

Bristol-Myers Squibb S.r.l.
Piazzale dell'Industria 40-46
00144 Roma

ROMA, 12/06/2024

IMPRESE RESPONSABILI

*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Pari Opportunità
Largo Chigi, 19 - Roma*

Spett.li Imprese Responsabili,

desideriamo esprimere un sentito ringraziamento alla Ministra Eugenia Maria Roccella, per l'opportunità accordata a Bristol-Myers Squibb di poter sottoscrivere il *"Codice per le imprese in favore della maternità"*, opportunità che rappresenta al tempo stesso una testimonianza della nostra sincera attenzione e del pieno supporto alle persone, che sono al centro delle nostre azioni, e dell'impegno verso la Responsabilità Sociale d'Impresa.

Senso di responsabilità, inclusione e centralità della persona sono capisaldi della nostra Cultura; che si tratti dei nostri pazienti, dei nostri dipendenti o delle comunità, Bristol-Myers Squibb si impegna con iniziative e azioni concrete per fare la differenza nella vita delle persone, garantendo benessere e supporto.

Siamo consci della responsabilità legata alla nostra Missione; cambiare la vita dei nostri pazienti significa per noi concentrare l'attenzione e l'impegno sui loro bisogni, aiutarli e sostenerli lungo il percorso di cura, con programmi di supporto che mirano a coinvolgerli in modo consapevole e partecipativo. Nel realizzare questa nobile missione, il nostro approccio si caratterizza per una visione di supporto al paziente che va oltre la terapia e, abbracciando questa visione, abbiamo lanciato nel corso degli anni *Patient Support Program* e servizi che hanno migliorato la vita dei nostri pazienti e siamo impegnati in azioni filantropiche.

Lavoriamo quotidianamente per promuovere una cultura basata sul rispetto e la valorizzazione delle diversità, sostenendo il Valore dell'Inclusione, creando un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa esprimere il proprio potenziale e in cui sono garantite pari opportunità di crescita e avanzamento.

A tal fine ci avvaliamo di strumenti e iniziative volte a contrastare ogni forma di discriminazione, a promuovere la sensibilizzazione e la formazione su temi della diversità, a stimolare consapevolezza per la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

Tale attenzione verso le persone, una cultura basata sulla fiducia, equità e il rispetto reciproco ci hanno permesso di ottenere per quattro anni consecutivi la **Certificazione** come **Great Place To Work** e l'inserimento all'interno di Classifiche che premiano le organizzazioni che si sono distinte, ottenendo i migliori risultati secondo le opinioni dei propri collaboratori.

Si cita in particolare l'inserimento nella Classifica **Great Workplaces for Women** negli anni 2021, 2022 e 2024 che attesta l'adozione di pratiche aziendali che garantiscono parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne.

Tutto ciò ci ha permesso di costruire un contesto in cui il gender gap è superato sia in termini retributivi sia con un equilibrio di genere nella popolazione aziendale totale e nelle posizioni manageriali.

Il nostro contesto, infatti, si caratterizza per un'equa distribuzione di genere su tutti i livelli: su circa 400 dipendenti presenti su tutto il territorio italiano, il 60% è costituito da donne; la percentuale di Dirigenti è equamente distribuita (sul 14% della popolazione totale il 7% è costituito da donne il 7% da uomini), così come la popolazione manageriale (10% donne 11% uomini), e un Leadership Team in cui la componente femminile è pari al 40%.

Nel 2023 abbiamo iniziato un percorso volto ad ottenere la Certificazione della parità di genere coinvolgendo l'intera organizzazione: con la sponsorship del Leadership Team, la creazione di un comitato dedicato, un assessment rivolto all'intera popolazione aziendale e l'attivazione di azioni correttive.

Si riportano di seguito una serie di programmi, benefit e iniziative, quali esempi concreti del nostro impegno, volte ad sostenere un miglior equilibrio tra vita familiare e lavorativa e la maternità/gentorialità.

INCLUSIONE & PARITÀ DI GENERE

Come Bristol Myers Squibb promuoviamo l'inclusione come parte integrante della nostra cultura aziendale e delle nostre pratiche di gestione. L'azienda riconosce che l'inclusione è fondamentale per creare un ambiente di lavoro diversificato, equo e rispettoso, in cui i dipendenti si sentano valorizzati e possano dare il loro contributo al massimo delle loro capacità.

Il livello di inclusione è oggetto di monitoraggio nella nostra indagine di clima interna a cui ciascun dipendente è chiamato a partecipare tre volte l'anno. Ciò ci permette di avere un riscontro realistico, ascoltando la voce delle nostre persone, e di intraprendere eventuali azioni correttive mirate.

Per dare concretezza al nostro impegno in tal senso ci avvaliamo, inoltre, di iniziative e strumenti diversificati.

Ad esempio i PBRG - People and Business Resources Groups - sono gruppi, aperti a chiunque abbia il desiderio di farne parte, nati per supportare l'Inclusione e rappresentano uno spazio per

Page 3/9 valorizzare l'unicità delle persone. Incoraggiare ogni voce, esplorare nuove idee, eliminare le barriere sono principi cardine del programma.

Tra questi, in particolare, il programma **B-Now (Bristol Myers Squibb Network Of Women)** intende supportare la crescita professionale e lo sviluppo delle donne e affermare la parità di genere in una cultura aziendale globale.

Il progetto è stato lanciato in Italia nel 2018 e da allora abbiamo organizzato diverse iniziative ed eventi volti a potenziare la formazione e lo sviluppo delle donne, supportare la leadership inclusiva, creare consapevolezza sui temi connessi alla diversità di genere all'interno e all'esterno dell'Organizzazione.

Il lavoro iniziale si è svolto attraverso incontri periodici con il gruppo dedicato volti ad individuare quelle criticità che possono ostacolare possibili passaggi di carriera e/o l'equilibrio vita-lavoro delle donne della nostra organizzazione.

Nel corso del tempo il gruppo, inizialmente costituito da sole donne, si è arricchito della presenza maschile andando a far leva proprio sulla gender diversity.

Nell'ambito del programma B-NOW è nata anche la **partnership**, in qualità di soci sostenitori, con **Valore D**, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e la cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese, e insieme sosteniamo lo sviluppo delle donne in diversi settori e a diversi livelli grazie a programmi di mentorship orientati allo sviluppo della leadership al femminile.

Attraverso tale partnership offriamo la possibilità alle colleghe di poter partecipare ad alcuni corsi volti a: incoraggiare, accelerare e consolidare l'esperienza, l'attitudine e le competenze utili ad affrontare sfide sempre più complesse in un'ottica inclusiva.

Nel corso dell'ultimo anno, pur continuando a lavorare sulla consapevolezza e la sensibilizzazione interna verso il tema, come Organizzazione abbiamo deciso di assumere un ruolo di responsabilità sociale spostando il focus sul gender gap anche all'esterno. Come BMS Italia supportiamo la Comunità esterna, **Associazione Volontarie Telefono Rosa**, che aiuta le donne in difficoltà che subiscono violenza fisica e psicologica.

Come Organizzazione abbiamo, inoltre, deciso di implementare per BMS Italia un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che potrà portare alla "**Certificazione di Parità di Genere**". Con questo obiettivo abbiamo ingaggiato l'intera organizzazione: con la sponsorship del board dei Direttori, la creazione di un comitato dedicato, un assessment rivolto all'intera popolazione aziendale e l'attivazione di azioni correttive.

EQUILIBRIO VITA-LAVORO

La promozione dell'equilibrio vita-lavoro è un tema prioritario in BMS. Nel corso del tempo abbiamo portato avanti azioni e iniziative volte ad integrare gli obiettivi di business e il benessere psico-fisico dei lavoratori garantendo una maggiore autonomia organizzativa.

Le diverse iniziative promosse in questa direzione, sviluppate sia a livello globale che locale, sono figlie di un modello culturale che ha fatto della relazione positiva tra persone e organizzazione un tratto distintivo.

I primi interventi realizzati hanno avuto l'obiettivo di sollevare i dipendenti da una serie di incombenze quotidiane, accrescendo la disponibilità di tempo libero.

Si citano come esempi:

- Servizio poste. Tramite il servizio poste è possibile ricevere in Azienda lettere e pacchi postali.
- Servizio navetta. Tutti i giorni dal lunedì al venerdì è a disposizione del personale un servizio di navetta da e per la stazione metro ad orari prestabiliti.
- Palestra. La palestra sita all'interno del building aziendale e accessibile gratuitamente, è dotata di macchinari per l'allenamento cardiovascolare e attrezzature per la tonificazione muscolare. Questo benefit risponde al duplice obiettivo di supportare un sano e un corretto stile di vita promuovendo l'attività fisica e contrastando i problemi di postura tipici di chi svolge lavoro in ufficio, e di garantire un risparmio di tempo, spesso impiegato negli spostamenti, da utilizzare per l'attività fisica. La palestra è dotata di schermi TV, spogliatoi e docce.
- Bar aziendale. Aperto tutti i giorni, dalle ore 8.00 alle 10.00 dà la possibilità di consumare la colazione direttamente in ufficio. Lo spazio dedicato si compone di una zona caffetteria dove è possibile ordinare caffè, cappuccino e bevande per la colazione, e un'ampia sala allestita con tavoli, sgabelli e un ricco buffet di dolci e prodotti di pasticceria per rispondere alle diverse esigenze. Nel buffet è presente anche una sezione healthy con yogurt, frutta fresca, cereali e centrifughe.

Per una migliore conciliazione del lavoro con le responsabilità familiari e il tempo libero, abbiamo promosso un ambiente di lavoro che offre **flessibilità negli orari di lavoro e lavoro da remoto**.

Nel 2012 abbiamo compiuto un passo fondamentale verso la flessibilità oraria: è stata definitivamente **eliminata la timbratura dell'orario in ingresso e in uscita** per tutti i dipendenti di sede. Premiando il rapporto di fiducia con i dipendenti, ed il concetto di responsabilità individuale, la politica adottata permette di avere una flessibilità lavorativa che va al di là degli orari stabiliti, che già prevedono la possibilità di ingresso tra le 08.00 e le 09.00 del mattino. Anticipi e/o posticipi dell'orario di ingresso/uscita vengono concordati direttamente con il proprio responsabile e vengono eventualmente effettuati recuperi nel corso della stessa settimana, nel rispetto del monte ore previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di riferimento.

Sin dal 2012 abbiamo, inoltre, scelto lo **Smart Working** quale strumento per garantire l'equilibrio lavoro/vita privata; la policy, che negli anni si è evoluta, oggi dà la possibilità di lavorare in Smart Working al 50% del proprio tempo, massimizzando gli incontri in presenza.

Favoriamo inoltre una maggiore flessibilità per situazioni ad hoc; si citano come esempi accordi di Smart Working ad hoc per:

- colleghe in maternità
- colleghi che svolgono un ruolo di caregiver
- favorire l'organizzazione della vita familiare nei periodi estivi

Ad esempio, per l'intero mese di luglio 2023 abbiamo dato la possibilità di lavorare al 100% in Smart Working agevolando la gestione dei carichi familiari in un periodo in cui le scuole sono chiuse.

Ferie e permessi retribuiti - integrativi rispetto a quelli previsti per Legge

- Festività natalizie: come Azienda abbiamo voluto rendere parte del nostro Calendario annuale, a livello globale, un periodo di riposo aggiuntivo durante le festività natalizie per assicurare un tempo per ricaricare le energie e dedicarsi alla vita familiare
- Congedo paternità: 5 giornate di permessi retribuiti in aggiunta a quanto previsto per legge
- Visite mediche/trattamenti medici: 24 ore all'anno di permesso retribuito, da utilizzare per visite mediche personali o di parenti di I e II grado, affini di I grado, coniuge/convivente
- Lutto: fino a 7 giorni complessivi di permessi retribuiti da poter utilizzare anche in maniera non continuativa e nell'arco dei 12 mesi successivi al verificarsi dell'evento
- Volontariato: sono previsti 2 giorni all'anno

Quiet Week

Al fine di consentire ai lavoratori di concentrarsi sul lavoro individuale e sul completamento di progetti importanti abbiamo introdotto la "quiet week" ovvero una settimana specifica in cui l'azienda riduce al minimo le attività, le riunioni di routine e le richieste che potrebbero interrompere la concentrazione dei dipendenti.

L'obiettivo è offrire uno spazio di tempo dedicato per concentrarsi su compiti specifici senza distrazioni, consentendo ai lavoratori di completare progetti importanti o di recuperare il ritardo su determinati compiti.

BENESSERE E SALUTE

L'attenzione intorno al tema del benessere globale è alla base della nostra Cultura e riteniamo che sia fondamentale supportarlo con soluzioni che sappiamo rispondere ad esigenze diversificate e nelle diverse fasi della vita agevolando una migliore organizzazione e riducendo i livelli di stress in momenti di cambiamento.

Page 6/9 Il nostro programma *Living Life Better* si basa su un approccio olistico del benessere e definisce il benessere attraverso quattro aree chiave: benessere fisico, vita e lavoro, benessere emotivo e finanziario.

Siamo consapevoli che non esiste una risposta univoca alle richieste personali; è per questo che per ciascuna di queste aree abbiamo sviluppato ed implementato programmi e risorse che possano permettere a ciascuno di costruire un percorso personalizzato.

Benessere emotivo

- L' Employee Assistance Program è un programma attivo 7 giorni su 7, 24 ore su 24 che offre ai lavoratori supporto e risorse per affrontare problematiche personali e lavorative di diversa natura, attraverso incontri e consulenze con esperti del settore.
Attraverso la piattaforma dedicata, è possibile ricevere supporto su tematiche psicologiche e mentali quali perdita e lutto, ansia, depressione, stress, assistenza legale su questioni di natura personale, supporto su problematiche di natura finanziaria e fiscale
- La piattaforma RethinkCare integra l'offerta dell'Employee Assistance Program con brevi corsi e spunti sul benessere personale, la resilienza professionale e offre supporto e risorse nello specifico sui temi della **genitorialità**.
Materiali informativi e brevi programmi di formazione coprono diversi temi quali l'educazione dei figli, la salute e il benessere dei bambini la comunicazione efficace con i bambini [...].
Attualmente stiamo implementando gruppi di supporto tra pari - al momento disponibili in lingua inglese - per condividere esperienze, consigli e supporto reciproco.

Il programma Mental Health Ally (MHA) è un'iniziativa volta a destigmatizzare e normalizzare le conversazioni sulla salute mentale e promuovere una gestione efficace del benessere mentale. Inoltre colleghi volontari e formati sui temi del benessere - i Mental Health Allies- sono disponibili all'ascolto e orientano i colleghi verso le risorse di cui possono trarre maggiore beneficio.

Benessere fisico

Il supporto al benessere fisico passa sia attraverso la possibilità di ottenere sconti e rimborsi con palestre selezionate sia attraverso la costruzione di abitudini salutari.

La piattaforma interattiva Virgin Plus incoraggia a trovare, costruire e monitorare proprio tali abitudini, identificando e gestendo i rischi per la salute; crea inoltre un engagement dando la possibilità di partecipare a sfide e altre attività con i propri colleghi per sviluppare comportamenti salutari e divertirsi allo stesso tempo.

Benessere Finanziario

Page 7/9 Bristol-Myers Squibb è impegnata a promuovere e sostenere un'educazione finanziaria semplice e accessibile per consentire ai nostri lavoratori di vivere finanziariamente bene e raggiungere obiettivi finanziari significativi a seconda delle fasi di carriera e di vita personale.

I principi guida del nostro approccio sono:

Consapevolezza

Forniamo un'educazione sul benessere finanziario attraverso, guide e seminari che consentano ai nostri dipendenti di prendere decisioni finanziarie accurate e allo stesso tempo che consentano di massimizzare i benefici forniti da piani di Bristol-Myers Squibb.

Sicurezza

I piani assicurativi di Bristol-Myers Squibb hanno lo scopo di garantire protezione per i dipendenti e le loro famiglie in caso di eventi accidentali e un'adeguata programmazione a lungo termine che consenta di accumulare valore per la fase del pensionamento.

Inclusione

Con l'obiettivo di sostenere le diverse esigenze di benessere finanziario in tutte le fasi della carriera e della vita offrendo flessibilità e scelte differenziate.

Ambasciatori del Benessere

La promozione del benessere è potenziata attraverso l'attività di ambasciatori locali il cui obiettivo è sensibilizzare verso le tematiche del benessere, sponsorizzare la conoscenza degli strumenti disponibili e promuovere attività e iniziative locali.

INDENNITÀ ACCESSORIE (FLEXIBLE BENEFITS)

Il supporto alle nostre persone, oltre la sfera strettamente lavorativa che possa agevolare scelte di vita personale, si traduce anche in un'offerta di benefit che contribuiscono a creare opportunità di soluzioni, valore e risparmio.

Assistenza medica

Copertura rimborso spese mediche prevista da CCNL (Faschim - FASI) integrata con un piano medico alternativo (SANINT) a totale carico aziendale sia per il dipendente che per i familiari a carico.

Piano pensionistico

Piano pensionistico Fonchim previsto da CCNL e previdenza complementare da intendersi come uno strumento di welfare integrativo per far fronte alla riduzione delle prestazioni offerte dal sistema previdenziale pubblico.

Polizze assicurative

Page 8/9 Assicurazione Vita: Prevista per tutti i dipendenti, con un'indennità pari a 2 annualità della Retribuzione Annuale e con costo totalmente a carico dell'azienda.

Assicurazione Infortuni (professionali ed extra-professionali): Prevista per tutti i dipendenti, con costo al 100% a carico azienda

Piano di Flexible Benefit

- Istruzione per i familiari - rimborso spese di istruzione dei familiari: baby sitting, asilo nido, scuole, università, master e corsi di lingue, campus estivi e invernali.
- Assistenza per i familiari - rimborso spese di assistenza ai familiari anziani (>75) o non autosufficienti: strutture assistenziali o per l'assistenza domiciliare, spese fisioterapiche e infermieristiche.
- Trasporto pubblico: rimborso delle spese sostenute per il servizio di trasporto pubblico, per il dipendente o per i propri familiari.
- Intrattenimento - voucher finalizzati ad accedere ai seguenti servizi: viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, mostre ecc., corsi di formazione, abbonamenti a corsi sportivi e palestre, Experience card.
- **Flex Credit:** del valore di 1.000€ assegnato a tutti i dipendenti per allocarlo su differenti beni e servizi

Premio alunni meritevoli

Assegnazione di 6 borse di studio del valore di 2.000€ cad. ai figli dei dipendenti che hanno sostenuto l'esame di maturità ottenendo un punteggio minimo di 95/100.

Conclusioni

Bristol Myers Squibb si impegna, da sempre, fermamente nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, promuovendo l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro e sostenendo l'equilibrio vita-lavoro.

Siamo consapevoli dell'importanza di ridurre il gender gap e di garantire alle donne pari opportunità di crescita e successo, agevolando un momento di cambiamento quale la maternità. Riconosciamo che il work life balance è fondamentale per il benessere dei nostri lavoratori e per consentire alle mamme, ed in generale ai genitori, di conciliare le responsabilità familiari e lavorative.

Ci impegniamo ad offrire opzioni di lavoro flessibili poichè vogliamo che le mamme si sentano supportate e in grado di prendersi cura di sé stesse durante la maternità.

Page 9/9 In conclusione, il nostro impegno verso la riduzione del gender gap, il supporto al work life balance e la promozione del benessere riflette i nostri valori aziendali e la nostra volontà di creare un ambiente di lavoro inclusivo, sostenibile e gratificante per tutti i nostri lavoratori.

Siamo determinati a fare la differenza e a essere un luogo di lavoro equo, offrendo un ambiente in cui tutti, ed in particolare coloro che si trovano in fasi delicate della vita, come le mamme, possano prosperare e raggiungere il loro pieno potenziale.

- **RAGIONE SOCIALE:** Bristol-Myers Squibb S.r.l.
- **CODICE FISCALE:** 00082130592
- **PARTITA IVA:** 01726510595
- **CODICE ATECO:** 46.46.1
- **INDIRIZZO DELLA SEDE LEGALE:** Piazzale dell'Industria 40-46 00144 Roma
- **INDIRIZZO E-MAIL/PEC:** direzione.risorseumane@cert.bms.com
- **NUMERO PERCENTUALE DI DONNE SUL TOTALE:** 60%
- **DIMENSIONE AZIENDALE:** CA 400

Fedora Gasperini
Director, Human Resources Italy

NOTA INFORMATIVA: Quanto esposto nel presente documento ha valore puramente informativo, non esaustivo e non legalmente vincolante. La fruizione delle misure e delle buone pratiche sopracitate avviene sempre in completo accordo con le procedure aziendali e le normative vigenti.