

우리의 포용성의 가치로 선도하기:

모두를 위한 균형 있는 발전과 결과를 추진합니다

2021 글로벌 포용성 및 다양성 보고서
2022년 9월



목차

- 3 Giovanni Caforio, 의학박사, 이사회 의장
겸 최고경영책임자의 서한
- 4 Pamela Fisher, 최고 포용성 및 다양성 책임자의 서한
- 6 Bristol Myers Squibb(BMS) 소개
- 10 성공을 향한 우리의 길: 포용성 및 다양성은
BMS의 정체성과 기반을 강화합니다
- 13 환자 및 커뮤니티: 혁신과 포용성을 통해
충족되지 않은 니즈를 해결합니다
- 22 직원: 포용성과 소속감을 통해 전 세계적으로
다양한 인력의 능력을 활용합니다
- 38 사업 및 산업 분야: 모두를 위한 균형
있는 발전과 결과를 추진합니다
- 44 본 여정은 계속됩니다

*참고: 2021년 글로벌 포용성 및 다양성 보고서의 영어 버전과 정확하게 일치하도록 하기 위해 본 번역본의 주요 데이터와 차트는 영어로 표시되었습니다.



Giovanni Caforio, 의학박사, 이사회 의장

겸 최고경영책임자의 서한



Giovanni Caforio, MD
이사회 의장 겸 최고경영책임자

Bristol Myers Squibb(BMS)는 과학 기반의 회사지만, 무엇보다도 우리는 환자의 건강을 증진하는 일에 헌신하는 전문 기업입니다. 우리는 우리가 하는 모든 일에서 환자의 삶을 변화시키기 위해 변함없이 헌신하고 있습니다.

우리는 전 세계 32,000명 이상의 직원이 직장내에서 본인 본인의 모습을 보일 수 있도록 포용적이고 다양성을 존중하는 환경을 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 포용성과 다양성 통해, 모두를 위한 약속과 과학의 힘을 실현하기 위해 BMS의 기반을 강화하고 우리의 집단적인 잠재능력을 발현합니다.

본 보고서는 2021년도에 우리가 거둔 성과를 자세히 설명함과 동시에 우리의 책임감을 다시 한번 되새기는 역할을 합니다. 우리는 전 세계적으로 변화하는 환자들의 요구사항을 충족시키고 지속 가능한 사업 성과를 달성하기 위해 과학적 혁신을 이끌어내기 위한 노력을 한층 강화하고 있습니다.

중증질환에 대한 혁신적인 치료법 개발의 필요성이 그 어느 때보다 커졌습니다. 이러한 긴급성은 우리가 끊임없이 건강 격차를 좁히고자 노력하는 이유의 큰 부분입니다. 우리는 우리 의약품에 대한 접근성이 환자와 환자 가족의 삶을 개선하는데 어떤 역할을 할 수 있는지 잘 알고 있습니다. 그래서 우리는 더 나은 의료 형평성을 위해 최선을 다하고 있습니다.

우리 기업의 경영 이념 핵심에는 포용성과 다양성에 대한 존중이 자리잡고 있습니다. 이처럼 포용성과 다양성이 중요하기 때문에 저는 과감하게 이를 포용성, 다양성 및 의료 형평성 공약에 반영하였고, 포용성 및 다양성 최고 책임자의 역할을 Leadership Team으로 격상시켜 우리의 사업 및 성장 전략과의 연계를 강화하고, 전 세계에 걸쳐 보다 형평성 있고 지속 가능한 의료 결과를 추진하도록 조치를 취하였습니다.

저는 우리가 전 세계에 걸친 환자 및 커뮤니티의 충족되지 않은 니즈를 다루고 이를 이행하기 위해 계속 성장하고 도전하리라 확신합니다. 환자들 이야말로 우리가 최선을 다해 노력한 결과를 누릴 가치가 있으며, 그러한 이유로 우리는 진정한 의료 형평성이 실현될 때까지 멈추지 않을 것입니다.


Giovanni Caforio, MD
이사회 의장 겸 최고경영책임자

“우리는 전 세계 32,000명 이상의 직원이 직장내에서 본인 본인의 모습을 보일 수 있도록 포용적이고 다양성을 존중하는 환경을 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다.”

Giovanni Caforio, MD
이사회 의장 겸 최고경영책임자

Pamela Fisher, 최고 포용성 및 다양성 책임자의 서한



Pamela Fisher
최고 포용성 및 다양성 책임자

“누구를 위해 일합니까?” 이 질문을 바탕으로 우리 BMS 직원은 단합되어 업무에 임하며 이 질문을 상기하며 우리는 포용력을 발휘하면서 혁신적인 의약품을 찾아내고, 개발하여 공급하며 우리의 과학 능력을 기반으로 환자의 삶을 변화시킵니다. 이 질문을 되새기며 우리 직원은 우리의 비전을 추진하고 회사의 핵심 가치 중 하나인 포용성을 받아들입니다. 우리는 다양성을 수용하고 우리의 잠재능력을 최대한 발휘하며 함께 일하는 환경을 조성하여 혁신과 성장에 동력을 공급하고 전 세계에 걸쳐 환자와 커뮤니티의 충족되지 않은 니즈에 대처합니다.

저는 지난해 우리 회사에 합류한 이래로 전 세계 우리 직원들이 진정성과 친절함, 헌신, 그리고 우리의 강력한 포용성 및 다양성(I&D)의 토대를 쌓기 위하여 협력하고 참여해준 열정을 보면서 감사하다는 말씀을 드립니다. 우리는 포괄적인 전사적 글로벌 포용성 및 다양성(GI&D) 전략을 중심으로 단합되어 있습니다. 이 전략은 포용의 가치를 이끌고 매일 업무에 반영되는 인적관계를 강화하는 전략으로, 우리의 환자, 커뮤니티, 동료, 사업, 산업을 위하여 과학의 획기적인 돌파구를 모색하는 데 도움이 됩니다.

우리의 전략은 포용성과 다양성이 모두를 위해 평등한 발전과 결과를 이끌어낸다는 신념에 기반을 두고 있습니다. 이 신념에 따라 인류애가 과학에 미칠 영향력이 커집니다. 본 보고서에서는 환자 이야기, 전 세계 동료들의 단합된 노력, 소외계층의 건강 불균형을 해결하기 위한 지속 가능한 장기 투자 등의 내용을 포함시켜서 우리의 새로운 전략에 활력을 불어넣었습니다. 아울러 본 보고서를 통해 우리는 겸손하고 책임감을 바탕으로 지속적인 성장을 위해 올바른 여정을 계속할 수 있을 것입니다.

우리의 2025 포용성, 다양성 및 의료 형평성 공약에 관하여 우리가 이루어 낸 성과가 자랑스럽습니다. 다음 페이지와 우리의 2021년 글로벌 포용성 및 다양성 보고서에서 직원과 공급업체 및 임상시험의 다양성, 의료 형평성, 직원 기부 측면 등에서 우리가 이룬 성과를 살펴보시도록 초대합니다. 이러한 성과를 기반으로 우리는 BMS를 위한 새로운 기준을 설정할 수 있으며, 기업으로서 우리의 경영 방식, 발전하는 의료 환경에서 우리가 가장 높은 기준을 유지하기 위한 방법 등을 찾을 수 있습니다.

포용성, 다양성, 의료 형평성 여정을 여러분과 함께하게 되어 정말 기쁘며, 이해관계자 모두가 우리가 강력한 I&D 토대를 마련하고 우선순위에 따라 사업을 계속 발전시키는 데 참여해줄 것을 기대합니다. 함께한다면, 우리는 모두를 위해 균형있는 발전과 결과를 이끌어낼 수 있습니다.

감사합니다.

Pamela Fisher
최고 포용성 및 다양성 책임자

Bristol Myers Squibb & the Bristol Myers Squibb Foundation: 통계 수치로 보는 포용성 및 다양성의 영향

Global executive* gender parity

45.5%

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

*Vice President or higher

U.S. executive* representation by race/ethnicity

4.5%

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

7.2%

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

17.7%

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

*Vice President or higher

Diversity in clinical trials: Bringing clinical trials to diverse communities

54%

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

Addressing health disparities in the U.S.

\$27.9M

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

Supplier diversity spending

\$899M

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

45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb Foundation Diversity in Clinical Trials Award Program

52

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

73%

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

Bristol Myers Squibb Foundation Employee Giving Program

\$802K

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

*Bristol Myers Squibb는 독립적인 자선 단체인 Bristol Myers Squibb Foundation에 기부합니다.

Bristol Myers Squibb 소개

우리의 중점 분야

혁신적인 과학은 우리의 열정입니다. 변화를 선도하는 의약품은 우리의 목표입니다. BMS는 우리가 환자를 위해 유의미한 차이를 만들 수 있는 기회가 있다고 믿는 분야인 종양학, 혈액학, 면역학, 심혈관 및 섬유증 분야에서 변화를 선도하는 의약품을 찾아내고 개발하며 전달하는 데 전념하고 있습니다.

종양학: 고형 종양암 환자의 생존율에 변화를 일으키기 위한 혁신적인 의약품을 개척해왔습니다. 종양학에 대한 수십 년간의 연구를 통해, 10개 이상의 암을 치료하는 데 혁신적인 변화를 선도해왔습니다.

혈액학: 변화를 선도할 잠재력을 갖춘 혈액암 치료제를 개발하고 있고, 삶을 변화시키는 의약품을 만들어 나가고 있으며, 이 의약품은 현재 치료의 토대를 이룹니다.

면역학: 환자를 도우려는 열정과 20년 이상의 경험을 바탕으로 면역계에 대한 심층적 이해를 통해 BMS는 류마티스내과, 소화기내과, 피부과, 신경과에서 충족되지 않은 필요에 대처하는 의미 있는 솔루션을 전달하기 위해 과학적인 돌파구를 계속 모색합니다.

심혈관: 심혈관 질환에 대한 우리의 오랜 헌신은 60여 년 전부터 시작되었습니다. 오늘날 우리는 다수의 신규 약제를 평가하여 중증 심혈관 질환을 가진 환자의 니즈를 다룹니다.

섬유증: 정상적인 장기 기능을 손상시키는 과도한 반흔 조직의 축적인 섬유증 진행을 중단시키거나 되돌릴 수 있는 잠재력이 있는 의약품을 연구하고 있습니다. 신규 항 섬유증 치료 기제를 탐색하여 장기 기능을 증진하거나 회복시키려는 목표를 가진 환자를 위해 차세대 섬유증 의약품을 개발할 수 있을 것으로 기대하고 있습니다.

환자의 삶을 변화시키고자 하는 우리의 비전은 우리에게 매일 영감을 줍니다. 50개 이상의 화합물 개발을 진행하고 있으며 40개 이상의 질환 영역을 연구하고 있습니다. 또한, 새로운 희망을 줄 신규 약물 화합물을 발견하고 시험하는데 많은 노력과 헌신을 하고 있습니다.

Continued pipeline progress

\$11.4b

invested in research and development

11

positive Phase 3 clinical trial readouts

7

high potential mid- to late-stage assets

50+

early-stage assets

16

new *Opdivo* approvals

8

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

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

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

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

*FDA submission details based on 2021 regulatory status

Strong revenue growth across portfolio

17%

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

8%

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

20%

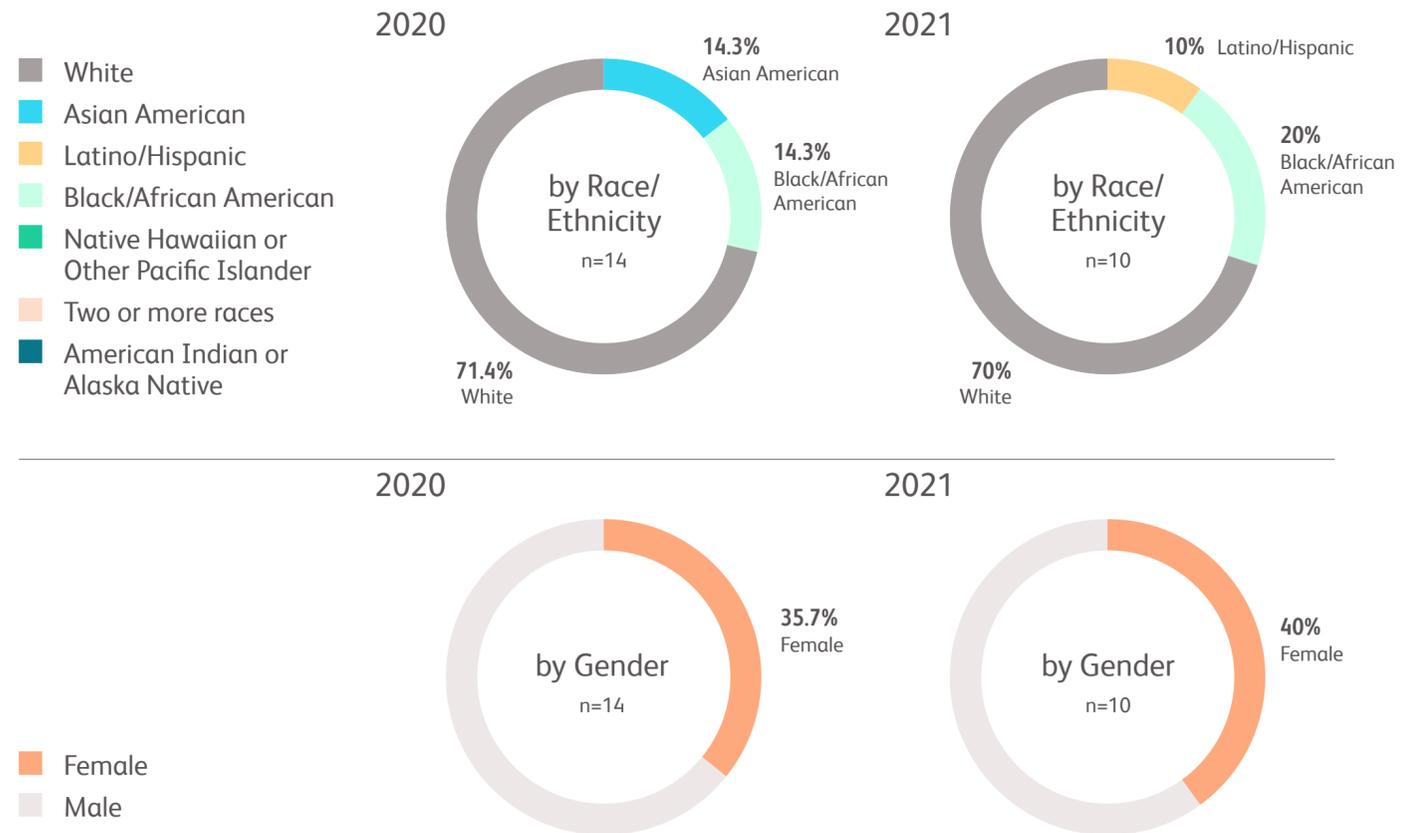
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

이사회

우리의 주주에 의해 매년 선출되는 이사회는 광범위한 기업 정책 수립과 회사의 전반적인 성과에 대한 책임이 있습니다. 이사들은 회사의 경영에 대한 책임이 있는 경영진을 평가합니다. 이사회는 2021년에 당사의 사업을 발전시키기 위한 당사의 I&D 및 의료 형평성 진척도를 검토했습니다.

다음 자료에는 2021년 12월 기준 당사의 이사회 구성이 나와 있습니다.

2021년 이사회 구성



Giovanni Caforio, MD
이사회 의장 겸 최고경영책임자



Peter J. Arduini
사장 겸 최고경영책임자, GE Healthcare



Deepak L. Bhatt, MD, MPH
전무이사. 중재적 심혈관 프로그램
하버드 의과대학 교수*



Julia A. Haller, MD
안과과장, Wills Eye 병원



Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
Weill Cornell Medicine 및 New York-
Presbyterian/Weill Cornell Medical
Center의 혈액학 및 종양학 부문장



Paula A. Price
전 부사장 겸 최고재무책임자
(CFO), Macy's, Inc.



Derica W. Rice
CVS Health의 전 수석 부사장
및 CVS Caremark의 Pharmacy
Benefits Business 사장



Theodore R. Samuels
Capital Guardian Trust Company
의 수석 사외 이사 및 전임 사장



Gerald L. Storch
최고경영책임자, Storch Advisors



Karen H. Vousden, PhD
Francis Crick Institute 수석 그룹 리더
및 Cancer Research UK 수석 과학자

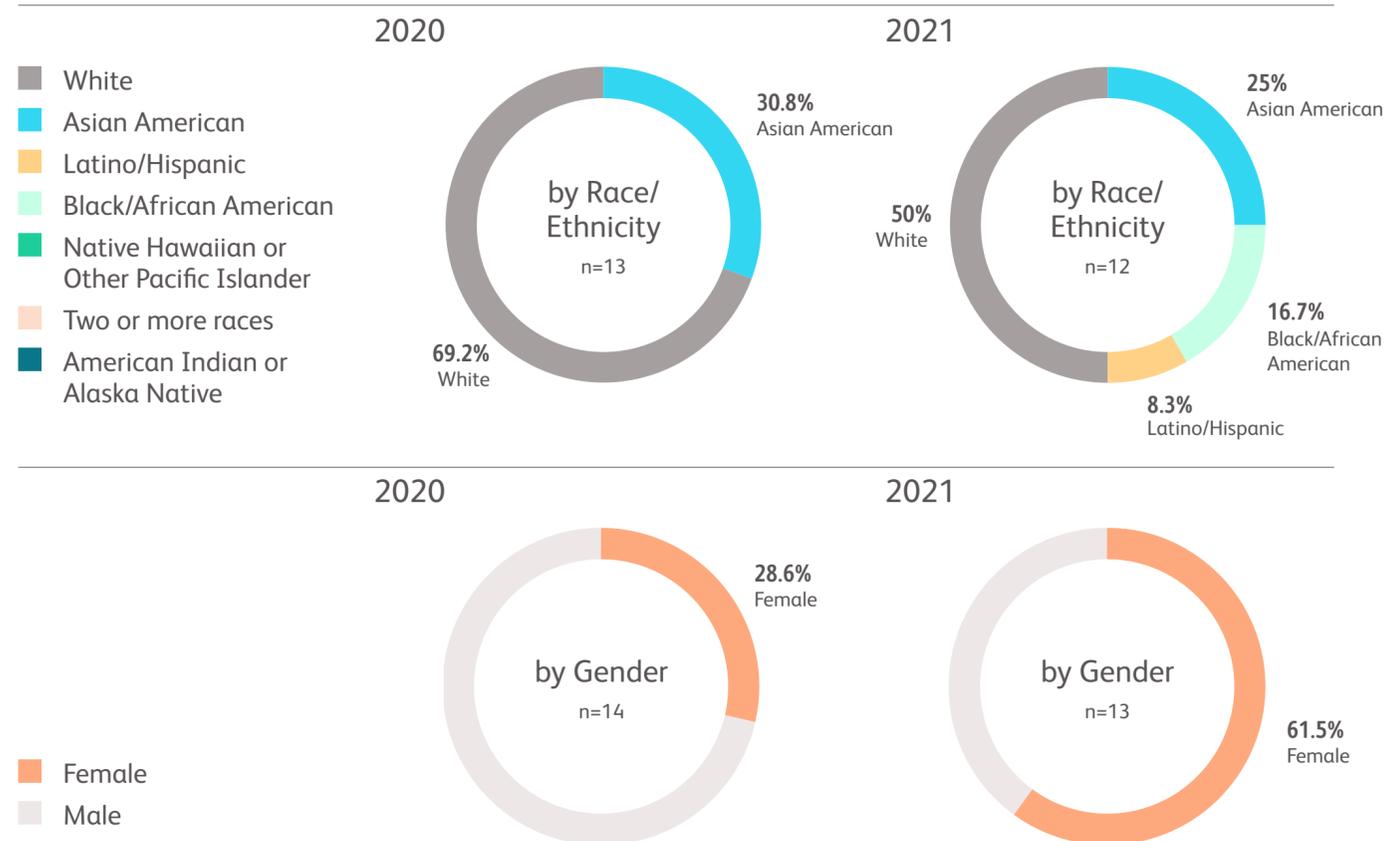


Phyllis R. Yale
자문 파트너, Bain & Company

*2022년에 임명된 신규 이사

경영진

당사는 발전하며 빠르게 진행되는 글로벌 의료 환경에 대처하기 위해 풍부하고 다양한 글로벌 경험을 가진 경영진이 이끌어 나갑니다. 경영진은 우리의 I&D 및 의료 형평성 약속을 우리의 환자 및 커뮤니티, 우리의 동료 및 우리의 사업 및 산업에 대하여 이행할 책임이 있습니다. 궁극적으로, 우리의 성공은 우리가 환자의 삶에서 만든 차이에 의해 측정됩니다.



Giovanni Caforio, MD
이사회 의장 겸 최고경영책임자



Chris Boerner, PhD
전무 겸 최고경영책임자



David Elkins
전무 겸 최고재무책임자



Pamela Fisher
최고 포용성 및 다양성 책임자



Cari Gallman
최고 준수 및 윤리 책임자



Samit Hirawat, MD
전무, 최고의료책임자,
글로벌 약물 개발



Sandra Leung
전무 겸 법률 고문



Greg Meyers
전무, 최고 디지털 및
기술 책임자*



Elizabeth A. Mily
전략 및 비즈니스 개발 전무



Ann M. Powell
전무 겸 최고인사책임자



Karin Shanahan
전무 겸 글로벌 제품 개발
및 공급 부서 대표*



Catalina Vargas
최고경영책임자 수석보좌관



**Rupert Vessey, MA, BM,
BCh, FRCP, DPhil**
연구 및 조기 개발 전무



Estelle Vester-Blokland, MD
글로벌 메디컬 어페어즈 전무

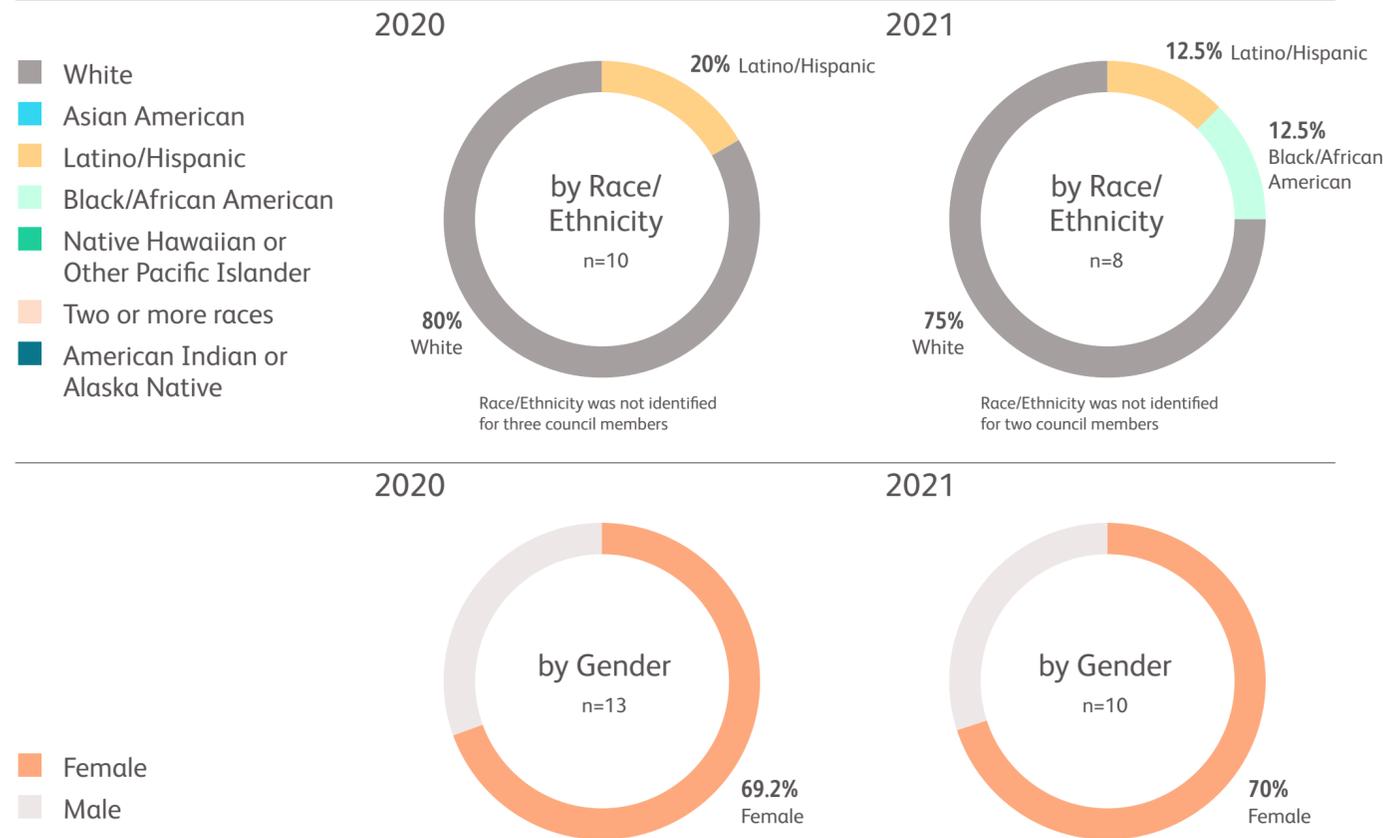


Michelle Weese
대외협력 전무

*2022년 새롭게 지명된 LT 임원

글로벌 포용성 및 다양성 위원회

글로벌 포용성 및 다양성 위원회(GIDC)는 최고 경영자를 의장으로 하여 전략적 방향을 제시하고 모범 사례를 공유하며 기업 및 사업 부문/기능 수준에서의 책임을 부여하여 BMS의 I&D 및 의료 형평성 우선순위를 발전시키고 의미 있는 결과를 도출합니다.



Giovanni Caforio, MD
이사회 의장 겸 최고경영책임자



Ann M. Powell
전무 겸 최고인사책임자



Pamela Fisher
최고 포용성 및 다양성 책임자



Ester Banque
전무, 미국 혈액학 GM,
Worldwide Commercial



John Damonti
Bristol Myers Squibb 재단
회장, 기업 자선 부문 부사장



Amadou Diarra
전무, 글로벌 정책, 옹호 및
정부 업무, 기업 업무



Kimberly Jablonski
부사장, 기업지배구조 및
증권법, 직원 복리후생 및
기업 보좌관, 기업 법률



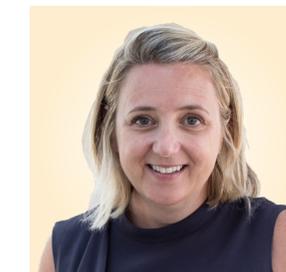
Sydney Klein
전무, 최고정보보안책임자 및 IT
핵심 서비스 책임자, 정보 기술



Rao Mantri
전무, 제품 개발 글로벌
제품 개발 및 공급*



Farryn Melton
전무, 최고조달책임자,
글로벌 비즈니스 운영



Kathryn Owen
전무, 글로벌 개발 운영,
글로벌 약물 개발

*2022년 새롭게 지명된 GIDC 임원



아르헨티나

01

성공을 향한 우리의 길: 포용성 및 다양성은 BMS의 정체성과 기반을 강화합니다

우리는 과학을 통한 환자의 삶의 변화시킨다는 하나의 비전을 추구하며 우리 회사의 여섯 가지 핵심 가치 중 하나인 포용성을 강화하려고 노력합니다. 이러한 비전을 온전히 현실화하기 위해 우리는 포용성 및 다양성에 대한 우리의 풍부한 역사와 오랜 헌신이라는 강점에 의지하여 우리의 환자와 커뮤니티, 동료 그리고 사업 및 산업을 위한 의미 있는 영향과 결과를 도출할 수 있도록 합니다. 우리의 발전된 글로벌 포용성 및 다양성 전략과 우선순위는 이러한 방향으로 나아가는 첫 단계입니다.

우리의 가치

포용성

우리는 다양성을 수용하고 우리가 최대의 능력치를 발휘하며 함께 일할 수 있는 환경을 조성합니다

청렴성

우리는 환자, 고객, 동료들 위해 모든 업무를 수행할 때 윤리, 청렴, 품질 기준을 준수합니다

민첩성

우리는 기다리는 환자들을 배려하여 품질을 유지하면서도 빠른 속도로 함께 노력합니다

책임감

우리는 모두 Bristol Myers Squibb의 성공을 공유하면서 투명성을 보장하고 우리의 약속을 전달하기 위해 매진합니다

혁신

우리는 환자들을 위해 변혁적이고 강력한 솔루션을 추구합니다

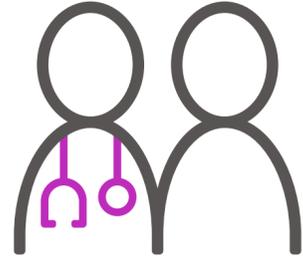
열정

배움과 탁월함을 향한 우리의 노력은 뛰어난 결과를 이끌어 냅니다.



우리는 포용의 가치를 선도합니다

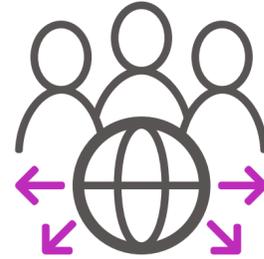
우리의 글로벌 포용성 및 다양성 전략은 중요 이해관계자에게 중점을 둔 3가지 중추적 요소가 있습니다.



환자 및 커뮤니티

혁신 및 성장을 주도하여 전 세계에 걸쳐 점점 더 다양해지는 우리 환자와 커뮤니티의 충족되지 않은 요구 사항에 대응합니다.

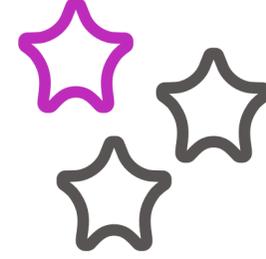
우리는 전 세계 환자 및 지역 사회의 끊임없이 변화하는 요구사항을 보다 잘 이해하고 충족시키기 위해 혁신과 성장에 지속적인 투자를 하고 있습니다. 우리는 건강의 사회적 결정요인뿐만 아니라 건강 불균형에 대응함으로써 우리의 환자와 커뮤니티를 종합적으로 돌봐야 한다는 점을 알고 있습니다. 우리는 임상시험의 다양성, 글로벌 공중 보건 및 공급업체의 다양성을 포함한 의료 형평성 추진을 통해 이러한 노력을 계속합니다.



직원

우리 직원들이 소속감을 느끼고 자신의 고유한 관점이 가치 있게 여겨지고 보답받는 직장을 발전시키기 위해 **우리의 포용성 가치로 선도하는 한편, 글로벌 인력 네트워크를 구축하여 전 세계적으로 우리의 환자의 다양한 문화, 배경, 경험을 반영합니다.**

우리는 포용하는 문화를 기반으로 전 세계 우리 직원이 갖춘 잠재 능력을 한데 모아 발휘하는 것을 모색합니다. 우리는 비즈니스 및 시장 전반 걸쳐 포용하는 리더십 능력을 계속 강화하여 전 세계에서 다양한 인재를 유치, 개발 및 유지하고 피플 리더가 더 투명성을 갖추도록 이끌며 피플 리더에게 더 큰 책임을 부여합니다.



사업 및 산업 분야

사업 및 산업 관행의 절차 및 정책을 재구성하고 변혁하여 모두를 위해 형평성 있는 발전과 결과를 추진합니다.

우리는 우리 자신과 우리의 산업에 계속 도전하여 사업 관행을 과감하게 바꾸고, 지속 가능하며 체계적인 변화를 이끌어냅니다.



중국

02

환자 및 커뮤니티

포용성과 다양성은 BMS의 기반을 강화하여 과학적 혁신을 도출하고 우리 환자와 커뮤니티의 끊임없이 변화하는 요구사항에 대응합니다.

환자 환경이 바뀌어가므로 우리가 모두를 위한 포용성을 바탕으로 미래를 구축해야 할 필요성이 더욱 커집니다.



“우리는 과학 기반 회사이므로, 환자를 돕고 중증 질환을 치료하는 혁신적인 의약품을 찾아내고 개발하며 공급하는 일이 사고와 경험의 다양성을 통해서만 가능하다는 점을 잘 알고 있습니다. 환자는 자신의 공동체가 치료법을 개발할 책임이 있는 사람들에게 관심을 받고 있다고 기분을 느낄 때 우리의 의약품에 대해 더 크게 신뢰합니다. 환자가 누구인지 또는 환자가 어디에 사는지와 관계없이 우리의 도움이 필요한 환자를 위해 일하는 것은 우리의 특권입니다.”

Samit Hirawat, MD
전무, 최고의료책임자, 글로벌 약물 개발



BMS는 모두를 위해 형평성 있는 발전과 결과를 추진하는 집단적인 능력을 촉진하기 위해 우리의 포용성 및 다양성 우선순위를 활용합니다. 우리의 노력은 전 세계에 걸쳐 질환 치료에서 심화되는 격차에 대한 우려를 해소하는 데 집중됩니다. 우리는 사회적, 경제적, 환경적 요소를 포함한 건강의 사회적 결정요인이 의료 불평등에 영향을 끼친다는 점을 알고 있습니다.

세계 최대 의료 기업 중 하나인 우리는 의료 불평등 해소를 추진해야 할 책임이 있으며 우리의 환자 및 커뮤니티를 포괄적으로 돌보는 것을 목표로 합니다. 우리는 다양한 임상시험을 진행하며, 우리의 글로벌 커뮤니티 전체에 걸쳐 차별화된 교육과 경제적인 발전 결과를 추진하겠다는 약속을 공유하며 의료 환경

전반에 걸쳐 파트너와 협력합니다. 우리는 체계적인 변화를 이루기 위해 우리가 할 수 있는 중요한 역할을 잘 알고 있습니다.

“모든 사람의 건강을 보장하는 경제 구조는 올바른 행동에 가치를 부여하는 일로 시작됩니다. 그래야만 올바른 가치를 가진 행동을 수행하는 데 집중할 수 있습니다.”

World Health Organization Council on the Economics of Health for All¹



BMS에서는 질병 부담의 격차 및 고품질 의료에 대한 접근성 불평등에 대응하여 우리의 환자와 커뮤니티의 끊임없이 변화하는 요구사항을 충족시키기 위하여 전 세계에 걸쳐 최선의 노력을 다합니다.

Cancer

33%

of new cancer cases reported in Eastern Asia²

49%

of new cancer deaths reported in Eastern and Central Asia²

61.7%

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

2x

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

60%

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

50K

new cancer cases are reported to the Veterans Administration every year⁶

Multiple sclerosis

3x

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

People with disabilities

4x

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

LGBTQ+

LGBTQ+ people

Frequently avoid

seeking health care due to concerns about stigma.¹¹

Proficiency in health literacy

Only 12%

of adult Americans have proficient health literacy¹²

Global Disease Burden

23%

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

Heart disease

+30%

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

Rheumatoid arthritis

75%

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

“기술 및 디지털 역량은 우리가 의약품을 개발하고 환자의 경험을 개선하고 우리의 핵심 사업 활동을 운영하는 방법부터 시작해서 우리가 일하는 방식을 촉진할 것입니다. 지금 그 어느 때보다도, 인공지능 및 머신러닝과 같은 분야의 기술 발전은 우리가 우리의 집단에 보다 걸맞는 임상시험을 하고 환자가 중증 질환을 극복하도록 지원하는 혁신적인 의약품을 개발하고 공급하는 데 도움이 될 것입니다.”

Greg Meyers

전무, 최고 디지털 및 기술 책임자

환자를 교육하고 임상시험 대상자를 모집하며 형평성 있는 치료에 대한 접근을 증진하는 방법에 대한 기초를 획득합니다

우리는 우리의 의약품의 효능 및 안전성을 보장하기 위해 우리의 환자 및 커뮤니티를 탐색, 개발, 공급 과정에 참여하게 할 필요가 있습니다. BMS는 거의 10년 동안 임상시험의 다양성을 증가시키기 위해 전 세계적인 노력에 동참하고 있습니다. 이는 5년에 걸쳐 1억 5천만 달러를 투자하여 I&D 및 의료 형평성을 추진하기로 한 우리의 2020년 약속을 본격적으로 실천하는 것입니다. 이 기간 동안 회사의 리더십 덕분에, 우리는 다년 간의 경험을 쌓아 우리의 임상시험 다양성 약속을 확대할 수 있었으며, 이에 따라 미국 전역에 걸쳐 인종적, 민족적으로 다양한 도시에서 임상시험 연구 장소를 식별하고 활성화하는 단계를 포함하기 위한 우리의 기존 노력이 실행되었습니다. 이러한 초점에 따라 우리가 임상시험을 수행하는 방법도 바뀌었습니다. 시험을 수행하는 연구원과 시험에 참여하는 환자 모두에게 임상시험이 보다 접근 가능하고 다양하며 포용적이게 되었습니다. 우리는 2021년에 54%의 미국 임상시험 장소가 아주 다양한 커뮤니티에 위치했음을 자랑스럽게 알려드립니다.

또한, 2020년부터 BMS는 약품 발견 및 개발에서부터 제품 상용화에 이르는 모든 단계에서 환자의 의견을 보다 공식적으로 받아들이고 더 많이 반영하기 위해 Patient Expert Engagement Resource 또는 PEER라고 불리는 이니셔티브를 통해 환자 옹호단체와 긴밀하게 협력했습니다. PEER를 통해, 우리는 환자 옹호단체의

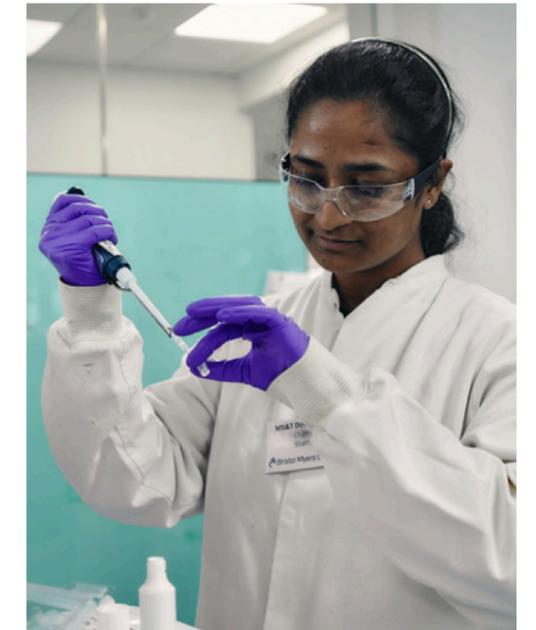
참여에 대한 배제/포함 기준 및 연구 장소 선택을 포함한 임상시험 설계에 대해 조언하는데 참여하도록 할 뿐만 아니라 그들에게 내부 종결에 앞서 모든 중추적인 임상 프로토콜에 대한 의견을 묻습니다.

“암 환자 치료에 대한 접근성을 개선하기 위해 노력하는 사람으로서, 종종 아르헨티나에서 민간 보험에 가입한 사람과 공공 건강보험에 의존하고 있는 사람 간의 격차 때문에 심란합니다. 아르헨티나에서는 환자의 40%가 공공 기관에서 치료를 받으며, 소수만이 혁신적인 의약품에 접근할 수 있습니다. 저는 동료, 지역 병원 및 학술 기관과 함께 그 소수가 치료받는 과정을 단순화하고 표준화하여 모든 환자가 소득과 관계없이 의약품에 대한 접근을 받을 수 있도록 하기 위해 일하기 시작했습니다.”

Cecilia Dantuono
지역 임상 운영
BMS Americas Region, Argentina 🌐

“Global Medical Affairs는 의료 커뮤니티와 관계를 맺고 우리의 전문성을 바탕으로 임상 서비스를 제공하는 일에서 중요한 역할을 합니다. 더 많은 커뮤니티와 상호작용하는 기회를 가지면서 소외된 커뮤니티에서 직면하는 불평등을 알게 되었고, 생명을 구하는 우리 의약품에 의지하는 환자를 어떻게 하면 가장 잘 도울 수 있을지 다시금 생각해보게 되었습니다.”

Estelle Vester-Blokland, MD
글로벌 메디컬 어페어즈 전무



제가 직면한 현실은 제 미래와 제 아이의 미래를 기대하지 못한다는 것입니다. BMS 환자이고 간호사이며 암을 이겨내고 살아남은 Latina를 만나보시죠.

어린 시절부터 언제나 강한 여성이 되어야겠다고 느꼈습니다. 그러한 태도가 지금처럼 간호사가 되는데 도움이 되었다고 생각합니다. 암 진단을 받았을 때, 그 사실을 받아들일 수 없다고 느꼈습니다. 10년 전에 진단받았으면 살날이 5년밖에 남지 않았을지도 모른다는 이야기를 들었습니다. 남편은 암 진단을 받았다고 이야기하자 저에게 큰 힘이 되어 주었고 저는 싸울 준비가 되었다는 사실을 알게 되었습니다. BMS에서 새로 치료를 시작한 후, 긍정적인 결과가 나타나기 시작했습니다. 제 암이 점차 나아지면서 제 인식도 변했습니다. 암을 극복하고 저 자신과 가족에게 감사했지만, 제가 사랑하는 일을 계속할 수 있었다는 사실에도 감사했습니다. BMS 덕분에 치료에 성공해서 제가 좋아하는 일을 할 수 있어요. 그건 바로 사람들을 돕는 일이죠.

[Latina의 이야기를 시청해보십시오.](#)



다양한 공급업체에 대한 BMS의 약속은 보다 광범위한 I&D 및 의료 형평성 목표와 일치됩니다

“공급업체의 다양성은 혁신을 촉진하고 일자리를 창출하며 **회사 전반에 영향을 미칩니다**. 이것이 바로 우리가 우리 환자 집단의 다양성과 인구통계를 반영하여 협력업체 기반을 조성하고 우리의 목표를 달성하기 위해 핵심 공급업체와의 관계를 체결해 나가는 이유입니다.”

David Elkins
전무 겸 최고재무책임자

우리가 다양한 공급업체와 파트너십을 체결하는 것은 미국, 라틴 아메리카, 유럽, 아시아에서의 글로벌 필수 요건입니다. 다양한 공급업체 및 기타 기업과의 협력을 통해, 우리는 환자 및 커뮤니티에 유익한 최첨단 혁신 제품 및 서비스를 계속 내놓으면서 우리의 사업 파트너가 일자리 창출과 다른 긍정적인 영향을 통해 번창하도록 돕습니다.

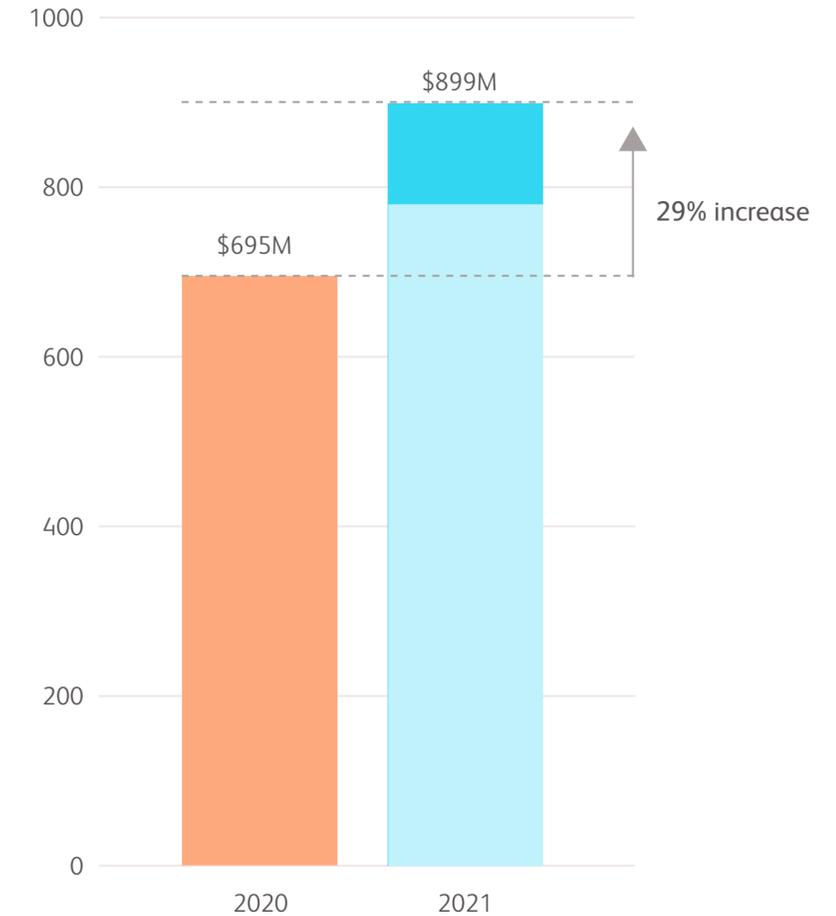
BMS의 경우 공급업체가 다양한 덕분에 비즈니스 가치 사슬 전반에 걸쳐 "차세대" 혁신을 추진하고 경쟁 우위를 확보할 수 있으며, 다양한 커뮤니티에 존재하는 경제적 격차(건강 결과의 사회적 결정 요인)를 관리, 지원, 해결할 수 있는 능력을 갖추 수 있습니다. 우리의 목표는 멘토링을 제공하고 공급업체 개발 프로그램에 장학금을 지원하여 이러한 비즈니스 역량을 개발하고 구축하는 것입니다.

또한, 우리는 공급업체 다양성을 활용하여 우리의 Power2Impact를 통해 우리가 생활하고 일하는 커뮤니티를 지원했습니다. 2016년부터 우리는 20 개 이상의 성공적인 커뮤니티 봉사활동에 참여하여 지역 커뮤니티를 지원하고 있습니다. 이 작업의 영향력은 Hope 4 Holidays와 같은 계획을 통해 입증되었습니다. 이 계획을 통해 Atlanta, Phoenix, Trenton 지역에서 16,000여 명에게 식품 상자, 워머 키트, 담요를 배포하였고, Florida 지역의 LGBTQ와 학대받는 여성을 위한 봉사 활동을 공동 후원하였으며, 의료 자원에 대한 접근을 제공하고, 미국 여성 기업가 위원회(WBENC)와 협력하여 Planet Mogul이 미국 학교에 1,000권의 STEM 교재를 배포하는 것을 후원하였습니다.

2021년에는 다양한 공급업체에 대한 지출이 8억 9천 9백만 달러(목표 지출 7억 8천만 달러)에 달했으며 이는 2020 회계연도(6억 9천 5백만 달러) 대비 29% 증가하였고 2019년(6억 1천 9백만 달러) 대비 45% 증가하였습니다.

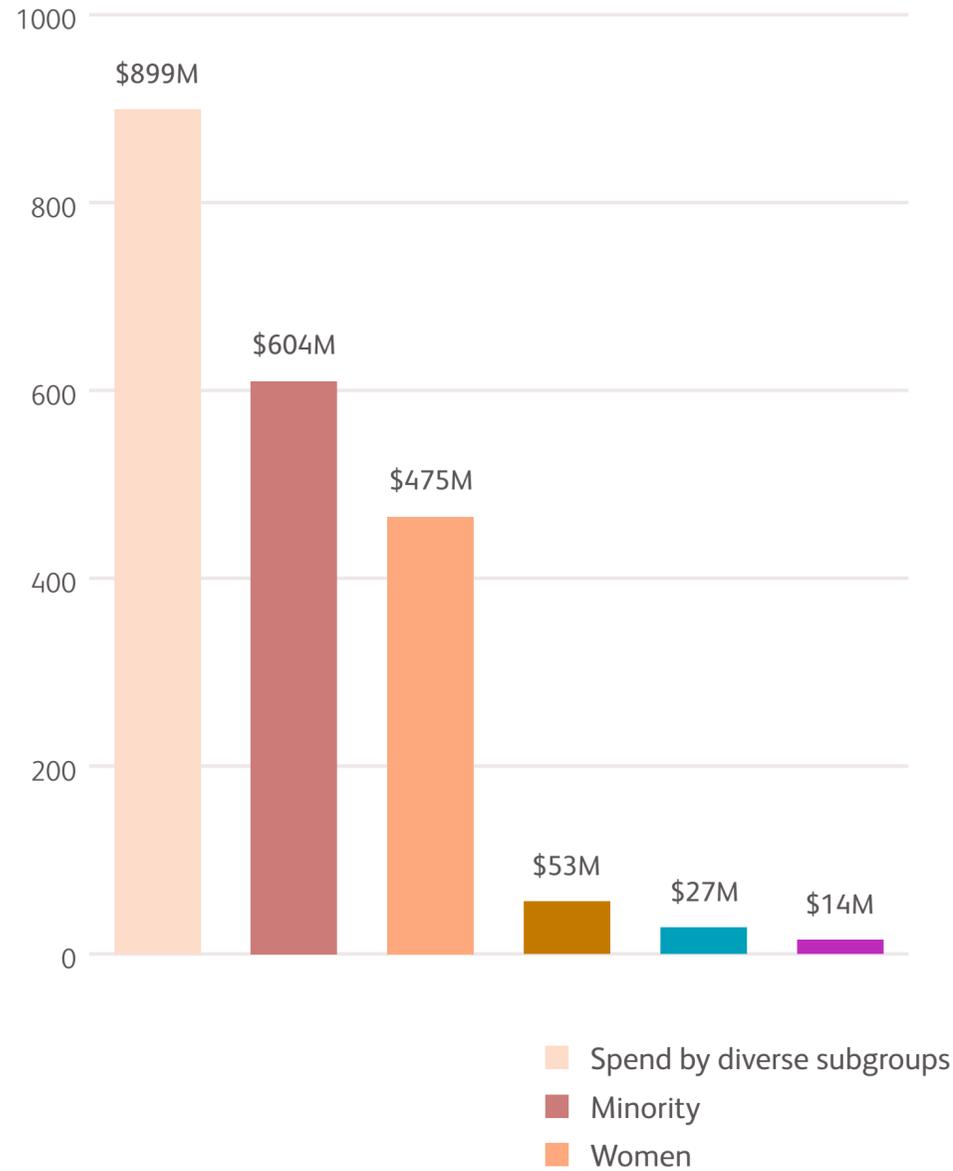
우리의 공급업체 다양성 구축 계획은 사업에 통합되어 있으며 우리 기업 전체에 걸쳐 공유되는 목표입니다. BMS 공급업체 다양성 프로그램은 '목적에 입각한 협업'에 중점을 둡니다. 우리 조직은 커뮤니티에서 경제적 자율권, 부의 창출, 일자리 창출을 지원하기 위해 존재하며, 포용적인 혁신과 회사의 가치를 통해 환자 및 세상을 반영하여 공급망을 조성합니다. 의미 있는 파트너십을 통해, 이 프로그램은 신뢰를 쌓고 변화를 모색해 나가면서 계속 변혁을 추진하기 위하여 영향력을 발휘하고 있습니다.

공급업체 지출의 다양성

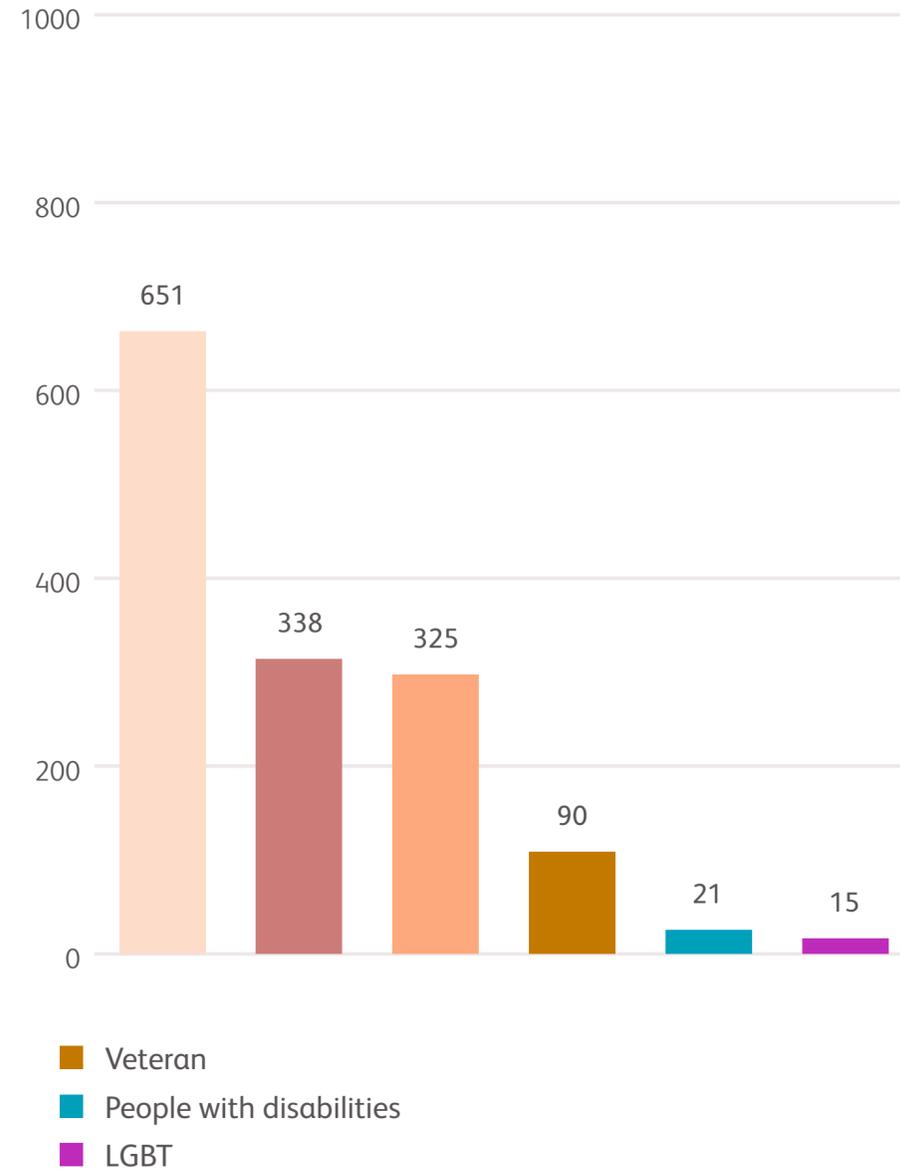


다양한 공급업체에 대한 BMS의 약속은 보다 광범위한 I&D 및 의료 형평성 목표와 일치됩니다(계속)

하위집단 지출의 다양성



다양한 하위집단별 공급업체 수



사례 연구: 다양한 관점과 팀은 포용적인 문화와 사업 결과를 진전시킵니다



포용성 및 소속감의 문화를 보장하기 위한 우리의 노력을 알아보자면, 통합 시설 관리 협력업체인 Jones Lang LaSalle과 다양한 BMS 팀은 BMS 네트워크에 걸쳐 식품 서비스 프로그램이 조화를 이루도록 소싱 협업을 수행했습니다. 이 팀은 미국에서 17개 BMS 현장에 식품 및 서비스를 공급할 업체로 Minority-Owned Business Enterprise 기업(MBE)인 SodexoMagic을 선정했습니다.

비즈니스 아이콘 포트폴리오에 올라있는 SodexoMagic와 은퇴한 농구 슈퍼스타 Earvin (Magic) Johnson (SodexoMagic 주식 51% 보유)은 커뮤니티에 대하여 직접적인 영향력이 있습니다. 이 파트너십은 우리의 공급업체 다양성 프로그램의 전반적인 사명과 부합하며, 이 프로그램에서는 부와 일자리 창출을 통해 경제 발전을 추진하기 위해 민첩성과 혁신을 활용합니다. BMS에서는 이제 직원과 방문자에게 지속 가능성을 촉진하면서 문화적으로 다양성을 갖춘 옵션을 제공하는 현대적인 방법을 이용한 새로운 프로그램을 제공합니다.

“SodexoMagic은 BMS의 운영 방식 및 가치와 아주 밀접하게 연관되어 있습니다.”라고 Facilities Services Procurement의 이사인 Brian Voss는 말했습니다. “Magic Johnson은 의료 형평성, 커뮤니티 구축 등의 문제에서 큰 영향력을 발휘합니다.”



직원 기부를 통해 커뮤니티에 환원합니다

다양한 기부 방법

Mike Patten은 매니저로부터 Skills2Give에 관해 처음 들었습니다. 매니저는 Patten에게 Skills2Give가 봉사하고 기술을 개발할 수 있는 흥미로운 기회라고 설명했습니다. 연구 및 조기 개발 부서 선임 이사인 Patten은 아주 흥미로워했고 동료는 계속 Skills2Give에서 활발하게 활동하고 있고 그 경험을 정말 즐기고 있다고 들었을 때 Skills2Give에 꼭 참여해야겠다고 생각했습니다.

Skills2Give 프로그램은 2017년부터 기술 기반 가상 봉사 기회를 통해 비영리 기구와 직원을 연결하고 있습니다. 이 프로그램은 BMS 직원이 비영리 부문에 기부한 100만 달러 이상을 기금으로 하여 무료 서비스를 지원했습니다.

인사 매니저이자 여러 해 동안 코칭과 멘토링을 해왔던 사람으로서 Patten은 약물 남용 및 정신 건강 치료가 필요한 청소년을 지원하는 기구인 Phoenix House Texas를 자신이 돕기에 적합한 기구라고 느꼈습니다. 또한, 그는 그들의 대의명분이 아주 중요하다고 생각했습니다. 전문성 개발은 일반적으로 비영리 부문에서 이러한 영역에 투자할 예산이 거의 없는 기관에 종사하는 사람에게 꼭 필요합니다. 직원들은 다양한 역할을 맡고 놀라울 정도로 다방면으로 노력합니다. 코칭과 전문성 개발을 받는 일은 이러한 기구에게는 실질적인 배움의 기회가 될 수 있습니다.

그는 2017년부터 그러한 기구의 직원 중 한 명과 일대일로 접촉하면서 해당 직원의 성장 분야를 매주 코칭하여 훌륭한 결과를 내고 있습니다.

Patten은 “저는 그 경험으로 놀랍도록 성취감을 얻을 수 있다는 사실을 알게 되었습니다. 제 경험을 공유하고 그것이 다른 사람을 도울 수 있다는 사실을 발견할 수 있다는 점이 좋습니다. 개인적으로, 이는 제 기술을 계속 연마하고 개발하며 매니저 및 멘토로서 어떻게 저 자신을 개선할 수 있는지 반성하는 좋은 기회입니다. 정말 너무나도 보람 있는 경험입니다”라고 말했습니다.”

Mike Patten
비즈니스 개발 글로벌 제휴 수석 이사
BMS Americas, United States 🌐

\$1MM

in pro bono services by BMS Employees

기부 매칭 프로그램으로 직원이 자신이 선호하는 분야를 선택할 수 있습니다.

Bristol Myers Squibb 직원 기부 프로그램은 미국과 푸에르토리코에 있는 직원이 자격 있는 자선 단체에 기부할 수 있도록 지원하는 연중 행사입니다. 기부금은 Bristol Myers Squibb Foundation에서 달러 단위로 매칭해줍니다.

2020년 9월 I&D 및 의료 형평성 약속의 일환으로 2:1 직원 기부 프로그램을 시작한 이래, 우리 직원은 미국 및 글로벌 자원봉사 기구를 대표하는 Equal Justice Initiative, Trevor Project and the NAACP Legal Defense and Educational Fund, World Institute on Disability, Asian and Pacific Islander Health Forum 등 차별과 싸우고 사회적 정의 실현을 모색하는 24개의 지정된 기관에 267,400달러를 기부했습니다. 전체적으로, Bristol Myers Squibb Foundation은 2020년 9월부터 2021년 12월 사이에 미국 및 푸에르토리코 직원들이 기부한 금액에 2:1의 비율로 534,800달러를 매칭하여 총 802,200달러를 이러한 지정된 기관에 기부하였습니다. 2021년에 미국 및 푸에르토리코의 직원은 750만 달러가 넘는 매칭 기부금을 받았습니다.

프로그램 시작 이후 vs 프로그램 이전

632

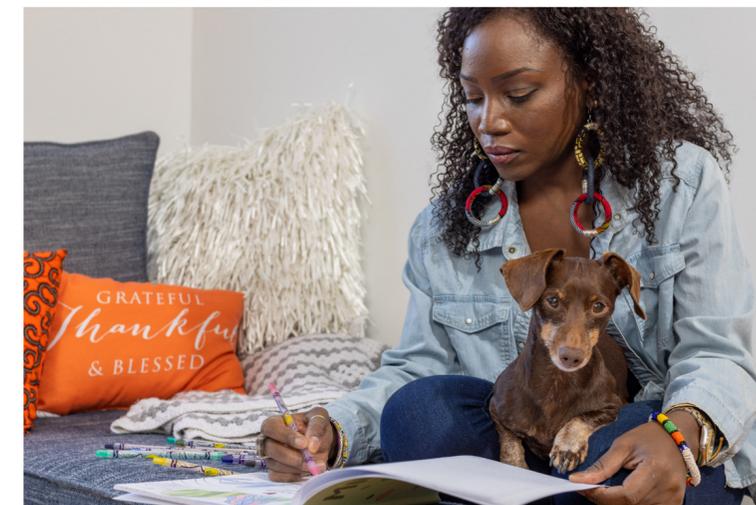
unique donors

\$267,400

employee donation amount

\$534,800

Bristol Myers Squibb Foundation matching amount



Bristol Myers Squibb Foundation 주요 사실: 다양한 임상시험을 진행합니다

독립적인 자선 단체인 Bristol Myers Squibb Foundation에서는 미국에서 다양한 임상시험을 진행하기 위해 Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program을 마련했습니다. 이 특별한 프로그램은 임상시험에서 다양한 연구조사원들의 대표성을 개선하고자 합니다. 소외된 집단 출신의 환자가 유사한 인생 경험을 가진 의사 또는 연구원의 치료와 안내를 더 신뢰하고 원할 가능성이 있다는 사실이 알려졌습니다.

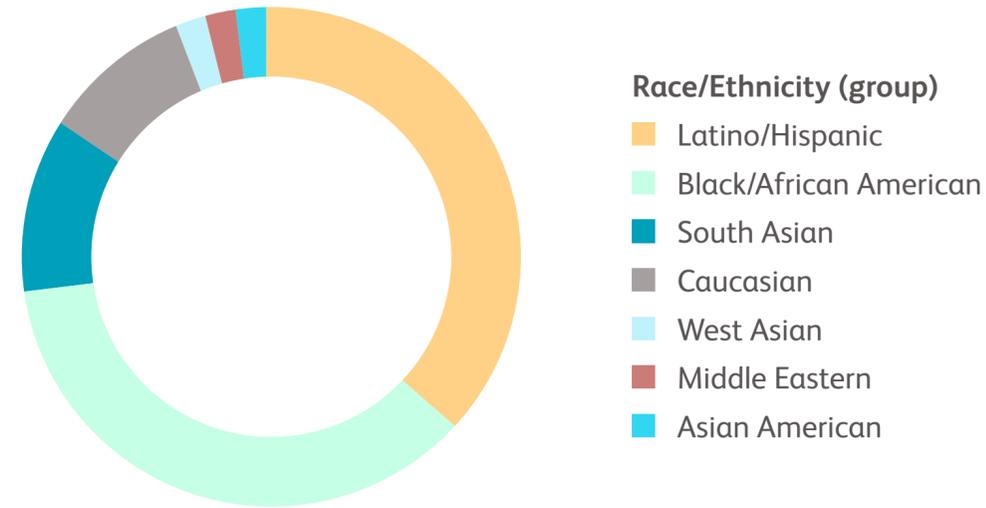
이를 유념하면서, Bristol Myers Squibb Foundation에서는 비영리 의료 서비스 파트너와 함께 인종 및 민족 측면에서 임상시험의 다양성을 증가시키는데 적합한 250명 이상의 신규 임상 연구원을 전국에 걸쳐 모집하여 교육하고 있습니다. 이러한 노력의 결과로 소외된 커뮤니티 출신의 의대생 250여 명이 임상 연구 진로를 선택하였으며, 이는 임상 분야의 면모를 변화시키고 있습니다.

이 프로그램은 또한 연구원들이 역량을 향상하도록 도움을 주며, 다양한 환자 집단이 있는 커뮤니티에서 임상시험 장소가 확대되도록 지원합니다.

이러한 프로그램에 더해, Bristol Myers Squibb Foundation에서 제공하는 보조금은 치료 측면에서 인종 간 격차를 좁히고 의료 형평성을 달성하기 위한 노력에 실질적으로 도움이 될 것입니다.

장학생 선발에서의 소외계층

2021년, 52명의 장학생이 Bristol Myers Squibb Foundation의 Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program을 통해 선발되었으며 이 중 73%는 의약품 지원에서 소외된 집단 출신입니다. 라틴계/히스패닉 19, 흑인/아프리카계 미국인 19, 남아시아인 6, 백인 5, 서아시아인 1, 중동인 1, 아시아계 미국인 1.*



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

“Bristol Myers Squibb Foundation의 프로그램은 많은 측면에서 특별합니다. 임상시험자가 커뮤니티 참여 연구 방법에서 경험을 쌓도록 지원하는 프로그램의 초점은 유색인종이 임상시험에 더 많이 참여하도록 하는 데 필요한 신뢰를 발전시키는 것이 핵심이며, 우리는 아직 이러한 종류의 다른 프로그램을 볼 수 없었습니다.”

Eliseo J. Pérez-Stable, MD

국립소수자 건강 및 건강 불균형 연구소 소장
National Institutes of Health

*Bristol Myers Squibb는 독립적인 자선 단체인 Bristol Myers Squibb Foundation에 기부합니다.



03

직원

포용성과 다양성은 BMS의 기초를 강화하여 전 세계 우리 임직원의 다양한 문화, 배경, 관점의 집단적인 힘을 활용합니다.

아일랜드

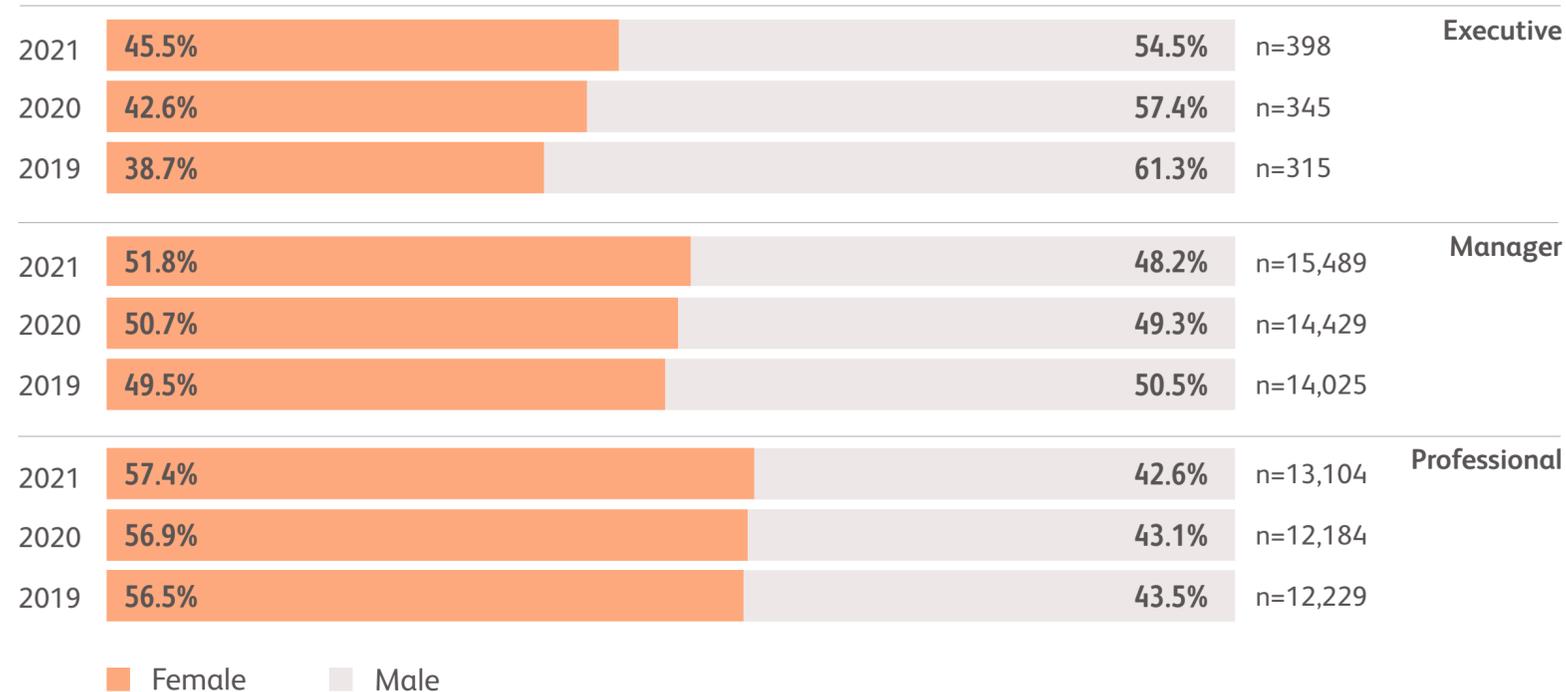
포용성과 소속감의 문화를 구축하여 우리의 전 세계적으로 다양한 인력의 능력과 영향력을 활용합니다

“우리의 임직원은 우리의 최대 강점입니다. 전 세계 우리 환자와 커뮤니티의 다양한 문화, 배경, 경험을 반영하는 **글로벌 인력망**을 구축하는 일은 **필수적**입니다. 우리는 **모든 사람이 소속감을 느끼고** 그들의 고유한 관점이 가치 있게 여겨지며 그들이 과학을 통해 환자의 삶을 변화시킨다는 BMS의 비전에 전적으로 기여할 수 있는 환경을 조성하는 일에 집중합니다.”

Ann M. Powell
전무, 최고인사책임자

유치
개발
발전

관리 수준 차트별 글로벌 성별



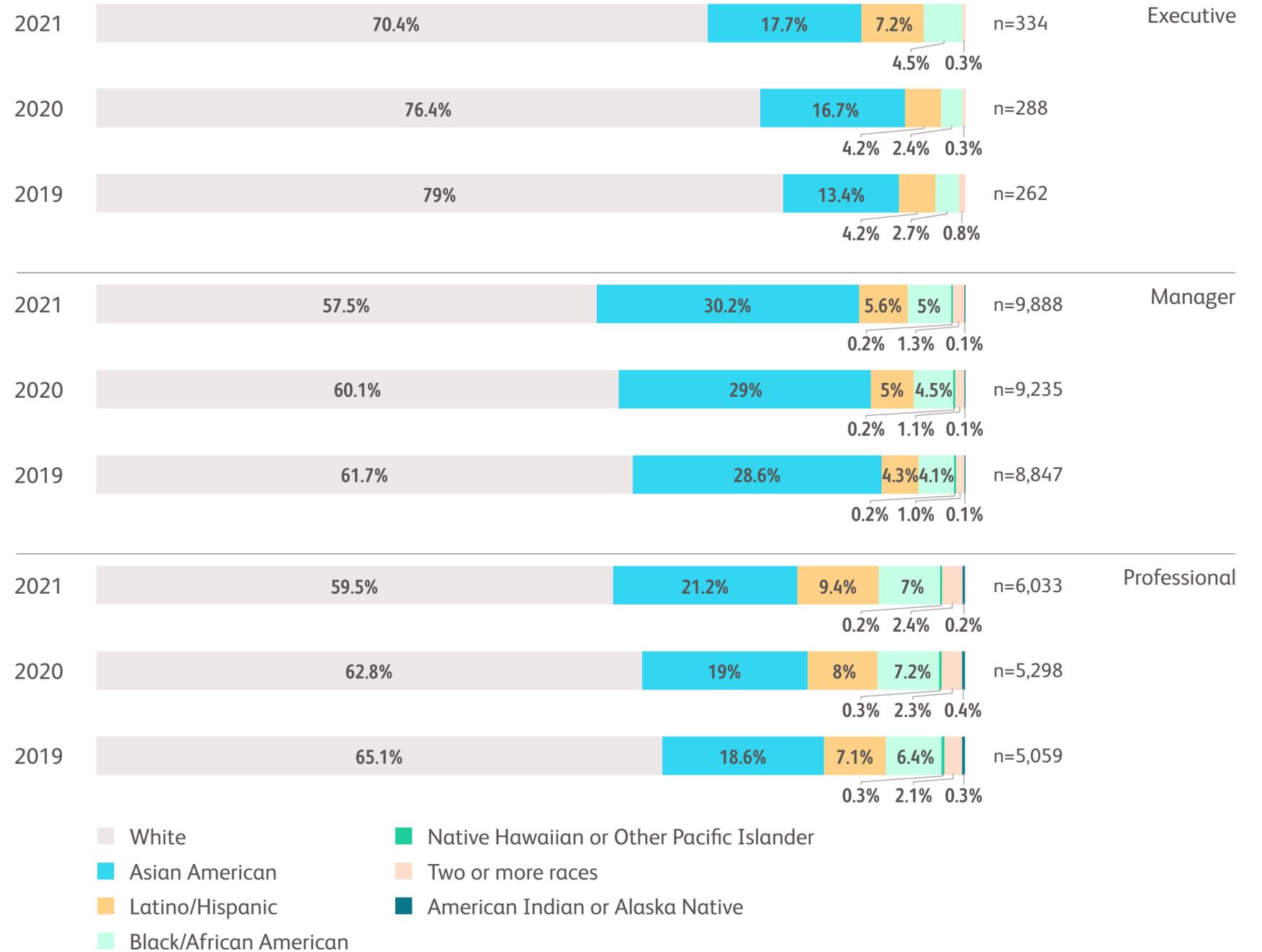
포용성과 소속감의 문화를 구축하여 우리의 전 세계적으로 다양한 인력의 능력과 영향력을 활용합니다(계속)

전 세계적으로 다양한 인력을 구축하는 일에는 의도, 투명성, 책임이 필요하며, 우리는 인재 관리 모범 사례, 가속화된 리더십 개발, 포용적인 리더십 행동을 활용하여 우리가 일상 업무에 반영하는 인간관계와 혁신을 추진하기 위해 우리 임직원의 집단적 능력을 활용합니다.

우리의 임원, 관리 계층, 전문가 팀의 다양성을 확대하기 위해 우리가 상당한 진전을 이루었다는 사실이 자랑스럽습니다.



관리 수준 차트별 미국 인종



우리는 우리가 서비스를 제공하는 환자와 커뮤니티의 관점과 배경을 반영하는 임원진을 가치 있게 생각합니다.

인력 열정적인 구성 목표

2020년에 우리는 구조적인 불평등에 대처하고 의미 있는 변화를 모색하기 위한 우리의 노력을 가속화하기 위해 과감한 포용성, 다양성, 의료 형평성 공약을 했습니다. 우리의 의도와 책임을 고려하여 우리 조직의 경영진이 다양한 구성원을 대표하여 구성된다는 목표를 달성하기 위해 우리가 이룬 진전을 자랑스럽게 생각합니다.

- 2022년까지 전 세계적으로 임원 수준(부사장 이상)에서 성평등 달성
- 2020년 ~ 2022년 사이 미국 내 흑인/아프리카계 미국인 직원 임원 비중이 2배로 증가함
- 2020년 ~ 2022년 사이 미국 내 라틴계/ 히스패닉 미국인 직원 임원 비중이 2배로 증가함

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%

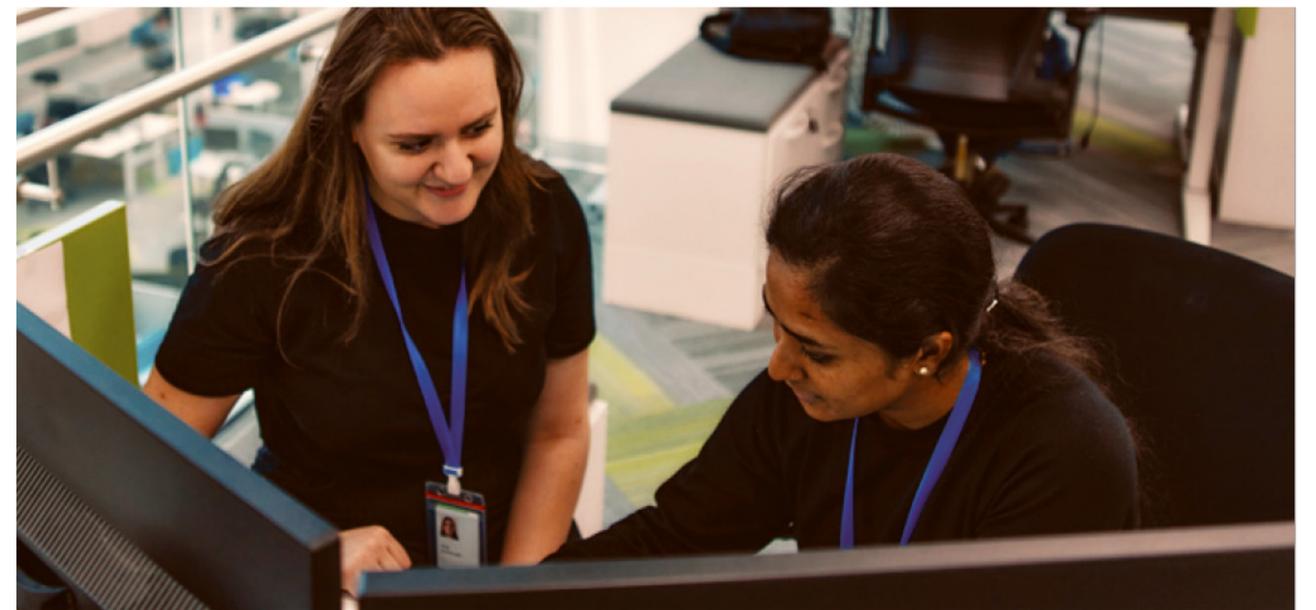
of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

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*



“우리는 포용성과 다양성이 문화, 국가, 지역의 영향을 받는다는 사실을 알고 있으며, 이는 전 세계의 BMS에 걸쳐 우리의 모범 사례 및 프로그램을 촉진하는 이유이고, 포용성과 다양성을 바탕으로 우리는 **정치적, 사회적, 경제적 구조적 불평등의 영향을 감소시키고** 글로벌 사업 혁신을 추진하는 다양하고 강력한 파트너십 파이프라인을 조성할 수 있습니다.”

Elizabeth A. Mily

전략 및 비즈니스 개발 전무

우리의 가치에 따라 매진하는 글로벌 다양성 인력 구축

임금 평등

우리는 포용성 및 다양성 업무 환경을 조성하는 데 도움이 되는 수단 중 하나인 임금 평등을 위해 노력할 것입니다. 수행한 업무, 역량, 보유 경험, 입증한 성과 및 가치에 기반하여 형평성 있게 직원에게 임금을 지급하는 것이 BMS의 원칙입니다. 우리는 조직의 모든 수준에서 역할에 대한 시장 기반 접근법을 이용하여 초임을 책정하며 임금을 책정합니다.

설정한 목표 — 책임 및 투명성

분석 정보와 외부 시장 데이터를 활용하여, 우리는 의료 산업에서 활동하는 여성 및 전 세계적으로 그리고 역사적으로 소외된 미국의 인종 및 민족 집단의 비율을 늘리기 위해 5년 동안의 목표를 설정했습니다. 우리는 강력한 승계 계획, 후보자 명부, 면접 담당 패널의 다양성 보장 및 추적 등 중요한 인재 관리 데이터와 연결된 핵심 성과 지표(KPI)를 통해 스스로 책임감을 갖고 이러한 목표를 달성하기 위해 노력할 것입니다.

가속화된 리더십 개발 및 발전

우리는 가속화된 리더십 개발에 대한 우리의 장기적인 투자를 전 세계의 여성과 미국의 소외된 인종 및 민족 집단을 위해 늘리고 고유하고 관련 있는 콘텐츠를 개발하였습니다. 이러한 계획은 차별화된 개발 기회를 창출하고 우리의 리더가 미래 글로벌 변화를 준비하는 계획을 수립하는 일이 포함됩니다.

Insights for Success

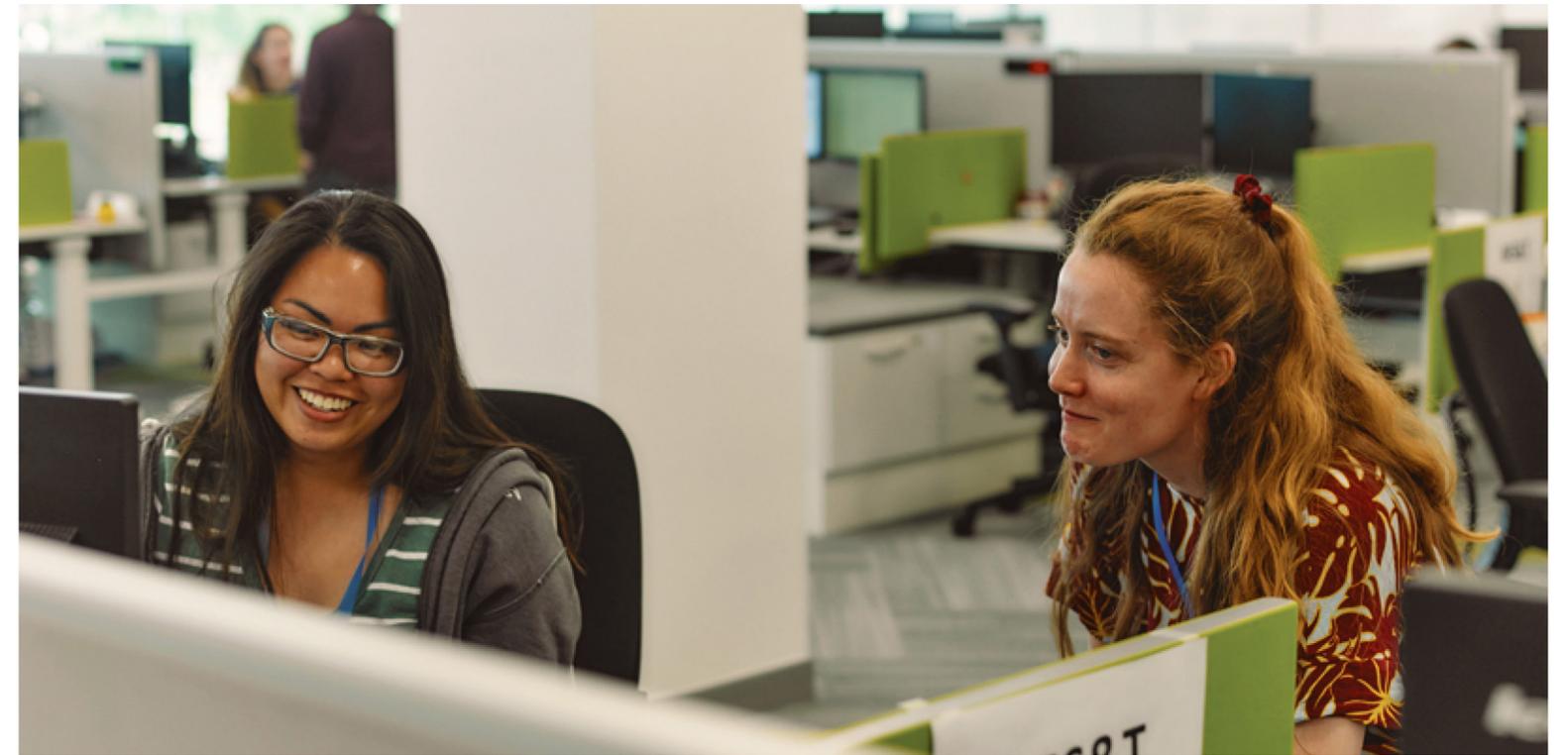
우리는 Insights for Success 프로그램을 여성, 흑인/아프리카계 미국인, 라틴계/히스패닉, 아시아계 미국인을 포함한 다양한 직원을 대상으로 진행하여 이들의 조직 및 개인 차원의 성공을 도모하고 형평성 있는 리더십 기회를 보장합니다. 2021년에는 여러 집단을 대상으로 이 프로그램을 진행했으며, LGBTQ+ 직원에 초점을 맞춘 첫 번째 집단이 그 첫 번째 대상이었습니다.

“우리는 BMS Greece Market Access 팀이므로 더 강력한 기반과 팀을 보장하기 위해 다양한 배경 출신의 후보자를 채용하기 위해 협력하는 것이 중요했습니다. 강점은 유사점이 아니라 차이점에서 나오기 때문입니다. 따라서 우리는 경험은 별로 없지만 훌륭한 태도, 헌신, 훌륭한 기반 기술을 갖춘 인재를 과감하게 채용했습니다. 제 육아 휴직 동안, 우리 신입 직원은 일을 잘 해냈고, 새로운 아이디어를 내놓았으며 타의 추종을 불허하는 열정으로 새로운 과제를 맡았습니다.”

Zefi Vlachopioti
시장 액세스 리드
BMS Europe Region, Greece 🌐

“우리의 윤리와 투명성에 대한 깊이 있고 변함없는 헌신은 우리가 하는 모든 일의 기초입니다. 이는 전 세계에서 우리가 동료 및 외부 파트너와 상호작용하는 방식뿐만 아니라 우리가 환자와 커뮤니티를 위하여 하는 일의 지침이 됩니다.”

Cari Gallman
최고 준수 및 윤리 책임자



우리는 미래의 인재를 식별하고 개발하기 위해 폭넓은 프로그램들을 활용합니다.

멘토 프로그램을 활용합니다

BMS Connections Mentoring Program은 사내 글로벌 집단 멘토링 역량을 활용하여 관계를 구축하고 다른 사람의 다양한 관점으로부터 배우는 것을 추진합니다. 2007년에 시작된 이래로, Connections Mentoring은 BMS가 우리의 People and Business Resource Group(PBRG)의 구성원을 위한 리더십 역량 개발을 증진하고 촉진하는 방법을 대표합니다. 우리의 연구 결과 프로그램 참가자 사이의 관계가 돈독해졌고 이직률이 낮아졌습니다.

One Young World

One Young World(OYW)는 청소년 리더들이 보고 싶어하는 변화를 가속화하기 위해 모든 나라와 부문의 청소년 리더가 연대하는 것을 추진하는 글로벌 비영리기구입니다. BMS에서는 2012년부터 참가하여 회사에서 차세대 리더를 육성하고 성장시키기 위하여 리더십 개발 기회를 제공하고 우리의 약속을 입증하는 기회로 OYW를 지원합니다.

오늘의 교육을 지원하여 미래의 리더를 격려합니다

우리는 환자의 결과를 개선하는데 집중하는 보다 포용적인 조직이 되기 위한 우리의 미션을 수행하려면 강력한 리더십이 필요하다는 점을 잘 알고 있습니다. 따라서 우리는 전 세계적으로 다양한 환자 간의 의료 격차 감소에 있어서 변화를 이끌 수 있는 미래 세대의 의사 결정자 및 여론 주도자를 육성하고 있습니다.

우리가 과학, 기술, 공학, 수학(STEM) 분야에서 최고 다양한 인재 중에서 직원을 선발하는 기업으로 글로벌 명성을 얻는 데는 우리가 글로벌 포용성 및 다양성에 초점을 맞추는 것이 핵심 역할을 합니다. 그러나 STEM에 대한 우리의 약속은 사업을 위해 차세대를 이끌어갈 직원을 개발하는 일을 넘어섭니다. 우리가 STEM을 후원하는 것은 과학의 가진 잠재력을 믿고 우리 사회를 위해 과학이 선한 영향력을 미칠 것을 믿기 때문입니다.

역사적으로 흑인만이 재학했던 대학(HBCU)과 제휴하여 STEM 격차를 해소합니다

STEM 전공 졸업생 수가 증가하고 있으며, 특히 학사 및 석사 수준에서 늘어나고 있습니다. 그러나, 흑인/아프리카계 미국인 및 라틴계/히스패닉 인재는 모든 직원 중에서 차지하는 비율과 비교하여 여전히 STEM 인력에서 비중이 낮습니다. HBCU는 이러한 교육기관 출신의 졸업생 중 20%가 STEM 관련 학위를 받았다는 사실에서 알 수 있듯이 이러한 격차에 대처하는데 도움이 됩니다.¹⁴ 흑인/아프리카계 미국인 학생이 STEM 부문에서 성공을 거두게 하려면 대학교 진학 전에는 접해보지 못했을 리소스와 지도가 필요합니다.

이러한 격차를 해소하는 일을 지원하기 위해, 우리의 8개의 PBRG 중 하나인 BOLD(Black Organization for Leadership and Development)에서는 중학생, 고등학생, 대학생을 STEM 멘토링에 참여하게 하고, Executive Leadership Council BMS Scholarship Program과 United Negro College Fund Postgraduate Fellowship Program으로 지속해서 후원하고 있습니다.

또한, BMS Network of Women(B-NOW) PBRG는 STEM을 지원하기 위해 Rutgers Douglass WiSE Program과 함께 멘토링 프로그램을 후원하고 진행합니다. BMS-Douglass WiSE WORKS 멘토링 프로그램은 학년도마다 Douglass WiSE 프로그램에 참여하는 여성 학부생과 BMS 직원에게 1:1 멘토링 관계를 제공합니다. 2019년부터 B-NOW는 또한

BOLD 및 Organization for Latino Achievement(OLA) PBRG와 각 PBRG로부터 5명의 추가 학생을 포함시키기 위해 협업하고 있습니다. 멘토링 관계는 해당 학년도 내내 일련의 그룹 멘토링 활동과 결부되며, 이 활동에는 연구실 견학, Women in STEM 세미나 시리즈, 이력서 작성, 엘리베이터 피치(elevator pitch) 워크숍 및 스피드 네트워킹이 포함됩니다.



New Jersey 중부에서 STEM 탐색

Bristol Myers Squibb의 New Jersey STEM 팀은 지역 청소년이 STEM에 대한 열정을 발전시키도록 지원합니다

신예 과학자를 격려하는 일은 BMS의 연구 및 초기 개발 팀의 아주 중요한 임무입니다. 이는 우리의 신규 STEM 교육 프로그램을 포함하며, 이 프로그램은 New Jersey STEM 팀이 지원합니다. 구성원에는 독성학, 약물 대사 및 약동학, 화학, 생명과학, 변환 과학 및 임상 계량약리학 전공 참여자가 포함되며, 이들은 모두 그들의 시간을 자진하여 사용하고 과학에 대한 그들의 열정을 공유하여 STEM 학습을 권장합니다.

New Jersey Trenton 에 위치한 Young Scholars Institute에서 개최된 “The Science of Me” 프로그램은 3학년에서 6학년까지에 이르는 지역 학생들에게 STEM 강의를 제공했습니다. 8주간의 프로그램에 참여하는 학생은 재미있는 과학 실험과 교육용 게임에 참여함으로써 배울 기회를 얻었습니다. 또한, 그들은 컴퓨터 과학 분야에서의 미래를 준비하기 위해 JavaScript와 코딩 코호트를 배웁니다.

[여기](#)를 클릭하여 BMS의 STEM에 대한 헌신에 관해 자세히 알아보십시오.

“우리의 STEM 위원회는 우리 조직 전체로부터 사람들을 모아 차세대 과학자 및 혁신가에게 가산점을 주는 프로그램을 구축하였습니다. 이처럼 젊은 사고를 촉진하기 위해 리소스를 제공한 덕분에 보다 폭넓은 커뮤니티로 발전했을 뿐만 아니라 회사 및 업계를 위한 다양한 인재 파이프라인도 추가되었습니다.”

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

수석 부사장 겸 연구 및 초기 개발 사장



재향 군인, 장애인 및 LGBTQ+ 상태 자가 등록

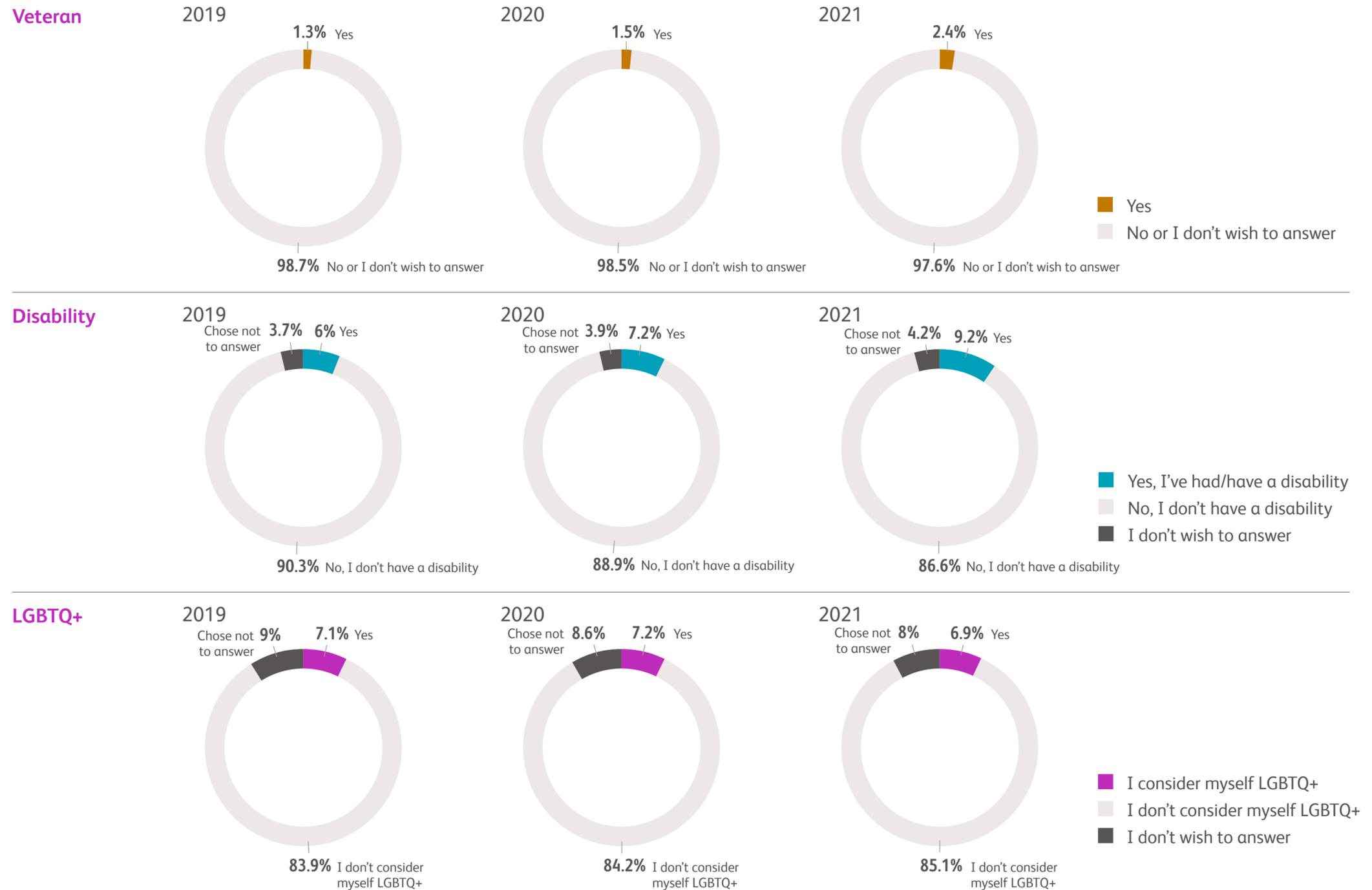
미국과 푸에르토리코에서 직원들은 인사 시스템에 참전 상태, 장애 상태 및 LGBTQ+ 상태를 등록하여 공개할 기회를 얻습니다. 리더 메시지와 “Everybody Counts”라는 직원 비디오를 활용한 자세한 자가 등록 프로그램을 통해, 우리는 자발적으로 참여하고 재향 군인, 장애 및 LGBTQ+ 상태를 보고한 직원의 수가 증가하고 있음을 확인하고 있습니다.

2019년부터 2021년까지, 자신의 장애 상태를 공개하고자 하는 비율이 36.7%에서 44.4%로 증가하였다는 점을 확인했습니다. 또한, LGTBQ+ 직원의 경우, 자가 등록을 하려는 사람이 6.4%에서 14.8%로 증가하였습니다. 이러한 결과는 사람들이 BMS에서 그들의 정체성 전 영역을 공개할 수 있다고 느끼는 신뢰와 심리적인 안정을 주는 환경이 조성되고 있음을 나타냅니다.

자신의 상태를 알리는 직원의 비율

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

*사용 가능한 데이터의 변화로 인해 2019년~2021년 사이에 이러한 데이터를 캡처하는 방법에 대한 조정



포용성 및 소속감의 문화 조성

우리는 다양한 문화, 배경, 경험을 가진 전 세계 모든 직원이 가치를 인정받고 존중받으며 소속감을 느끼도록 보장되기를 원합니다. 이를 통해 진정한 자아를 실현하는 직원에게 보상하고 직원들이 목소리를 높이고 우리가 앞으로 나아가는 방식에 기여하도록 장려하는 문화를 만들기 위한 우리의 노력이 현실화됩니다.

96%

포용적인 환경에서 일하고 있다고 느끼는 BMS 직원이 다른 사람에게 BMS를 일하기 좋은 회사라고 추천하는 비율입니다.

“BMS 중동 아프리카 지역(MEA)에서, 우리는 매일 다양성 속에서 생활하고 있습니다. 포용성은 우리 사무실에서 깊이 뿌리내리고 있으며, 우리 사무실에서는 모든 목소리를 권장하고 다양한 배경을 환영합니다. 다시 말해, 조언을 요청하고 다른 사람이 학습하도록 권장합니다. 제가 일하는 재무 부서는 구성원이 11개의 다양한 배경과 국적을 가지고 있으며 여덟 가지 언어를 말합니다. 포용성은 우리의 성공에 필수적입니다.”

Israel Eduardo Lopez

재무 관리자

BMS Middle East & Africa Region, Dubai 🌐

무의식적 편견 교육

직장에서 편견의 영향을 완화하기 위해, 우리는 우리의 글로벌 리더십 팀, 매니저 및 우리의 직원을 대상으로 하는 무의식적 편견 워크숍에 대한 우리의 초점을 새롭게 하고 보다 심화합니다.

7,700명 이상

7,700+ 명의 리더 및 매니저가 2021년에 무의식적 편견 교육 훈련에 참여할 기회를 얻었습니다.

또한, 모든 글로벌 직원에게는 글로벌 포용성 및 다양성을 통해 무의식적 편견에 관한 요청에 따른 교육을 받을 수 있습니다.

Possibility Lives

우리는 직원이 포용성, 진정성, 소속감을 느끼며 일하도록 만들기 위해 진정한 자신을 반영하도록 권장하는 문화가 활성화되도록 합니다. Possibility Lives는 뇌과학과 조직적 변화 모범 사례를 기반으로 하고 전 세계 거의 800명에 달하는 앰배서더와 인증 포용성 파트너를 동원하는 문화 변화 프로그램입니다. 이러한 프로그램은 우리가 사무실에서, 원격으로 일하면서, 현장에서, 전 세계적인 표준 시간대에 걸쳐, 또는 혼합형 업무 환경에서 포용적인 직장을 조성하도록 합니다.

Possibility Lives를 통해, 다양성을 존중하고 포용성을 지향하며 모든 사람, 특히, 우리의 환자가 혜택을 받습니다.

글로벌 PBRG 리더십 팀과 함께 일하면서, 우리는 우리의 I&D 목표를 발전시킬 수 있으며 우리가 올바른 습관과 행동이라고 믿는 목표를 개발했습니다.



포용성 및 소속감의 문화 조성(계속)

직원 웰빙에 초점

2021년 동안 우리는 우리 자신과 우리의 가족, 우리의 환자 그리고 우리의 커뮤니티를 위하여 BMS에서의 웰빙을 권장하기 위한 Living Life Better 전략에 지속투자했습니다. 우리의 전략은 직원이 자신의 고유한 필요에 가장 적합한 제안을 선택하도록 합니다. 정서적 웰빙 지원을 발전시키기 위해, BMS 직원 교육을 위한 정신 건강 연대 프로그램을 구성하여 현장 실시간 정서적 지원을 개인별로 제공합니다. 이는 우리의 글로벌 직원 지원 프로그램(EAP) 및 정신 건강 전문가와 접촉하는 데 있어서 지속적인 투자에 추가한 것입니다. 정신 건강 연대 프로그램의 결과로 우리는 직원 지원 프로그램(EAP) 서비스 사용 및 정신 건강 연대와의 대화에 관한 긍정적인 정서 분야에서 두 자릿수 증가를 확인했습니다.

또한, 우리는 재정적 안정이 직원의 웰빙에 아주 중요하다는 사실을 인지하고 있습니다. BMS는 경쟁력 있는 보수, 보험 및 퇴직금뿐만 아니라 재정적 목표를 충족하는 데 있어서 직원을 지원하기 위한 상담을 제공합니다.

또한, 우리는 직원들이 업무 외에도 고유한 개인적 우선순위를 갖고 있다는 점을 이해합니다. 따라서 우리는 다음을 제공합니다.

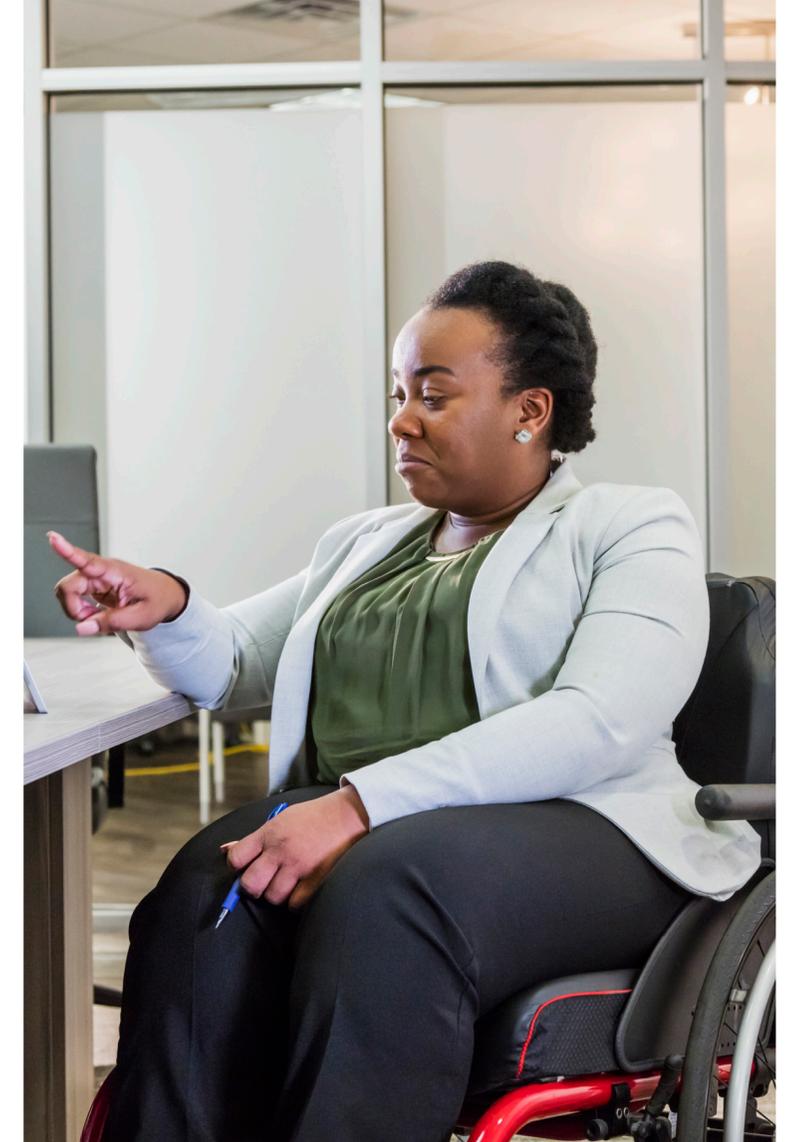
- 유급 육아 휴가, 약물 중독 치료 부모 휴가, 입양/대리모 지원을 통한 가족 구성원 환영 및 양육
- 출산/난임 복리후생
- 이동이 필요한 어머니를 위한 지원
- 유급 가족 돌봄 휴가
- 자녀, 연로자, 및 반려동물 돌봄 리소스
- 통근 편의
- 유급 병가, 휴가, 휴일 및 연차 유급 휴가
- 유급 조사 휴가
- 유급 군 복무 휴가 및 군인 가족 돌봄 휴가.

보편적 설계

BMS는 우리의 건물이 접근 가능하고 포용성을 위해 건축되도록 돕기 위한 보편적 설계를 채택하는 데 전념하고 있습니다. BMS의 시설은 최대 다수의 사람이 편안하게 이용하고 상호 작용하도록 설계가 가능한 한 가장 폭넓게 고려하여 건축되고 개축됩니다. 이는 유연하고 다양한 사람들의 기술, 지식 및 필요를 고려하는 방향으로 시설을 설계하는 일을 포함합니다.

“제가 처음에 바이오의약품 산업에 끌린 이유는 치료가 반드시 필요한 중증 질환을 앓는 환자에게 도움을 주고 싶어서입니다. 근무하는 동안 회사 전반에 걸쳐 많은 역할을 수행하며 BMS에서 실행하는 변화가 강력하고, 희망을 주며 진정으로 보람 있다는 점을 느꼈습니다.”

Catalina Vargas
최고경영자 수석 보좌관



우리의 인력 및 비즈니스 리소스 그룹 리더십 팀

PBRG는 우리가 봉사하는 환자와 커뮤니티의 다양성을 반영하는 인력을 구축하기 위해 우리의 포용성 및 다양성 우선순위에 집중하고 포용성 및 소속감의 문화를 조성하며 혁신 및 사업 결과를 도출합니다.

각각의 8개 PBRG는 상임 사업 리더가 이끌며, 이 리더는 BMS 경영진에게 직접 보고합니다. 리더들은 신뢰할 수 있는 자문단으로 활동하고, 핵심 사업 이니셔티브에 대한 중요한 인사이트 및 가치를 제공하며, 우리 직원의 목소리를 자세하게 전달하고 다양한 환자 인사이트 및 지식을 통해 혁신을 발전시킵니다. 우리의 PBRG는 사업 리더가 될 수 있는 권한을 부여하며, 이는 사업 기획 및 구성원을 위한 가속화된 리더십 개발의 시행을 통해 가치를 더합니다. PBRG는 우리 직원에게 사업 우선순위를 지원하고 직원을 참여토록 하고 포용성의 문화를 형성하기 위한 적극적인 기회를 제공합니다.

PBRG 멤버십은 44개국 200개 지부에 걸쳐 2021년에 12,200여 명의 구성원으로 성장했습니다.

40%

우리 직원의 거의 40%가 PBRG 구성원입니다.

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
글로벌 리드, 장애향상직장 네트워크(DAWN)



Patrick Krug
글로벌 리드, 재향 군인 커뮤니티 네트워크(VCN)



John Loveseth
글로벌 리드, 밀레니얼 및 그 이상을 위한 리더십 및 혁신 육성(CLIMB)*



Nataly Manjarrez-Orduño
글로벌 리드, 재미 라틴 아메리카인 성취를 위한 조직(OLA)



Thalia Mingo
글로벌 리드, 여성을 위한 BMS 네트워크(B-NOW)



Monique Phillips
글로벌 리드, 리더십 및 개발을 위한 아프리카계 미국인 조직(BOLD)



Jennifer Rasing
글로벌 리드, 범아시아 네트워크(PAN)



Paul Shay
글로벌 리드, PRIDE Alliance



Adriana Zupa-Fernandez
글로벌 리드, 밀레니얼 및 그 이상을 위한 리더십 및 혁신 육성(CLIMB)

*2022년에 임명된 신규 CLIMB Global Lead

인력 및 비즈니스 리소스 그룹 하이라이트 및 진전

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

성평등 및 연대에 대한 영향

“B-NOW는 먼저 내부적으로는 파이프라인 인재를 개발하고 보유하는 데 집중하고, 외부적으로는 전략적 파트너십을 구축하여 성평등을 이룬다는 BMS의 성공과 경영진 구성원 목표에 기여합니다. B-NOW PBRG는 전 세계적으로 포용성의 문화를 조성하는 일에 대해 기여하며, 그렇기 때문에 모든 구성원은 소속감을 경험하며 우리의 BMS 미션과 우리 환자에게 의약품 전달하는 비전을 추진하는 일에 기여합니다.”

Thalia Mingo
B-NOW, 글로벌 리드

구성원 평가: 연대감

“이탈리아 B-NOW 지부에 합류한 이래로, 저는 우리가 단순히 여성으로 구성된 모임만이 아니라는 점에 자부심을 갖습니다. 또한, 이 그룹은 여성의 지위 향상에 강력하게 공감하는 남성들도 참여하고 있습니다. 또한, 저는 성 역할에 관한 대중적인 고정 관념과 반대로 사람들의 배경과 상황이 관점 형성에 있어서 보다 큰 역할을 하고 있다는 사실을 발견하게 되어 놀라웠습니다. B-NOW는 포용성과 다양성이 의미 있는 차이를 만들기를 원하는 회사에 얼마나 중요한지 이해하도록 돕고 있습니다. 이를 보면 제가 발레를 사랑하는 이유가 생각납니다. 훌륭한 공연을 하려면 모두가 자신의 몫을 잘 해내야 하거든요. B-NOW를 통해, 우리는 사회 전체의 이익을 위해 일하면서 이러한 도전에 열정과 호기심을 가질 수 있습니다.”

Michela Ferri
부이사, 종양학, 마케팅
BMS Europe Region, **Italy** 🌐

BOLD Black Organization for Leadership and Development

STEM 및 전문성 개발에 대한 영향

“BOLD는 흑인/아프리카계 미국인 커뮤니티에서 STEM 봉사활동을 통해 차세대 인재를 양성하는 일을 돕습니다. 이는 우리와 대학교, 고등학교, 시민단체 및 비영리 기구와의 관계를 통해 이루어집니다. 이러한 노력을 통해 BOLD는 연간 거의 1,800명의 학생이 과학계와 제약 산업에서 수많은 커리어 기회를 접하게 하면서 그들에게 영향을 주고 과학과 제품 라벨을 읽는 방법과 같은 실용적인 기술을 가르칠 수 있습니다.”

Monique Phillips
BOLD 글로벌 리드

구성원 평가: 전문성 개발

“저는 PBRG가 우리가 알지 못했던 우리의 능력을 어떻게 강화하는지 직접 목격했습니다. 이곳은 우리의 발전을 위한 안전한 곳입니다. 이곳은 실수해도 괜찮은 곳이기도 하고요. 저는 모든 사람에게 적어도 PBRG 하나는 가입하라고 권유합니다. 저는 실제로 8개 PBRG 모두에 가입했습니다. 이러한 경험은 직원들에게 일종의 ‘우리를 위한, 우리에게 의한’ 전문성 개발을 제공합니다.”

[여기](#)에서 Carla의 이야기를 자세히 들어보십시오.

Carla Daily
S선임 이사, 개발 및 인력 운영
BMS Americas Region, **United States** 🌐

인력 및 비즈니스 리소스 그룹 하이라이트 및 진전

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

지속 가능성 및 멘토링에 대한 영향

“CLIMB PBRG는 내부 의사소통 방식을 활용하여 Sustainability Calendar Challenge를 생성합니다. 매월 직원들은 환경, 안전, 웰빙과 관련된 도전에 참여하라는 권고를 받습니다. 디지털 Calendar에는 교육이 공지되고 모두가 행동할 수 있는 방법에 대한 예시가 공유됩니다. 작년 한 해 동안, 이 프로그램은 10,000 회 이상 노출되었습니다. 우리가 회사로서 그리고 개인으로서 지속 가능성에 보다 더 초점을 맞추기 때문에, CLIMB는 개별로 그리고 집단으로 각각 일을 하는 데 전념하고 있습니다.”

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, 글로벌 리드(2021 글로벌 리드)

구성원 평가: 역 멘토링

“작년에 CLIMB 지부에서 저에게 Reverse mentoring 경험을 제시했을 때 흥미를 느꼈습니다. 젊은 밀레니얼 세대 직원에게 고참 사원이 조언을 제공하는 대신에, 우리가 고참 사원을 멘토링한다는 계획이었거든요. 즉시 가입했고 제 새 멘티와 첫 가상 회의를 하기 전에 얼마나 제가 긴장했는지 몰라요. 내 첫인상이 괜찮을까? 그녀는 의미 있는 업무의 중요성에 대해 놀랄만한 아이디어를 제공했습니다. 두 번째 세션 동안, 그녀는 저에게 어떻게 그녀가 그녀의 직무에서 목적의식을 가지고 일하는지 그리고 그녀 세대의 많은 사람이 같은 미션을 공유하고 있다고 느끼는지 이야기했습니다. 그녀의 의견을 듣고서 제 목적의식을 돌아보았습니다. 저는 저와 제 Medical 팀이 의료 서비스 제공자와 정기적으로 이야기를 나누며 우리의 의약품이 환자에게 어떻게 직접적인 도움이 되는지 알 수 있는 특권을 갖고 있음을 깨닫게 되었습니다. 그러한 이야기를 듣는 일은 제가 BMS에서 제가 일하는 이유를 아주 쉽게 상기하도록 만들었습니다. 스스로가 지향하는 목적을 찾는 일은 단순히 밀레니얼 세대만이 가지고 있는 가치가 아니라는 점이 저에게 분명해졌습니다. 그건 우리가 모두 공유하고 있는 것입니다.”

Emilie Brosse

매니저, 글로벌 조달 지원, 글로벌 조달

BMS Europe Region, [Switzerland & Austria](#) 🌐

Eveline Trachsel

의료 이사

BMS Europe Region, [Switzerland & Austria](#) 🌐

DAWN Disability Advancement Workplace Network

자발적인 자기 공개 및 직원 자율권에 대한 영향

“DAWN은 장애인에 대한 채용 접근방식에 관하여 회사의 지침이 되며, 그에 따라 점진적으로 BMS가 전적으로 포용적이 되어가고 있습니다. DAWN PBRG에 따라 우리의 플랫폼, 문서, 숙소, 건물 설계에 대한 접근성을 개선하기 위한 기회가 명시되어 있습니다. 장애 포용에 대한 내부 및 외부 메시지를 강화하고 회사 역량을 구축함에 따라 입사 지원자와 기존 직원 모두에서 장애 자기 공개가 몇 년에 걸쳐 지속해서 늘어났습니다. 저는 우리가 우리의 커뮤니케이션과 절차에 변화를 준 이후 장애를 공개한 입사 지원자가 2 배로 늘었다는 사실이 무척 고무적이라고 생각합니다.”

Tinamarie Duff

DAWN 글로벌 리드

구성원 평가: 장애로 인해 힘을 얻었습니다

장애로 인해 내가 자신감을 얻은 방법

“저는 섬유근육통 환자이자 장애가 있는 사람으로서, BMS가 저와 같은 직원을 지원하는 방법에 있어서 독특하다고 자신 있게 말합니다. 입사한 때부터 제 동료들은 제가 제 일을 가장 잘하기 위한 지원을 받았음을 확인하려고 애써줬으며, 이는 제가 제 직책을 수행함에 있어원하는 단 한 가지 일이었습니다. BMS는 저에게 와서 “무엇을 도와드릴까요?”라고 말하는 회사입니다. 제가 성공적으로 근무하는 데 필요한 올바른 도구를 갖추고 있는지 확인하는 일부러 긴급상황 발생 시 대피 계획을 알고 있는지 확인하는 일까지 BMS는 항상 저에게 도움을 주었습니다.”

Debbie Le Goff

국제 계약 이사

BMS Europe Region, [Ireland](#) 🌐

전 세계의 인력 및 비즈니스 리소스 그룹 회원



인력 및 비즈니스 리소스 그룹 하이라이트 및 진전

OLA Organization for Latino Achievement

임상시험 및 환자 접근에 대한 영향

“포용성 및 다양성은 우리의 환자와 커뮤니티를 위한 보다 나은 결과를 위해 필수적입니다. OLA에서는 라틴계/히스패닉 환자의 목소리를 우선순위로 합니다. OLA PBRG는 텍사스 및 뉴멕시코의 라틴계/히스패닉 커뮤니티에서 임상시험 코디네이터를 인증하기 위한 교육을 제공하는 임상시험 아카데미를 후원하고 있습니다. 이 이니셔티브로 의료 분야에서 라틴계/히스패닉 환자들의 대표성을 개선함으로써 해당 환자 커뮤니티를 지원하고 아카데미에 선발된 사람들에게 고임금 직업에 대한 접근을 제공함에 따라 지역 경제에도 영향을 줍니다. 이는 또한 환자들이 다양한 배경을 지닌 임상 팀에게 치료받을 수 있다는 점을 의미하며, 우리가 아는 바로는 그에 따라 임상시험 참여 가능성이 높아집니다. 우리는 이러한 노력에 힘입어 향후 3년 동안 50,000명 이상의 인종 및 민족 측면에서 다양한 환자를 모집할 수 있을 것으로 기대합니다.”

Nataly Manjarrez-Orduño
OLA 글로벌 리드

구성원 평가: 환자 접근

“저는 언젠가는 멕시코인도 공공 부문에서 BMS의 혁신적인 요법으로 치료받을 기회를 가지는 일이 가능할 것이라는 희망을 품고 우리나라와 다른 나라를 비교하곤 했습니다. 올해, 그 꿈은 결국 정부와의 매매 계약을 통해 현실이 되었습니다. 이러한 의약품이 공공 병원에 제공할 가능성이 엿보이면서 저는 심지어 스트레스를 받는 순간에도 힘이 났습니다. BMS에서 15년 재직 후, 저는 이를 멕시코에서 널리 알리게 된 것이 자랑스러운데, 현재 환자들은 공공 부문 및 민간 부문에서 우리의 혁신적인 치료법에 접근할 수 있습니다. 우리의 의약품을 더 폭넓게 사용하도록 하는 일은 쉽지 않은 일이지만, 대단히 가치가 있는 일입니다.”

Maria Guadalupe Leon
액세스 이사
BMS Americas Region, Mexico 

PAN Pan Asian Network

의료 평등 및 소속감에 대한 영향

“아시아계 미국인은 비 히스패닉계 백인과 비교하여 만성 B형 간염으로 진행될 확률이 두 배이며 간암 및 위암으로 인해 사망할 확률이 가장 높습니다. 우리의 아시아계 미국인 및 하와이/태평양 제도민(AANHPI) 커뮤니티를 대표하면서, PAN PBRG는 중증 질환 때문에 불평등하게 영향을 받는 집단의 의료 결과를 개선하는 의료 형평성을 촉진하기 위해 열심히 노력합니다. PAN은 내부 및 외부 조직 및 후원 단체와 협업하여 질환 인식을 가속화하고, 교육 프로그램을 제공하며, 문화적으로 만족스러운 의료 서비스를 개발하고, AANHPI 커뮤니티 내에서 커뮤니티 봉사활동을 추진합니다. 우리의 노력 덕분에 모든 수준에서 임상시험 다양성이 증가하고 다양한 지식과 경험을 가진 개인과 그들의 이야기를 공유하며 근본적인 수준부터 그들의 목소리에 힘이 실립니다.”

Jennifer Rasing
PAN 글로벌 리드

구성원 평가: 소속감

Asian American Business Development Center의 50 Outstanding Asian Americans in Business Award의 최근 수상자인 Rita Thakkar가 소속감이라는 주제로 이야기합니다.

“저에게 있어서, 소속감이란 제 기여에 귀를 기울이고 칭찬하며, 개인으로서 저의 가치를 인정하는 팀의 일부가 되고, 제가 제 이야기를 솔직하게 하고, 제 꿈을 공유하며 조언을 제공하는 데 있어서 충분히 편안하다고 느끼는 장소를 갖는 것을 의미합니다. 또한, 소속감은 제가 여성 및 다른 다양한 사람이 성공하는 모습을 볼 가능성이 있는 환경에 있는 상태를 의미합니다. 가장 오랜 시간 동안, 저는 누가 물어보지 않는 한 저 자신, 제 문화, 제 가치, 제 목적, 제 성공에 대해 거의 공유하지 않았습니. 시간이 흐르면서, 저는 저 자신에 대해 공개하고 약점을 보이며 제 목표와 성취를 공유하는 일이 얼마나 중요한지 배웠습니다. 이는 제가 계속 노력해야 할 측면입니다. 제가 소속감을 키워나가는 데 도움이 된 것을 되돌아보면, 몇 년 전에 제가 Celgene에서 퇴사하고 BMS에 입사한 시기로 되돌아갑니다. 저는 그동안 제 상사들이 BMS의 문화, 맥락, 역사 및 우선순위에 보다 감사하는 마음을 가질 수 있도록 지원해준다는 것을 알게 되었으며, 그러한 리더와 상담하는 과정에서 얼마나 제 열정 및 가치가 회사의 열정 및 가치와 일치되었는지 인식하게 되었습니다.”

Rita Thakkar
전무, 최고감사책임자
BMS Americas Region, United States 

인력 및 비즈니스 리소스 그룹 하이라이트 및 진전

PRIDE Alliance

의료 평등, 소속감 및 포용성에 대한 영향

“트랜스젠더 환자는 성별 확증 요법 또는 수술을 받는 동안 혈전이라고도 알려진 정맥혈전색전증(VTE)이 발생할 위험이 증가합니다. 그러나, 많은 의사는 이러한 집단에서 VTE 위험성을 평가하고 관리하는 방법을 모르며 환자 또한 알지 못할 수 있습니다. PRIDE Alliance는 혈전 위험성을 최소화하면서 성별 확증 수술을 시행하는 방법에 대하여 환자와 의사에게 교육을 제공하기 위해 North American Thrombosis Forum에 의한 이니셔티브를 지원합니다. 여러 치료 영역에서, PRIDE Alliance는 내외부적으로 인식을 제고하고 솔루션을 구축하는 조직을 지원하여 LGBTQ+ 커뮤니티를 위한 의료 형평성 기회를 식별하고 이해하도록 지원하는 데 초점을 두고 있습니다.”

Paul Shay

PRIDE Alliance 글로벌 리드

구성원 평가: 소속감 및 포용성

From Taiwan with PRIDE

“대만의 LGBTQ 권리는 아시아에서 가장 진보되었다고 여겨집니다. 2017년 5월, 대만 대법원은 동성 결혼을 금지하는 법률은 위헌이라고 판결했으며 2019년에는 동성 결혼이 완전히 합법화되었는데, 대만은 이러한 목표를 이루어낸 첫 아시아 국가였습니다. 긍정적인 성과에도 불구하고, 저는 대만인 유권자 대부분이 합법화 6개월 전에 2018년 11월 국민투표에서 동성 결혼에 반대하는 모습을 보고 낙담했습니다. 국민투표 결과에 따라, 제 동료와 저는 BMS 대만에서 PRIDE Alliance 지부를 창설하기로 했습니다. 우리의 목표는 LGBTQ 커뮤니티에 소속된 사람에게 우리의 연대를 입증하는 것이었습니다. 이러한 지부를 창설하는 일은 LGBTQ 커뮤니티에 대한 더 많은 포용적인 태도를 받아들이는 첫 단계에 불과합니다. 저는 포용성을 촉진하고 포용하고 포용되기 위한 지속적인 노력과 함께 모든 BMS 대만 직원이 우리의 차이를 수용하고 우리의 다양성을 환영할 것이라 믿습니다.”

Viv Chen

BI&A 매니저

BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 

VCN Veterans Community Network

재향 군인 고용 및 군인 휴가 지원에 대한 영향

“VCN은 보다 많은 재향 군인과 군 관련 인력을 유치하기 위해 지원자 수를 확대하는 데 더욱 초점을 맞추고 있습니다. 2021년에 VCN PBRG는 더 많은 재향 군인이 BMS에 지원하도록 하기 위해 인재 획득 팀과 긴밀하게 함께 일했으며, 이에 따라 전년도 대비 350%를 넘는 수준까지 재향 군인 채용이 늘어났습니다. 특히 군 관련 인력은 군인, 예비군, 군인 배우자를 포함합니다(군인 배우자는 통계적으로 대부분 여성입니다). 우리는 열심히 헌신적으로 일하는 배우자의 커리어 희생을 이해하며 우리의 또다른 진보적인 PBRG인 B-NOW와 함께 직무 복귀 프로그램에 전념하여 군인 배우자를 위한 기회를 마련합니다.”

Patrick Krug

VCN 글로벌 리드

구성원 평가: 군 휴가 동안 지원

“BMS에서 일하기 직전에, 제가 주 공군으로 여러 달 동안 배치되었다는 사실을 알게 되었습니다. 제 매니저와 팀은 망설임 없이 군 휴가 동안 저를 돕기 위해 노력했습니다. 제가 돌아오자마자, 모든 관계자가 함께 제가 민간인 생활로 가능한 한 원활하게 돌아올 수 있도록 도와주었습니다. 당시 저에게 그 지원은 무척 중요했고 지금까지 여전히 제 곁에 있습니다.”

[여기](#)에서 Ken의 이야기를 시청해보십시오.

Ken Faria

선임 과학자

BMS Americas Region, **United States** 



04

사업 및 산업 분야

포용성과 다양성은 BMS의 기반을 강화하여 모두를 위한
형평성 있는 발전과 결과를 도출합니다.

아일랜드

System, Policies 및 Process에서의 불평등 문제를 다룹니다

“우리는 포용성과 소속감의 문화가 창의성과 혁신을 배양하고 권장한다는 점을 압니다. 우리 제품의 상용화 부문의 리더로서, 저는 그 모두가 생명을 구하는 치료를 받는 가장 좋은 방법이라는 점을 전적으로 인정합니다. 그러한 생각은 생각의 다양성이 우리의 임무에 있어서 아주 중요한 또 다른 이유입니다. 포용성 및 다양성은 우리의 업무에 있어서 나중에 생각할 사안이 될 수 없으며 의료 격차를 다루는 데 있어서 우리의 풍부한 전통은 전 세계 환자를 위한 결과를 개선하고 있습니다.”

Chris Boerner, PhD
전무 겸 최고영업책임자



“업계에서는 우리가 지금 그리고 미래에 서비스를 제공하는 다양한 커뮤니티를 대표하는 인력을 구축하는 일에 전념합니다. 이는 인종 평등과 포용성의 문화를 보유하는 일이 어떤 의미이고 고용을 증진하고 신입부터 중역에 이르기까지 수준 높은 인력을 채용하기 위해 무엇이 필요한 지 개방적이고 진실한 대화를 나눔으로 시작됩니다. 우리는 소외된 학생에게 서비스를 제공하는 STEM과 다른 커리큘럼에 투자하여 미래 직원을 위해 기획하고 유색 인종을 위한 바이오의약품 산업 직업을 향한 보다 나은 경로를 조성해야 합니다. 그리고 우리는 유색인 커뮤니티에서 더 나은 투자를 하고 모든 커뮤니티에서 경제적 변화를 위한 엔진으로서 서비스를 제공하기 위해 우리의 비즈니스 사례를 다각화하는 일에 반드시 초점을 맞추어야 합니다.”



2021년, Bristol Myers Squibb는 다음 측면에 집중하는 107개의 의료 형평성 보조금을 위해 2천 790만 달러를 지급했습니다.

- 신뢰할 수 있는 질환 인식 및 교육
- 환자 지원 서비스 및 건강의 사회적 결정요인
- 수준 높은 치료에 대한 접근
- 임상시험에서의 다양성
- 의료 및 생의학 연구 인력의 다양성
- 건강 격차 연구
- 의료 형평성 정책 발전

의료 형평성 공약이 미국에 초점이 맞춰져 있지만, BMS는 전 세계에 걸쳐 광범위한 커뮤니티를 함께 돕는 환자 안내자, 커뮤니티 기반 및 신앙 기반 조직, 의료 협회, 비영리 의료 기관을 지원함으로써 증명된 의료 형평성 솔루션에 대해 전 세계적으로 투자를 계속 늘리고 있습니다.

2천 790만 달러

미국에서 의료 서비스가 부족한 환자 및 커뮤니티를 위해 임상시험에서의 다양성과 수준 높은 치료에 대한 형평성 있는 접근을 개선하도록 107개의 비영리 기구에 지급되었습니다.

형평성 있는 건강 결과에 대한 장애물을 허물어뜨리는 파트너십 구축

우리는 더 공정하고 형평성 있는 사회로 나아가기 위해 우리가 반드시 전 세계에 걸쳐 건강 격차 및 커뮤니티에서의 건강의 사회적 결정요인에 대처해야 한다는 사실을 인식하고 있습니다. 우리가 취한 조치 중 하나는 미국 대도시권에서 현장을 활성화하고 보다 다양한 임상시험 집단을 모집하는 일이었습니다. 우리는 변화가 종종 천천히 일어나며 지속적인 재정 지원과 교육 및 자원이 지속 가능한 변화에 필수적이라는 점을 이해합니다.

지속적인 파트너십 구축에 대한 우리의 집중은 우리가 우리의 포용성 및 다양성 전략을 이행하는 데 있어서 중요한 차별점입니다. 우리는 환자, 커뮤니티, 동료, 의료 업계 등 모든 이해 관계자를 위한 비즈니스 결과와 글로벌 혁신을 적극적으로 추진하고 있습니다.

“일부 다양성 및 포용성 조치는 법률로 규정되어 있지만, 일부는 우리 회사의 안내 원칙으로 마련되어 있습니다. 이 모두는 BMS의 전반적인 건강, 웰빙, 지위 향상에 있어서 중요합니다.”

Sandra Leung
전무 겸 법률 고문

장애물
장애물
장애물
허물어뜨리고
극복
극복
극복
극복

형평성 있는 건강 결과에 대한 장애물을 허물어뜨리는 파트너십 구축(계속)

Total BMS U.S. spend on health equity commitments addressing health disparities from August 2020 to December 2021

\$54.6M | **194 grants**

The Bristol Myers Squibb Foundation committed

\$29.7M

in multi-year grants across oncology, immunology and cardiovascular therapeutic areas (of which \$12.8 million has been paid out via milestone payments)

Number of people reached with BMS health equity programs and services

619K

People have been reached with programs and services

4K

People have been trained

The Bristol Myers Squibb Foundation

Empowers grantees to develop and test innovative solutions to advance health equity and improve access to quality healthcare for patients

18,798

Vulnerable people served

6,767

Healthcare workers trained

Educational resources and newly created platforms

537

Educational events and convenings

85

Educational resources and platforms

119

Collaborations with other institutions/stakeholders

372

Partnerships established

\$13.5M

Additional funding secured

우리가 치료하는 환자에 대한 사업 및 산업 사례, 절차 및 정책 개선

BMS에서는 사업 및 산업 사례, 절차, 정책을 다시 살펴보고 바꾸면서 모두를 위해 형평성 있는 발전과 결과를 추진합니다. 우리는 전 세계에 걸쳐 건강 불균형을 다루고 건강 결과를 증진하는데 있어서 오랜 전통을 가지고 있습니다.

우리는 의료 서비스가 부족한 환자 그룹과 다양한 환자 그룹이 포용적인 연구, 혁신적인 의약품, 고 품질 치료와 지원으로 혜택을 누릴 수 있도록 오늘날의 글로벌 건강 격차 측면에서 의미 있는 영향력을 형성하는데 최선을 다합니다. 예를 들어, 의료 형평성에 대한 고려 및 사업 측면의 문제가 당사의 글로벌 상업 브랜드 계획 과정에 포함되었습니다. 또한 의료 불평등과 포괄적 연구는 이제 의료 및 환자

안내 자문 위원회에서 정기적인 주제로 등장합니다. 독립적인 의료 교육 프로그램이 시행되면서 의료 서비스 제공자 사이에서의 무의식적 편견 및 의료 품질 격차에 대한 인식이 높아지고 있습니다. 아울러, 우리는 관련 정부 기관과 관련된 중요 정책 입안 과정에서 끊임없이 자문 역할을 수행합니다.

“BMS를 위해 전 세계적인 제품 개발, 생산, 공급을 감독하는 제 역할을 수행하면서, 저는 생명을 구하는 의약품을 이를 필요로 하는 커뮤니티에 제공하면서 물류 면에서 어려움이 있음을 직접 경험하고 있습니다. 저는 커리어를 처음 시작했던 BMS로 돌아와서 기쁘며, 우리 회사가 지역과 관계없이 안전하며 확신을 가지고 우리의 의약품에 대한 접근을 보장하기 위해 얼마나 헌신하고 있는지 알고 있습니다.”

Karin Shanahan

전무 겸 글로벌 제품 개발 및 공급 부서 대표



그리스

이해관계자 전반에 걸쳐 존경받는 기업으로 업계에서 인정받음

우리가 환자, 지역사회, 동료, 사업 파트너, 업계에 제시한 가장 중요한 약속은 많은 방식으로 인정받았습니다. 해야 할 일이 아직도 더 많이 있음을 알고 있지만, 우리의 업적을 인정받고 있어 기쁩니다. 이처럼 찬사를 받는 것을 보면 우리가 올바른 방향으로 움직이고 있으며 의미 있는 차이를 만들고 있는 것은 확실한 것 같습니다. 여성, 재향

군인, 인종 및 민족 측면에서 다양한 그룹, LGBTQ+ 커뮤니티, 장애인을 지속 가능하게 그리고 전 세계에 걸쳐 지원하면서 우리가 얻은 명성과 기록에는 우리의 가치와 아울러 보다 포용적인 우리의 열정과 헌신이 반영되어 있습니다.

“지속해서 세상을 변화시키는데 있어서, 우리의 모든 이해관계자와 파트너가 함께 환자의 삶을 개선하는데 참여하도록 만드는 일은 중요합니다.”

Michelle Weese
대외협력 전무

다양성

여성



다문화



LGBTQ+



장애인



A Valuable 500 Company

재향 군인



글로벌



지속가능성





05

본 여정은 계속됩니다

앞장서는 포용성

미국

우리는 포용성의 가치로 앞장서며 모두를 위한 구조적 변화와 형평성 있는 발전을 추진합니다

우리는 포용성 및 다양성에 대한 우리 회사의 헌신과 모두를 위한 형평성 있는 발전과 결과를 이루기 위해 우리가 걸어가고 있는 의미 있는 발걸음이 자랑스럽습니다. 포용성을 조성하기 위한 우리의 협력에는 우리 조직 전체에 걸친 투명성이 필요합니다. 우리는 우리 직원, 파트너, 환자가 우리의 포용성 문화와 전 세계에 있는 우리 환자에 대한 서비스를 지속해서 향상시키려는 우리의 헌신을 인식하기를 바랍니다.

우리는 다양한 문화, 배경, 경험을 가진 모든 직원이 가치를 인정받고 존중받으며 소속감을 느끼도록 보장하기 위하여 노력합니다. 이를 통해 진정한 자아를 실현하는 직원에게 보상하고 직원들이 목소리를 높이고 우리가 앞으로 나아가는 방식에 기여하도록 장려하는 문화를 만들기 위한 우리의 노력이 현실화됩니다.

우리가 혁신과 성장을 촉진하여 환자와 지역 사회, 동료, 비즈니스, 업계의 충족되지 않은 요구 사항을 대담하게 해결하는 것은 결국 인간 관계를 바탕으로 합니다. 그러한 노력은 또한 사업 성과를 높이고 과학 혁신을 가능하게 하며 모두를 위해 사회를 발전시키는 것으로 이어질 것입니다.

성장을 위한 기회의 인식

우리 앞에 성장과 진보를 위한 엄청난 기회가 기다리고 있다는 사실을 우리는 인식하고 있습니다. GI&D 전략 면에서 지속해서 성공을 거두기 위해 우리는 더 많은 환자를 치료하고 보다 건강한 사회를 위해 구조적인 장애물을 극복하는 능력을 개선하려고 매일 노력하고 있습니다.

우리는 환자, 임직원, 공급업체가 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 포용적인 문화를 조성하고 형평성을 촉진하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 이러한 활동이 전 세계의 더 나은 과학, 더 나은 의약품, 그리고 더 나은 커뮤니티로 이어질 것이라고 우리는 확신합니다.



참고 문헌

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>

별도로 언급되지 않은 한, 모든 BMS 데이터는 2021년 기준입니다.

BMS 2021년 종합 [EEO-1 보고서](#)