

3.1. Materialidad y participación de los grupos de interés.

El proyecto empresarial comparte e integra en su actividad diaria la definición de responsabilidad social dada por la Comisión Europea en su Libro verde, 2001. En este sentido, la empresa escucha activamente a sus grupos de interés e integra voluntariamente las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores. Además, establece diálogo activo con sus grupos de interés para contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio y saludable.

El trabajo para la participación de los grupos de interés se ha llevado a cabo en Lilly históricamente, pero de acuerdo con la metodología mejorada, en 2019, se han abordado dos de las tres fases previstas:

- **Identificación, segmentación y priorización de los grupos de interés:** se identificó y segmentó 40 grupos de interés, los cuales se agruparon en 12 grandes categorías. El trabajo de priorización de grupos de interés se llevó a cabo por combinación de tres métodos diferentes. Los criterios de materialización de cada uno de los grupos prioritarios fueron responsabilidad, influencia, dependencia, poder, interés, y prominencia.

Los grupos de interés principales de Lilly son:

- Reguladores
- Profesionales sanitarios
- Administración Sanitaria
- Gestores sanitarios
- Empleados
- Proveedores críticos
- Asociaciones de pacientes
- Farmaindustria
- Medios de comunicación

- **Proceso de materialidad para los asuntos de responsabilidad social:** Con cada uno de los grupos de interés prioritarios, se ha desarrollado en 2019 un trabajo de análisis de las relaciones basado en la identificación de propietarios e interlocutores válidos de la relación y diálogo. Se compartieron inquietudes y posibles asuntos, así como temas de interés con cada uno de los stakeholders, y se realizó un ejercicio de materialidad en el que se reflejaron los temas de mayor atractivo para el grupo de interés y para la compañía.
- **Mesas de diálogo y co-creación de acciones conjuntas:** En 2020 se llevarán a cabo los proyectos de co-creación de acciones conjuntas entre la compañía y sus grupos de interés.



Contribuciones principales de la compañía en asuntos materiales para sus grupos de interés prioritarios:

Pacientes y asociaciones de pacientes

1.500.938 pacientes tratados en España con medicamentos investigados por Lilly (medicamentos de Lilly + genéricos de sus moléculas).

118.406 nuevos pacientes tratados en España con medicamentos investigados por Lilly (medicamentos de Lilly + genéricos de sus moléculas).

Empleados

1.018 empleos.
103.057.560 € gasto de personal.

Profesional sanitario

20 M€ Transferencias de valor destinadas a investigación, acciones formativas y reuniones científicas.*

Administración pública

2.233.791,64 €** de impuesto de sociedades a devolver por parte de la Administración.

178.253,40 € de subvenciones recibidas.

Comunidad científica

9,6 M€ Destinados a estudios clínicos, preclínicos y de post-autorización.*

Proveedores

1.594.732.128,08 € pago a proveedores
111.932.275,32 € pagos pendientes a proveedores

Sociedad general

4.246 horas de voluntariado que se suman a las más de 24.000 horas que dedica Eli Lilly & Company en todo el mundo.

3.2. Impactos del enfoque GVC (generación de valor compartido) en las PERSONAS que trabajan en Lilly.

El capital humano ocupa un lugar central en la estrategia y los resultados de la compañía. El posicionamiento de Lilly en España y en el mundo es consecuencia del buen hacer de todas y cada una de las personas que trabajan en Lilly o en su nombre. Mantener este liderazgo global en atención sanitaria, con las exigencias que supone hacerlo a lo largo de todo el ciclo de desarrollo de un medicamento, es decir, desde que se descubre la molécula hasta que se aprueba y distribuye la opción terapéutica en la oficina de farmacia u hospital, implica otorgar la máxima relevancia a la capacidad de atracción y retención del mejor talento por parte del Lilly.

La naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa implica que su plantilla debe estar de manera permanente en disposición de ofrecer soporte a los requerimientos emergentes en el ámbito sanitario, lo que sólo es posible con una política de gestión del capital humano sólida y que promueva la excelencia, la innovación, la ética y la meritocracia como líneas estratégicas.