

**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 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA INDIVIDUAL DE BRISTOL-MYERS SQUIBB, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) DEL EJERCICIO 2025

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 Individual (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, 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 2025 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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 2025 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* citado Estado.

Uso y distribución

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

DELOITTE AUDITORES, S.L.

Antonio Díaz Rosales

5 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/17303

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



ESYQM28282



Bristol Myers
Squibb™

INFORME 2025

ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contents

Estado de Información No Financiera - Introducción	7
1. Modelo de Negocio.....	7
1.1 Acerca de Bristol-Myers Squibb	7
1.2 Nuestra Misión, Visión y Valores	9
1.2.1 Nuestra misión	9
1.2.2 Nuestra visión	9
1.3 Nuestro compromiso	9
1.4 Nuestra Actividad	11
1.5 Aspectos Relevantes	11
1.5.1 Mapa de riesgos.....	12
1.6 Nuestro equipo	13
2. Información sobre cuestiones medioambientales	13
2.1 Prevención y gestión de residuos.....	14
2.2 Uso sostenible de los recursos	15
2.2.1 Información medioambiental - huella de descarbonización	19
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	25
3.1 Empleo	25
3.1.1 Empleados por tipo de contrato.....	26
3.1.2 Empleados por tipo de jornada	27
3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.....	28
3.1.4 Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe	29
3.1.5 Remuneraciones medias.....	30
3.1.6 Brecha Salarial	31
3.1.7 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	32
3.1.8 Remuneración media de los consejeros y directivos.....	32
3.1.9 Implantación de medidas de desconexión laboral.....	33
3.1.10 Empleados con discapacidad	33
3.2 Organización del trabajo	34
3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y Conciliación	34
3.2.2 Número de horas de absentismo	36
3.3 Salud y seguridad.....	36
3.4 Relaciones Sociales.....	39
3.5 Formación.....	39
3.6 Igualdad.....	41

3.6.1 Objetivos de nuestro Plan de Igualdad:	41
3.6.2 Principales éxitos de nuestro Plan de Igualdad.....	42
3.6.3 Reconocimientos.....	42
3.6.4 Integración Laboral	42
3.6.5 People and Business Resource Groups (PBRG's).....	42
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	43
4.1 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	44
4.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	45
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	45
5.1 Riesgos identificados	45
5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	46
5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	46
6. información sobre la sociedad.....	49
6.1 Plan de Auditoría Interna	49
6.2 Subcontratación y proveedores	49
6.3 Consumidores	50
7. Información fiscal.....	51
Anexo I: índice de contenidos del Estado de Información No Financiera	51
Ámbitos generales.....	52
Ámbitos.....	52
Marco de reporting.....	52
Referencia	52
Cuestiones medioambientales.....	52
Cuestiones sociales y relativas al personal	53
Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	54
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	54
Información sobre la Sociedad	54

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 la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se incluye a continuación la información no financiera de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2025.

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, utilizando estándares GRI seleccionados en función de su relevancia. Como Anexo I se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera (EINF) requerido por la mencionada Ley 11/2018 así como el marco de referencia utilizado.

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

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

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

1. Modelo de Negocio

1.1 Acerca de Bristol-Myers Squibb

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



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

BMS actúa en el territorio español como distribuidor y comercializador de medicamentos que son adquiridos por la compañía a empresas del grupo a nivel global, siendo esta actividad una parte sustancial de sus obligaciones frente a 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 **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**, acorde a las actividades que desarrolla como representante local del grupo BMS en España.

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

La entidad ha alcanzado en 2025 una cifra de negocio de 500.883 miles de euros, registrando un incremento del 18% en comparación con 2024, ejercicio en el que la cifra ascendió a 424.131 miles de euros). Los principales clientes de la entidad son hospitales públicos, y los proveedores de los productos que la entidad distribuye localmente son empresas del grupo. Es importante destacar que la sociedad no fabrica productos, sino que únicamente los compra a empresas del grupo y posteriormente los vende en el mercado local.

El capital de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. está representado a 31 de diciembre de 2025 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 BMS Pharmaceuticals International Holdings Netherlands B.V.

1.2 Nuestra Misión, Visión y Valores

1.2.1 Nuestra misión

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

1.2.2 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.



RESPONSABILIDAD

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



PASIÓN

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

URGENCIA

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

INNOVACIÓN

Buscamos soluciones disruptivas y audaces para los pacientes.

INCLUSIÓN

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

 Bristol Myers Squibb

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 desarrollo de su actividad comercial, la entidad tiene como cliente principal al Sistema Nacional de Salud y, por su intermediación, a las correspondientes áreas de salud de las Comunidades Autónomas.

La distribución de los productos de BMS se realiza, en función de su tipología, **directamente a los hospitales o indirectamente, mediante mayoristas, a las oficinas de farmacia.**

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

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

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

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

1.5 Aspectos Relevantes

En Bristol-Myers Squibb (BMS), nuestra visión es transformar las vidas de los pacientes a través de la ciencia. Como empresa biofarmacéutica líder, entendemos que nuestra responsabilidad se extiende más allá del descubrimiento, desarrollo y puesta a disposición de medicamentos innovadores, abarcando también el impacto que generamos en el entorno social, ambiental y de gobernanza.

A nivel global, BMS identifica y evalúa sus aspectos relevantes de sostenibilidad a través de un proceso estructurado, basado en su estrategia corporativa, en el análisis de tendencias sectoriales y en las expectativas de sus principales grupos de interés. Este análisis se apoya en marcos de referencia reconocidos internacionalmente, como SASB (Sustainability Accounting Standards Board), CDP (Carbon Disclosure Project) y GRI (Global Reporting Initiative), y es revisado periódicamente para asegurar su vigencia. La supervisión de estos aspectos se realiza en el marco de la gobernanza corporativa de la compañía, con la implicación de los órganos de dirección correspondientes.



Esta información se encuentra disponible en la página [web oficial](#) de BMS.

Como resultado de este proceso, la estrategia ESG de BMS —adaptada a su actividad a nivel local— se articula en torno a una serie de áreas prioritarias que reflejan los principales retos del sector y el impacto de la compañía, así como su relevancia para los grupos de interés:

Negocios éticos

- Ética empresarial, integridad y cumplimiento: elementos clave para garantizar la confianza de pacientes, profesionales sanitarios y reguladores, así como el cumplimiento normativo en todas las operaciones.
- Calidad del producto: aspecto crítico en la industria farmacéutica, directamente relacionado con la seguridad de los pacientes y la eficacia de los tratamientos.

Nuestra gente

- Diversidad e inclusión: promoción de un entorno de trabajo equitativo e inclusivo que favorezca la innovación y la atracción del talento.
- Seguridad de los empleados: prioridad en la protección de la salud y seguridad de los profesionales.
- Capacitación y desarrollo: impulso del crecimiento profesional y la empleabilidad de los empleados a lo largo del tiempo.
- Bienestar: iniciativas orientadas a fomentar el equilibrio personal y profesional y el bienestar integral.

Responsabilidad Ambiental

- Productos farmacéuticos en el medio ambiente: gestión del impacto ambiental asociado al ciclo de vida de los medicamentos, incluyendo aspectos como su presencia en el entorno y la mitigación de riesgos ambientales.

Por otro lado, BMS evalúa de forma sistemática otros aspectos ESG que, tras el análisis realizado, no se consideran materiales en el contexto de su actividad o presentan un impacto limitado. Esta consideración se basa en la baja relevancia para el modelo de negocio, en la limitada exposición al riesgo o en el grado reducido de impacto en sus grupos de interés. No obstante, la compañía mantiene un seguimiento periódico de estos aspectos, con el objetivo de identificar posibles cambios en su relevancia futura y garantizar una gestión proactiva de los riesgos y oportunidades asociados.



1.5.1 Mapa de riesgos

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



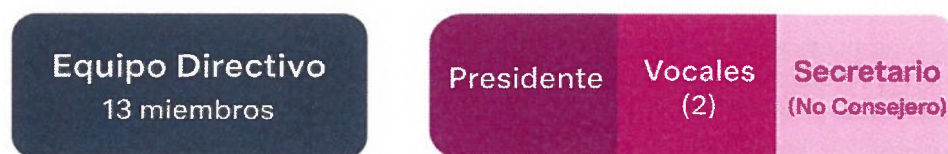
Se han identificado en el 2025 como significativos, los riesgos propios del entorno en el sector farmacéutico como la incertidumbre, los retrasos en el acceso a la innovación y la pérdida de exclusividad de los productos de la compañía. También destaca el incremento de control presupuestario por parte del Ministerio de Sanidad y la presión en los precios que hace que la compañía pueda experimentar dificultades o retrasos en la comercialización de nuevos productos, así como condiciones de financiación especiales (techos de gasto, costes compartidos etc.). A estos riesgos se unen factores socioeconómicos como la polarización política, desempleo, inflación y cambios demográficos.

A parte de los riesgos indicados, el resto de los riesgos identificados son de carácter no significativo. La sociedad tiene establecidos

los mecanismos de control adecuados para garantizar un control eficiente de los riesgos de su negocio.

1.6 Nuestro equipo

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



2. Información sobre cuestiones medioambientales

El perímetro de consolidación de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. recoge en su memoria de sostenibilidad (Environmental, Social & Governance Report 2023) 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*

Iniciative, los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

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

A través de SIGRE, los laboratorios adheridos dan cumplimiento tanto a la normativa ambiental como a la normativa sanitaria aplicable, garantizando el cumplimiento de los requisitos medioambientales relacionados con la gestión de estos residuos, de conformidad con lo establecido por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) (Circular nº3/2013), así como con la legislación vigente.

Bristol-Myers Squibb, S.A.U. participa en el sistema SIGRE mediante la firma de un Contrato de Adhesión que le otorga el derecho al uso del Símbolo SIGRE y a la inclusión de una leyenda informativa en los prospectos sobre la correcta gestión de los residuos de medicamentos a través del Punto SIGRE de las farmacias.

Asimismo, Bristol-Myers Squibb S.A.U. abona una contribución financiera destinada a garantizar la recogida y el tratamiento de dichos residuos, que en los últimos años ha supuesto un valor medio de 0,006 euros por unidad vendida de aquellos medicamentos susceptibles de uso en el entorno doméstico.

Adicionalmente, la Sociedad se encuentra adherida al sistema SIGRE para el cumplimiento de las obligaciones de reciclado de productos en el ámbito hospitalario, régimen que se encuentra en vigor desde enero de 2025, estando asimismo inscrita en el registro correspondiente.

2.1 Prevención y gestión de residuos

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

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

Asimismo, conforme al artículo 16 del Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, los productores de producto deberán remitir a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, la información sobre los envases puestos en el mercado nacional anualmente, declaración que se ha llevado a cabo en 2025.

BMS presenta, también anualmente, su Declaración de Empresa a través de SIGRE. Los laboratorios adheridos aportan a SIGRE la información necesaria para elaborar esta Declaración de Empresa a través del formulario SIGRELAB. En esta aplicación se recoge anualmente información relativa a cada una de las presentaciones farmacéuticas comercializadas por los laboratorios, a sus envases de agrupación y transporte, y a las iniciativas de mejora medioambiental aplicadas sobre los mismos. Esta Declaración de

Empresa contiene los datos necesarios para la elaboración de la Declaración Anual de Envases y el Plan Empresarial de Prevención (PEP).

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

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

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

2.2 Uso sostenible de los recursos

Edificios Verdes - reducción en el consumo energético.

A finales de 2019, Bristol-Myers Squibb consolidó una de las fusiones más importante de la historia de la industria farmacéutica. La adquisición de Celgene por parte de BMS nos convirtió, no solo en uno de los ocho laboratorios más grandes del mundo, sino también en una compañía mucho más sólida y potente, con una de las carteras de productos en desarrollo más diversas y prometedoras de la industria farmacéutica y muy bien posicionada para poder seguir haciendo avanzar la ciencia. En 2025, BMS sigue posicionándose dentro del **top 10** de las grandes farmacéuticas a nivel mundial.

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

Tras varios meses, finalmente se seleccionó ARQBÓREA (perteneciente al grupo GMP), un edificio que encajaba con nuestros valores de respeto por el medio ambiente y con nuestra cultura de fomentar la colaboración y la transparencia. La fachada activa, la iluminación, la climatización, los servicios de las instalaciones o las oportunidades en materia de telecomunicaciones fueron solo algunas de las características que nos hicieron decantarnos por **ARQBÓREA**.



AA

El edificio ARQBÓREA, sede de las oficinas centrales de la compañía en Madrid, ha sido reconocido como **Mejor Edificio de Oficinas de Obra Nueva** por la Asociación Española de Oficinas y ha obtenido el **Gold Winner en los Global Future Design Awards 2022**, posicionándose como un referente en arquitectura sostenible, innovación tecnológica y bienestar de las personas.



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

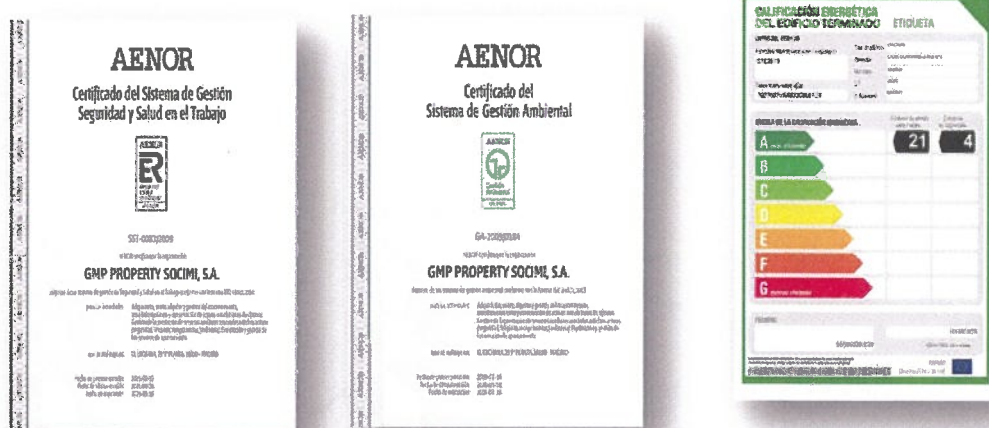
ARQBÓREA ha recibido el «Merit Award» en la categoría «Office Project» de la 7ª edición de los premios CREDAWARD (China Real Estate & Design Award). Estos galardones internacionales evalúan el diseño arquitectónico de los proyectos junto a otros aspectos como la protección del medio ambiente o la experiencia 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, 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 nivel máximo - accesibilidad universal
7. Certificado LEED Platinum - sostenibilidad ambiental
8. Certificación de Edificio Inteligente SMARTSCORE
9. Certificación WELL Platinum - salud y bienestar de los ocupantes
10. Certificación WELL Health-Safety Rating - edificio pionero en España
11. Certificación WiredScore Platinum - conectividad digital
12. Certificación Smart Score Platinum - edificio inteligente



Consumo, directo e indirecto, de energía

Esta información se considera material según el perímetro de las actividades de Bristol-Myers Squibb España. Se trata de energía consumida en las oficinas y se realiza un seguimiento mensual a través de facturas y a través de la Web del proveedor Endesa en la que están recogidos todos los datos de nuestros contratos.

Vehículos de flota - reducción en el uso del combustible

4

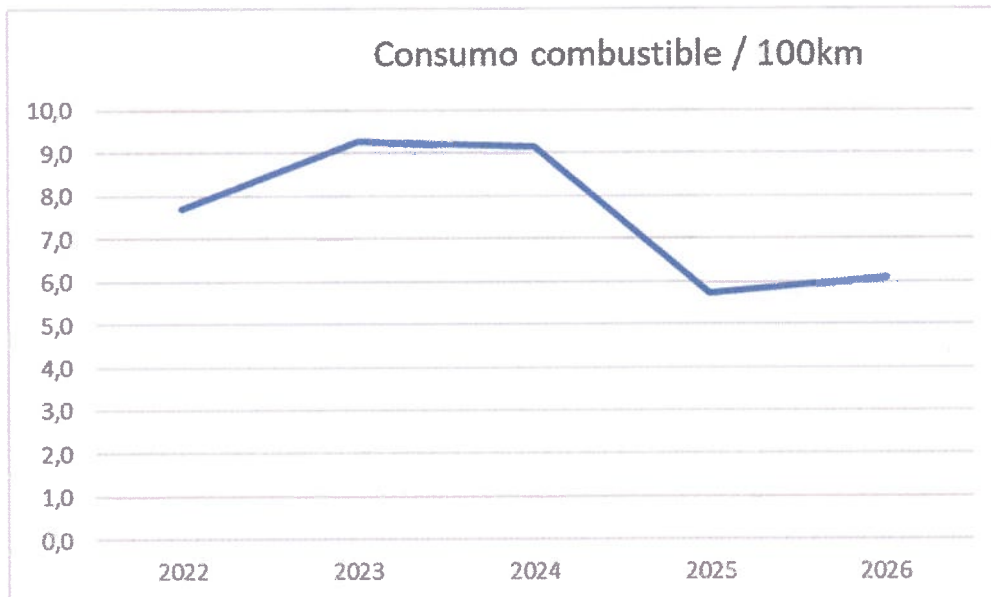


En apoyo a la estrategia global de descarbonización, la compañía continúa avanzando en la transición progresiva de su flota hacia vehículos más respetuosos con el medioambiente.

La tendencia observada en 2024, caracterizada por el abandono gradual de vehículos diésel y el incremento de tecnologías híbridas, se mantiene durante el ejercicio 2025.

Aunque en 2025 no se han incorporado nuevos vehículos a la flota, la finalización de contratos de los vehículos más antiguos —principalmente de combustión tradicional— ha dado lugar a una reducción significativa de este tipo de tecnologías, lo que se traduce en una mejora proporcional del perfil medioambiental de la flota y en la consolidación de vehículos híbridos y eléctricos.

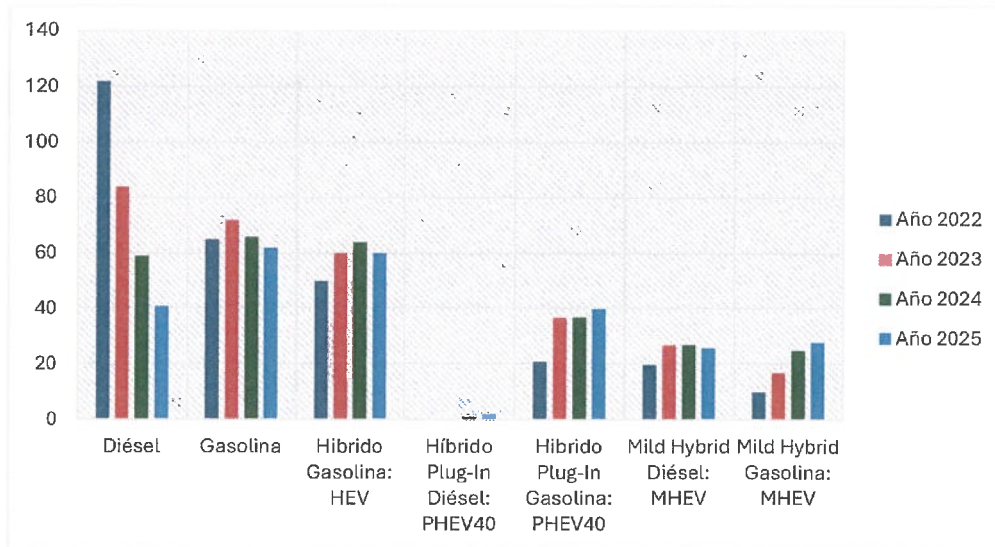
En este contexto, la siguiente gráfica muestra la evolución del consumo medio de combustible de la flota, reflejando la mejora progresiva en términos de eficiencia energética y reducción de emisiones asociadas.



En el gráfico se aprecia claramente una disminución en el consumo de carburante en 2025 frente a años precedentes

Asimismo, la compañía mantiene su compromiso con la promoción de una movilidad más sostenible entre sus empleados, impulsando el uso de vehículos eléctricos. Como parte de estas iniciativas, en 2024 se formalizó un contrato con un proveedor para la

instalación de puntos de recarga eléctrica en los domicilios de los empleados, cuya implementación se ha iniciado progresivamente.



2.2.1 Información medioambiental - huella de descarbonización

La información relativa a la huella de carbono y al plan de reducción de emisiones se presenta en cumplimiento de las obligaciones de divulgación derivadas del **Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo**, por el que se desarrolla la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, en materia de huella de carbono (BOE-A-2025-7439).

Marco normativo y de referencia

Los factores de emisión empleados en el cálculo de la huella de carbono son los publicados por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)**.

La información relativa al objetivo cuantificado de reducción de emisiones, el horizonte temporal mínimo de cinco años, los límites organizativos y operativos, las medidas específicas de mitigación y las declaraciones de alineamiento con el Acuerdo de París y el objetivo de neutralidad climática de la Unión Europea para 2050, conforme al Reglamento (UE) 2021/1119, se divulga a nivel de la empresa matriz global, según lo permitido por el MITECO. Esto refleja que el grupo global ha adoptado un plan de reducción de emisiones de alcance corporativo con un horizonte mínimo de cinco años y se encuentra actualmente en el período de implementación de dicho plan.

Huella de carbono - Bristol-Myers Squibb, S.A.U.

En relación con la **huella de carbono de la compañía**, en el ejercicio 2025 se registraron las siguientes emisiones:

Alcance	Emisiones (tCO ₂ e)
Alcance 1	927.15
Alcance 2 — Emisiones indirectas (basado en mercado)	110.08
Total	1037.22

Datos de actividad:

- Oficinas - consumo de electricidad 233.868,87 kWh, de los cuales 22.846,65 kWh corresponden a energía limpia suministrada por **Endesa Energía, S.A.U.**
- Vehículos - 221 vehículos: aproximadamente **4.482.250 km** recorridos utilizando **gasolina**, **745.617 km** mediante **diésel** y **774.000 km** mediante **energía eléctrica**.

Límite organizativo

El límite organizativo sigue el enfoque de **control operativo**, tal como lo define el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de GEI del Protocolo GEI (Edición Revisada). Se incluyen las instalaciones propias y arrendadas con una superficie superior a 1.000 pies cuadrados, abarcando instalaciones de fabricación, instalaciones de investigación y desarrollo, centros de distribución y oficinas en todas las geografías, incluidas las operaciones de Bristol-Myers Squibb, S.A.U. en España.

Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

A) Objetivos y compromisos corporativos

La Sociedad dispone de un conjunto consolidado y exhaustivo de objetivos cuantificados y absolutos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), todos ellos validados por la **iniciativa Science Based Targets (SBTi)** bajo el Estándar Net-Zero de SBTi. La carta de aprobación de SBTi fue emitida en **julio de 2024**. Todos los objetivos son de ámbito organizativo, cubriendo el 100% de las emisiones medidas dentro de los alcances pertinentes, y son extensivos a Bristol-Myers Squibb, S.A.U. como parte del grupo global. El año base para todos los objetivos de reducción de emisiones es el **año natural 2022**.

Los compromisos cuantificados son los siguientes:



Los siguientes objetivos operativos apoyan y desarrollan estos compromisos:



B) Hoja de ruta de descarbonización de Alcance 1 y 2

En 2025, la Sociedad completó una hoja de ruta exhaustiva de descarbonización de Alcance 1 y 2 en las instalaciones más grandes, que representan cerca del **80% del total de emisiones** de Alcance 1 y 2. La hoja de ruta fue presentada y aprobada por el Equipo de Liderazgo de BMS (BMSLT) y el Consejo de Administración.

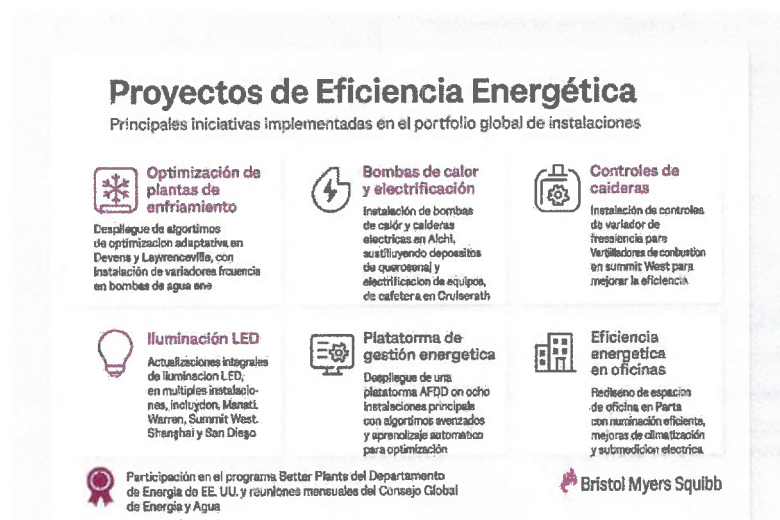
La hoja de ruta identifica las principales palancas de descarbonización:

- **Alcance 1:** eficiencia energética para minimizar la demanda, transición a bombas de calor y electrificación de activos para reducir el consumo de combustibles fósiles.
- **Alcance 2:** eficiencia energética para reducir el consumo de electricidad y acuerdos virtuales de compra de energía (VPPAs) para apoyar el desarrollo de energías renovables.

La trayectoria global de reducción de emisiones dependerá principalmente de grandes proyectos de capital en instalaciones clave, incluyendo proyectos de eficiencia energética y electrificación, VPPAs, conversión de la flota de vehículos eléctricos y mejoras en las instalaciones.

C) Eficiencia energética en las operaciones

La Sociedad implementa proyectos de eficiencia energética en todo su portfolio global de instalaciones. Entre las iniciativas más destacadas del ejercicio se incluyen:



- **Optimización de plantas de enfriamiento:** Despliegue de algoritmos de optimización adaptativa en las plantas de enfriamiento de Devens (Massachusetts) y Lawrenceville (Nueva Jersey), con instalación de variadores de frecuencia en las bombas de agua enfriada.
- **Bombas de calor y**

electrificación: Instalación de bombas de calor y calderas eléctricas en la instalación de Aichi (Japón), sustituyendo depósitos subterráneos de queroseno, y electrificación de equipos de cafetería en Cruiserath (Irlanda).

- **Iluminación LED:** Actualizaciones integrales de iluminación LED en múltiples instalaciones, incluyendo Manatí (Puerto Rico), Warren y Summit West (Nueva Jersey), Shanghai y San Diego.
- **Controles de calderas:** Instalación de controles de variador de frecuencia para ventiladores de combustión en la instalación de Summit West para mejorar la eficiencia de las calderas.
- **Plataforma de gestión energética empresarial:** Despliegue de una plataforma de Detección y Diagnóstico Automático de Fallos (AFDD) en ocho instalaciones principales, utilizando algoritmos avanzados y aprendizaje automático para optimizar el funcionamiento de los equipos en tiempo real.
- **Eficiencia energética en oficinas:** Rediseño de espacios de oficina con iluminación eficiente y mejoras de climatización en París (Francia), junto con submedición eléctrica.
- Participación en el programa **Better Plants** del Departamento de Energía de EE. UU. y celebración de reuniones mensuales del **Consejo Global de Energía y Agua**.

D) Adquisición de energía renovable

Las siguientes iniciativas están en marcha para alcanzar el 100% de la electricidad adquirida de fuentes renovables para 2030:

- Acuerdos Virtuales de Compra de Energía (VPPAs):

Bristol Myers Squibb

Abastecimiento de Energía Renovable

Principales iniciativas y mecanismos de aprovisionamiento energético

Acuerdos Virtuales de Compra de Energía (VPPAs) VPPA de 15 años por 60 MW en el Parque Solar Cattlemen (Texas), en operación desde 2020, y VPPA adicional por 145 MW en Proyectó Solar y de Almacenamiento Bievins (Texas) en operación desde abril de 2028 100% del consumo de electricidad de BMS en América del Norte	Garantías de Origen (GOs) en Europa Adquisición de Garantías de Origen no asociadas a nivel de instalación para operaciones en Alemania, Irlanda, Italia, los Países Bajos y Suiza Europa	Generación solar en sitio Instalaciones fotovoltaicas propias en Estados Unidos, Reino Unido, China y los Países Bajos, con una capacidad de generación agregada superior > 2 MW	Revisión de la carga eléctrica europea Revisión exhaustiva de los cargos eléctricos europeos para identificar opciones de aprovisionamiento de energía renovable en los mercados europeos
---	--	--	--

E) Descarbonización de la cadena de suministro

Una gran mayoría de la huella de carbono total de BMS proviene de las emisiones de Alcance 3 (cadena de valor), lo que hace que el compromiso con la cadena de suministro sea esencial para alcanzar el objetivo de cero neto. Las iniciativas en este ámbito incluyen:

Una mayor parte de la huella de carbono total de BMS proviene de las emisiones de Alcance 3, por lo que el compromiso con la cadena de suministro es esencial para alcanzar el objetivo de cero neto.

DESCARBONIZACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO



Bristol Myers Squibb

- **Acelerador de Descarbonización de Proveedores** (lanzado en septiembre de 2024): programa que proporciona recursos y educación a más de 140 proveedores para el desarrollo de inventarios de GEI, establecimiento de objetivos de reducción e implementación de medidas de reducción.

- **Energize:** Programa sectorial que proporciona acceso gratuito a la educación en adquisición de energía renovable, con más de 230 proveedores involucrados.

- **Programa Converge de My Green Lab:** Involucra a más de 50 proveedores con importantes huellas de laboratorio hacia la certificación.
- **Programa Sicaro Activate** (anteriormente Manufacture 2030): Colaboración con proveedores de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) para acelerar la descarbonización en áreas como el calor verde y la recuperación de disolventes.

F) Diseño sostenible de instalaciones

Las nuevas instalaciones y las grandes reformas incorporan principios de diseño sostenible. Entre los logros más destacados se incluyen:



Alineamiento con el Acuerdo de París y la neutralidad climática de la UE



Bristol Myers Squibb confirma que su plan de reducción de emisiones es compatible con la transición hacia una economía sostenible y está alineado con los objetivos del Acuerdo de París y con el objetivo de neutralidad climática a escala de la Unión Europea establecido en el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo (Ley Europea del Clima).

Dicha alineación se sustenta en los siguientes aspectos:

- **Objetivos basados en la ciencia y alineados con el límite de 1,5 °C:**
Todos los objetivos de reducción de emisiones de BMS —tanto a corto plazo (reducción del 54,6 % de las emisiones de Alcance 1 y 2 y reducción absoluta del 54,6 % de las emisiones de Alcance 3 procedentes de actividades relacionadas con combustibles y energía para 2033, tomando como año base 2022), como el objetivo de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero en toda la cadena de valor para 2050— han sido validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) como alineados con una trayectoria de 1,5 °C. La validación de la SBTi sigue la metodología del *SBTi Net-Zero Standard*, diseñada para garantizar que los objetivos corporativos sean coherentes con el objetivo más ambicioso del Acuerdo de París.
- **Coherencia con la neutralidad climática de la UE en 2050:**
La fecha objetivo de cero emisiones netas de la compañía, fijada en 2050 e incluyendo las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, es directamente coherente con el objetivo de neutralidad climática de la economía en su conjunto para 2050, establecido en el artículo 2.1 del Reglamento (UE) 2021/1119.

Seguimiento y proceso

Al ser este el **primer período de reporte** bajo el Real Decreto 214/2025, no se dispone de informes de seguimiento previos específicos de España. Las presentaciones anuales futuras incluirán informes de progreso con respecto al plan de reducción.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1 Empleo

Bristol-Myers Squibb (BMS) recibe de forma recurrente reconocimientos por su destacada gestión de Recursos Humanos y por su compromiso tanto con sus profesionales como con la sociedad en general.

18

La compañía ha sido reconocida durante **seis años consecutivos** por el **Programa de Certificación Top Employers Institute**, un distintivo que pone de manifiesto el compromiso de BMS con el desarrollo del talento interno, la promoción de la diversidad de género, la igualdad y la inclusión, así como su firme apoyo al empleo femenino. En este ámbito, BMS ha implantado políticas específicas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida personal y profesional, reforzando su compromiso con el bienestar integral de sus empleados.

Asimismo, BMS cuenta con otros certificados y reconocimientos relevantes, entre los que destaca el **Distintivo de Igualdad en la Empresa**, concedido inicialmente en 2018 y renovado en 2024 por un nuevo periodo de tres años, hasta 2027. Adicionalme



nte, la compañía ha obtenido la certificación **Great Place to Work** para los años **2025 y 2026**.

Estos reconocimientos refuerzan la posición de BMS como líder en la promoción de un entorno laboral equitativo, diverso e inclusivo, donde se valora y respeta la contribución de cada individuo.

3.1.1 Empleados por tipo de contrato

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, el número de empleados reportado corresponde al **total de plantilla a fecha de 31 de diciembre**. Asimismo, se informa que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en **España**.

Sexo	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato indefinido	89	187	87	168
Número de empleados con contrato temporal	1	1	0	2
Total Empleados	278		257	

2024			
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Número de empleados con contrato indefinido	35	134	107
Número de empleados con contrato temporal	2	0	0
Total	278		

2025			
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Número de empleados con contrato indefinido	30	121	104
Número de empleados con contrato temporal	1	1	0
Total	257		

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

2025				
Clasificación Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con contrato indefinido	9	119	114	13
Número de empleados con contrato temporal	0	2	0	0
Total	257			

3.1.2 Empleados por tipo de jornada

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, el número de empleados reportado corresponde al **total de plantilla a fecha de 31 de diciembre**. Asimismo, se informa que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en **España**.

4

2024			2025	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con jornada completa	89	188	87	170
Número de empleados con jornada parcial	1	0	0	0
Total	278		257	

2024			
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Número de empleados con jornada completa	37	133	107
Número de empleados con jornada parcial	0	1	0
Total	278		

2025			
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Número de empleados con jornada completa	31	122	104
Número de empleados con jornada parcial	0	0	0
Total	257		

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

2025				
Clasificación Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de empleados con jornada completa	9	121	114	13
Número de empleados con jornada parcial	0	0	1	0
Total	257			

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

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, el número de empleados reportado corresponde al número promedio de empleados durante el ejercicio, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Asimismo, se informa de que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en España.

	2024					
	Promedio Por Tipo Contrato			Promedio Por Tipo Jornada		
	Indefinido	Temporal	Total	Completa	Parcial	Total
Mujer	206	2	208	208	0	208
Hombre	98	2	100	99	1	100
TOTAL	304	4	308	307	1	308
Menos de 35 años	35	3	39	39	0	39
Entre 36 y 50 años	151	0	151	150	1	151
Más de 51 años	118	0	118	118	0	118
TOTAL	304	4	308	307	1	308
Administrativo	11	0	11	11	0	11
Profesional	122	4	126	126	0	126
Manager	159	0	159	158	1	159
Directivo	12	0	12	12	0	12
TOTAL	304	4	308	307	1	308

	2025					
	Promedio Por Tipo Contrato			Promedio Por Tipo Jornada		
	Indefinido	Temporal	Total	Completa	Parcial	Total
Mujer	180	2	181	181	0	181
Hombre	83	2	85	85	0	85
TOTAL	263	4	266	266	0	266
Menos de 35 años	32	2	34	34	0	34
Entre 36 y 50 años	129	1	130	130	0	130
Más de 51 años	102	0	102	102	0	102
TOTAL	263	3	266	266	0	266
Administrativo	10	0	10	10	0	10
Profesional	119	3	121	121	0	121
Manager	121	1	122	122	0	122
Directivo	13	0	13	13	0	13
TOTAL	263	4	266	266	0	266

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

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, los datos reportados corresponden al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Asimismo, se informa de que la totalidad de los empleados de la compañía se encontraban ubicados en España.

	2024		2025	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de despidos	17	25	13	25
Tasa de rotación (401-1) (bajas voluntarias y no voluntarias)	10.95%	7.99%	15.29%	13.81%

	2024		
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Número de despidos	-	13	29
Tasa de rotación (401-1) (bajas voluntarias y no voluntarias)	1.18%	7.10%	10.65%

	2025		
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Número de despidos	1	15	22
Tasa de rotación (401-1) (bajas voluntarias y no voluntarias)	2.94%	11.54%	21.57%

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

	2025			
Categoría Profesional	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo
Número de despidos	2	16	19	1
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	20.00%	13.19%	15.32%	9.09%

3.1.5 Remuneraciones medias

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, los datos reportados corresponden al **total de plantilla a fecha de 31 de diciembre**. Asimismo, se informa que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en **España**.

	2024		2025	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media	97.601€	90.315€	94.806€	92.449€

2024			
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Remuneración media	72.990€	92.952€	99.131€

2025			
Edad	Tramo de edad 1 (Menores de 35)	Tramo de edad 2 (Entre 36 y 50)	Tramo de edad 3 (Mayores de 51)
Remuneración media	69.622€	94.877€	98.376€

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

2025				
Clasificación Profesional	Administrativos	Profesionales	Managers	Directivos
Remuneración media	58.463€	72.469€	104.986€	207.784€

3.1.6 Brecha Salarial

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, los datos reportados corresponden al **total de plantilla a fecha de 31 de diciembre**. Asimismo, se informa que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en **España**.

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

2025					
	Administrativo	Profesional	Manager	Directivo	Total
Brecha Salarial	0%	1.8%	3.3%	-29.2%	2.6%

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

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

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

Las categorías incluidas en la siguiente tabla no corresponden directamente a la clasificación profesional interna utilizada en el resto de las tablas de empleo, sino que se presentan con carácter comparativo respecto a los Grupos Profesionales definidos en la **Publicación BOE XXI CGIQ de 17 de febrero de 2025**.

En este sentido, los “grupos” reflejan una equivalencia orientativa entre los grupos establecidos en el Convenio Colectivo y la estructura retributiva de BMS, con el objetivo de facilitar el análisis comparativo.

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, los datos reportados corresponden al **total de plantilla a fecha de 31 de diciembre**. Asimismo, se informa que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en **España**.

Categoría Profesional	Salario mínimo anual por Convenio	Salario fijo medio en BMS Hombres	Salario fijo medio en BMS Mujeres	Salario fijo medio en BMS
Grupo 5	28.143,06 €	51.111,40 €	52.928,68 €	52,398.64 €
Grupo 6	32.930,31 €	77.796,10 €	74.851,81 €	75,823.98 €
Grupo 7	40.014,09 €	101.055,65 €	96.216,28 €	98,051.90 €
Grupo 8	50.735,56 €	132.847,33 €	124.957,13 €	126.777,94 €

3.1.8 Remuneración media de los consejeros y directivos

A efectos de los indicadores incluidos en este apartado, los datos reportados corresponden al **total de plantilla a fecha de 31 de diciembre**. Asimismo, se informa que la totalidad de los empleados de la compañía se encuentran ubicados en **España**.

	2024	
	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Directivos	197.666€	230.988€

	2025	
	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Directivos	184.178	237.952

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

3.1.9 Implantación de medidas de desconexión laboral

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

3.1.10 Empleados con discapacidad

Para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de discapacidad, BMS aplica medidas alternativas orientadas a fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, principalmente a través de colaboraciones con **Centros Especiales de Empleo** y **entidades especializadas**. Dado el elevado nivel de cualificación requerido, con carácter general, para los puestos ofertados por la compañía, la disponibilidad de personas candidatas con discapacidad puede resultar en ocasiones limitada.



En línea con su compromiso con la diversidad y la inclusión, en 2022 BMS constituyó en España el grupo **DAWN**, con el objetivo de promover una cultura corporativa que valore la diversidad y visibilice las capacidades diferentes desde una perspectiva integral. En este marco, se han desarrollado diversas iniciativas de sensibilización, formación y concienciación dirigidas a fomentar un entorno de trabajo inclusivo.

Por otro lado, y como medida complementaria, BMS colabora con la **Fundación Vivofácil** para ofrecer a toda la plantilla y a sus familiares acceso a un **Programa de Orientación y Asesoramiento en materia de Discapacidad y Dependencia**, de carácter gratuito, confidencial y anónimo. Este programa está diseñado para acompañar a las personas tanto en situaciones ya reconocidas oficialmente como en aquellas en las que existan dudas sobre la posible solicitud de un grado de discapacidad o dependencia, teniendo en cuenta que estas situaciones no siempre son visibles y pueden derivarse, entre otros aspectos, de enfermedades crónicas, problemas sensoriales o secuelas físicas o emocionales.

Asimismo, en 2025 BMS se adhirió al **Convenio Marco de Colaboración Institucional entre Farmaindustria y el Grupo Social ONCE**, cuyo objetivo es reforzar la inclusión laboral de personas con discapacidad y promover acciones de formación,

sensibilización y divulgación social en el sector farmacéutico. Esta adhesión reconoce a BMS como entidad colaboradora y sienta las bases para el desarrollo de futuras iniciativas y acuerdos específicos en este ámbito. En 2025, BMS contaba con **dos personas empleadas con discapacidad** en España.

3.2 Organización del trabajo

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y conciliación

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

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

Buenas prácticas en materia de conciliación:

- En la medida de lo posible, evitar convocar reuniones a partir de las 17h y durante la hora de la comida, de 13:30h a 14:30h. Queremos proteger la flexibilidad horaria y garantizar la conciliación.
- Reuniones de 50 minutos en vez de 60 para potenciar pausas entre reuniones.
- Reuniones con agenda concreta sobre la decisión a tomar y asegurando que tenemos invitadas a las personas correctas marcando plazos de respuesta y qué se debe preparar para la reunión.
- Email: cuando sea posible solucionar temas a través de llamada o mensajería Teams, evitar los "Reply All" de forma sistemática y revisar quién debe estar

en copia antes de enviar el email. No utilizar herramientas o aplicaciones no aprobadas por la Compañía para directrices formales de trabajo.

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

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

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

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

2025	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	10	15
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	10	15
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	10	15
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	10	15
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 2025 por enfermedad, accidente laboral, permiso de paternidad/maternidad, lactancia y otras licencias y permisos es de 9.593 horas. Si dividimos esas horas entre el número total de empleados, de media, las horas de absentismo por empleado serían de 36 horas al año, una media más baja que en 2024 que contaba con un absentismo de 59.024 horas y una media de 212,32 horas al año por empleado.

3.3 Salud y seguridad

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

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

- Desarrollo, implantación y seguimiento continuo de nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que pone de manifiesto el compromiso de la alta Dirección y que impulsa el establecimiento, medición y control de objetivos destinados exclusivamente a la prevención de riesgos laborales (ver Política de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Estructura organizacional con cargos preventivos claramente definidos que, junto al Servicio de Prevención Ajeno, con quien se tiene concierto de las cuatro especialidades de la prevención de riesgos laborales -seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y medicina del trabajo- se mantiene la ejecución de un plan preventivo y un programa anual de actividades preventivas dentro de la organización, en pro del cumplimiento de objetivos generales y específicos establecidos dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Planificación de actividades en función de las necesidades propias de las condiciones de trabajo y puestos de trabajo, partiendo de los riesgos asociados a los mismos procurando siempre prácticas seguras de trabajo en función de las características propias del puesto, de su organización y su entorno.



- Apostamos por garantizar el correcto funcionamiento de los canales de comunicación interno, que permitan una participación continua y bidireccional entre la dirección general y los trabajadores en todos los niveles jerárquicos, articulado a través del funcionamiento activo del Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido, cuyas reuniones se llevan a cabo de forma trimestral y/o siempre y cuando sea necesario. Además, se cuentan con canales internos informativos de uso exclusivo a nivel preventivo.
- Evaluación continua del sistema preventivo, incluyendo la gestión efectiva de los objetivos, así como las condiciones laborales, a través de auditorías internas y externas del sistema implantado.
- Revisión del sistema de gestión por parte de la dirección con el fin de mantener un liderazgo efectivo, identificando oportunidades de mejora continua dentro del mismo, impulsando una cultura preventiva dentro de la organización.
- Implantamos el uso de herramientas de gestión de riesgos específicos, como los ergonómicos, a través de Ergopoint y aquellos derivados de la conducción de vehículos, con el uso de e-Driving, a fin de identificar posibles riesgos y tomar las acciones de prevención y/o protecciones necesarias.
- La formación e información son parte fundamental del funcionamiento del sistema preventivo implantado, que, a través de charlas, sesiones formativas, comunicados, entre otros medios, refuerzan otros canales de comunicación creando conciencia preventiva dentro de la organización.
- Planificación, implementación y seguimiento continuo de diversas campañas preventivas, desarrolladas en función de las necesidades del sistema y las instalaciones orientadas siempre a la prevención de riesgos laborales.

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

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

A

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

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

De esta forma, se tienen los siguientes datos históricos de accidentabilidad y enfermedades profesionales:

Año 2024

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

Año 2025

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

Durante el año 2025, a nivel global, no se registraron enfermedades profesionales ni fallecimientos dentro de la organización.

En Bristol-Myers Squibb, S.A.U. se reportaron dos accidentes con baja laboral durante el ejercicio 2025, uno de carácter leve y otro de carácter grave, lo que ha dado lugar a un índice de incidencia del 0,70%.

El índice de incidencia se ha calculado como el número de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral por cada 100 trabajadores durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Asimismo, en relación con la gravedad de los accidentes, la compañía realiza un seguimiento del **índice de gravedad**, que refleja la severidad de los accidentes en función de los días de baja asociados. En este sentido, durante el ejercicio se registró un accidente leve y un accidente grave, conforme al análisis de siniestralidad realizado.

3.4 Relaciones Sociales

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

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

3.5 Formación

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

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



- 70% desafíos dentro del propio puesto. Aprendemos principalmente a través de la experiencia laboral diaria y la resolución de problemas. Además del establecimiento de planes de desarrollo y orientación personalizada del manager a sus colaboradores, BMS ha puesto a disposición de los colaboradores herramientas como:
 - El programa de **Shadowing** que son acompañamientos temporales a colaboradores

- que prestan sus servicios en otras áreas para ampliar los conocimientos sobre éstos.
 - o Los **Tour of Duty** que son asignaciones temporales a otras áreas de la empresa o puestos de trabajo para desarrollar
 - o RSE en otros ámbitos y aumentar las sinergias entre áreas.
- 20% aprendiendo de los demás. Aprendemos a través del coaching, la tutoría y otras relaciones que nos brindan *feedback* en nuestras áreas de desarrollo.
 - o Cabe destacar la celebración de dos sesiones anuales del *People Managers Club*, un grupo establecido en 2022 para incrementar la transferencia de experiencias e información entre los gestores de personas, que redunda en beneficio de todos los colaboradores. Se mantienen realizando *FLM Fóruns* y *webinars* específicos para este colectivo.
 - o A través del Company Day todos los colaboradores tienen ocasión de conocer y compartir experiencias y aportar su *feedback*.
 - o Destaca también el programa de *Shadowing*: acompañamientos temporales a colaboradores que prestan sus servicios en otras áreas para ampliar los conocimientos sobre éstos.
 - o También se participa en el programa Young Leaders Network a través de AmChamSpain.
- 10% formación tradicional. A través de programas formales de formación impartidos tanto externa como internamente que complementen el resto de las actividades del plan de desarrollo. Sólo en el 2025 se llevaron a cabo casi 5000 horas de formación registrada en múltiples materias.

Categoría Profesional	Horas de Formación 2024	Horas de Formación 2025
Administrativo	57,62	36,56
Directivo	30,29	129,48
Manager	2.750,83	2.577,70
Profesional	2.159,91	1.909,28
TOTAL	4.998,65	4.653,02

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

Además, existe un catálogo formativo abierto y gratuito para todos los empleados con cursos de temáticas variadas a las que los empleados pueden apuntarse libremente en cualquier momento en función de sus necesidades de desarrollo, dando gran relevancia

a talleres de introducción y desarrollo de Copilot y de la Inteligencia Artificial. También contamos con un programa de reembolso de matrículas para ciertas formaciones superiores, así como la subvención de clases de idiomas para aquellos empleados que lo necesitan para su desarrollo profesional.

3.6 Igualdad

En Bristol Myers Squibb apostamos por generar empleos de calidad, diversos e inclusivos. El 66% de nuestros 257 empleados son mujeres y el órgano directivo de la compañía en el país es más que paritario. La exigencia de compartir y extender la cultura de la empresa con sus empleados para extenderla a los proveedores está basada en la equidad y respeto. Existe un compromiso de exigencia a los proveedores con la cultura de diversidad de los empleados. Además del cumplimiento riguroso de los requisitos legales, hay diversas iniciativas, como el grupo “B-NOW” que, de manera orgánica, fomentan el impulso del rendimiento empresarial adaptando la diversidad de género, el fomento de actividades de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad y la importancia de prevención de enfermedades graves que afectan significativamente a mujeres.

3.6.1 Objetivos de nuestro Plan de Igualdad:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

3.6.2 Principales éxitos de nuestro Plan de Igualdad

- Igualdad de género en todos los niveles jerárquicos de la organización.
- Relativo a las incorporaciones en el año 2025, el número total asciende a 17 personas de las cuales el 35 % corresponde a mujeres y el 65% a hombres.
- Acciones específicas que responden a necesidades particulares de cada colectivo: formación, conciliación, flexibilización de beneficios, actividades de concienciación... cabe destacar el Taller de Liderazgo Femenino.
- Junto con la Fundación Adecco, hemos colaborado por sexto 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 activades del día internacional de la mujer, así como el día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas y el día internacional de la Menopausia, para los que se impartió charlas informativas.
- Nuestro plan de Igualdad además consta de los siguientes anexos: Protocolo para acoso sexual y por razón del sexo

3.6.3 Reconocimientos

El Ministerio de Igualdad ha renovado en el 2025 a BMS el distintivo "Igualdad en la Empresa", un certificado otorgado a la excelencia en la aplicación y desarrollo de medidas de igualdad entre mujeres y hombres y en el desarrollo de planes y políticas de igualdad en la empresa a aquellas compañías que logran resultados en la implantación de dichas medidas. Este distintivo, que se concede cada cinco años, lo recibimos por primera vez en 2018 y ahora nos ha sido prorrogado hasta 2027.

3.6.4 Integración Laboral

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

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

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

3.6.5 People and Business Resource Groups (PBRG's)

En Bristol Myers Squibb (BMS), el acrónimo PBRG corresponde a *People and Business Resource Groups* (Grupos de Recursos de Personas y Negocio). Estos grupos forman

A

parte de los esfuerzos de la compañía por promover la **diversidad, la equidad y la inclusión**, ofreciendo apoyo, oportunidades de networking y recursos a empleados de distintos orígenes y comunidades.

En BMS, los **People and Business Resource Groups (PBRG's)** están diseñados para fomentar un entorno inclusivo y apoyar las diversas necesidades de los empleados. Aunque los grupos específicos pueden evolucionar con el tiempo, algunos de los PBRGs que han formado parte de BMS son los siguientes:

1. **B-NOW (BMS Network of Women):** es una red interna de empleados de Bristol Myers Squibb enfocada en igualdad de género, desarrollo profesional y liderazgo, inclusión y diversidad e impacto social y voluntariado
2. **CLIMB (Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond):** apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados millennials y generaciones posteriores.
3. **DAWN (Differently-Abled Workplace Network):** defiende a los empleados con discapacidad y promueve la accesibilidad y la inclusión.
4. **PRIDE Alliance:** apoya a los empleados LGBTQ+ y a sus aliados.
5. **OLA (Organization for Leadership and Advancement):** apoya el desarrollo, la inclusión y el avance profesional de los empleados latinos e hispanos.



Estos grupos contribuyen a crear un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo, ofreciendo oportunidades de networking, desarrollo profesional y actividades de participación comunitaria. Para obtener información más detallada o actualizada, se recomienda consultar los recursos más recientes o las comunicaciones internas de BMS.

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Los Principios de Integridad de BMS¹ 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

¹ <https://www.bms.com/es/about-us/our-principles.html>

oponen a estos Principios. Reforzamos la importancia de entablar relaciones sólidas, crear una cultura inclusiva y apoyar a los miembros del equipo para alcanzar objetivos compartidos. Los líderes y gerentes de BMS tienen la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo positivo que dé lugar al respeto, a la honestidad, la integridad, la seguridad y la confianza.

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

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



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

Adicionalmente a la Integrity Line, BMS ofrece a los empleados la oportunidad de

reportar a través de otros canales entre los que se incluyen sus propios managers y los miembros de los equipos Legal, RRHH y Compliance de la compañía.

Ombuds corporativo

La Compañía reconoce que a veces las preocupaciones del lugar de trabajo se abordan mejor a través de un canal alternativo debido a su naturaleza o sensibilidad. En estos casos, los empleados pueden comunicarse con el Ombuds corporativo. El Ombuds corporativo es un recurso neutral e imparcial que busca garantizar la justicia de la organización y encontrar soluciones justas y equitativas a las inquietudes en el lugar de trabajo que no puedan resolverse a través de canales establecidos, tales como el supervisor del empleado, un especialista en Relaciones de los Empleados o el representante de los empleados. El Ombuds corporativo es responsable de revisar y 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 2025, Bristol-Myers Squibb S.A.U. no ha recibido ninguna denuncia ni ha sido sancionada por cuestiones relativas a casos de vulneración de derechos humanos.

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

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

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

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

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

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

BMS prohíbe el soborno, las comisiones clandestinas y los pagos indebidos en cualquier lugar del mundo, aun cuando al rechazar dicho pago BMS pierda una oportunidad de negocio. No ofrecemos pagos indebidos, beneficios ni nada de valor con el fin de influir en las decisiones, obtener o retener negocios o de otra manera asegurar una ventaja indebida. BMS se compromete a cumplir con las leyes y normas de anticorrupción internacionales como la Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), la Ley Anticorrupción del Reino Unido (U.K. Bribery Act), así como otras leyes similares en otros países.

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

5.1 Riesgos identificados

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

5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

BMS ha creado un programa de cumplimiento antisoborno para prevenir el soborno por parte de empleados de BMS o en su representación. Las obligaciones en dicha materia vienen reflejadas en el procedimiento BMS-SOP-3a Política anticorrupción y antisoborno de la compañía.

El programa antisoborno de BMS consta de los siguientes elementos:

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

HA



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

- **Sociedad Española de Cardiología** es una organización científica y profesional sin ánimo de lucro dedicada a incrementar el estado del conocimiento sobre las patologías cardíacas y el sistema circulatorio, a avanzar en la prevención y el tratamiento de sus enfermedades, y a mejorar la supervivencia y la calidad de vida de los pacientes cardíacos.
- **Fundación Grupo Español de Cáncer de Pulmón - GECP** es una entidad científica independiente y sin ánimo de lucro, fundada en 1991, cuyo objetivo principal es impulsar la investigación clínica y traslacional en cáncer de pulmón en España, así como mejorar el diagnóstico, tratamiento y pronóstico de esta enfermedad
- La **Fundación Privada Cemcat** (Centro de Esclerosis Múltiple de Cataluña) es una institución dedicada a la atención, investigación y formación en el campo de la esclerosis múltiple y otras enfermedades neurológicas. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por estas enfermedades a través de un enfoque integral que incluye el diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y apoyo psicológico. Además, Cemcat se dedica a la investigación científica para avanzar en el conocimiento y tratamiento de estas condiciones y ofrece programas de formación para profesionales de la salud

Durante el año 2025, la compañía también realizó donaciones siendo las más relevantes las siguientes:

DONACIONES MÁS RELEVANTES 2025

Aportaciones a Fundaciones y Entidades Sin Ánimo de Lucro

NOMBRE LEGAL	TÍTULO DE PROYECTO
Grupo Español de Síndromes Mielodisplásicos (GESMD)	XV Reunión Anual GESMD y VI Curso Educacional en SMD
Fundación Española de Hematología y Hemoterapia	LXVIII Congreso Nacional SEHH
Fundación Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM)	Congreso SEOM 2025
Fundación Privada de la Sociedad Española de Neurología	LXXVIII Reunión Anual de la Sociedad Española de Neurología
Fundación SOGUG	XVI Simposio Científico SOGUG
Grupo Español de Síndromes Mielodisplásicos (GESMD)	XVII Reunión Anual GESMD y VII Curso Educacional en SMD

El Grupo Español de Síndromes Mielodisplásicos (GESMD) es una asociación científica cuyos fines principales son fomentar y desarrollar la investigación, el diagnóstico y el tratamiento de los síndromes mielodisplásicos en España. Reúne a profesionales sanitarios especializados en hematología y colaboran activamente en la elaboración de guías clínicas, actividades formativas, reuniones científicas y proyectos de investigación.

La Fundación Española de Hematología y Hemoterapia es una fundación sin ánimo de lucro vinculada a la Sociedad Española de Hematología y Hemoterapia (SEHH). Su objetivo es canalizar recursos para la formación continuada, la investigación y la concesión de becas y premios en el ámbito de la hematología y la hemoterapia. Actúa como instrumento para apoyar actividades científicas y educativas del sector.

La Fundación Sociedad Española de Oncología Médica (Fundación SEOM) es una fundación de ámbito estatal y sin ánimo de lucro, constituida para promover, impulsar y divulgar la investigación médica en oncología. Entre sus actividades destacan la concesión de becas y ayudas a la investigación, la organización de congresos y jornadas científicas y la colaboración con otras entidades del ámbito sanitario.

La Fundación Privada de la Sociedad Española de Neurología (conocida actualmente como Fundación del Cerebro) es una entidad sin ánimo de lucro impulsada por la Sociedad Española de Neurología (SEN). Su finalidad es la divulgación, sensibilización y apoyo social en relación con las enfermedades neurológicas, así como la promoción de la investigación y la educación sanitaria dirigida a pacientes, familiares y población general.

La Fundación SOGUG es una fundación sin ánimo de lucro vinculada al Grupo Español de Oncología Genitourinaria (SOGUG). Su misión es promover la investigación, la innovación y la formación en el ámbito de los tumores genitourinarios (próstata, riñón y vejiga), así como actuar como entidad facilitadora de proyectos científicos y actividades divulgativas relacionadas con esta especialidad oncológica.

6. información sobre la sociedad

6.1 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 2025 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.

6.2 Subcontratación y proveedores



COMPROMISO CON PROVEEDORES DIVERSOS

Compras justas, transparentes y en cumplimiento

¿Qué es un Proveedor Diverso?

Para BMS, un proveedor diverso es una empresa cuya propiedad pertenece en al menos 51% a una o mas personas de grupos en riesgo de exclusión, como mujeres, minorías GFTBI, personas mayores y personas con discapacidad.



Adquisiciones responsables

BMS realiza sus adquisiciones de manera justa, transparente y en cumplimiento, garantizando igualdad de oportunidades para trabajar con BMS y protegiendo los activos patentados y la información confidencial.



51% Europa

BMS debe asegurarse de que:

- 1 Todas las compras se llevan a cabo acuerdo con los Principios de Integridad y los documentos relación empresa.
- 2 Los casos de incumplimiento son sujetos a revisión y con demeritadas disciplinarias.
- 3 Se buscan en ictivamente empresas diversas s estratégicas.

BMS a nivel global tiene un compromiso de realizar compras a “Proveedores Diversos”. Para BMS un proveedor diverso se considera a aquella empresa cuya propiedad (al menos el 51% de las acciones) pertenecen a una o varias personas que pertenezcan a algún tipo de grupo en riesgo de exclusión como pueden ser

mujeres, LGTBI, extranjeros, distintas etnias y discapacitados.

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

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

BMS debe asegurarse de que:

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

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.

Se buscan e incluyen activamente empresas pequeñas y diversas en nuestros planes estratégicos.

6.3 Consumidores

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

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

El cumplimiento en BPD se garantiza a través de las inspecciones recibidas en BMS por la autoridad reguladora y que son pasadas satisfactoriamente con la emisión del correspondiente certificado de cumplimiento de BPD; este certificado se renueva periódicamente por la Autoridad Inspector de las Comunidades Autónomas. Actualmente, BMS acredita el cumplimiento mediante su certificado con el número BPD/2105/212/MAD con fecha de validez 13/5/2026 hasta el 13/5/2029.

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

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



Es de destacar que en caso de que hubiese que proceder a una retirada de mercado de un producto distribuido que pueda suponer un peligro potencial para la salud o en el que el producto comercializado no cumpla las especificaciones establecidas en la autorización de comercialización, BMS dispone de un protocolo GPQ-SOP-SCIMQ-IBE-005, Retiradas de mercado en España y Portugal, cuya eficacia se verifica anualmente mediante un ejercicio simulado.

7. Información fiscal

El resultado del ejercicio 2025 fue de 18.878.783,97 euros (18.431.733,19 euros en 2024).

La Sociedad ha tributado en el ejercicio 2025 al tipo general del 25 %, resultando una cuota íntegra de 6.112.563,56 euros. Sobre dicha cuota, la Sociedad ha aplicado deducciones por pago de donaciones por importe de 32.483,20 euros. Como resultado, la Sociedad ha alcanzado una cuota líquida de 6.080.080,36 euros, que una vez descontados los pagos a cuenta realizados y retenciones por rendimientos de capital mobiliario en el ejercicio por importes de 5.069.713,16 euros y 53,37 euros, respectivamente (véase Nota 14.2.b), ha derivado en un líquido a pagar de 1.010.313,84 euros.

La Sociedad tributó en el ejercicio 2024 al tipo general del 25 %, resultando una cuota íntegra de 6.819.479,43 euros. Sobre dicha cuota, la Sociedad aplicó deducciones por inversión en actividades de I+D+i, pago de donaciones y reinversión en activos fijos por importes de 1.651.431,09 euros, 49.513,80 euros y 850,49 euros, respectivamente. Como resultado, la Sociedad alcanzó una cuota líquida de 5.117.684,05 euros, que una vez descontados los pagos a cuenta realizados y retenciones por rendimientos de capital mobiliario en el ejercicio por importes de 4.262.121,33 euros y 5.408,38 euros, respectivamente (véase Nota 14.2.b), derivó en un líquido a pagar de 850.154,34 euros.

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

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

Ámbitos generales

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Modelo de negocio	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 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
Principales riesgos e impactos identificados	Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	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.

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 luminica)		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 .

Cambio climático	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
	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 .
Protección de la biodiversidad	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 .
	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 .

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7, 405-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Brecha salarial	GRI 405-2	3.1.5 Brecha Salarial
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	3.1.6 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.1.6 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local
	Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 405-2	3.1.6 Remuneración media de los consejeros y directivos
	Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 405-2	3.1.7 Remuneración media de los consejeros y directivos
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 y 2-25	3.1.8 Implantación de medidas de desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	3.1.9 Empleados con discapacidad
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	3.2.1 Organización del tiempo de trabajo y Conciliación
Organización del trabajo	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

#

	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-30	3.4 Relaciones Sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	3.5 Formación
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	3.5 Formación Número de horas por empleado y posición del catálogo de formación abierto para todos los empleados. Datos Cualitativos en otros modelos de formación
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	2.2 Uso sostenible de los recursos
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1, 3-3	3.6 Igualdad
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	3.6.1 Objetivos de nuestro Plan de Igualdad
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.6.4 Integración laboral 2.2 Uso sostenible de los recursos
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	3.6 Igualdad

Información sobre el respeto de los derechos humanos

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

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

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

Información sobre la Sociedad

Ámbitos	Marco de reporting		Referencia
Enfoque de gestión			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1	6. Información sobre la sociedad
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	Información no relevante dada la operativa de la empresa. No se reporta dato al no ser un tema material.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 414-1	6.3 Subcontratación y Proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6	6.3 Subcontratación y Proveedores

A

Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-5	6.2 Plan de Auditoría Interna
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 2-25, 3-3	6.4 Consumidores
	Sistemas de reclamación	GRI 2-25	6.4 Consumidores
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1, 3-3	7. Información Fiscal CCAA BMS, S.A.U. correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 e Informe de Gestión. No se desglosa por país.
	Impuestos sobre beneficios pagados		
	Subvenciones públicas recibidas		

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

En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de **Bristol-Myers Squibb, S.A.U.** reunido el 4 de junio de 2026 formuló las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2025, con vistas a su verificación por los Auditores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 45 páginas, todos ellos firmados por el Presidente del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.

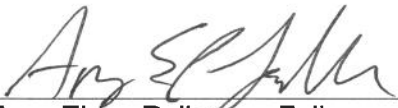
En cumplimiento de los preceptos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de **Bristol-Myers Squibb, S.A.U.** reunido el 4 de junio de 2026 formuló el Informe de Gestión y el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2025, con vistas a su verificación por los verificadores y posterior aprobación por el Consejo de Administración. Dichos documentos están extendidos en 55 páginas, todos ellos firmados por el Presidente del Consejo, firmando en esta última hoja todos los Consejeros.



Jose Alberto Gómez Gallego
Presidente



Carlos Chaib Torralba
Vocal



Amy Eirlys Polizzano Fallone
Vocal
