

Liderando com o nosso valor de inclusão:

Conduzindo avanços e resultados equitativos para todos

Relatório global de inclusão e diversidade de Setembro 2021



Tabela de Conteúdo

- 3** Carta do Dr. Giovanni Caforio, Presidente do Conselho Diretor Executivo
- 4** Carta de Pamela Fisher, Diretora de Inclusão e Diversidade
- 6** Sobre a Bristol Myers Squibb (BMS)
- 10** Nosso Caminho A Seguir: A Inclusão & Diverisdade Fortalecem a Base da BMS
- 13** Pacientes e Comunidades: Abordando Necessidades não Atendidas por Meio de Inovação e Inclusão
- 22** Colegas: Aproveitando o Poder de Uma Força de Trabalho Globalmente Diversificada por Meio da Inclusão e Pertencimento
- 38** Negócios e Indústria: Conduzindo Avanços e Resultados Equitativos Para Todos
- 44** A Jornada Continua

OBS.: Para assegurar a precisão e a compatibilidade com a versão original do Relatório Global de Inclusão e Diversidade 2021, os principais dados e gráficos desta versão traduzida foram mantidos em inglês.



Carta do Dr. Giovanni Caforio, Presidente do Conselho e Diretor Executivo



Giovanni Caforio, MD
Presidente do Conselho e Diretor Executivo

A Bristol Myers Squibb (BMS) é uma empresa baseada na ciência, mas em primeiro lugar, somos uma comunidade de profissionais compassivos dedicados a ajudar a melhorar a saúde dos pacientes. Temos um compromisso inabalável de transformar a vida dos pacientes através da ciência em tudo o que fazemos.

Fazemos nosso melhor porque criamos um ambiente inclusivo e diversificado que garante que nossos mais de 32.000 funcionários globais possam ser autênticos no trabalho. Sabemos que, por meio da inclusão e da diversidade, fortalecemos a base da BMS e liberamos nossa capacidade coletiva de realizar a promessa e o poder da ciência para todos.

Embora este relatório amplie nosso progresso em 2021, ele também serve como um meio de nos responsabilizarmos. Estamos acelerando nossos esforços para impulsionar a inovação científica para atender às necessidades em evolução dos pacientes em todo o mundo e impulsionar o desempenho sustentável dos negócios.

A necessidade de desenvolvimento de tratamentos inovadores para doenças graves nunca foi tão

grande. Essa urgência é uma grande parte do motivo pelo qual estamos implacáveis em nossa busca por restringir as disparidades na saúde. Estamos conscientes do papel que o acesso aos nossos medicamentos pode desempenhar na melhoria das vidas dos pacientes e de suas famílias, e é por isso que estamos fazendo todo o possível para garantir uma maior equidade na saúde.

Nosso foco na inclusão e diversidade está no coração de quem somos como empresa. A importância desta missão está refletida em nossos compromissos ousados de inclusão e diversidade e equidade em saúde, bem como na minha decisão de elevar o papel de diretor de inclusão e diversidade para minha equipe de liderança para fortalecer o alinhamento com nossa estratégia de negócios e crescimento e impulsionar resultados de saúde mais equitativos e sustentáveis em todo o mundo.

Estou confiante de que continuaremos a crescer e a nos desafiar a abordar e atender às necessidades não atendidas de pacientes e comunidades em todo o mundo. Eles merecem o nosso melhor, e é por isso que não descansaremos até que a verdadeira equidade na saúde seja uma realidade.

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

Giovanni Caforio, MD
Presidente do Conselho e Diretor Executivo

“Fazemos nosso melhor porque criamos um ambiente inclusivo e diversificado que garante que nossos mais de 32.000 funcionários globais possam ser autênticos no trabalho.”

Giovanni Caforio, MD
Presidente do Conselho e Diretor Executivo

Carta de Pamela Fisher, Diretora Chefe de Inclusão e Diversidade



Pamela Fisher
Diretora Chefe de Inclusão e Diversidade

“**Por Quem Você Está Trabalhando?**” Esta pergunta serviu como um chamado unificador à ação para nós na BMS, um lembrete à medida que nos esforçamos continuamente para descobrir, desenvolver e fornecer medicamentos inovadores e inclusivos para transformar a vida dos pacientes através da nossa ciência. Esta pergunta conecta os colegas à nossa visão e alinha-se a um dos **valores fundamentais da empresa: Inclusão**. Abraçamos a diversidade e promovemos um ambiente onde todos podemos trabalhar juntos em nosso potencial total para alimentar a inovação e o crescimento e abordar as necessidades não atendidas de nossos pacientes e comunidades globalmente.

Desde que me juntei à empresa no ano passado, tenho sido humilde com a autenticidade, gentileza e dedicação de nossos colegas de todo o mundo e sua paixão por colaborar e me envolver em oportunidades para construir sobre nossa forte base de Inclusão e Diversidade (I&D). Nós nos alinhamos em torno de uma estratégia abrangente e coesa de Inclusão e Diversidade Global (Global Inclusion & Diversity, GI&D) em toda a empresa que lidera com nosso Valor de Inclusão e fortalece a conexão humana que trazemos para nosso trabalho todos os dias para estimular avanços científicos para nossos pacientes e comunidades, para colegas e para negócios e indústria.

Nossa estratégia é construída sobre a crença de que a inclusão e a diversidade impulsionam o avanço e os resultados equitativos para todos. Ele libera o poder que a humanidade traz para a nossa ciência. Este relatório dá vida à nossa estratégia renovada por meio de histórias de pacientes, dos esforços coletivos de colegas em todo o mundo e de investimentos sustentáveis de longo prazo para abordar disparidades na saúde em comunidades carentes. Isso também nos ajuda a nos manter humildes, responsáveis e no caminho certo para garantir o crescimento contínuo.

Estamos orgulhosos do progresso que fizemos em nossos Compromissos de Inclusão e Diversidade e Igualdade de Saúde de 2025. Convidamos você a ver nossas realizações em diversidade de funcionários, equidade na saúde, diversidade de fornecedor, diversidade de estudos clínicos e doações de funcionários na página seguinte e em todo o nosso Relatório Global de Inclusão e Diversidade de 2021. Essas descobertas definem o novo padrão para a BMS e ditam como operamos como empresa e como podemos melhorar para garantir que estejamos mantendo os mais altos padrões no cenário de saúde em evolução.

Temos a satisfação de compartilhar nossa jornada de Inclusão, Diversidade e Igualdade de Saúde com vocês, e esperamos envolver todos os nossos acionistas para continuar avançando nossa

forte fundação de I&D e prioridades de negócios. Juntos, podemos impulsionar avanços e resultados equitativos para todos.

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

Meus melhores votos,

Pamela Fisher
Diretora Chefe de Inclusão e Diversidade

Bristol Myers Squibb & a Fundação Bristol Myers Squibb: Nosso Impacto de Inclusão e Diversidade Pelos Números

Global executive* gender parity

45.5%

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

*Vice Presidente ou acima

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 Presidente ou acima

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

\$802K

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

*A Bristol Myers Squibb doa para a the Bristol Myers Squibb Foundation, uma Organização de Caridade Independente.

Sobre a Bristol Myers Squibb

Nossas áreas foco

A ciência inovadora é nossa paixão. Medicamentos inovadores são nossa meta. A BMS tem o compromisso de descobrir, desenvolver e fornecer medicamentos transformacionais em áreas onde acreditamos que temos oportunidades de fazer uma diferença significativa para os pacientes: oncologia, hematologia, imunologia, cardiovascular e fibrose.

Oncologia: Fomos pioneiros em medicamentos inovadores que ajudaram a mudar as expectativas de sobrevivência para pacientes com cânceres de tumores sólidos. Ao longo de nossas décadas de foco em oncologia, lideramos uma mudança revolucionária no tratamento de mais de 10 cânceres.

Hematologia: Estamos avançando os tratamentos de câncer no sangue com potencial de transformação e construindo os medicamentos que mudam a vida que trouxemos para a frente e que agora representam os fundamentos do tratamento.

Imunologia: Alimentada por nossa paixão em ajudar os pacientes e impulsionada por nossa profunda compreensão do sistema imunológico que abrange mais de 20 anos de experiência, a BMS continua a buscar uma ciência pioneira para fornecer soluções significativas que atendam às necessidades não atendidas em reumatologia, gastroenterologia, dermatologia e neurologia.

Cardiovascular: O nosso compromisso profundo e de longa data com doenças cardiovasculares começou há mais de 60 anos. Hoje, estamos avaliando vários novos agentes para atender às necessidades de pacientes com doenças cardiovasculares graves.

Fibrose: Estamos pesquisando medicamentos que têm o potencial de interromper ou reverter a progressão da fibrose, o acúmulo excessivo de tecido cicatrizado que prejudica a função normal do órgão. Ao explorar novos mecanismos terapêuticos antifibróticos, esperamos avançar a próxima onda de medicamentos para fibrose para pacientes com o objetivo de melhorar ou restaurar a função do órgão.

A nossa visão de transformar a vida dos pacientes nos inspira todos os dias. Estamos buscando mais de 50 compostos em desenvolvimento e estudando mais de 40 áreas de doenças. Estamos comprometidos com o processo complexo e demorado

Progresso contínuo do Canal

\$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

*Detalhes da solicitação da FDA com base na situação regulatória de 2021

Strong revenue growth across portfolio

17%

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

8%

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

20%

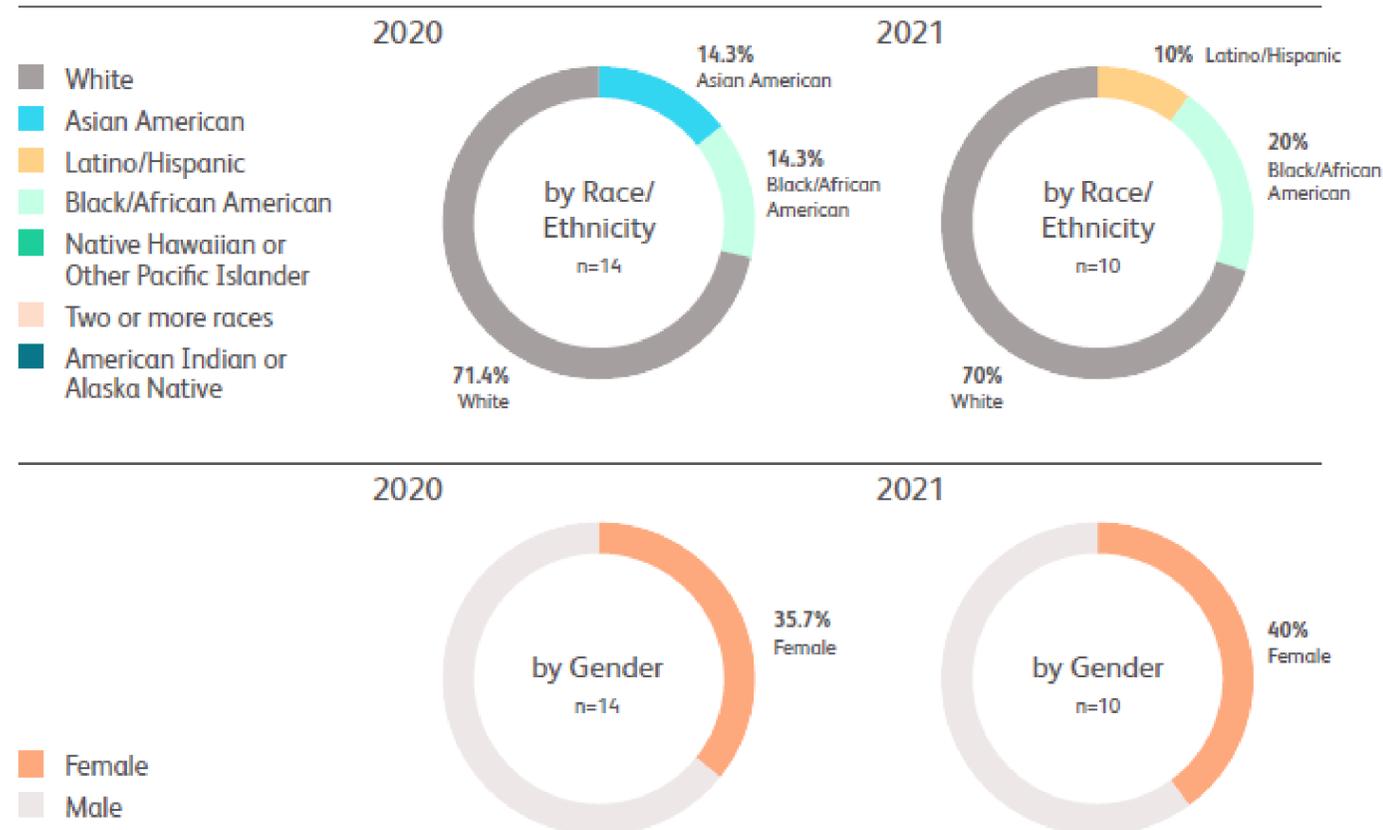
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

Nosso Conselho de Administração

Eleito anualmente pelos nossos acionistas, o Conselho de Administração é responsável por estabelecer políticas corporativas amplas e pelo desempenho geral da nossa empresa. Os diretores avaliam o desempenho de certos executivos sêniores responsáveis pela operação diária da empresa. Em 2021, o Conselho analisou nosso progresso em I&D e Igualdade de Saúde para impulsionar nossos negócios.

Os dados a seguir refletem a composição do nosso Conselho de Administração em dezembro de 2021.

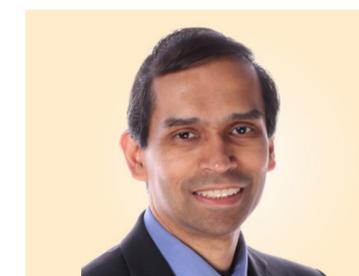
Composição do conselho



Giovanni Caforio, MD
Presidente do Conselho e Diretor Executivo



Peter J. Arduini
Presidente e Diretor Executivo do GE Healthcare



Deepak L. Bhatt, MD, MPH
Diretor Executivo de Programas Cardiovasculares Intervencionistas, professor da Escola de Medicina de Harvard*



Julia A. Haller, MD
Oftalmologista-chefe, Wills Eye Hospital



Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
Chefe da divisão de hematologia e oncologia médica, Weill Cornell Medicine e New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



Paula A. Price
Ex-vice-presidente executiva e diretora financeira da Macy's, Inc.



Derica W. Rice
Ex-vice-presidente executiva da CVS Health e presidente do negócio de benefícios farmacêuticos da CVS Caremark



Theodore R. Samuels
Diretor independente líder e presidente aposentado da Capital Guardian Trust Company



Gerald L. Storch
Diretor Executivo, Conselheiros de Storch



Karen H. Vousden, PhD
Líder de grupo sênior, The Francis Crick Institute e cientista chefe, Cancer Research UK

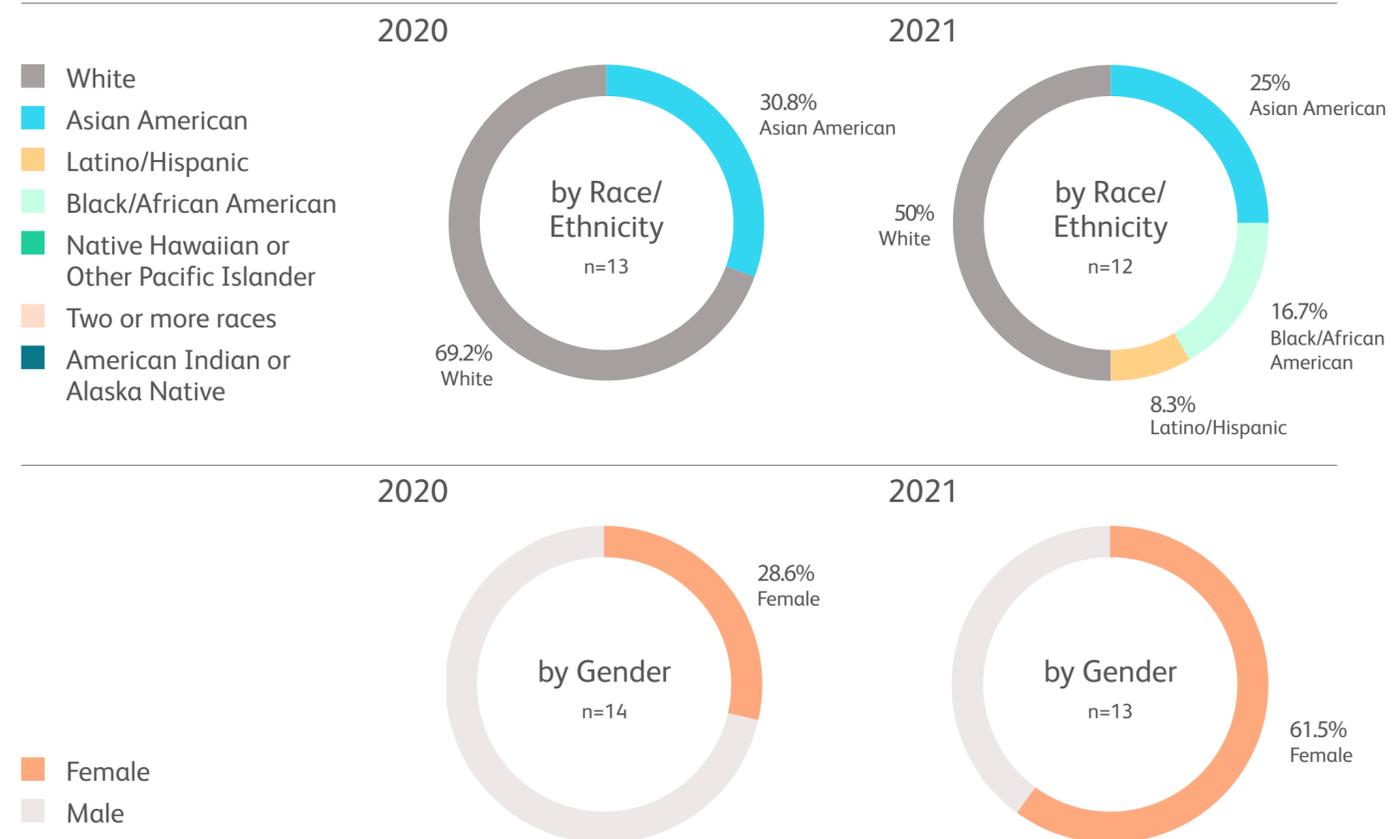


Phyllis R. Yale
Parceira Consultora, Bain & Company

*Novo conselho de administração de 2022

Nossa Equipe de Liderança

Somos guiados por uma equipe de liderança que traz um conjunto rico e diverso de experiências globais para navegar por um cenário de saúde global em evolução e acelerado. A equipe é responsabilizada por cumprir nossos compromissos de I&D e Igualdade de Saúde com nossos pacientes e comunidades, nossos colegas e com nossos negócios e setor. Em última análise, nosso sucesso será medido pela diferença que podemos fazer nas vidas dos pacientes.



Giovanni Caforio, MD
Presidente do Conselho e Diretor Executivo



Chris Boerner, PhD
Vice-presidente executivo, diretor de comercialização



David Elkins
Vice-presidente executivo e diretor financeiro



Pamela Fisher
Diretora de Inclusão e Diversidade



Cari Gallman
Diretora de Conformidade e Ética



Samit Hirawat, MD.
Vice-presidente executivo, diretor médico, Desenvolvimento global



Sandra Leung
Vice-presidente executiva, advogada geral



Greg Meyers
Vice-presidente executivo, diretor digital e de tecnologia*



Elizabeth A. Mily
Vice-presidente executivo, Estratégia e Desenvolvimento de Negócios



Ann M. Powell
Vice-presidente executiva, Chefe de Recursos Humanos



Karin Shanahan
Vice-presidente executiva, Desenvolvimento e fornecimento de produtos GLOBAIS*



Catalina Vargas
Chefe de equipe do Diretor Executivo



Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil
Vice-presidente Executivo e Presidente de Pesquisa e Desenvolvimento Inicial



Estelle Vester-Blokland, MD
Vice-presidente Sênior, Assuntos Médicos Globais

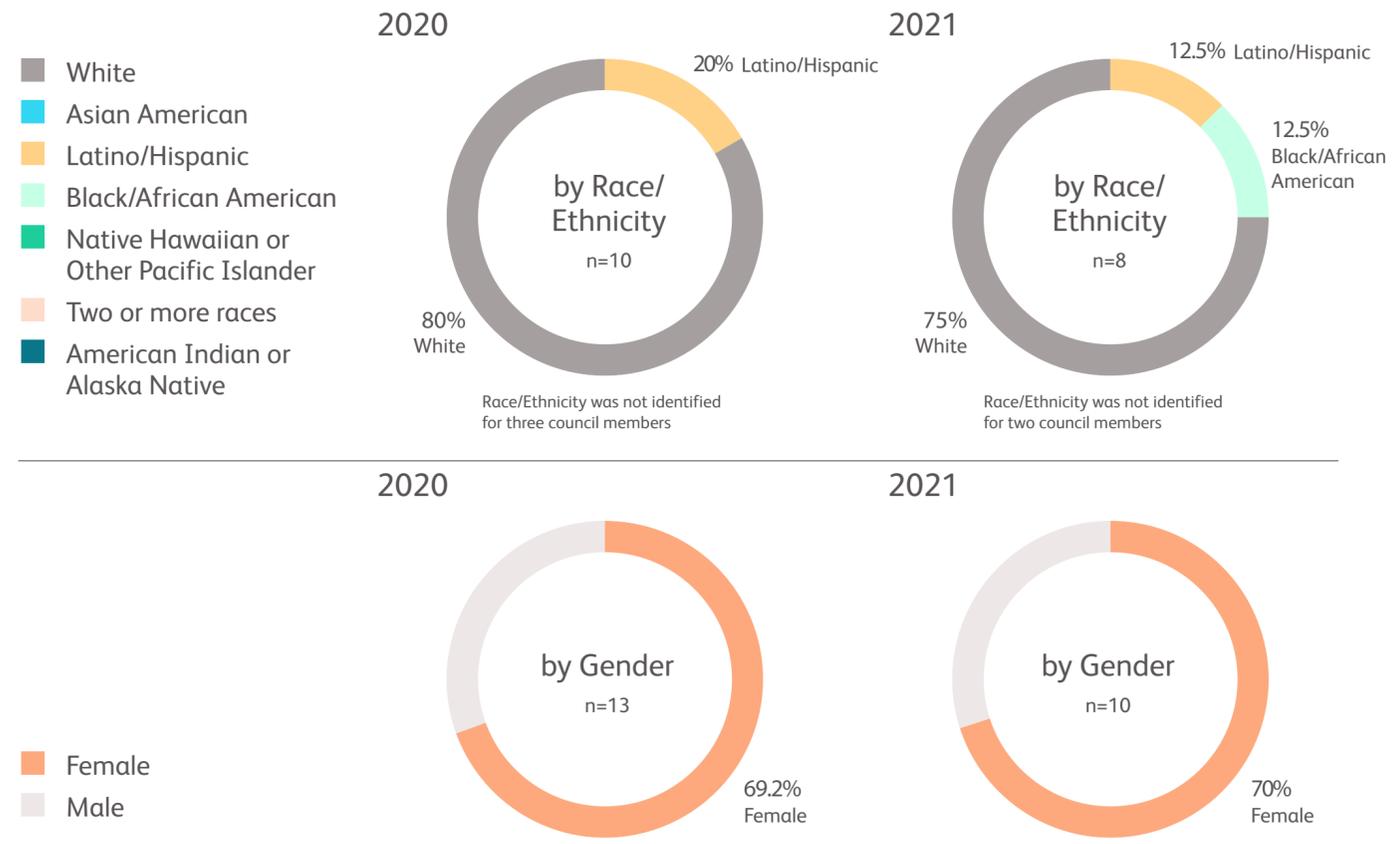


Michelle Weese
Vice-presidente executiva, assuntos corporativos

*Novo membro LT indicado em 2022

Nosso Conselho Global de Inclusão e Diversidade

Presidido pelo diretor executivo, o Conselho Global de Inclusão e Diversidade (Global Inclusion & Diversity Council, GIDC) fornece direção estratégica, compartilhamento de melhores práticas e responsabilidade no nível corporativo e funcional da unidade de negócios para avançar as prioridades de I&D e equidade em saúde da BMS e fornecer resultados significativos.



Giovanni Caforio, MD
 Presidente do Conselho e Diretor Executivo



Ann M. Powell
 Vice-presidente executiva, Chefe de Recursos Humanos



Pamela Fisher
 Diretora de Inclusão e Diversidade



Ester Banque
 Vice-presidente sênior de hematologia nos EUA, comercial mundial



John Damonti
 Presidente, Bristol Myers Squibb Foundation; VP Filantropia Corporativa



Amadou Diarra
 Vice-presidente sênior, Política Global, Defesa e assuntos governamentais,



Kimberly Jablonski
 Vice-presidente de Governança Corporativa e Lei de Valores Mobiliários, Benefícios do Funcionário e Secretária



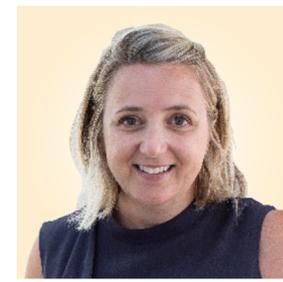
Sydney Klein
 Vice-presidente sênior, diretora de segurança da informação e chefe de serviços centrais de TI, tecnologia da informação



Rao Mantri
 Vice-presidente sênior, Desenvolvimento de produtos Desenvolvimento e fornecimento global de produtos*



Farryn Melton
 Vice-presidente sênior, diretora de compras, operações de negócios globais



Kathryn Owen
 Vice-presidente sênior, Operações de Desenvolvimento Global, Desenvolvimento Global de Medicamentos

*Novo membro do GIDC indicado em 2022



Argentina

01

Nosso caminho a seguir: A Inclusão e Diversidade fortalecem a fundação da BMS

Somos guiados por uma visão única, transformar a vida dos pacientes por meio da ciência e estamos alinhados a um dos seis valores fundamentais da nossa empresa: Inclusão. Para concretizar totalmente essa visão, contamos com a força de nossa rica história e compromisso de longa data com a inclusão e a diversidade para garantir que possamos gerar impacto e resultados significativos para nossos pacientes e comunidades, nossos colegas e nossos negócios e setor. Nossa estratégia e prioridades de Inclusão e Diversidade Global evoluídas são os primeiros passos nesse caminho a seguir.

Nossos Valores

INCLUSÃO

Adotamos a diversidade e promovemos um ambiente onde todos podemos trabalhar juntos em nosso potencial total

INTEGRIDADE

Demonstramos ética, integridade e qualidade em tudo o que fazemos por pacientes, clientes e colegas

URGÊNCIA

Nós nos movemos juntos com velocidade e qualidade porque os pacientes estão esperando

RESPONSABILIDADE

Todos nós somos responsáveis pelo sucesso da Bristol Myers Squibb e nos esforçamos para ser transparentes e cumprir nossos compromissos

INOVAÇÃO

Buscamos soluções disruptivas e audaciosas para os pacientes

PAIXÃO

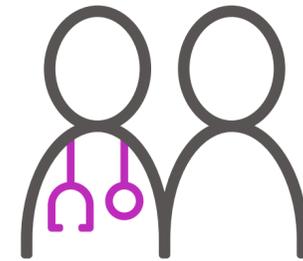
Nossa dedicação ao aprendizado e à excelência nos ajuda a entregar resultados excepcionais



Estados Unidos

Nós Lideramos com Nosso Valor de Inclusão

Nossa estratégia global de inclusão e diversidade tem três pilares focados em interesses criticamente importantes.



Pacientes e Comunidades

Impulsionar a Inovação e o Crescimento para abordar as necessidades não atendidas de nossos pacientes e comunidades cada vez mais diversificadas em todo o mundo.

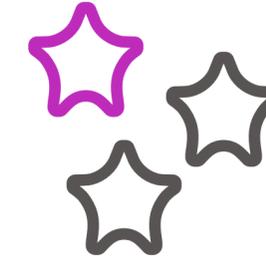
Investimos incansavelmente e impulsionamos a inovação e o crescimento para melhor entender e atender às necessidades não atendidas e em evolução de nossos pacientes e comunidades em todo o mundo. Sabemos que devemos cuidar de forma abrangente de nossos pacientes e comunidades, abordando os determinantes sociais da saúde, bem como as disparidades na saúde. Continuamos a impulsionar esse esforço por meio de nossos compromissos de equidade em saúde — diversidade de estudos clínicos, saúde pública global e diversidade de fornecedores.



Colegas

Liderar com nosso Valor de Inclusão para promover um local de trabalho onde nossos colegas sintam que pertençam, e suas perspectivas únicas são valorizadas e recompensadas, enquanto **constroem uma força de trabalho global** que reflete as diversas culturas, origens e experiências de nossos pacientes e comunidades globalmente.

Contamos com nossa cultura inclusiva para engajar e aproveitar o poder coletivo de nossos colegas em todo o mundo. Continuamos a fortalecer competências de liderança inclusiva em todos os níveis, negócios e mercados para atrair, desenvolver e reter uma força de trabalho globalmente diversificada e impulsionar maior transparência e responsabilidade mais forte para os líderes de pessoas.



Negócios e Indústria

Reimaginar e transformar práticas, processos e políticas de negócios e do setor para alcançar avanços e resultados equitativos para todos.

Continuamos a desafiar nós mesmos e nosso setor ao liderar com ousadia para transformar nossas práticas de negócios e impulsionar mudanças sistêmicas e sustentáveis.



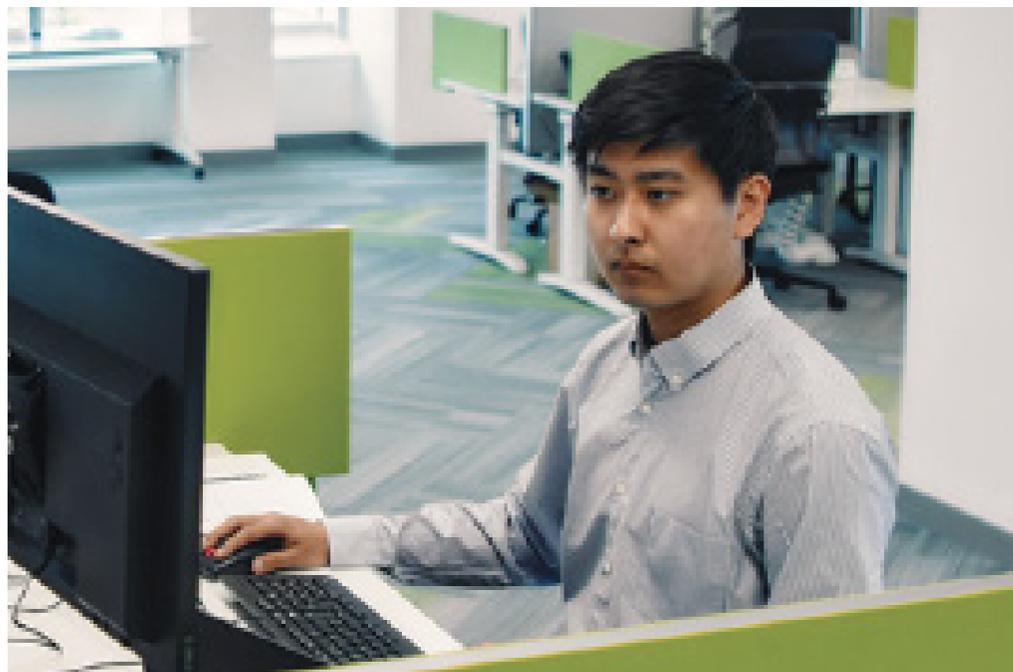
China

02

Pacientes e Comunidades

A inclusão e diversidade fortalecem a base da BMS para impulsionar a inovação científica e atender às necessidades não atendidas e em evolução de nossos

A evolução do panorama dos pacientes aumenta nossa necessidade de moldar um futuro liderado pela inclusão para todos



“Como uma empresa impulsionada pela ciência, sabemos que é através da diversidade de pensamento e experiência que podemos descobrir, desenvolver e fornecer medicamentos inovadores que ajudam os pacientes a superar doenças graves. Os pacientes têm maior confiança em nossos medicamentos quando sentem que suas próprias comunidades se refletem nas pessoas responsáveis pelo desenvolvimento dessas terapias que salvam vidas. É nosso privilégio atender a qualquer paciente que precise de nossa ajuda, independentemente de quem seja ou onde esteja localizado.”

Samit Hirawat, MD

Vice-presidente Executivo, Diretor Médico, Desenvolvimento Global de Medicamentos



A BMS está aproveitando nossas prioridades de inclusão e diversidade para liberar nossa capacidade coletiva de impulsionar avanços e resultados equitativos para todos. Somos impulsionados por nossa preocupação com a crescente disparidade no tratamento de doenças em todo o mundo. Sabemos que determinantes sociais da saúde, incluindo fatores sociais, econômicos e ambientais, contribuem para as desigualdades na saúde.

Como uma das maiores empresas de saúde do mundo, temos a responsabilidade de abordar as desigualdades na saúde e visamos cuidar de forma abrangente de nossos pacientes e comunidades. Estamos abordando a diversidade de nossos

estudos clínicos e colaborando com parceiros em todo o panorama de saúde com nosso compromisso compartilhado de impulsionar educação diferenciada e resultados de desenvolvimento econômico em nossas comunidades globais. Reconhecemos o importante papel que podemos desempenhar na liderança da mudança sistêmica.

“O caminho para uma economia de saúde para todos começa com a colocação de valor nas ações certas. Só então podemos nos concentrar em realizar ações que tenham os valores certos.”



As disparidades no ônus da doença e as desigualdades no acesso a cuidados de saúde de alta qualidade impulsionam o **compromisso da BMS** em atender às necessidades não atendidas de nossos pacientes e comunidades, globalmente.

Câncer

33%

dos novos casos de câncer relatados na Ásia Oriental²

49%

das novas mortes por câncer relatadas na Ásia Oriental²

61.7%

das taxas de sobrevivência relativa em cinco anos para casos de câncer no sangue são menores para Asiáticos/Pacífico Isalandeses³

2x

Latinos/hispânicos têm quase 2 vezes mais probabilidade de ter e morrer de câncer de fígado do que brancos não-hispânicos Brancos⁴

60%

dos homens asiáticos-americanos apresentam taxa de morte por câncer de fígado 60% maior do que os homens brancos não-hispânicos⁵

50mil

novos casos de câncer são relatados à Administração de Veteranos todos os anos⁶

Esclerose Múltipla

3x

A Esclerose múltipla é pelo menos 3 vezes maior em mulheres do que em homens⁹

Pessoas com Deficiência

4x

Pessoas com deficiência relatam ter 4 vezes mais probabilidade de serem tratadas mal no sistema de saúde. Eles relatam experiências de preconceito, estigma e discriminação por parte de provedores de serviços de saúde e outros funcionários em instituições de saúde em comparação a não incapacitados.¹⁰

LGBTQ+

Pessoas LGBTQ+

Frequentemente evitam

procurar assistência médica devido a preocupações sobre estigma.¹¹

Proficiência em Educação em Saúde

Apenas 12%

dos americanos adultos têm proficiência em educação de saúde¹²

Ônus Global da Doença

23%

está na África Sub-Saariana, mas é responsável por 16% da população mundial¹³

Doença Cardíaca

+30%

Maior probabilidade de morte por doença cardíaca entre negros/afro-americanos do que brancos não-Brancos⁷

Artrite Reumatóide

75%

dos pacientes com artrite reumatóide são mulheres, geralmente começando a se aproximar dos 40 anos⁸

“A tecnologia e as capacidades digitais catalisarão nossas formas de trabalhar, desde como desenvolvemos medicamentos, melhoramos a experiência do paciente e executamos nossas operações de negócios principais. Agora, mais do que nunca, os avanços tecnológicos em campos como inteligência artificial e aprendizado de máquina nos ajudarão a conduzir estudos clínicos mais proporcionais à nossa população e desenvolver e fornecer medicamentos inovadores que ajudem os pacientes a superar doenças graves.”

Greg Meyers

Vice-Presidente Executivo, Diretor Digital e de Tecnologia

Ganhando espaço sobre como educamos os pacientes, recrutamos para estudos clínicos e melhoramos o acesso a cuidados equitativos

Para garantir a eficácia e a segurança de nossos medicamentos, precisamos envolver autenticamente nossos pacientes e comunidades nos processos de descoberta, desenvolvimento e entrega. A BMS tem se concentrado em um esforço global para aumentar a diversidade em estudos clínicos há quase uma década. Isso alimentou nosso compromisso em 2020 de investir US\$ 150 milhões em cinco anos para acelerar o I&D e a equidade em saúde. Devido à liderança da empresa neste espaço, pudemos aproveitar nossos muitos anos de experiência para expandir nosso compromisso de diversidade de estudos clínicos, que acelerou nossos esforços existentes para incluir a identificação e ativação de centros de pesquisa de estudos clínicos em cidades racial e etnicamente diversas nos EUA. Esse foco também mudou a forma como realizamos estudos clínicos com o objetivo de torná-los mais acessíveis, diversos e inclusivos — tanto em termos de investigadores que estão conduzindo estudos quanto de pacientes que se inscreveram neles. Temos orgulho de compartilhar que 54% dos centros de estudos clínicos dos EUA estavam localizados em comunidades altamente diversas em 2021.

Além disso, desde 2020, a BMS tem trabalhado em estreita colaboração com defensores de pacientes por meio de uma iniciativa chamada de Patient Expert Engagement Resource (Recurso

de Envolvimento de Especialista do Paciente) , ou PEER, para incorporar e ampliar mais formalmente a voz do paciente em cada estágio, desde a descoberta e desenvolvimento de medicamentos até a comercialização de produtos. Por meio do PEER, envolvemos os defensores de pacientes para fornecer informações sobre o desenho de estudos clínicos, incluindo critérios de Inclusão / Exclusão para participação e seleção de centros de estudo, bem como garantir que eles sejam consultados sobre todos os protocolos de estudos centrais antes da aprovação interna.

“Como alguém que trabalha em operações clínicas com uma vontade significativa de equidade em ciência e saúde, estou perturbado pela disparidade entre aqueles com seguro privado e aqueles que estão em assistência pública na Argentina. Na Argentina, 40% dos pacientes são tratados em uma instituição pública, mas poucos têm acesso a medicamentos inovadores. Meus colegas e eu começamos a trabalhar com hospitais e instituições acadêmicas locais para simplificar e padronizar seus processos e garantir que todos os pacientes recebessem acesso ao tratamento, independentemente de sua renda.”

Cecilia Dantuono
Operações clínicas regionais, Região BMS
Américas, **Argentina** 🌐

“O departamento de Assuntos médicos globais desempenha um papel fundamental no envolvimento da comunidade médica e na implementação da nossa ciência na prática clínica. Ter a oportunidade de interagir com a comunidade como um todo abriu meus olhos para algumas das desigualdades enfrentadas em comunidades sub-representadas e me estimulou a buscar novas maneiras de pensar que ajudem a melhor servir nossos pacientes, que dependem de nossos medicamentos que salvam vidas.”

Estelle Vester-Blokland, MD

Vice-presidente sênior, Assuntos Médicos Globais



A realidade de não ver o meu futuro e o futuro dos meus filhos era real para mim Conheça a Latina, uma paciente, enfermeira e sobrevivente de câncer da BMS.

Desde a minha infância, sempre senti que ia ser uma mulher forte. Acho que essa atitude me ajudou a chegar aonde estou e a me tornar a enfermeira que sou hoje. Na época do meu diagnóstico de câncer, eu me sentia como se estivesse em negação. Disseram-me que se tivesse sido diagnosticada dez anos antes, poderia ter restado apenas cinco anos. Quando compartilhei meu diagnóstico com meu marido, ele era uma fonte de força e eu sabia que estava pronta para lutar. Depois de iniciar um novo tratamento da BMS, comecei a ver resultados positivos. À medida que meu câncer melhorou, minha percepção mudou. Como sobrevivente, sou grata não apenas por mim e pela minha família, mas por poder continuar fazendo o que amo. Por causa da BMS e do meu tratamento bem-sucedido, posso fazer o que eu amo e isso está ajudando as pessoas.

[Veja Latina Contar sua História.](#)



O compromisso de fornecedores diversos da BMS se alinha com metas mais amplas de I&D e Equidade em Saúde

“A diversidade nos fornecedores promove a inovação, defende a criação de empregos e tem um impacto em toda a empresa. É por isso que nutrimos relacionamentos com fornecedores importantes para alcançar nosso objetivo de criar uma base de parceiros que reflita a rica diversidade e demografia de nossa população de pacientes.”

David Elkins

Vice-Presidente Executivo e Diretor Financeiro

Nossa iniciativa de diversidade de fornecedores é um imperativo global com parcerias nos EUA, América Latina, Europa e Ásia. Por meio de colaborações com fornecedores e empresas de propriedade diversificada, continuamos a impulsionar produtos e serviços inovadores e de ponta que beneficiam pacientes e comunidades, enquanto ajudamos nossos parceiros de negócios a prosperar através da criação de empregos e outros impactos positivos.

Para a BMS, a diversidade de fornecedores fornece inovação de “nova geração” e vantagem competitiva em toda a cadeia de valor do negócio, ao mesmo tempo em que permite nossa capacidade de cuidar, apoiar e abordar as lacunas econômicas - um determinante social dos resultados de saúde - que existem em diversas

comunidades. Nosso objetivo é desenvolver e construir a capacidade desses negócios por meio de aconselhamento e do fornecimento de bolsas de estudos para programas de desenvolvimento de fornecedores.

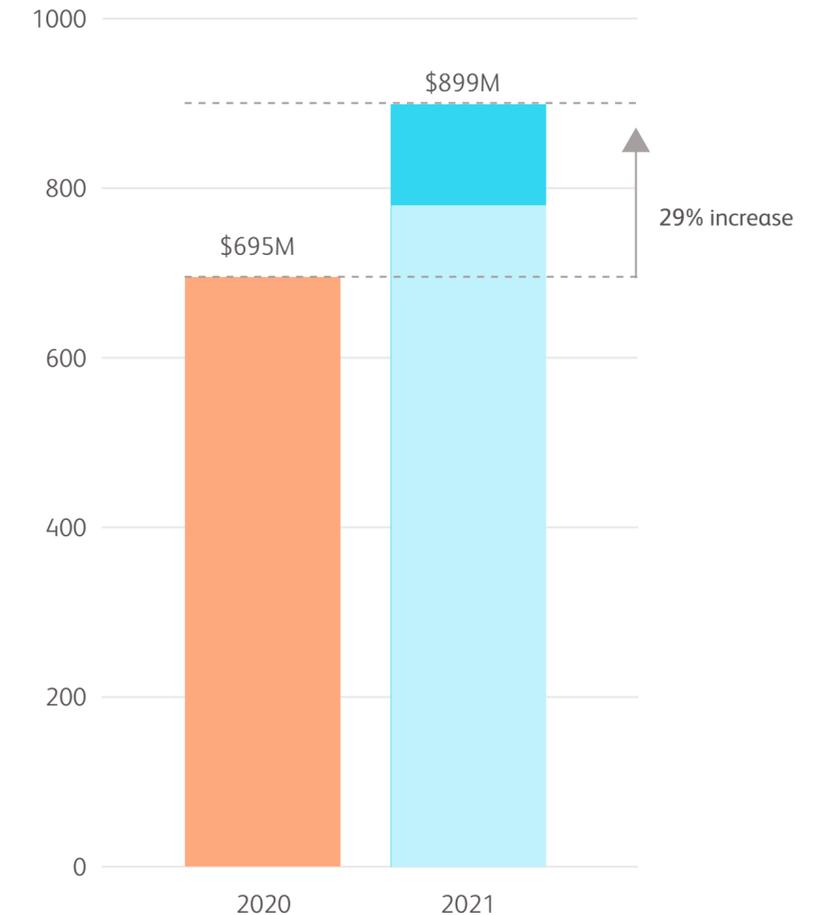
Também aproveitamos a diversidade de fornecedores para apoiar as comunidades onde vivemos e trabalhamos através dos nossos programas Power2Impact. Desde 2016, implementamos mais de 20 envolvimento bem-sucedidos de alcance comunitário para apoiar as comunidades locais. O impacto desse trabalho é demonstrado por meio de iniciativas como a Hope 4 The Holidays, uma distribuição de caixas de comida, kits mais quentes e cobertores para mais de 16.000 pessoas em Atlanta, Phoenix e Trenton; copatrocinando o alcance para LGBTQ e mulheres

Em 2021, alcançamos US\$ 899 milhões em gastos com fornecedores diversos (meta de gastos de US\$ 780 milhões), um aumento de 29% em relação ao ano fiscal de 2020 (US\$ 695 milhões) e um aumento de 45% desde 2019 (US\$ 619 milhões).

abusadas na região da Flórida e fornecendo acesso a recursos de saúde e patrocinando a distribuição de 1.000 livros de STEM da Planet Mogul em escolas dos EUA em colaboração com a WBENC.

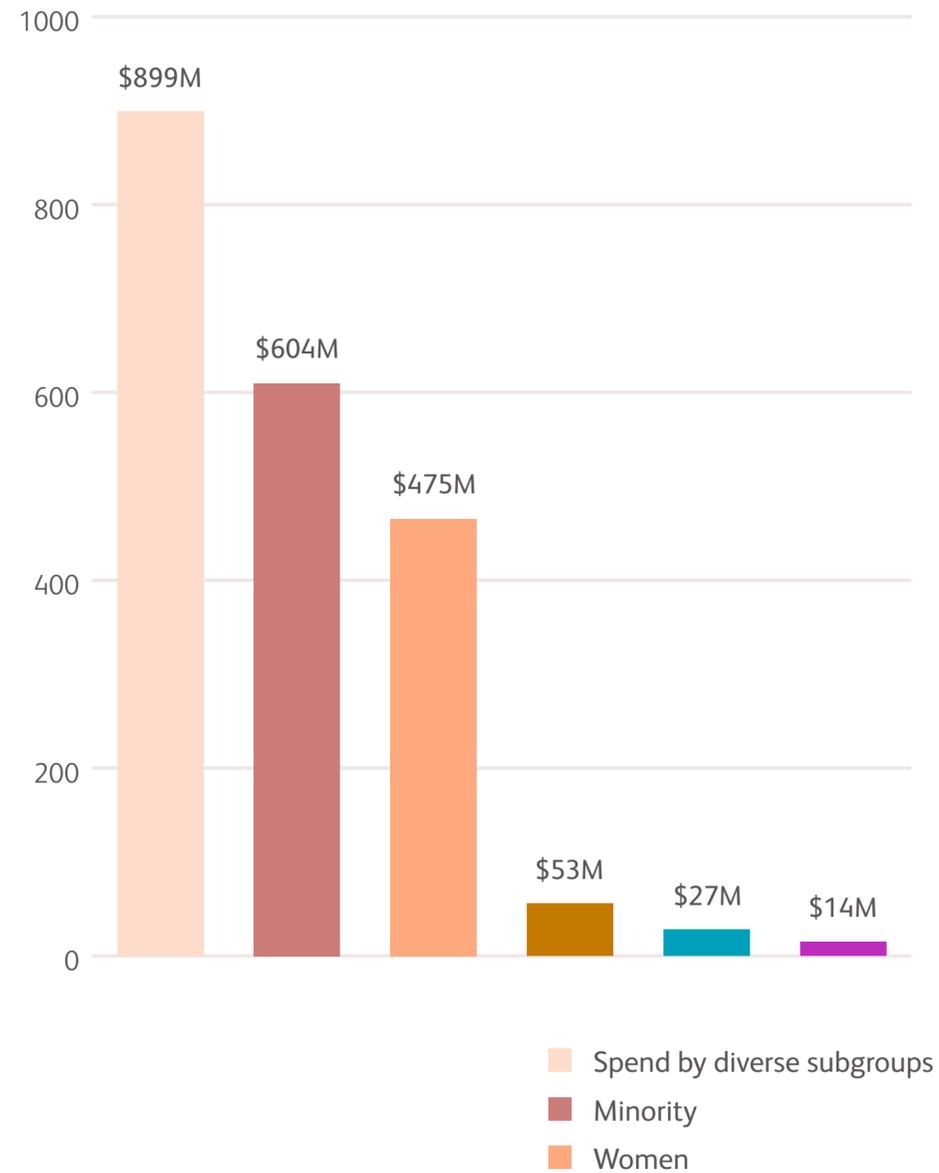
Nossas iniciativas de aquisição de diversidade de fornecedores são verdadeiramente integradas ao negócio e são um objetivo compartilhado em toda a nossa empresa. O programa de diversidade de fornecedores da BMS é centrado em torno de um espírito de “parceria com propósito”. A organização existe para defender a capacitação econômica, a criação de riqueza e a criação de empregos na comunidade, enquanto promove a inovação inclusiva e uma cadeia de suprimentos que reflete os valores da empresa, seus pacientes e o mundo. Por meio de parcerias significativas, o programa continua a causar um impacto transformador enquanto constrói confiança e institui mudanças.

Gastos Diversos com Fornecedores

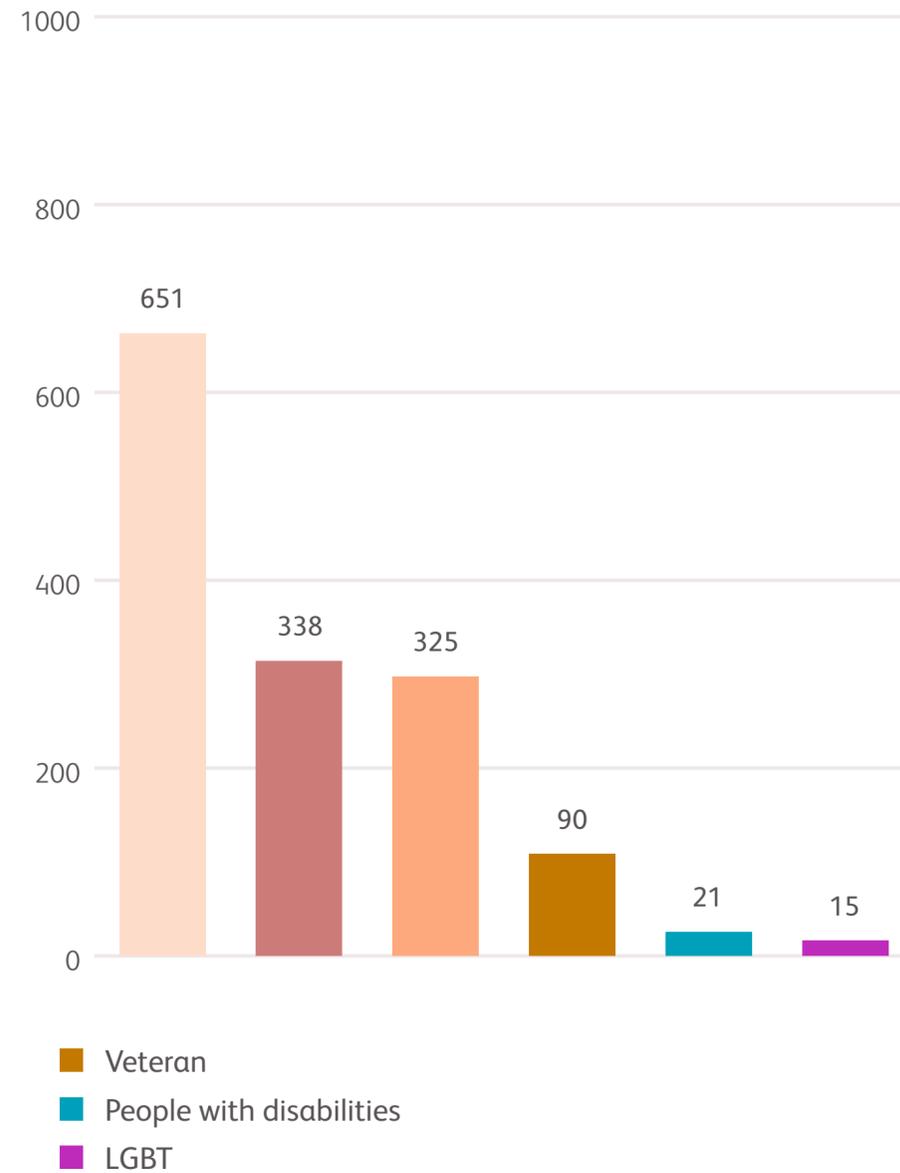


O compromisso de fornecedores diversos da BMS se alinha com metas mais amplas de I&D e Equidade em Saúde (continuando)

Gastos por Diversos Subgrupos



Contagem de Fornecedores por Diversos Subgrupos



Estudo de caso: As Equipes e Perspectivas Diversificadas Promovem Culturas Inclusivas e Resultados de Negócios



Para demonstrar o nosso compromisso em garantir uma cultura de inclusão e pertencimento, uma equipe diversificada de colegas da BMS, juntamente com o parceiro de Gestão Integrada de Instalações, Jones Lang LaSalle, liderou um esforço de fornecimento colaborativo para harmonizar o programa de serviços alimentares em toda a rede da BMS. A equipe selecionou a SodexoMagic, uma empresa de propriedade de minorias (MBE), para ser a fornecedora de alimentos e serviços em 17 unidades da BMS nos EUA.

A SodexoMagic, que faz parte do portfólio de ícone de negócios e superestrela aposentada do basquete **Earvin (Magic) Johnson** (proprietário de 51% da SodexoMagic), tem um impacto social direto na comunidade. A parceria se alinha com a missão geral do nosso programa de diversidade de fornecedores, que usa agilidade e inovação para impulsionar o desenvolvimento econômico por meio da criação de riqueza e emprego. A BMS agora oferece aos seus funcionários e visitantes um programa culinário renovado com receitas modernas que servem opções de alimentos culturalmente enriquecidos, tudo isso enquanto promovem a sustentabilidade.

“A SodexoMagic está muito alinhada com a forma como a BMS trabalha com os nossos valores”, disse Brian Voss, diretor associado, Aquisição de serviços de instalações. “O **Magic Johnson** é grande em questões relacionadas à equidade na saúde, construção de comunidades e mais.”



Retribuindo às nossas comunidades por meio de doações de funcionários

Um milhão de formas de doar

A primeira vez que Mike Patten ouviu falar do Skills2Give foi de seu gerente, que a descreveu como uma oportunidade interessante para se voluntariar e desenvolver suas habilidades. Patten, diretor sênior, Alianças de Pesquisa e Desenvolvimento Inicial, ficou intrigado e quando um colega compartilhou que era ativo no Skills2Give e realmente gostava da experiência, ele sabia que tinha que tentar.

Desde 2017, o programa Skills2Give conecta funcionários com organizações sem fins lucrativos por meio de oportunidades virtuais de voluntariado baseadas em habilidades. O programa facilitou mais de US\$ 1 milhão em serviços pro bono doados por funcionários da BMS para o setor sem fins lucrativos.

Como gerente de pessoas e alguém que tem dado coaching e aconselhamento há vários anos, Patten se sentiu bem preparado para ajudar a Phoenix House Texas — uma organização que ajuda adolescentes que precisam tratamento de abuso de substâncias e tratamento de saúde mental. Ele também achou a causa muito importante. O desenvolvimento profissional é uma enorme necessidade para aqueles que trabalham no setor sem fins lucrativos, cujas organizações muitas vezes têm pouco ou nenhum orçamento para investir

nessa área. Os membros da equipe frequentemente tem muitas funções e são incrivelmente poucos. O recebimento de coaching e desenvolvimento profissional pode ser um verdadeiro divisor de águas para essas organizações.

Desde 2017, ele trabalha individualmente com um dos membros da equipe e os treina semanalmente em suas áreas de crescimento, com excelentes resultados.

“Acho incrivelmente gratificante”, disse Patten, “Foi ótimo poder compartilhar minha experiência, poder descobrir que ela pode ajudar outra pessoa. Pessoalmente, tem sido uma boa oportunidade para continuar a aprimorar e desenvolver minhas habilidades e continuar a refletir sobre como posso melhorar como gerente e mentor. Tem sido uma experiência muito gratificante.”

Mike Patten
Diretor Sênior, Alianças Globais,
Desenvolvimento de Negócios
Região da BMS Americas, **Estados Unidos** 🌐

\$1MM

em serviços pro bono por funcionários da BMS

O programa de equiparação de doações permite que os funcionários escolham sua causa

O programa de doação de funcionários da Bristol Myers Squibb é uma iniciativa que dura o ano todo e que apoia nossos funcionários nos EUA e em Porto Rico na doação para organizações beneficentes elegíveis. As contribuições são equiparadas pela Bristol Myers Squibb Foundation em uma base de dólar por dólar.

Desde o início do programa de doação de funcionários 2:1 como parte de nossos compromissos de I&D e Igualdade de Saúde em setembro de 2020, nossos funcionários doaram US\$ 267.400 para 24 organizações designadas que combatem a discriminação e promovem a justiça social, como a Equal Justice Initiative, o Trevor Project e o NAACP Legal Defense and Educational Fund, o World Institute on Disability e o Asian and Pacific Islander Health Forum, que representam organizações de alcance global e dos EUA. De modo geral, a Bristol Myers Squibb Foundation fez a equiparação de doações de funcionários nos EUA e Porto Rico 2:1 ao valor de US\$ 534.800, totalizando US\$ 802.200 doados a essas organizações designadas entre setembro de 2020 e dezembro de 2021. Em 2021, os funcionários nos EUA e Porto Rico receberam doações equiparadas de mais de US\$ 7,5 milhões.

Desde o início do programa vs. antes do programa

632

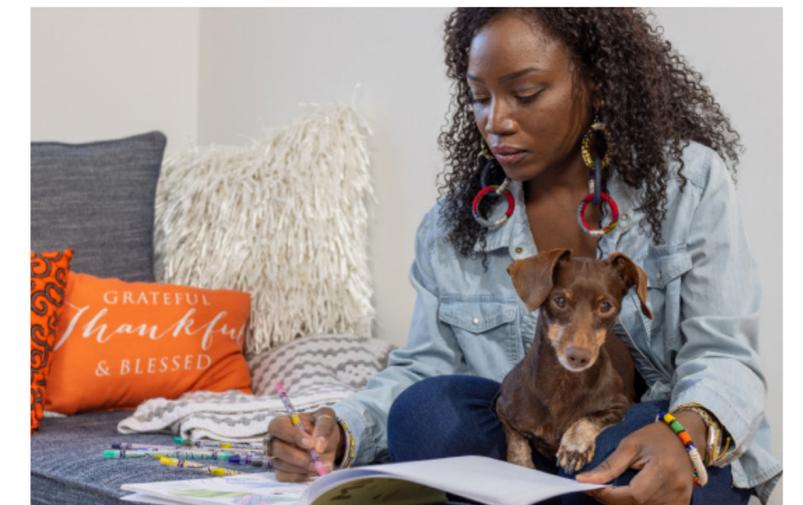
Doadores Únicos

\$267,400

de doações de funcionários

\$534,800

do montante equivalente da Bristol Myers Squibb Foundation



Destaque na Bristol Myers Squibb Foundation: Avançando na representação diversa em estudos clínicos

Para promover a representação diversa em estudos clínicos nos EUA, a Bristol Myers Squibb Foundation, uma organização beneficente independente, estabeleceu o programa Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award (Prêmio de Diversidade em Ensaios Clínicos). Essa iniciativa única busca melhorar a representação de diversos investigadores em estudos clínicos. Sabemos que pacientes em grupos sub-representados são mais propensos a confiar e buscar cuidados e orientação de médicos ou investigadores que tiveram experiências de vida semelhantes.

Com isso em mente, a Bristol Myers Squibb Foundation, juntamente com parceiros de saúde sem fins lucrativos, está treinando e desenvolvendo mais de 250 novos investigadores clínicos em todo o país que são racialmente e etnicamente diversos ou que demonstraram um compromisso com o aumento da diversidade em estudos clínicos. Esse esforço robusto também está introduzindo e atraindo mais de 250 estudantes de medicina de comunidades sub-representadas a caminhos de carreira de pesquisa clínica, mudando a face do trabalho clínico.

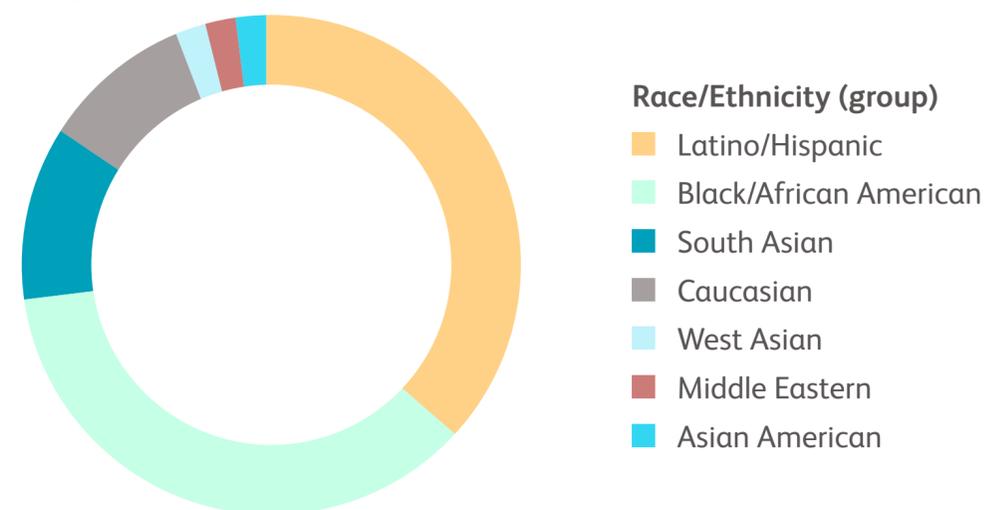
O programa também auxilia os investigadores na construção da capacidade e apoiará a expansão de locais de estudos clínicos em comunidades com populações diversas de pacientes.

Além desse programa, as concessões em andamento da Bristol Myers Squibb Foundation continuarão a causar um impacto substancial nos esforços para restringir as lacunas raciais no tratamento e alcançar a equidade na saúde.

*A Bristol Myers Squibb doa para a Bristol Myers Squibb Foundation, uma organização beneficente independente.

Grupos sub-representados na seleção de estudiosos

Em 2021, 52 estudiosos foram selecionados por meio do programa Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award da Bristol Myers Squibb Foundation, com 73% vindos de grupos sub-representados na medicina: 19 latinos/hispânicos; 19 negros/afro-americanos; 6 sul-Asiáticos; 5 caucasianos; 1 do oeste da Ásia; 1 do Oriente Médio; 1 da Ásia-americana.*



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

“Muitos aspectos do programa da Bristol Myers Squibb Foundation o tornam único. Seu foco em ajudar os pesquisadores clínicos a se tornarem experientes em métodos de pesquisa de envolvimento comunitário é a chave para desenvolver a confiança necessária para realizar um aumento na participação de pessoas de cor no ensaio clínico, mas ainda não vimos isso em nenhum outro programa desse tipo.”

Dr. Eliseo J. Pérez-Stable
Diretor do Instituto Nacional de Saúde e Disparidades em Saúde de Minorias, Institutos



03

Colegas

A inclusão e a diversidade fortalecem a fundação da BMS para aproveitar o poder coletivo das diversas culturas, origens e perspectivas de nossos colegas em todo o mundo.

Irlanda

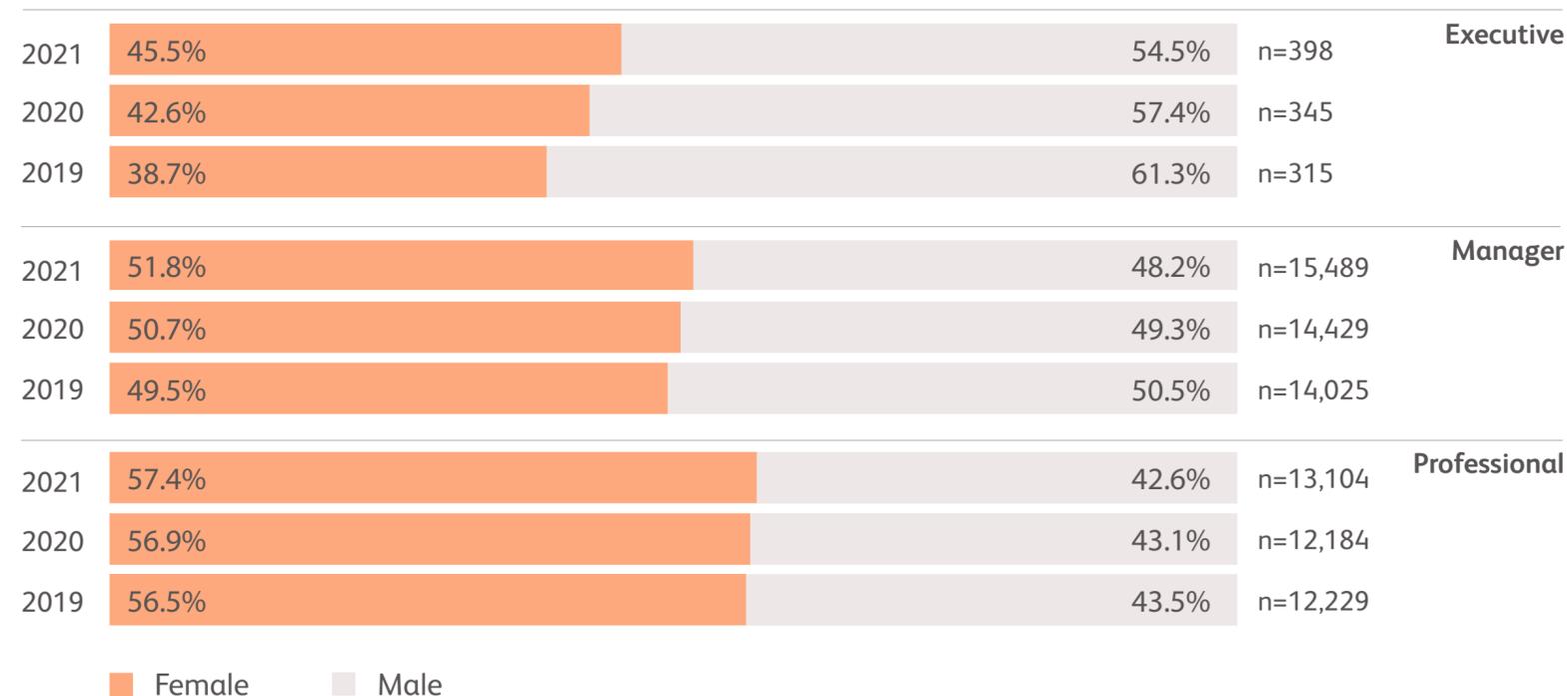
Construindo uma cultura de inclusão e pertencimento para aproveitar o poder e o impacto de nossa força de trabalho globalmente diversificada

“Nosso pessoal é nossa maior força. É essencial construirmos uma força de trabalho global que reflita as diversas culturas, origens e experiências de nossos pacientes e comunidades em todo o mundo. Focamos na criação de um local de trabalho onde todos sintam que pertencem, suas perspectivas únicas sejam valorizadas e possam contribuir plenamente para a visão da BMS de transformar a vida dos pacientes através da ciência.”

Ann M. Powell

Vice-Presidente Executiva, Diretora de Recursos Humanos

Gráfico de gênero global por nível de gerência



ATRAÍNDO

DESENVOLVENDO

AVANÇANDO

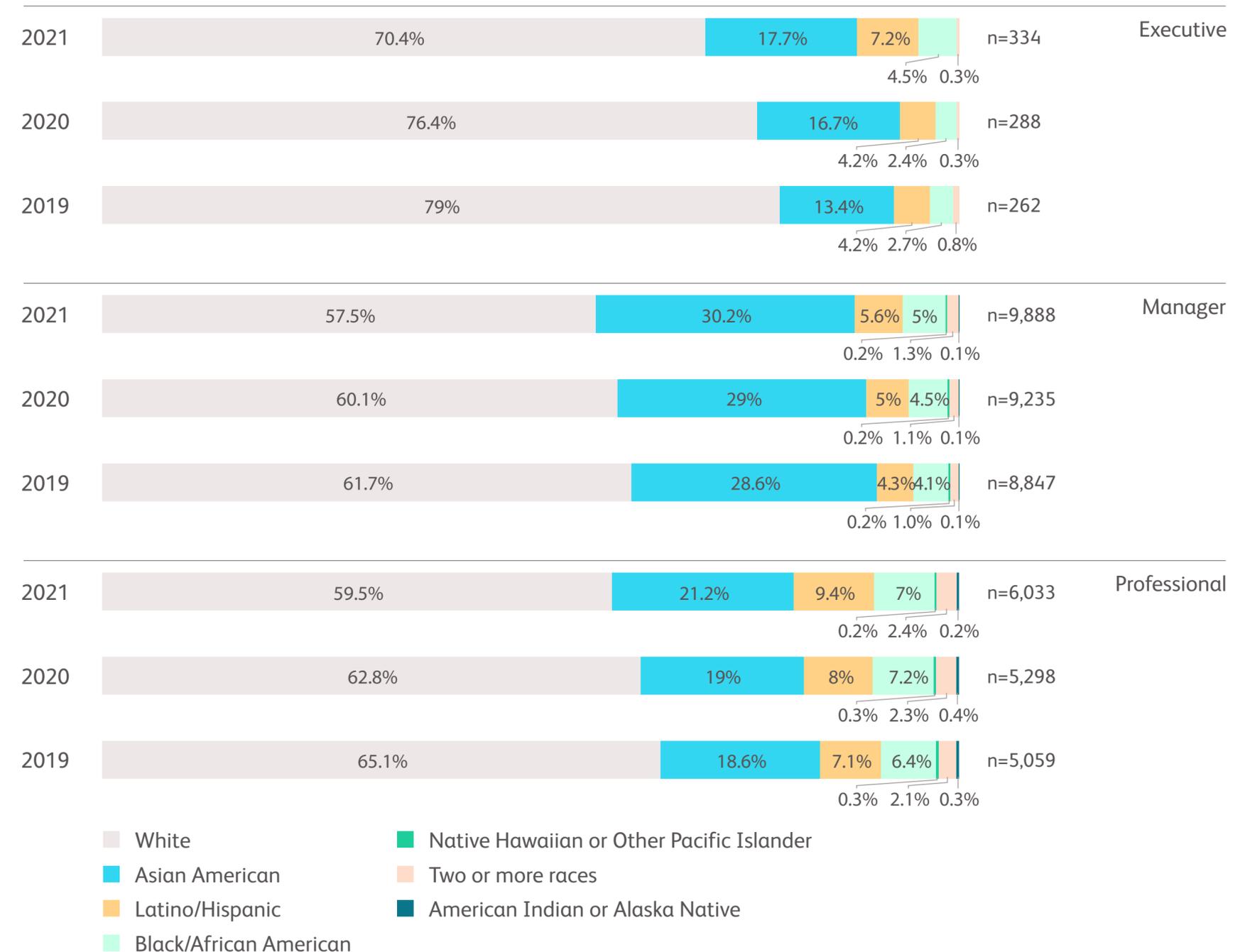
Construindo uma cultura de inclusão e pertencimento para aproveitar o poder e o impacto de nossa força de trabalho globalmente diversificada (continuando)

Construir uma força de trabalho globalmente diversificada requer intencionalidade, transparência e responsabilidade, e ao alavancar as melhores práticas de gerenciamento de talentos, desenvolvimento de liderança acelerado e comportamentos de liderança inclusivos, aproveitamos o poder coletivo de nossos colegas para impulsionar a conexão humana e a inovação que trazemos para nosso trabalho todos os dias.

Estamos orgulhosos do progresso significativo que estamos fazendo para expandir a diversidade de nossas equipes executivas, de gestão e profissionais.



Tabela de etnia dos EUA por nível de gerência



Valorizamos uma equipe executiva que reflete as perspectivas e origens dos pacientes e comunidades que atendemos

Metas de representação aspiracional da força de trabalho

Em 2020, assumimos compromissos audaciosos de inclusão, diversidade e equidade em saúde para acelerar nossos esforços para abordar as desigualdades sistêmicas e impulsionar mudanças significativas. Estamos orgulhosos do progresso que fizemos para alcançar nossas metas de representação aspiracional no nível executivo de nossa organização, considerando nossa intencionalidade e responsabilidade.

- Alcançar a paridade de gênero no nível executivo (VP+) globalmente até 2022
- Dobrar a representação executiva (VP+) de funcionários negros/Afro-Americanos nos EUA até 2022 em relação aos níveis de 2020
- Dobrar a representação executiva (VP+) de funcionários Latinos/Hispânicos nos EUA até 2022 em relação aos níveis de 2020

“Sabemos que a inclusão e a diversidade são influenciadas por culturas, países e regiões, e é por isso que promovemos nossas melhores práticas e programas em toda a BMS globalmente, permitindo-nos reduzir o impacto das desigualdades sistêmicas políticas, sociais e econômicas e criar um canal diversificado e robusto de parcerias que impulsionam a inovação global dos negócios.”

Elizabeth A. Mily

Vice-Presidente Executiva, Estratégia e Desenvolvimento de Negócios

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%

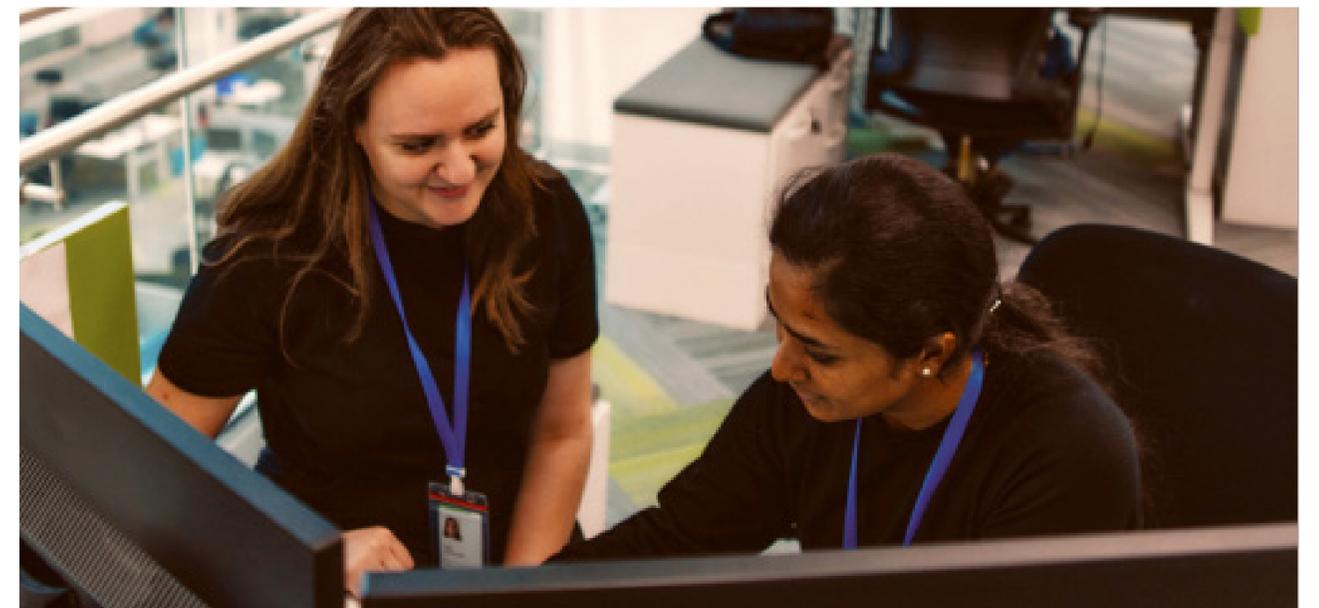
of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

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*



*Não faz parte das metas da força de trabalho nos compromissos de 2022

Construindo uma força de trabalho global e diversificada, impulsionada por nossos valores

Igualdade Salarial Estamos comprometidos de pagar a equidade como um dos vários facilitadores de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. É um princípio da BMS pagar os funcionários de forma equitativa com base no trabalho que fazem, nas capacidades e experiência que possuem e no desempenho e valores que demonstram. Usamos uma abordagem baseada no mercado para funções em todos os níveis da organização para definir salários iniciais e tomar decisões de pagamento.

Metas aspiracionais — responsabilidade e transparência

Ao alavancar os dados de mercado externos e analíticos, definimos metas ambiciosas de cinco anos para aumentar a representação de mulheres em grupos étnicos e raciais global e historicamente sub-representados nos EUA no setor de saúde. Vamos nos esforçar para alcançar essas metas nos responsabilizando por meio de indicadores-chave de desempenho (KPIs) vinculados a dados críticos de gestão de talentos, como planos de sucessão robustos, garantindo e rastreando a diversidade de listas de candidatos e painéis de entrevista.

Desenvolvimento acelerado na liderança e avançamento

Melhoramos nossos investimentos de longa data em desenvolvimento acelerado de liderança e desenvolvemos conteúdo exclusivo e relevante

para mulheres em todo o mundo e para grupos étnicos e raciais sub-representados nos EUA. Essas iniciativas incluem a criação de oportunidades de desenvolvimento diferenciadas e planos de desenvolvimento que preparam nossos líderes para futuros desafios globais. **Percepções para o sucesso** Nosso programa Insights for Success (Percepções para o Sucesso) é oferecido para funcionários diversos, como mulheres, negros/Afro-Americanos, Latinos/Hispanicos e Asiáticos-Americanos, para melhorar o sucesso organizacional e pessoal na carreira e garantir oportunidades de liderança equitativas. Durante 2021, organizamos vários grupos neste programa e oferecemos nosso primeiro grupo focado em funcionários LGBTQ+.

“Como parte da equipe de Acesso ao Mercado da Grécia da BMS, era importante que trabalhássemos juntos para contratar candidatos com origens diversas para garantir uma fundação e uma equipe mais fortes, porque a força está nas diferenças, não nas semelhanças. Com isso em mente, aproveitamos uma oportunidade para alguém com pouca experiência, mas uma grande atitude, compromisso e uma boa base de habilidades. Durante minha licença-maternidade, nossa nova contratação se destacou, trazendo novas ideias para a mesa e assumindo novas tarefas com um entusiasmo sem igual.”

Zefi Vlachopioti
Líder de Acesso ao Mercado
Região da BMS Europa, Grécia 

“Nosso profundo e inabalável compromisso com a ética e a integridade fornece a base para tudo o que fazemos. Ele orienta como interagimos com nossos colegas e parceiros externos, bem como o trabalho que fazemos em nome de nossos pacientes e comunidades em todo o mundo.”

Cari Gallman
Diretor Chefe de Conformidade e Ética



Aproveitamos um amplo conjunto de programas para identificar e desenvolver futuros talentos

Aproveitando os programas de mentoria

O Programa de Mentor da BMS Connections aproveita as capacidades de mentoria de grupo global interno para construir relacionamentos e aprender com as diversas perspectivas dos outros. Lançado em 2007, o Connections Mentoring tem sido uma marca de como a BMS melhora e acelera o desenvolvimento de capacidades de liderança para membros de nossos People and Business Resource Groups – Grupos de Recurso de Pessoas e Negócios (PBRGs). Nossa pesquisa mostra um impacto positivo na promoção e retenção entre os participantes do programa.

Um mundo jovem

A One Young World (OYW) é uma organização global sem fins lucrativos que une jovens líderes de todos os países e setores, trabalhando para acelerar a mudança que desejam ver. Uma organização participante desde 2012, a BMS apoia a OYW como uma oportunidade para fornecer desenvolvimento de liderança e demonstrar nosso compromisso de nutrir e crescer líderes emergentes na empresa.

Incentivando os líderes de amanhã através do apoio à educação hoje

Sabemos que cumprir nossa missão de ser uma organização mais inclusiva, focada em melhorar os resultados dos pacientes, exige uma liderança forte. É por isso que estamos nutrindo uma futura geração de decisores e formadores de opinião que podem liderar a redução das disparidades de saúde entre pacientes globalmente diversos.

Nosso foco em Inclusão e Diversidade Global desempenha um papel fundamental em nossa reputação global como empregador preferencial entre os melhores e mais diversos talentos em ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Mas nosso compromisso com o STEM vai muito além do desenvolvimento de futuros funcionários para nossos negócios. Apoiamos o STEM porque acreditamos no poder da ciência e em sua capacidade de fazer o bem para nossa sociedade.

Fazendo parceria com faculdades e universidades historicamente negras (HBCUs) para resolver disparidades de STEM

O número de graduados em STEM aumentou, especialmente nos níveis de bacharelado e mestrado. No entanto, os talentos Negros/Afro-Americanos e Latinos/Hispanicos permanecem sub-representados na força de trabalho de STEM em comparação com sua parcela de todos os trabalhadores. Os HBCUs ajudam a abordar essa disparidade, conforme evidenciado pelo fato de que 20% dos graduados dessas instituições recebem um diploma relacionado a STEM.¹⁴ Preparar alunos Negros/Afro-Americanos para o sucesso no STEM requer recursos e orientação aos quais eles podem não ter exposição antes da faculdade.

Para ajudar a abordar essa lacuna, a BOLD (Black Organization for Leadership and Development – Organização Negra para Liderança e Desenvolvimento), uma de nossas oito PBRGs, não apenas envolve alunos do ensino médio, do ginásio e universitário no aconselhamento do STEM, mas também tem um patrocínio contínuo do Programa de Bolsas de Estudos BMS do Executive Leadership Council – Conselho Executivo de Liderança - do Programa de Bolsas de Estudos da BMS e o Programa de Sociedade da Bolsa de Pós-graduação do United Negro College Fund.

O PBRG da Rede de Mulheres da BMS (B-NOW) também patrocina e lidera um programa de aconselhamento com Programa Rutgers Douglass WiSE para apoiar o STEM.

O programa de mentoring BMS-Douglass WiSE WORKS oferece um relacionamento de mentoria individual entre uma aluna graduada no programa Douglass WiSE e uma funcionária da BMS a cada ano acadêmico.

Desde 2019, a B-NOW também se une aos PBRGs BOLD e Organization for Latino Achievement (OLA) para incluir cinco alunos adicionais de cada um desses PBRGs. O relacionamento de aconselhamento é associado a uma série de atividades de aconselhamento em grupo ao longo do ano acadêmico, incluindo visitas a laboratórios, uma série de seminários de Women in STEM, construção de currículos, workshops elevação de ideias e network rápido.



Explorando o STEM na região Central de Nova Jersey

A equipe STEM da Bristol Myers Squibb em Nova Jersey ajuda a cultivar uma paixão por STEM na juventude local

Inspirar cientistas em desenvolvimento é a missão criticamente importante da equipe de Pesquisa e Desenvolvimento Inicial da BMS. Isso inclui nosso novo programa educacional STEM, que é apoiado pela equipe STEM da região central de Nova Jersey. Os membros incluem participantes de toxicologia, metabolismo e farmacocinética de medicamentos, química, biologia, ciências translacionais e farmacometria clínica, todos voluntariando seu tempo e compartilhando sua paixão pela ciência para incentivar o aprendizado de STEM.

O programa “A Ciência de Mim” no Young Scholars Institute em Trenton, NJ, forneceu aulas de STEM para alunos da área local nas séries de três a seis. Os alunos que participaram do programa de oito semanas tiveram a oportunidade de aprender participando de divertidos experimentos científicos e jogos educacionais. Além disso, eles aprenderam JavaScript e grupos de programação para prepará-los para um futuro nas ciências da computação.

Clique [aqui](#) para saber mais sobre o compromisso da BMS com STEM.

“Nosso Conselho STEM reúne pessoas de toda a nossa organização para construir um programa que beneficie a próxima geração de cientistas e inovadores. Isso não só melhora nossa comunidade mais ampla fornecendo recursos para estimular mentes jovens, mas também adiciona um fluxo de talentos diversos para a empresa e a indústria.”

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

MA, BM, BCh, FRCP, DPhil, Vice-Presidente Executivo e Presidente de Pesquisa e Desenvolvimento Inicial



Veteranos, pessoas com deficiências e autoidentificação de status LGBTQ+

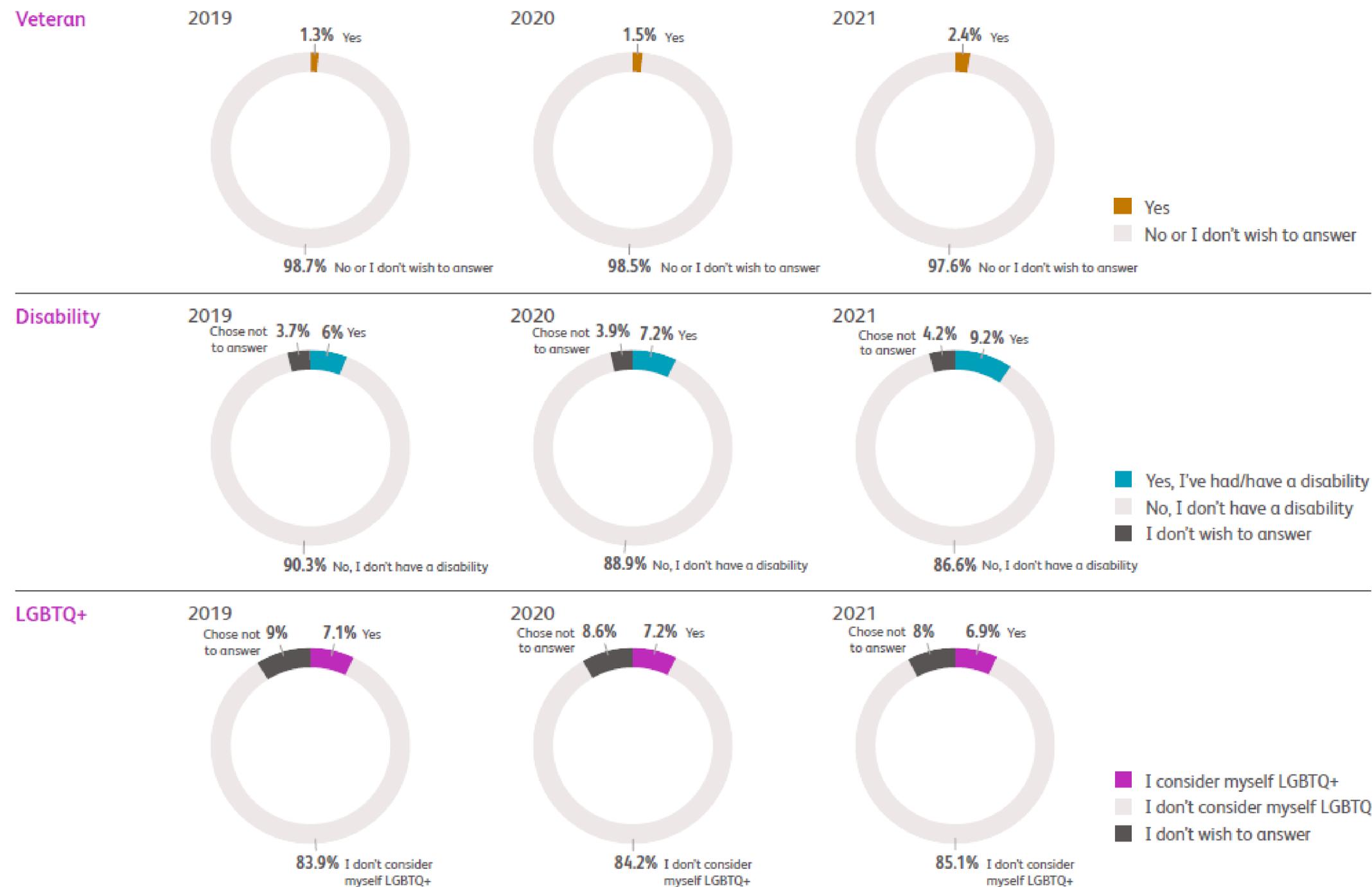
Nos EUA e no Porto Rico, os funcionários têm a oportunidade de divulgar seu status de veterano, deficiência e status LGBTQ+ em nosso sistema de registro de Recursos Humanos. Por meio de um programa de autoidentificação ampliado com mensagens de líderes e vídeos de funcionários chamados “Todos Contam”, estamos vendo aumentos no número de funcionários que participam voluntariamente e relatam seu status de veterano, deficiência e LGBTQ+.

De 2019 a 2021, vimos que a porcentagem de pessoas dispostas a divulgar seu status de incapacidade aumentou de 36,7% para 44,4%. Além disso, para os funcionários LGBTQ+, o aumento naqueles dispostos a se autoidentificar aumentou de 6,4% para 14,8%. Esses resultados mostram que estamos criando um ambiente de confiança e segurança psicológica onde as pessoas sentem que podem divulgar todo o espectro de sua identidade na BMS.

Porcentagem da força de trabalho que fornece o status

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

*Ajustes em como esses dados foram capturados entre 2019-2021 causaram uma alteração na disponibilidade dos dados



Criando uma cultura de inclusão e pertencimento

Nós nos esforçamos para garantir que todos os colegas em todo o mundo, através de culturas, origens e experiências diversas, sejam valorizados, respeitados e tenham um senso de pertencimento. Isso dá vida aos nossos esforços para criar uma cultura que recompense os funcionários por trazerem o seu eu autêntico para o trabalho e os incentive a se manifestar e contribuir para a forma como avançamos.

96%

96% dos funcionários da BMS que sentem que estão trabalhando em um ambiente inclusivo recomendariam a BMS a outros como um ótimo lugar para trabalhar.

“Na região do Oriente Médio e África da BMS, MEA, vivemos a diversidade todos os dias. A inclusão está enraizada em nosso escritório, onde incentivamos cada voz e aceitamos diferentes origens: solicitando opiniões e incentivando outras pessoas a aprender. No meu departamento financeiro, temos 11 origens e nacionalidades diferentes e falamos oito idiomas. A inclusão é vital para o nosso sucesso.”

Israel Eduardo Lopez
Gerente Financeiro
BMS Oriente Médio e África, **Dubai** 🌐

Educação sobre viés inconsciente

Para garantir que mitiguemos o impacto do viés no local de trabalho, atualizamos e aprofundamos nosso foco nos workshops de viés inconsciente para nossa equipe de liderança global, gerentes e nossos funcionários.

7,700+

Mais de **7,700 líderes** e gerentes tiveram a oportunidade de participar do treinamento de educação do viés inconsciente em 2021.

Além disso, todos os colegas globais recebem acesso a treinamento sob demanda sobre educação sobre viés inconsciente por meio da Inclusão e Diversidade Global.

Possibility Lives

Damos vida a uma cultura que convida os funcionários a trazerem seu eu autêntico para o trabalho através da inclusão, autenticidade e pertencimento. O Possibility Lives é um programa de mudança de cultura baseado nas melhores práticas de neurociência e mudança organizacional e mobilizado por quase 800 embaixadores globais e parceiros de inclusão verificada em todo o mundo. Este programa nos permite criar um local de trabalho inclusivo — no escritório, trabalhando remotamente, em campo, em fusos horários globais ou em um ambiente de trabalho híbrido. Através do

Possibility Lives, a diversidade é celebrada, a inclusão é intencional e todos se beneficiam, especialmente nossos pacientes.

Trabalhando com nossas equipes globais de liderança PBRG, desenvolvemos o que acreditamos ser os hábitos e ações certos que podem ampliar nossas metas de I&D.



Criando uma cultura de inclusão e pertencimento (continuando)

Foco no bem-estar do funcionário

Durante 2021, continuamos a investir em nossa estratégia do Living Life Better, que incentiva o bem-estar na BMS para nós mesmos, nossas famílias, nossos pacientes e nossa comunidade. Nossa estratégia permite que os funcionários escolham ofertas que melhor se adaptem às suas necessidades exclusivas. Para promover nosso apoio ao bem-estar emocional, criamos um programa de aliados da saúde mental para treinar os funcionários da BMS a fornecer apoio emocional no local, em tempo real, de colega a colega. Isso complementa nosso programa global de assistência aos funcionários e investimentos contínuos no acesso a profissionais de saúde mental. Como resultado do programa Aliados da Saúde Mental, vimos um aumento de dois dígitos nos sentimentos positivos sobre o uso de serviços do Programa de Assistência ao Funcionário (EAP) e a conversa com um Aliado da Saúde Mental.

Também reconhecemos que a segurança financeira desempenha um papel extremamente importante no bem-estar de nossos colegas. A BMS oferece remuneração competitiva, seguro e ofertas de aposentadoria, bem como aconselhamento para ajudá-los a atingir suas metas financeiras.

Entendemos que nossos funcionários também têm prioridades pessoais únicas fora do trabalho. Para isso, fornecemos apoio para:

- receber e nutrir membros da família por meio de licença de pais renumerada, licença parental de transferência, reembolso por adoção/substituição
- benefícios de fertilidade/infertilidade
- apoio para mães em viagem
- licença remunerada para cuidados de familiares
- recursos de cuidados de criança, idosos, e animais de estimação
- contas de transporte
- tempo remunerado por doença, férias, feriados e dias anuais de voluntariado remunerados
- licença remunerada para luto
- licença militar remunerada e licença para cuidados de familiares militares.

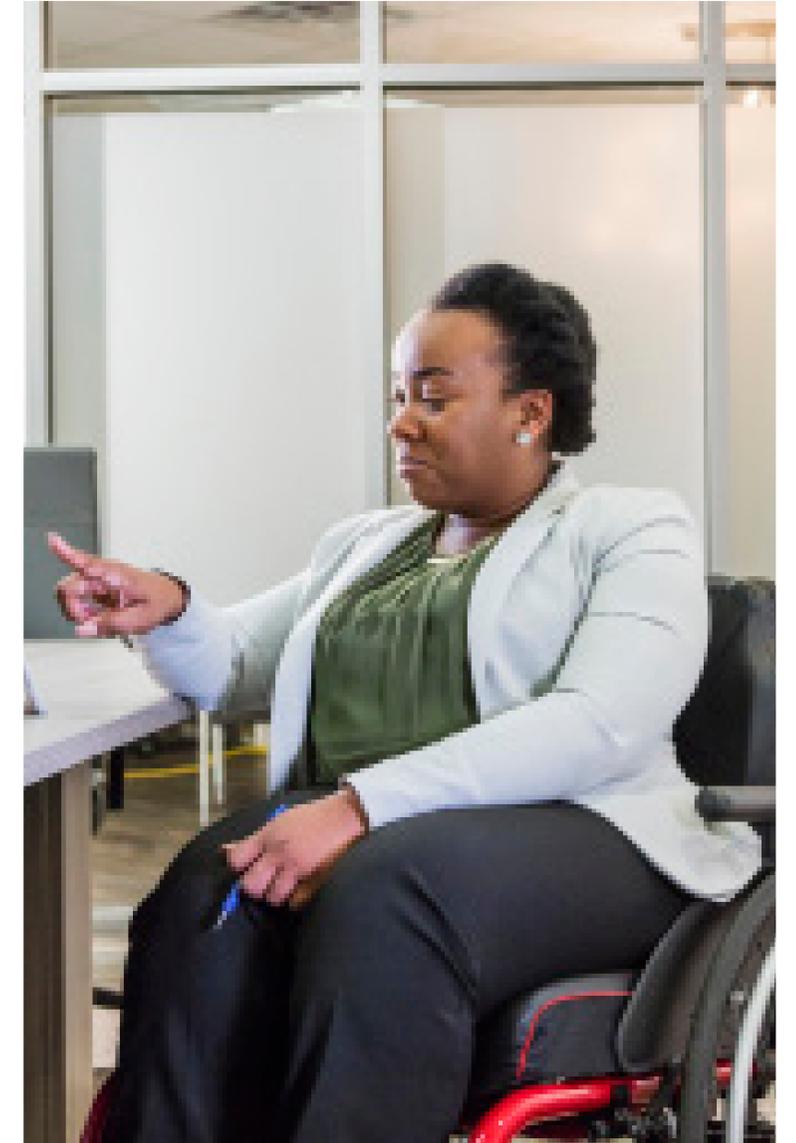
Design universal

A BMS se comprometeu com a adoção de um projeto universal de design para ajudar a garantir que nossos prédios sejam acessíveis e construídos para a inclusão. As instalações da BMS estão sendo construídas e reformadas com a intenção de moldar a maior rede possível com o design, de modo que a maior gama de pessoas possa usar ou interagir com o design confortavelmente. Isso inclui criar coisas para serem flexíveis e para contabilizar a vasta diversidade de habilidades, conhecimentos e necessidades das pessoas.

“ Eu fui primeiramente atraída para a indústria biofarmacêutica para ajudar a trazer tratamentos muito necessários para pacientes com doenças graves. Eu ocupei várias funções na empresa durante meu tempo aqui e assistir à BMS implementar mudanças tem sido poderoso, inspirador e verdadeiramente gratificante.”

Catalina Vargas

Chefe de Equipe para o Diretor Executivo



Nossa Equipe de Liderança de Grupo de Recursos de Pessoas e Negócios (People and Business Resource Group Leadership, PBRG)

Os **PBRGs** se concentram em nossas prioridades de inclusão e diversidade para construir uma força de trabalho que reflita a diversidade dos pacientes e comunidades que atendemos, promova uma cultura de inclusão e pertencimento e impulse a inovação e os resultados de negócios.

Cada um dos nossos oito PBRGs é liderado por um líder de negócios em tempo integral, que se reporta diretamente aos membros da Equipe de Liderança da BMS. Eles servem como um grupo de consultoria confiável, fornecendo percepções críticas e valor sobre as principais iniciativas de negócios, ampliando a voz de nossa força de trabalho e avançando a inovação alimentada por percepções e conhecimentos diversos dos pacientes. Nossos PBRGs capacitam os membros a serem líderes de negócios, agregando valor através da execução de planos de negócios e desenvolvimento acelerado de liderança para os membros. Os PBRGs oferecem à nossa força de trabalho oportunidades proativas para apoiar as prioridades do negócio, promover o envolvimento dos funcionários e moldar uma cultura de inclusão.

A associação ao PBRG cresceu para mais de 12.200 membros exclusivos em 2021 em mais de 200 capítulos em 44 países.

40%

Cerca de 40% dos nossos funcionários em todo o mundo são membros de PBRGs.

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

BOLD Black Organization for Leadership and Development

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

DAWN Disability Advancement Workplace Network

OLA Organization for Latino Achievement

PAN Pan Asian Network

PRIDE Alliance

VCN Veterans Community Network



Tinamarie Duff
Líder global, Rede do local de trabalho de avanço de deficiência (DAWN)



Patrick Krug
Líder global, Rede Comunitária de Veteranos (Veterans)



John Loveseth
Líder global, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)*



Nataly Manjarrez-Orduño
Líder global, organização para realização latina (OLA)



Thalia Mingo
Líder global, Bristol Myers Squibb Network of Women (B-NOW)



Monique Phillips
Líder Global, Organização Negra para Liderança e Desenvolvimento (BOLD)



Jennifer Rasing
Líder global, PAN Asian Network (PAN)



Paul Shay
Líder global, Aliança PRIDE



Adriana Zupa-Fernandez
Líder global, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)

*Novo líder global CLIMB indicado em 2022 (CLIMB)

Destaques e Progresso do Grupo de Recursos e Negócios

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

Impacto sobre a paridade de gênero e aliança

“O B-NOW contribui para o sucesso da BMS e sua meta de representação executiva de alcançar a paridade de gênero, concentrando-se primeiro internamente no avanço e retenção de nossos talentos de canal, enquanto estabelece parcerias estratégicas externamente. O PBRG B-NOW é deliberado sobre a promoção de uma cultura de inclusão globalmente, de modo que todos os membros experimentem um senso de pertencimento e contribuam autenticamente para conduzir nossa missão e visão da BMS de fornecer nossos medicamentos aos nossos pacientes.”

Thalia Mingo

Líder Global B-NOW

Testemunho de membro: Aliança

“Desde que entrei para o capítulo italiano B-NOW, tenho orgulho de que nosso grupo não é composto apenas por mulheres. O grupo também é composto por homens que se sentem fortemente sobre a mobilidade ascendente das mulheres. Também me surpreendi ao descobrir que, ao contrário dos estereótipos populares sobre papéis de gênero, as origens e circunstâncias das pessoas realmente desempenharam um papel maior na definição de suas visões. O B-NOW me ajudou a entender como a inclusão e a diversidade são importantes para uma empresa que quer fazer a diferença. É um lembrete do motivo pelo qual amo o balé: uma ótima performance exige que todos façam sua parte. Através do B-NOW, podemos enfrentar esse desafio com paixão e curiosidade enquanto trabalhamos para o bem maior.”

Michela Ferri

Diretora Associada, Oncologia, Marketing
Região BMS Europa, **Itália** 🌐

BOLD Black Organization for Leadership and Development

Impacto sobre o STEM e desenvolvimento and profissional

“O BOLD está moldando o futuro dos talentos por meio do alcance do STEM na comunidade Negra/ Afro-Americana. Isso é feito por meio de nossos relacionamentos com faculdades, universidades, escolas secundárias, organizações cívicas e organizações sem fins lucrativos. Através desses esforços, o BOLD é capaz de impactar aproximadamente 1.800 alunos anualmente e ensiná-los a ter habilidades científicas e práticas, como ler um rótulo de produto, enquanto os expõe ao mundo da ciência e à infinidade de oportunidades de carreira na indústria farmacêutica.”

Monique Phillips

Líder Global BOLD

Testemunho de membro: Desenvolvimento Profissional

“Eu vi em primeira mão como nossos PBRGs permitem que você fortaleça os músculos que você não tem certeza de que tem. É um lugar seguro para desenvolvimento. É um lugar seguro para cometer erros. Incentivo a todos a serem membros de pelo menos um PBRG. Na verdade, sou membro de todos os oito. O que essa experiência proporciona à força de trabalho é esse tipo de desenvolvimento profissional “para nós, por nós”.

Saiba mais sobre a história de Carla [aqui](#).

Carla Daily

Diretora Sênior de Desenvolvimento de Operações de Pessoas
Região BMS Américas, **Estados Unidos** 🌐

Destques e Progresso do Grupo de Recursos e Negócios (continua)

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

“O PBRG CLIMB aproveitou os canais de comunicação interna para criar o Desafio do Calendário de Sustentabilidade. Todos os meses, os funcionários são incentivados a participar de um desafio relacionado ao meio ambiente, segurança ou bem-estar. O calendário digital fornece educação e compartilha exemplos sobre como todos podem agir. No ano passado, o programa gerou mais de 10.000 impressões. À medida que nos concentramos mais na sustentabilidade como empresa e como seres humanos, o CLIMB tem o compromisso de fazer nossa parte, individual e coletivamente.”

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Líder Global (Líder Global de 2021)

Testemunho de membro: Mentoria reversa

“Quando o meu capítulo do CLIMB propôs um experimento de mentoria reversa no ano passado, fiquei intrigada. Em vez de funcionários sêniores oferecerem conselhos para seus colegas mais jovens da geração Y, nós os orientaríamos. Eu imediatamente me inscrevi e fiquei surpresa com o quanto estava nervosa antes da minha primeira reunião virtual com minha nova mentorada: Eu causaria uma boa primeira impressão? O que ela ofereceu foi uma lição reveladora sobre a importância de um trabalho significativo. Durante nossa segunda sessão, ela me contou como foi impulsionada por um senso de propósito em seu trabalho e sentiu que muitas pessoas em sua geração compartilhavam a mesma missão. O comentário dela me fez refletir sobre meu próprio senso de propósito. Percebi que eu, juntamente com minha equipe médica, tinha o privilégio de conversar regularmente com profissionais de saúde e aprender como nossos medicamentos ajudavam diretamente os pacientes. Ouvir essas histórias tornou muito fácil lembrar por que trabalho na BMS. Ficou claro para mim que encontrar o propósito de alguém não era apenas um valor mantido pela geração Y. É algo que todos nós compartilhamos.”

Emilie Brosse

Gerente, Suporte ao Site de Aquisição Global
Aquisição Global
Região da BMS da Europa, **Suíça e Áustria** 

Eveline Trchsel

Diretora Médica
Região da BMS Europa, **Suíça e Áustria** 

DAWN Disability Advancement Workplace Network

Impacto sobre a auto-divulgação voluntária e a capacitação dos funcionários

“O DAWN orienta a empresa em sua abordagem de contratação para pessoas com deficiências, garantindo que, em cada etapa, a BMS seja totalmente inclusiva. O PBRG DAWN identificou oportunidades para apoiar a melhoria da acessibilidade de nossas plataformas, documentos, acomodações e projetos de prédios. Ao melhorar nossas mensagens internas e externas sobre inclusão de deficiências, juntamente com a construção das capacidades da empresa, temos visto anos consecutivos de crescimento na autodivulgação de deficiências entre os candidatos e em nossa base de funcionários existente. Acho encorajador saber que o dobro de aplicativos revelou uma deficiência desde que fizemos alterações em nossas comunicações e processos.”

Tinamarie Duff

Líder Global DAWN

Testemunho de membro: Fortalecida pela minha deficiência

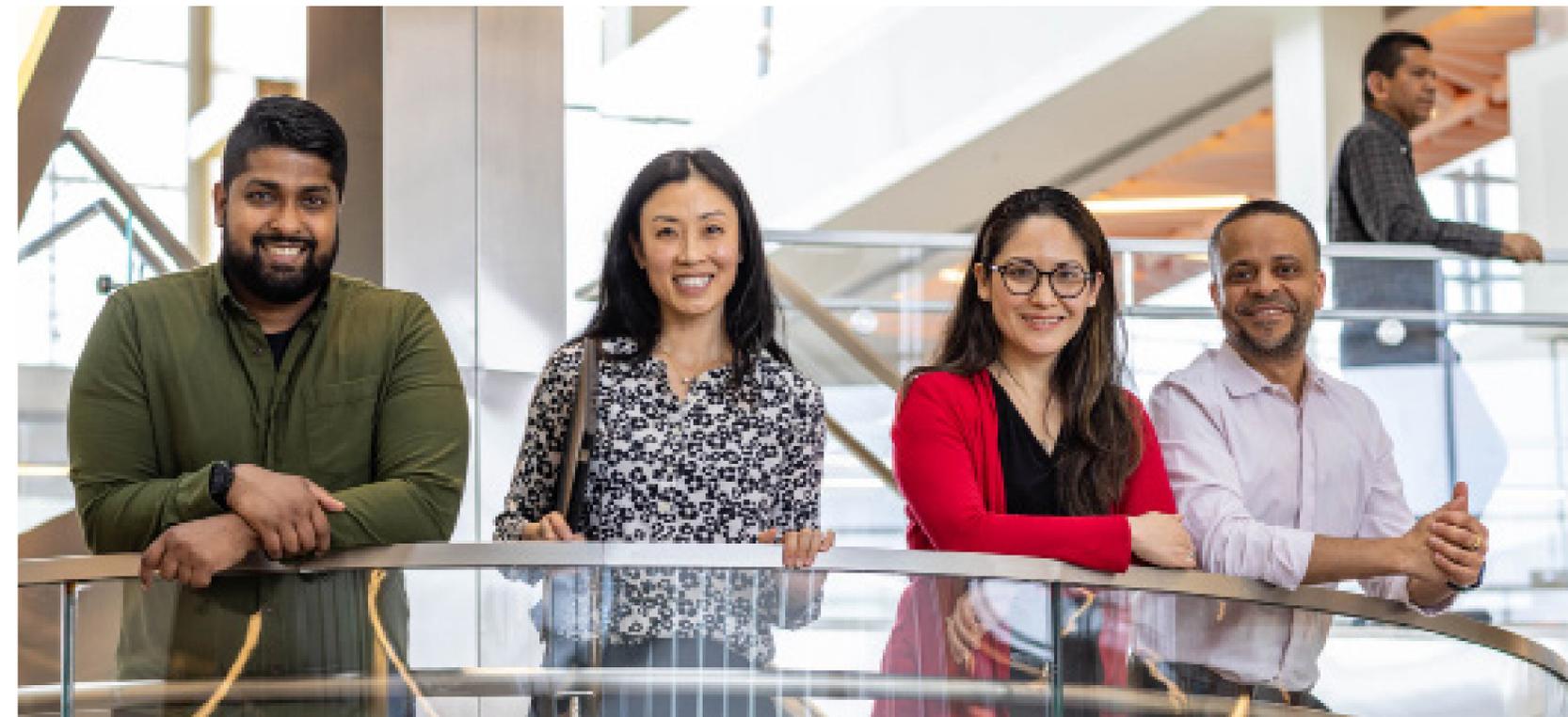
Como a minha deficiência me deu confiança

“Como portadora de fibromialgia e uma pessoa com deficiência, digo com grande orgulho que a BMS é exclusiva na forma como funcionários como eu são apoiados. Desde que entrei, meus colegas se esforçaram para garantir que eu tivesse as ferramentas para fazer melhor o meu trabalho, o que é realmente tudo o que eu quero de um cargo. A BMS é a única empregadora que veio até mim e perguntou: “O que posso fazer por você?” Desde a confirmação de que tenho as ferramentas certas para ter sucesso na minha mesa, até garantir que conheço o plano de saída do edifício em caso de emergência, a BMS esteve lá para mim.”

Debbie Le Goff

Diretora de Contratação Internacional
Região da BMS Europa, **Irlanda** 

Membros do Grupo de Recursos de Pessoas e Negócios no mundo inteiro



Destaques e Progresso do Grupo de Recursos e Negócios

OLA Organization for Latino Achievement

Impacto em estudos clínicos e acesso ao paciente

“A Inclusão e diversidade são essenciais para melhores resultados para nossos pacientes e comunidades. Na OLA, priorizamos a voz de pacientes Latinos/Hispanicos. O PBGR OLA está patrocinando uma academia de estudos clínicos que fornece o treinamento necessário para certificar coordenadores de estudos clínicos em comunidades Latinas/Hispanicas no Texas e Novo México. Essa iniciativa apoia comunidades de pacientes Latinos/Hispanicos, melhorando sua representação na área de saúde e impacta as economias locais, fornecendo acesso a empregos de alta remuneração para as pessoas selecionadas para a academia. Isso também significa que os pacientes receberão cuidados de equipes clínicas com diversas origens, o que sabemos que aumenta a probabilidade de participação em estudos clínicos. Esperamos que esse esforço contribua para o recrutamento de mais de 50 mil pacientes com diversidade racial e étnica nos próximos três anos.”

Nataly Manjarrez-Orduño

Líder Global OLA

Testemunho de membro: Acesso ao Paciente

“Eu costumava a comparar meu país com outros, com a esperança de que um dia seria possível para os mexicanos terem a oportunidade de receber terapias inovadoras da BMS no setor público. Esse ano, este sonho finalmente se tornou realidade através da assinatura de um acordo de vendas do governo. A possibilidade de trazer esses medicamentos para os hospitais públicos me encheu de energia, mesmo durante momentos estressantes. Após 15 anos na BMS, tenho orgulho de compartilhar que, no México, os pacientes agora têm acesso às nossas terapias inovadoras nos setores público e privado. Possibilitar o uso mais amplo de nossos medicamentos tem sido desafiador, mas muito gratificante.”

Maria Guadalupe Leon

Diretora de Acesso

Região BMS Américas, **México** 

PAN Pan Asian Network

Impacto Sobre a Equidade na Saúde e um Senso de Pertencimento

“Os Asiáticos-Americanos têm duas vezes mais probabilidade de desenvolver hepatite B crônica do que brancos não-Hispanicos e têm a maior incidência de taxas de mortalidade de cânceres de fígado e estômago. Representando nossas comunidades Havaianas Nativas/Ilhéus do Pacífico (AANHPI), o PAN PBRG trabalha diligentemente para promover a equidade na saúde para melhorar os resultados de saúde de populações desproporcionalmente afetadas por doenças graves. O PAN faz parcerias com organizações internas e externas e grupos de defesa para acelerar a conscientização sobre doenças, fornece programas educacionais, desenvolve serviços de saúde competentes para a cultura e impulsiona o alcance comunitário dentro das comunidades AANHPI. Nossos esforços aumentam a diversidade de estudos clínicos em todos os níveis e se envolvem com indivíduos com diversos conhecimentos e experiências para compartilhar suas histórias e ampliar suas vozes no nível básico.”

Jennifer Rasing

PAN Líder Global Lead

Testemunho de membro: Pertencimento

Rita Thakkar, uma ganhadora recentemente ganhadora do Prêmio 50 pessoas de destaque Asiáticos-Americanos em negócios do Centro de Desenvolvimento de Negócios Asiático-Americano, sobre o tema de pertencimento.

“Para mim, o pertencimento significa ter um lugar na mesa onde minhas contribuições são ouvidas e apreciadas, fazer parte de uma equipe que me valoriza como indivíduo e onde eu me sinto confortável o suficiente para ser sincera sobre minha história, compartilhar minhas aspirações e fornecer informações. Pertencer também significa estar em um ambiente de possibilidade onde eu possa ver mulheres e outros indivíduos diversos tendo sucesso. Por bastante tempo, não compartilhei muito sobre mim, minha cultura, meus valores, meu propósito ou minhas realizações, a menos que me perguntassem. Ao longo do tempo, aprendi como era importante me abrir e ser vulnerável e compartilhar minhas metas e realizações. É algo em que continuo trabalhando. Enquanto reflito sobre o que me ajudou a desenvolver um senso de pertencimento, lembro de quando entrei na BMS há alguns anos, vindo da Celgene. Dediquei tempo para identificar os líderes que poderiam me ajudar a apreciar melhor a cultura, contexto, história e prioridades da BMS e, ao longo das minhas discussões com esses líderes, aprendi como minhas paixões e valores se alinharam com os da empresa.”

Rita Thakkar

Vice-Presidente Sênior, Executiva Chefe de Auditoria

Região BMS Américas, **Estados Unidos** 

Destques e Progresso do Grupo de Recursos e Negócios (continua)

PRIDE Alliance

Impacto sobre a equidade da saúde, pertencimento e inclusão

“Os pacientes transgênero estão em maior risco de tromboembolismo venoso (TEV), também conhecido como coágulos sanguíneos, enquanto recebem terapia afirmativa de gênero ou cirurgia. No entanto, muitos médicos não sabem como avaliar e tratar o risco de TEV nessa população e os pacientes também podem não estar cientes. A Aliança PRIDE apoiou iniciativas do Fórum Norte-americano de Trombose para fornecer educação a pacientes e médicos sobre formas de implementar cirurgias de afirmação de gênero, minimizando o risco de trombose. Em várias áreas terapêuticas, a PRIDE Alliance se concentrou em identificar e entender as oportunidades de equidade em saúde para a comunidade LGBTQ+, aumentando a conscientização interna e externamente e apoiando organizações que estão construindo soluções.”

Paul Shay

Líder Global da Aliança PRIDE

Testemunho de membro: Pertencimento e inclusão

De Taiwan com ORGULHO

“Os direitos LGBTQ em Taiwan são considerados os mais progressivos na Ásia. Em maio de 2017, a Suprema Corte de Taiwan decidiu que as leis que proíbem o casamento entre pessoas do mesmo sexo eram inconstitucionais e, em 2019, o casamento entre pessoas do mesmo sexo tornou-se totalmente legalizado: Taiwan foi o primeiro país da Ásia a atingir essa meta. Apesar dos ganhos positivos, fiquei desapontada ao ver que a maioria dos eleitores taiwaneses discordava do casamento entre pessoas do mesmo sexo em um referendo de novembro de 2018, apenas seis meses antes da legalização. Após os resultados do referendo, meus colegas e eu decidimos lançar o capítulo Aliança PRIDE na BMS Taiwan. Nosso objetivo era demonstrar nossa aliança com aqueles na comunidade LGBTQ. Lançar este capítulo é apenas o primeiro passo para abraçar uma atitude ainda mais inclusiva em relação à comunidade LGBTQ. Eu realmente acredito que, com esforço contínuo para promover a inclusão, todos os funcionários da BMS em Taiwan abraçarão nossas diferenças, celebrarão nossa diversidade, para incluir e para ser incluído.”

Viv Chen

Gerente BI&A

Região BMS Asia-Pacífico, **Taiwan** 

VCN Veterans Community Network

Impacto na contratação de veteranos e apoio durante licença militar

“A VCN aumentou seu foco para expandir o grupo de candidatos para incluir mais veteranos e aqueles que estão ligados às forças armadas. Em 2021, o PBRG VCN trabalhou em estreita colaboração com a equipe de aquisição de talentos para atrair mais veteranos para se inscrever na BMS, o que resultou em um aumento na contratação de veteranos em mais de 350% em comparação aos anos anteriores. Notavelmente, os militares conectados incluem membros das forças armadas, reservistas e cônjuges de militares (cônjuges de militares são estatisticamente em sua maioria mulheres). Entendemos os sacrifícios na carreira de cônjuges dedicados à carreira e nos comprometemos a trabalhar com a B-NOW, outro de nossos PBRGs com visão de futuro, em um programa piloto de regresso para criar oportunidades para cônjuges de militares.”

Patrick Krug

Líder Global VCN

Testemunho de membro: Apoio durante licença militar

“Pouco depois de começar na BMS, descobri que estava sendo contratado por vários meses como membro da Guarda Nacional Aérea. Sem hesitação, meu gerente e minha equipe me ajudaram durante minha licença militar. Quando voltei, todas as partes trabalharam juntas para tornar minha transição de volta para a vida civil a mais perfeita possível. O apoio que senti significou o mundo na época e ainda continua comigo até hoje.”

Assista a este vídeo da história de Ken [aqui](#).

Ken Faria

Cientista Associado Sênior

Região BMS Américas, **Estados Unidos** 



Irlanda

04

Negócios e Indústria

A Inclusão e diversidade fortalecem a base da BMS para impulsionar avanços e resultados equitativos para todos.

Lidando com desigualdades em sistemas, políticas e processos

“Sabemos que uma cultura de inclusão e pertencimento incuba e incentiva a criatividade e a inovação. Como líder na comercialização de nossos produtos, aprecio plenamente que a melhor maneira de levar tratamentos que salvam vidas aos necessitados é falar diretamente com eles. Esse pensamento é outro motivo pelo qual a diversidade de pensamento é tão crítica para a nossa missão. A inclusão e a diversidade não podem ser pensamentos posteriores em nossa linha de trabalho e nosso rico legado em abordar disparidades na saúde melhorou os resultados para pacientes em todo o mundo.”

Chris Boerner, PhD

Vice-Presidente Executivo, Oficial Chefe de Comercialização



“A indústria tem o compromisso de construir uma força de trabalho que represente as diversas comunidades que atendemos agora e no futuro. Isso começa com conversas abertas e honestas sobre equidade racial e o que significa ter uma cultura de inclusão e exige melhorar o recrutamento e a contratação de uma força de trabalho qualificada que seja mais diversa do nível básico à sala de diretoria. Devemos também planejar para futuros funcionários e criar melhores caminhos para os empregos na indústria biofarmacêutica para pessoas de cor, investindo em STEM e outros currículos que atendam a alunos sub-representados. E devemos nos concentrar em diversificar nossas práticas de negócios para investir melhor em comunidades de cor e servir como um motor para a mudança econômica em todas as comunidades.”



Em 2021, a Bristol Myers Squibb premiou US\$ 27,9 milhões para 107 concessões de ações de saúde com foco em:

- conscientização e educação confiáveis sobre doenças
- diversidade na força de trabalho de pesquisa de saúde e biomédica
- serviços de apoio ao paciente e determinantes sociais da saúde
- pesquisa de disparidades de saúde
- acesso a cuidados de alta qualidade
- avanço da política de equidade em saúde
- diversidade em estudos clínicos

Embora o compromisso com a equidade na saúde seja focado nos EUA, a BMS continua a aprofundar seu investimento globalmente em soluções comprovadas de equidade na saúde, apoiando a defesa de pacientes, organizações baseadas na comunidade e na fé, sociedades médicas e instituições de saúde sem fins lucrativos que, juntas, atendem a uma ampla gama de comunidades em todo o mundo.

\$27.9M

Foram concedidos US\$ 27,9 milhões a 107 organizações sem fins lucrativos para melhorar a diversidade em estudos clínicos e o acesso equitativo a cuidados de alta qualidade para pacientes e comunidades carentes nos EUA.

Construindo parcerias que derrubam barreiras para resultados de saúde equitativos

Reconhecemos que, para conduzir uma sociedade mais justa e equitativa, devemos abordar as disparidades da saúde e os determinantes sociais da saúde em comunidades em todo o mundo. Um passo que estamos dando é ativar centros em áreas metropolitanas nos EUA e incentivar populações de estudos clínicos mais diversas. Entendemos que a mudança geralmente acontece lentamente e que a continuidade do financiamento, educação e recursos é essencial para a mudança sustentável.

Nosso foco na construção de parcerias duradouras é um importante diferencial na forma como estamos executando nossa estratégia de inclusão e diversidade. Estamos proativamente avançando resultados de negócios e inovação global que reforçam todas as nossas partes interessadas - pacientes, comunidades, nossos colegas e a indústria de saúde.

“Algumas medidas de diversidade e inclusão são leis escritas, enquanto outras são princípios orientadores da nossa empresa. Ambos são fundamentais para a saúde geral, bem-estar e movimento ascendente da BMS.”

Sandra Leung

Vice-Presidente Executiva Vice President, Conselheira Geral

QUEBRE
QUEBRE
QUEBRE
AS
BARREIRAS
BARREIRAS
BARREIRAS

Construindo parcerias que derrubam barreiras para resultados de saúde equitativos (continuando)

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

372

Partnerships established

\$13.5M

Additional funding secured

Educational resources and newly created platforms

537

Educational events and convenings

85

Educational resources and platforms

119

Collaborations with other institutions/stakeholders

Melhorando as práticas, processos e políticas do negócio e do setor para os pacientes que atendemos

Na BMS, estamos reimaginando e transformando práticas, processos e políticas de negócios e do setor para alcançar avanços e resultados equitativos para todos. Temos um rico legado de abordar disparidades na saúde e melhorar os resultados de saúde para pacientes em todo o mundo.

Estamos profundamente comprometidos em causar um impacto significativo nas disparidades globais de saúde de hoje, garantindo que as populações de pacientes carentes e diversificadas se beneficiem de pesquisa inclusiva, medicamentos inovadores e cuidados e apoio de alta qualidade.

Por exemplo, as considerações sobre equidade na saúde e questões de negócios foram incluídas em nossa ferramenta de planejamento de marca comercial global, disparidades na saúde e pesquisa inclusiva são agora tópicos regulares de comitês consultivos de defesa de pacientes e médicos, e programas de educação médica independentes estão aumentando a conscientização entre os profissionais de saúde sobre viés inconsciente e disparidades na qualidade da saúde. Além disso, somos um defensor incansável de avanços políticos extremamente importantes com agências governamentais relevantes.

“Em minha função de supervisão do desenvolvimento, fabricação e fornecimento de produtos em todo o mundo para a BMS, conheço em primeira mão os desafios logísticos de fornecer medicamentos que salvam vidas para comunidades carentes. É com satisfação que volto para a BMS, onde comecei minha carreira, sabendo como nossa empresa é dedicada a garantir acesso aos nossos medicamentos com segurança e certeza, independentemente da região.”

Karin Shanahan

Vice-Presidente Executiva, Desenvolvimento e Fornecimento Global de Produtos



Greece

Reconhecimento da indústria como uma empresa admirada em um espectro de interesses

Nosso compromisso abrangente com nossos pacientes e comunidades, colegas e negócios e com o setor foi reconhecido de inúmeras maneiras. Embora saibamos que há mais trabalho a ser feito, estamos honrados por termos sido reconhecidos por nossas realizações. Esses elogios confirmam que estamos indo na direção certa e fazendo uma

diferença significativa. Nossa reputação e registro no apoio a mulheres, veteranos, populações raciais e etnicamente diversas, comunidades LGBTQ+ e pessoas com deficiências refletem de forma sustentável e global de nossos valores e nosso compromisso apaixonado de sermos mais inclusivos.

“Em um mundo em constante mudança, é importante envolver todos os nossos interesses e fazer parcerias para melhorar as vidas dos pacientes.”

Michelle Weese

Vice-Presidente Executiva, Assuntos Corporativos

Diversidade

Mulheres



Multicultural



LGBTQ+



Deficiência



Veterano



Global



Sustentabilidade



Bristol Myers Squibb™
#4 Reconocidos entre los Mejores Empleadores de la Argentina
Revista **Apertura** 2021



Estados Unidos

05

A Jornada Continua

A Inclusão liderando o caminho

Liderando com nosso valor de inclusão para impulsionar a mudança sistêmica e o avanço equitativo para todos.

Estamos orgulhosos do compromisso da nossa empresa com a inclusão e a diversidade e dos passos significativos que estamos tomando para impulsionar avanços e resultados equitativos para todos. Nossos esforços colaborativos para promover a inclusão exigem transparência em toda a nossa organização. Queremos que nossa força de trabalho, parceiros e pacientes estejam cientes de nossa cultura de inclusão e do compromisso que temos com o crescimento contínuo no serviço aos nossos pacientes em todo o mundo.

Nós nos esforçamos para garantir que todos os colegas, em diversas culturas, origens e experiências, sejam valorizados, respeitados e sintam um senso de pertencimento. Isso dá vida aos nossos esforços para criar uma cultura que recompense os funcionários por trazerem seu eu autêntico para o trabalho e os incentive a se manifestar e contribuir para a forma como avançamos.

É por meio de nossa conexão humana que alimentamos a inovação e o crescimento para atender com ousadia às necessidades não

atendidas de nossos pacientes e comunidades, nossos colegas e nossos negócios e setor. Isso, por sua vez, impulsiona o desempenho dos negócios, nos permite inovar na ciência e leva a sociedade adiante, para todos.

Reconhecendo oportunidades para o crescimento

Reconhecemos prontamente que há enormes oportunidades de crescimento e progresso à nossa frente. Para continuar a alcançar o sucesso em relação à nossa estratégia GI&D, estamos trabalhando todos os dias para melhorar nossa capacidade de alcançar mais pacientes e superar barreiras sistêmicas para uma sociedade mais saudável.

Aspiramos fazer nossa parte para promover a equidade, criando uma cultura de inclusão para que nossos pacientes, nossa força de trabalho e nossos fornecedores alcancem seu potencial total. Estamos confiantes de que isso levará a uma ciência melhor, medicamentos melhores e comunidades melhores em todo o mundo.



Referências

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>

Todos os dados da BMS são do ano de 2021 exceto onde observado.

Relatório consolidado [EEO-1 report](#) para 2021