



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.

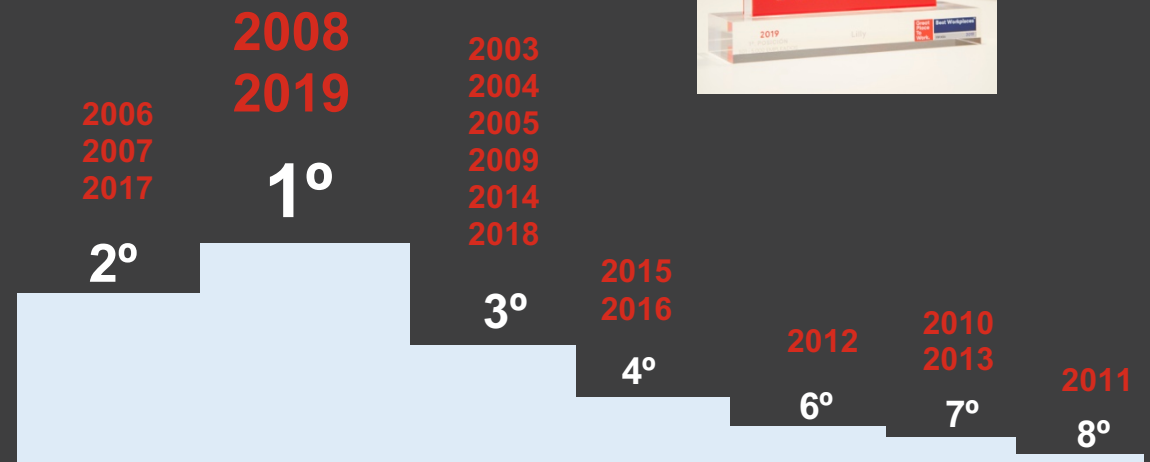


Mejor empresa para trabajar

En 2019 el prestigioso estudio Best Workplaces, elaborado por la consultora Great Place to Work, ha reconocido a Lilly como la mejor empresa para trabajar en España en el segmento de empresas de entre 501 y 5.000 empleados. Otro logro excepcional es que desde que naciera este estudio hace 17 años, Lilly ha sido la única compañía presente entre los 10 primeros puestos en todas las ediciones, convirtiéndose en punta de lanza del sector farmacéutico en este ranking. El estudio ha analizado un total de 328 empresas de diferentes sectores y tamaños. Su elaboración se basa en la percepción de los empleados, lo que supone dos tercios de la evaluación, y también en una auditoría sobre las buenas prácticas y políticas de cultura organizacional de las empresas, que correspondería al tercio restante.

A 31 de diciembre de 2019, Lilly emplea a 1.018 personas, lo que supone una disminución de la generación de empleo del 6,78% respecto al año pasado (1.092 personas) dado que la empresa Elanco Animal Health ya no pertenece al grupo empresarial de Lilly en España. El 46,85% de la plantilla son hombres (478) y el 53,05% son mujeres (540). Lo que supone un aumento del empleo de mujeres del 1,12% en 2019 respecto al año anterior.

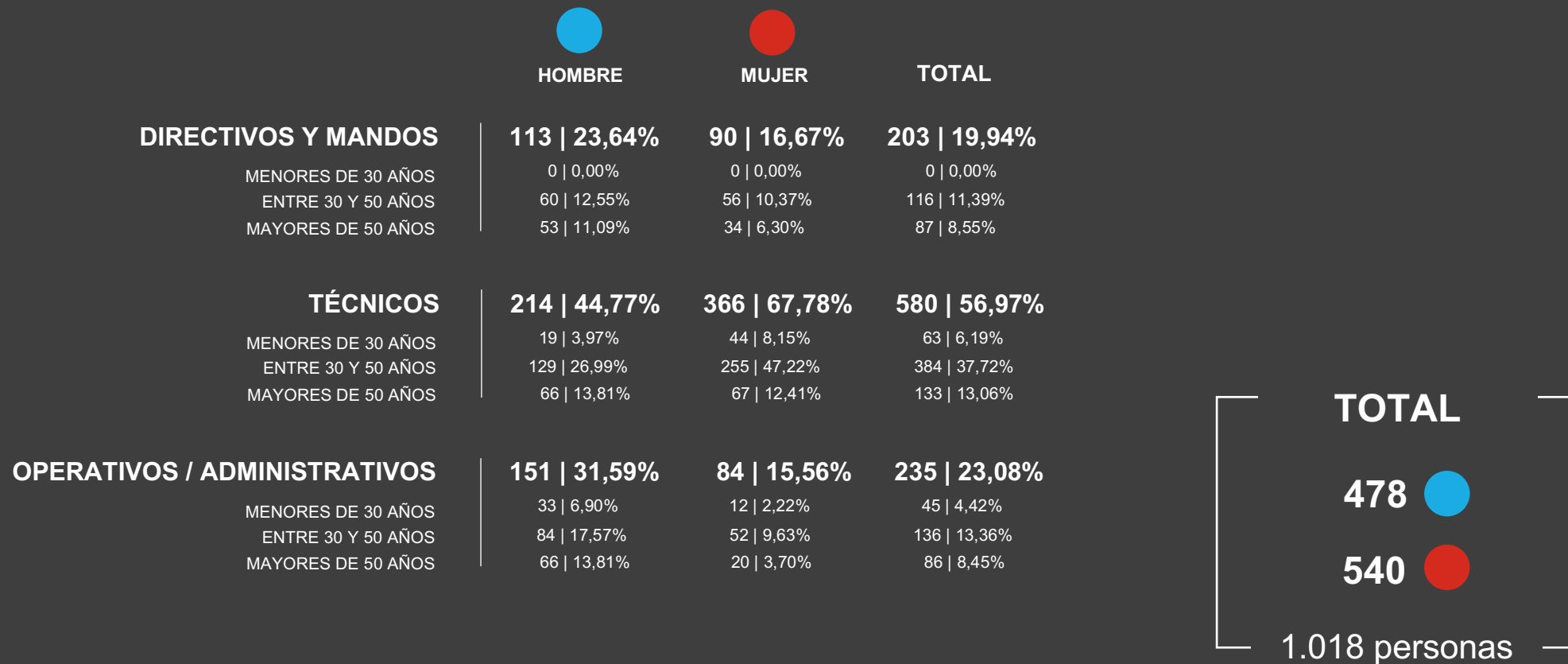
Posición de Lilly en Best Work Places España desde 2003



PERFIL DE EMPLEO

1.018	PERSONAS CONTRATADAS	<5 %	BRECHA SALARIAL
53,05 %	MUJERES	100 %	DE TRABAJADORES BAJO CONVENIO COLECTIVO LIBREMENTE NEGOCIADO
90,67 %	CONTRATACIÓN INDEFINIDA	67.841 €	REMUNERACIÓN PROMEDIO
44,33 %	DEL EQUIPO DIRECTIVO Y MANDOS SON MUJERES	53,48 h	DE FORMACIÓN AL AÑO

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



*datos a 31 de diciembre de 2019



De entre los 1.018 empleos que posibilitó Lilly en España, 7 empleos son ocupados por personas con discapacidad, cuyos puestos de trabajo han sido adaptados a sus necesidades como medida integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Estas contrataciones se complementan con la adquisición de servicios y compras a centros de especiales por valor de 119.740€, y con donaciones a fundaciones que promueven proyectos de integración laboral a personas discapacitadas por valor de 53.400€.

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, y el viernes con horario de entrada entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y horario de salida entre las 13:23 horas y las 16:23 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 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 16:09 horas y las 19:09 horas.

DISTRIBUCIÓN DE DONACIONES A FUNDACIONES DE INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS DISCAPACITADAS

AENILCE	6.000,00 €
APAMA	9.000,00 €
PRODIS	10.000,00 €
FUNDACIÓN RANDSTAD	13.000,00 €
FUNDACIÓN JUAN XXIII	15.400,00 €

TOTAL: 53.400,00 €



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

	Operarios / Administrativos						Técnicos						Directivos y Mandos						TOTAL	
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total			
Menores de 30 años	33	21,85%	12	14,29%	45	19,15%	19	8,88%	44	12,02%	63	10,86%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	108	10,61%
Indefinidos	5	15,15%	0	0,00%	5	11,11%	6	31,58%	12	27,27%	18	28,57%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	21,30%
Tiempo Completo	5	100,00%	0	0,00%	5	100,00%	6	100,00%	12	100,00%	18	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	100,00%
Tiempo Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Temporales	28	84,85%	12	100,00%	40	88,89%	13	68,42%	32	72,73%	45	71,43%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	85	78,70%
Tiempo Completo	28	100,00%	12	100,00%	40	100,00%	13	100,00%	32	100,00%	45	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	85	100,00%
Tiempo Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 y 50 años	84	55,63%	52	61,90%	136	57,87%	129	60,28%	255	69,67%	384	66,21%	60	53,10%	56	62,22%	116	57,14%	636	62,48%
Indefinidos	80	95,24%	50	96,15%	130	95,59%	128	99,22%	252	98,82%	380	98,96%	60	100,00%	56	100,00%	116	0,00%	626	98,43%
Tiempo Completo	80	100,00%	50	100,00%	130	100,00%	128	100,00%	252	100,00%	380	100,00%	60	100,00%	56	100,00%	116	0,00%	626	100,00%
Tiempo Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Temporales	4	4,76%	2	3,85%	6	4,41%	1	0,78%	3	1,18%	4	1,04%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	1,57%
Tiempo Completo	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%	1	100,00%	3	100,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	100,00%
Tiempo Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Mayores de 50 años	34	22,52%	20	23,81%	54	22,98%	66	30,84%	67	18,31%	133	22,93%	53	46,90%	34	37,78%	87	42,86%	274	26,92%
Indefinidos	34	100,00%	20	100,00%	54	100,00%	66	100,00%	67	100,00%	133	100,00%	53	100,00%	34	100,00%	87	100,00%	274	100,00%
Tiempo Completo	34	100,00%	20	100,00%	54	100,00%	66	100,00%	67	100,00%	133	100,00%	53	100,00%	34	100,00%	87	100,00%	274	100,00%
Tiempo Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Temporales	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Tiempo Completo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Tiempo Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL:	151	100%	84	100%	235	100,00%	214	100%	366	1000%	580	100%	113	100%	90	100%	203	100%	1018	100%

Ilustración 4.- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.



La calidad del empleo que ofrece Lilly es patente. Prueba de ello es que el 90,67% de los contratos laborales son indefinidos. El respeto a la libertad de asociación, y la negociación colectiva de las personas que trabajan en Lilly, así como el diálogo social, están garantizados. En este sentido, cabe mencionar que las condiciones laborales del 100% de los contratos laborales se rigen por el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Las actividades de negociación, participación y consulta son desarrolladas en diferentes tipos de reuniones que se tienen con los representantes 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 la norma internacional OHSAS 18001:2007 de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El sistema de gestión es liderado por el Servicio de Prevención Mancomunado que asume las especialidades de la prevención de riesgos laborales -seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y subcontrata la medicina del trabajo-. Este servicio de prevención despliega el plan preventivo cada año desarrollando actividades relacionadas tales como la actualización de sus evaluaciones de riesgo actualizadas, la consecución de su plan de medidas preventivas, y el reporte anual en su memoria de

actividades del servicio de prevención propio. En 2019 las inversiones y gastos para la mejora del sistema de gestión de seguridad laboral asciende a 1,275 millones de euros.

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.



	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes de trabajo ¹	4	8
Nº de enfermedades profesionales	0	0
Índice de frecuencia ²	24,0	42,0
Índice de gravedad ³	70,8	6,0
Horas de absentismo	47.642,5	

¹Ninguno de los accidentes de trabajo han sido mortales. En uno de los accidentes estuvieron involucrados 1 hombre y 2 mujeres conjuntamente.

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

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

Las remuneraciones medias desagregados por edad, sexo y clasificación profesional o igual valor en 2019 y su evolución respecto al 2018 son como se muestra en la siguiente tabla:

	 HOMBRE	 MUJER	TOTAL
DIRECTIVOS Y MANDOS	125.550 € 3,33%	116.250 € 3,79%	120.900 € 3,55%
MENORES DE 30 AÑOS	No procede	No procede	No procede
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	104.400 € 1,85%	95.300 € -9,24%	99.850 € -3,76%
MAYORES DE 50 AÑOS	146.700 € 4,41%	137.200 € 15,29%	141.950 € 9,40%
TÉCNICOS	64.200 € 12,30%	58.933 € 9,54%	61.567 € 10,96%
MENORES DE 30 AÑOS	34.900 € -9,11%	33.600 € -7,95%	34.250 € -8,54%
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	68.000 € 19,30%	62.300 € 17,55%	65.150 € 18,45%
MAYORES DE 50 AÑOS	89.700 € 17,87%	80.900 € 12,52%	85.300 € 15,27%
OPERATIVOS / ADMINISTRATIVOS	32.633 € 1,77%	33.967 € 1,90%	33.300 € 1,83%
MENORES DE 30 AÑOS	22.100 € 0,45%	21.300 € -0,93%	21.700 € -0,23%
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	34.900 € 1,16%	33.200 € -2,35%	34.050 € -0,58%
MAYORES DE 50 AÑOS	40.900 € 3,02%	47.400 € 6,52%	44.150 € 4,87%
TOTAL	74.128 € 5,53%	74.128 € 5,03%	71.922 € 5,29%

Remuneraciones medias 2019 y su evolución respecto a 2018 desagregados por edad, sexo y clasificación profesional o igual valor.





Todos los salarios brutos fueron incrementados, como mínimo, en 2019 en un 2,50% de acuerdo al convenio colectivo aplicable. Los resultados de evolución negativa de los salarios medios de 2019 respecto al año 2018 son el resultado de la natural evolución de la plantilla (ceses y nuevas incorporaciones).

Dando continuidad al trabajo de cálculo de brecha salarial y análisis de resultados realizados en 2018, la brecha salarial de 2019 teniendo en cuenta las retribuciones fijas y variables de todos los empleados que se encuentran en activo a 31 de diciembre de 2019 sigue siendo menor del 5%.

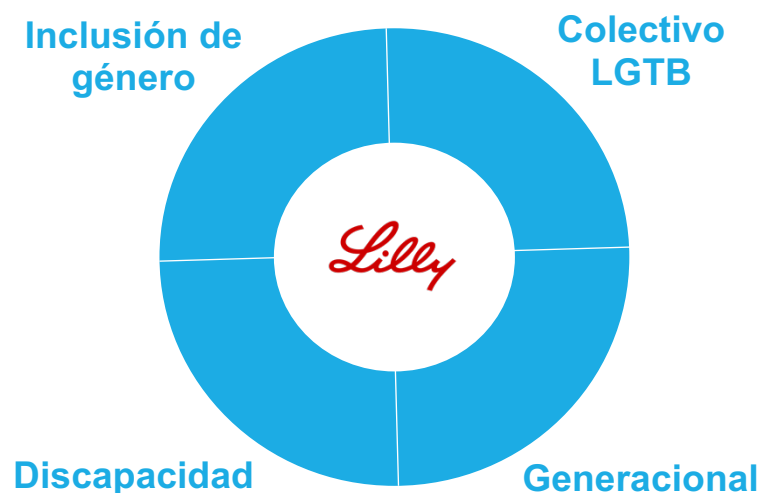
Entendiendo por consejero aquella persona que ejerce funciones relativas a los objetivos generales de la compañía tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones 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 2019, 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 (salario fijo, variable y plan pensiones) es de 193.680€ para las mujeres y 195.780€ para los hombres. Considerándose en el cálculo todas las personas que se encuentran dos niveles por debajo del Director General.

En 2019 se produjeron 7 despidos cuya distribución por sexo, edad y clasificación profesional es como se muestra a continuación:

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

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



- Diversidad:** En Lilly España, la diversidad es entendida como un activo, por lo que la filial se esfuerza por dar respuesta a las necesidades de todas las personas, posibilitando su desarrollo personal y profesional dentro de la empresa. Desde la compañía se fomenta que todos los empleados de Lilly España se sientan aceptados, valorados y con oportunidades, en la teoría y en la práctica, en todas las dimensiones de la diversidad, de modo que puedan ser ellos mismos y se sientan parte del mismo equipo.



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 es de 20.000 euros anuales y engloba el trabajo de cuatro tipo de perspectivas diferentes de diversidad: diversidad de género, personas con discapacidad, diversidad generacional y LGBTI+ (Lesbianas, Gais, 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.

Además, cabe mencionar que Lilly ha sido impulsora de la creación de la primera y única organización interempresarial de profesionales en España comprometida a promover la inclusión de las trabajadoras y trabajadores LGBTI en el contexto empresarial español, Red Redi Asociación Empresas Inclusión LGBTI.

El Programa de Diversidad se ha diseñado en consonancia con el Plan Estratégico de la compañía, los ambiciosos objetivos del grupo a nivel mundial, y los valores de Lilly que incluyen el de respeto por las personas. Los tres grandes objetivos del Programa de Diversidad son:

- **Conseguir un entorno diverso e inclusivo** por medio de la sensibilización, visibilidad de la diversidad interna y puesta en práctica de acciones.
- **Entender mejor diversas realidades** a través del contacto y el intercambio de “Best practices” con otras filiales de Lilly en el mundo y con organizaciones externas (empresas y fundaciones).
- **Adopción de métricas** para medir los resultados de las acciones.

Durante el año 2019, se pusieron en marcha **medidas concretas (Quick Wins) para impulsar la conciliación y fomentar la diversidad** tales como plazas de parking reservadas para embarazadas, planes de incentivación para el afloramiento de capacidades especiales, jornada flexible con horario de entrada entre 7h y las 10h, creación de una sala para extracción de leche materna, colaboración en el patrocinio de cursos de la Universidad Complutense sobre LGBTI+, adquisición de libros relacionados con la diversidad para la biblioteca que está a disposición de las personas que trabajan en la empresa.

Otras actividades fueron:

CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN

190 asistentes
4,5 puntos sobre 5 de satisfacción

FORMACIÓN

100% a la alta dirección en sesgo inconsciente
48,52% plantilla en diversidad
100% a supervisores sobre liderazgo inclusivo

CELEBRACIÓN DE DÍAS INTERNACIONALES DE NACIONES UNIDAS

Para la concienciación respecto a la situación de los colectivos a través de comunicaciones, exposiciones o cartelería:

Día Mundial contra la Discriminación (1 de marzo)
Día de la Mujer (8 de marzo)
Día Europeo de la solidaridad y colaboración entre generaciones (29 de abril)
Día Internacional contra la homofobia (17 de mayo)
Día LGTBI+ (28 de junio)
Día Internacional contra la Discapacidad (3 de diciembre)

COMUNICACIÓN INTERNA

Intranet: 396 seguidores
Newsletter de Diversidad e Inclusión: 71% de la plantilla encuestada suscrita a la newsletter
Buzón de sugerencias, ideas o consultas

RELACIÓN CON ASOCIACIONES Y EMPRESAS EXTERNAS

Otros instrumentos y medidas de gestión con impacto en las personas que trabajan en la organización son:

- **Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** aprobado por la Comisión de Igualdad de forma negociada entre representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores. El Plan de Igualdad parte de un diagnóstico de situación, está contextualizado por la Política de Igualdad, y plantea una serie de medidas para su seguimiento y avance. Durante el año 2019 la Comisión de Igualdad se reunió periódicamente para realizar el seguimiento de las acciones previstas y para proponer, llegado el caso, nuevas iniciativas y actividades a favor de la promoción de esta diversidad haciendo especial hincapié en la comunicación, tanto para supervisores como para el resto de la plantilla, recordando el compromiso de la compañía con apoyar y reforzar la aplicación de este principio en todos los ámbitos de la experiencia de las personas candidatas o contratadas por la compañía. A destacar las siguientes medidas:
 - **Nuevo Protocolo de desconexión digital** que reconoce 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.
 - **Lanzamiento de un nuevo programa de Trabajo desde casa** para favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas que trabajan en Lilly, así como mejorar la flexibilidad en la forma de desarrollar su actividad profesional.

En relación a la igualdad de género, a modo de cifras destacadas en 2019 cabe informar de que el **53,05% de la plantilla son mujeres, el 44,33% de los cargos de responsabilidad (Dirección y Mandos) están ocupados por mujeres.**

- **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.** En 2019 no se ha recibido denuncia alguna por acoso sexual y por razón de sexo.
- **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. En 2019 no se ha recibido denuncia alguna por discriminación.
- **Medidas de conciliación y otros beneficios sociales:** La motivación y satisfacción con el empleo de las personas que trabajan en Lilly se consigue, entre otros, gracias a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación entre la vida laboral y personal, así como el disfrute de otros beneficios sociales.
 - Flexibilidad horaria de la jornada laboral para el 80% de la plantilla. La flexibilidad horaria se aplica tanto al inicio como a la finalización de la jornada en un rango de dos horas, así como durante los tiempos de descanso para almorzar.
 - Opción de teletrabajar a la que se ha acogido el 40% de la plantilla.
- 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.
- Catálogo de más de 120 servicios de apoyo a la familia de los empleados para el 100% de la plantilla, algunos de los cuales están cubiertos económicamente por la empresa y facilitan la resolución de pequeñas gestiones de la vida personal de los trabajadoras y trabajadores. En 2019 ha sido utilizado por el 43% de la plantilla.
- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ésta por parte de ambos progenitores y permisos parentales (permisos, lactancia, flexibilidad) utilizados por el 100% de las personas beneficiarias, lo que significa el 11% de la plantilla. Las personas con contrato fijo o aquéllos 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.

- Política de desconexión laboral que establece que, con carácter general, una vez finalizada la jornada laboral, así como durante los períodos de descanso obligatorio, se reconoce el derecho de los empleados a no responder a los e-mails o mensajes profesionales, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, se 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.

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 2019 se impartieron 54.441 horas de formación, de las cuales 27.296 horas de formación se impartieron a personal de producción. Estas cifras suponen una media de 53,48 horas de formación por persona empleada. La distribución de la formación por categoría profesional es sólo posible informarla respecto a la formación impartida fuera de la fábrica dado que los sistemas informáticos que soportan esta información no están preparados para desagregarla

por categoría profesional. No obstante, a continuación, se informa de la distribución de las horas de formación por categoría profesional impartidas al resto de la plantilla:

Clasificación profesional	Horas de formación (h)
Directivos y Mandos Intermedios	2.375
Técnicos	22.272
Operadores y Administrativos	2.498

Ilustración 5.- Horas de formación 2019 a personal por categoría profesional.

Las acciones formativas impartidas se proponen a través de un catálogo general de cursos, pero también, existen programas individualizados de desarrollo de personas o equipos, diseñados a medida. La política de formación de la compañía abarca impartir formación para el desarrollo de competencias hard (formación específica en áreas sanitarias para desarrollar conocimiento técnico y de procesos), competencias soft (formación relacionada con habilidades personales y de gestión tales como liderazgo o comunicación), capacidades transversales (formación en 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).