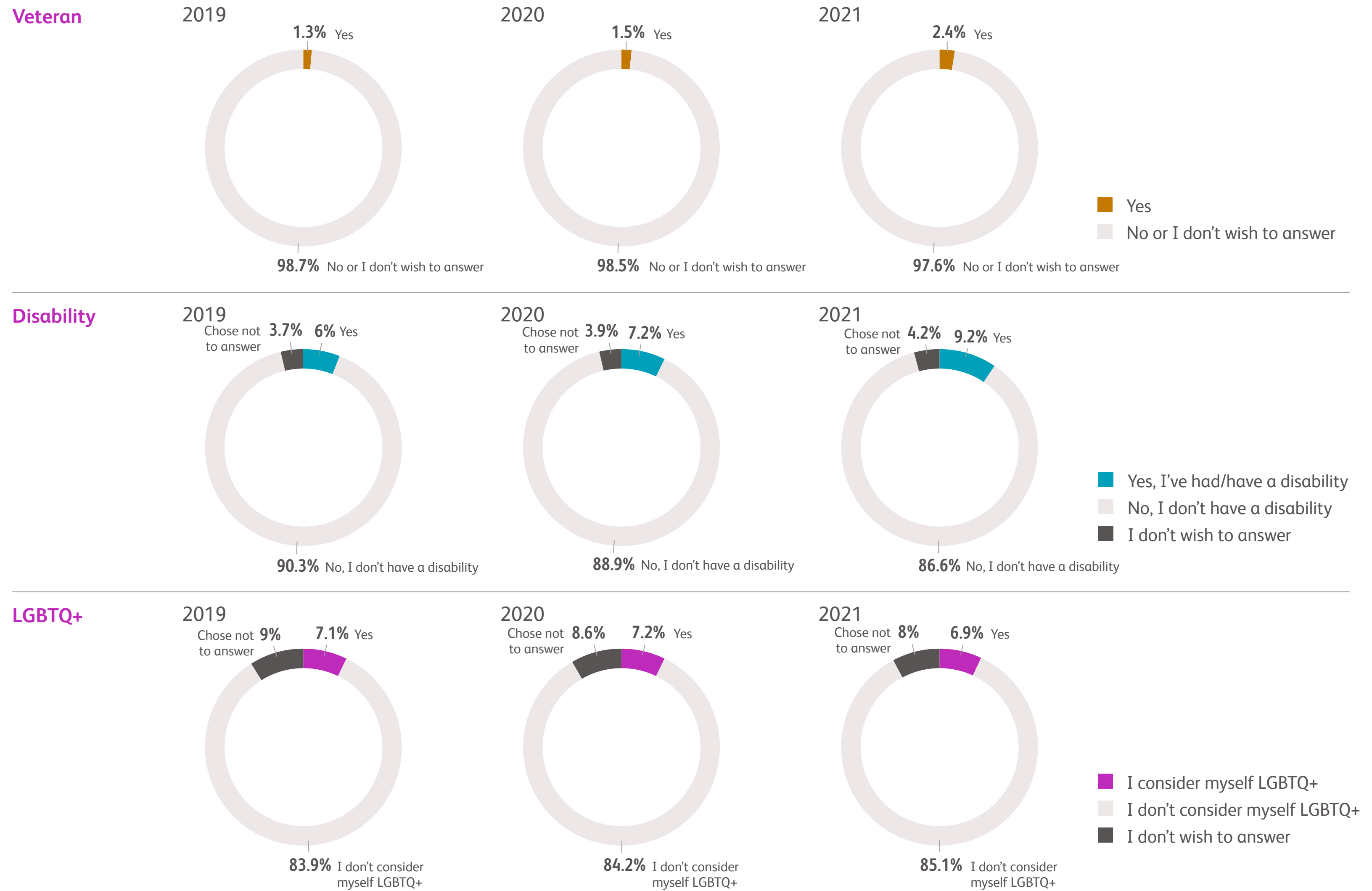
在美國和波多黎各，員工有機會在我們的人力資源記錄系統中揭露他們的退伍軍人身分、殘障身分和 LGBTQ+ 身分。透過含有領袖訊息和員工的詳述自我宣稱計劃影片「人人都重要」，我們發現自願參與並公佈其退伍軍人、殘障和 LGBTQ+ 身分的員工數量有所增加。

從 2019 年到 2021 年，我們發現願意揭露其殘障身分的人，其比例從 36.7% 上升到了 44.4%。此外，對於 LGBTQ+ 的員工，願意自我宣稱身分的人從 6.4% 上升到了 14.8%。這些結果均表明，我們正在營造一個信任及心理安全的環境，人們覺得他們可以在 BMS 揭露他們的全部身分。

提供身分的員工之百分比

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

*2019 年至 2021 年期間這些資料獲取方式的調整導致資料可用性發生變化



營造一種包容和歸屬的文化

我們力爭讓世界各地的每一位同事 — 跨越不同的文化、背景和經歷 — 都能受到重視、尊重並擁有歸屬感。這使我們努力打造出一種文化，即獎賞員工在工作中勇於做自己，並鼓勵他們暢所欲言，為我們如何進步做出貢獻。

96%

的 BMS 員工認為他們在一個包容的環境中工作，他們會向其他人推薦 BMS 是一個工作的好地方。

「在 BMS 中東非洲地區，MEA，我們每天都生活在多元環境中。包容性理念在我們辦公室已根深蒂固，我們鼓勵聽到各種意見，歡迎不同的背景：徵求意見並鼓勵他人學習。在我們的財務部門有 11 位來自不同背景和國籍，講 8 種語言的員工。包容性對我們的成功至關重要。」

Israel Eduardo Lopez
財務經理

BMS Middle East & Africa Region, Dubai 🌐

無意識的偏見教育

為了確保我們減輕工作場所的偏見影響，我們已經重整並深化我們對全球領導團隊、經理和員工的無意識偏見研討會的關注。

超過 7,700 位

2021 年，超過 7,700 名領導和經理有機會參加無意識偏見教育培訓。

此外，所有全球同事均可透過全球包容與多元性組織獲得關於無意識偏見教育的按需培訓。

可能的生活

我們成功打造了一種文化，即邀請員工透過包容性、真實性與歸屬感的理念在工作中勇於做自己。可能的生活是一種基於神經科學和組織變革最佳實踐的文化變革計劃，由世界各地近 800 名全球大使和經過驗證的包容性夥伴組織。此計劃使我們能夠打造一個包容性的工作場所 — 在辦公室、遠端工作、外地、跨越全球時區或在混合工作環境中。透過可能的生活，頌揚多元性，有意包容，使人人受益，特別是我們的患者。

與我們的全球 PBRG 領導團隊合作，我們制定了我們認為正確的習慣和行動，可以推動我們的 I&D 目標。



營造一種包容和歸屬的文化 (續)

關注員工的福祉

2021 年，我們繼續投資我們的活出美好生活 (Living Life Better) 策略，鼓勵 BMS 為我們自己、我們的家人、我們的患者及我們的社群帶來福祉。我們的策略允許員工選擇最適合其獨特需求的項目。為了進一步鼓勵幸福感，我們創立了心理健康盟友計劃，培訓 BMS 員工，以點對點的方式提供現場即時情感支持。此填充了我們的全球員工援助計劃，並持續投資於接觸心理健康專業人士。實行心理健康盟友計劃下，我們發現對使用員工援助計劃 (EAP) 服務和與心理健康盟友交談的積極情緒有了兩位數的增長。

我們也意識到，財務安全對同仁的福祉起著至關重要的作用。BMS 提供有競爭力的薪酬待遇、保險和退休服務並提供諮詢服務，以協助員工實現其財務目標。

我們理解員工在工作之外也有特殊的個人優先事項。為此，我們為以下方面提供支援：

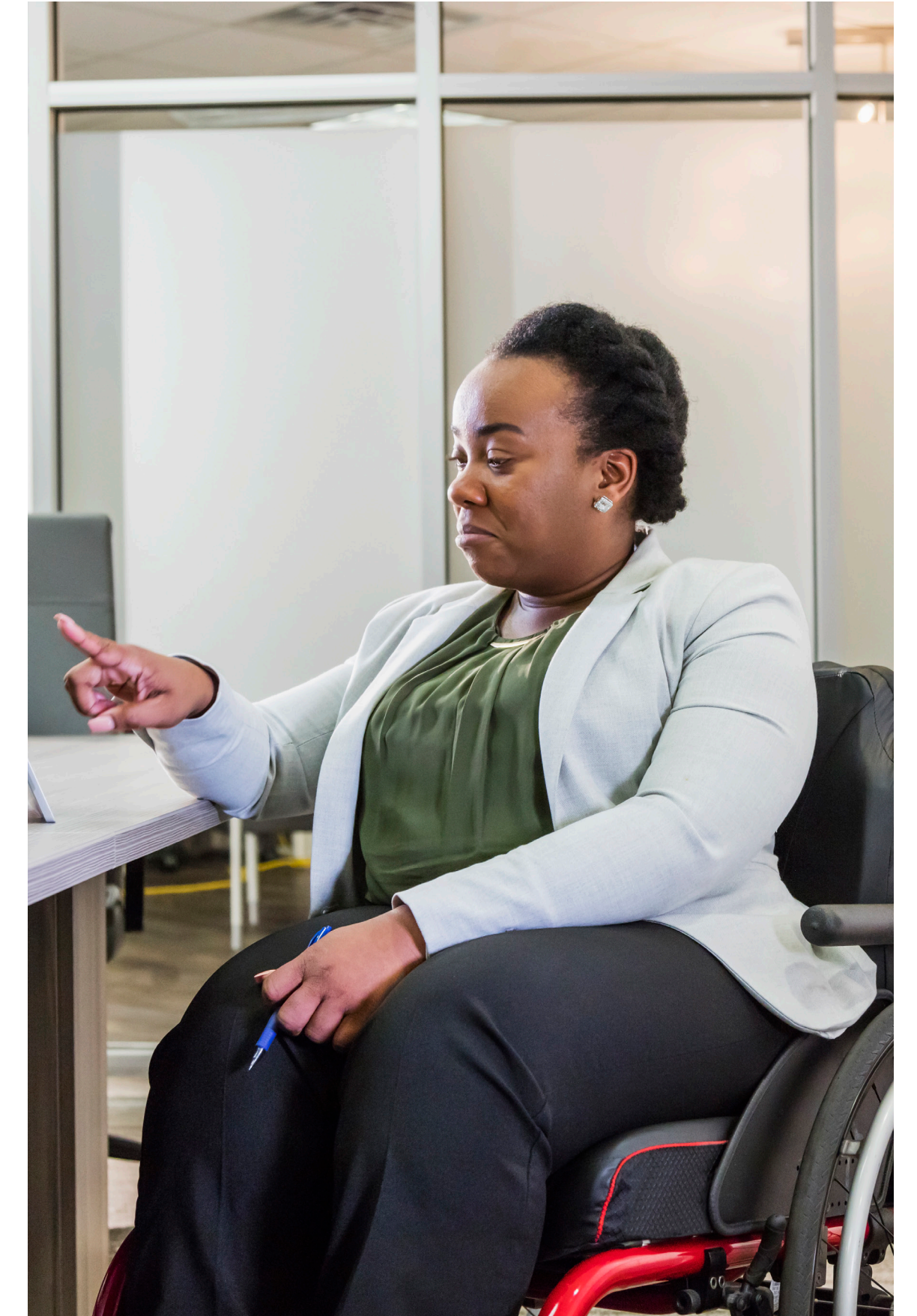
- 透過帶薪育嬰假、重建親子關係假、收養/代孕報銷，迎接和培養家庭成員
- 生育/不孕不育福利政策
- 對旅行母親的支持
- 帶薪家庭照護假
- 兒童、老人和寵物照護資源
- 通勤帳戶
- 帶薪病假、假期、節假日和年度帶薪志工日
- 帶薪喪親假
- 帶薪兵役假和軍人家庭照護假。

通用設計

BMS 致力於採用通用設計，以幫助確保我們的建築無障礙且兼顧包容性。對 BMS 設施進行建設和翻修，旨在於盡可能擴大設計範圍，使最廣泛的人群能夠舒適地使用設施或進行交互設計體驗。這其中包括設計靈活的事物，並考慮到人們的技能、知識和需求的廣泛多元性。

「我最初青睞生物製藥產業，是為了想幫助患有嚴重疾病的患者，為其提供急需的治療。在職期間，我在企業中擔任過許多職務，目睹 BMS 實施變革，我深受鼓舞、也很振奮並很有成就感。」

Catalina Vargas
執行長總幹事



我們的人員和業務資源小組領導團隊

PBRG 專注於我們的包容性和多元性優先事項，以建立一支體現患者的多元性和我們所服務社群的員工隊伍，營造一種包容性和歸屬感的文化，並推動創新和業務成果。

我們的八個 PBRG 中的每一個均由全職的業務負責人領導，他們直接向 BMS 領導團隊的成員報告。他們作為一個值得信賴的諮詢小組，為關鍵的業務倡議提供重要的見解和價值觀，詳述我們員工的意見，並在不同患者的見解和知識的驅動下推進創新。我們的 PBRG 使成員能夠成為商業領袖，透過執行商業計劃和加快成員的領導力發展來增強自身價值。PBRG 為我們的員工提供積極主動的機會，以支援業務優先事項、培養員工敬業度，並塑造包容性的文化。

2021 年，PBRG 成員已在 44 個國家/地區的 200 多個分會發展了 12,200 多名獨特的成員。

40%

我們全球近 40% 的員工是 PBRG 的成員。

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
殘障促進工作場所網路 (DAWN) 全球負責人



Patrick Krug
退伍軍人社群網路 (VCN) 全球負責人



John Loveseth
培養千禧世代後的領導力和創新能力 (CLIMB)* 全球負責人



Nataly Manjarrez-Orduño
拉丁裔成就組織 (OLA) 全球負責人



Thalia Mingo
必治妥施貴寶女性網路 (B-NOW) 全球負責人



Monique Phillips
黑人領導與發展組織 (BOLD) 全球負責人



Jennifer Rasing
泛亞洲網路 (PAN) 全球負責人



Paul Shay
PRIDE 聯盟全球負責人



Adriana Zupa-Fernandez
培養千禧世代後的領導力和創新能力 (CLIMB) 全球負責人

*2022 年任命新的 CLIMB 全球負責人

人員與業務資源組的亮點和進展

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

對性別平等和盟友關係的影響

「B-NOW 為 BMS 的成功和其高階主管代表的目標做出了貢獻，即首先專注於內部推進和保留透過我們管道流入的人才，同時在外部建立策略夥伴關係，從而實現了性別平等。B-NOW PBRG 致力於在全球打造包容性文化，使所有成員均能感受到歸屬感，並為推動 BMS 的使命和願景做出真正的貢獻，將我們的藥品提供給我們的患者。」

Thalia Mingo
B-NOW 全球負責人

成員見證：盟友關係

「自從我加入義大利 B-NOW 分會以來，令我感到自豪的是，我們的團體組成成員並非只有女性。這個團體還包括一些強烈希望女性晉升的男性。我還驚訝地發現，人們的背景和環境與流行的性別角色刻板印象相反，這些實際上在塑造其觀點方面發揮了更大的作用。B-NOW 幫助我理解了包容性和多元性對於一家想要有所作為的公司來說是多麼重要。這提醒了我為什麼喜歡芭蕾舞：一場偉大的表演需要每個人各盡其職。透過 B-NOW，我們可以懷揣滿腔熱情和好奇心迎接這一挑戰，為更美好的明天而努力。」

Michela Ferri
區市場部腫瘤學副主任
BMS Europe Region, **Italy** 🌐

BOLD Black Organization for Leadership and Development

對 STEM 和專業發展的影響

「BOLD 公司正在透過於黑人/非裔美國人社群開展 STEM 推廣活動來塑造未來的人才。這全靠我們與學院、大學、高中、民間組織和非營利組織建立的關係才能成功實現。透過這些努力，BOLD 公司每年能夠影響約 1,800 名學生，向他們傳授科學和實用技能，例如如何閱讀產品標籤，同時讓他們接觸科學世界和製藥業的大量就業機會。」

Monique Phillips
BOLD 全球負責人

成員見證：專業發展

「我親眼見證了我們的 PBRG 是如何幫助您增強您所不確定的能力的。這是一個適合發展的安全場所。這是一個可以犯錯的安全場所。我鼓勵每個人至少成為一名 PBRG 的成員。我其實是所有八個小組的成員。這種經歷為員工提供的是那種『由我們創造、為我們設計』的專業發展道路。」

欲知有關 Carla 的更多詳情請見[此處](#)。

Carla Daily
地區人力運營發展資深主任
BMS Americas Region, **United States** 🌐

人員與業務資源組的亮點和進展

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

對永續性和指導的影響

「CLIMB PBRG 利用內部溝通渠道，建立了永續性日曆挑戰。每個月，公司鼓勵員工參加與環境、安全或福利有關的挑戰。數位日曆提供了教育，並分享了關於每個人如何採取行動的例子。去年，該計劃收到了 10,000 多份感想。隨著我們更加關注公司與人們的永續性發展，CLIMB 致力於在個人和集體層面奉獻自己一份力。」

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB 全球負責人 (2021 年全球負責人)

成員見證：反向指導

「去年，當我所在的 CLIMB 分會提議進行反向指導實驗時，我就很感興趣。與其說是資深員工向年輕的千禧世代同事提供建議，不如說我們更像是他們的導師。那時我立即報名了，在與我的新學員進行第一次虛擬會議之前，我很驚訝是自己居然如此緊張：我能否給人留下一個好的第一印象？她給我們上了一堂課，令人大開眼界，內容是關於有意義的工作的重要性。在我們的第二次會談中，她告訴我她是如何被工作中的使命感所驅使的，並覺到她這一代的許多人都有同樣的使命。她的評論讓我反思自己的使命感。我意識到，我 — 及我的醫療團隊 — 有幸定期與醫療服務提供者交談，了解我們的藥品如何直接幫助患者的。聽完這些故事讓我很容易想起我為什麼在 BMS 工作。我清楚認識到，找到自己的人生目標並不僅僅是千禧世代的價值觀。它是我們所有人共同的價值觀。」

Emilie Brosse

區全球採購現場支援經理

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

Eveline Trachsel

區醫療主任

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

DAWN Disability Advancement Workplace Network

對自願自我揭露和員工授權的影響

「DAWN 指導公司雇佣殘障人士的方法，確保 BMS 落實的每一步都具有完全包容性。DAWN PBRG 確定了支援改善我們平台、文件、住宿和建築設計無障礙性的機會。透過加強我們關於包容殘障的內部和外部資訊，以及建立公司的能力，我們已經看到應徵者和現有員工自我揭露殘障已連續幾年增加。我發現，自從我們對溝通和流程做出改變後，揭露殘障狀況的應徵者數是原來的兩倍，我因此備受鼓舞。」

Tinamarie Duff

DAWN 全球負責人

成員見證：因我的殘障而獲得力量

我的殘障如何給我帶來信心

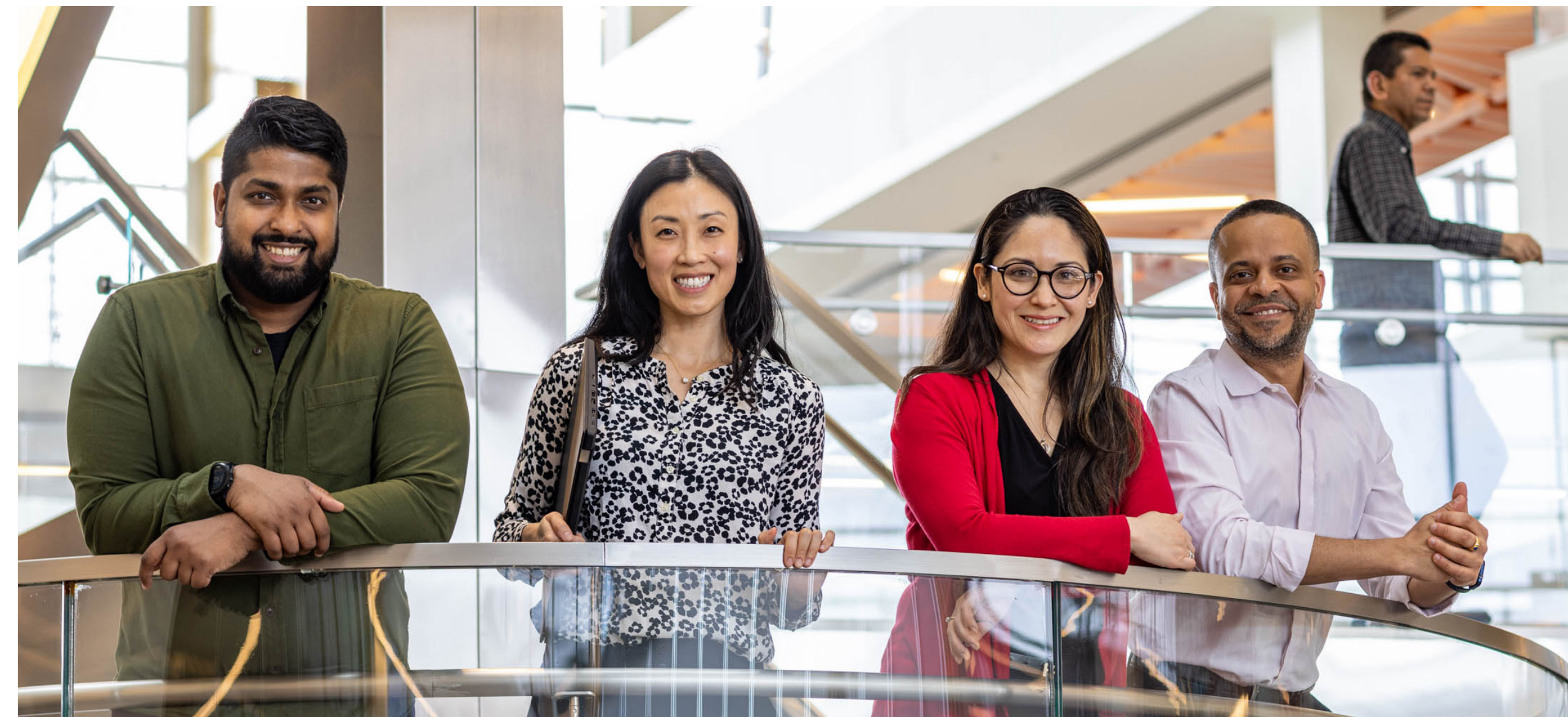
「作為一個纖維肌痛患者和一個殘障人士，我非常自豪地說，BMS 在支援像我這樣的員工方面獨一無二。自從我加入公司後，我的同事們不遺餘力地確保我獲得最好的工具來完成工作，而這確實是我對職位的全部期望。BMS 是唯一一個來找我並問『我能為你做什麼』的雇主。從確認我在辦公桌前有完成工作所需的正確工具，到確保我在緊急情況下知道大樓的撤離計劃，BMS 一直在幫助我。」

Debbie Le Goff

區國際合約部主管

BMS Europe Region, **Ireland** 🌐

全球人員和業務資源小組成員



人員與業務資源組的亮點和進展

OLA Organization for Latino Achievement

對臨床試驗和患者藥物可近性的影響

「包容性和多元性對於我們患者與社群獲得更好的結果來說至關重要。在 OLA，我們優先傾聽拉丁裔/西班牙裔患者的意見。OLA PBRG 一直贊助一所臨床試驗學院，為德州和新墨西哥州拉丁裔/西班牙裔社群的臨床試驗協調員提供認證所需的培訓。這一舉措透過提高拉丁裔/西班牙裔患者在醫療保健領域的代表性來支援他們的社群，並透過為學院所選人員提供高薪工作機會來影響當地經濟。這也意味著患者將接受由不同背景組成的臨床團隊的照護，並讓我們知道這增加了參與臨床試驗的可能性。我們預計，這項工作將有助於在未來三年內招募超過 5 萬名不同種族和民族的患者。」

Nataly Manjarrez-Orduño
OLA 全球負責人

成員見證：患者藥物可近性

「我曾經將我的國家與其他國家進行比較，希望有一天墨西哥人能夠有機會在公共部門接受 BMS 創新療法。今年，透過簽署了一項政府銷售協議後，這個夢想終於實現了。即使在感到緊張的時刻，有機會將這些藥品帶到公立醫院仍讓我充滿了活力。在 BMS 工作了 15 年後，我很自豪地告訴大家，在墨西哥，患者現在可在公營和私營部門接受我們的創新療法。讓我們的藥物得到更廣泛的使用雖然相當具有挑戰性，但也非常有意義。」

Maria Guadalupe Leon
區准入主任
BMS Americas Region, Mexico 🌐

PAN Pan Asian Network

對健康公平和歸屬感的影響

「亞裔美國人罹患慢性 B 型肝炎的機率是非西班牙裔白人的兩倍，而且肝癌和胃癌的發病率死亡率最高。代表我們亞裔美國人和夏威夷原住民/太平洋島民 (AANHPI) 社群的 PAN PBRG，努力促進健康公平，以改善受嚴重疾病不成比例地影響群體的健康狀況。PAN 與內外部組織及宣導團體合作，提高對疾病的認識，提供教育計劃，發展具有文化適應性的醫療保健服務，並在 AANHPI 社群內推動社群推廣活動。我們努力在各個層面增加臨床試驗的多元性，並與具有不同知識和經驗的個人接觸，分享他們的故事，在基層詳述他們的意見。」

Jennifer Rasing
PAN 全球負責人

成員見證：歸屬感

最近剛榮獲亞裔美國人商業發展中心頒發的 50 位傑出亞裔美國人獎的 Rita Thakkar，對歸屬感這一話題進行了論述。

「對我而言，歸屬感意味著有一席之地，我的貢獻被聽到並被讚賞，成為重視個人的團隊的一份子，在這裡我感到怡然自得，可以坦率地講述我的故事，分享我的願望並提供意見。歸屬感也意味著處於一個可能性的環境中，我可以看到女性和其他不同的人取得成功。在很長一段時間裡，除非有人問我，否則我不太願意分享有關我自己、我的文化、我的價值觀、我的目標或我的成就的資訊。隨著時間的推移，我了解到敞開心扉和顯露自己脆弱的一面，以及分享我的目標和成就是多麼重要。這也是我繼續努力的方向。當我反思是什麼幫助我培養了歸屬感，我回想起幾年前我從 Celgene 加入 BMS 時的情景。我花時間確定了能夠幫助我更好地了解 BMS 的文化、背景、歷史和優先事項的領導者，在與這些領導者的討論過程中，我了解到我的熱情和價值觀如何與公司保持一致的。」

Rita Thakkar
區內部稽核主管，資深副總裁
BMS Americas Region, United States 🌐

人員與業務資源組的亮點和進展

PRIDE Alliance

對健康公平、歸屬感和包容性的影響

「變性患者在接受性別確認治療或手術時，靜脈栓塞（也稱為血栓）(VTE) 的風險會增加。然而，許多醫生不知道如何評估和管理這一群體的 VTE 風險，患者也可能不知道。PRIDE 聯盟支援北美血栓形成論壇的倡議，以實施性別確認手術的方式為主，向患者和醫生提供教育，同時將血栓形成的風險降至最低。在一些治療領域，PRIDE 聯盟透過提高內外部的認識以及支援那些正在建立解決方案的組織，專注於識別和理解 LGBTQ+ 社群的健康公平機會。」

Paul Shay

PRIDE 聯盟全球負責人

成員見證：歸屬感和包容性

來自台灣의自豪感

「台灣的 LGBTQ 權利被視為在亞洲進步最大。2017 年 5 月，台灣最高法院裁定，禁止同性婚姻的法律違憲，而在 2019 年，同性婚姻完全合法化了：台灣是亞洲第一個實現這一目標的國家/地區。儘管取得了積極的成果，但當看到大多數台灣選民在 2018 年 11 月的公投中不同意同性婚姻時，我感到很失望，而這離合法化只有 6 個月。公投結果出來後，我和我的同事們決定在 BMS 台灣成立 PRIDE 聯盟分會。我們的目標是向 LGBTQ 社群的人們展示我們的盟友身分。成立這個分會只是對 LGBTQ 社群採取更加包容態度的第一步。我真的堅信，隨著不斷努力促進包容，所有 BMS 台灣員工將接受我們的差異，頌揚我們的多元性，接納包容和被包容。」

Viv Chen

區 BI&A 經理

BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 

VCN Veterans Community Network

對退伍軍人的雇用和兵役假支持的影響

「VCN 已加強了對擴大應徵者庫的關注，為了納入更多退伍軍人和與軍事相關的人員。2021 年，VCN PBRG 與人才招聘團隊密切合作，吸引更多的退伍軍人來申請加入 BMS，從而使退伍軍人的招聘人數比前幾年增加了 350% 以上。值得注意的是，與軍方有關的人員包括軍隊成員、後備役軍人和軍人配偶（據統計，軍人配偶大多為女性）。我們理解專職配偶的職業犧牲，並承諾與我們另一個具有前瞻性 PBRG 的 B-NOW 合作，開展返鄉軍人試點計劃，為軍人配偶創造機會。」

Patrick Krug

VCN 全球負責人

成員見證：兵役假期間的支援

「開始在 BMS 工作後不久，我以空軍國民警衛隊的成員身分被安排參加行動了好幾個月。我的經理和團隊毫不猶豫地在我的兵役假期間站出來支援我。在我回國後，各方也共同努力，使我盡可能順利地回歸了平民生活。我當時所感受到的支援對我來說意義重大，時至今日仍讓我記憶猶新。」

想要觀看 Ken 的故事影片，請前往 [此處](#)。

Ken Faria

區資深副科學家

BMS Americas Region, **United States** 



04

業務與產業

包容和多元鞏固 BMS 的基礎，推動使所有人獲得公平的成長機會和成果。

愛爾蘭

解決系統、政策和流程中的不平等問題

「我們深知，包容和歸屬感的文化能夠孕育並鼓勵創造力和創新。作為我們產品商業化的領導品牌，我充分認識到，將拯救生命的治療方法帶給需求者的最佳方式是直接與他們對話。這種想法是思想多元性對我們使命至關重要的另一個因素。在我們的工作中，包容和多元性不能成為事後的想，我們在解決健康差距方面的精神傳承已經改善了全球患者的治療效果。」

Chris Boerner, PhD
執行副總裁兼商務長



「該行業致力於打造一支員工隊伍，使其能夠代表我們現在和未來所服務的多元化社群。首先要就種族平等和擁有包容性文化的意義方面進行開誠佈公的對話，並呼籲改善招聘流程，僱用一支從新進人員到董事會都更加多元化的合格員工隊伍。我們還必須為未來的員工制定計劃，並透過投資 STEM 和其他服務於未被充分代表的學生的課程，為有色人種創造更好的生物製藥業職業路徑。我們必須專注於使我們的商業行為多元化，才能更有效地投資於有色人種社群，並成為所有社群經濟變革的引擎。」

2021 年，Bristol Myers Squibb 為 107 項衛生公平撥款提供了 2790 萬美元，重點用於以下方面：

- 值得信賴的疾病意識和教育服務
- 患者支援性服務和健康的社會決定因素
- 獲取高品質的照護
- 臨床試驗中的多元性
- 醫療保健和生物醫學研究人員隊伍的多元性
- 健康差距研究
- 促進衛生公平政策

雖然健康公平的承諾是以美國為主，但 BMS 仍繼續深化其在全球的投資，透過支援患者權益、社群和信仰組織、醫療協會和非營利性醫療機構，共同為世界各地的廣大社群提供服務，證明健康公平解決方案。



2790 萬美元

被授予 107 個非營利組織，以改善臨床試驗的多元性和美國醫療服務不足的患者和社群，使其可以公平地獲得高品質的照護。

建立夥伴關係，打破藩籬，實現公平的健康結果

我們深知，為了推動一個更加公正和公平的社會，我們必須在世界各地的社群解決健康差距和健康的社會決定因素。我們正在採取的一個步驟是在美國的城市地區啟動醫療站，並鼓勵更多不同的臨床試驗群體。我們深知，變革往往緩慢進行，持續的資金、教育和資源是永續變革的關鍵。

我們專注於建立持久的合作夥伴關係，這是我們在執行包容和多元性策略方面的一個重要差異化因素。我們正在積極推進業務成果和全球創新，以支援我們所有的利益相關者 — 患者、社群、我們的同事和醫療保健行業。

「有些多元性和包容性措施是成文的法律，而另一些則是我們公司的指導原則。兩者都對 BMS 的整體健康狀況、福祉和升遷發展具有重要作用。」

Sandra Leung

執行副總裁兼總法律顧問

打破
打破
打破

藩

籬
籬
籬

建立夥伴關係，打破藩籬，實現公平的健康結果（續）

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

為我們所服務的患者改善商業和產業慣例、流程和政策

在 BMS，我們正在重新構想與轉變業務與產業慣例、流程和政策，以實現所有人的公平進步和成果。我們在解決健康差距和改善全球患者的健康結果方面擁有豐富的經驗。

我們對自己的承諾不遺餘力，確保醫療服務不足和多元化的患者群體受益於包容性研究、創新藥物和高品質的照護及支援，對現今的全球健康差距產生有意義的影響。例如，在我們的全球商業品牌規劃工具中已經包含了健康公平的考量和商業問題，健康差距和包容性研究現在是醫療和患者宣導諮詢

委員會的常規話題，以及獨立的醫學教育計劃正在提高醫療服務提供者對無意識偏見和醫療品質差距的認識。此外，我們孜孜不倦地宣導相關政府機構推動極其重要的政策進展。

「我負責監督 BMS 公司的全球產品開發、製造和供應，我切身體會到向有需求的社群提供救命藥品的物流挑戰。我很高興能回到 BMS，是我最初開始職業生涯的地方，我了解我們公司是如何盡心盡力，確保各個地區都能安全、可靠地獲得我們的藥品。」

Karin Shanahan

執行副總裁兼全球產品開發及供應總裁



希臘

被業界公認為一家受到各利益相關者推崇的公司

我們對患者與社群、同事以及業務與產業的總體承諾已在許多方面得到了認可。雖然我們知道還有更多的工作要做，但我們很榮幸我們的成就得到了認可。這些榮譽證實了我們正朝著正確的方向前進，並做出了有意義的改變。我們在支援女性、退伍軍

人、種族和民族多元性人口、LGBTQ+ 社群和殘障人士方面的聲譽和記錄，可持續地在全世界體現我們的價值觀和我們對更具包容性的熱情承諾。

「在一個瞬息萬變的世界裡，必須讓我們所有的利益相關者參與其中，攜手合作改善患者的生活。」

Michelle Weese
執行副總裁，企業事務

多元性

女性



多元文化



LGBTQ+



殘障人士



退伍軍人



全球性



永續性





05

旅程尚未結束

包容性引領未來

美國

秉持包容性的價值觀，推動系統性的變革和確保所有人的公平成長機會

公司對包容性和多元性的承諾，以及我們推動所有人獲得公平的成長機會和成果所採取的措施意義非凡，我們對此深感自豪。我們促進包容性的合作努力需要整個組織的透明落實。我們希望我們的員工、合作夥伴和患者了解我們的包容性文化，以及我們持續為世界各地患者提供服務的承諾。

我們力爭讓每一位同事 — 跨越不同的文化、背景和經歷 — 都能受到重視、尊重並擁有歸屬感。這使我們努力打造出一種文化，即獎賞員工在工作中勇於做自己，並鼓勵他們暢所欲言，為我們如何進步做出貢獻。

正是透過我們的人際關係，我們才能推動創新和成長，大膽地解決我們的患者與社群、我們的同事和我們的業務與產業未能滿足的需求。這反過來也推動了業務績效，使我們能夠進行科學創新，並推動社會進步，造福於每個人。

承認成長的機會

我們欣然承認，我們眼前仍有很大成長和進步機會。為了繼續在我們 GI&D 策略方面取得成功，我們每天都在努力提高自身能力以照顧更多的患者，並克服系統性障礙，以建立更健康的社會。

我們希望透過打造包容性文化，使我們的患者、我們的員工和我們的供應商充分發揮其潛力，為促進公平盡一份力。我們堅信，這將為全世界打造出更好的科學、更好的藥物和更好的社群。



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

除非另有說明，否則所有 BMS 資料均來源於 2021 年。

BMS 2021 年的 [EEO-1 綜合報告](#)