

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 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE BRISTOL-MYERS SQUIBB, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) DEL EJERCICIO 2022

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 2022, 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 2022 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 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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.

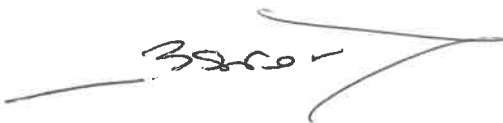
Conclusión

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 2022 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, S.L.



Carmen Barrasa Ruiz

16 de junio de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 01/23/13747

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

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

Estado de Información No Financiera

del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022



Contents

Estado de Información No Financiera – Introducción	3
1. Modelo de Negocio	4
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
2. Información sobre cuestiones medioambientales	8
2.1. Prevención y gestión de residuos	8
2.2. Uso sostenible de los recursos	9
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	11
3.1. Empleo	11
3.2. Organización del trabajo	14
3.3. Salud y seguridad	17
3.4. Relaciones Sociales	20
3.5. Formación	20
3.6. Igualdad	21
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	22
4.1. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	23
4.2. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	23
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	25
5.1. Riesgos identificados	25
5.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	25
5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	26
6. Información sobre la sociedad	26
6.1. Mapa de Riesgos	26
6.2. Plan de Auditoría Interna	27
6.3. Subcontratación y proveedores	27
6.4. Consumidores	28
7. Información fiscal	29
8. Anexo I: Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera	29
8.1. Ámbitos generales	29
Ámbitos	29

Marco de reporting	29
Referencia	29
8.2. Cuestiones medioambientales	30
8.3. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	31
8.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	32
8.5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	32
8.6. Información sobre la Sociedad	32
6.4 Consumidores	32

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 2022. 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 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).

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, ONG, asociaciones de pacientes, sociedades científicas etc), para determinar la prioridad relativa de las cuestiones para las partes interesadas externas.

Con ello se mapearon los temas para destacar su prioridad relativa al éxito empresarial y a las partes interesadas. 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 (BMS) es una compañía biofarmacéutica líder en innovación, nuestros productos ayudan a millones de personas en la lucha contra enfermedades con importantes necesidades médicas no cubiertas como son el **cáncer**, las **enfermedades cardiovasculares**, y **enfermedades inmunológicas**.

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

La entidad ha alcanzado en 2022 una cifra de negocio de 369.026 miles de euros, un 5% más que la cifra de 2021, 350.484 miles de euros. Por su actividad, los principales clientes de la entidad son hospitales públicos y. Por su parte, 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 vende en el mercado local.

El capital de Bristol – Myers Squibb, S.A. está representado a 31 de diciembre de 2022 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

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

Demostriamo 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 con la entidad Banca Farmafactoring.

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

En cuanto a los 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.

España desarrolla las actividades de investigación y desarrollo según instrucciones recibidas de la Corporación y es una filial belga del Grupo, la que asume los desembolsos necesarios relacionados con estas actividades.

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 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 (Sustainability Accounting Standards Board), CDP (Carbon Disclosure Project) y Global Reporting Initiative. Estos se pueden encontrar en la página web oficial de BMS www.bms.com. Nuestra estrategia ESG, bajo el perímetro consolidado y adaptado 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
- 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
- Secretaria no consejera
- 2 vocales

Hay también un equipo directivo de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. en España 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 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.

Adicionalmente, Bristol-Myers Squibb S.A.U. está adherida 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.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

Bristol-Myers Squibb S.A.U. 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®, Orencia®, 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 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 equipo mayor, la nueva BMS en España, formada por unas 400 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, 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.

Nuestro nuevo edificio ARQBÓREA 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).



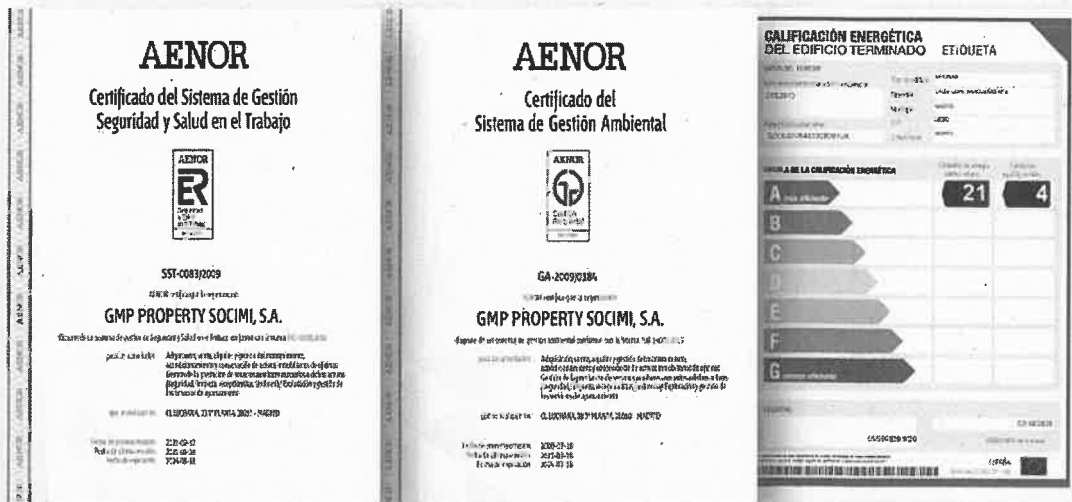
ARQBÓREA - Merit Award en los premios CREDAWARD

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 ARQBÓREA 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



3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Empleo

BMS es reconocida recurrentemente por sus políticas de RR.HH. y por su compromiso con quienes forman parte de la compañía, además de con la Sociedad.

Cabe destacar la acreditación *Top Employer España 2022*. Algunas de las razones que han hecho a BMS merecedora de este reconocimiento son sus políticas focalizadas en el desarrollo del talento interno, el enfoque hacia la diversidad de género, igualdad e inclusión, el compromiso por el empleo femenino y la apuesta por medidas que facilitan el equilibrio entre la vida laboral y la persona.

Otros certificados y reconocimientos serían, por ejemplo, el Certificado de Igualdad en la Empresa y el ranking de las mejores empresas en las que trabajar por Actualidad Económica.

3.1.1. Empleados por tipo de contrato

	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato indefinido	102	181
Número de empleados con contrato temporal	1	-
Total Empleados	284	

	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	29	143	111
Número de empleados con contrato temporal	1	-	-

	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con contrato indefinido	11	139	121	12
Número de empleados con contrato temporal	-	1	-	-

3.1.2. Empleados por tipo de jornada

	Hombres	Mujeres
Número de empleados con jornada completa	103	180
Número de empleados con jornada parcial	0	1

	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	30	142	111
Número de empleados con jornada parcial	-	1	-

	Administrativos	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con jornada completa	10	140	121	12
Número de empleados con jornada parcial	1	-	-	-

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

	Hombres	Mujeres
Número de despidos	1	4
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	1.4%	4.2%

	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 despidos	-	2	3
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0.7%	3.9%	1.1%

	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de despidos	-	3	2	-
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	-	4.2%	1.4%	-

3.1.4. Remuneraciones medias

	Hombres	Mujeres
Remuneración media	88.257€	76.905€

	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	65.534€	79.347€	87.366€

(adaptar las categorías a cada compañía)	Operarios	Administrativos	Mandos intermedios	Directivos
Remuneración media	47.484€	61.415€	93.998€	209.681€

3.1.5. Brecha salarial

	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Brecha salarial	0%	5%	12%	37%

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 todos los miembros de la dirección (hombres y mujeres). Entre ellos, 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 el resto de las posiciones directivas de esta categoría, lo que 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 5	24.286,13 €	48.045,49 €
Grupo 6	28.417,30 €	62.791,64 €
Grupo 7	34.530,27 €	86.217,52 €
Grupo 8	43.782,40 €	114.842,90 €

3.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Directivos	268.017,10€	168.011,65 €

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

3.1.8. Implantación de medidas de desconexión laboral

En su compromiso con el bienestar de sus colaboradores, 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. Existe una política de desconexión laboral vigente desde 2021, que fomenta el uso responsable y ético de las tecnologías. Asimismo, en cumplimiento de la legislación vigente, la compañía cuenta con mecanismos implantados para el registro de la jornada 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 puede ser muchas veces escaso o inexistente.

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.

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 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, 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.	6	7
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	6	7
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	6	7
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	6	7
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 2022 por enfermedad, accidente laboral, permiso de paternidad / maternidad, lactancia y otras licencias y permisos es de 3.011 días, si dividimos entre el número total de empleados, de media los días de absentismo por empleado serian de 10 días 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 bien máspreciado, el talento humano.

Asimismo, a través de la elaboración, implantación, seguimiento y control de los objetivos establecidos dentro de nuestro sistema preventivo, se pone en evidencia el firme compromiso sostenido por parte de la dirección para garantizar la salud física y mental de los trabajadores, independientemente de su puesto de trabajo, y de las demás partes interesadas, así como de la estructura organizativa preventiva existente, orientada hacia la prevención de riesgos laborales dentro del marco de la legislación vigente, nacional e internacional.

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 45001:2018, de modo que siga siendo muestra de nuestra responsabilidad 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 y/o reducir 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, entre otras, han sido y siguen siendo desarrolladas en pro de la prevención de riesgos laborales.

Nuestra política

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En BRISTOL MYERS SQUIBB S.A.U España, empresa biofarmacéutica, conocemos y valoramos la importancia de nuestros empleados y demás grupos de interés vinculados a nuestro negocio, así como de las instalaciones donde llevamos a cabo nuestra actividad y es por ello que nos encontramos altamente comprometidos con cuidar y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de cada uno de ellos, garantizando la implantación y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a través del cumplimiento de los principios de prevención descritos a continuación:

- Identificar los peligros presentes, así como evaluar y valorar los riesgos derivados de las actividades desarrolladas y las condiciones de trabajo con el fin de establecer los mecanismos necesarios y adecuados, de forma oportuna, para su eliminación, reducción y control.
- Respetar la salud y seguridad de todas las personas involucradas en la actividad, independientemente de su tipo de vinculación con la empresa, favoreciendo su colaboración en cualquier aspecto de nuestras actividades ya sea de manera esporádica o habitual.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de nuestras actividades y decisiones, tanto en los procesos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se realice, como a todos los niveles de la línea jerárquica de responsabilidad.
- Mantener unos altos niveles de seguridad en todos nuestros edificios e instalaciones, respetando y apoyando las medidas establecidas en los centros ajenos donde puedan desarrollar la actividad profesional nuestros empleados.
- Orientar la organización y el control hacia la eliminación, reducción y prevención de los riesgos laborales propios de la actividad, así como aquellos derivados del funcionamiento de contratadas y subcontratadas dentro de nuestras instalaciones, a través de la oportuna coordinación de actividades empresariales.
- Satisfacer los requisitos exigidos por la normativa vigente nacional e internacional que sean de aplicabilidad, e implantar todas aquellas medidas para llevar a cabo con éxito la implantación del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar y supervisar de forma periódica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de forma que se pueda mantener una mejora continua.
- Establecer y difundir a todas las partes interesadas los objetivos y compromisos en materia de prevención de riesgos laborales con la periodicidad necesaria y proporcionando la formación adecuada para la consecución de los mismos.
- Mantener disponible para todas las partes interesadas, información continua y actualizada en materia de prevención de riesgos laborales, fomentando la integración con el sistema y la participación de los trabajadores dentro de la planificación, programación, organización y control de la gestión de las actividades preventivas y acciones de seguridad, haciendo efectiva la consulta sobre los mismos.
- Establecer con periodicidad anual, objetivos en materia preventiva, así como un sistema de seguimiento y control sobre la implantación de los mismos, que permita una evolución de la organización hacia la mejora continua de las condiciones de trabajo en materia preventiva.
- Implantar un sistema de participación y consulta efectivo a los trabajadores y representantes de los mismos, que permita conocer su opinión sobre la idoneidad de las medidas técnicas y organizativas implantadas para reducir los riesgos identificados, a fin de que su participación sea activa en los diferentes elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Esta política forma parte de las políticas de gestión de la compañía, será revisada anualmente y comunicada oportunamente a todos los trabajadores.

ROBERTO URBEZ
DIRECTOR GENERAL BMS ESPAÑA
Última revisión: Noviembre 2020

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:

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

Durante el año 2022 no se registraron enfermedades profesionales o fallecimientos dentro de la plantilla de BMS. Se reportaron un total de 2 accidentes que no causaron baja laboral y 1 accidente con baja laboral. Reflejando un Índice de Incidencia = 0,33%

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, 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. En 2022 se llevaron a cabo 8.
 - 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. En 2022 se llevaron a cabo 9.
- 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 creación de 2022 del *People Managers Club*, un grupo establecido para incrementar la transferencia de experiencias e información entre los gestores de personas, que redúnda en beneficio de todos los colaboradores. Se mantienen realizando *FLM Forums* y *webinars* específicos para este colectivo.
 - A través de la Jornada de Valores, todos los colaboradores tuvieron ocasión de conocer y compartir experiencias y aportar su *feedback*.
- 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 2022 se llevaron a cabo más de 8.900 horas de formación registrada en múltiples materias. 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 Satori o IESE.

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

En Bristol Myers Squibb apostamos por generar empleos de calidad, diversos e inclusivos. El 64% de nuestros 284 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, estando esta 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. Concretamente, el 58% de nuestro Comité de Dirección está compuesto por mujeres.
- Relativos a las incorporaciones, el número total asciende a 20 de las cuales el 75 % corresponden a mujeres y el 25% de los 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 tercer 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 o la promoción del deporte en la mujer.
- 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 otorgado en el 2022 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.
- La asociación de Mujeres en Igualdad de Sevilla hizo entrega de los I Premios Mujer Siglo XXI, en el apartado de Empresa defensora de la Igualdad.

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.

En 2022 la compañía ha dedicado 19.100 € a la contratación de servicios de estos proveedores.

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Los Principios de Integridad <https://www.bms.com/es/about-us/our-principles.html> 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 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 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, 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 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 2022, 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 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.

Durante el año 2022 se ha revisado y actualizado a nivel global el procedimiento interno BMS-SOP-3ª – Política de Anticorrupción y Antisoborno.

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 para 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 y de la sociedad en general.

Durante el año 2022 las aportaciones más relevantes fueron las siguientes:

Colaboraciones	Importe en euros
Fundación Española de Reumatología	302.700
Sociedad Española de Cardiología	255.500
Fundación Universidad Francisco de Vitoria	193.000

- 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 en interacciones con HCPs/HCOs y organizaciones de pacientes

- financiero/contable
- tecnologías de la información

Identificados en el 2022 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 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.

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.

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, se 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.U. 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 autoridad sanitaria competente.

Bristol-Myers Squibb, S.A.U. 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.U., 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, 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 el 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.

7. Información fiscal

El 19 de mayo de 2023, han finalizado las actuaciones de la inspección iniciadas el 7 de julio de 2021 del Impuesto sobre Sociedades de los ejercicios 2016 a 2019. La sociedad ha firmado actas con acuerdo y actas de disconformidad con propuesta de liquidación que la compañía va a proceder a recurrir y están pendientes de pago a la fecha de formulación de las cuentas anuales del 2022.

Las actuaciones inspectoras relativas los conceptos de IRPF e IVA de los ejercicios 2018 a 2020 finalizaron el 29 de junio del 2022.

Todos los impuestos devengados por la Sociedad corresponden íntegramente a impuestos generado 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.

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

8.1. Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	GRI 2-1; 2-6;2-9	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
	Entorno empresarial		
	Organización y estructura		
	Mercados en los que opera		
	Objetivos y estrategias		
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		
Principales riesgos e impactos identificados	Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos	GRI 3-3	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.
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave		

8.2. 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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .
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 www.bms.com .
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 www.bms.com .
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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
	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 www.bms.com .
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 www.bms.com .
	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 www.bms.com .

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 2-7, 405-1	2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	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 2-7	2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1	2. 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
	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
	Balace 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 cuantitativos 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, 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

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
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

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 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

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 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

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	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 Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25	6.4 Consumidores
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1, 3-3	CCAA BMS, S.A.U. correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2022 e Informe de Gestión. No se desglosa por país.
	Impuestos sobre beneficios pagados		
	Subvenciones públicas recibidas		

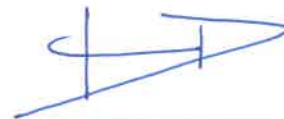
Diligencia de Formulación de Cuentas, Informe de Gestión y Estado de Información No Financiera

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 13 de junio de 2023 formuló las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2022, con vistas a su verificación por los Auditores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 51 páginas, todos ellos firmados por el Secretario 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 13 de junio de 2023 formuló el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2022, con vistas a su verificación por los verificadores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 32 páginas, todos ellos firmados por el Secretario del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.



Freddy Morales
Presidente



Jose Alberto Gómez Gallego
Vocal



Kimberly Mc Cutcheon Jablonski
Vocal



Silvia Martínez Prieto
Secretaria No Consejera