



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

Nuestros valores de integridad, excelencia y respeto por las personas fomentan un entorno en el que se anima a las personas que trabajan en la compañía a compartir ideas y participar plenamente en el modelo de negocio y empresa que queremos ser. Estamos convencidos de que incluir a todos y todas creando una buena empresa para trabajar tiene sus beneficios en las capacidades de Lilly de innovar, acelerar y entregar medicamentos que cambian la vida y que marcan la diferencia para las personas de todo el mundo.

Celebramos nuestras diferencias y entendemos que una variedad de perspectivas es fundamental para la innovación continua. Adoptamos un enfoque riguroso basado en la investigación de la diversidad y la inclusión (D&I) para garantizar que nuestro negocio refleja el mundo que nos rodea. Nos enorgullece saber que Eli Lilly & Co ocupa el tercer puesto en el ranking de DiversityInc's Top 50 Companies for Diversity, y que Lilly en España repite como mejor empresa para trabajar según el ranking Best Place to Work, siendo considerada en este ranking desde 2003, una de las 10 mejores empresas para trabajar. Y, además, recibimos el premio internacional a la gestión de la diversidad de Fundación Diversidad por nuestras buenas prácticas en materia de diversidad en los últimos 10 años.

El posicionamiento de Lilly en España y en el mundo es consecuencia del excelente desempeño diario de todas y cada una de las personas que trabajan en el Grupo o en su nombre. Queremos que todas las personas de Lilly alcancen su máximo

potencial y bienestar, por lo que nos esforzamos por ofrecer las herramientas y los recursos necesarios para apoyarlos en su crecimiento profesional y personal en un ambiente seguro y saludable. A medida que el equipo de profesionales de Lilly se desarrolla y evoluciona, también lo hace la empresa y nuestro liderazgo global en atención sanitaria e impacto social.

MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR

Lilly ha resultado, por tercera vez y por segundo año consecutivo, la mejor empresa para trabajar en España, en la categoría de entre 501 y 5.000 empleados.

A 31 de diciembre de 2020, Lilly emplea a 988 personas, lo que supone una disminución de la generación de empleo del 2,95% respecto al año pasado (1.018 personas). El 46,46% de la plantilla son hombres (459) y el 53,54% son mujeres (529). Lo que supone un aumento del empleo de mujeres del 0,49% en 2020 respecto al año anterior.





PERFIL DE EMPLEO

988

**PERSONAS
CONTRATADAS**

2,95% menos que en 2019

3,30 %

BRECHA SALARIAL

53,54%

MUJERES

0,49% más que en 2019

100 %

**DE TRABAJADORES BAJO
CONVENIO COLECTIVO
LIBREMENTE NEGOCIADO**

92,71 %

**CONTRATACIÓN
INDEFINIDA**

2,33% más que en 2019

66.738 €

REMUNERACIÓN PROMEDIO

46,50 %

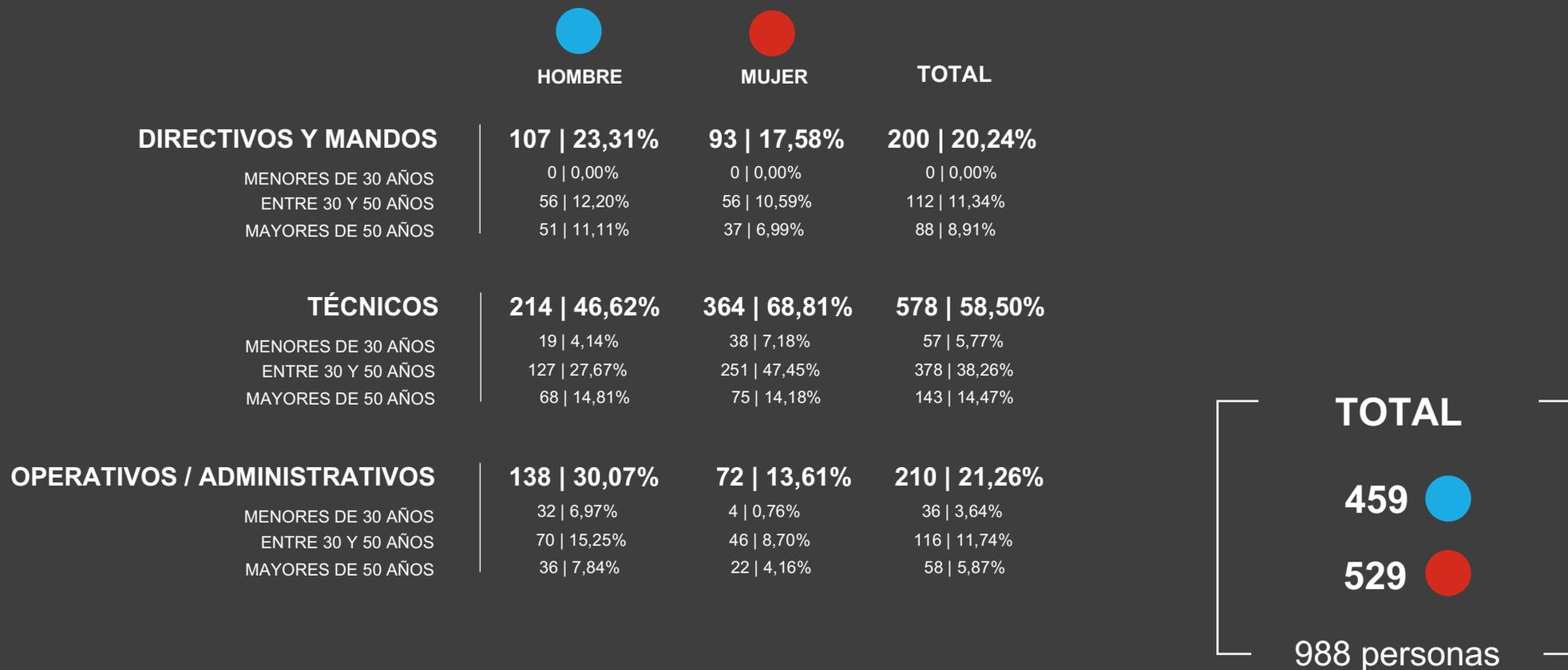
**DEL EQUIPO DIRECTIVO Y
MANDOS SON MUJERES**

2,17% más que en 2019

59,20 h

DE FORMACIÓN AL AÑO
10,70% más que en 2019

El número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional en España



Empleados por sexo, edad y clasificación profesional en España a 31 de diciembre de 2020



Los derechos de las personas con discapacidad en relación al empleo que genera Lilly están garantizados gracias a la ocupación de **8 puestos de trabajo** por personas con discapacidad (2 mujeres y 6 hombres). Los puestos de trabajo han sido adaptados a las necesidades de estas personas que desempeñan su trabajo dentro de la categoría de operarios.

El cumplimiento de reserva del 2% determinado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social es evidenciado además de con la generación de empleo directo mencionado, con la adquisición de servicios y compras a centros de especiales, y con **donaciones a fundaciones que promueven proyectos de integración laboral a personas discapacitadas por valor de 69.271,00 €.**

**DONACIONES A
FUNDACIONES QUE
PROMUEVEN PROYECTOS
DE INTEGRACIÓN
LABORAL A PERSONAS
DISCAPACITADAS**

— TOTAL: 69.271,00 € —

La jornada anual de trabajo de las personas que trabajan en Lilly es de **1.752 horas**. Estas jornadas están distribuidas de tres formas diferentes en función del colectivo que se trate.

El horario establecido para la organización del trabajo del personal con horario flexible es de lunes a jueves con entrada flexible entre las 7:00 horas y las 10:00 horas, y con horario de salida entre las 16:15 horas y las 19:15 horas (este horario incluye 15 minutos de pausa y 40 minutos de comida que no se considera tiempo efectivo de trabajo), y el viernes con horario de entrada entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y horario de salida entre las 13:13 horas y las 16:13 horas.

El horario del personal de la planta de fabricación en turno de mañana es de 07:05 horas a 15:15 horas, en turno tarde es de 15:05 horas a 23:15 horas, y en turno de noche es de 23:05 horas a 07:15 horas (el horario de cada turno incluye 20 minutos de pausa que no se considera tiempo efectivo de trabajo).

El horario del personal de la red de ventas es de lunes a viernes con horario de entrada flexible entre las 7:00 horas y las 10:00 horas, y con horario de salida entre las 16:08 horas y las 19:08 horas (este horario incluye 15 minutos de pausa y 60 minutos de comida que no se considera tiempo efectivo de trabajo).

Sin embargo, como se ha comentado en el apartado de *Respuesta dada ante la situación generada por la pandemia del COVID-19*, estos horarios y organización del trabajo habitual se ha visto modelada por las necesidades de actuación ante la situación actual.

Para evitar que los empleados hagan horas extra se ha instalado un sistema de fichaje diario a través del móvil y/o de la web corporativa.

Teniendo en cuenta que, como en 2019, en 2020 todos los contratos son de jornada completa y no hay ninguno a tiempo parcial, el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional en España es como sigue:

Tipo	Operarios / Administrativos						Técnicos						Directivos y Mandos						TOTAL	
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total			
Menores de 30 años	32	3,24%	4	0,40%	36	3,64%	19	1,92%	38	3,85%	57	5,77%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	93	9,41%
Indefinidos	5	0,51%	1	0,10%	6	0,61%	6	0,61%	11	1,11%	17	1,72%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	2,33%
Tiempo Completo	5	0,51%	1	0,10%	6	0,61%	6	0,61%	11	1,11%	17	1,72%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	2,33%
Temporales	27	2,73%	3	0,30%	30	3,04%	13	1,32%	27	2,73%	40	4,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70	7,09%
Tiempo Completo	27	2,73%	3	0,30%	30	3,04%	13	1,32%	27	2,73%	40	4,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70	7,09%
Entre 30 y 50 años	70	7,09%	46	4,66%	116	11,74%	127	12,85%	251	25,40%	378	38,26%	56	5,67%	56	5,67%	112	11,34%	606	61,34%
Indefinidos	70	7,09%	45	4,55%	115	11,64%	127	12,85%	250	25,30%	377	38,16%	56	5,67%	56	5,67%	112	11,34%	604	61,13%
Tiempo Completo	70	7,09%	45	4,55%	115	11,64%	127	12,85%	250	25,30%	377	38,16%	56	5,67%	56	5,67%	112	11,34%	604	61,13%
Temporales	0	0,00%	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,20%
Tiempo Completo	0	0,00%	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,20%
Mayores de 50 años	36	3,64%	22	2,23%	58	5,87%	68	6,88%	75	7,59%	143	14,47%	51	5,16%	37	3,74%	88	8,91%	289	29,25%
Indefinidos	36	3,64%	22	2,23%	58	5,87%	68	6,88%	75	7,59%	143	14,47%	51	5,16%	37	3,74%	88	8,91%	289	29,25%
Tiempo Completo	36	3,64%	22	2,23%	58	5,87%	68	6,88%	75	7,59%	143	14,47%	51	5,16%	37	3,74%	88	8,91%	289	29,25%
TOTAL:	138	13,97%	72	7,29%	210	21,26%	214	21,66%	364	36,84%	578	58,50%	107	10,83%	93	9,41%	200	20,24%	988	100,00%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.



La **calidad del empleo** que ofrece Lilly es una realidad. Prueba de ello es que el 92,71% de los contratos laborales son indefinidos. El respeto a la libertad de asociación, y la negociación colectiva de las personas que trabajan en el Grupo, así como la voluntad de diálogo social, están garantizados. El 100% de las personas empleadas posee un contrato laboral que responde, como mínimo, al estricto cumplimiento del Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Las actividades de negociación, participación y consulta son desarrolladas en diferentes tipos de foros formales e institucionales de relación entre representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras -reuniones de Comité de Empresa para temas laborales, Comité de Seguridad y Salud Laboral para temas de prevención de riesgos laborales, Comisión de Igualdad para temas de respeto al principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Comité de Responsabilidad Social para otros temas sociales, ambientales y de buen gobierno-.

Las **condiciones de seguridad y salud en el trabajo** están organizadas de acuerdo con la legislación vigente en esta materia en España, pero adicionalmente, Lilly organiza voluntariamente su prevención de riesgos laborales de acuerdo con los requisitos avanzados de gestión de la seguridad y salud en el trabajo establecidos en la norma internacional ISO 45001:2018.

La modalidad de Servicio de Prevención Mancomunado que asume las cuatro especialidades de la prevención de riesgos laborales - seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y medicina del trabajo- es la modalidad organizativa de la compañía que queda anualmente documentada en su memoria de actividades del servicio de prevención. Las actividades

realizadas son fruto de las evaluaciones de riesgo realizadas previamente y la consecución de su plan de medidas preventivas.

El diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales se articula a través de los Comités de Seguridad y Salud constituidos en las empresas del Grupo que así lo requieren según la legislación aplicable. Las reuniones de diálogo social en materia de seguridad y salud laboral son trimestrales. En estas reuniones además de cumplir con los principios de participación y consulta se lleva a cabo la información sobre el balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Durante el año 2020 con motivo de la situación ocasionada por la COVID-19, se han reforzado las actuaciones enfocadas a la mejora de las condiciones impuestas por el confinamiento. Así, se han ofrecido, vía online, un abanico de actividades enfocadas al control de stress, como sesiones de yoga y técnicas de mejora del sueño, y el fomento de prácticas saludables de alimentación y deportivas.

Adicionalmente, y en materia de seguridad y salud, se han reforzado las comunicaciones en materia de ergonomía para configurar un buen puesto de trabajo en cada uno de los hogares de la plantilla. En este sentido, el ergonómico, la empresa aprobó una partida económica especial de 350€ por profesional afectado por el trabajo on line en casa, para que pudiera elegir entre una lista de distintos elementos del puesto para mejorar o completar sus condiciones ergonómicas particulares de trabajo desde casa.

A nivel corporativo, las inversiones y gastos para mejora de la seguridad y salud laboral en 2020 ascendieron a 2,105 millones de euros, lo que supone un 65% más que el año anterior (1,275 millones de euros).

Las subvenciones recibidas a través del sistema de incentivos de la Seguridad Social, gracias a ser una empresa que ha disminuido considerablemente la siniestralidad laboral y cumplido los principios de prevención establecidos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reunir otros requisitos relacionados han sido de 88.715,90€ (frente a 104.169,44€ en 2019 y 81.557,00 € en 2018)

Accidentes Lilly en España



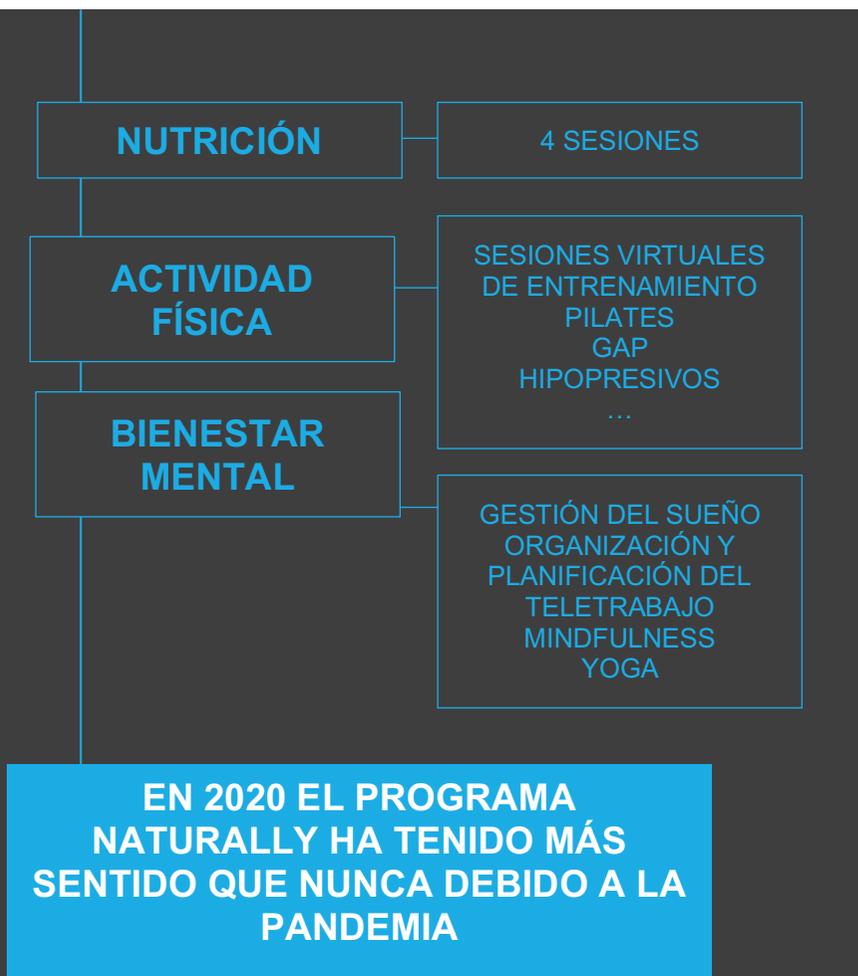
Accidentes con baja Accidentes sin baja Accidentes In Itínere

	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes de trabajo ¹	3 (25% menos que en 2019)	4 (50% menos que en 2019)
Nº de enfermedades profesionales	0	0
Índice de frecuencia ²	0	22
Índice de gravedad ³	0	0.09
Horas de absentismo	39.252,45 (17,61% menos que en 2019)	

¹Ninguno de los accidentes de trabajo han sido mortales. La cifra facilitada corresponde a los accidentes de trabajo en el lugar de trabajo, esta cifra no incluye los accidentes in itinere. Ninguno de los accidentes de los hombres ha sido con baja. Las causas mayoritarias de los accidentes de trabajo son golpes contra objetos y caídas al mismo nivel.

²Índice de frecuencia accidental = (Nº accidentes con baja / Nº horas trabajadas) * 1000.000 horas trabajadas).

³Índice de gravedad = (Nº jornadas perdidas/ Nº de horas trabajadas) * 1000 horas trabajadas).



Adicionalmente, destaca la labor del **programa Naturally de la compañía que ofrece una evolución orgánica desde la seguridad y salud, al bienestar de la persona, pasando por la excelencia en cultura de seguridad y el estilo de vida saludable.**

Este programa se estructura en **tres ámbitos de actuación** tales como la **nutrición**, la **actividad física** y el **bienestar mental**. Ante las circunstancias vividas en 2020 por la pandemia, Naturally ha tenido más sentido que nunca sirviendo de ayuda para gestionar la salud y bienestar de las personas que trabajan en la compañía.

Una vez adaptado Naturally a la modalidad online se han llevado a cabo:

En el ámbito de la nutrición, 4 sesiones de nutrición para sensibilizar a la plantilla sobre el teletrabajo y la alimentación saludable en casa.

En el ámbito de la actividad física, sesiones virtuales de entrenamiento funcional, pilates, estiramientos, corrección postural, danza y baile, ciclos GAP, hipopresivos, entrenamiento de alta intensidad (HIT), Gimnasia emocional

En el ámbito del bienestar emocional actividades sobre gestión del sueño, sobre organización y planificación del teletrabajo, sobre cómo afrontar los cambios, y cuatro sesiones de mindfulness y otras de yoga.



Las remuneraciones medias desagregados por edad, sexo y clasificación profesional o igual valor a 31 de diciembre de 2020 y su evolución respecto al 2019 son como se muestra en la siguiente tabla:

	Remuneraciones Medias 2018			Remuneraciones Medias 2019 y su evolución				Remuneraciones Medias 2020 y su evolución					
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	Evolución salario 19/18	MUJER	Evolución salario 19/18	TOTAL	HOMBRE	Evolución salario 20/19	MUJER	Evolución salario 20/19	TOTAL
DIRECTIVOS Y MANDOS	121.500 €	112.000 €	116.750 €	125.550 €	3,333%	116.250 €	3,795%	80.600 €	123.200 €	-1,872%	118.350 €	1,806%	80.517 €
Entre 30 y 50 años	102.500 €	105.000 €	103.750 €	104.400 €	1,854%	95.300 €	-9,238%	66.567 €	107.600 €	3,07%	95.200 €	-0,10%	67.600 €
Mayores de 50 años	140.500 €	119.000 €	129.750 €	146.700 €	4,413%	137.200 €	15,294%	94.633 €	138.800 €	-5,39%	141.500 €	3,13%	93.433 €
TÉCNICOS	57.167 €	53.800 €	55.483 €	64.200 €		58.933 €		41.044 €	65.500 €		60.333 €		41.944 €
Menores de 30 años	38.400 €	36.500 €	37.450 €	34.900 €	-9,115%	33.600 €	-7,945%	22.833 €	37.700 €	8,02%	34.500 €	2,68%	24.067 €
Entre 30 y 50 años	57.000 €	53.000 €	55.000 €	68.000 €	19,298%	62.300 €	17,547%	43.433 €	69.100 €	1,62%	64.200 €	3,05%	44.433 €
Mayores de 50 años	76.100 €	71.900 €	74.000 €	89.700 €	17,871%	80.900 €	12,517%	56.867 €	89.700 €	0,00%	82.300 €	1,73%	57.333 €
OPERATIVOS / ADMINISTRATIVOS	32.067 €	33.333 €	32.700 €	32.633 €		33.967 €		22.200 €	33.700 €		35.367 €		23.022 €
Menores de 30 años	22.000 €	21.500 €	21.750 €	22.100 €	0,455%	21.300 €	-0,930%	14.467 €	22.600 €	2,26%	23.900 €	12,21%	15.500 €
Entre 30 y 50 años	34.500 €	34.000 €	34.250 €	34.900 €	1,159%	33.200 €	-2,353%	22.700 €	36.500 €	4,58%	34.100 €	2,71%	23.533 €
Mayores de 50 años	39.700 €	44.500 €	42.100 €	40.900 €	3,023%	47.400 €	6,517%	29.433 €	42.000 €	2,69%	48.100 €	1,48%	30.033 €
Total:	70.244 €	66.378 €	68.311 €	74.128 €		69.717 €		47.948 €	74.133 €		71.350 €		48.494 €

Remuneraciones medias 2020 y su evolución respecto a 2019 desagregados por edad, sexo y clasificación profesional o igual valor de los empleados en activo y su situación en cada momento.

Todos los salarios brutos fueron incrementados, como mínimo, un 2,50% en 2020 de acuerdo al convenio colectivo aplicable. Los resultados de evolución negativa de los salarios medios de 2020 respecto al año 2019 son el resultado de la natural evolución de la plantilla (ceses y nuevas incorporaciones).

Entendiendo por consejero aquella persona que ejerce funciones relativas a los objetivos generales de la compañía tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones de los titulares jurídicos de la sociedad o los órganos de gobierno y administración que representan a dichos titulares, y teniendo en cuenta que las decisiones estratégicas y las operaciones de negocio son instruidas y controladas por el grupo internacional, la sociedad, a 31 de diciembre de 2020, mantiene en su plantilla una única persona considerada como consejero. Para preservar la confidencialidad de los datos personales se ha decidido no informar de la remuneración media del consejero incluyendo su retribución fija y la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

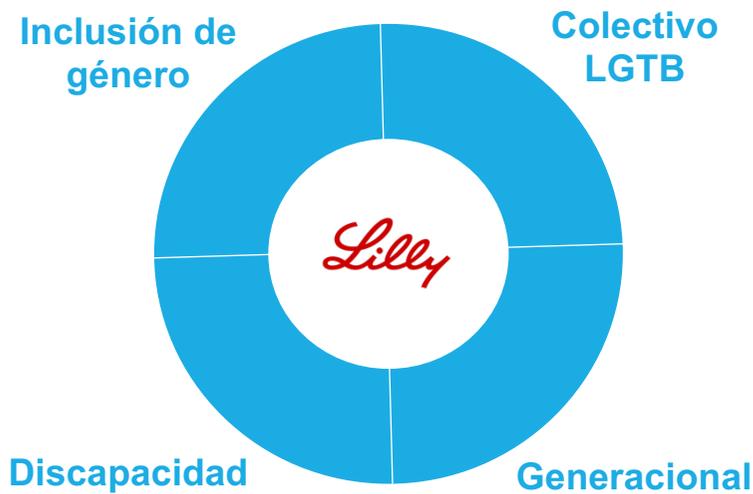
Las remuneraciones medias de los directivos mujeres han permanecido prácticamente igual que las del año anterior. Sin embargo, han disminuido en un 0,99% para el caso de los hombres. El salario fijo, variable y valor del plan pensiones es de 193.900€ para las mujeres y 194.900€ para los hombres. Considerándose en el cálculo todas las personas que se encuentran dos niveles por debajo del Director General.



En 2020 se produjeron 8 despidos cuya distribución por sexo, edad y clasificación profesional es como se muestra a continuación:

	 HOMBRE	 MUJER	TOTAL
DIRECTIVOS Y MANDOS	1	0	1
MENORES DE 30 AÑOS	0	0	
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	0	0	
MAYORES DE 50 AÑOS	1	0	
TÉCNICOS	1	3	4
MENORES DE 30 AÑOS	0	0	
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	1	1	
MAYORES DE 50 AÑOS	0	2	
OPERATIVOS / ADMINISTRATIVOS	2	1	3
MENORES DE 30 AÑOS	0	0	
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	2	1	
MAYORES DE 50 AÑOS	0	0	
TOTAL	4	4	

Las políticas sociales de recursos humanos se basan en principios tales como la **igualdad**, la **no discriminación**, y el respeto a la **diversidad**.



- Igualdad:** Partiendo de un diagnóstico de situación de la aplicación del principio de igualdad en la organización, en noviembre de 2020 se ha aprobado de forma negociada un **Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** con un periodo de vigencia de cuatro años. Este Plan persigue los siguientes objetivos generales a partir del establecimiento de medidas transversales e integrales para toda la organización:
 - Seguir garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

- Mantener la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y de hombres en aquellas áreas donde se encuentren menos representadas como la fábrica.
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Específicamente se han identificado y recogido en el Plan de Igualdad 37 medidas, que serán supervisadas en reuniones periódicas que lleve a cabo la Comisión de Igualdad. Esta comisión es un órgano paritario constituido por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. Además de aprobar el diagnóstico y el mencionado plan, la comisión posee la responsabilidad de analizar la evolución de los indicadores en materia de igualdad y de, en función de este análisis, definir y aprobar nuevas iniciativas y planes de acción para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización relativos a las siguientes materias:

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional y promoción.
- Formación.
- Retribución y condiciones de trabajo.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Violencia de género
- Comunicación y sensibilización de toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral

A destacar, las siguientes informaciones y datos sobre igualdad en la compañía a lo largo del 2020:

- El **53,54% de la plantilla son mujeres, el 46,50% de los cargos de responsabilidad (Dirección y Mandos) están ocupados por mujeres lo que supone un incremento del 2,17% respecto al año anterior.**
- La **brecha salarial 2020** se sitúa entorno al 3,30%. Siendo esta brecha prácticamente inexistente (0,02) en la comparativa de salarios por género de las personas incorporadas a la compañía en los últimos diez años.
- **El Protocolo de desconexión digital** de la compañía reconoce expresamente la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral establecida, para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los empleados, así como su intimidad personal y familiar y favorecer la conciliación. Esta política establece que, con carácter general, reconoce el derecho de los empleados a no responder a los e-mails o mensajes profesionales, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, una vez finalizada la jornada laboral, así como

durante los períodos de descanso obligatorio. Además, establece que se evitará por parte de Lilly la convocatoria de reuniones, o la realización de actividades de formación, en horario distinto al de la jornada laboral ordinaria de los empleados, así como en los periodos de descanso, permisos o vacaciones de estos. Los mandos y directores son los que tienen la doble obligación de, por un lado, cumplir con las directrices establecidas en esta política y, por otro lado, vigilar su cumplimiento por parte de los empleados que se encuentren a su cargo.

- **El Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** no ha recibido denuncia alguna por acoso sexual y por razón de sexo.
- **La Política de No Discriminación** que la compañía aplica en los procesos de selección, contratación, desarrollo del talento, promoción, acceso a beneficios sociales, y despidos, valorando en todos los casos las competencias profesionales sobre la base de principios objetivos no ha recibido denuncia alguna por discriminación.
- **Medidas de conciliación y otros beneficios sociales:** a partir de marzo de 2020 la compañía adaptó su realidad al nuevo escenario creado por la COVID-19, resultando en una generalización del empleo a distancia en casi todos los puestos de trabajo, salvo para algunos puestos muy concretos de la planta de producción que debieron permanecer trabajando presencialmente para garantizar el abastecimiento de los medicamentos a los pacientes. La selección de qué puestos debían trabajar y cuáles no, se hizo teniendo escrupulosamente en cuenta las recomendaciones realizadas por las autoridades laborales y sanitarias.

Desde entonces se ha producido de manera gradual la vuelta al trabajo presencial de algunos equipos, fundamentalmente de I+D y de la planta de producción, permaneciendo la gran mayoría de las personas contratadas trabajando a distancia.

El resto de medidas de conciliación y beneficios sociales que venía disfrutando la plantilla en 2020 han permanecido. Siendo estos:

- **Flexibilidad a la hora de elegir las vacaciones para el 100% de la plantilla**, excepto para la planta de producción que tendrá 13 días flexibles, y cuando la naturaleza del trabajo lo requiera por demandas no previstas de los pacientes. En este último caso, cada área de trabajo establece planes especiales de vacaciones apropiados para satisfacer las necesidades del servicio tanto a nivel individual, departamental o funcional.
- **Apoyo a la familia de los empleados para el 100% de la plantilla**, utilizado por el 45% de la plantilla con más de 120 servicios de todo tipo, algunos de los cuales están cubiertos económicamente por la empresa y facilitan la resolución de pequeñas gestiones de la vida personal de las trabajadoras y trabajadores.
- **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores y permisos parentales** (permisos, lactancia, flexibilidad) utilizados por el 100% de las personas beneficiarias, lo que significa el 5% de la plantilla. Las personas con contrato fijo o aquéllas con una antigüedad mínima de un año podrán a su elección, recibir una prestación en metálico con ocasión del nacimiento o adopción de cada hijo cuya cuantía será equivalente a media mensualidad del salario bruto fijo que

estuviera percibiendo en el momento del nacimiento o adopción del hijo, o disfrutar de diez días laborables de vacaciones dentro de los doce meses siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del hijo. En el caso de que tanto el padre como la madre sean personal de la compañía, ambos progenitores podrán elegir quien recibirá la prestación o disfrutará de los días de vacaciones.

- **Diversidad:** Cuando las personas acceden y comienzan su empleo en Lilly vienen a trabajar cada día a la compañía aportando sus diferentes experiencias, perspectivas y tradiciones. Cada persona posee unas características que le hacen única y Lilly se compromete a acoger, respetar y valorar esas diferencias. Esto se debe a que la compañía está convencida de que las peculiaridades marcan la diferencia, y hacen a la organización una empresa más fuerte y un excelente lugar para trabajar.

En esta misma línea una de las señas de identidad de Lilly es el fomento de la igualdad y la diversidad que garantiza un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación. Entendemos la diversidad como una fortaleza, por lo que nos esforzamos por dar respuesta a las necesidades de todas las personas, posibilitando su desarrollo personal y profesional dentro de la compañía sin roles predeterminados, ni patrones rígidos, sino siendo ellos mismos y sintiéndose parte de un mismo equipo con una misión que excede el trabajo diario.

Esta política de diversidad se articula en la sede española a través del **Decálogo de Diversidad** y se organiza en torno al equipo de diversidad denominado **Diversity Champions** con personas de

diferentes áreas, diferentes edades y diferente nivel de responsabilidad dentro de la empresa. La inversión de Lilly en este proyecto varía anualmente de acuerdo al contexto de la organización, y engloba el trabajo de cuatro tipos de perspectivas diferentes de diversidad: **diversidad de género, personas con discapacidad, diversidad generacional y LGBTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales)**. Respecto a esta última perspectiva, destaca que Lilly España es parte del Chárter de la Diversidad, una iniciativa impulsada por la Fundación Diversidad que promueve la inclusión y la implantación de políticas que mejoren la gestión de la diversidad en el entorno laboral.

El Programa de Diversidad está totalmente integrado en el Plan Estratégico de la compañía, así como en los ambiciosos objetivos del grupo a nivel mundial, y sus ejes estratégicos del impacto social positivo que se persiguen en el mundo. Lilly está convencida de que la diversidad y la inclusión son fundamentales para la innovación que requiere el negocio, y está convencida de que cuando aprovecha la variedad de perspectivas impulsa el descubrimiento y la oferta de medicamentos que consiguen cambiar vidas.



En 2020 se dio continuidad a las acciones de formación y sensibilización en diversidad e inclusión a supervisores y al resto del personal. Además, se llevaron a cabo otras actividades:

COMUNICACIÓN D&I

- Lanzamiento de una nueva página interna de D&I (diversidad e inclusión).
- Envío de tres newsletters a todos los suscriptores de la empresa.

CELEBRACIÓN DIAS MUNDIALES D&I

- Día internacional de la Mujer.
- Mes de la diversidad.
- Día internacional del orgullo LGTBI
- Día internacional de las personas con discapacidad.

FORMACIÓN Y MENTORING D&I

- Presentación del nuevo programa de Reverse Mentoring ofrecido a todos los empleados. A la presentación asistieron más de 100 empleados de los que 40 contestaron a la encuesta de satisfacción obteniéndose un índice de satisfacción de 4,6 puntos sobre 5, el 100% consideraron que ha sido de utilidad.
- Oferta a todos los empleados de un curso sobre cómo crear un entorno psicológicamente seguro.
- Emisión de cinco webcast sobre la importancia de la diversidad e inclusión en relación con la discapacidad, la diversidad generacional y de género.
- Entrega de cuatro píldoras sobre diversidad e inclusión a los supervisores de todas las áreas para tratar diferentes aspectos recogidos en el Decálogo de la Diversidad con sus correspondientes equipos.

OTRAS ACTIVIDADES D&I

Certamen Artístico para celebrar el 5º Aniversario de D&I en el que se han entregado 4 premios con la participación de 13 empleados

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS D&I

I Premio de la Fundación Diversidad en VI Premios Internacionales Gestión de la Diversidad en la categoría de Empresa con Sede en otro País



En el ámbito de la generación de competencias, aumento de la empleabilidad y desarrollo profesional, existe un potente plan de formación del que se beneficia toda la plantilla de la organización independientemente de su cargo o clasificación profesional, edad, sexo o cualquier otra condición.

En 2020 se han recibido subvenciones o ayudas para la formación profesional continua por valor de 41.891,86€ (frente a 74.083,96€ en 2019 y 71.608,00€ en 2018).

En 2020, a pesar de las circunstancias de alerta sanitaria, se impartieron un 7,38% de más horas de formación que en 2019 (54.441 horas). La distribución de la formación por área promotora/gestora y categoría profesional es como se muestra en la tabla siguiente:

Área	Total		Directivos		Técnicos		Operarios/administrativos	
	horas	%	horas	%	horas	%	horas	%
Compliance	7.899	14%	1.660	21%	4.944	63%	1.295	16%
Recursos Humanos	13.318	23%	1.576	12%	9.268	70%	2.473	19%
Fábrica	28.215	48%	3.326	12%	10.157	36%	14.672	52%
Ventas	9.026	15%	1.733	19%	7.293	81%	0	0%
TOTAL	58.458	100%	8.295	14%	31.662	54%	18.440	32%

Estas cifras suponen una media de 59,20 horas de formación por persona empleada, lo que supone un incremento del 10,70% respecto al año anterior (53,48 horas de formación/persona empleada en 2019).

La formación que reciben las personas está compuesta por formaciones asignadas localmente y otras globalmente, en esta última categoría, sobre todo en lo que a formación sobre buen gobierno, ética y procesos globales se refiere. Toda la oferta formativa está recogida en un catálogo general de cursos, y se complementa con programas individualizados de desarrollo de personas o equipos, diseñados a medida. Entre la diversidad de acciones formativas que componen las 58.458 horas de formación impartidas en 2020 se encuentran formaciones para el desarrollo de competencias hard (formación específica en áreas sanitarias para desarrollar conocimiento técnico y de procesos), formaciones para la generación de competencias soft (formación relacionada con habilidades personales y de gestión tales como liderazgo o comunicación), y formaciones para la generación de capacidades transversales (ofimática o idiomas).

El ciclo de la gestión de los recursos humanos y su vinculación con el despliegue de los objetivos estratégicos de la compañía se completa con las evaluaciones de desempeño y del desarrollo profesional que Lilly realiza al 100% de su plantilla. Esta evaluación de desempeño y desarrollo profesional se lleva a cabo utilizando la herramienta de Performance Management (PM).