

# **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 2021

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE BRISTOL-MYERS SQUIBB, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) DEL EJERCICIO 2021

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 2021, de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante la entidad) que forma parte del Informe de Gestión adjunto 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 la entidad. 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, así como aquellos otros criterios 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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

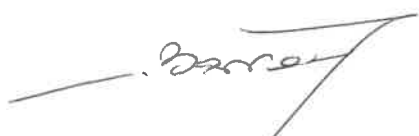
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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, así como aquellos otros criterios 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, S.L.



Carmen Barrasa Ruiz

2 de junio de 2022



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

# Estado de Información No Financiera

del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

60

## Contents

Estado de Información No Financiera – Introducción.....	3
<b>1. Modelo de Negocio .....</b>	<b>4</b>
1.1. Acerca de Bristol Myers Squibb .....	4
1.2. Nuestra Misión .....	4
1.3. Nuestro Compromiso .....	5
1.4. Nuestra Actividad .....	6
1.5. Aspectos Relevantes.....	6
1.6. Nuestro Equipo.....	7
<b>2. Información sobre cuestiones medioambientales .....</b>	<b>8</b>
2.1. Prevención y gestión de residuos.....	8
2.2. Uso sostenible de los recursos .....	8
<b>3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....</b>	<b>11</b>
3.1. Empleo.....	11
3.2. Organización del trabajo .....	14
3.3. Salud y seguridad .....	16
3.4. Relaciones Sociales.....	18
3.5. Formación.....	18
3.6. Igualdad .....	19
<b>4. Información sobre el respeto de los derechos humanos.....</b>	<b>20</b>
4.1. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.....	21
4.2. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT .....	21
<b>5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....</b>	<b>22</b>
5.1. Riesgos identificados.....	22
5.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	22
5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	23
<b>6. Información sobre la sociedad .....</b>	<b>23</b>
6.1. Mapa de Riesgos .....	23
6.2. Plan de Auditoría Interna .....	24
6.3. Subcontratación y proveedores .....	24
6.4. Consumidores.....	24
<b>7. Información fiscal .....</b>	<b>26</b>
<b>8. Anexo I: Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera .....</b>	<b>26</b>
8.1. Ámbitos generales.....	26
<b>Ámbitos.....</b>	<b>26</b>

<b>Marco de reporting.....</b>	<b>26</b>
<b>Referencia .....</b>	<b>26</b>
8.2. Cuestiones medioambientales .....	26
8.3. Cuestiones sociales y relativas al personal .....	27
8.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	28
8.5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	28
8.6. Información sobre la Sociedad.....	29
6.4 Consumidores.....	29

## 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 modifica 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 2021. Para la divulgación 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 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 Consolidadas de Bristol-Myers Squibb, S.A. (Sociedad Unipersonal).

Para definir los temas abordados en el EINF se ha utilizado el análisis llevado a cabo por la compañía. Para ello, se llevaron a cabo entrevistas internas para evaluar los aspectos más importantes para el éxito del negocio. Adicionalmente, se llevaron a cabo estudios sobre el contexto externo de organizaciones representativas de áreas temáticas clave (por ejemplo; salud mundial, acceso a medicamentos, gestión de productos, clima, transparencia) y tipos de organizaciones (por ejemplo, ONG, organizaciones de defensa de los pacientes, inversores sostenibles, académicos), para determinar la prioridad relativa de las cuestiones para las partes interesadas externas.

Las entrevistas se centraron en destacar las principales prioridades, las tendencias crecientes, los riesgos y las oportunidades, y los problemas de aplicación.

Una vez finalizada la fase anterior, se mapearon los temas para destacar su prioridad relativa al éxito empresarial y a las partes interesadas, basándose en las aportaciones de las entrevistas. Los resultados del mapeo fueron revisados y refinados con más aportes de nuestro Consejo de Sostenibilidad y de la alta gerencia ejecutiva. Las cuestiones de mayor prioridad se consolidaron en un marco para informar el avance de la estrategia de sostenibilidad. Véase apartado 1.5 Aspectos Relevantes.



## 1. Modelo de Negocio

### 1.1. Acerca de Bristol Myers Squibb

Bristol Myers Squibb es líder en el área de la inmuno oncología a través de la comercialización de los medicamentos OPDIVO ® y YERVOY ® así como en área de anticoagulación con el medicamento ELIQUIS ®.

Como distribuidor de medicamentos en territorio español, comercialización medicamentos comprados a empresas del grupo siendo esta una parte sustancial de sus obligaciones con terceros y proveedores.

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 OCDE, acorde a las actividades que desarrolla como representante local del Grupo BMS en España.

La entidad ha alcanzado en 2021 una cifra de negocio de 350.484 miles de euros, un 9% menos que la cifra de 2020, 321.615 miles de euros. Por su actividad, los principales clientes de la entidad son hospitales públicos y mayoristas con los que se mantienen acuerdos de comercialización. Por su parte, los proveedores son empresas del grupo. Es importante destacar que la sociedad no fabrica productos, sino que únicamente los compra y vende.

El capital de Bristol - Myers Squibb, S.A. está representado a 31 de diciembre de 2021 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 International Holdings Netherlands B.V.

### 1.2. Nuestra Misión

**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

Demostremos 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 al Sistema Nacional de Salud, administrado por las Comunidades Autónomas bien directamente a través de los Hospitales o indirectamente a través de las oficinas de farmacia bien distribuyendo sus medicamentos por el canal mayorista farmacéutico.

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

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

En el ámbito de la investigación, BMS realiza ensayos clínicos en colaboración con hospitales de todo el territorio español. Además, diseña y desarrolla diferentes iniciativas a través de programas presenciales y online de formación médica continuada.

- Gastos de investigación y desarrollo: BMS en España no efectúa investigación básica. Sin embargo, destina un % de la partida de gastos a investigaciones y estudios de investigación en FASE IV, con el objeto de encontrar nuevas indicaciones o aplicaciones para un medicamento ya existente (ensayos clínicos, etc.). Dichos estudios se realizan de acuerdo a la línea marcada desde el promotor siendo éste la sucursal belga de Bristol – Myers Squibb International Corporation.

España desarrolla la investigación según instrucciones de Bélgica, pero dicho gasto desde Julio de 2019 ya no aparece en sus cuentas. Esto es debido a una nueva normativa procedente de BMS Corporate, en la cual Bélgica facturará todos los gastos directos españoles, dejando solo a éstos, los gastos indirectos.

El motivo por el que la compañía nunca capitaliza este tipo de gastos se debe a que, ante posibles nuevas indicaciones encontradas, el propietario de esa propiedad industrial sería en todos los casos el promotor.

El capital de Bristol – Myers Squibb, S.A. está representado a 31 de diciembre de 2020 y a 31 de octubre de 2021 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.

#### 1.5. Aspectos Relevantes

En Bristol Myers Squibb, nuestra visión es transformar las vidas de los pacientes a través de la ciencia. Como empresa líder en biofarmacéutica, entendemos que nuestra responsabilidad se extiende bien más allá del descubrimiento, desarrollo y entrega 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 se basa en un legado



de esfuerzos globales de sostenibilidad, que abarcan los productos que hacemos y cómo los hacemos, nuestras instalaciones, nuestros empleados y nuestras comunidades.

El perímetro Consolidado de BMS Company ha identificado distintos aspectos relevantes basado en la estrategia corporativa y la prioridad de BMS a través de marcos como SASB, CDP y Global Reporting Initiative. Estos se pueden encontrar en la página web oficial de BMS [www.bms.com](http://www.bms.com). Nuestra estrategia ESG, bajo el perímetro consolidado y adaptado a la actividad de Bristol Myers Squibb S.A., abarca las siguientes áreas prioritarias basado en visiones prospectivas de problemas de sostenibilidad global y preocupaciones de las partes interesadas:

#### Negocios éticos

- Ética empresarial, integridad y cumplimiento
- Respuesta a la COVID-19
- Calidad del producto

#### Nuestra gente

- Diversidad e inclusión
- Seguridad de los empleados
- Capacitación y desarrollo de los empleados
- Bienestar de los empleados

#### Responsabilidad ambiental

- Productos Farmacéuticos en el Medio Ambiente

### 1.6. Nuestro Equipo

La administración de la entidad se lleva mediante un consejo de administración con la siguiente composición:

- Presidente: Roberto Javier Urbez Plasencia
- Secretaria no consejera: Silvia Martínez Prieto
- Vocal: Freddy Morales
- Vocal: Jose Alberto Gómez

Los miembros de Equipo directivo de Bristol Myers Squibb, S.A.U. en España son los siguientes:

**Roberto Urbez**  
VP & General Manager  
Spain & Portugal

**José Cabrera**  
Medical Executive Director  
Spain & Portugal

**Julia Hierro**  
Global Regulatory Science Director  
Spain & Portugal

**Yolanda Martínez**  
RCO Director  
Spain & Portugal

**Silvia Martínez**  
Legal Director  
Spain & Portugal

**Javier Corral**  
Innovative Medicines Business Unit Director  
Spain & Portugal

**Alfredo Alonso**  
Oncology Business Unit Director  
Spain & Portugal

**Menchu Lavid**  
Corporate Affairs & Patient Advocacy Director  
Spain & Portugal

**Freddy Morales**  
Finance Director  
Spain & Portugal

**Ana Fernández Rañada**  
Human Resources Director  
Spain & Portugal

**Ana Álvarez Labiano**  
Business Operations Director  
Spain & Portugal

**Mónica Ausejo**  
Market Access Director  
Spain & Portugal

## 2. Información sobre cuestiones medioambientales

El perímetro de consolidación de Bristol Myers Squibb Company recoge en su memoria de sostenibilidad (Environmental, Social & Governance Report 2020) 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 y SASB.

Bristol Myers Squibb S.A se adhiere a SIGRE, un sistema autorizado en España para la gestión ambiental de los residuos de medicamentos y sus envases que se generan en los domicilios. 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.

Por ello, tal y como establece la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) en la Circular nº3/2013, si un laboratorio comercializa medicamentos para su uso en los domicilios particulares debe adherirse a SIGRE.

Bristol Myers Squibb S.A 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 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 a través de las oficinas de farmacia

### 2.1. Prevención y gestión de residuos

Bristol Myers Squibb S.A fue reconocido en el último Encuentro Digital Industria+SIGRE 2021 como laboratorio participante durante los últimos 3 años en el Plan Empresarial de Prevención de envases del sector farmacéutico 2018-2020 por la aplicación de medidas de prevención para reducir el impacto ambiental de los envases farmacéuticos.

Las medidas han estado orientadas a la disminución de los residuos en los envases de distribución utilizados para los envíos de los medicamentos que requieren cadena de frío- Opdivo, Yervoy, Orencina, Nulojix, Empliciti, ya que en este periodo se han dejado de utilizar los envases de cartón+ poliestireno expandido+ acumuladores de frío, de manera paulatina en los envíos peninsulares, asegurando los más altos estándares en la calidad de la distribución de nuestros medicamentos y el aporte a la sostenibilidad medioambiental corporativa.

### 2.2. Uso sostenible de los recursos

#### Edificios Verdes

A finales de 2019, Bristol Myers Squibb consolidó una de las fusiones más importantes de la historia de la industria farmacéutica. La adquisición de BMS a Celgene 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 equipo mayor, la nueva BMS en España, formada por más de 400 personas, necesitaba una nueva sede para los cerca de 200 empleados que trabajan en las oficinas centrales de Madrid.

Tras varios meses, finalmente dimos con Arqborea, 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 Arqborea.

Nuestro nuevo edificio Arqborea fue 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.



**PREMIOS  
ASPRIMA-SIMA  
2021**

**ARQBÓREA - Mención Especial en la categoría de Mejor Actuación Inmobiliaria No Residencial**

El edificio ARQBÓREA recibió una mención especial en la categoría de «Mejor Actuación Inmobiliaria No Residencial» en la XVIII edición de los Premios ASPRIMA-SIMA, considerados los más prestigiosos del sector inmobiliario. El jurado ha reconocido el proyecto y ejecución del concepto arquitectónico innovador del inmueble.



**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 ARQBOREA perteneciente al grupo GMP, 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



Handwritten signature/initials.



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

#### 3.1. Empleo

##### 3.1.1. Empleados por tipo de contrato

	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato indefinido	107	184
Número de empleados con contrato temporal	-	-
Total Empleados	291	

	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	32	143	116
Número de empleados con contrato temporal	-	-	-

	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con contrato indefinido	8	166	106	12
Número de empleados con contrato temporal	-	-	-	-

##### 3.1.2. Empleados por tipo de jornada

	Hombres	Mujeres
Número de empleados con jornada completa	107	182
Número de empleados con jornada parcial	0	2

	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	32	141	116
Número de empleados con jornada parcial	-	2	-



	Administrativos	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con jornada completa	7	166	105	12
Número de empleados con jornada parcial	1	-	1	-

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

	Hombres	Mujeres
Número de despidos	-	4
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	3%	6%

	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	-	1	3
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	3%	6%	2,5%

	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de despidos	-	3	1	-
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	-	4%	6%	-

### 3.1.4. Remuneraciones medias

	Hombres	Mujeres
Remuneración media	84.161€	73.877€

	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	62.849€	76.626€	83.207€

(adaptar las categorías a cada compañía)	Operarios	Administrativos	Mandos intermedios	Directivos
Remuneración media	48.297€	60.841€	92.567€	199.419€

### 3.1.5. Brecha salarial

	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Brecha salarial	0%	0,5%	11%	36%

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. El motivo por el que existe esta diferencia salarial, especialmente en la categoría "directivo" es la siguiente:

- En esta categoría se incluyen la dirección general, una dirección ejecutiva y una dirección comercial, las cuales actualmente están ocupadas por hombres y son posiciones que tienen una retribución salarial más alta acorde a mercado que otras posiciones directivas, esto hace que circunstancialmente la media de salarios de los hombres de esta categoría sea significativamente superior.

### 3.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Categoría Profesional	Salario mínimo anual por Convenio	Salario fijo medio en BMS
Grupo 4	20.895,07€	46.850,03 €
Grupo 5	23.809,93 €	59.352,48 €
Grupo 7	27.860,10 €	78.360,20 €
Grupo 7	33.853,21 €	102.879,32 €
Grupo 8	42.923,92 €	141.994,88 €

### 3.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Consejeros	253.416€	-
Remuneración media de Directivos	253.337€	160.906€

### 3.1.8. Implantación de medidas de desconexión laboral

BMS reconoce el derecho a la desconexión digital de los trabajadores como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, en definitiva, para contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de los trabajadores. El objetivo de la Política de Desconexión Laboral es regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, que para el caso de España viene regulado en el Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y para Portugal se ha valorado como un punto futuro a incorporar en la regulación laboral.

### 3.1.9. 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 es inexistente. Para tratar de paliar esto la compañía pondrá en marcha el proyecto DAWN (Disability Advancement Workplace Network), el cual agrupará a una serie de empleados dispuestos a fomentar la atracción del talento diverso y la eliminación de barreras para incorporar estos perfiles a la industria farmacéutica, así como otros proyectos relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad.

## 3.2. Organización del trabajo

### 3.2.1. Organización del tiempo de trabajo y Conciliación

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 XX Convenio de Químicas). 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 pequeños breaks 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 que cubran todas las necesidades del empleado enfocándonos en su bienestar incluyendo seguro de salud, seguro de vida, gimnasio, comida, transporte, guardería, 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, tenemos un servicio de asistencia con asesoramiento personal y confidencial para infinidad de cuestiones profesionales y personales incluyendo apoyo psicológico.

	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	7	6
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	7	6
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	7	6
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	6
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 2021 por enfermedad, accidente laboral, permiso de paternidad / maternidad, lactancia y otras licencias y permisos es de 2.490 días, si dividimos entre el número total de empleados, de media los días de absentismo por empleado serían de 8 al año.



### 3.3. Salud y seguridad

En Bristol Myers Squibb, nos encontramos altamente comprometidos con el mejoramiento continuo 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 máspreciado bien, el talento humano.

Además, pone en evidencia el firme compromiso que se mantiene por parte de la dirección través de la elaboración, implantación, seguimiento y control del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se mantienen políticas y programas preventivos actualizados en el marco de la legislación vigente, nacional e internacional, que garantizan el bienestar y la salud de los trabajadores, independientemente de su puesto de trabajo, y de las demás partes interesadas, así como de la estructura organizativa preventiva existente, hacia la prevención de riesgos laborales.

En Bristol Myers Squibb, trabajamos para que nuestro actual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sea certificado bajo los estándares establecidos en la norma ISO 45001, de modo que siga siendo muestra 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:

- Contamos con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que pone de manifiesto el compromiso de la alta Dirección y que impulsa el establecimiento, seguimiento y control de objetivos destinados exclusivamente a la prevención de riesgos laborales.
- Mantenemos activa una estructura organizativa preventiva que de la mano del 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- 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.
- Nuestras actividades y acciones de mejora tienen su origen en el resultado de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, de modo que se trabaja en la gestión de mejora continua para mitigar los riesgos presentes y mantener prácticas seguras de trabajo en función de las características del puesto de trabajo, de su organización y su entorno.
- Apostamos por garantizar el correcto funcionamiento de los canales de comunicación interno, que permitan una participación continua y conjunta por parte de 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.
- Evaluamos de forma continua las condiciones laborales y el sistema preventivo en funcionamiento, a través del cumplimiento de los objetivos generales y específicos establecidos anualmente, y que son de carácter cuantificable.

- Implantamos el uso de herramientas de gestión de riesgos específicos, como los ergonómicos y aquellos derivados de la conducción de vehículos, 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.
- La implementación de campañas preventivas, como vacunación contra la gripe o freno al ictus, han sido y siguen siendo desarrolladas en pro de la prevención de riesgos laborales.

Los resultados del cumplimiento en cada uno de los ejes de acción expuestos y que forman parte de nuestro Sistema de Prevención de Riesgos Laborales 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:

Durante el año 2021 no se registraron enfermedades profesionales o fallecimientos dentro de la plantilla de BMS. Solo se reportó un accidente que no causó baja laboral.

## **Covid-19 en Bristol Myers Squibb**

Dentro de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ante la situación generada por la pandemia de la COVID-19, se ha desarrollado e implantado un Plan de Contingencia y Actuación COVID-19 donde se establecen protocolos a partir de los estándares definidos en la legislación vigente en materia de protección a los diferentes colectivos, así como todos los procedimientos y criterios comunicados por las autoridades sanitarias internacionales y nacionales conforme se ha ido desarrollando la situación. Dicho plan de contingencia ha sido analizado y certificado conforme a los requisitos del referencial de Higiene y Control de Applus Certification y se ha instituido en la organización a fin de cumplir estos principales objetivos:

- Salvaguardar la integridad física y mental de todos nuestros trabajadores y grupos de interés, en la medida de lo posible, garantizando que se desarrollan nuestras actividades de suministro y distribución a través de la red de ventas nacional y organizando la forma en que se lleva a cabo el trabajo dentro y fuera de las oficinas, garantizando la eficiencia y eficacia en cada uno de nuestros procesos. En este sentido, se mantienen actualizadas las medidas de protección y protocolos de actuación para cada área de acción, a través del suministro de los materiales necesarios para protección del personal, minimizando el contacto físico entre nuestro personal y otros grupos de interés, formando e informando sobre todas las medidas establecidas creando sensibilización y compromiso hacia el cumplimiento de estas, monitorizando los casos positivos notificados, entregando los equipos necesarios para la realización de tareas de forma remota, entre otras tantas acciones.
- Garantizar el suministro y distribución de nuestros productos para que los pacientes continúen con sus tratamientos, manteniendo intacta nuestra visión de transformar la vida de los pacientes a través de la ciencia en todo el mundo.

### **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 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 Convenio de la Industria Química.

### **3.5. Formación**

En BMS estamos comprometidos con el desarrollo personal y profesional de nuestro equipo. Para ello, el departamento global de Desarrollo Profesional y Liderazgo proporciona las herramientas necesarias para garantizar que cada empleado 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. El manager y el empleado deben colaborar en la forma de estructurar el trabajo diario para garantizar que ofrece oportunidades de desarrollo.



- 20% aprendiendo de los demás. Aprendemos a través del coaching, la tutoría y otras relaciones que nos brindan feedback en nuestras áreas de desarrollo.
- 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.

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. 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**

#### **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
- Acciones específicas que responden a necesidades particulares de cada colectivo: formación, conciliación, flexibilización de beneficios, actividades de concienciación...
- Colaboración externa: llevar nuestra responsabilidad con la igualdad fuera de la empresa. Proyecto con Fundación Adecco #EmpleoParaTodas
- Impactar en nuestro entorno: Visibilizar de la figura de la mujer en la medicina y la salud, la ciencia y la industria farmacéutica.



Nuestro plan de Igualdad además consta de los siguientes anexos:

- Protocolo para acoso sexual y por razón del sexo
- Protocolo para Víctimas de Violencia de Género

### **3.6.3. Reconocimientos:**

- En BMS estamos orgullosos de haber sido galardonados con el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) 2018 otorgado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

### **3.6.4. Integración Laboral**

En cumplimiento con la ley LISMI 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 Alares
- Sermes Planificación.

El importe en 2021 gastado con ellos ha sido de 22K€.

## **4. Información sobre el respeto de los derechos humanos**

Los Principios de Integridad de BMS 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 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 anónimos tanto a través de teléfono como a través de plataforma web al respecto de conductas que pudieran resultar no éticas, conductas ilegales o 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.
- Transmisión de la información recogida a BMS para su investigación, según aplique.

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 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 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 2021, 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 negocios. 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. (Extracto obtenido de los Principios de Integridad de la compañía)

BMS 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 tal y como se citaba previamente. Formación obligatoria a todos los empleados con carácter anual en el BMS-SOP-3ª Política anticorrupción 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.

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. documentos de procedimientos a nivel corporativo y de unidades de negocios que están relacionados con la prevención del soborno;
- b. compromiso de la gerencia sénior con prevenir el soborno y 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 para 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.

Durante el año 2021 las aportaciones más relevantes fueron las siguientes:

Colaboraciones	Importe (miles de €)
Sociedad Española de Cardiología	378
Fundación Española de Reumatología	288
Fundación Universidad Francisco de Vitoria	229

- Sociedad Española de Cardiología: Organización científica y profesional sin ánimo de lucro dedicada a incrementar el estado del conocimiento sobre el corazón 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.
- Fundación Española de Reumatología: Asociación científica, sin ánimo de lucro, que tiene por objeto: fomentar el conocimiento de las patologías reumáticas -enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conjuntivo-, favoreciendo la formación médica, desarrollando trabajos, estudios y proyectos de investigación en Reumatología; y promover la difusión y el conocimiento de estas afecciones entre la población general.
- Fundación Universidad de Francisco de Vitoria: Fundación privada, docente y de investigación. Tiene por objeto la prestación de servicio público de educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, la promoción, creación, financiación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura, así como la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la sociedad.

## 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
- financiero/contable
- tecnologías de la información

Identificados en el 2021 como significativos, los riesgos propios del entorno en el sector farmacéutico como la incertidumbre y los retrasos en el acceso a la innovación. También destacado el incremento de control presupuestario por parte del Ministerio 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 los propios de la coyuntura económico-social como la volatilidad política, la frágil situación económica actual y nuevas olas del COVID-19.

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 2021 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. La última auditoría interna que se realizó en la sociedad fue en marzo del 2021 de forma remota debido al COVID 19. El ámbito de dicha auditoría fue finanzas y cumplimiento y con un resultado satisfactorio.

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

#### **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, gente negra, discapacitados.

Actualmente estamos en pleno proceso de implementación 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 S.A cumple con la normativa relativa a las Buenas prácticas de distribución de medicamentos de uso humano (BPD) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52013XC1123%2801%29>

Todas las entidades que realicen actividades incluidas en la definición de distribución mayorista de medicamentos de uso humano han de disponer de un certificado BPD. La emisión del certificado de BPD la realiza la comunidad autónoma de Madrid.

Bristol Myers Squibb S.A es inspeccionado rutinariamente dentro del programa nacional de inspecciones de las autoridades sanitarias competentes. En base a la información derivada de la inspección, se demuestra que BMS cumple con los requisitos de las Buenas Prácticas de Distribución establecidas en el artículo 84 de la Directiva 2001/83/CE.

Bristol Myers Squibb S.A, mantiene un sistema de calidad que establece responsabilidades, procesos y principios de gestión del riesgo con respecto a sus actividades . Todas las actividades de distribución se definen claramente y se revisan sistemáticamente. El sistema de calidad está bajo la responsabilidad de la dirección de la organización y requiere el liderazgo y la participación activa de estos, así como el compromiso del personal.

Todas las actividades relacionadas con el sistema de calidad se definen y documentan y se realiza un seguimiento de su eficacia, que es periódicamente revisado por la dirección. Se dispone de un manual de calidad GPQ-QM-SCIMQ-ES-001 Quality Manual Spain, cuyo objetivo es describir el Sistema de Gestión de Calidad implantado en BMS España para asegurar:

- El cumplimiento de la normativa local y de los requisitos de Bristol Myers Squibb S.A (BMS). Los requisitos de BMS se describen en las Políticas de Calidad globales y los Procedimientos Normalizados de trabajo (PNTs) que se transponen a los PNTs locales según corresponda, cuando las regulaciones locales son más estrictas.
- Las actividades de distribución realizadas por BMS España están en línea con la legislación local y de la UE aplicable y con las Buenas Prácticas de Distribución (BPD).
- La calidad e integridad de los productos distribuidos por BMS España se mantienen durante toda la cadena de suministro.

Las reclamaciones relativas a la calidad de los medicamentos se registran con todos los datos originales, distinguiendo entre las relacionadas con la calidad de un medicamento y las relacionadas con la distribución. En caso de reclamación sobre la calidad de un medicamento y de un posible defecto del mismo, se informa al fabricante y el titular de la autorización de comercialización sin demora para que cualquier reclamación sea investigada a fondo para identificar el origen o motivo de la reclamación.

Durante el año 2021 la Compañía solo ha recibido reclamaciones de calidad relativas a incidencias logísticas que se solventaron con las reposiciones de los productos siendo todo ellas inmateriales.



## 7. Información fiscal

El 7 de Julio de 2021 la Sociedad recibió una notificación de la Delegación Central de Grandes Contribuyentes de la Administración Tributaria por la que se comunicaban el inicio de las actuaciones inspectoras de comprobación e investigación por el Impuesto sobre Sociedades de los ejercicios 2016 a 2019 y por el Impuesto sobre el Valor Añadido, Impuesto de las Renta de las Personas Físicas de los ejercicios 2018 a 2020. A fecha de la formulación de las cuantas anuales de la Sociedad, no han finalizado las actuaciones de la citada Inspección

## 8. Anexo I: Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera

### 8.1. Ámbitos generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
<b>Modelo de negocio</b> Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-14, 102-15	1. Modelo de Negocio 1.1 Acerca de Bristol Myers Squibb 1.2 Nuestra Misión 1.3 Nuestro Compromiso 1.4 Nuestra Actividad 1.5 Aspectos Relevantes 1.6 Nuestro Equipo
<b>Principales riesgos e impactos identificados</b> Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15	CCAA BMS S.A.U correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 e Informe de Gestión. Apartado 7.2 Información sobre naturaleza y nivel de riesgo de los instrumentos financieros.

### 8.2. Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 103-1, 103-2, 307-1	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	GRI 307-1	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	GRI 102-11	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)	GRI 305-7	Esta información no se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol Myers

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
			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	2.2 Prevención y Gestión de Residuos  2.1 Prevención y gestión de residuos  Datos Cualitativos.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		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> .
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1, 303-3, 303-5, 306-5	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	GRI 301-1	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	GRI 302-1, 302-3	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	GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5	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	GRI 201-2	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	GRI 305-5	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	GRI 304-3	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	GRI 304-1, 304-2, 303-2	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> .

### 8.3. 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 401-1	2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	2. 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 102-8	2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional		2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Brecha salarial		3.1.5 Brecha Salarial



Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
	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
	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 103-1, 103-2, 103-3	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		3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y Conciliación
	Número de horas de absentismo		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		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 102-43	3.4 Relaciones Sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	3.4 Relaciones Sociales
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 102-41	3.4 Relaciones Sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-1, 103-2, 103-3	3.5 Formación
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 412-2	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 universal de las personas con discapacidad			
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1, 405-2	3.6 Igualdad
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-1, 103-2, 103-3	3.6.1 Objetivos de nuestro Plan de Igualdad
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		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 103-1, 103-2, 103-3	3.6 Igualdad

#### 8.4. 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 102-15, 412-2	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 102-15, 412-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI 102-15, GRI 102-17, 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 402-1, 403-1, 403-4, 102-41	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

#### 8.5. 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 102-16, 102-17, 405-1, 103-1, 103-2, 103-3, 205-3	5.1 Riesgos identificados
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 102-16, 102-17	5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
---	--	---

## 8.6. 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, 413-2	6. Información sobre la sociedad
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1, 413-2	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 102-43	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Acciones de asociación o patrocinio		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		6.3 Subcontratación y Proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9, 102-10	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		6.2 Plan de Auditoría Interna
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-1, 103-2, 103-3, 416-1	6.4 Consumidores
	Sistemas de reclamación		6.4 Consumidores
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		6.4 Consumidores
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país		CCAA BMS, S.A.U. correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2021 e Informe de Gestión. No se desglosa por país.
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-4, 207-4	
	Subvenciones públicas recibidas		