



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010  
METRO DE MADRID

## **1. Información de la empresa**

**Datos de la entidad:** Metro de Madrid

**Dirección web:** [www.metromadrid.es](http://www.metromadrid.es)

**Alto cargo:** Ignacio González Velayos, Consejero Delegado

**Fecha de adhesión:** 02/07/2009

**Sector:** Transportes y almacenamiento

**Actividad:** Transporte público de viajeros.

**Desglose de grupos de interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas.

**Países en los que está presente:** España

**Alcance del Informe de Progreso:** España

**Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** En la intranet de empleados, en la web de Metro de Madrid y en la del Pacto Mundial.

**Responsable:** María Eugenia Jiménez de León, Gerente de Sostenibilidad.

**Tipo de informe:** A

## 2. Carta de renovación de compromiso



Metro de Madrid, S.A.

Ignacio González Velayos  
*Consejero Delegado*

Es un placer para mí presentarles el segundo Informe de Progreso de Metro de Madrid como muestra del compromiso de incorporar los Diez Principios del Pacto Mundial en nuestra actividad.

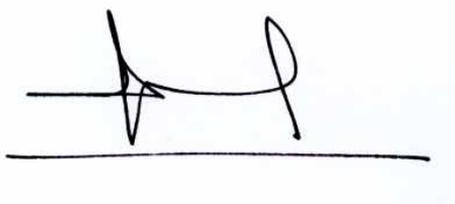
En un entorno socio-económico como el actual, se hace más evidente la necesidad de buscar una forma de desarrollo más sostenible y equilibrado. Por ello, las empresas deben aportar soluciones más adecuadas a las necesidades de la sociedad, siendo Metro de Madrid la opción de movilidad más sostenible para los ciudadanos en el ámbito en el que opera.

En este documento se recogen los avances realizados durante 2010 en las materias que cubren los Diez Principios. Se detallan los progresos llevados a cabo, entre otros proyectos, en el Plan de Igualdad, el nuevo modelo de relación con proveedores o el Plan de Gestión Sostenible del Agua. Además, se ha empezado a trabajar en el cálculo de la Huella de Carbono corporativa, cuyos resultados se dispondrán en 2011; se ha renovado la certificación del Sistema de Gestión Ambiental y Metro de Madrid ha seguido trabajando en 48 proyectos de I+D+i en colaboración con universidades y centros de investigación.

Con el fin de compartir y difundir experiencias, ha participado activamente en diversos grupos de trabajo del Foro de Empresas Ferroviarias por la Sostenibilidad (FEFS), Fundación Entorno y en la Unión Internacional de Transporte Público (UITP). Además, la Compañía ha estado presente en el Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA10) celebrado en noviembre y en el Mercado de la Responsabilidad Social Empresarial organizado por Forética en septiembre.

Por último, aprovecho para expresar nuestro deseo de renovar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial con el objetivo de seguir avanzando en su desarrollo en los próximos años.

Atentamente,



### **3. Cumplimientos de los 10 Principios**

#### **“Principio 1. Las empresas deben fomentar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro del ámbito de su área de influencia.”**

Mediante el cumplimiento de la legislación, Metro de Madrid garantiza el respeto de este Principio con todos sus grupos de interés. Además, Metro de Madrid cuenta con una política de Responsabilidad Corporativa (RC) en la que se recogen los compromisos que adquiere la empresa con cada uno de sus grupos de interés. En ella, se hace referencia a la ética, la no discriminación, el desarrollo profesional, el trato de igualdad y un entorno seguro y saludable de trabajo.

Respecto a los empleados, la gran mayoría de ellos proceden de España o de algún país de la Unión Europea, por lo que la diversidad viene dada, sobre todo, por razón de sexo, edad y cultural.

Según el sexo, el 75,8% de los empleados son hombres y el 24,2% mujeres. Este porcentaje es muy similar al que existe en el Consejo de Dirección, en el que el 81% son hombres y el 19% mujeres.

Existe un Convenio colectivo al que están acogidos todos los empleados excepto el Presidente, el Consejero Delegado, el Director Gerente, los Directores y los Subdirectores, un total de 16 personas que suponen aproximadamente el 0,2% de la plantilla. En este convenio y en la normativa interna de la compañía, se garantizan los derechos de representación y asociación de los trabajadores, que están salvaguardados por todas las garantías legales establecidas a tal efecto. Ninguna actividad de esta compañía pone en riesgo el derecho a la libertad de asociación y de acogerse al convenio colectivo.

Igualmente, en este convenio, está establecido el salario base por categoría profesional sin distinción de sexo, no existiendo, por tanto, discriminación entre hombres y mujeres. No obstante, hay desviaciones en la relación de salarios entre estos, siendo el de las mujeres un 3,3% más bajo debido a las diferentes componentes salariales que se incluyen, como la antigüedad, los complementos de puesto, etc.

En 2010, ha continuado el desarrollo del Plan de Igualdad firmado por la empresa y la Representación Social en 2009. Se ha desarrollado un Plan de Sensibilización para la Igualdad de trato, se han revisado los procedimientos de promoción y acceso a categorías sub-representadas, se están adaptando cursos aprovechando las nuevas herramientas informáticas disponibles (teleformación y e-learning), que permiten la flexibilización de horarios, y se ha trabajado para orientar la formación voluntaria a cursos para la promoción.

La totalidad de los empleados están informados sobre los valores corporativos y principios éticos de la entidad a través de los informes anuales y las memorias de responsabilidad corporativa que se difunden a través del portal del empleado y de paneles instalados en distintas dependencias y salas de uso comunitario. Aunque Metro de Madrid no ofrece formación específica en procedimientos relacionados con derechos humanos, se tienen en cuenta en todos los cursos que ofrece.

En cuanto a la formación de los vigilantes de seguridad de Metro de Madrid, subcontratados a través de diversas empresas, cabe destacar que corresponde a las empresas a las que pertenecen, si bien Metro de Madrid está promoviendo que se incluyan módulos referentes al respeto de los derechos dentro de los cursos de formación que reciben.

Por otra parte, puesto que Metro de Madrid desarrolla toda su actividad dentro de la Comunidad de Madrid y respeta toda la legislación, no realiza ninguna actividad que impacte en los derechos de los indígenas, que conlleve un riesgo potencial de explotación infantil o que tenga riesgo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido.

Para fortalecer el diálogo con la sociedad y conocer las tendencias empresariales en materia de Responsabilidad Corporativa, Metro de Madrid también participa en varios foros y asociaciones, en las que colabora activamente en varios grupos de trabajo. A través de esta participación, Metro de Madrid intercambia experiencias con otras empresas y tiene la oportunidad de transmitir y dar a conocer a la sociedad sus valores. En relación con el respeto de los derechos humanos, los foros más destacados son:

- **Foro de Reputación Corporativa:** constituido por un grupo de grandes compañías españolas que trabajan en el desarrollo de proyectos orientados a crear valor a través de la gestión de los activos intangibles. A lo largo de 2010, Metro de Madrid difundió los Objetivos de Desarrollo del Milenio mediante la iniciativa “2015: Un mundo mejor para Joana”, que promueve la aportación de la empresa a los ocho objetivos en los que se comprometen a velar por los derechos humanos fundamentales según se contemplan en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas.
- **Forética:** asociación de empresas y profesionales de la RSE que tiene como misión fomentar la cultura de la gestión ética y la responsabilidad social.

**“Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”**

Para desarrollar su actividad en 2010, Metro de Madrid realizó nuevos contratos a 609 empresas. De ellas, 344 se incluyen en el Registro de Proveedores proTRANS<sup>1</sup>. En este registro se analizan diversas cuestiones en materia de responsabilidad corporativa, entre las que figuran cuestiones referidas al respeto de los derechos humanos. Por tanto, el 56,5% de los proveedores de Metro de Madrid han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. Con el uso de este registro, se pretende estimular el desarrollo de la Responsabilidad Corporativa a lo largo de la cadena de suministro en las diferentes empresas con las que Metro trabaja.

Actualmente, se está trabajando en la elaboración de unos criterios de selección y adjudicación basados en aspectos socialmente responsables, siempre teniendo en cuenta que la actividad de contratación de Metro de Madrid está sujeta al cumplimiento de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público y, en consecuencia, se deben respetar los principios de transparencia, concurrencia y no discriminación. Esta última circunstancia (la de respetar el principio de no discriminación) impide la aplicación como criterios de selección y/o adjudicación conceptos tales como tamaño de la empresa o país de procedencia.

Metro de Madrid no dispone de acuerdos de inversión en los que se incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

Dentro del objetivo del Cuadro de Mando de RC de “Fomentar el valor de la RC en relación con la cadena de proveedores” se profundizó en un modelo avanzado de relación con este grupo de interés, con el objetivo de conseguir una cadena de suministro más sostenible y establecer una nueva forma de diálogo y de actuación. Para definir este nuevo modelo de relación se iniciaron dos líneas de trabajo paralelas, una con los proveedores y otra con empleados de la empresa:

- En el mes de enero se celebró una sesión de comunicación con los principales proveedores para alinearlos con la estrategia de Metro de Madrid y su posicionamiento en relación con la Responsabilidad Corporativa, y para fomentar el diálogo directo con ellos.
- Por otra parte, para promover una cultura hacia la compra responsable, se organizó un taller interno que contó con la asistencia de, aproximadamente, un centenar de personas. Se convocó a aquellos empleados que habitualmente participan en las distintas fases del proceso de compra. En esta sesión, se trataron los criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de contratación y compra. Para ello, se les pidió contestar unos cuestionarios que reflexionaban sobre diversos asuntos, agrupados en cuatro pilares en los que debe basarse la relación con los proveedores y el proceso de compra de productos o servicios: buen gobierno, comunicación y diálogo, aspectos medioambientales y aspectos sociales. De esta forma, se pudieron detectar los puntos fuertes y débiles en este proceso y sirvió para sensibilizar a los empleados sobre la inclusión de criterios sostenibles en este proceso. Como resultado del taller, se detectaron una serie de necesidades de mejora en herramientas de gestión existentes en la Compañía, se acordó elaborar un listado de creación de nuevas herramientas de gestión, llevar a cabo acciones de formación y de comunicación/difusión interna, en las que se trabajará en los próximos años.

---

<sup>1</sup> El Registro de Proveedores proTRANS está gestionado por una empresa externa y constituye una base de datos de proveedores actuales y potenciales de las principales empresas de transporte público de España. Permite mantener un catálogo de empresas con las características que se desean para facilitar la concurrencia a licitaciones que, además, facilita el control del cumplimiento de los requisitos legales.

**“Principio 3. Las empresas deben fomentar y respetar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.”**

Durante 2010, continuó vigente el Convenio Colectivo 2009-2012, firmado en junio de 2009, que regula las relaciones laborales de los trabajadores en la empresa. Bajo este convenio están cubiertos el 99,8% de los trabajadores, quedando excluidos de su aplicación el Presidente, Vicepresidente, Consejero Delegado, Director Gerente, Directores y Subdirectores.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo trata las cuestiones que se derivan de la interpretación, desarrollo, aplicación, control y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Dicha Comisión está formada por los miembros designados por las partes firmantes del Convenio Colectivo, cuyas funciones principales son:

- a) La interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

En la Compañía se constituyen los órganos que garantizan la representación de los trabajadores en la gestión de la organización. El Consejo de Administración cuenta con presencia de representantes de los trabajadores. Existe un Comité de Empresa que se compone de 33 delegados, repartidos en siete organizaciones sindicales, y que son elegidos por diferentes colegios, asegurando la representación de todas las áreas laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, encargado de la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados de Prevención y por representantes de la Dirección de la empresa en igual número.

Asimismo, en 2009, se constituyó la Comisión de Igualdad, integrada por la Representación Social y de la Dirección de la empresa. Esta comisión se constituye para la realización y seguimiento del Plan de Igualdad. Entre sus funciones se incluyen:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el Plan de Igualdad.
- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el Plan.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan e impulsar nuevas medidas o acciones de mejora.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Por último, indicar que existe participación sindical en los tribunales de exámenes de promoción interna.

---

**“Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado con coacción.”**

Como se expresa en el Principio 1, Metro de Madrid presta servicio únicamente en la Comunidad de Madrid, por lo que el cumplimiento de la legislación vigente, la normativa laboral interna y los mecanismos de supervisión de los sindicatos garantizan un entorno laboral seguro y saludable, eliminando cualquier riesgo de trabajo forzoso.

La normativa referente al cómputo anual de tiempo de trabajo está recogida en el Convenio Colectivo 2009-2012, en el que se regulan las actividades laborales de los empleados, siendo supervisado su cumplimiento por la representación sindical. En él, además, se recogen las medidas de conciliación y reducción de jornada, promoción, creación de empleo, salarios, etc. Metro de Madrid dispone de amplias medidas de conciliación y flexibilidad horaria, para facilitar, en la medida de lo posible, un adecuado equilibrio entre la vida personal y familiar.

El comité de Seguridad y Salud sirve como herramienta para que los trabajadores realicen su labor en las máximas medidas de seguridad y prevención. En estos comités están representados el 100% de los empleados de la Compañía.

**“Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”**

Mediante el Convenio Colectivo vigente (2009-2012), Metro de Madrid garantiza que se respetan las condiciones legales de incorporación, cumpliendo con la edad mínima establecida.

Metro de Madrid cumple con la normativa laboral vigente. La política de Responsabilidad Corporativa lleva implícito el respeto a los Derechos Humanos, y por tanto, la prohibición del trabajo infantil. Además, se solicita a los candidatos a incorporarse a la empresa documentación que asegure su mayoría de edad.

Por tanto, el trabajo infantil no supone un factor de riesgo directo para Metro de Madrid, entendiendo la explotación infantil como “toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación nacional vigente de un país para incorporarse a un empleo”, según define la Organización Internacional del Trabajo.

**“Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en la contratación y el empleo.”**

Durante el año 2010, se ha trabajado para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en la Compañía.

En cuanto a la representación de la mujer en la empresa, se ha situado en 24,1% el porcentaje de mujeres en la plantilla de la compañía, aumentando ligeramente (levemente) respecto a los años anteriores (23,7% en 2008 y 23,9% en 2009). De la misma forma, ha aumentado la representación de la mujer en el Consejo de Dirección de la Compañía, siendo el 18,75% de componentes de sexo femenino.

En cuanto a la relación de salarios entre hombres y mujeres, el convenio 2009-2012 establece el salario base por categoría profesional, sin distinción de sexo, no existiendo por tanto discriminación entre mujeres y hombres.

En este periodo, no se ha tenido conocimiento de ningún incidente ni denuncia por razones de discriminación.

En cuanto al acceso y promoción, los requisitos de acceso para el personal de base se determinan conjuntamente con la representación de los trabajadores. Además, existen en la Compañía procedimientos de promoción sin ningún sesgo de género, recogidos en la normativa interna de aplicación.

Para la sensibilización de la plantilla, desde agosto de 2007 se imparte un curso en materia de igualdad de oportunidades a los empleados de nuevo ingreso en la empresa.

Se han tomado una serie de medidas impulsadas por la Comisión de Igualdad enmarcadas en el Plan de Igualdad de la Compañía. Las principales actuaciones han sido:

- Definición de un plan de comunicación para dar a conocer el Plan de Igualdad, las medidas de conciliación existentes y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Para ello se ha construido un apartado específico en el portal del empleado (Andén Central), denominado “Por Igual” que recoge el Plan de Igualdad así como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual. Además, se han difundido a través de otros canales habituales (avisos en papel y *Noticias en Línea*).



- Publicación de diferentes noticias relacionadas con el Día de la Mujer y el trabajo que realizan mujeres en categorías donde son minoritarias (técnico de línea, oficiales y técnicos de mantenimiento, ...)
- Se han analizado diferentes medidas para favorecer el acceso y/o promoción a aquellas categorías donde la mujer está subrepresentada. En concreto, se ha acordado con la representación sindical que, para la nueva convocatoria de oferta de empleo, puedan acceder a la categoría de Conductor personas con titulaciones de Bachiller, COU, PREU y 2º curso de Bachillerato Experimental.

- Adopción de cursos con nuevas herramientas informáticas (teleformación y e-learning) que permitan una flexibilización de los horarios de formación. En este sentido, en la oferta de formación voluntaria del segundo semestre para temas relacionados con trenes se han planteado, por primera vez, cursos de modalidad mixta, con una parte de formación presencial y otra a distancia, así como su impartición en días alternos. De este modo se facilita la asistencia de los interesados a los mismos.
- En cuanto a conciliación, se han ofertado talleres durante el periodo navideño, para facilitar a los empleados el cuidado de sus hijos durante su horario laboral.
- Por último, ha habido una campaña de sensibilización, a través del proyecto “12 líneas, 12 causas”, dedicada a la Igualdad, en la que se trataban los temas de conciliación, la corresponsabilidad en el ámbito familiar, el desarrollo profesional y la igualdad de trato.



## “Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Desde el año 2005, Metro de Madrid dispone de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado para toda la actividad de la Compañía bajo los estándares de la norma internacional UNE-EN-ISO 14.001, siendo una clara muestra del compromiso con el cuidado del medio ambiente, así como una garantía del fuerte compromiso de Metro de Madrid con la protección de éste. Esto también se refleja en la Política Ambiental vigente desde ese mismo año:

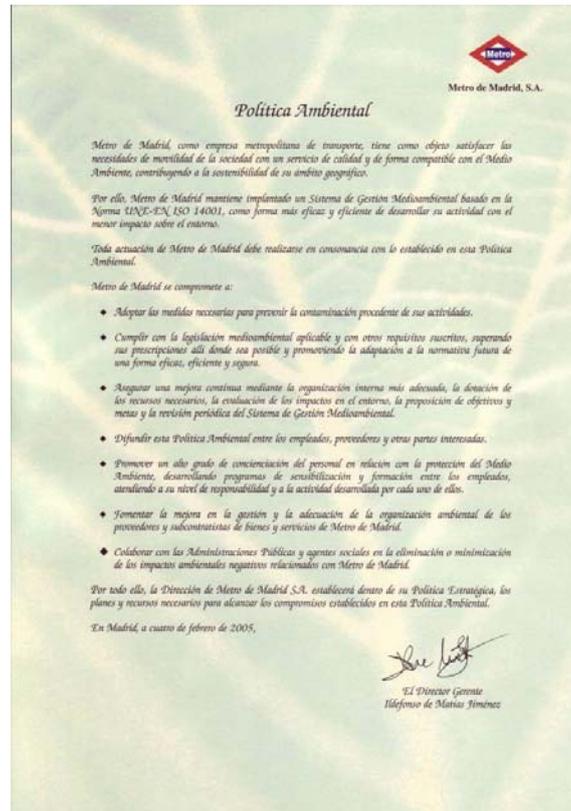


Figura 1. Política Ambiental

En la estrategia de la Compañía se incorporan objetivos relacionados con la prevención, cuidado y minimización del impacto en el entorno, como se puede ver en el Cuadro de Mando Integral (CMI) Corporativo y en el CMI Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa:

### CMI Corporativo 2010

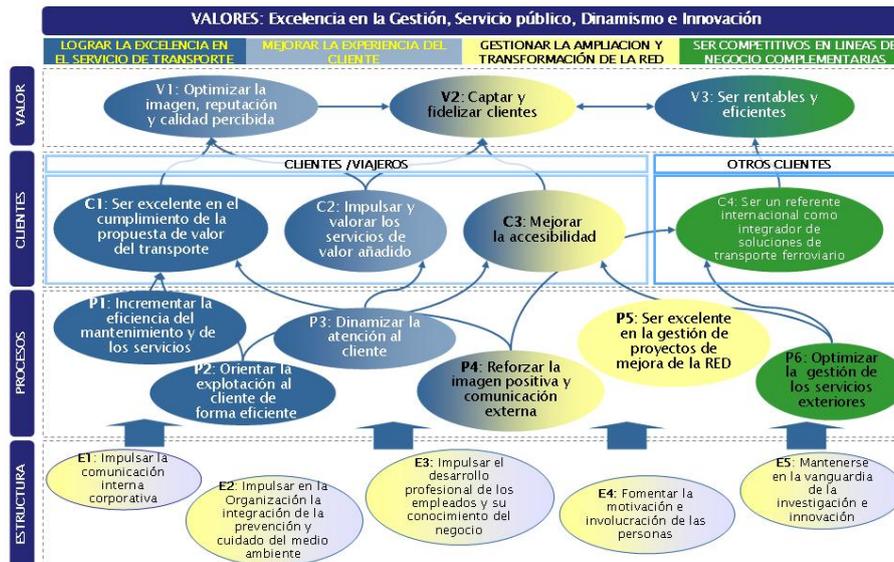


Figura 2. CMI Corporativo 2010 con las líneas estratégicas y objetivos de la Compañía

### CUADRO DE MANDO DE SOSTENIBILIDAD Y RC 2010

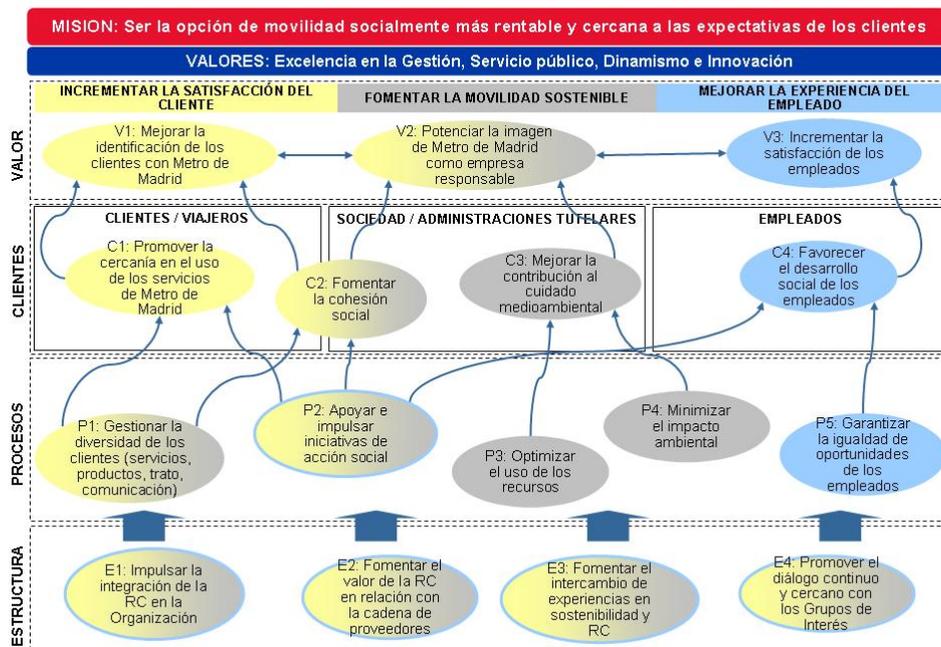


Figura 3. CMI de RC y Sostenibilidad 2010

En esta herramienta de gestión de la estrategia, se puede ver reflejada la preocupación por el medio ambiente. En el CMI Corporativo se planteó el objetivo de “Impulsar en la Organización la integración de la prevención y cuidado del medio ambiente” (E2). En el CMI de Sostenibilidad y RC, se contemplan otros 3 objetivos con una clara perspectiva medioambiental: “mejorar la contribución al cuidado medioambiental (C3)”, “optimizar el uso de los recursos (P3)” y “minimizar el impacto ambiental (P4)”.

Durante 2010, Metro de Madrid desarrolló la implantación de varios planes de ahorro de recursos. De este modo, se llevaron a cabo el Plan Director de Eficiencia Energética y el Plan de Gestión Sostenible del Agua 2010-2013 (PGSA) con un alcance de cuatro años.

El proyecto de Eficiencia Energética constituye un avance en el compromiso de la empresa con sus grupos de interés desde el más amplio punto de vista de la sostenibilidad. Con él, Metro de Madrid se posiciona como una de las compañías referente en materia de eficiencia energética, continuando con la consolidación de uno de sus principales objetivos: la creación de valor para la sociedad a un coste eficiente y con un consumo mínimo de recursos. Su objetivo global es llevar a la compañía a ser “referencia en movilidad sostenible mediante el consumo eficiente de los recursos energéticos y la rentabilidad en el triple balance”.

En cuanto al PGSA, su principal objetivo es realizar un análisis de la gestión y consumo del agua, elaborar un plan de mejora asociado y poner en marcha las medidas oportunas en las dependencias de Metro de Madrid, fomentando la cultura del uso eficiente y responsable de los recursos. Se han llevado a cabo 3 medidas de eficiencia mediante la instalación de dispositivos de ahorro en grifos, en las duchas para los empleados y en los mecanismos de descarga de inodoros de las instalaciones de la compañía.

En la misma línea, se fomentaron iniciativas para llevar a cabo una gestión basada en “cero papel”, a través de la realización de trámites on-line o dando la posibilidad a los empleados a la renuncia de su nómina en papel. Este mismo año, se implantó un proyecto de segregación de envases similares a los domésticos en la sede social y en los 13 depósitos, así como en la nueva estación de La Fortuna (Leganés). Por último, se han llevado a cabo otras acciones importantes como inversiones para la mejora del material móvil, en escaleras mecánicas de la red, o el uso de recursos más respetuosos con el medio ambiente como es la grasa biodegradable para el mantenimiento de algunas líneas.

**“Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.**

Como se ha descrito en el principio anterior, Metro de Madrid cuenta para toda su actividad con un Sistema de Gestión Ambiental. Dentro de este marco, existe un Comité de Medio Ambiente que colabora de una forma muy activa en la consecución de los objetivos que se plantean como compromisos en este área. El Comité se reúne periódicamente para tratar asuntos relacionados con el desempeño medioambiental de Metro de Madrid.

Asimismo, en el CMI de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad que recoge los citados objetivos, se refleja el impulso de la compañía para promover entre los empleados la concienciación para la protección y responsabilidad ambiental.

En el consumo directo de energía, se emplearon 493.159 litros de combustibles (incluyendo gasóleo B, gasóleo C y combustibles para la flota de vehículos), lo que supone una reducción del 15,7% respecto al año anterior.

En lo que se refiere a energía eléctrica, el consumo de energía ha sido de 757,4 GWh, lo que supone una reducción del 2,1% respecto al 2009. Durante el año 2010, como fruto de la puesta en marcha del Plan Director de Eficiencia Energética, se han identificado cincuenta iniciativas que han sido evaluadas y analizadas para determinar en qué grado pueden suponer una mejora para Metro de Madrid. Dichas medidas llevan asociado un ahorro energético estimado superior a los 6 GWh/año.

En cuanto al consumo de agua, este año ha sido de 367.575 m<sup>3</sup>, (un 2% superior al consumo del año anterior), si bien, la cantidad de agua reciclada fue de más de 25.000 m<sup>3</sup>, el doble que en 2009. El abastecimiento de agua en Metro de Madrid se realiza exclusivamente a través de la red general de abastecimiento del Canal de Isabel II, entidad suministradora de agua en la Comunidad de Madrid. Todas las aguas residuales son vertidas a la red de alcantarillado, siendo depuradas únicamente las que provienen de los Talleres Centrales en el depósito de Canillejas, las mayores instalaciones de la Compañía. El agua sale de nuestras instalaciones con unos parámetros inferiores a los que permite la Ley 10/1993 y el Decreto 57/2005, sobre Vertidos Líquidos Industriales al Sistema Integral de Saneamiento y pasa a formar parte de la red de aguas residuales de la ciudad de Madrid, no afectando directamente a ningún recurso hídrico natural. Periódicamente se realizan analíticas de vertidos de todos los depósitos de la Compañía por parte de la Gerencia de Sostenibilidad.

En cuanto a la gestión de residuos, se ha reducido en un 17% la cantidad de residuos industriales generados. Como consecuencia de la actividad de mantenimiento de trenes e instalaciones, Metro de Madrid genera más de 45 tipos de residuos industriales, que se separan, clasifican y almacenan en trece puntos limpios para que reciban el mejor tratamiento posible. Desde estos puntos limpios ubicados en diferentes dependencias de la Compañía, llamados ATR (Acopio Temporal de Residuos), se gestionan, anualmente, alrededor de 1.500 toneladas de residuos industriales no peligrosos y 350 toneladas de peligrosos.

Año tras año, se realizan importantes esfuerzos para minimizar la cantidad de residuos generados y aumentar el porcentaje de residuos valorizados frente a los no valorizados. En 2010, el 61% de los residuos generados se destinaron a valorización (proceso que permite el aprovechamiento de los recursos contenidos en los residuos).

En 2010, se introdujo el objetivo de “Impulsar en la Organización la integración de la prevención y cuidado del medio ambiente”. A través del mismo se controla el nivel de implantación de medidas derivadas de inspecciones ambientales externas y de auditorías del SGA.

Se ha trabajado en el desarrollo de un módulo de formación de e-learning en sostenibilidad para su difusión entre todos los empleados con el fin de que éstos conozcan con más detalle cuáles son los impactos que el desarrollo de su trabajo pueden tener en su entorno, cómo prevenirlos y minimizarlos. Metro de Madrid es consciente de que la concienciación personal de

los empleados y el fomento de la cultura en relación con la protección del medio ambiente es otro de los pilares clave de la gestión ambiental de la Compañía.

Metro de Madrid ha participado activamente en distintas entidades en las que se trabaja en el fomento de la Responsabilidad Corporativa en las empresas, con un doble objetivo: compartir experiencias llevadas a cabo en la materia y conseguir una mayor difusión de nuestras actuaciones. Los hechos más destacados durante este año son:

- **Fundación Entorno:** ésta tiene como misión abordar los retos del desarrollo sostenible desde el ámbito empresarial. Metro de Madrid ha colaborado en los grupos de trabajo de “Energía y Cambio Climático” y “Responsabilidad Corporativa y Desarrollo Sostenible”. En el primero de ellos, ha participado en el proyecto “Acción CO2” (compromiso empresarial para la reducción de emisiones de CO2). Se lanzó entre los empleados una “calculadora de emisiones de CO2”, con la que se animaba a nuestros trabajadores a realizar pequeñas acciones o cambiar pequeños hábitos en su vida diaria para contribuir a la lucha contra el cambio climático. Igualmente, en el marco del grupo de trabajo de Responsabilidad Corporativa y Desarrollo Sostenible se ha colaborado en el proyecto “RC Outlook”, en el que se difunden los esfuerzos de las empresas en su contribución a la sostenibilidad, abordando 4 áreas temáticas: desarrollo económico y empleo, gestión de personas, medio ambiente y buen gobierno y comunicación.

- **FORÉTICA:** esta organización española es referente en materia de RSC. Tiene como misión el fomento de la gestión ética y responsabilidad social de las organizaciones. Metro de Madrid, se incorporó como socio promotor en el año 2009, mostrando así su compromiso con la gestión responsable, continuando con su colaboración activa en las diferentes propuestas de esta entidad. En 2010 se participó en el Foro para el Desarrollo Económico Sostenible celebrado en Sevilla, exponiendo la aportación de la Compañía a la movilidad sostenible de la región. Además, Metro de Madrid ha participado en el Mercado de la Responsabilidad Social Empresarial-Marketplace 2010- organizado por Forética en septiembre, presentando dos proyectos innovadores en materia de eficiencia energética e integración de la RSC en la gestión: “Climatización por Geotermia en la estación de Pacífico” y “Aplicación de la metodología de las 5 “S” en los almacenes de Metro de Madrid”. El primero de ellos, fue presentado en la edición europea -Enterprise 2020 Marketplace- celebrada el 28 de octubre en Bruselas.

- **Fundación CONAMA:** Metro de Madrid colabora con esta entidad que organiza cada dos años el Congreso Nacional del Medio Ambiente (CONAMA, Cumbre del Desarrollo Sostenible). En la última edición celebrada en noviembre en Madrid, la Compañía estuvo presente mediante:

- Un stand en la zona de exposición en el que se difundió la política medioambiental y la eficiencia de la gestión de recursos.

- Participación en la mesa de debate “Sostenibilidad y desarrollo global”.

- Presentación de una comunicación técnica sobre Índice de Beneficio Social (IBS).

- **Foro de Empresas Ferroviarias por la Sostenibilidad (FEFS):** se trata de una agrupación de entidades que desarrollan su actividad en el sector ferroviario. Tiene como principal objetivo contribuir al desarrollo de la movilidad sostenible en España a través de la coordinación y la unión de estrategias de gestión por parte de las empresas integrantes. Metro es miembro de la Junta Directiva y participó en varios grupos de trabajo, en particular, en los relacionados con la responsabilidad ambiental:

- Eficiencia energética.

- Actuaciones ambientales en obras.

- Ruido y vibraciones.

Asimismo, se realizaron charlas y conferencias en diversos foros (Semana de la Ciencia 2010, visitas escolares y universitarias, ...) exponiendo las actuaciones de Metro de Madrid en materia ambiental.

**“Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”**

Metro de Madrid, por su naturaleza de empresa de transporte público ferroviaria, es uno de los modos de transporte más respetuoso con el medio ambiente. La tasa de emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente es, aproximadamente, 4 o 5 veces inferior a la de un automóvil o vehículo privado.

Metro de Madrid realiza fuertes inversiones en proyectos de I+D+i con incidencia ambiental. Durante 2010, desarrolló 48 proyectos en colaboración con universidades y centros de investigación especializados, poniendo en marcha cuatro nuevos proyectos. En total, se destinaron aproximadamente 9 millones de €.

Entre los principales proyectos con mejora del impacto ambiental destacan:

- Sistema de Climatización con energía geotérmica en la estación de Pacífico: A finales de 2009, se puso en marcha un sistema que funciona a través de un intercambiador de calor terrestre y unas bombas de calor geotérmico que ceden calor al suelo cuando funcionan como refrigeración y absorben calor del suelo mientras funcionan como calefacción. Con ello, se logra climatizar los andenes de línea 1, así como los locales comerciales y cuartos técnicos de dicha estación. Con esto, se consigue ahorrar hasta un 75% de energía y reducir en un 50% las emisiones de CO<sub>2</sub> que realizándolo con sistemas convencionales de ventilación. Esta instalación recibió este año, por parte de la Comunidad de Madrid, el primer premio a la “Mejor Instalación Geotérmica en el Sector Industrial y Servicios” por utilizar una tecnología que permite obtener un buen rendimiento energético, sin contaminación, y por demostrar de forma práctica su posible aplicación.
- URBANTRACK: su principal objetivo es el desarrollo de nuevas tecnologías de infraestructura de vía ferroviaria para el entorno urbano, que mejoraran las prestaciones de los actuales sistemas de vía desde un punto de vista constructivo, funcional, económico y medioambiental. Finalizó en 2010.
- ECOTRANS: proyecto que cuenta con ayudas del MICINN (Ministerio de Ciencia e Innovación) a través del CDTI (Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial) y de sus programas CENIT. Se trata de un proyecto de I+D de tecnologías para conseguir un transporte público urbano energéticamente más eficiente y más atractivo para el pasajero, con un confort superior y una fiabilidad de servicio garantizada.

Otro ejemplo del cuidado del entorno es la utilización de recicladoras de agua para el lavado de trenes instaladas en la Compañía desde hace varios años, que permitieron reciclar más de 25.000 m<sup>3</sup> en 2010.

En cuanto a la difusión, Metro de Madrid divulga sus proyectos y resultados en medios de comunicación generalistas (prensa, radio, televisión, internet) y especializados (publicaciones ferroviarias o sectoriales, ...). Como se ha explicado en los Principios 7 y 8, la participación de la Compañía en diversos foros y ferias sirve como medio de difusión de todas las acciones llevadas a cabo. En estos foros, se fomenta el debate técnico, la creación de conocimiento y la difusión en el ámbito de la sostenibilidad. Por último, indicar que existe un programa de visitas para colegios, universidades y empleados, para dar a conocer todas estas actuaciones.

**“Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.”**

El principio 10 compromete a los firmantes del Pacto Mundial no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción sino también a desarrollar políticas y programas concretos para promover la transparencia.

Metro de Madrid es consciente de los riesgos económicos, legales y competitivos de la corrupción. Sabe que las practicas corruptas incrementan los costes a través de la cadena de valor y desincentiva el consumo y la inversión en la economía local.

Metro de Madrid apuesta por una imagen transparente porque sabe que hace a la empresa más atractiva y esto significa acceder a nuevos mercados, fomentar buenas relaciones laborales y retener el talento.

Metro de Madrid inició en 2009 un proyecto de Gestion de Riesgos. En el año 2010 definió su mapa de riesgos a partir de la identificación de 61 riesgos sobre los cuales se realizaron un análisis cualitativo y una evaluación de impacto y probabilidad. En dicho mapa se identificó un riesgo relacionado con el fraude interno y externo con la siguiente definición: “Impacto negativo en la compañía (reputación y/o financiero) debido a actuaciones fraudulentas de empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés”. En el inventario de riesgos de Metro de Madrid este riesgo se sitúa en la categoría de riesgos normativos. El próximo paso será la gestion coordinada de este riesgo siguiendo la metodología diseñada en el marco de este Proyecto Estratégico.

Metro de Madrid dispone de varios mecanismos para asegurar el cumplimiento de este principio y se esfuerza en trabajar en su mejora.

En año 2010, Metro de Madrid organizó un *workshop* interno, donde los representantes de los estamentos implicados en la contratación y la compra de la compañía pudieron expresar por medio de una encuesta anónima su parecer en cuanto a cuestiones como las herramientas para garantizar la concurrencia, transparencia y publicidad o los regalos. Se pudo comprobar el compromiso de los empleados con el buen gobierno. Fruto de este taller se redactó una propuesta de nueva política de compras y contratación y un plan de acción para el futuro.

Metro de Madrid cumple las leyes de contratación, en particular la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público y de la Ley 31/2007 sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales. Tras la aprobación de la nueva versión del Manual de Contratación por la Dirección a finales de 2009, se realizo en 2010 un proceso de divulgación, a través de un ciclo de sesiones formativas, dirigido a todas aquellas personas que habitualmente están implicadas en el desarrollo de estos procesos de contratación.

El proceso de licitación asegura en general y en función de la naturaleza de la contratación un número mínimo de tres ofertas validas en cada licitación. Las propuestas de adjudicación de pedidos son visadas por los superiores jerárquicos después de cumplirse el procedimiento obligatorio de evaluación objetiva de la ofertas.

Por otro lado Metro de Madrid procura verificar el cumplimiento del principio 10 por parte de sus proveedores, usando la nueva función que se desarrolló en su herramienta de registro y clasificación de proveedores (Protrans) en la que los proveedores deben responder, entre otras, a las siguientes preguntas que determinará su valoración/nota RSC:

- ¿Se han implementado unas prácticas laborales adecuadas para prevenir todo forma de cohecho y corrupción?:
- ¿Ha recibido alguna sentencia condenatoria por delito en materia de cohecho o corrupción?:
- ¿Se dispone de una política de compra general ética, social o ambiental en su departamento de compra?:

Finalmente, en cuanto al seguimiento de este principio, en el año 2010 se han realizado las siguientes auditorías internas: la auditoría operativa del conjunto del sistema de gestión Contratar y Aprovisionar, y las siguientes auditorías económicas:

- Análisis de los consumos de existencias destinadas a activos ajenos.
- Ingresos y costes de los Proyectos de Metro en el exterior.
- Cumplimiento de las medidas de seguridad de ficheros con datos de carácter personal.
- Instrumentos financieros. Pasivos financieros.
- Gastos de representación.
- Gastos de viajes.
- Información a incluir en las Cuentas Anuales. Adaptación al nuevo P.G.C
- Impuesto sobre Sociedades 2009.
- IVA soportado y repercutido 2009.
- Gastos seguridad: contratos, facturación y pago.

Ni en estas auditorías internas periódicas ni en las auditorías por expertos externos, se han detectado hasta fecha ninguna no conformidad.