

**Bristol-Myers  
Squibb, S.A.  
(Sociedad Unipersonal)**

Informe de verificación independiente  
del Estado de Información No  
Financiera correspondiente al  
ejercicio finalizado al 31 de  
diciembre de 2024

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE BRISTOL-MYERS SQUIBB, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) DEL EJERCICIO 2024

Al accionista único de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante la entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla *Anexo I: Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera* incluida en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal), así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla *Anexo I: Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera* del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) y descrito en el apartado *Introducción*, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

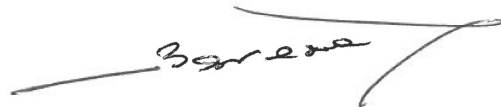
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla *Anexo I: Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera* del citado Estado.

---

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Carmen Barrasa Ruiz

23 de junio de 2025



BWUBU58010

Bristol-Myers Squibb, S.A.U. (Sociedad Unipersonal)

# Estado de Información No Financiera

del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024

## Contents

Estado de Información No Financiera - Introducción.....	2
<b>1. Modelo de Negocio.....</b>	<b>3</b>
1.1 Acerca de Bristol-Myers Squibb.....	3
1.2 Nuestra Misión, Visión y Valores .....	4
Nuestra misión .....	4
Nuestra visión .....	4
Nuestros valores .....	4
1.3 Nuestro compromiso.....	4
1.4 Nuestra Actividad .....	5
1.5 Aspectos Relevantes .....	6
1.6 Nuestro Equipo.....	7
<b>2. Información sobre cuestiones medioambientales .....</b>	<b>7</b>
2.1. Prevención y gestión de residuos .....	7
2.2. Uso sostenible de los recursos .....	8
<b>3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....</b>	<b>12</b>
3.1 Empleo.....	12
3.2 Organización del trabajo.....	18
3.3 Salud y seguridad.....	20
3.4 Relaciones Sociales .....	22
3.5 Formación .....	23
3.6 Igualdad.....	24
<b>4 Información sobre el respeto de los derechos humanos .....</b>	<b>26</b>
4.1 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos .....	27
4.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.....	27
<b>5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....</b>	<b>27</b>
5.1 Riesgos identificados .....	28
5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno .....	28
5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. ....	28
<b>6 Información sobre la sociedad .....</b>	<b>30</b>
6.1 Mapa de Riesgos.....	30
6.2 Plan de Auditoría Interna.....	31
6.3 Subcontratación y proveedores.....	31
6.4 Consumidores .....	32
<b>7 Información fiscal.....</b>	<b>33</b>

Anexo I: índice de contenidos del Estado de Información No Financiera .....	34
Ámbitos generales.....	34
<b>Ámbitos</b> .....	34
<b>Marco de reporting</b> .....	34
<b>Referencia</b> .....	34
Cuestiones sociales y relativas al personal.....	35
Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	36
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	37
Información sobre la Sociedad.....	37
6.4 Consumidores .....	37

## Estado de Información No Financiera - Introducción

En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se incluye a continuación la información no financiera de la Sociedad referida al ejercicio 2024.

Para la preparación de dicha información, la compañía ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards. Como Anexo I se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera (EINF) requerido por la mencionada Ley 11/2018 así como el marco de referencia utilizado.

La información incluida comprende el mismo perímetro que la información financiera de las Cuentas Anuales de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. (Sociedad Unipersonal) (en adelante también “entidad” o “sociedad” indistintamente).

La selección de los aspectos abordados en el EINF se ha realizado en bases a las áreas más relevantes de la compañía, en particular las relacionadas con los aspectos más importantes para el éxito del negocio. Adicionalmente, se han tomado como referentes áreas temáticas clave tales como, por ejemplo, salud mundial, acceso a medicamentos, gestión de productos, clima, transparencia y tipos de organizaciones como, por ejemplo, ONGs, asociaciones de pacientes, sociedades científicas etc, para determinar la prioridad relativa de las cuestiones para las partes interesadas externas.

De este modo, se identificaron y priorizaron los temas clave en relación con el éxito empresarial y las partes interesadas. Las cuestiones de mayor relevancia se integraron en un marco estratégico para informar sobre el avance del de sostenibilidad. Para más detalles, véase apartado 1.5 Aspectos Relevantes.



## 1. Modelo de Negocio

### 1.1 Acerca de Bristol-Myers Squibb

Bristol-Myers Squibb (BMS) es una compañía biofarmacéutica global cuya misión es descubrir, desarrollar y ofrecer medicamentos innovadores que ayuden a los pacientes a superar las enfermedades más graves.

BMS está orgulloso de los avances que ha logrado en oncología, hematología, inmunología y enfermedades cardiovasculares, ayudando a los pacientes a superar enfermedades graves a través de la diversa y prometedora cartera de productos y nuevas plataformas científicas.

BMS actúa en el territorio español como distribuidor/comercializador de medicamentos que son adquiridos por la compañía a empresas del grupo a nivel global, siendo esta una parte sustancial de sus obligaciones con terceros y proveedores. Si bien BMS localmente es titular de ciertas autorizaciones de comercialización de productos farmacéuticos, respecto a la mayoría de los productos que distribuye localmente actúa como representante local en España.

En el caso de las operaciones de comercialización la entidad asume una serie de riesgos descritos en la información de precios de transferencia en el marco de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**, acorde a las actividades que desarrolla como representante local del grupo BMS en España.

Con fecha 25 de octubre de 2023 se aprobó la fusión por absorción de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. y Celgene S.L.U. (Celgene) como sociedad absorbida. La Sociedad Bristol-Myers Squibb, S.A.U. procedió a la integración en su patrimonio de los activos y pasivos de Celgene y a la integración en su cuenta de pérdidas y ganancias de las operaciones realizadas por la sociedad absorbida desde el 1 de enero de 2023.

La entidad ha alcanzado en 2024 una cifra de negocio de 424.131 miles de euros, manteniendo casi el nivel de ventas de 2023 (428.353 miles de euros). Los principales clientes de la entidad son hospitales públicos, y los proveedores de los productos que la entidad distribuye localmente son empresas del grupo. Es importante destacar que la sociedad no fabrica productos, sino que únicamente los compra a empresas del grupo y posteriormente los vende en el mercado local.

El capital de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. está representado a 31 de diciembre de 2024 por 941.866 acciones nominativas de 6,01 euros de valor nominal, ascendiendo por tanto el capital social a dicha fecha a 5.660.614,66 euros.

El 100% de las participaciones están totalmente suscritas y desembolsadas por Bristol-Myers Squibb Pharmaceuticals Internacional Holdings Netherlands B.V.

## 1.2 Nuestra Misión, Visión y Valores

### Nuestra misión

Descubrir, desarrollar y facilitar el acceso a medicamentos innovadores que ayuden a los pacientes a superar sus enfermedades graves.

### Nuestra visión

Ser una empresa biofarmacéutica líder, con una única visión, transformar la vida de los pacientes a través de la ciencia.

### Nuestros valores

#### INTEGRIDAD

Demostramos ética, integridad y calidad en todo lo que hacemos por los pacientes, clientes y colaboradores.

#### URGENCIA

Nos movemos juntos con rapidez y eficiencia porque los pacientes están esperando.

#### RESPONSABILIDAD

Todos somos dueños del éxito de Bristol Myers Squibb y nos esforzamos por ser transparentes y cumplir con nuestros compromisos.

#### INNOVACIÓN

Buscamos soluciones disruptivas y audaces para los pacientes.

#### PASIÓN

Nuestra dedicación al aprendizaje y la búsqueda de la excelencia nos ayuda a ofrecer resultados excepcionales.

#### INCLUSIÓN

Aceptamos la diversidad y fomentamos un entorno en el que todos podamos trabajar juntos a nuestro máximo potencial.

## 1.3 Nuestro compromiso

Para nuestros pacientes y clientes, empleados, comunidades globales, accionistas, medio ambiente y otras partes interesadas, prometemos actuar sobre la base de nuestra creencia de que el ingrediente invaluable de cada producto es la integridad de su fabricante. Operamos con un gobierno eficaz y altos estándares de comportamiento ético. Buscamos la transparencia y el diálogo con nuestros grupos de interés para mejorar nuestra comprensión de sus necesidades. Nos tomamos muy en serio nuestro compromiso con la sostenibilidad económica, social y medioambiental, y ampliamos esta expectativa a nuestros socios y proveedores. Como ciudadano corporativo responsable, buscamos mejorar activamente la salud de las comunidades donde vivimos, trabajamos y servimos. En todo el mundo, promovemos la equidad en salud y

buscamos promover los resultados de salud de las poblaciones afectadas de manera importante por enfermedades graves.

#### A nuestros pacientes y clientes

Nos comprometemos con la excelencia científica y la inversión en investigación y desarrollo biofarmacéuticos para proporcionar medicamentos innovadores y de alta calidad que aborden las necesidades médicas no cubiertas de los pacientes con enfermedades graves. Aplicamos el rigor científico para producir beneficios clínicos y económicos a través de medicamentos que mejoran la vida de los pacientes. Nos esforzamos por hacer que la información sobre nuestros medicamentos comercializados esté disponible de manera amplia y fácil. Buscamos activamente mejorar el acceso a la atención, abogamos por políticas que promuevan la equidad en la salud y ayuden a los pacientes desatendidos a acceder y pagar los medicamentos que necesitan.

#### A nuestros empleados

Adoptamos una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva. La salud, la seguridad, el desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el trato equitativo y respetuoso de nuestros empleados se encuentran entre nuestras más altas prioridades. Nos comprometemos a garantizar que nuestros colegas tengan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Nos comprometemos a contratar y desarrollar una fuerza laboral que refleje la diversidad cambiante de nuestras comunidades y nuestros pacientes.

#### A nuestros proveedores

Creemos en el impacto económico positivo de involucrar a diversos proveedores. Estamos comprometidos a trabajar con proveedores que representen la diversidad de nuestros empleados y las comunidades donde vivimos y trabajamos.

#### A nuestros accionistas

Nos esforzamos por producir un rendimiento sólido, sostenido y de valor para los accionistas.

#### A nuestro medio ambiente

Fomentamos la preservación de los recursos naturales y nos esforzamos por minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones y productos.

## 1.4 Nuestra Actividad

En el marco de su acción comercial, la entidad tiene como cliente principal al Sistema Nacional de Salud y a través del mismo a las correspondientes áreas de Salud de las Comunidades Autónomas. BMS distribuye sus productos (según sea su tipología) directamente a los Hospitales o indirectamente (a través de mayoristas) a las oficinas de farmacia.

Dada la naturaleza de los medicamentos comercializados, la entidad distribuye la mayoría de sus productos a centros hospitalarios del Sistema Nacional de Salud, así como a centros privados que prestan atención especializada en las áreas terapéuticas a las que está dirigidas los medicamentos.

Para la mejor gestión de su riesgo de crédito, la entidad mantiene un contrato de factorización sin recurso.

En el ámbito de la investigación, BMS lleva a cabo ensayos clínicos en hospitales a lo largo de todo el territorio español de Fase I a Fase IV.

Además, Bristol Myers Squibb trabaja activamente con el objetivo de ofrecer formación y servicios de valor a los profesionales sanitarios en nuestro país. La compañía pone a disposición de los profesionales sanitarios multitud de proyectos de formación. Diseña y desarrolla diferentes iniciativas a través de programas presenciales y online de formación médica continuada.

## 1.5 Aspectos Relevantes

En Bristol-Myers Squibb, nuestra visión es transformar las vidas de los pacientes a través de la ciencia. Como empresa biofarmacéutica líder, entendemos que nuestra responsabilidad se extiende bien más allá del descubrimiento, desarrollo y puesta a disposición de medicamentos innovadores que ayudan a los pacientes a prevalecer sobre graves enfermedades. Creemos que impulsar el valor empresarial a largo plazo está en el corazón de vivir nuestro propósito: ser líderes y diferenciadores para las generaciones que vienen.

Nuestra estrategia ESG (**Environmental, Social and Governance**) se basa en un legado de esfuerzos globales de sostenibilidad, que abarcan desde los productos que hacemos y cómo los hacemos, a nuestras instalaciones, nuestros empleados y nuestras comunidades.

BMS a nivel global ha identificado distintos aspectos relevantes basados en la estrategia corporativa y sus prioridades a través de marcos como SASB (Sustainability Accounting Standards Board), CDP (Carbon Disclosure Project) y Global Reporting Initiative. Estos se pueden encontrar en la página web oficial de BMS<sup>1</sup>.

Nuestra estrategia ESG adaptada a la actividad de BMS localmente abarca las siguientes áreas prioritarias (basado en visiones prospectivas de potenciales problemas de sostenibilidad global y preocupaciones de las partes interesadas):

### Negocios éticos

- Ética empresarial, integridad y cumplimiento
- Calidad del producto

### Nuestra gente

- Diversidad e inclusión
- Seguridad de los empleados

---

<sup>1</sup> [www.bms.com](http://www.bms.com)

- Capacitación y desarrollo de los empleados
- Bienestar de los empleados

#### Responsabilidad ambiental

- Productos Farmacéuticos en el Medio Ambiente

### 1.6 Nuestro Equipo

El equipo directivo de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. en España está formado por 12 miembros.

## 2. Información sobre cuestiones medioambientales

El perímetro de consolidación de Bristol-Myers Squibb Company recoge en su memoria de sostenibilidad (Environmental, Social & Governance Report 2024) su estrategia de cambio climático donde especifican datos ambientales y el impacto de estos en el medio ambiente. Alinean su estrategia con el *UN Paris Climate Accord*. Divulgan información utilizando marcos como *Carbon Disclosure Project*, Global Reporting Initiative, los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Por su parte, Bristol-Myers Squibb, S.A.U. está adherida a SIGRE, entidad española sin ánimo de lucro encargada de garantizar la correcta gestión medioambiental de los envases y restos de medicamentos que se generan en los hogares.

A través de SIGRE, los laboratorios adheridos dan cumplimiento tanto a la normativa ambiental como a la sanitaria, garantizando el cumplimiento de los aspectos medioambientales relacionados con la gestión de estos residuos establecidos tanto por parte de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) (Circular nº3/2013), como en la legislación en vigor.

Bristol-Myers Squibb, S.A.U. participa en el sistema SIGRE a través de la firma de un Contrato de Adhesión que le da derecho al uso del Símbolo SIGRE y a incluir una leyenda informativa en los prospectos sobre la forma correcta de desprenderse de estos residuos a través del Punto SIGRE de la farmacia.

Asimismo, Bristol-Myers Squibb S.A.U. debe abonar una contribución financiera para garantizar la recogida y tratamiento de los residuos, que en los últimos años tuvo un valor medio de 0,006 euros por unidad vendida de los medicamentos que potencialmente puedan ser de uso en el entorno doméstico.

### 2.1. Prevención y gestión de residuos

Como compañía farmacéutica adherida a SIGRE, se cumplen las obligaciones de información establecidas en el Real Decreto 1055/2022, de envases y residuos de envases.

De conformidad con el artículo 15 del Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases, se establece que los productores de producto deberán inscribirse en la sección de envases del Registro de Productores de Producto. BMS está inscrito con el número ENV/2023/000008553.

Asimismo, conforme al artículo 16 del Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, los productores de producto deberán remitir a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, la información sobre los envases puestos en el mercado nacional anualmente, declaración que se ha llevado a cabo en 2024.

BMS presenta, también anualmente, su Declaración de Empresa a través de SIGRE. Los laboratorios adheridos aportan a SIGRE la información necesaria para elaborar esta Declaración de Empresa a través del formulario SIGRELAB. En esta aplicación se recoge anualmente información relativa a cada una de las presentaciones farmacéuticas comercializadas por los laboratorios, a sus envases de agrupación y transporte, y a las iniciativas de mejora medioambiental aplicadas sobre los mismos. Esta Declaración de Empresa contiene los datos necesarios para la elaboración de la Declaración Anual de Envases y el Plan Empresarial de Prevención (PEP).

BMS es un laboratorio incluido en el Plan de Prevención de Envases del Sector Farmacéutico (PEP), una iniciativa que busca reducir el impacto ambiental de los envases utilizados en la industria farmacéutica. Este plan forma parte de una estrategia más amplia de **prevención y ecodiseño** que promueve la economía circular.

En febrero de 2025, el PEP ha sido remitido a las Consejerías de Medio Ambiente de las Comunidades y Ciudades Autónomas, al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y a los agentes implicados en su consecución, e incluye los objetivos globales de prevención cuantificados, las medidas previstas para alcanzarlos y los mecanismos de control para comprobar su cumplimiento, con referencia a una serie de indicadores.

BMS dispone de un sistema eficaz de eliminación de producto no conforme y caducado gestionándose la destrucción de forma segura a través de un gestor de residuos autorizado y certificado.

## 2.2. Uso sostenible de los recursos

### Edificios Verdes

A finales de 2019, Bristol-Myers Squibb consolidó una de las fusiones más importante de la historia de la industria farmacéutica. La adquisición de Celgene por parte de BMS nos convirtió, no solo en uno de los ocho laboratorios más grandes del mundo, sino también en una compañía mucho más sólida y potente, con una de las carteras de productos en desarrollo más diversas y prometedoras de la industria farmacéutica y muy bien posicionada para poder seguir haciendo avanzar la ciencia.

Con un mayor equipo, la nueva BMS en España, formada por más de 300 personas, necesitaba una nueva sede para los cerca de 200 empleados que trabajan en las oficinas centrales de Madrid.

Tras varios meses, finalmente se seleccionó ARQBÓREA (perteneciente al grupo GMP), un edificio que encajaba con nuestros valores de respeto por el medio ambiente y con

nuestra cultura de fomentar la colaboración y la transparencia. La fachada activa, la iluminación, la climatización, los servicios de las instalaciones o las oportunidades en materia de telecomunicaciones fueron solo algunas de las características que nos hicieron decantarnos por ARQBÓREA.



Nuestra sede se trasladó pues al edificio ARQBÓREA, que ha sido galardonado por la Asociación Española de Oficinas como mejor edificio de obra nueva en 2020.

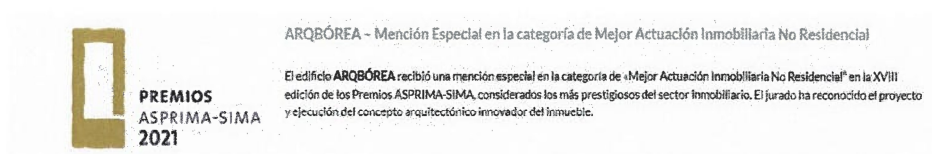
ARQBÓREA es un nuevo edificio de oficinas en el que la arquitectura, la tecnología y la naturaleza se fusionan para crear una propuesta orientada al bienestar de las personas.

Su diseño incorpora a la vegetación como protagonista para favorecer la conexión de los ocupantes del edificio con la naturaleza. Una conexión que el ser humano lleva implícita en su identidad y que, a lo largo de su evolución, ha ido perdiendo. ARQBÓREA apuesta por un concepto de arquitectura biofílica al servicio de la salud y el bienestar de las personas.

Y a este componente de naturaleza se suman la funcionalidad y vanguardia tecnológica de su fachada activa, concebida como una doble piel con cámara interior de ventilación, que recubre el edificio en las orientaciones con mayor exposición al soleamiento. La inteligencia así concebida de la fachada de ARQBÓREA aporta los más altos niveles de confort para sus usuarios.

El conjunto resulta en un edificio con un diseño innovador, sostenible y orientado a las personas.

En definitiva, ARQBÓREA representa una conjunción perfecta entre arquitectura, naturaleza y tecnología.





ARQBÓREA – Mejor edificio de obra nueva 2020 en los Premios AEO

El edificio ARQBÓREA ha sido galardonado como el "Mejor edificio de obra nueva 2020" en los Premios AEO (Asociación Española de Oficinas).



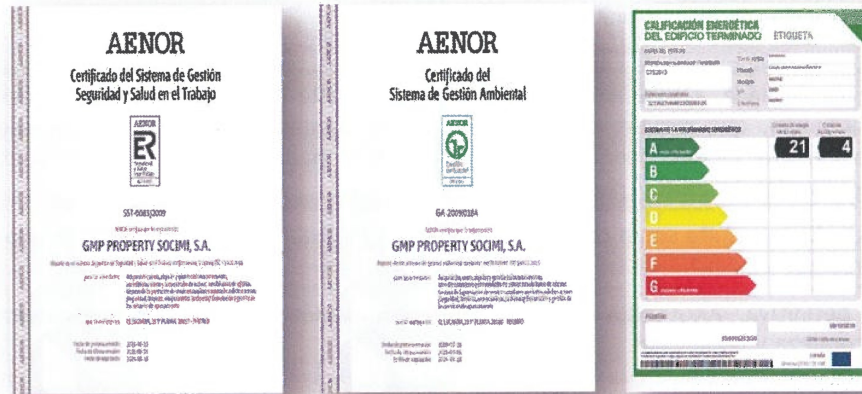
ARQBÓREA – Merit Award en los premios CREDAWARD

ARQBÓREA ha recibido el «Merit Award» en la categoría «Office Project» de la 7ª edición de los premios CREDAWARD (China Real Estate & Design Award). Estos galardones internacionales evalúan el diseño arquitectónico de los proyectos junto a otros aspectos como la protección del medio ambiente o la experiencia del usuario.

Uno de los objetivos fundamentales cuando iniciamos el proyecto de cambio de oficinas era buscar un edificio que fuera lo más sostenible posible y tuviera la última tecnología y procedimiento en cuanto a sostenibilidad y eficiencia energética entre otros.

Por este motivo elegimos el edificio ARQBÓREA, el cual representa estos valores demostrados a través de los siguientes certificados:

1. Certificación ISO 45001 Edificio certificado por su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Certificación ISO 9001 por el Sistema de Gestión de Calidad
3. Certificación ISO 14001 por el Sistema de Gestión Ambiental
4. Certificación Aire Limpio
5. Certificación eficiencia Energética
6. Certificado AIS de Sistema Indicador de Accesibilidad
7. Certificado LEED Platinum
8. Certificación de Edificio Inteligente SMARTSCORE

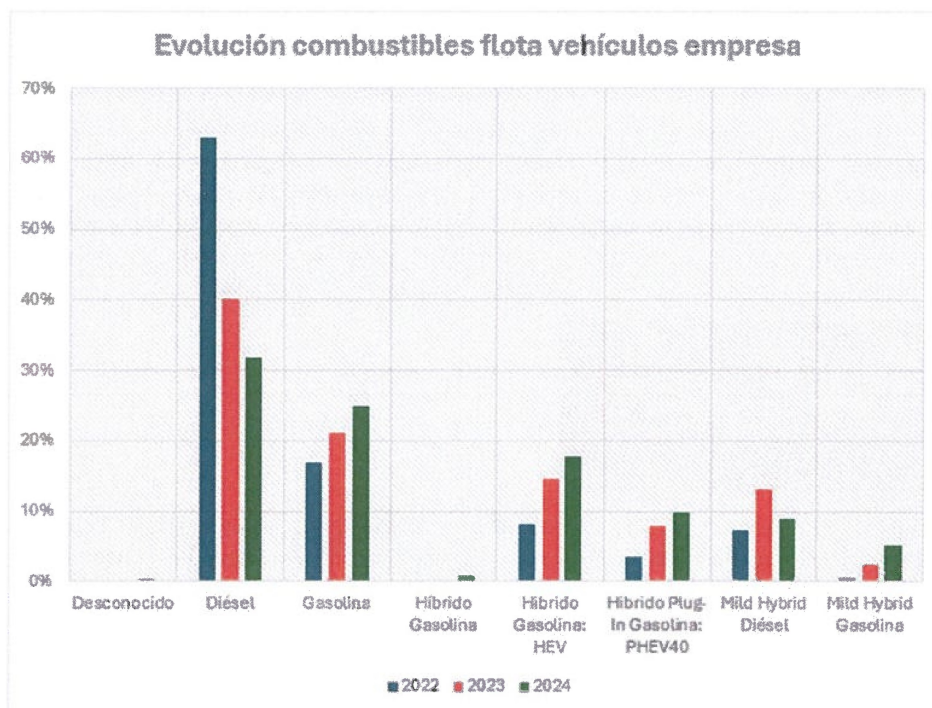


Consumo, directo e indirecto, de energía

Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. Se trata de energía consumida en las oficinas y se realiza un seguimiento mensual a través de facturas y a través de la Web del proveedor Endesa en la que están recogidos todos los datos de nuestros contratos.

Vehículos de flota

Apoyando la estrategia de descarbonización global, la compañía está llevando a cabo la transición continua de la flota hacia los vehículos ecológicos. En el 2024 como se puede apreciar en la gráfica ha habido una clara tendencia de abandono del diésel y aumento de tecnologías híbridas.



Se continuará promoviendo el uso de vehículos eléctricos por parte de los empleados, facilitando su adopción de transporte más sostenible. A tal efecto en el 2024 se ha firmado un contrato con un proveedor para instalar puntos de carga eléctrica en los domicilios de los empleados.

### 3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

#### 3.1 Empleo

Bristol Myers Squibb (BMS) recibe reconocimientos constantes por su destacada gestión de Recursos Humanos y su dedicación tanto a sus colaboradores como a la sociedad en general.

Ha sido reconocida por sexto año consecutivo por el Programa de Certificación de Top Employers Institute, un reconocimiento que subraya el compromiso de BMS con el desarrollo del talento interno, la promoción de la diversidad de género, la igualdad e inclusión, así como su firme apoyo al empleo femenino. La empresa ha implementado políticas concretas que respaldan el equilibrio entre la vida laboral y personal, reforzando su compromiso con el bienestar integral de sus empleados.



Además, BMS ostenta otros certificados y distinciones significativas, como el Certificado de Igualdad en la Empresa. El distintivo de igualdad fue concedido en 2018y renovado en 2024 por tres años más, hasta el 2027. Por otro lado, y según el ranking Actualidad Económica, BMS obtuvo la posición 56 en el ranking de las mejores empresas para trabajar. Estos reconocimientos refuerzan la posición de BMS como líder en la promoción de un entorno laboral equitativo, diverso e inclusivo, donde se valora y respeta la contribución de cada individuo.



##### 3.1.1 Empleados por tipo de contrato

Sexo	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato indefinido	103	214	89	187
Número de empleados con contrato temporal	2	2	1	1
<b>Total Empleados</b>	<b>321</b>		<b>278</b>	

Edad	2023		
	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Número de empleados con contrato indefinido	35	159	123
Número de empleados con contrato temporal	2	2	0

Total	321
-------	-----

2024			
Edad	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Número de empleados con contrato indefinido	35	134	107
Número de empleados con contrato temporal	2	0	0
Total	278		

2023				
Clasificación Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con contrato indefinido	11	133	161	12
Número de empleados con contrato temporal	0	4	0	0
Total	321			

2024				
Clasificación Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con contrato indefinido	11	103	150	12
Número de empleados con contrato temporal	0	2	0	0
Total	278			

### 3.1.2 Empleados por tipo de jornada

Sexo	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con jornada completa	105	216	89	188
Número de empleados con jornada parcial	0	0	1	0
Total	321		278	

2023			
Edad	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Número de empleados con jornada completa	37	161	123
Número de empleados con jornada parcial	0	0	0
Total	321		

2024			
Edad	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Número de empleados con jornada completa	37	133	107



Número de empleados con jornada parcial	0	1	0
Total	278		

2023				
Clasificación Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con jornada completa	11	137	161	12
Número de empleados con jornada parcial	0	0	0	0
Total	321			

2024				
Clasificación Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con jornada completa	11	105	149	12
Número de empleados con jornada parcial	0	0	1	0
Total	278			

### 3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

	2023					
	Promedio por Tipo Contrato			Promedio por Tipo Jornada		
	Indefinido	Temporal	Total	Completa	Parcial	Total
Mujer	224	1	225	224	1	225
Hombre	120	1	121	121	0	121
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>2</b>	<b>346</b>	<b>345</b>	<b>1</b>	<b>346</b>
Menos de 35 años	33	1	34	34	0	34
Entre 36 y 50 años	167	1	168	167	1	168
Más de 51 años	144	0	144	144	0	144
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>2</b>	<b>346</b>	<b>345</b>	<b>1</b>	<b>346</b>
Administrativo	13	0	13	12	1	13
Profesional	149	2	151	151	0	151
Manager	170	0	170	170	0	170
Directivo	12	0	12	12	0	12
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>2</b>	<b>346</b>	<b>345</b>	<b>1</b>	<b>346</b>

	2024					
	Promedio por Tipo Contrato			Promedio por Tipo Jornada		
	Indefinido	Temporal	Total	Completa	Parcial	Total
Mujer	206	2	208	208	0	208
Hombre	98	2	100	99	1	100
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>4</b>	<b>308</b>	<b>307</b>	<b>1</b>	<b>308</b>
Menos de 35 años	35	3	39	39	0	39
Entre 36 y 50 años	151	0	151	150	1	151
Más de 51 años	118	0	118	118	0	118

<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>4</b>	<b>308</b>		<b>307</b>	<b>1</b>	<b>308</b>
Administrativo	11	0	11		11	0	11
Profesional	122	4	126		126	0	126
Manager	159	0	159		158	1	159
Directivo	12	0	12		12	0	12
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>4</b>	<b>308</b>		<b>307</b>	<b>1</b>	<b>308</b>

El desglose del promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, puede variar respecto al expresado en Cuentas Anuales, dado que se redondearon ciertos valores.

### 3.1.4 Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:

Sexo	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de despidos	13	17	17	25
Tasa de rotación <b>(401-1)</b> (bajas voluntarias y no voluntarias)	3.53%	4.62%	10.95%	7.99%

Edad	2023		
	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Número de despidos	3	11	16
Tasa de rotación <b>(401-1)</b> (bajas voluntarias y no voluntarias)	0.81%	2.99%	4.35%

Edad	2024		
	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Número de despidos	-	13	29
Tasa de rotación <b>(401-1)</b> (bajas voluntarias y no voluntarias)	1.18%	7.10%	10.65%

Categoría Profesional	2023			
	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de despidos	2	12	15	1
Tasa de rotación <b>(401-1)</b> (incluirl bajas voluntarias y no voluntarias)	0.54%	3.26%	4.08%	0.27%

Categoría Profesional	2024			
	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de despidos	-	21	20	1
Tasa de rotación <b>(401-1)</b> (incluirl bajas voluntarias y no voluntarias)	-	10.35%	5.92%	0.29%

### 3.1.5 Remuneraciones medias

Sexo	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media	90.106€	83.291€	97.601€	90.315€

Edad	2023		
	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Remuneración media	66.580€	84.510€	92.540€

Edad	2024		
	Tramo de edad 1 (por ejemplo, <35)	Tramo de edad 2 (por ejemplo, >36 y <50)	Tramo de edad 3 (por ejemplo, >51)
Remuneración media	72.990€	92.952€	99.131€

Clasificación Profesional	2023			
	Administrativos	Profesionales	Managers	Directivos
Remuneración media	51.813€	63.381€	96.731€	218.786€

Clasificación Profesional	2024			
	Administrativos	Profesionales	Managers	Directivos
Remuneración media	56.733€	68.197€	102.489€	217.104€

### 3.1.6 Brecha Salarial

	2023				
	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo	Total
Brecha Salarial	0%	4.3%	8.5%	14%	7.6%

	2024				
	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo	Total
Brecha Salarial	0%	5.9%	8.2%	-16.9%	7.5%

Dentro de las categorías se agrupan diferentes tipos de posiciones con diferentes tipos de responsabilidades e importancia, las categorías de “profesional”, “manager” y “directivo” agrupan roles muy diversos que al agruparse y obtener datos medios pueden dar lugar a diferencias que no son tales si se observan de manera específica en cada puesto.

En la categoría de administrativo no hay brecha salarial ya que está compuesto exclusivamente por mujeres.

### 3.1.7 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Categoría Profesional	Salario mínimo anual por Convenio	Salario fijo medio en BMS Hombres	Salario fijo medio en BMS Mujeres	Salario fijo medio en BMS
Grupo 5	28.143,06 €	48.248,87€	55.201,38 €	53.463,26 €
Grupo 6	32.930,31 €	74.288,31 €	67.682,59 €	69.953,31 €
Grupo 7	40.014,09 €	92.712,44 €	97.725,91 €	92.721.76 €
Grupo 8	50.735,56 €	133.142,80€	122.596,15 €	125.330,47 €

### 3.1.8 Remuneración media de los consejeros y directivos

	2023	
	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Directivos	241.268€	207.544€

	2024	
	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Directivos	197.666€	230.988€

El cargo de consejero según los estatutos sociales de BMS no es remunerado.

### 3.1.9 Implantación de medidas de desconexión laboral

Bristol-Myers Squibb, S.A.U. reafirma su compromiso con el bienestar de sus colaboradores mediante una política de desconexión digital desde el año 2021. Esta política fomenta el uso ético de la tecnología, asegurando una eficiente gestión del tiempo de trabajo, y buscando armonizar la vida personal, familiar y profesional, y, en última instancia, promover la mejora de la salud laboral de todos los empleados. Además, en cumplimiento de la legislación, se han implementado mecanismos para el registro preciso de la jornada laboral, consolidando un entorno que valora la conciliación laboral y personal.

### 3.1.10 Empleados con discapacidad

Para el cumplimiento de las obligaciones en materias de discapacidad BMS se compromete a una serie de medidas alternativas que le permiten colaborar con la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral a través de colaboraciones con Centros Especiales de Empleo y Fundaciones referentes en la materia. Dado el alto nivel de cualificación que se requiere con carácter general en las vacantes ofertadas por BMS el número de candidatos con discapacidad puede ser muchas veces escaso o inexistente. En 2024 se contaba con 2 empleados con discapacidad en BMS.

BMS creó en 2022 en España el grupo "DAWN", con el objetivo de fomentar un entorno y cultura que enfatice el valor de la diversidad, ampliando el conocimiento sobre las capacidades diferentes y abrazando la diversidad desde todas sus perspectivas. Se han

llevado a cabo distintas iniciativas, talleres y seminarios para generar este entorno de diversidad e inclusión, como eventos deportivos y acciones de sensibilización.

## 3.2 Organización del trabajo

### 3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y Conciliación

BMS cuenta con un horario flexible de entrada y salida para todos los empleados, concretándose de la siguiente manera en el caso del personal de oficina:

- LUNES A JUEVES: El tiempo computable de trabajo será de 8 horas 10 minutos cada día, con la siguiente flexibilidad:
  - Entrada: flexible entre las 07:30 horas y las 09:30 horas
  - Salida: flexible entre las 16:25 horas y las 18:25 horas
- VIERNES: El tiempo computable de trabajo será de 7 horas cada viernes, con la siguiente flexibilidad:
  - Entrada: flexible entre las 07:30 horas y las 09:30 horas
  - Salida: flexible entre las 14:30 horas y las 16:30 horas
- Pausa 15 minutos que serán considerados como tiempo de trabajo y por tanto no requieren recuperación.
- Comida 45 minutos que no se considera como tiempo de trabajo. Si la comida se prolongara durante más de estos 45 minutos, el tiempo de exceso deberá ser considerado como "no computable" y, por tanto, deberá añadirse a la hora de salida que corresponda.
- Además del horario flexible de entrada y salida en BMS contamos con una Política de Teletrabajo alineada con la nueva regulación al respecto en España (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y XXI Convenio colectivo general de la Industria química). Esta medida aplica a las personas trabajadoras con contrato ordinario exclusivamente de oficina y que quieran prestar trabajo a distancia hasta un máximo del 50% de la jornada (dos días y medio por semana). La aplicación de dicha política será voluntaria y reversible.

#### Buenas prácticas en materia de conciliación:

- En la medida de lo posible, evitar convocar reuniones a partir de las 17h y durante la hora de la comida, de 13:30h a 14:30h. Queremos proteger la flexibilidad horaria y garantizar la conciliación.
- Reuniones de 50 minutos en vez de 60 para potenciar pausas entre reuniones.
- Reuniones con agenda concreta sobre la decisión a tomar y asegurando que tenemos invitadas a las personas correctas marcando plazos de respuesta y qué se debe preparar para la reunión.
- Email: cuando sea posible solucionar temas a través de llamada o mensajería Teams, evitar los "Reply All" de forma sistemática y revisar quién debe estar en copia antes de enviar el email. No utilizar herramientas o aplicaciones no aprobadas por la Compañía para directrices formales de trabajo.



En BMS nos preocupamos de ofrecer un completo paquete de beneficios y/o de retribución flexible que cubran todas las necesidades del empleado enfocándonos en su bienestar incluyendo seguro de salud, seguro de vida, gimnasio, comida, transporte, plan de pensiones, servicios de conciliación... y apostando por la flexibilidad como elemento clave con la opción de teletrabajar dos días por semana y con horario flexible tanto de entrada como de salida para que cada uno pueda organizarse en función de sus necesidades personales.

Además, en colaboración con Lyra Health, se cuenta con un programa EAP (Employee Assistance Programme) de ayuda al empleado cuyo objetivo es apoyar a los colaboradores en su balance vida-trabajo mediante asesoramiento personal y confidencial para infinidad de cuestiones profesionales y personales incluyendo apoyo psicológico, así como una plataforma de bienestar global donde se ofrecen diversas actividades enfocadas a la salud mental y física de las personas empleadas.

Asimismo, contamos con otras medidas que respaldan el balance de la vida laboral y familiar, como el reembolso de servicios pediátricos y cheques guardería.

2023	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	14	16
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	14	16
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	14	16
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	14	16
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

2024	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	7	17
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	7	17
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	7	17
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	7	17
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

### 3.2.2 Número de horas de absentismo

El absentismo total acumulado en 2024 por enfermedad, accidente laboral, permiso de paternidad/maternidad, lactancia y otras licencias y permisos es de 59.024 horas. Si dividimos esas horas entre el número total de empleados, de media, las horas de

absentismo por empleado serían de 212.32 horas al año, una media ligeramente más alta que en 2023 que contaba con un absentismo de 60.648 horas y una media de 189 horas al año por empleado.

### 3.3 Salud y seguridad

En Bristol Myers Squibb, contamos con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) certificado bajo los estándares establecidos en la norma ISO 45001:2018, siendo una muestra irrefutable de nuestro compromiso por garantizar el bienestar de nuestros trabajadores, clientes, contratistas, subcontratistas y visitantes, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones, garantizando niveles de seguridad y salud óptimos en la ejecución de todas nuestras actividades, áreas y grupos de interés.

En este sentido, nuestro sistema preventivo se ha implantado, se gestiona y controla en torno a los siguientes ejes de acción:

- Desarrollo, implantación y seguimiento continuo de nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que pone de manifiesto el compromiso de la alta Dirección y que impulsa el establecimiento, medición y control de objetivos destinados exclusivamente a la prevención de riesgos laborales (ver Política de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Estructura organizacional con cargos preventivos claramente definidos que, junto al Servicio de Prevención Ajeno, con quien se tiene concierto de las cuatro especialidades de la prevención de riesgos laborales -seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y medicina del trabajo- se mantiene la ejecución de un plan preventivo y un programa anual de actividades preventivas dentro de la organización, en pro del cumplimiento de objetivos generales y específicos establecidos dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Planificación de actividades en función de las necesidades propias de las condiciones de trabajo y puestos de trabajo, partiendo de los riesgos asociados a los mismos procurando siempre prácticas seguras de trabajo en función de las características propias del puesto, de su organización y su entorno.
- Apostamos por garantizar el correcto funcionamiento de los canales de comunicación interno, que permitan una participación continua y bidireccional entre la dirección general y los trabajadores en todos los niveles jerárquicos, articulado a través del funcionamiento activo del Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido, cuyas reuniones se llevan a cabo de forma trimestral y/o siempre y cuando sea necesario. Además, se cuentan con canales internos informativos de uso exclusivo a nivel preventivo.
- Evaluación continua del sistema preventivo, incluyendo la gestión efectiva de los objetivos, así como las condiciones laborales, a través de auditorías internas y externas del sistema implantado.
- Revisión del sistema de gestión por parte de la dirección con el fin de mantener un liderazgo efectivo, identificando oportunidades de mejora continua dentro del mismo, impulsando una cultura preventiva dentro de la organización.
- Implantamos el uso de herramientas de gestión de riesgos específicos, como los ergonómicos, a través de Ergopoint y aquellos derivados de la conducción de



vehículos, con el uso de e-Driving, a fin de identificar posibles riesgos y tomar las acciones de prevención y/o protecciones necesarias.

- La formación e información son parte fundamental del funcionamiento del sistema preventivo implantado, que, a través de charlas, sesiones formativas, comunicados, entre otros medios, refuerzan otros canales de comunicación creando conciencia preventiva dentro de la organización.
- Planificación, implementación y seguimiento continuo de diversas campañas preventivas, desarrolladas en función de las necesidades del sistema y las instalaciones orientadas siempre a la prevención de riesgos laborales.

En Bristol-Myers Squibb, nos encontramos altamente comprometidos con la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo implantado, asegurando el cumplimiento de las obligaciones definidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dirigido a alcanzar y mantener en el tiempo, las mejores condiciones de trabajo, cuidando así la salud integral de nuestro bien más preciado, el talento humano. Por esta razón, para garantizar el correcto desarrollo e implantación, así como la gestión continua, oportuna y eficiente del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, se ha representado gráficamente, a través de un mapa de procesos, todos aquellos que interaccionan entre sí para conseguir los preceptos establecidos en nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, exponiendo de forma detallada, estructural y sencilla el funcionamiento de nuestro sistema, facilitando su comunicación y comprensión por todas las partes interesadas previamente identificadas.

Desde la Dirección General de Bristol-Myers Squibb, se muestra el liderazgo y compromiso a través del desarrollo e implantación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con el fin de mantener a disposición del sistema, todos los recursos necesarios para una gestión preventiva efectiva, enfocada en la mejora continua de los procesos, procedimiento, planes y programas establecidos, manteniendo actualizado el cumplimiento de la legislación aplicable y la integración del sistema en todos los niveles de la organización, permitiendo así la consecución de los objetivos planteados dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, principalmente garantizar lugares de trabajo seguros y saludables

Este compromiso permanente, queda en evidencia a través de nuestra política de SST, que ha sido comunicada a todas las partes interesadas y es revisada de forma anual o según necesidades derivadas de la detección de oportunidades de mejora, por cambios en algún requisito, legislación reguladora, cambios en el sistema o las instalaciones, entre otras cosas.

Los resultados del cumplimiento en cada uno de los ejes de acción expuestos y que forman parte de nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo quedan reflejados en los índices de accidentabilidad de la compañía y el número de enfermedades profesionales, que son muestra contundente de que, a través del sistema implantado y su gestión, apostamos siempre a la integridad física y mental de todos y cada uno de los que conforman nuestra organización. De esta forma, se tienen los siguientes datos históricos de accidentabilidad y enfermedades profesionales:

Bristol Myers Squibb	
Hombres	Mujeres



Año 2024	Accidentes con baja	1	0
	Accidentes sin baja	0	0
	Enfermedades profesionales	0	0
	Número de fallecimientos	0	0

Año 2023

	Bristol Myers Squibb	
	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	0	1
Accidentes sin baja	1	2
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Durante el año 2024, a nivel global, no se registraron enfermedades profesionales ni fallecimientos dentro de la organización.

En Bristol-Myers Squibb, S.A.U. se reportó un accidente con baja laboral, reflejando un índice de incidencia de 0.003%

### 3.4 Relaciones Sociales

En BMS contamos con representantes legales de los trabajadores a través un Comité de Empresa con representación de los principales sindicatos con el cual mantenemos una comunicación fluida a través de reuniones trimestrales y ad hoc, que nos permiten compartir información y debatir las cuestiones relevantes para el personal de la compañía.

La totalidad de la plantilla de BMS se rige conforme al XXI Convenio de la Industria Química.

### 3.5 Formación

En BMS estamos comprometidos con el desarrollo personal y profesional de nuestro equipo. Para ello, la Compañía brinda las herramientas necesarias para que cada colaborador tenga la oportunidad de crecer y desarrollarse dentro de BMS.

La filosofía de Talento y Desarrollo se basa en la fórmula 70/20/10 que describe cómo ocurre el aprendizaje en BMS:

- 70% Desafíos dentro del propio puesto. Aprendemos principalmente a través de la experiencia laboral diaria y la resolución de problemas. Además del establecimiento de planes de desarrollo y orientación personalizada del manager a sus colaboradores, BMS ha puesto a disposición de los colaboradores herramientas como:
  - El programa de *Shadowing*: acompañamientos temporales a colaboradores que prestan sus servicios en otras áreas para ampliar los conocimientos sobre éstos.
  - Los *Tour of Duty*: asignaciones temporales a otras áreas de la empresa o puestos de trabajo para desarrollarse en otros ámbitos y aumentar las sinergias entre áreas.
- 20% aprendiendo de los demás. Aprendemos a través del coaching, la tutoría y otras relaciones que nos brindan *feedback* en nuestras áreas de desarrollo.
  - Cabe destacar la celebración de dos sesiones anuales del *People Managers Club*, un grupo establecido en 2022 para incrementar la transferencia de experiencias e información entre los gestores de personas, que redundan en beneficio de todos los colaboradores. Se mantienen realizando *FLM Forums* y *webinars* específicos para este colectivo.
  - A través del Company Day todos los colaboradores tuvieron ocasión de conocer y compartir experiencias y aportar su *feedback*.
  - Destaca también el programa de *Shadowing*: acompañamientos temporales a colaboradores que prestan sus servicios en otras áreas para ampliar los conocimientos sobre éstos.
  - También se participa en el programa Young Leaders Network a través de AmChamSpain.
- 10% formación tradicional. A través de programas formales de formación impartidos tanto externa como internamente que complementen el resto de las actividades del plan de desarrollo. Sólo en el 2024 se llevaron a cabo casi 5000 horas de formación registrada en múltiples materias.

Categoría Profesional	Horas de Formación 2024	Horas de Formación 2023
Administrativo	57,62	49,52
Directivo	30,29	140,63
Manager	2.750,83	3.383,01
Profesional	2.159,91	2.975,62
<b>TOTAL</b>	<b>4.998,65</b>	<b>6.548,78</b>



- Dentro de las múltiples herramientas e iniciativas que se desarrollan, cabe destacar:
  - Plan de Formación técnica y en habilidades a través del equipo de training
  - Recursos *online* como *LinkedIn Learning*, *getAbstract*, *i4CP*, *Cybrary and Success Factors*
  - Planes de incremento de capacitación para gestores de personas a través de escuelas de renombre como IESE.
  - Proyectos impulsados por empleados como *Toolly 2.0*, cuyo objetivo es mejorar las competencias en herramientas digitales de los empleados de BMS a través de sesiones virtuales.

Además, existe un catálogo formativo abierto y gratuito para todos los empleados con cursos de temáticas variadas a las que los empleados pueden apuntarse libremente en cualquier momento en función de sus necesidades de desarrollo, dando gran relevancia a talleres de introducción y desarrollo de Chat GPT y de la Inteligencia Artificial. También contamos con un programa de reembolso de matrículas para ciertas formaciones superiores, así como la subvención de clases de idiomas para aquellos empleados que lo necesitan para su desarrollo profesional.

### 3.6 Igualdad

En Bristol Myers Squibb apostamos por generar empleos de calidad, diversos e inclusivos. El 67% de nuestros 278 empleados son mujeres y el órgano directivo de la compañía en el país es más que paritario. La exigencia de compartir y extender la cultura de la empresa con sus empleados para extenderla a los proveedores está basada en la Equidad y respeto. Existe un compromiso de exigencia a los proveedores con la cultura de diversidad de los empleados. Además del cumplimiento riguroso de los requisitos legales, hay diversas iniciativas, como el grupo “B-NOW” que, de manera orgánica, fomentan el impulso del rendimiento empresarial adaptando la diversidad de género, el fomento de actividades de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad y la importancia de prevención de enfermedades graves que afectan significativamente a mujeres.

#### 3.6.1 Objetivos de nuestro Plan de Igualdad:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.



- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

### 3.6.2 Principales éxitos de nuestro Plan de Igualdad:

- Igualdad de género en todos los niveles jerárquicos de la organización.
- Relativo a las incorporaciones en el año 2024, el número total asciende a 18 personas de las cuales el 44 % corresponde a mujeres y el 56% a hombres.
- Acciones específicas que responden a necesidades particulares de cada colectivo: formación, conciliación, flexibilización de beneficios, actividades de concienciación... cabe destacar el Taller de Liderazgo Femenino.
- Junto con la Fundación Adecco, hemos colaborado por quinto año consecutivo en la ayuda a las mujeres en riesgo de exclusión social a encontrar un empleo a través de la iniciativa #EmpleoParaTodas.
- Visibilizar de la figura de la mujer en la medicina y la salud, la ciencia y la industria farmacéutica. Destacan iniciativas como las actividades del día internacional de la mujer, así como el día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas y el día internacional de la Menopausia, para los que se impartió una charla informativa.
- Nuestro plan de Igualdad además consta de los siguientes anexos:  
Protocolo para acoso sexual y por razón del sexo

### 3.6.3 Reconocimientos:

- El Ministerio de Igualdad ha renovado en el 2024 a BMS el distintivo "Igualdad en la Empresa", un certificado otorgado a la excelencia en la aplicación y desarrollo de medidas de igualdad entre mujeres y hombres y en el desarrollo de planes y políticas de igualdad en la empresa a aquellas compañías que logran resultados en la implantación de dichas medidas. Este distintivo, que se concede cada cinco años, lo recibimos por primera vez en 2018 y ahora nos ha sido prorrogado hasta 2027.

### 3.6.4 Integración Laboral

En cumplimiento con la ley LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) intentamos trabajar con proveedores que estén acreditados como centro especial de empleo.

Actualmente tenemos varios proveedores preferentes que son Centro Especial de Empleo:



- Discadis
- Fundación Vivofácil (antes Alares)
- Sermes Planificación

## 4 Información sobre el respeto de los derechos humanos

Los Principios de Integridad de BMS<sup>2</sup> abarcan tanto el respeto a los empleados, como a los pacientes y en definitiva a la comunidad en la que desarrollamos nuestra actividad. En BMS tenemos el compromiso de proceder según las más elevadas normas de conducta profesional y nos esforzamos por tratar a todas las personas con las que interactuamos con respeto y dignidad. Independientemente de si interactuamos personalmente o si nos comunicamos por escrito o por medios electrónicos, lo haremos de manera profesional y respetuosa. Específicamente, el uso de lenguaje ofensivo, palabras o acciones intimidatorias u hostiles y un comportamiento no profesional se oponen a estos Principios. Reforzamos la importancia de entablar relaciones sólidas, crear una cultura inclusiva y apoyar a los miembros del equipo para alcanzar objetivos compartidos. Los líderes y gerentes de BMS tienen la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo positivo que dé lugar al respeto, a la honestidad, la integridad, la seguridad y la confianza.

Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

La Línea de Integridad (“Integrity Line”) de BMS es un sistema de reporte confidencial que ofrece servicio 24 horas al día vía telefónica o a través de plataforma web facilitado por NAVEX Global. Dicha plataforma facilita los siguientes servicios:

- Recogida de reportes (incluyendo en modalidad anónima) tanto a través de teléfono como a través de plataforma web al respecto de conductas que pudieran resultar contrarias a los Principios de Integridad.
- Facilita el servicio de modo que se proteja la identidad de las personas que contactan deseando mantenerse en el anonimato, en función de la legislación de cada país.
- Facilitar servicio de traducción en 12 idiomas con el objetivo de permitir contactar en idiomas diferentes al inglés.

Adicionalmente a la Integrity Line, BMS ofrece a los empleados la oportunidad de reportar a través de otros canales entre los que se incluyen sus propios managers y los miembros de los equipos Legal, RRHH y Compliance de la compañía.

### Ombuds corporativo

La Compañía reconoce que a veces las preocupaciones del lugar de trabajo se abordan mejor a través de un canal alternativo debido a su naturaleza o sensibilidad. En estos casos, los empleados pueden comunicarse con el Ombuds corporativo. El Ombuds corporativo es un recurso neutral e imparcial que busca garantizar la justicia de la organización y encontrar soluciones justas y equitativas a las inquietudes en el lugar de trabajo que no puedan resolverse a través de canales establecidos, tales como el supervisor del empleado, un especialista en Relaciones de los Empleados o el representante de los empleados. El Ombuds corporativo es responsable de revisar y

<sup>2</sup> <https://www.bms.com/es/about-us/our-principles.html>

ayudar independientemente en la resolución de estas inquietudes, tomando en consideración los derechos y las obligaciones de todos los involucrados.

#### **4.1 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos**

Durante el año 2024, Bristol-Myers Squibb S.A.U. no ha recibido ninguna denuncia ni ha sido sancionada por cuestiones relativas a casos de vulneración de derechos humanos.

#### **4.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT**

Bristol Myers Squibb apoya plenamente los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y es signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Bristol Myers Squibb aprecia y comprende su importante responsabilidad de proteger los derechos humanos. A través del Pacto Mundial, nos comprometemos a apoyar los principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción en todas nuestras actividades comerciales.

Tal y como está incorporado en el Compromiso de nuestra empresa, prometemos a nuestros pacientes y clientes, empleados, comunidades globales, accionistas, medio ambiente y otras partes interesadas que actuaremos de acuerdo con nuestra creencia de que el ingrediente invaluable de cada producto es la integridad de su fabricante. Como tal, operamos con una gobernanza eficaz y altos estándares de comportamiento ético y nos tomamos muy en serio nuestro compromiso con la sostenibilidad económica, social y ambiental, y extendemos esta expectativa a nuestros socios y proveedores.

Nos esforzamos por evitar la complicidad en abusos de los derechos humanos y cumplir con las leyes. Adoptamos una fuerza laboral diversa e inclusiva y promovemos la salud, la seguridad, el trato equitativo y respetuoso de nuestros empleados sin discriminación ni acoso.

### **5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

En BMS estamos comprometidos con actuar de manera ética, basando nuestras actuaciones en valores sólidos de responsabilidad e integridad. Nuestros Principios de Integridad exponen los principios por los que nos comprometemos a operar con las normas éticas más estrictas.

BMS prohíbe el soborno, las comisiones clandestinas y los pagos indebidos en cualquier lugar del mundo, aun cuando al rechazar dicho pago BMS pierda una oportunidad de negocio. No ofrecemos pagos indebidos, beneficios ni nada de valor con el fin de influir



en las decisiones, obtener o retener negocios o de otra manera asegurar una ventaja indebida. BMS se compromete a cumplir con las leyes y normas de anticorrupción internacionales como la Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), la Ley Anticorrupción del Reino Unido (U.K. Bribery Act), así como otras leyes similares en otros países.

BMS España ha implementado un Plan de Prevención Penal que incluye la comunicación a los empleados de aquellas conductas prohibidas en la compañía reforzando con ello lo indicado en los Principios de Integridad.

### **5.1 Riesgos identificados**

El ejercicio de revisión de riesgos anual de la compañía incluye entre otros aspectos, los relativos a los riesgos relacionados con corrupción y soborno en el entorno en el que la compañía desarrolla sus actividades. Dicho ejercicio incluye revisiones con los departamentos principalmente impactados por los riesgos relacionados con corrupción y soborno.

### **5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno**

El Programa de Compliance de la compañía incluye la revisión anual del mapa de riesgos, formación obligatoria a todos los empleados con carácter anual en el BMS-SOP-3a Política anticorrupción y antisoborno de la compañía. Además, los riesgos relativos a soborno y corrupción forman parte del proceso de monitorización desarrollado por los equipos de control interno y Compliance de la compañía. La última revisión de dicho documento corresponde al año 2024.

BMS ha creado un programa de cumplimiento antisoborno para prevenir el soborno por parte de BMS o en su representación. El programa antisoborno de BMS incluye:

- a. Definición de procedimiento a nivel corporativo de lucha contra la corrupción y el soborno.
- b. Compromiso de la gerencia sénior para prevenir el soborno e impulsar una cultura corporativa basada en la integridad y en las más elevadas normas de conducta ética.
- c. Evaluaciones de riesgo periódicas diseñadas para señalar los riesgos de cumplimiento, incluido el riesgo de soborno y ayuda a priorizar las actividades de mitigación relacionadas con esos riesgos.
- d. Capacitación periódica y comunicaciones dirigidas a los empleados acerca de los requerimientos del programa de cumplimiento antisoborno.
- e. Auditorías habituales y supervisión de actividades comerciales para determinar el cumplimiento con los procedimientos relacionados con la prevención del soborno y la eficacia de los procedimientos.

### **5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.**

BMS colabora con terceros que desarrollan actividades relacionadas con la misión de la compañía y las áreas en las que BMS desarrolla su actividad con el objetivo de



incrementar el conocimiento científico en estas áreas en beneficio de los pacientes y de la sociedad en general.

En cuanto al financiamiento total por organización (independientemente del tipo de financiamiento), las 3 principales organizaciones son las siguientes:

Nombre legal
Academia Española de Dermatología y Venereología
Sociedad Española de Cardiología
Fundació Privada Cemcat

- La Academia Española de Dermatología y Venereología (AEDV) es una organización profesional en España que agrupa a dermatólogos y venereólogos. Su objetivo principal es promover el estudio, la investigación y la práctica de la dermatología y la venereología, así como mejorar la calidad de la atención médica en estas especialidades. La AEDV también organiza congresos, cursos y otras actividades formativas para sus miembros y colabora con otras instituciones y sociedades científicas
- **Sociedad Española de Cardiología:** Organización científica y profesional sin ánimo de lucro dedicada a incrementar el estado del conocimiento sobre las patologías cardíacas y el sistema circulatorio, a avanzar en la prevención y el tratamiento de sus enfermedades, y a mejorar la supervivencia y la calidad de vida de los pacientes cardíacos.
- La **Fundació Privada Cemcat** (Centro de Esclerosis Múltiple de Cataluña) es una institución dedicada a la atención, investigación y formación en el campo de la esclerosis múltiple y otras enfermedades neurológicas. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por estas enfermedades a través de un enfoque integral que incluye el diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y apoyo psicológico. Además, Cemcat se dedica a la investigación científica para avanzar en el conocimiento y tratamiento de estas condiciones y ofrece programas de formación para profesionales de la salud.

Durante el año 2024, la compañía también realizó donaciones siendo las más relevantes las siguientes:

Nombre legal	Título de Proyecto	Tipo de Solicitud
Cruz Roja Española	Donación caritativa en respuesta a las inundaciones en Valencia	Donación caritativa - en efectivo
ASINDOWN	Ayuda directa en respuesta a las inundaciones en Valencia	Donación caritativa - en efectivo
Asociación Infantil Oncológica de Madrid - ASION	Caring Day 2024 (DAWN)	Donación caritativa - en efectivo
Fundación Síndrome de Down (Madrid)	Caring Day 2024	Donación caritativa - en efectivo
ASOCIACION MOSTOLEÑA DE ESCLEROSIS MULTIPLE (A.M.D.E.M.)	Caring Day 2024 (DAWN)	Donación caritativa - en efectivo

- **Cruz Roja España:** solicitud para apoyar los esfuerzos de la organización para ayudar a las personas afectadas por las inundaciones en Valencia. El monto total es de 20,000 EUR.
- **ASINDOWN:** solicitud para apoyar los esfuerzos de la organización para ayudar a las personas afectadas por las inundaciones en Valencia. El monto total es de 4,000 EUR.



- **Asociación Infantil Oncológica de Madrid -ASION:** solicitud para apoyar la misión y los objetivos de la organización a través de una donación caritativa proactiva. La misión de la Asociación Infantil Oncológica de Madrid (ASION) es mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer y sus familias. ASION tiene como objetivo proporcionar apoyo y asistencia integral a lo largo de todo el proceso del cáncer, incluyendo apoyo emocional y psicológico, asistencia financiera, apoyo educativo, integración social, e investigación y defensa. El monto total es de 2,000 EUR. Esta solicitud se presenta en conjunto con el Día de Cuidado (voluntariado) del capítulo local de DAWN.
- **Fundación Síndrome de Down Madrid:** solicitud para proporcionar una donación caritativa proactiva a la organización como parte del CaringDay local 2024. Los fondos de BMS se proporcionarán como una donación hacia la misión y los objetivos de la organización y no están dedicados a ningún proyecto específico. El monto total es de 2,000 EUR.
- **ASOCIACION MOSTOLEÑA DE ESCLEROSIS MULTIPLE (A.M.D.E.M.):** ésta es una donación caritativa proactiva a la organización para apoyar su misión y objetivos. La organización busca mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la Esclerosis Múltiple y/o enfermedades relacionadas, así como la de sus familias, desde una perspectiva biopsicosocial, favoreciendo al máximo su participación y autonomía personal. La organización proporciona servicios de apoyo, educación, orientación y formación para personas con esclerosis múltiple, sus familias y el público en general. El monto de la donación es de 2,000 EUR. Esta solicitud se presenta en conjunto con el CaringDay (voluntariado) organizado por el DAWN local.

## 6 Información sobre la sociedad

### 6.1 Mapa de Riesgos

La sociedad realiza una identificación y evaluación de riesgos anual, principalmente sobre las siguientes categorías de riesgos:

- fraude
- operacional
- cumplimiento en interacciones con profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias y organizaciones de pacientes
- financiero/contable
- tecnologías de la información

Se han identificado en el 2024 como significativos, los riesgos propios del entorno en el sector farmacéutico como la incertidumbre, los retrasos en el acceso a la innovación y la pérdida de exclusividad de los productos de la compañía. También destaca el incremento de control presupuestario por parte del Ministerio de Sanidad y la presión

en los precios que hace que la compañía pueda experimentar dificultades o retrasos en la comercialización de nuevos productos, así como condiciones de financiación especiales (techos de gasto, costes compartidos etc.). A estos riesgos se unen factores socioeconómicos como la polarización política, desempleo, inflación y cambios demográficos.

A parte de los riesgos indicados, el resto de los riesgos identificados son de carácter no significativo. La sociedad tiene establecidos los mecanismos de control adecuados para garantizar un control eficiente de los riesgos de su negocio.

## 6.2 Plan de Auditoría Interna

La corporación lleva a cabo auditorías internas periódicas (finanzas y Compliance), siendo la última realizada en la filial española en el 2024 con un resultado satisfactorio.

Existe un departamento de auditoría interna en la corporación, ubicado en la central de Estados Unidos que se encarga de hacer auditorías periódicas a las diferentes sociedades.

El testeo anual de los controles de SOX (Sarbanes-Oxley) está externalizado por la corporación en Accenture y tiene como objetivo asegurarse de la ejecución y eficacia de los mismos. Este ejercicio se realiza en remoto a través de las plataformas globales de la compañía y revisado por el control interno corporativo.

Todo ello sin perjuicio de auditorías específicas que puedan llevarse igualmente a cabo con foco en áreas determinadas.

## 6.3 Subcontratación y proveedores

BMS a nivel global tiene un compromiso de que de 2020 a 2025 incrementará hasta \$1.000M anuales la compra a "Proveedores Diversos". BMS considera proveedor diverso a aquella empresa cuya propiedad (al menos el 51% de las acciones) pertenecen a una o varias personas que pertenezcan a algún tipo de grupo en riesgo de exclusión como pueden ser mujeres, LGTBI, extranjeros, distintas etnias y discapacitados.

La implementación se ha llevado a cabo en toda Europa, y estamos trabajando con nuestros proveedores actuales para que ellos mismos, y de forma voluntaria, de identifiquen como "Proveedor Diverso".

BMS lleva a cabo sus adquisiciones de una manera justa, transparente y en cumplimiento para garantizar que los proveedores tienen igualdad de oportunidades para trabajar con BMS y proteger los activos patentados y la información confidencial de BMS.

BMS debe asegurarse de que:

1. Todas las compras se llevan a cabo de acuerdo con los Principios de Integridad y los documentos relacionados de la empresa allí mencionados.



2. Los casos de incumplimiento están sujetos a revisión y podrían acarrear medidas disciplinarias que incluyan la eliminación del acceso a los mecanismos autorizados de compras o el despido.
3. Se buscan e incluyen activamente empresas pequeñas y diversas en nuestros planes estratégicos.

#### 6.4 Consumidores

Bristol-Myers Squibb (BMS) ha implantado, mantiene y revisa un Sistema de Gestión de la Calidad cumpliendo con las regulaciones y directrices globales actuales, que garantiza la distribución de medicamentos que cumplen los atributos de seguridad, calidad y eficacia que requieren los pacientes, las autoridades reguladoras y profesionales sanitarios. El Sistema de Gestión de Calidad implantado está documentado, es trazable y permite medir su eficacia. El Sistema de Gestión de la Calidad se describe en el Manual de Calidad GPQ-OCD-QM-SCIMQ-ES-001.

El Sistema de Calidad Farmacéutico incorpora las Buenas Prácticas de Distribución de medicamentos de uso humano (BPD), incluidas en las Directrices, de 5 de noviembre de 2013 , sobre prácticas correctas de distribución de medicamentos para uso humano (Texto pertinente a efectos del EEE 2013/C 343/01), de obligado cumplimiento para laboratorios farmacéuticos Titulares de Comercialización de Medicamentos, con la finalidad de garantizar la calidad de los medicamentos desde el fabricante hasta el punto de su dispensación.

El cumplimiento en BPD se garantiza a través de las inspecciones recibidas en BMS por la autoridad reguladora y que son pasadas satisfactoriamente con la emisión del correspondiente certificado de cumplimiento de BPD; este certificado se renueva periódicamente por la Autoridad Inspector de las Comunidades Autónomas. Actualmente, BMS acredita el cumplimiento mediante su certificado con el número BPD/2105/212/MAD con fecha de validez 13/5/2026.

Con objeto de impedir tanto la entrada de medicamentos falsos en el canal legal de distribución de medicamentos, así como, impedir el desvío de medicamentos al canal ilegal, se lleva a cabo la comprobación de la legalidad de proveedores y clientes, asegurando que se proporcionan medicamentos solo a entidades que son titulares de una autorización de distribución al por mayor o a aquellas que estén autorizadas o facultadas para dispensar medicamentos a pacientes. La verificación se recoge en el procedimiento DOC-OCD-ECC-O2C-MD-005-S141, Mantenimiento del Maestro de Clientes.

Además, BMS dispone de un procedimiento, a través del cual se proporcionan instrucciones para asegurar que cualquier reclamación de calidad de medicamentos comercializados sea recogida, evaluada, investigada, se realice un seguimiento hasta su cierre, se dé respuesta al reclamante cuando sea necesario y se establezcan las acciones preventivas y/o correctoras para evitar su repetición, recogido en GPQ-SOP-SCIMQ-IBE-003, Gestión de reclamaciones de calidad de producto. Todas las quejas recibidas han sido gestionadas de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Es de destacar que en caso de que hubiese que proceder a una retirada de mercado de un producto distribuido que pueda suponer un peligro potencial para la salud o en el que el producto comercializado no cumpla las especificaciones establecidas en la autorización de comercialización, BMS dispone de un protocolo GPQ-SOP-SCIMQ-IBE-



005, Retiradas de mercado en España y Portugal, cuya eficacia se verifica anualmente mediante un ejercicio simulado.

## 7 Información fiscal

El 19 de mayo de 2023, finalizaron las actuaciones de la inspección iniciadas el 7 de julio de 2021 del Impuesto sobre Sociedades los ejercicios 2016 a 2019.

Como resultado de las mencionadas actuaciones inspectoras, se recibieron, actas con acuerdo y acta en disconformidad con propuesta de liquidación por el concepto del Impuesto sobre Sociedades que han sido provisionadas o pagadas como sigue:

- Acta con acuerdo, por 17.455,44 euros correspondiente a cuota, y un importe de 2.920,05 euros correspondiente a intereses de demora, que fue pagada el día 21 de junio de 2023.

- Acta en disconformidad, en la que la inspección proponía eliminar la base imponible negativa declarada en 2015 y que fue objeto de compensación en los períodos impositivos posteriores, dando lugar a una propuesta de liquidación que la Sociedad ha recurrido ante el TEAC, por 2.751.422,60 euros correspondiente a cuota, 390.298,28 euros correspondiente a intereses de demora y aplicación de deducciones de I+D+i pendientes por importe de 2.901.193,88 euros, y la eliminación de bases imponibles pendientes de compensación a cierre del ejercicio 2019.

Todos los impuestos devengados por la Sociedad corresponden íntegramente a impuestos generados y pagados en territorio español dado que la actividad de la Sociedad se circunscribe únicamente a España.

La Sociedad no ha recibido subvenciones públicas durante los últimos dos ejercicios.



## Anexo I: índice de contenidos del Estado de Información No Financiera

### Ámbitos generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <p>Entorno empresarial</p> <p>Organización y estructura</p> <p>Mercados en los que opera</p> <p>Objetivos y estrategias</p> <p>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p>	GRI 2-1; 2-6;2-9	<p>1. Modelo de Negocio</p> <p>1.1 Acerca de Bristol Myers Squibb</p> <p>1.2 Nuestra Misión</p> <p>1.3 Nuestro Compromiso</p> <p>1.4 Nuestra Actividad</p> <p>1.5 Aspectos Relevantes</p> <p>1.6 Nuestro Equipo</p>
<p>Principales riesgos e impactos identificados</p>	GRI 3-3	<p>CCAA BMS S.A.U correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 e Informe de Gestión.</p> <p>Apartado 7.2 Información sobre naturaleza y nivel de riesgo de los instrumentos financieros.</p>

### Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión		
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Información no relevante dada la operativa de la empresa. No se reporta dato al no ser un tema material.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Aplicación del principio de precaución	Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	<p>2.2 Prevención y Gestión de Residuos</p> <p>2.1 Prevención y gestión de residuos</p> <p>Datos Cualitativos.</p> <p>Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto</p>

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
			ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Consumo, directo e indirecto, de energía		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	2.3 Uso sostenible de los recursos Datos Cualitativos
	Uso de energías renovables		2.3 Uso sostenible de los recursos Datos Cualitativos
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Metas de reducción establecidas voluntariamente		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers Squibb España. El impacto ambiental del grupo se incluye en su informe anual en <a href="http://www.bms.com">www.bms.com</a> .

### Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7, 405-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Brecha salarial	GRI 405-2	3.1.5 Brecha Salarial
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	3.1.6 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad



	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.1.6 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local
	Remuneración media de los Consejeros por sexo	GRI 405-2	3.1.6 Remuneración media de los consejeros y directivos
	Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 405-2	3.1.7 Remuneración media de los consejeros y directivos
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 y 2-25	3.1.8 Implantación de medidas de desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	3.1.9 Empleados con discapacidad
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y Conciliación
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 y 403-10	3.2.2 Número de horas de absentismo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y Conciliación
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	3.3 Salud y Seguridad
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9, 403-10	3.3 Salud y Seguridad
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-26	3.4 Relaciones Sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	3.4 Relaciones Sociales
	Balances de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-30	3.4 Relaciones Sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	3.5 Formación
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	3.5 Formación Número de horas por empleado y posición del catálogo de formación abierto para todos los empleados. Datos Cualitativos en otros modelos de formación
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	2.2 Uso sostenible de los recursos
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1, 3-3	3.6 Igualdad
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	3.6.1 Objetivos de nuestro Plan de Igualdad
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.6.4 Integración laboral 2.2 Uso sostenible de los recursos
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	3.6 Igualdad

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	4.1 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23;406-1	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23,2-25 y 2-26205-3	5.1 Riesgos identificados
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23;2-26	5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1	5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

### Información sobre la Sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	
Enfoque de gestión			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1	6. Información sobre la sociedad
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	Información no relevante dada la operativa de la empresa. No se reporta dato al no ser un tema material.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 414-1	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-5	6.2 Plan de Auditoría Interna
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 2-25, 3-3	6.4 Consumidores
	Sistemas de reclamación	GRI 2-25	6.4 Consumidores
Quejas recibidas y resolución de las mismas			
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1, 3-3	CCAA BMS, S.A.U. correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2024 e Informe de Gestión. No se desglosa por país.
	Impuestos sobre beneficios pagados		
	Subvenciones públicas recibidas		



**Diligencia de Formulación de Cuentas, Informe de Gestión y Estado de Información No Financiera**

En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de **Bristol-Myers Squibb, S.A.U.** reunido el 23 de junio de 2025 formuló las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2024, con vistas a su verificación por los Auditores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 50 páginas, todos ellos firmados por el Presidente del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.

En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de **Bristol-Myers Squibb, S.A.U.** reunido el 23 de junio de 2025 formuló el Informe de Gestión y el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2024, con vistas a su verificación por los verificadores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 41 páginas, todos ellos firmados por el Presidente del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.



---

Freddy Morales  
Presidente



---

Jose Alberto Gómez Gallego  
Vocal

---

Amy Eirlys Polizzano fallone  
Vocal

**Diligencia de Formulación de Cuentas, Informe de Gestión y Estado de Información No Financiera**

En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de **Bristol-Myers Squibb, S.A.U.** reunido el 23 de junio de 2025 formuló las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2024, con vistas a su verificación por los Auditores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 50 páginas, todos ellos firmados por el Presidente del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.

En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de **Bristol-Myers Squibb, S.A.U.** reunido el 23 de junio de 2025 formuló el Informe de Gestión y el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2024, con vistas a su verificación por los verificadores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 41 páginas, todos ellos firmados por el Presidente del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.

---

Freddy Morales  
Presidente

---

Jose Alberto Gómez Gallego  
Vocal



---

Amy Eirlys Polizzano Fallone  
Vocal