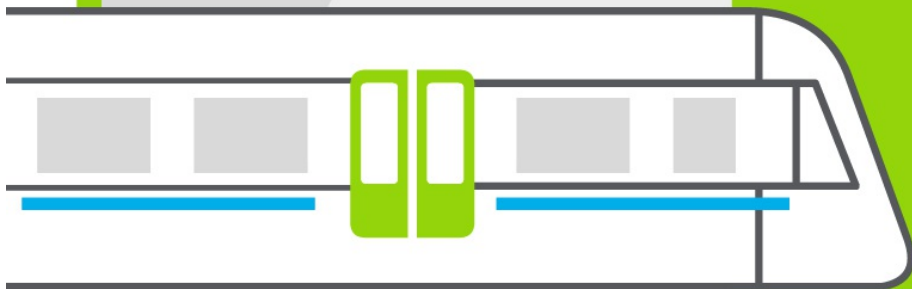


# Memòria de Responsabilitat Social 2019



 **FGC**  
Ferrocarrils  
de la Generalitat  
de Catalunya

## Table of Contents

<b>1. Salutació</b>	<b>3</b>
<b>2. Principals xifres</b>	<b>5</b>
<b>3. Perfil de l'organització</b>	<b>10</b>
<b>4. Anàlisi de materialitat</b>	<b>18</b>
<b>5. Compromís amb la Responsabilitat Social</b>	<b>25</b>
<b>6. Governança</b>	<b>31</b>
<b>7. Responsabilitat en el negoci</b>	<b>38</b>
<b>8. Gestió econòmica</b>	<b>50</b>
<b>9. Les persones</b>	<b>55</b>
<b>10. Relació amb el medi ambient</b>	<b>94</b>
<b>11. Acció social</b>	<b>109</b>
<b>12. Empreses proveïdores</b>	<b>112</b>
<b>13. Sobre la memòria</b>	<b>117</b>
<b>14. Verificació externa</b>	<b>119</b>
<b>15. Índex de continguts GRI</b>	<b>123</b>
<b>Legal Notice</b>	<b>142</b>

# 1. Salutació

GRI 102-14



*Ricard Font i Hereu - President*

Durant el 2019 a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) hem seguit treballant i avançant en els diferents àmbits de la Responsabilitat Social dins de la nostra estratègia empresarial i en línia amb els principis del Pacte Mundial. Una de les accions transversals que hem dut a terme ha estat la **implantació de l'Agenda Estratègica 10/30**, que estableix 10 àmbits d'actuació fins a l'any 2030 i ens permet donar resposta als reptes que tenim com a país a partir de quatre eixos: la sostenibilitat, la globalització, la tecnologia i les persones.

L'Agenda Estratègica 10/30 incorpora la sostenibilitat i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) com a eix transversal, i pretén situar FGC com a agent tractor del canvi del model energètic a Catalunya vers energies lliures d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, així com reforçar els aspectes de salut vinculats a la mobilitat en transport públic i la pràctica del lleure de muntanya. En l'eix de persones, l'Agenda Estratègica se centra en el compromís amb les persones treballadores d'FGC i amb els nostres grups d'interès.

Amb l'objectiu de seguir impulsant la integració de l'Agenda Estratègica 10/30 a l'organització, durant el 2019 també hem treballat per posar en marxa un **model de contractació socialment responsable**, que ens ha permès disposar d'un codi propi de contractació socialment responsable, el qual recull les condicions mínimes que s'hauran d'aplicar en tots els procediments de contractació d'FGC.

La **lluita contra el canvi climàtic** és un aspecte fonamental per a FGC, per això durant l'any 2019 ens hem adherit a compromisos internacionals que corroboren la nostra implicació en aquest àmbit, com la campanya *Business Ambition for 1.5°C* i el compromís *Railway Climate Declaration*. A més, des de l'any 2017 estem adherits a *TopRail Charter on Sustainable Rail Tourism*.

La implantació d'accions de l'Agenda Ambiental d'FGC i l'aplicació dels compromisos establerts en les diferents adhesions ens ha permès obtenir bons resultats en la lluita contra el canvi climàtic. Durant l'any 2019 hem reduït un 71,75 % les emissions totals de gasos amb efecte d'hivernacle, amb la compra a nivell corporatiu d'energia renovable certificada a partir de l'agost de 2018, que ha tingut un important impacte el 2019.

Un cop assolida aquesta reducció d'emissions de l'energia elèctrica, incrementem el nostre nivell d'ambició i ens centrem en la mitigació de l'impacte del consum de combustibles fòssils i en la transició cap a un consum intensiu de fonts d'energia renovable, amb l'objectiu d'assolir la **neutralitat de carboni l'any 2030**.

El nostre **compromís amb el territori** s'ha reflectit durant l'any 2019 en un augment de la creació de d'ocupació local, amb adjudicacions de 105,85 milions d'euros a proveïdors de Catalunya i el manteniment d'una forta inversió en infraestructures i serveis per millorar els serveis de seguretat, puntualitat i satisfacció de les persones usuàries.

Quant a les a les activitats, hem augmentat el nombre de persones usuàries de totes les nostres línies ferroviàries fins a **91,30 milions de persones usuàries**, amb un servei de qualitat i puntualitat que obté una puntuació mitjana de més del 98%.

Els ingressos d'FGC durant el 2019 han estat de 96.804 milers d'euros, xifra un 8% inferior als ingressos obtinguts al llarg de 2018. Aquesta disminució està relacionada amb el canvi de la tarifa metropolitana, ja que durant el 2019 hi

ha hagut municipis que han passat de zona 2 a zona 1, i han reduït així la tarifa per viatge.

L'any 2019 també ha estat l'any del **40è aniversari d'FGC**, i hem aprofitat per compartir i agrair aquesta efemèride amb diferents activitats, entre les quals destaca un acte de reconeixement a totes les persones que han fet possible aquests 40 anys, que es va celebrar a la sala oval del MNAC.

Durant el 2019 també hem rebut **reconeixements** per bones pràctiques en matèria de Responsabilitat Social: les campanyes *Tolerància zero* i el vídeo «Dones, pugeu al tren?» han rebut la consideració de millors pràctiques pels Objectius de Desenvolupament Sostenible per part del Pacte Mundial, i l'Ecocalculadora ha rebut un premi en el marc de la 10a Setmana de la Responsabilitat Social.

Pel que fa als **projectes d'expansió del sistema ferroviari** previstos a l'Agenda Estratègica 10/30 d'FGC, es configuren a partir del nostre posicionament per poder donar resposta eficient i efectiva als encàrrecs del Govern. D'aquesta manera, el full de ruta d'FGC planteja sis projectes d'expansió del sistema ferroviari: el perllongament de la línia Llobregat-Anoia entre Plaça Espanya i Gràcia i la millora del servei ferroviari al Bages i a l'Anoia, la millora de la capacitat i el servei dels eixos existents, la llançadora ferroviària a l'aeroport del Prat, el tren-tram de Tarragona, la preparació per assumir els Rodalies de Catalunya i, si arribés el moment, el servei de Rodalies i de Regionals del país i els trens regionals d'altres prestacions entre Catalunya i Occitània.

En línia amb els nostres compromisos, un any més, publiquem la Memòria de Responsabilitat Social, seguint les directrius dels estàndards de la Global Reporting Initiative (GRI), per tal de compartir el nostre acompliment econòmic, social i ambiental. Amb l'objectiu que aquesta Memòria de Responsabilitat Social respongui a tot allò que és important per als nostres grups d'interès, hem inclòs els aspectes materials identificats a l'anàlisi de materialitat de 2019.

Finalment, cal destacar que la memòria incorpora, per segon any consecutiu, dades que han estat sotmeses a una revisió independent. FGC porta a terme aquesta verificació externa d'una manera voluntària, d'acord amb l'Agenda Estratègica 10/30, per assegurar la transparència de la informació no financera reportada.

Esperem que la informació que oferim us sigui d'interès.

---

**Ricard Font i Hereu**

President

## 2. Principals xifres

GRI 102-7

### Les Activitats d'FGC

Activitat	
Viatgers transportats en Línies Metropolitanas (milions)	91,05
Viatgers transportats a la línia Lleida-La Poble de Segur (milers)	251,51
Visitants Turisme i Muntanya (milers)	1.980
Tones de mercaderies transportades (milers)	419,81

### Seguretat i qualitat en el servei

Qualitat (Índex de control de qualitat)	
Línia Barcelona-Vallès	98,87
Línia Llobregat-Anoia	98,69
Línia Lleida-La Poble de Segur	99,39

Puntualitat (Índex de puntualitat)	
Línia Barcelona-Vallès	99,64
Línia Llobregat-Anoia	99,00
Línia Lleida-La Poble de Segur	99,00

Satisfacció (Índex de satisfacció)	
Línia Barcelona-Vallès	77,00
Línia Llobregat-Anoia	75,60
Línia Lleida-La Poble de Segur	85,00

### Compromís amb l'accessibilitat, el civisme i la convivència

Accessibilitat	
Adaptació a persones de mobilitat reduïda dels trens i les estacions	
- Línies Metropolitanas	100%
- Línia Lleida-La Poble de Segur (LPS)	100%
- Cremalleres de Núria i Montserrat	100%

Civisme	
Hores de formació en protocol d'actuació davant casos d'incivisme	810,30
Persones formades en protocols d'actuació davant casos d'incivisme	97

## Gestió econòmica

### Impacte socioeconòmic

	estacions de Turisme i Muntanya	Línies Metropolitanas
Milions d'euros sobre la producció	305,40	451
Milions d'euros de valor afegit	166,80	237
Llocs de treball	2.583	4.019
Milions d'euros d'impacte fiscal	44,88	68

### Estat del valor afegit

Despeses salarials	38,58%
Tributs	0,24%
Despeses d'exploració	14,97%
Despeses financeres	3,69%
Amortitzacions	41,18%
Resultat de l'exercici	-7,59%
Altres despeses d'exploració	8,94%
Ingressos (milions d'euros)	241,55
Inversions en infraestructures i serveis recolzats (milions d'euros)	136,76

## Les persones

### Plantilla

Persones en plantilla	<b>1.963</b> +3,26%
Dones en plantilla	<b>558</b> +3,72%
Plantilla amb contracte indefinit	<b>61,79%</b>
Personal cobert per convenis col·lectius	<b>100%</b>
Bretxa salarial	<b>6,35%</b> -36,31%
Hores de formació	<b>86.895</b> +11,83%

**Plantilla**

<b>Línies Metropolitanes i LPS</b>	1.538
------------------------------------	-------

- Homes	<b>1.148</b> 72,4%
---------	-----------------------

- Dones	<b>439</b> 27,6%
---------	---------------------

**Plantilla**

<b>Turisme i Muntanya</b>	376
---------------------------	-----

- Homes	<b>257</b> 68,3%
---------	---------------------

- Dones	<b>119</b> 31,7%
---------	---------------------

**Salut i Seguretat Laboral****Índex de freqüència**

- Línies Metropolitanes i LPS	<b>13,30</b> -28%
-------------------------------	----------------------

- Turisme i Muntanya	<b>40,10</b> -8%
----------------------	---------------------

**Salut i Seguretat Laboral****Índex d'incidència**

- Línies Metropolitanes i LPS	<b>2.066,12</b> -25%
-------------------------------	-------------------------

- Turisme i Muntanya	<b>6.666,67</b> -8%
----------------------	------------------------

**Salut i Seguretat Laboral****Índex de gravetat**

- Línies Metropolitanes i LPS	<b>0,44</b> -44%
-------------------------------	---------------------

- Turisme i Muntanya	<b>1,17</b> +38%
----------------------	---------------------

**Salut i Seguretat Laboral**

Hores de formació	<b>13.331</b> +26%
-------------------	-----------------------

Controls d'alcohol i drogues	<b>1.606</b> -15%
------------------------------	----------------------

Accions implantades del Pla de Gestió de Compromís i Riscos Psicosocials	<b>97%</b>
--	------------

## Relació amb el medi ambient

## Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (petjada de carboni) tCO2e

**Abast 1: Emissions directes** **16.017,78**  
-6,99%

Combustió fixa (gas natural, gasoil C, GLP, biomassa i geotèrmia) **10.190,82**  
-9,28%

Combustió mòbil (flota pròpia auxiliar, maquinària mòbil, trens i locomotores) **4.396,43**  
-6,37%

Emissions fugitives de gasos refrigerants (instal·lacions fixes i maquinària mòbil) **1.429,94**  
-10,74 %

Emissions de procés (consum d'acetilè) **0,59**  
-27,26%

## Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (petjada de carboni) tCO2e

**Abast 3: Altres emissions indirectes** **1.046,48**  
-2,36%

Compra de béns i serveis **399,27**  
-19,98%

Generació de residus **548,87**  
+13,61%

Desplaçaments corporatius **98,34**  
+9,59 %

## Residus especials tones

Línies Metropolitanas i LPS **58,40**  
+37,48%

Turisme i Muntanya **12,61**  
+52,29%

## Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (petjada de carboni) tCO2e

**Abast 2: Emissions indirectes** **50,62**  
-99,88%

Associades al consum d'energia elèctrica per a instal·lacions en baixa tensió **50,62**  
-99,88%

Associades al consum d'energia elèctrica per a instal·lacions en alta tensió **0,00**  
-  
100,00%

## Consum d'aigua litres

Línies Metropolitanas i LPS **46.450**  
+3,67%

Turisme i Muntanya **800.684**  
-2,27%



## Premis i reconeixements

- L'**Ecocalculadora d'FGC** ha estat reconeguda com el projecte guanyador al concurs **La teva bona pràctica alineada amb l'Agenda 2030 i els ODS**, organitzat per Ingeniería Social SAL i l'Associació +Responsables en el marc de la 10a Setmana de Responsabilitat Social a Catalunya, on FGC ha participat a la categoria d'empresa pública. Aquest reconeixement evidencia el compromís de la companyia amb el medi ambient i la sostenibilitat, a la vegada que posa en valor el caràcter innovador de la nova eina d'FGC per conscienciar sobre la petjada ecològica dels desplaçaments i la importància de reduir-la per lluitar contra el canvi climàtic.
- L'Associació del Museu de la Ciència i de la Tècnica i d'Arqueologia Industrial de Catalunya (AMCTAIC) va lliurar a FGC el **Premi Rehabilitació dels Premis Bonaplata per la valoració del patrimoni industrial, tècnic i científic al Funicular de Gelida**, en la categoria de **Béns Mobles**.
- El **director general d'FGC, Pere Calvet**, ha estat guardonat amb la **Medalla Ildefons Cerdà 2019**, que atorga el Col·legi d'Enginyers de Camins, Canals i Ports de Catalunya, per la seva **trajectòria professional en l'àmbit del ferrocarril i per la posició rellevant que ha assolit com a president de la Unió Internacional del transport Públic (UITP)**.
- La campanya de comunicació **Tolerància zero d'FGC**, ideada per l'agència de publicitat El Merkat, ha estat premiada amb el bronze a la categoria **Mobile dels Premis Impacte 2019**, que atorga el Col·legi de Publicitaris i Relacions Públiques de Catalunya.

## 3. Perfil de l'organització

### 3. Perfil de l'organització

GRI 102-1; 102-5

**Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya és una empresa pública que opera en els sectors de transport, turisme i muntanya, amb la finalitat de contribuir a la millora de la mobilitat i del lleure a Catalunya.**

**Creada l'any 1979, és una empresa adscrita al Departament de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya que té com a finalitats principals administrar, gestionar i operar línies ferroviàries, a més de ferrocarrils turístics i estacions de muntanya.**

#### 3.1 La vocació d'FGC

GRI 102-15; 102-31

FGC és una **empresa amb vocació de servei a les persones i al territori**, basada en la qualitat, en l'eficàcia, en el compliment de la legislació vigent i en l'optimització de la rendibilitat econòmica i social de l'organització.

Els principis que regeixen la missió, la visió i l'estratègia d'FGC la fan una empresa capdavantera, tant en l'àmbit de la mobilitat com en la gestió d'instal·lacions de turisme i lleure.

##### Missió

La missió de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya és:

Contribuir a la millora de la mobilitat dels nostres clients, a l'equilibri territorial de Catalunya i al desenvolupament de les àrees de muntanya promovent el seu impuls demogràfic i econòmic, a través d'una gestió en règim d'autonomia organitzativa i econòmica basada en criteris de rendibilitat, eficiència, productivitat i ètics dels serveis i les infraestructures encomanats.

##### Visió

Sobre la base de la missió es formula la visió de futur de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya:

Ser l'empresa pública catalana de la mobilitat i de serveis de turisme i lleure capdavantera per la seva innovació, per la seva seguretat, pel seu comportament ètic i per la seva contribució a l'equilibri social, ambiental, econòmic i territorial de Catalunya.

## Línies estratègiques

Com a estratègia per avançar cap a la nostra visió de futur s'estableix:

Maximitzar el valor global i la reputació de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya mitjançant aquestes línies d'actuació:

- La satisfacció i la confiança dels nostres clients i interlocutors.
- L'optimització dels recursos que ens confia la societat, amb un ús eficient i responsable d'aquests recursos.
- La participació i el compromís de totes les persones d'FGC amb els resultats empresarials, l'ètica i la Responsabilitat Social.

## Pla d'Actuació de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya 2017-2021

FGC treballa per mantenir l'excel·lència i satisfer les expectatives de la societat, el personal i el Govern. Per tal d'aconseguir-ho, s'ha d'anar adaptant a l'entorn i adequant la seva estructura i funció donant resposta a noves prioritats i objectius, en el marc del Pla d'Actuació de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya 2017-2021.

Per elaborar el Pla d'Actuació 2017-2021 es va portar a terme una **anàlisi DAFO** com a anàlisi de context per definir les actuacions.

FGC presenta diferents **fortaleses** que li permeten un cert avantatge en el moment d'assolir els objectius de l'empresa:

- **Fortalesa corporativa.** FGC té uns processos transversals potents a totes les funcions corporatives que desenvolupen les àrees, que actuen com a garantia de sostenibilitat econòmica de la companyia en la realització de les tasques que té encomanades, tant en l'àmbit ferroviari com de Turisme i Muntanya.
- **Bons resultats de gestió,** amb un elevat índex de cobertura a l'àmbit ferroviari i un resultat de l'activitat global positiu en els negocis de lleure i muntanya.

Les **debilitats** marcades pel creixent grau de control i intervenció són:

- La **regulació i el marc legal** sobre totes les activitats i el marc de relacions amb les administracions cada vegada més exigents i difícils d'assolir.
- Els mecanismes d'**intervenció i control.**
- El fort caràcter d'**empresa pública.**

Les **amenaces** identificades per FGC són les següents:

- Creixement de la demanda (sobretot en la línia Barcelona-Vallès).
- Estancament de la demanda en el sector de la neu, dins de l'àmbit de Turisme i Muntanya.
- Canvi en les exigències dels clients i en les seves prioritats, més enllà del servei bàsic que es dona per garantit.
- Canvi climàtic.
- Evolució de la mobilitat de la Regió Metropolitana de Barcelona (RMB).
- Evolució dels hàbits de mobilitat i oci.
- Sostenibilitat com a element de competitivitat.
- Marc general regulador i polític canviant.
- Digitalització de les societats, concepte SMART.

Les anteriors amenaces es poden convertir en **oportunitats** a FGC si s'aprofiten les fortaleses de l'empresa:

- Capacitat tècnica i coneixements.
- Soci del territori.
- Agent de competitivitat.
- Punta de llançament de la indústria catalana.

El potencial d'FGC es troba en el desenvolupament de projectes i d'inversions concretes i en el marc institucional que posi en disposició l'aprofitament d'aquestes oportunitats, amb l'objectiu d'aprofitar-les i desenvolupar al màxim el potencial de l'empresa.

### Identificació de «canvis de paradigma»

En el mateix Pla d'Actuació, FGC identifica set àmbits que són significatius i en els quals caldrà una adaptació, a partir del canvi i de la millora contínua, per tal de donar resposta als nous canvis socials:

- L'exigència en la **seguretat** és cada vegada més gran.
- La **sostenibilitat**: evolució cap a nous models de mobilitat.
- La **motivació**, la **gestió del talent** i el **lideratge**.
- L'alta exigència en **transparència i ètica** de la governança.
- La **transformació digital**, una oportunitat per millorar el servei i la gestió.
- Els **nous públics consumidors**, canvis importants en els patrons de comportament.
- La gestió sostenible de les **estacions de muntanya** envers l'equilibri territorial.

### Objectius estratègics i seguiment

Com a resultat d'un procés participatiu intern, l'establiment dels nous paradigmes als quals s'ha de fer front i tenint en compte la trajectòria d'FGC, en aquest Pla d'Actuació 2017-2021 es concreten els **objectius estratègics** següents:

- Assegurar la prestació del servei maximitzant l'aprofitament de la infraestructura existent i vetllant per la qualitat, la seguretat i la fiabilitat.
- Gestionar d'una manera eficient els serveis i les responsabilitats, maximitzant el rendiment dels recursos pressupostaris.
- Reforçar el compromís d'FGC amb la societat.
- Adaptar la plantilla d'FGC als nous requeriments.

Sobre la base d'aquests objectius estratègics es desenvolupen els objectius operatius que pretenen:

- Permetre el seguiment objectiu de la tasca realitzada per FGC adreçada a aconseguir els objectius estratègics i l'orientació a la millora contínua. Amb aquesta finalitat es defineixen:
  - Objectius operatius del Contracte Programa Generalitat-FGC.
  - Objectius operatius del Contracte Programa ATM-FGC.
  - Objectius operatius de gestió.
- Estimular la vinculació individual del personal d'FGC amb els objectius estratègics i orientar-ne l'avaluació en funció dels resultats obtinguts. Amb aquesta finalitat es defineixen:
  - Indicadors d'objectius operatius de productivitat.
  - Indicadors d'objectius per al col·lectiu de personal que té reconegudes retribucions variables d'acord amb una direcció per objectius (col·lectiu DPO).
  - Indicadors d'objectius per assignar les retribucions variables al personal de direcció.

### Sistemes d'identificació, prevenció i gestió de riscos

Com s'ha esmentat més amunt, en el marc del Pla d'Actuació 2017-2021, FGC ha dut a terme una DAFO que recull una anàlisi de context de l'organització i en la qual s'identifiquen les principals fortaleses, debilitats, amenaces i oportunitats que s'han tingut en compte per definir les actuacions de l'empresa durant els propers anys, i que ajuden la companyia a desenvolupar una gestió proactiva de possibles riscos que poden afectar l'organització. Així mateix, FGC disposa d'altres sistemes que l'ajuden a identificar, prevenir i gestionar els principals riscos relacionats amb la seva activitat. Aquests sistemes es resumeixen a continuació.

### Sistemes de gestió

FGC disposa de sistemes de gestió de qualitat i de gestió ambiental certificats. Aquests sistemes se sotmeten a auditories periòdiques i inclouen diferents estacions i xarxes de transport, que es detallen al capítol 5. *Compromís amb la Responsabilitat Social* d'aquesta memòria.

### Sistema de Prevenció de Riscos Laborals

El sistema de Prevenció de Riscos Laborals d'FGC permet, en l'àmbit de la salut i la seguretat laboral, fomentar la cultura preventiva, integrar la prevenció d'una manera transversal a l'empresa a partir de la millora de les condicions laborals i minimitzar els riscos. Se'n detallen els objectius i la gestió a l'apartat 9.4 *Salut i seguretat laboral* d'aquesta memòria.

### Codi Ètic i Comitè d'Ètica

Mitjançant el Comitè d'Ètica s'impulsen mesures de prevenció d'actuacions contràries als valors de bona governança, les normes i els principis de conducta del Codi Ètic. Al capítol 6. *Governança* d'aquest document es detalla la funció del Comitè d'Ètica, així com l'activitat que ha desenvolupat durant el 2019.

### Identificació i avaluació de riscos a la cadena de valor

Durant l'any 2019 s'ha portat a terme un procés per identificar i avaluar els principals riscos de les dimensions ambiental, social i de bon govern que poden tenir lloc a la cadena de valor d'FGC. A l'apartat 4. *Anàlisi de materialitat* d'aquest document es detalla l'esquema amb els diferents riscos al llarg de la cadena de valor, així com la seva avaluació.

## 3.2 Pertinença a associacions

GRI 102-13



**Conscient de la importància de treballar conjuntament per assolir uns objectius comuns, FGC està compromesa a crear aliances amb organitzacions i entitats, en línia amb l'ODS 17.**

FGC participa com a membre de diferents associacions. Entre les més destacades hi ha:



### **ACEM: Associació Catalana d'Estacions d'Esquí i Muntanya**

És una associació dedicada a la promoció i difusió del sector turístic d'alta muntanya i l'esquí. Agrupa empreses relacionades amb el sector de l'esquí i del sector turístic de l'alta muntanya en general. Entre els seus socis hi ha les principals estacions d'esquí nòrdic i alpí de Catalunya.

FGC participa de manera activa en la seva Junta Directiva, fins al 31/10/2020, amb membres representants d'FGC a la vicepresidència i a la tresoreria.

### **ATUDEM**

És l'associació d'estacions d'esquí i muntanya d'Espanya. FGC hi participa com a membre.



### **ALAMYS: Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos**

Associació formada per organismes de països llatinoamericans i de la península Ibèrica que tenen sistemes ferroviaris metropolitans de transport massiu de passatgers, i per les empreses i associacions que desenvolupen activitats connexes.



### **ATEIA-OLTRA Barcelona-Associació de Transitaris Internacionals de Barcelona**

Organització per a la logística, el transport i la representació duanera. FGC hi participa com a membre.



### **ATUC: Asociación de empresas gestoras de los Transportes Urbanos Colectivos**

Associació d'empreses de transport públic de l'Estat espanyol que té com a objectius principals potenciar la utilització del transport urbà i periurbà col·lectiu, defensar la qualitat del servei i promoure el desenvolupament tecnològic. FGC és empresa associada de l'ATUC des de l'any 2004 i forma part de diverses comissions de treball i de la Comissió Executiva des del setembre de 2019.



### **FERRMED**

Associació multisectorial sense ànim de lucre que va ser fundada pel sector privat a Brussel·les el 5 d'agost de 2004 per tal de millorar el transport ferroviari de mercaderies i la competitivitat industrial a Europa. FGC hi actua com a representant.



### **FFE: Fundación de los Ferrocarriles Españoles**

Aquesta fundació té com a missió promoure el coneixement i la utilització del ferrocarril mitjançant tot tipus d'actuacions: culturals, de recerca i formació, de serveis tecnològics, de recuperació i ús alternatiu del patrimoni ferroviari, publicacions periòdiques i llibres especialitzats. FGC forma part del Patronat de la fundació des de l'any 1998, juntament amb les principals empreses operadores de serveis ferroviaris o gestores d'infraestructures ferroviàries de l'Estat.



### **ISBERG: International Suburban Rail Benchmarking Group**

Grup internacional de benchmarking format per 14 operadors de transport suburbà ferroviari de 13 ciutats de 5 continents. L'objectiu principal del grup és identificar i compartir bones pràctiques en un ambient de confidencialitat. El grup pertany als mateixos membres, gràcies als quals funciona, i està gestionat pel Railway and Transport Strategy Centre (RTSC) de l'Imperial College de Londres. FGC n'és membre des de l'any 2012.



### **RAILGRUP**

Railgrup es un clúster, constituït el 2002, per impulsar el desenvolupament de les empreses ferroviàries a Catalunya. FGC presideix la comissió de treball d'R+D+I.



### **UIC: Union Internationale des Chemins de Fer**

Membre afiliat des de 1982 i membre associat des de 1999. És una organització internacional que té com a missió, entre d'altres, promoure el transport per ferrocarril a tot el món, promoure la interoperabilitat ferroviària i desenvolupar i facilitar la cooperació i l'intercanvi d'informació entre les empreses ferroviàries membres.



### UITP: Union Internationale des Transports Publics

Associació internacional formada per autoritats i operadors de transport públic amb l'objectiu, entre d'altres, de desenvolupar el transport públic i la mobilitat sostenible. FGC n'és membre des de l'any 1983. Des del 14 de maig de 2017 el director general d'FGC, Pere Calvet, és el president d'aquesta associació. A més, altres directors d'FGC participen en diferents subcomitès.



### Pacte Mundial de les Nacions Unides

El Pacte Global o el Pacte Mundial de les Nacions Unides (UN Global Compact) és un instrument de les Nacions Unides (ONU) amb més de 13.000 entitats signants en més de 170 països i és la principal iniciativa voluntària de Responsabilitat Social empresarial en el món. FGC s'hi va adherir l'any 2004. L'any 2018 se'n va fer soci signatari i va assumir l'objectiu de crear una ciutadania corporativa global compromesa amb els drets humans i del treball, el medi ambient i l'ètica.



### UIMC: Unió Internacional de Serveis Mèdics de Ferrocarrils

Grup autònom sota el control de la UIC que té com a objectiu protegir els estàndards de salut i seguretat en el treball i en el transport, i la promoció i la difusió del progrés mèdic als ferrocarrils. FGC n'és membre de ple dret i participa en comissions tècniques i congressos anuals i en l'elaboració de protocols mèdics conjunts amb la resta de membres.



### Fundació Factor Humà

És una fundació que té com a objectiu millorar la gestió de les persones en les organitzacions. El 2013 FGC signa el Manifest Factor Humà com a expressió de la voluntat d'exercir, de manera ètica i responsable, el paper com a agent de progrés i benestar de la societat. Des del 24 de març de 2017, FGC ocupa la presidència del Patronat d'aquesta fundació.



### 3.3 Les parts interessades

GRI 102-40; 102-42; 102-43

**FGC es compromet a impulsar la transparència, el diàleg i la confiança amb les parts interessades, a tenir en compte i incorporar de manera equilibrada, en l'estratègia i en els projectes empresarials, les seves necessitats i expectatives i a fer-les compatibles amb la missió i la sostenibilitat d'FGC com a empresa pública.**

Per a FGC, la Responsabilitat Social es basa a donar resposta de manera equilibrada a totes les persones i col·lectius que tenen interessos legítims en l'activitat d'FGC. La gestió de les relacions de l'empresa amb les parts interessades s'integra en la gestió global, per tal d'identificar-ne les necessitats i expectatives.

En aquest sentit, FGC ha identificat i prioritzat les parts interessades, és a dir, els col·lectius que estan afectats o poden arribar a estar-ho per l'activitat de l'empresa i els que l'afecten directament. Els grups d'interès identificats i prioritzats són els següents:

- Personal.
- Clients.
- Administració.
- País, territori i societat.
- Proveïdors.

FGC té com a objectiu construir relacions de confiança amb tots els grups d'interès amb els quals es relaciona, i ho fa garantint la comunicació i el diàleg amb totes les persones i col·lectius a través dels diferents canals de comunicació, els quals es resumeixen a continuació:

Parts interessades	Canals de comunicació
Personal	Reunions, grups de treball, grups d'innovació, Espai Ètic, xarxes socials, reunions col·lectiu lideratge, comitè d'empresa i seccions sindicals, comitès de seguretat i salut, butlletins digitals, aplicació FGC Approp, pantalles d'informació dinàmiques, Portal del Personal i Espai FGC.
Clients	Xarxes socials, grups focals, sistema de reclamacions, App Civisme, bústia de relacions institucionals, vitrines i espais de les estacions, monitors SIC, web FGC, interiors i exteriors dels trens i publicació de memòries.
Administració	Reunions amb el Departament de Territori i Sostenibilitat, de Política Digital i Administració Pública, d'Economia, comissions de seguiment, jornades de civisme i contractes programa amb la Generalitat i l'ATM.
País, territori i societat	Comissions assessores, xarxes socials, fullets, web FGC, notes de premsa, campanyes, ofertes de serveis i conferències.
Proveïdors	Reunions, web FGC, anuncis i convenis de col·laboració.

## 4. Anàlisi de materialitat

GRI 102-9; 102-44; 102-46; 102-47; 102-15; 102-31

**FGC es compromet a gestionar amb criteris de transparència, difonent i comunicant les activitats de forma accessible i sotmetent-les a processos de verificació interns o externs garantint la seva fiabilitat i credibilitat.**

FGC ha dut a terme entre finals de 2019 i principis de 2020 una **anàlisi de materialitat**, amb l'objectiu d'obtenir una matriu que identifiqués els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) prioritaris i els aspectes rellevants per a l'organització i els seus grups d'interès.

Aquesta anàlisi s'ha efectuat contemplant una **perspectiva interna** (a partir d'una sessió participativa amb diferents persones referents de l'organització) i des d'una **perspectiva externa**, a través d'enquestes en línia disponibles a les webs corporatives d'FGC.

Aquests procés d'anàlisi de materialitat s'ha desenvolupat a partir de les fases següents:

- Identificació dels aspectes materials.
- Priorització d'aquests aspectes.
- Elaboració de la matriu de materialitat.
- Validació i revisió dels resultats obtinguts pel Comitè de Responsabilitat Social d'FGC.

### Identificació dels aspectes materials

Per tal d'identificar els assumptes rellevants per a l'organització, s'han tingut en compte diversos estudis i publicacions referents de l'àmbit de la Sostenibilitat i de la Responsabilitat Social:

- Els estàndards de la Global Reporting Initiative (GRI) per determinar els continguts de l'informe i els principis d'AccountAbility per valorar els canals de comunicació i la relació amb els grups d'interès.
- Els Objectius de Desenvolupament Sostenible establerts per l'Agenda 2030 de les Nacions Unides.
- Els compromisos del Govern que formen part del Pla Nacional per implementar l'Agenda 2030 a Catalunya.
- La Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat.

A partir d'aquestes normes i estàndards de referència, s'han identificat un total de **56 possibles assumptes rellevants**, estructurats en sis àmbits, tal com es mostra a continuació:

<b>Temes socials i relatius al personal</b>
Salut i seguretat a la feina
Diversitat i igualtat d'oportunitats
Corresponsabilitat i equitat de gènere
Vulnerabilitat femenina
Treball
Relacions treballador-empresa
Polítiques de remuneració
Formació i ensenyament
Compromís social i Agenda 2030

<b>Contaminació acústica</b>
Canvi climàtic
Economia circular
Foment de la mobilitat sostenible
Resiliència
Energia
Emissions
Residus
Aigua
Materials
Biodiversitat
Prevenció i restauració d'ecosistemes i de la biodiversitat
Conservació de l'entorn
Medi rural
Contaminació acústica

<b>Informació sobre la societat</b>
Consum i producció sostenible
Avaluació ambiental dels proveïdors
Avaluació social dels proveïdors
Ecoetiquetatge dels productes transportats
Economia digital
Innovació
Foment del turisme
Turisme sostenible
Ciutats inclusives
Smart cities
Foment de la no-violència i la convivència
Informació i sensibilització ciutadana
Adhesió a iniciatives que fomentin l'RSC i la sostenibilitat
Valor social generat

<b>Bon govern</b>
Anticorrupció
Ètica
Presència en el mercat
Inversió en la comunitat i en la societat, acció social
Pràctiques d'adquisició
Aliances
Política pública
Impactes indirectes econòmics
Exercici econòmic

<b>Qualitat del servei</b>
Accessibilitat de les persones usuàries
Salut i seguretat dels clients
Satisfacció dels clients
Qualitat en el servei
Transparència i publicitat responsable
Eficiència del servei

<b>Respecte als drets humans</b>
Treball infantil
Treball forçós
Llibertat d'associació i negociació
No-discriminació
Treball infantil

### Priorització i elaboració de la matriu de materialitat

En aquesta fase s'ha portat a terme un procés participatiu per identificar els ODS i els temes que poden ser rellevants per a FGC, tant des d'una perspectiva interna com per als seus grups d'interès. Els sistemes de participació han estat els següents:

- **Grups d'interès interns:** a través d'una sessió de grup focal amb el Comitè de Responsabilitat Social d'FGC i enquestes en línia al col·lectiu lideratge.
- **Grups d'interès externs:** a partir d'enquestes en línia amb persones usuàries, personal, proveïdors, Administració i societat (ONGs, associacions i altres entitats representatives de la ciutadania).

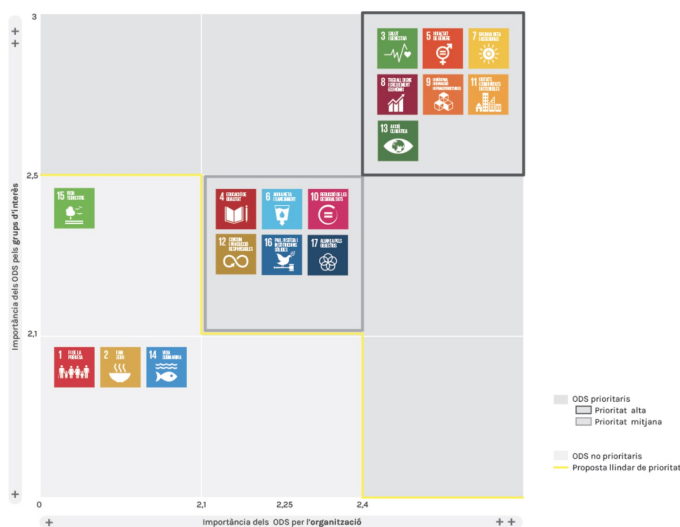


Bàner utilitzat per fomentar la participació dels grups d'interès a les enquestes de materialitat

Com a resultat del procés efectuat, s'ha elaborat la **matriu de priorització dels ODS** i la **matriu de materialitat**.

### Matriu de priorització dels Objectius de Desenvolupament Sostenible

A partir dels resultats obtinguts en la priorització dels 17 ODS, s'ha elaborat la matriu següent, en la qual s'identifiquen els objectius prioritaris en funció de la importància atorgada pels grups d'interès i la pròpia organització.

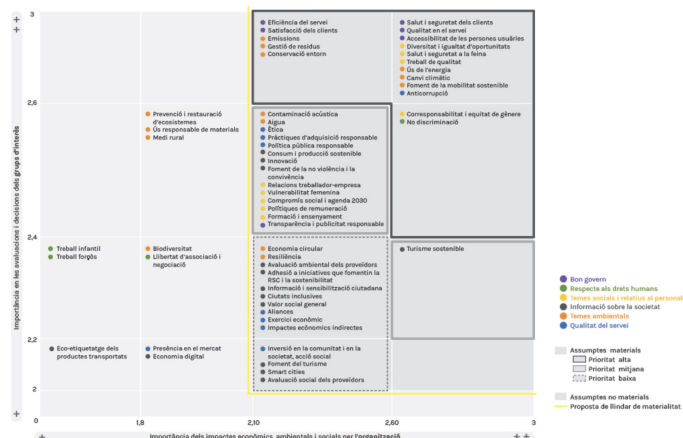


Cliqueu a la imatge per ampliar-la

### Matriu de materialitat

Els assumptes identificats com a rellevants per a FGC s'emmarquen en sis àmbits diferents: socials i relatius al personal, bon govern, ambiental, qualitat del servei, informació sobre la societat i respecte als drets humans.

La valoració dels assumptes ha permès elaborar la matriu de materialitat següent, en la qual s'identifiquen els assumptes materials en funció de la importància que els diferents grups d'interès d'FGC i la pròpia organització els ha adjudicat.



*Cliqueu a la imatge per ampliar-la*

\*L'escala de la matriu s'ha ajustat per afavorir la comprensió de la informació

**L'estudi de materialitat s'ha reforçat amb dos estudis més: l'estudi de benchmarking i el mapatge dels ODS a la cadena de valor. Aquests estudis ajuden FGC, d'una banda, a conèixer els temes materials i bones pràctiques d'altres empreses de sectors d'activitat similars i, de l'altra, a obtenir informació dels efectes positius i els riscos de la contribució d'FGC als ODS al llarg de la cadena de valor.**

## Estudi de benchmarking

L'estudi de benchmarking està centrat en el sector ferroviari i en el sector serveis de lleure de muntanya. S'han estudiat els temes materials i les bones pràctiques de responsabilitat social de vuit organitzacions, així com la contribució que estan fent als Objectius de Desenvolupament Sostenible.

Aquest estudi s'ha desenvolupat sobre la base d'una anàlisi documental i d'entrevistes efectuades als responsables de Responsabilitat Social i/o Sostenibilitat de cadascuna de les organitzacions estudiades.

Impacte extern	1 POBLE PROSPERE	2 OMBRA I SOL	3 SAIG I BENVENIR	4 EDUCACIÓ DE QUALITAT	5 EQUITAT DE GÈNERE	6 ENERGIA NETA I ACCIONABLE	7 ENERGIA NETA I ACCIONABLE	8 TREBALL DIGNI I CREIXEMENT ECONÒMIC	9 INDÚSTRIA, INNOVACIÓ I INFRAESTRUCTURES	10 REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS	11 CIUTATS I COMUNITATS SOSTENIBLES	12 CONSUM I PRODUCCIÓ RESPONSABLES	13 ACCIÓ CLIMÀTICA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA TERRESTRE	16 PAU JUSTIÇA SOCIAL I INSTITUCIONS EFECTIVES	17 ALIANÇES PER A L'ACCIO
Transport de Barcelona					X		X	X		X	X	X	X				X
Transport de Londres			X				X			X	X		X				X
Transport de París				X	X	X	X			X	X	X	X				X
Transport de Victoria i Melbourne				X		X	X			X	X	X	X		X		
Estacions d'esquí del Pirineu Francès						X	X					X	X				
Estacions d'esquí del Pirineu Francès						X	X				X	X	X		X		
Estacions d'esquí dels Alps						X	X				X	X	X		X		X
Ferrocarril i telefèric dels Alps Suïssos						X	X				X	X	X		X		

Quadre resum de l'impacte de les empreses de transport i lleure i muntanya als ODS.

### Mapatge dels impactes d'FGC en els ODS i avaluació dels riscos dels impactes

El mapatge dels impactes positius i negatius i l'avaluació de riscos relacionats amb els ODS en la cadena de valor s'ha treballat a partir de la identificació dels assumptes rellevants per a l'organització en l'àmbit de la Responsabilitat Social i la seva posterior validació per part del Comitè de Responsabilitat Social d'FGC.

El primer pas ha estat identificar els assumptes rellevants per a FGC. Per fer-ho, s'ha dut a terme una anàlisi dels compromisos de la Generalitat que conformen el Pla Nacional per implementar l'Agenda 2030 a Catalunya i s'han seleccionat aquells compromisos que poden ser rellevants per a FGC i per als seus grups d'interès.

Aquest procés s'ha portat a terme en dues fases: en la primera s'han analitzat tots els compromisos (139) que el Pla Nacional per implementar l'Agenda 2030 a Catalunya atribueix al Departament de Territori i Sostenibilitat del qual depèn FGC. Posteriorment, s'han analitzat els compromisos atribuïts a la resta de Departaments de la Generalitat (557) per fer una selecció dels que podien ser també atribuïbles a FGC per la seva pròpia activitat o de la cadena de valor.

Amb l'objectiu de poder treballar els compromisos recollits en el Pla Nacional seleccionats i dur a terme el mapatge dels impactes, s'han agrupat aquests compromisos per temàtiques i se'ls ha identificat per assumptes, la majoria inclosos als estàndards de la Global Reporting Initiative.

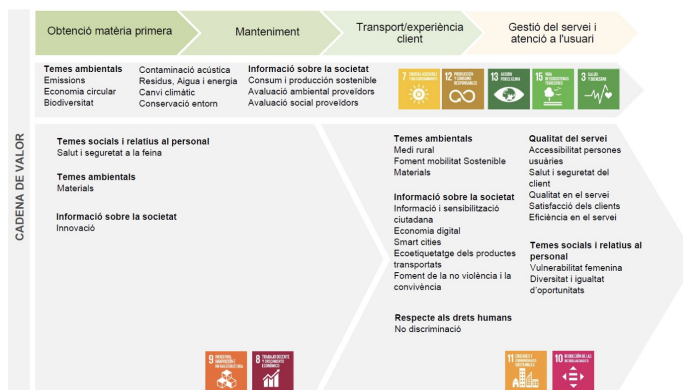
Com a resultat, es recullen els impactes positius de les activitats d'FGC al llarg de la cadena de valor i la seva contribució als Objectius de Desenvolupament Sostenible i s'avaluen els possibles riscos per a l'organització.

### Mapatge dels impactes positius en relació amb els ODS

A continuació es mostra el resultat del mapatge dels impactes positius al llarg de la cadena de valor d'FGC, a partir dels assumptes rellevants identificats i de la contribució als ODS.

S'ha identificat que els impactes relatius a la gestió sostenible i a la minimització de l'impacte a l'entorn afecten al llarg de totes les fases, per aquest motiu s'han agrupat en la part superior de la imatge.

Els processos Obtenció de matèria primera i Manteniment, així com Transport/experiència client i Gestió del servei i atenció a l'usuari comparteixen també els impactes i, per tant, s'han agrupat en el mapatge tal com mostra la imatge.

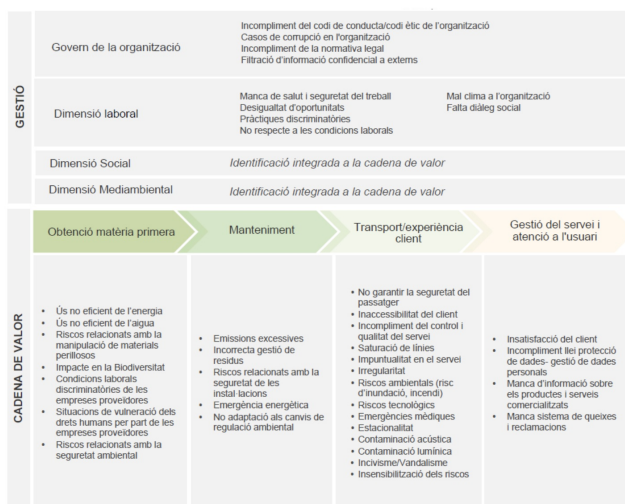


*Cliqueu a la imatge per ampliar-la*

### Identificació i avaluació de riscos

S'han identificat els principals riscos de les dimensions ambiental, social i de bon govern integrats en els diferents processos de la cadena de valor i que poden afectar FGC.

En els esquemes següents es recullen els riscos identificats i classificats en funció dels diferents processos on podrien tenir lloc, així com la seva avaluació.



*Cliqueu a la imatge per ampliar-la*

	D	D	C	B	A
<b>Probabilitat 1</b>	D	C	C	B	A
<b>Probabilitat 2</b>	C	C	B	A	A
<b>Probabilitat 3</b>	C	B	B	A	A+
<b>Probabilitat 4</b>	B	B	A	A+	A+
<b>Probabilitat 5</b>	B	B	A	A+	A+
	<b>Impacte 1</b>	<b>Impacte 2</b>	<b>Impacte 3</b>	<b>Impacte 4</b>	<b>Impacte 5</b>
	Insignificants				Catàstrofic
	A++ Risc intolerable A+ Risc indesitjable A Risc perillós B Risc controlat C Risc acceptable D Risc raonablement acceptable				

*Cliqueu a la imatge per ampliar-la*

Tota aquesta informació s'ha tingut en compte per elaborar el contingut de la present Memòria de Responsabilitat Social i també serà la base per elaborar la nova estratègia d'activisme en Responsabilitat Social 2020-2024.



# 5. Compromís amb la Responsabilitat Social

## 5. Compromís amb la Responsabilitat Social

### La Responsabilitat Social és l'eix central de l'estratègia i valor de futur d'FGC

**La Responsabilitat Social (RS) està estretament vinculada a la raó de ser d'FGC. Com a empresa pública, s'estableix la voluntat d'avançar en el camí de la Responsabilitat Social, d'establir un compromís clar en l'estratègia corporativa i de concretar-la en el marc operatiu amb projectes que despleguen aquest compromís.**

### 5.1 Gestió de la Responsabilitat Social

GRI 102-16

FGC treballa en línia amb els valors i principis de la Responsabilitat Social. Ja des de l'any 2007 es va integrar aquest compromís de manera explícita en el marc estratègic d'FGC amb el seu primer Pla d'Acció, que aportava un valor central a la seva visió de futur.

L'any 2016 es va aprovar el **Pla d'Acció de Responsabilitat Social 2016-2020**, per adequar-se a les noves tendències, actualitzar el Pla d'Acció 2015-2017 i per reforçar els principis que guien les actuacions d'FGC mitjançant una gestió ètica, transparent, responsable i eficient dels serveis i infraestructures que li han estat assignades com a empresa pública.

FGC té com a objectiu superar els grans reptes socials i ambientals als quals ens enfrontem, amb una conducta ètica en tots els àmbits d'actuació, gestionant eficientment els recursos, mantenint i millorant les altes quotes de qualitat i seguretat del servei, i contribuint a l'equilibri, a la cohesió social i a la confiança de les parts interessades.

L'any 2017 es va aprovar la **Política de Responsabilitat Social d'FGC**, emmarcada per la missió, la visió i l'estratègia corporativa, amb l'objectiu d'enfortir el vincle entre els signes d'identitat, la gestió i els criteris ètics que són propis d'un model de desenvolupament sostenible. La Política de Responsabilitat Social, a més, assumeix els compromisos del Pacte Mundial de les Nacions Unides.

#### Política de Responsabilitat Social d'FGC

En el marc de la Política de Responsabilitat Social, FGC contempla aquests compromisos:

- Vetllar per la seguretat del sistema de transport i de les instal·lacions de Turisme i Muntanya, i aplicar el principi de prevenció més enllà del que exigeix la legislació vigent. Promocionar la qualitat, basada en la professionalitat, la innovació, l'orientació al client i la millora contínua, tant en els processos de prestació del servei com en els de manteniment del material i infraestructures, i en els corporatius.
- Garantir els principis de l'accessibilitat universal i el disseny per a tothom i fomentar el civisme i la convivència, tant en els trens com en les instal·lacions. Impulsar, per tant, que tot el personal d'FGC, així com les persones usuàries i les empreses contractades, actuïn i defensin aquests principis.
- Desenvolupar polítiques enfocades a oferir una ocupació de qualitat que afavoreixi el desenvolupament personal i professional, la igualtat d'oportunitats, la salut i la seguretat en el treball i el compromís.

- Garantir una gestió amb criteris de transparència, difonent i comunicant les activitats d'una manera accessible, i sotmetent-la a processos de verificació interns i externs que en garanteixin la fiabilitat i credibilitat.
- Actuar amb integritat ètica i amb actituds alineades amb el desenvolupament sostenible i estendre els criteris de comportament als proveïdors i a tota l'àrea d'influència.
- Treballar per obtenir la màxima eficiència en l'ús i la gestió dels recursos que la societat posa a disposició. A més, es compromet a incorporar en l'estratègia empresarial la preservació del medi ambient, eliminant o minimitzant els impactes negatius i les conseqüències no desitjades que pugui generar l'exercici de l'activitat.
- Contribuir a la cohesió social i a l'equilibri territorial actuant com a motor econòmic en els territoris on desenvolupa activitat, amb el màxim compromís amb el país, amb la llengua i amb la cultura pròpia. D'altra banda, conserva i protegeix el patrimoni industrial, cultural i arquitectònic de l'empresa.
- Estimular la transparència, el diàleg i la confiança amb les parts interessades i tenir en compte les seves necessitats i expectatives per fer-les compatibles amb la missió i la sostenibilitat d'FGC i incorporar-les d'una manera equitativa en l'estratègia i en els projectes empresarials.

## Òrgans en matèria de Responsabilitat Social d'FGC

El Pla d'Acció de Responsabilitat Social 2016-2020 estableix les funcions i els objectius dels òrgans següents:

- Comitè de Direcció d'FGC: direcció estratègica i seguiment del full de ruta en matèria de Responsabilitat Social corporativa; és informat periòdicament per FGC Organització i Persones.
- Àrea d'FGC Organització i Persones: supervisió de la consecució d'objectius i coordinació del Comitè de Responsabilitat Social; reporta al Comitè de Direcció.
- Comitè de Responsabilitat Social: òrgan específic en relació amb la Responsabilitat Social, encarregat del desenvolupament i la coordinació dels projectes previstos.
- Equips de projecte: segons els projectes planificats, es creen equips de treball per executar els projectes.
- Consell de Responsabilitat Social d'FGC: constituït l'any 2019 com a òrgan consultiu del Consell d'Administració d'FGC.

### Consell de Responsabilitat Social d'FGC

El **Consell de Responsabilitat Social d'FGC**, constituït l'11 de juliol de 2019, és un òrgan consultiu del Consell d'Administració d'FGC que vol institucionalitzar el diàleg directe i obert amb les parts interessades. A la vegada, també assessora els òrgans de govern i la direcció de l'empresa en matèria de Responsabilitat Social mitjançant la formulació de propostes i informes amb caràcter de recomanacions.

El Consell està format per persones externes a FGC, especialistes en àmbits com el canvi climàtic, el desenvolupament sostenible, la Responsabilitat Social, la política econòmica, la igualtat, la corresponsabilitat, l'ètica, el futur del treball, les necessitats de les persones amb discapacitat o la defensa de les persones consumidores.

Amb la constitució del Consell de Responsabilitat Social s'enforteix la voluntat del Consell d'Administració d'FGC de fer de la companyia una empresa responsable socialment, i converteix la seva política de Responsabilitat Social en un eix vertebrador de la seva Agenda Estratègica 10/30 i dels principis d'actuació que regeixen en l'organització.

Durant els mesos d'octubre i novembre de 2019, cadascuna de les persones del Consell ha fet aportacions mitjançant entrevistes individuals sobre aspectes generals de Responsabilitat Social i sobre temes concrets d'FGC, com la contribució als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), el valor que aporta l'empresa a la societat, els processos de contractació responsable, la comunicació i els reptes per assolir en Responsabilitat Social l'any 2024, en el marc de la nova estratègia d'activisme en Responsabilitat Social.

### Altres sistemes de gestió

FGC disposa globalment de **sistemes de gestió certificats** segons la normativa ISO 14001, de gestió ambiental, i la normativa ISO 9001, de gestió de la qualitat, que són auditats periòdicament per auditors externs.

D'altra banda, les estacions de muntanya disposen de certificacions que avalen la qualitat dels equipaments que gestiona FGC.

### Sistema de gestió ambiental ISO 14001

- Explotació de Montserrat
- Estació de muntanya de La Molina
- Estació de muntanya de Vall de Núria
- Taller de manteniment de trens de Rubí
- Estació de muntanya d'Espot
- Estació de muntanya de Port Ainé

### Q de Qualitat de l'ICTE [1]

- Estació de muntanya de Vall de Núria
- Estació de muntanya de La Molina
- Estació de muntanya d'Espot
- Estació de muntanya de Port Ainé

---

[1] Atorgat per l'Institut per a la Qualitat Turística Espanyola.

### Sistema de gestió de qualitat ISO 9001

- Transport de mercaderies a la línia Llobregat-Anoia
- Xarxa Ferroviària: Enclavaments
- Xarxa Ferroviària: Subcentrals i Mitja Tensió

### Segell d'Equipament de Turisme Familiar, Natura i Muntanya en Família [2]

- Estació de muntanya de La Molina
- Estació de muntanya de Vall de Núria
- Estació de muntanya d'Espot
- Estació de muntanya de Port Ainé

---

[2] Atorgat per l'Agència Catalana de Turisme.

## 5.2 Adhesió a iniciatives

GRI 102-12

**FGC es compromet a actuar amb integritat ètica i amb actituds alineades amb el desenvolupament sostenible i compatibles amb els principis de la Responsabilitat Social de l'empresa. Al mateix temps, es requeriran i estendran els mateixos criteris de comportament a les empreses proveïdores i a tota l'àrea d'influència.**

### Compromís amb el Pacte Mundial de les Nacions Unides



FGC assumeix els compromisos del **Pacte Mundial de les Nacions Unides** i fa propis els seus principis de conducta en matèria de drets humans, drets del treball, medi ambient i lluita contra la corrupció.

FGC va adherir-se l'any 2004 al **Pacte Mundial** i hi consta com a participant des del febrer de 2015. L'any 2018 se'n va fer soci signatari i va assumir l'objectiu de crear una ciutadania corporativa global compromesa amb els drets humans i del treball, el medi ambient i l'ètica.

### Compromís amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible



FGC s'ha compromès amb els **17 Objectius de Desenvolupament Sostenible** de la resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides «**Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible**» i s'ha alineat amb l'Acord de Govern de 25 de setembre, pel qual s'aprova el **Pla Nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya**.

Els **Objectius de Desenvolupament Sostenible prioritaris** per a FGC que es mostren a continuació van ser identificats pels grups d'interès d'FGC i per la pròpia organització en el procés de priorització dels Objectius de Desenvolupament Sostenible detallat en el capítol 4. *Anàlisi de materialitat* d'aquesta memòria.

En la nova estratègia d'activisme d'FGC en Responsabilitat Social (2020-2024) està previst establir els Objectius de Responsabilitat Social d'FGC integrats amb l'Agenda 2030 i els ODS.



## Compromís amb altres iniciatives vinculades als principis del Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

GC està adherida a diverses iniciatives alineades amb els **principis del Pacte Mundial [1]** i amb els **Objectius de Desenvolupament Sostenible** i que persegueixen objectius comuns, els quals integren la visió de futur d'FGC:



### Bussiness Ambition for 1.5°C

FGC ha signat, el desembre de 2019, l'adhesió a la campanya *Business Ambition for 1.5°C*, que té com a objectiu evitar l'increment d'1,5°C de la temperatura global del planeta. En aquest marc, s'ha adquirit el compromís que l'any 2050 les emissions de CO2 a FGC siguin zero.



### Science Based Targets initiative

FGC ha fet el primer pas per establir els objectius de reducció d'emissions basats en la ciència d'acord amb els criteris de Science Based Targets initiative (SBTi), i ha signat el seu compromís amb data desembre de 2019. El proper pas, que ha de tenir lloc abans de 24 mesos després de la signatura, és desenvolupar i comunicar aquests objectius a SBTi perquè siguin aprovats.



### UIC: Union Internationale des Chemins de Fer

Com a membre de la UIC, FGC està adherida a la *TopRail Charter on Sustainable Rail Tourism* des de l'any 2017. La signatura de la carta demostra el compromís d'FGC amb la gestió sostenible: es maximitzen els beneficis socials i econòmics de les comunitats locals i es minimitza l'impacte negatiu derivat de l'activitat.

FGC ha signat el desembre de 2019 el nou compromís *Railway Climate Declaration*, amb l'objectiu d'assumir un rol de lideratge en accions per mitigar el canvi climàtic, reduir la petjada de carboni i promoure la transició cap a sistemes de transport més sostenibles, i contribuir així al *Low Carbon Rail Transport Challenge*.



### Programa d'acords voluntaris

El 2012 FGC es va adherir al Programa d'acords voluntaris per a la reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, promogut per l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic. Aquest programa té com a objectiu impulsar polítiques i accions que contribueixin a reduir les emissions a Catalunya.





### Barcelona + Sostenible

Promogut per l'Ajuntament de Barcelona, el Compromís Ciutadà per la Sostenibilitat té com a objectiu desenvolupar polítiques locals en matèria de sostenibilitat. FGC en forma part des de l'any 2002.



BARCELONA+SOSTENIBLE



### UITP: Union Internationale des Transports Publics

Des de l'any 2007 FGC està adherida a la *UITP Sustainability Charter*, carta de compromís amb el desenvolupament sostenible que pretén impulsar polítiques dins del sector. La carta té més de 150 signataris entre les organitzacions i les empreses de transport públic de tot el món.



ADVANCING  
PUBLIC  
TRANSPORT



### Fundació Factor Humà

El 2013 FGC es va adherir al Manifest Factor Humà com a mostra del compromís que manté amb el valor de les persones. El manifest té com a objectiu ajudar a construir organitzacions capaces de fer compatibles els interessos propis i els de les persones que les integren.



### Women in Transport-EU Platform for change

Des de l'any 2017 FGC està adherida a l'estratègia europea *Women in Transport*, quan va signar la Declaració per a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en el sector del transport, impulsada pel Comitè Econòmic i Social Europeu.



[1] principis del Pacte Mundial

# 6. Governança

## 6. Governança

FGC gestiona la seva activitat sota principis ètics i mitjançant diversos òrgans de govern, el compromís dels quals és essencial en l'assoliment dels objectius estratègics i l'acompliment econòmic, social i ambiental de l'organització. Sense una bona governança, la vocació d'empresa responsable amb la societat i la comunitat no seria possible.

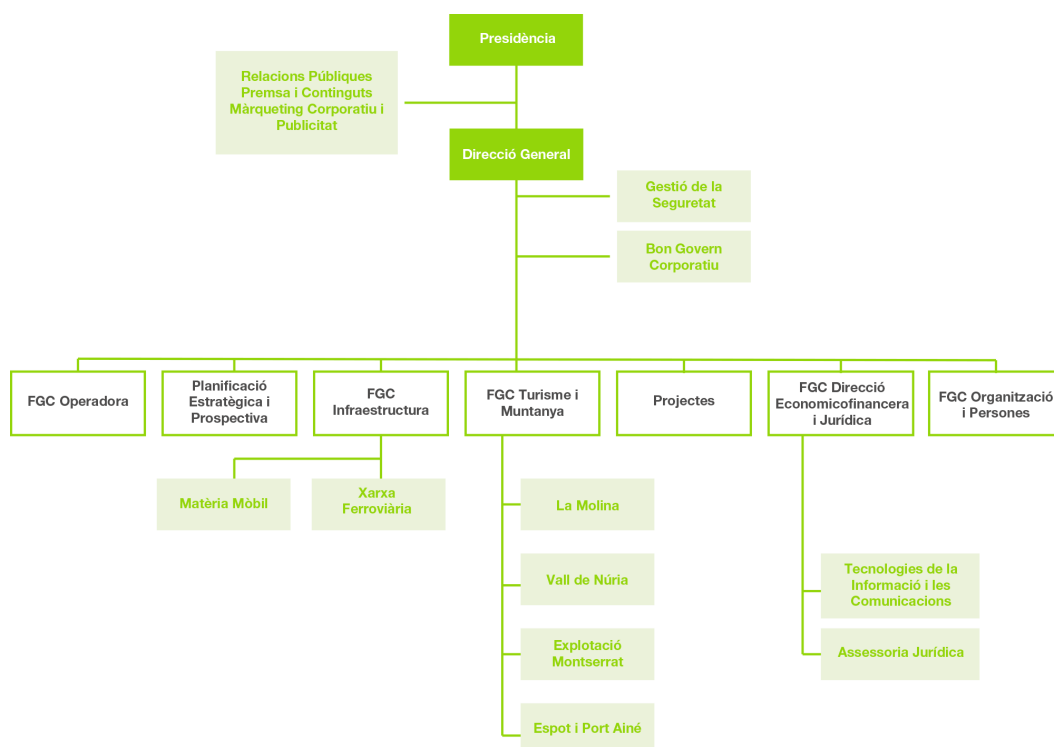
### 6.1 Estructura de govern

GRI 102-18; 405-1

Els principals òrgans de govern sota els quals s'organitza FGC són el **Consell d'Administració**, la **Presidència** i la **Direcció General**. El president i el director general formen part del **Comitè de Direcció**, juntament amb les persones que ocupen les posicions de directors o directores de les diverses àrees en les quals s'agrupa l'activitat d'FGC.

L'estructura d'FGC, basada en aquestes diferents àrees, vol potenciar la capacitat resolutiva, l'estratègia i la col·laboració en clau de productivitat, així com reforçar els processos de transversalitat de l'empresa.

### Organigrama



## Consell d'Administració

El **Consell d'Administració** és l'òrgan encarregat de l'administració, la gestió i la direcció de l'empresa i la figura amb plena responsabilitat davant del Govern de la Generalitat. En data 31 de desembre de 2019, el Consell d'Administració estava format per 22 membres: una presidència, una vicepresidència, una secretaria i 19 conselleres. Un 18% dels membres del Consell d'Administració està format per dones, mentre que la resta, un 82%, són homes.

Composició del Consell d'Administració	Nre. persones	(%)
Homes	18	81,82%
Dones	4	18,18%
<b>Total</b>	<b>22</b>	

Liderat pel president, el **Comitè de Direcció** és l'òrgan que té una visió global de la problemàtica de l'empresa i, per tant, és qui ha de prendre decisions i fer que tinguin efectes en els resultats empresarials.

La remuneració del Consell d'Administració d'FGC durant l'any 2019 ha estat de 225 milers d'euros corresponent a sous i salaris de l'Alta Direcció i d'altres membres del Consell. Cal destacar que no s'ha abonat cap quantitat en concepte de dietes.

Aquestes dades es recullen a la següent taula de remuneració mitjana del Consell d'Administració d'FGC per sexe:

Categoria professional del Consell d'Administració	2017			2018			2019		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Alta Direcció	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Reste de membres d'FGC	-	2	2	-	2	2	-	2	2
Reste de membres del Consell	3	14	17	4	14	18	4	15	19
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>



	2017		2018		2019	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Remuneració mitjana del Consell d'Administració (€)						
Alta Direcció	144.562	-	137.837	-	138.620	
Resta de membres d'FGC	39.707	-	42.122	-	42.497	
Resta de membres del Consell			-	-	-	-

## Òrgans de presa de decisió d'FGC

El Comitè de Direcció va aprovar, l'octubre de 2018, el **Procediment de creació i organització d'òrgans de presa de decisió**, en el qual es fa una descripció sistemàtica de la creació, l'organització i el funcionament dels òrgans de presa de decisió d'FGC en què participen diferents àrees de l'empresa, sota la modalitat de comitès, comissions, programes i grups de treball.

Els comitès sectorials depenen d'un comitè de caràcter executiu, l'objectiu del qual és tractar temàtiques concretes i específiques que requereixen una anàlisi i una resolució àgils. D'aquesta anàlisi es derivaran els programes, d'una durada determinada, constituïts per treballar en projectes i temàtiques de caràcter estratègic que requereixin l'anàlisi i el seguiment d'experts de diferents àrees de l'empresa. Per temes puntuals, els diferents comitès poden formar comissions, les quals han de tenir una vigència limitada en el temps, generalment de curta durada.

Els comitès i els programes disposen d'un lloc de treball al portal on es poden trobar, entre altra documentació, les actes, les ordres del dia i els participants.

Tot seguit es detallen els comitès, els programes i les comissions a partir dels quals s'ha gestionat la presa de decisió d'FGC durant el 2019.

### Comitès

**Comitès executius:** Direcció, Muntanya, Estudis, Estratègic.

**Comitès tàctics:** Resiliència, Gestió de Mercaderies (ISO), Explotació, Responsabilitat Social, Ètica.

**Comitès d'autoprotecció:** Línies Metropolitanas, Línia Lleida-La Pobla de Segur, La Molina, Vall de Núria, Explotació de Montserrat, Espot i Port Ainé, Edifici d'Oficines NEO i Edificis Operatius.

### Programes

- Implantació del projecte Phoenix.
- Implantació del nou itinerari al Metro del Vallès.
- Obres del nou itinerari BV07.
- Uniformitat.
- Implantació del sistema de gestió de la seguretat.
- Reforma de Martorell Enllaç (COM).
- Actuacions als Tallers de Rubí (COR).
- Eficiència energètica.

### Comissions

- Gestió de la Contractació.
- Uniformitat.
- Inserció de Persones amb Discapacitat.
- Gestió Pressupostària LMT.
- Gestió Pressupostària TIM.
- Igualtat.
- Millora de la informació al client en cas d'incidència.

## 6.2 Ètica i Transparència

GRI 102-16

**L'ètica i la transparència en el dia a dia d'FGC, en tots els àmbits i amb totes les persones.**



L'ètica i el bon govern s'estableixen com a primer objectiu en el **Pla d'Acció de Responsabilitat Social 2016-2020**. L'any 2016, a partir del **Programa FGC Ètica i Transparència**, es va crear un grup de treball amb persones de diverses àrees de l'empresa amb l'encàrrec de desenvolupar el projecte «Construcció d'una infraestructura ètica empresarial».

L'any 2017 el Consell d'Administració va aprovar el **Codi Ètic** de l'empresa i de les seves societats mercantils i un marc d'integritat suficient per garantir-ne el compliment. El Codi Ètic d'FGC estableix els principis, els valors ètics i les normes de conducta general que han d'observar i complir totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació.



### Legalitat

Garantir el respecte al principi de legalitat, fer-lo complir i assegurar el compliment de l'ordenament jurídic vigent.



### Lleialtat institucional

Complir i respectar l'exercici legítim de les competències de les administracions.



### Sostenibilitat

Assegurar que l'exercici de les activitats no comprometi la sostenibilitat econòmica, social i ambiental.



### Igualtat

Garantir la igualtat en el tracte de totes les persones i evitar qualsevol discriminació.



### Imparcialitat

Actuar des d'una manera legítima i adoptar les decisions amb imparcialitat, no condicionades per conflictes d'interessos.



### Objectivitat

Actuar tenint en compte tots els elements en joc i havent-los ponderat adequadament, independentment de la pròpia manera de pensar o de sentir.



### Integritat

Actuar d'acord amb els valors, els principis i les normes d'aplicació en l'exercici del càrrec, sense cap ús abusiu per obtenir beneficis indeguts.



### Exemplaritat

Actuar sempre de manera que es contribueixi al prestigi, la dignitat, la imatge i la reputació corporativa d'FGC.



### Austeritat

Fer ús dels recursos de la manera més racional possible.



### Transparència

Donar a conèixer la informació relativa a tots els àmbits d'actuació empresarial d'una manera que resulti comprensible.

La infraestructura eticoempresarial d'FGC es complementa amb l'**Espai Ètic**, un **Comitè d'Ètica** i el procediment d'actuació d'aquest comitè, a més d'un programa d'accions de sensibilització i formació als diferents col·lectius de la plantilla.

## L'Espai Ètic

L'Espai Ètic és un espai accessible des de diferents portals: el Portal Corporatiu d'FGC, el Portal Transparència i el Portal del Personal en el qual es pot consultar el Codi Ètic i altra normativa aplicable.

L'Espai Ètic disposa d'una bústia electrònica, oberta a tots els grups d'interès d'FGC, per facilitar les consultes en relació amb el Codi Ètic o rebre comunicats d'incompliment, amb confidencialitat i, si es prefereix, anonimat. Un cop es rep la consulta o el comunicat, es du a terme un seguiment del tràmit que correspongui en cada cas. Durant el 2019 el Comitè d'Ètica ha rebut una consulta i cap comunicat d'incompliment.

Està previst que durant el 2020 s'implementin criteris de protecció d'alertadors i alertadores amb l'anonimització de la bústia ètica, en compliment de la mesura 18a inclosa a l'Acord de Govern de 15 de gener de 2020 en què s'aprova l'Estratègia de lluita contra la corrupció i d'enfortiment de la integritat de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic. L'Acord de Govern esmentat aprova el model de governança, crea el Grup Director, el Grup Executiu, el Programa de Suport per implementar-la i l'Espai de Participació Ciutadana de Seguiment.

## Comitè d'Ètica

El Comitè d'Ètica és l'òrgan col·legiat que assumeix les funcions bàsiques de control i seguiment del compliment del Codi Ètic, així com la divulgació i l'impuls d'accions de formació, informació i sensibilització dirigides a les parts interessades. Aquest comitè està format per set persones —cinc titulars i dues suplents— nomenades pel Consell d'Administració.

El Comitè d'Ètica d'FGC és membre constituent de la **Xarxa de Comitès d'Ètica de la Generalitat de Catalunya i de les Entitats del seu Sector Públic**, a través de la qual es generen sinergies entre diversos comitès existents a l'Administració de la Generalitat i del sector públic per impulsar la cultura ètica.

## Programa d'accions

A continuació es recull l'activitat desenvolupada pel Comitè d'Ètica durant el 2019:

- Actualització del Reglament del Comitè d'Ètica, aprovat pel Comitè de Direcció l'11 de febrer de 2019.
- Posada en marxa d'un programa d'enfortiment de la cultura ètica i d'integritat d'FGC:
  - Mesura i anàlisi, mitjançant una enquesta, del nivell de coherència percebuda i del coneixement de la infraestructura ètica.
  - Elaboració d'un pla de formació i, com a primera mesura, el disseny d'un curs de formació en línia per a totes les persones treballadores.
- Assistència a jornades i conferències.
- Participació en la Xarxa de Comitès d'Ètica.
- Col·laboració amb la proposta de modificació del qüestionari del projecte DIAMOND d'acord amb els principis del Codi Ètic d'FGC.
- Elaboració d'un procediment per al tractament de les mostres no venals de cortesia.

## 6.3 Compromís contra la corrupció i el blanqueig de capitals

GRI 103-1;103-2; 103-3; 205-2; 205-3

FGC té establertes diferents mesures amb l'objectiu de lluitar contra la corrupció, entre elles, el Codi Ètic, mencionat anteriorment, on la lluita contra la corrupció és un dels seus principis. Alhora, FGC manifesta específicament que no tolera cap acte de corrupció en cap de les modalitats.

Les polítiques i els procediments anticorrupció recollits en el Codi Ètic estan disponibles per a totes les parts interessades de l'organització. Així mateix, es promouen accions formatives, informatives i de sensibilització per fomentar el coneixement, no només dels aspectes relatius a anticorrupció, sinó també de tots els principis recollits en el Codi Ètic, especialment per als membres del Consell d'Administració i les persones que formen part d'FGC.

### Mesures de lluita contra el blanqueig de capitals

En relació amb les mesures per a la lluita contra el blanqueig de capitals, FGC no té la consideració de subjecte obligat, de conformitat amb les previsions de l'article 2 de la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme. No obstant això, l'organització té un compromís clar amb la integritat de les seves operacions i per aquest motiu les persones treballadores d'FGC posaran en coneixement de l'Alta Direcció, del Comitè d'Ètica i/o de l'àrea de Bon Govern Corporatiu qualsevol transacció financera o activitat sospitosa que hagi detectat perquè s'investigui i, si escau, es posi en coneixement de les autoritats policials o judicials.

### Sistemes de supervisió d'auditories

Per tal d'establir un procés de control i acompliment de la normativa vigent, FGC va nomenar l'**Òrgan de Control Economicofinancer Intern** en el Consell d'Administració de 30 de març de l'any 2017.

Les atribucions principals d'aquest òrgan s'especifiquen a continuació:

- Fiscalització de la contractació en les fases de licitació i adjudicació.
- Control dels procediments administratius en execució dels fets, és a dir, control de l'execució d'allò que s'adjudica, que es factura i que es paga, a través d'un procediment d'auditoria interna. Aquest procés, recomanat directament per la Intervenció General, es fa a posteriori, un cop han passat els fets.

En l'**auditoria interna** es planifiquen anualment els controls transversals i verticals de l'organització. Els treballs obtinguts d'aquest procés es formalitzen en informes de recomanacions en els quals figuren plans d'acció per pal·liar per part dels afectats, i es genera així un procés de millora contínua de reducció de riscos a FGC.

Cal esmentar que l'auditoria interna ha suposat un avenç en el control intern molt rellevant, atès que a partir d'aquest procés s'han posat de manifest punts de controls en fases de risc a testejar.

## 6.4 Compromís amb els drets humans

GRI 412-1; 409-1; 408-1; 412-3

El **compromís amb els drets humans** està present a l'Agenda Estratègica 10/30 d'FGC, on es detalla la posada en marxa d'un model de contractació socialment responsable amb l'objectiu de garantir els drets humans a la cadena de subministrament. Aquest compromís amb els drets humans es trasllada a persones empleades de l'organització, a les quals se'ls facilita formació en la matèria.

Els principis ètics, la política i la cultura empresarial d'FGC obliguen a complir i respectar els drets fonamentals de les persones i actuar minuciosament d'acord amb la legislació i les normes laborals, així com a actuar demostrant la responsabilitat amb els convenis internacionals de l'Organització Internacional del Treball (OIT), el Pacte Mundial de les Nacions Unides i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) fixats per l'ONU.

FGC es troba compromesa a complir la legalitat vigent, respectant els drets humans i rebutjant qualsevol tipus de treball infantil, forçós o obligat.

La bústia ètica d'FGC facilita les consultes i els comunicats d'incompliment relacionats amb els diferents aspectes del Codi Ètic, entre els quals es contempla el respecte dels drets humans. En aquest sentit, durant l'any 2019 FGC no ha registrat cap denúncia en matèria de vulneració de drets humans.

# 7. Responsabilitat en el negoci

## 7. Responsabilitat en el negoci

**FGC es compromet a contribuir a la cohesió social i a l'equilibri territorial del país, actuant com a motor econòmic en els territoris on es desenvolupa l'activitat i incorporant en tota la gestió i en totes les activitats el compromís més ferm amb el país, amb la llengua i amb la cultura pròpia, així com la conservació i protecció del patrimoni industrial, cultural i arquitectònic fruit de la història d'FGC.**

### Compromís amb el país i el territori



### 7.1 Les activitats d'FGC

GRI 102-2; 102-4; 102-6; 102-7; 102-10;

FGC desenvolupa la seva activitat en quatre sectors principals:

**El transport per ferrocarril de vintagers i de mercaderies.**

**L'exposició d'espais comercials a les estacions ferroviàries.**

**El turisme i el lleure, en els àmbits d'estacions de muntanya i trens turístics.**

**La comercialització d'infraestructuras de telecomunicacions.**

## Xarxa Ferroviària

FGC gestiona les **línies ferroviàries** següents:

- Línia Barcelona-Vallès (Barcelona-Sant Cugat del Vallès-Terrassa-Sabadell)
  - Servei urbà de Barcelona (L6, L7, L12)
  - Servei del Metro del Vallès (S1, S2, S5, S6, S7)
- Línia Llobregat-Anoia (Barcelona-Martorell-Manresa-Súria i Martorell-Igualada)
  - Servei urbà de Barcelona (L8)
  - Servei del Metro del Baix Llobregat (S3, S4, S8, S9)
  - Servei dels metros comarcals (R5, R50, R6, R60)
  - Servei de mercaderies (potassa, cotxes)
- Línia Lleida-La Pobla de Segur
  - Servei de rodalia de Lleida (RL1, RL2)

Els tipus de **clients** de la xarxa ferroviària són:

- Les persones que utilitzen el ferrocarril per als seus desplaçaments en els àmbits servits per les línies d'FGC.
- Les empreses que utilitzen el servei de transport de mercaderies.

La xarxa ferroviària disposa de centres operatius a Rubí i a Martorell, on es desenvolupen les activitats de manteniment de trens, del Centre de Comandament Integrat (a Rubí) i de les bases de manteniment de les infraestructures, vies i instal·lacions.

## Turisme i lleure

FGC Turisme i Muntanya gestiona les explotacions següents:

- Estació de muntanya de La Molina
- Estació de muntanya d'Espot
- Estació de muntanya de Port Ainé
- Estació de muntanya de Vallter 2000
- Estació de muntanya de Vall de Núria i el cremallera de Núria
- Explotació de Montserrat, amb el cremallera de Montserrat i els funiculars de Sant Joan i de la Santa Cova
- Ferrocarril Turístic de l'Alt Llobregat
- Tren dels Llacs

Els **clients** principals en l'àmbit del turisme i el lleure són:

- Practicants dels esports de muntanya
- Excursionistes
- Aficionats a la natura
- Altres similars

Totes les estacions de muntanya gestionades per FGC estan certificades per l'Agència Catalana de Turisme amb el segell d'Equipament Turístic Familiar, dins de l'àmbit de Natura i Muntanya en Família.

## Espais comercials

FGC també desenvolupa activitats comercials com la comercialització de dependències i d'espais disponibles a les seves estacions: bars, quioscos de premsa, botigues, punts de recollida de comerç electrònic, espais publicitaris, etc.

## Infraestructures de telecomunicacions

Aprofitant les infraestructures ferroviàries, FGC comercialitza les seves canalitzacions disponibles per a l'estesa de fibres òptiques de tercers o, directament, lloga l'ús de les pròpies fibres òptiques sobrants.

Les diferents activitats d'FGC es desenvolupen totes dins de l'àmbit de Catalunya, la major part dins de l'entorn metropolità de Barcelona, però també a les Terres de Lleida i a les comarques dels Pirineus.

A la figura s'hi pot veure un esquema amb la localització de les línies ferroviàries i de les estacions de muntanya.

El transport de viatgers continua augmentant de manera sostinguda, amb 91,05 milions de viatgers transportats a les Línies Metropolitanes durant l'any 2019, la qual cosa suposa un increment del 4,4% respecte de l'any anterior.



Font: FGC

## Increment d'un 4,4% del nombre de viatgers a les Línies Metropolitanes, amb més de 91 milions de persones usuàries

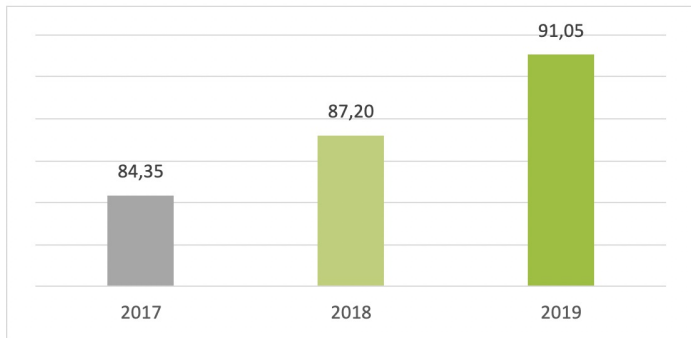
	2017	2018	2019	2018-2019
Línies Metropolitanes nombre de viatgers, en milions	84,35	87,20	91,05	<b>4,4%</b>
Línia Lleida-La Poble de Segur nombre de viatgers, en milers	206,66	221,50	251,49	<b>13,5%</b>
Transport de mercaderies milers de tones	592,35	534,95	419,81	<b>-21,5%</b>
· Vehicles	137,13	123,38	133,41	<b>8,1%</b>
· Sals potàssiques i sal*	455,22	411,57	286,40	<b>-30,4%</b>
Visitants Turisme i Muntanya nombre de visitants, en milers	2.080	1.880	1.980	<b>5,3%</b>

\*El 2017 va finalitzar el transportat de sal comuna.

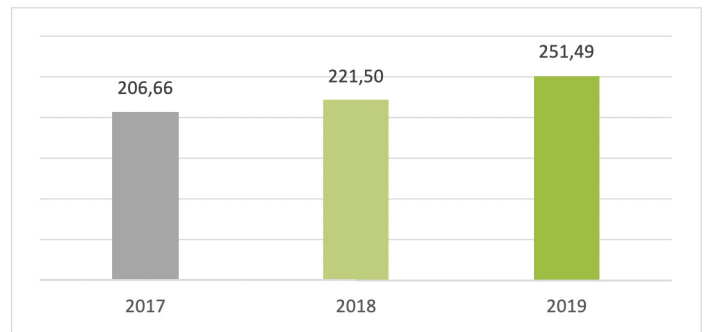
## Principals dades de l'activitat



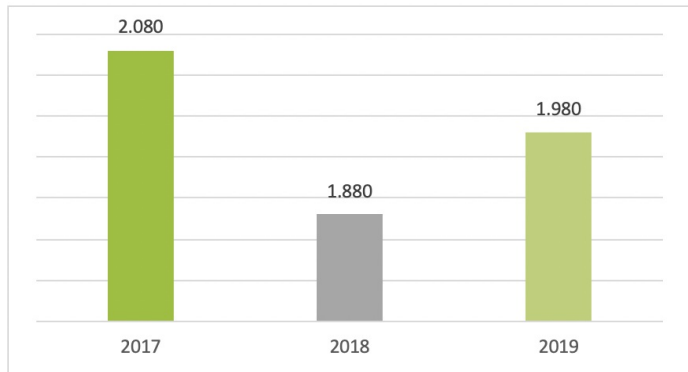
**Evolució de la demanda Línies Metropolitanas**  
(milions de viatgers)



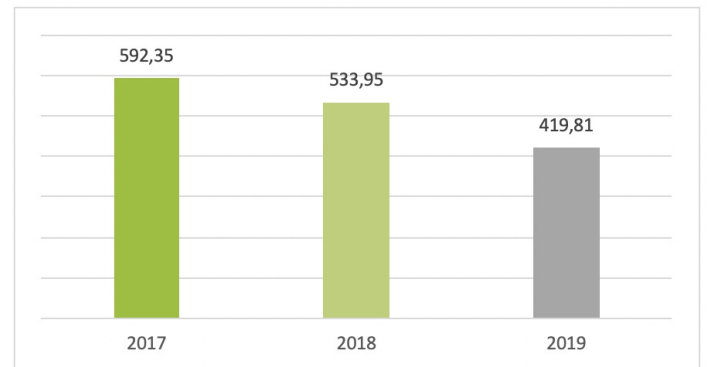
**Evolució de la demanda Línia Lleida-La Pobla de Segur**  
(milers de viatgers)



**Evolució visitants FGC Turisme i Muntanya**  
(milers de visitants)



**Transport de mercaderies**  
(milers de tones)



## 7.2 Seguretat i qualitat en el servei

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 416-1; 416-2

**FGC es compromet a vetllar per la seguretat del sistema de transport i de les instal·lacions de Turisme i Muntanya, aplicant el principi de prevenció més enllà del compliment dels mínims legals exigibles. En el mateix sentit, l'empresa entén que és indissociable la promoció de la qualitat, basada en la professionalitat, la innovació, l'orientació al client i la millora contínua en els processos de prestació del servei, de manteniment del material i infraestructures i els processos corporatius de suport.**

En l'aposta per avançar cap a la millora contínua de la seguretat de les explotacions de transport ferroviari i per cable, un dels objectius estratègics d'FGC és el d'evolucionar vers un **sistema de gestió de la seguretat integral d'FGC** que englobi aspectes econòmics, tècnics i humans, i que prioritzi la planificació, la identificació de riscos i la prevenció per evitar correccions posteriors.

En aquest sentit, durant l'any 2019, s'ha treballat en la implementació del procediment de gestió del canvi en l'àmbit ferroviari, atès que aquest és un aspecte clau per garantir el manteniment dels nivells de seguretat i per millorar-los.

Per millorar la **seguretat operativa, tant del transport ferroviari com per cable, FGC** ha treballat en la implementació d'actuacions de diverses tipologies que es poden agrupar en:

- Accions formatives
- Accions d'inspecció i prevenció
- Accions de sensibilització
- Accions de millora de procediments operatius
- Accions de millora d'instal·lacions i equipaments

Per la seva rellevància, cal destacar que l'any 2019 s'ha posat un èmfasi especial a formacions significatives per a la seguretat, com la formació en comunicacions crítiques, la formació específica relativa a la recollida automàtica d'indicadors a través de SAP a tot el personal de tallers o el reciclatge sobre treballs en talussos, entre moltes d'altres.

També han estat molt rellevants les actuacions de millora de les instal·lacions i equipaments d'FGC. Concretament, pel que fa a la xarxa ferroviària, es poden esmentar actuacions de millora en vessants i talussos, renovacions de via i projectes d'enclavaments, entre moltes d'altres. Una de les actuacions clau, a la qual es dediquen importants esforços, és la millora de la seguretat dels passos a nivell, i es treballa tant per suprimir-los com per implementar-hi millores puntuals.

Pel que fa a les instal·lacions de transport per cable, les principals actuacions han estat la renovació del Funicular de Gelida, el nou sistema de control del Funicular de Vallvidrera, el nou telecadira d'Espot, el perllongament del telecabina Cadí-Moixeró a La Molina, el nou telecadira del Llac a la Molina i l'inici de les obres del nou telefèric de Núria.

## Milliores en l'àmbit les infraestructures, les instal·lacions, els serveis i de promoció de la intermodalitat

El maig de 2019 s'ha llançat Geotren, un sistema que permet geolocalitzar les unitats de tren en temps real. Mitjançant aquest sistema, les persones que viatgen amb FGC poden conèixer en cada moment en quin punt del recorregut es troba un tren, el seu destí, les properes parades i l'acompliment horari. Les dades que proporciona Geotren es poden consultar des del web <https://geotren.fgc.cat> i també des de l'aplicació per a mòbils d'FGC.

FGC ha dut a terme, durant el 2019, diferents actuacions de millora de les seves instal·lacions que es recullen a la Política de reposició d'actius i manteniment i reforçament constant dels diferents equipaments. Tot seguit es detallen les més destacades.

### Línies Metropolitanas

- Ampliació de l'andana de l'estació de Provença
- Nova subcentral elèctrica a l'estació de Bellaterra
- Obres de millora a l'entorn de les estacions de Martorell
- Represa del servei del Funicular de Gelida
- Renovació del sistema de control del Funicular de Vallvidrera

### Línia Lleida-La Pobla de Segur

- Renovació de baranes als ponts de la línia Lleida-La Pobla de Segur

### Estacions d'esquí i muntanya

- FGC participa en la direcció de la gestió de l'estació de Boí Taüll
- Impuls a les estacions catalanes d'esquí nòrdic
- Convenis per potenciar el coneixement dels Parcs Naturals de Catalunya
- Un nou telecadira de la Roca a Espot
- Perllongament del telecabina Cadí-Moixeró fins al cim de la Tosa d'Alp.
- El nou telecadira del Llac a La Molina
- Treballs de millora a l'estació de Vall de Núria: inici del treball del nou telecabina Coma del Clot

## Índex de control de qualitat

Per tal de monitoritzar l'acompliment de les tasques i dels objectius, FGC fa servir diversos indicadors que permeten el seguiment i el control dels processos i de les activitats.

L'**índex de control de qualitat (ICQ)** és una mesura diària d'indicadors objectius que reflecteix el grau de compliment del servei real respecte al servei programat.

Índex de control de qualitat (ICQ)	2017	2018	2019	Comparació 2018-2019
Línia Barcelona-Vallès	98,39	98,62	<b>98,87</b>	0,25 %
Línia Llobregat-Anoia	99,23	99,24	<b>98,69</b>	-0,55 %
Línia Lleida-La Pobla de Segur	99,65	99,66	<b>99,39</b>	-0,27 %

## Índex de puntualitat

La **puntualitat** és també un dels indicadors de qualitat del servei. Es mesura com a percentatge de trens arribats amb puntualitat o amb retards superiors als tres minuts.

Índex de puntualitat	2017	2018	2019	Comparació 2018-2019
Línia Barcelona-Vallès	99,44	99,52	<b>99,64</b>	0,12 %
Línia Llobregat-Anoia	99,42	99,39	<b>99,00</b>	-0,39 %
Línia Lleida-La Pobla de Segur	99,04	99,10	<b>99,00</b>	-0,10 %

## Índex de satisfacció del client

FGC elabora anualment l'**índex de satisfacció del client (ISC)**, un indicador pioner en el sector de l'anàlisi de la qualitat del servei, que valora quantitativament, a través d'enquestes directes, la qualitat del servei percebuda pels clients i usuaris.

L'any 2019 les persones usuàries van valorar molt favorablement el servei d'FGC, de tal manera que es van assolir nous rècords en les valoracions obtingudes.

A la línia Lleida-La Pobla de Segur, l'índex ISC marca un nou màxim històric i arriba als 85 punts, el nivell més alt obtingut mai en aquest indicador i que millora en més de 9 punts el de 2016 (amb un índex de 75,81), any en què FGC es va fer càrrec de la gestió integral de la línia. Els aspectes més destacats del servei són la puntualitat i el sistema d'informació als usuaris de la línia.

Les persones usuàries de les Línies Metropolitanas d'FGC identifiquen amb una valoració més alta l'accessibilitat, la freqüència de pas i la velocitat dels trens a la línia Barcelona-Vallès, mentre que a la línia Llobregat-Anoia els aspectes més ben valorats són la neteja de les instal·lacions i l'amabilitat de les persones que hi treballen.

Índex de satisfacció del client (ISC)	2017	2018	2019	Comparació 2018-2019
Línia Barcelona-Vallès	77,00	77,40	<b>77,00</b>	-0,52 %
Línia Llobregat-Anoia	72,80	75,50	<b>75,60</b>	0,13 %
Línia Lleida-La Pobla de Segur	79,00	81,20	<b>85,00</b>	4,68 %

## 7.3 Accessibilitat

GRI 103-1; 103-2; 103-3

**FGC es compromet amb els principis de l'accessibilitat universal i el disseny per a tothom, de tal manera que les instal·lacions i els trens facilitin l'accés, en condicions de total autonomia, a les persones que, de manera permanent o temporal, ho necessitin.**

Amb la finalització de les obres d'adaptació de les estacions de Sarrià i del Putxet realitzades l'any 2017 es va assolir l'adaptació del 100% de totes les estacions i trens d'FGC per a persones amb mobilitat reduïda.

### 100% de les estacions i trens accessibles

En línia amb el compromís d'FCG, durant l'any 2019, s'han dut a terme les següents actuacions de millora per afavorir la mobilitat de persones amb discapacitat:

#### Actuacions organitzatives

L'any 2019 FGC ha creat el bitllet **T-Acompanyament**, que substitueix la targeta de persona amb discapacitat i acompanyant vigent fins a finals de 2018 i de la qual es van beneficiar 310 persones.

La **T-Acompanyament** permet viatjar gratuïtament l'acompanyant d'una persona amb discapacitat i ofereix unes condicions equiparades a les condicions de la targeta homòloga confeccionada per l'Àrea Metropolitana de Barcelona. Aquestes dues targetes són vàlides només per a l'empresa que les atorga i no són títols integrats.

### Increment del 178,71% de les persones beneficiàries de la T-Acompanyament, amb un total de 864 persones beneficiàries

#### Actuacions en les instal·lacions i el material mòbil

Actuacions de millora de l'accessibilitat	Inversió (€)
Línies Metropolitanas	7.588,00
Turisme i Muntanya	12.223.752,31
- Vall de Núria	6.114.730,00
- Espot i Por Ainé	6.050,00
- La Molina	6.102.972,31
<b>Total inversions</b>	<b>12.231.340,31</b>

**FGC ha invertit més de 12 milions d'euros en millores d'accessibilitat**

## Línies Metropolitanas

La instal·lació de 20 plataformes mòbils a les estacions que presenten un *gap* entre l'andana i el tren per tal de facilitar l'accés de les persones amb mobilitat reduïda als trens és un compromís d'FGC des de 2018. La majoria d'aquestes instal·lacions, 16 de les 20 totals, són a la línia Barcelona-Vallès, mentre que les 4 restants són a la línia Llobregat-Anoia.

Durant el 2019 s'han adquirit 14 rampes portàtils plegables, que han suposat un cost de 7.588 euros i s'han instal·lat a les estacions de Sant Vicenç dels Horts i d'Hospital General.

## Turisme i Muntanya

### Vall de Núria

- Eliminació dels esglaons fins al peu de l'andana a les estacions de Ribes Vila i Queralbs.
- Eliminació dels lavabos de la planta soterrani de l'estació de Vall de Núria i trasllat d'aquests lavabos a peu d'estació per facilitar l'accés a persones amb mobilitat reduïda. El cost d'aquesta obra ha estat de 635.000 euros.
- Adquisició de dos cotxes intermedis del Cremallera, dissenyats amb criteris d'accessibilitat i adaptats a persones amb mobilitat reduïda, ja que són de pis baix, amb les portes a nivell de les andanes. El cost d'aquesta adquisició ha estat de 5.479.730 euros.

### Espot i Port Ainé

- Instal·lació d'un mòdul sanitari adaptat a peu del telecabina La Roca. Aquesta instal·lació ha tingut un cost de 6.050 euros.

### La Molina

- Construcció del telecabina Cadí Moixeró II. Es tracta d'un remuntador que uneix el telecabina Alp amb el refugi del Niu de l'Àliga i que permet l'accés a persones amb mobilitat reduïda tant en la temporada d'hivern com en la temporada d'estiu. Aquesta construcció ha tingut un cost de 4.980.785 euros.
- Construcció del telecadira El Llac entre les zones del Llac de La Molina i Coll de Pal. El disseny d'aquesta instal·lació adapta les barreres d'accés per a persones amb mobilitat reduïda durant la temporada d'hivern. Aquesta construcció ha tingut un cost de 1.061.860 euros.
- Construcció de banys nous i accessibles a l'exterior del Niu de l'Àliga. Aquesta construcció ha tingut un cost de 39.990,41 euros.
- Construcció d'una nova rampa d'accés per a persones amb mobilitat reduïda a la zona del «Meteoròleg» de Font Canaleta entre el carrer i la pista. Aquesta construcció ha tingut un cost de 7.668 euros.
- Construcció d'una estructura metàl·lica al telecadira de Font Canaleta, amb una rampa fixa per a la sortida de les persones del remuntador a l'estació superior. Amb aquesta rampa es manté la cota entre la superfície lliscant i la cadira de la instal·lació mantenint l'òptima sortida per als esquiadors usuaris de la instal·lació. Aquesta construcció ha tingut un cost de 12.668,90 euros.

## 7.4 Civisme i convivència

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 406-1; 102-9

**FGC es compromet a fomentar el civisme i la convivència en els trens i les instal·lacions, impulsant que totes les persones que treballen a FGC, així com els clients i les empreses contractades, actuïn i defensin aquests valors.**

Una de les principals responsabilitats d'FGC és garantir la integritat de tota la plantilla i persones usuàries que fan ús de les instal·lacions i transports d'FGC. Es treballa en la **prevenció de l'incivisme** a les estacions i trens, seguint les línies d'actuació establertes al **Pla director intern de control de conductes incíviques**.

### Formació en l'actuació davant l'incivisme

FGC du a terme de manera periòdica sessions de sensibilització i de formació al personal que té contacte amb les persones usuàries sobre com cal actuar davant dels casos d'incivisme.

	2017	2018	2019	Comparació 2018-2019
Nombre total d'hores dedicades a la formació en protocols i procediments d'actuació davant de casos d'incivisme	612,00	969,00	810,30	-16,38%
Personal format en protocols i procediments d'actuació davant de casos d'incivisme	355	136	97	-28,68%
· Homes	219	100	74	-26,00%
· Dones	136	36	23	-36,11%
Personal format en protocols i procediments d'actuació davant de casos d'incivisme (%)	19,25%	7,15%	4,94%	-30,96%

Algunes d'aquestes formacions s'integren en els programes d'habilitació per a determinats oficis ferroviaris i no es fan cada any, per aquesta raó les dades varien d'un any a l'altre. Durant el 2019 no s'ha dut a terme cap d'aquestes formacions, per aquest motiu han disminuït les hores de formació i el personal format.



## Foment de les conductes cíviques entre les persones usuàries

En data desembre de 2019, FGC ha estrenat la campanya *Evolucionem. Fem civisme* per promoure els valors ètics i de convivència al transport públic i fomentar les conductes cíviques entre les persones usuàries. La campanya segueix la referència de la il·lustració 'La marxa del progrés' (1965) de l'artista rus Rudolph F. Zallinge, i consisteix a il·lustrar l'evolució de l'espècie des dels seus orígens. De manera desenfadada, es vol mostrar com les actituds incíviques no són positives ni ens fan evolucionar com a societat civilitzada. Les actituds incíviques són actituds del passat. Es tracta d'una campanya gradual de llarg recorregut que crearà nous missatges si hi ha nous comportaments als quals cal donar visibilitat.

D'altra banda, des de 2016, les persones usuàries poden informar de manera immediata sobre actituds incíviques als trens i a les dependències a través de l'aplicació **FGC Approp**. Aquest any se n'han registrat un total de 3.241, un 27,58% menys que l'any anterior.

Alertes per casos d'incivisme	2017	2018	2019
Aldarulls	329	205	126
Apedregament	9	9	5
Assetjament (*)	-	-	17
Captaires	151	62	61
Gent a terra	766	544	370
Sense Fum	983	775	641
Grafitis	81	44	21
Música alta	1.594	1.113	806
Peus als seients	1.237	689	562
Reservats	274	161	151
Sense bitllet	405	142	100
Vidres ratllats	14	80	72
Brutícia	229	123	133
Consum d'alcohol	216	89	88
Altres	497	439	88
<b>Alertes totals</b>	<b>6.785</b>	<b>4.475</b>	<b>3.241</b>

(\*) Els casos d'assetjament han començant a comptabilitzar-se el 2019.

Finalment, cal destacar que FGC ha continuat afegint clàusules de caràcter obligatori sobre el civisme a les empreses contractistes.

# 8. Gestió econòmica

## 8. Gestió econòmica

**Com a empresa pública, FGC es compromet a treballar per obtenir la màxima eficiència en l'ús i la gestió dels recursos.**

### Compromís amb la sostenibilitat econòmica empresarial



### 8.1 Gestió i resultats econòmics

GR1 102-5; 102-10; 103-1; 103-2; 103-3; 201-1; 201-4; 207-1

FGC és una entitat de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i independent, que actua en règim d'empresa mercantil i gaudeix d'autonomia en la seva organització, de patrimoni propi i de capacitat plena per a l'exercici de les seves finalitats.

L'empresa porta a terme un control exhaustiu de les seves activitats i dels seus costos generals i unitaris. A més, FGC resta sotmesa al control financer que exerceix la Intervenció General de la Generalitat, d'acord amb el que disposa la legislació de finances públiques de Catalunya i la Llei de l'estat de l'empresa pública catalana.

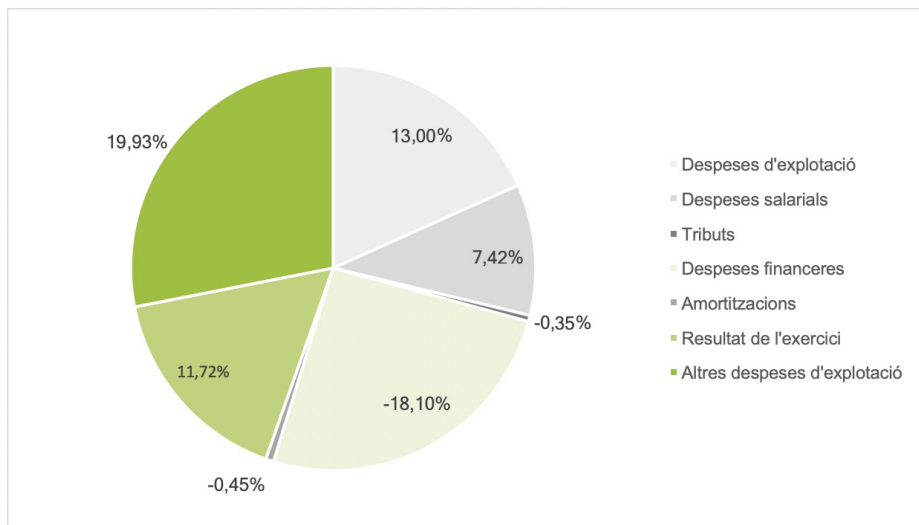
En l'exercici 2019, s'ha obtingut un resultat d'explotació negatiu de 10.511 milers d'euros, que, després dels resultats financers, esdevé un resultat negatiu abans d'impostos de 18.336 milers d'euros. Referent a l'import net de la xifra de negoci, per 2019 és de 96.807 milers d'euros, un 8% inferior la xifra de negoci de l'any 2018. Aquesta disminució està motivada per la tarifa metropolitana i es relaciona amb el traspàs de municipis que van passar de zona 2 a zona 1, ja que es va reduir la tarifa per viatger. Això s'ha compensat en part per un increment de les vendes a la línia Lleida-La Pobla de Segur i a l'explotació de Montserrat.

Import net de la xifra de negoci (en milers d'euros)	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
Línies Metropolitanas	80.685	84.152	75.817	-10%
Línia Lleida-La Pobla de Segur	403	435	475	9%
Ferrocarril Turístic de l'Alt Llobregat	110	105	104	-1%
Explotació La Molina	5.552	5.915	5.642	-5%
Explotació Vall de Núria	5.085	4.674	4.448	-5%
Espot i Port Ainé	2.407	2.424	2.337	-4%
Explotació de Montserrat	7.472	7.014	7.984	14%
Import total	101.714	104.719	96.807	-8%

FGC crea valor compartit en la societat en què opera, d'acord amb criteris d'eficiència, de rendibilitat, de productivitat i ètics.

(en milers d'euros)	2018	2019	2018-2019 (%)
<b>Valor econòmic creat</b>	<b>231.712,00</b>	<b>241.549,00</b>	<b>4,2%</b>
Xifra de negoci	104.719,00	96.807,00	-7,6%
Ingressos financers	357,00	1.084,00	203,6%
Subvencions	108.815,00	126.723,00	16,5%
Altres ingressos	17.821,00	16.935,00	-5,0%
<b>Valor econòmic distribuït</b>	<b>148.213,00</b>	<b>160.424,00</b>	<b>8,2%</b>
Despeses d'explotació	32.003,00	36.162,00	13,0%
Despeses de personal	86.751,00	93.185,00	7,4%
Tributs	572,00	570,00	-0,3%
Despeses financeres	10.878,00	8.909,00	-18,1%
Altres despeses d'explotació	18.009,00	21.598,00	19,9%
<b>Valor econòmic retingut</b>	<b>83.499,00</b>	<b>81.125,00</b>	<b>-2,8%</b>
Amortitzacions	99.912,00	99.461,00	-0,5%
Resultat de l'exercici	-16.413,00	-18.336,00	11,7%

### Estat del valor afegit 2019



## 8.2 Contribució al dinamisme socioeconòmic dels territoris

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 203-1; 203-2

La inversió en infraestructures d'FGC, especialment en l'àmbit de Turisme i Muntanya, permet **mantenir unes infraestructures que contribueixen al dinamisme socioeconòmic** de les poblacions del territori, en tant que possibiliten continuar amb les activitats d'FGC en aquestes zones.

El 2019 les inversions destinades a les infraestructures i serveis recolzats d'FGC ha suposat una dotació total de 136.776,18 euros.

Inversions en infraestructures i serveis recolzats (en milers d'euros)	2017	2018	2019
Línies Metropolitanas (LMT)	84.993,26	80.272,97	107.037,71
Línia Lleida-La Pobla de Segur (LPS)	5.905,00	5.905,00	11.705,01
<b>Total LMT + LPS</b>	<b>90.898,26</b>	<b>86.177,97</b>	<b>118.742,72</b>
- La Molina	9.664,73	4.141,48	2.828,83
- Vall de Núria	3.349,69	7.181,23	5.924,50
- Explotació de Montserrat	3.646,99	4.582,42	3.100,81
- Ferrocarril Turístic de l'Alt Llobregat	100	346	119
- Espot i Port Ainé	2.911,48	4.620,09	6.060,32
<b>Total Turisme i Muntanya</b>	<b>19.672,89</b>	<b>20.871,22</b>	<b>18.033,46</b>
<b>Total FGC</b>	<b>110.571,15</b>	<b>107.049,19</b>	<b>136.776,18</b>

## 8.3 Impacte econòmic d'FGC

GRI 203-1; 203-2

El Centre d'Estudis UPF Sports Lab de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) va elaborar l'any 2019 uns estudis sobre l'impacte econòmic de les línies metropolitanes de la xarxa ferroviària i de les estacions de muntanya d'FGC.

Aquests informes avaluen l'impacte econòmic sobre l'economia catalana de les despeses d'explotació i d'inversió de l'any 2018. Amb aquest efecte, quantifiquen els impactes (directe, indirecte i induït) sobre la producció, el valor afegit, l'ocupació i els impostos, a partir de la metodologia *input-output*.

A les conclusions dels estudis es destaca que a totes les explotacions de muntanya i a les línies metropolitanes d'FGC, cada euro addicional de despesa genera una producció de més d'1,7 euros i un valor afegit, en general, al voltant d'1 euro. Els estudis també constaten que per cada milió d'euros addicional en qualsevol tipus de despesa es generen entre 14 i 20 llocs de treball.

Impacte econòmic	Línies Metropolitanes	Turisme i Muntanya	Total FGC
Impacte sobre la producció (en milions d'euros)	451,00	305,40	<b>746,60</b>
Impacte sobre el valor afegit (en milions d'euros)	237,00	166,80	<b>398,40</b>
Impacte sobre els llocs de treball	4.019,00	2.583,00	<b>6519,00</b>
Impacte fiscal (en milions d'euros)	68,00	44,88	111,38

# 9. Les persones

## 9. Les persones

**El compromís i la col·laboració d'FGC amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 3, 5 i 8, consistents a garantir la salut i el benestar, la igualtat de gènere i el treball decent i el creixement econòmic, es manifesta amb els propòsits següents: garantir el compliment de la legislació laboral vigent, promoure l'ocupació de qualitat, reconèixer la importància del diàleg social i els òrgans de negociació col·lectiva, proporcionar a totes les persones, en totes les etapes laborals, l'accés i el desenvolupament d'habilitats, formació i aprenentatge, i proporcionar condicions que permetin la conciliació de la vida personal i laboral, de manera que es garanteixin en tot moment la igualtat d'oportunitats, sense discriminació per cap tipus de raó.**

### Les persones, l'essència d'FGC



### 9.1 Gestió de persones

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 102-7; 102-8; 102-41; 401-1; 403-1

FGC té la persona en el centre de les seves actuacions. El 2019 la gestió de les persones s'ha centrat a impulsar tres àmbits d'actuació: el talent, el lideratge i el desenvolupament de competències.

En línia amb els compromisos de l'empresa amb les persones que treballen a FGC, durant l'any 2019 s'han dut a terme diferents accions amb la finalitat de reconèixer-les a totes, entre les quals destaquen l'espai que se'ls ha dedicat a l'estació de Provença i el seu protagonisme a la docusèrie *Pròxima estació*.

A les escales d'accés a l'estació de Provença, a l'ampliació de l'andana, hi ha un espai destacat que s'ha dedicat a reconèixer les persones d'FGC, amb l'objectiu de subratllar la singularitat de cada persona que ha treballat, treballa i treballarà a l'empresa. Aquest reconeixement s'ha fet amb un acte simbòlic, que ha consistit a escriure els noms propis de persones que han treballat o treballen a FGC per destacar la contribució de totes elles.

Així mateix, els professionals d'FGC també han tingut un gran protagonisme a la docusèrie *Pròxima estació*, emesa per TV3. En el programa s'hi poden veure des d'agents que atenen els passatgers a les andanes fins a enginyers i mecànics, tots ells imprescindibles per al funcionament de la xarxa.

## Composició de la plantilla

FGC ha comptat amb una plantilla de **1.963 persones** (nombre de persones contractades a 31 de desembre de 2019). Seguint la tendència dels darrers anys, hi ha hagut un increment respecte de l'any anterior, que s'ha concretat en un augment del 2,26% a Xarxa Ferroviària i del 7,74% a Turisme i Muntanya.

### Un total de 1.963 persones en plantilla, un 3,26% global més respecte a l'any passat

En relació amb Xarxa Ferroviària, hi ha hagut un increment de les persones treballadores tant a les Línies Metropolitanas com a la línia Lleida-La Pobla de Segur. A les Línies Metropolitanas l'increment de plantilla ha tingut lloc degut a les necessitats conjunturals derivades de l'augment de projectes i canvis de legislació. Aquests canvis han afectat l'àmbit de contractació i l'Àrea de Producció, a causa de diferents mesures organitzatives, com ara la racionalització dels torns de mercaderies, el control del frau i un augment considerable de l'absentisme, entre d'altres. A la línia Lleida-La Pobla de Segur també s'ha incrementat la plantilla a causa de la dedicació de tot el personal a la formació, amb l'objectiu d'aconseguir la polivalència de funcions.

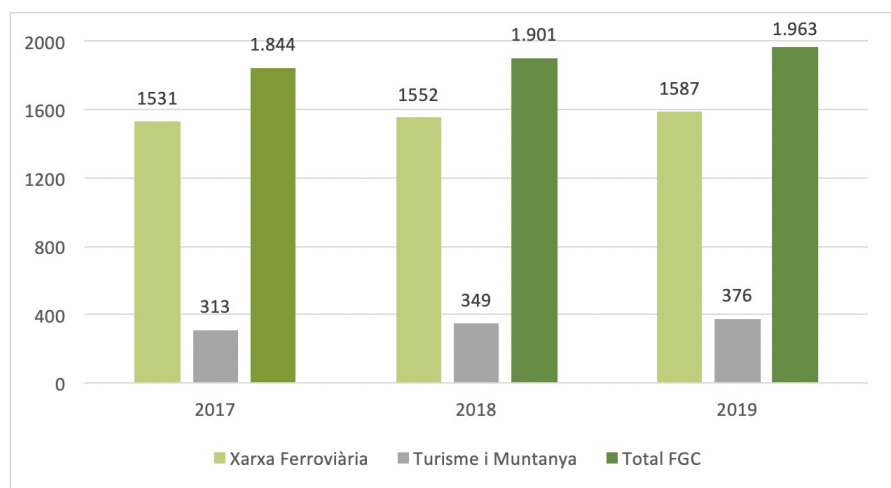
Finalment, a les àrees de muntanya l'augment de la contractació del personal s'ha degut a l'objectiu de cobrir amb personal propi les necessitats de la temporada d'hivern, que fins ara es contractava a través d'empreses de treball temporal, amb la finalitat de millorar la qualitat de l'ocupació.

Personal en plantilla (a 31 de desembre de 2019)	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
<b>Xarxa Ferroviària</b>	1.531	1.552	<b>1.587</b>	2,26%
- Homes	1.125	1.133	<b>1.148</b>	1,32%
- Dones	406	419	<b>439</b>	4,77%
<b>Turisme i Muntanya</b>	313	349	<b>376</b>	7,74%
- Homes	207	230	<b>257</b>	11,74%
- Dones	106	119	<b>119</b>	0,00%
Total homes	1.332	1.363	<b>1.405</b>	3,08%
Total dones	512	538	<b>558</b>	3,72%
<b>Total FGC</b>	1.844	1.901	<b>1.963</b>	3,26%

La gran part del personal d'FGC, un 81% del total, treballa a Xarxa Ferroviària, mentre que Turisme i Muntanya representa un 19%.



### Distribució de la plantilla per àrea de negoci



L'any 2019 l'**ocupació indefinida** de la plantilla ha estat de 1.213 persones, xifra que representa un 61,79% del total, i s'ha aplicat la cobertura permesa per la taxa de reposició establerta per la Llei de pressupostos de l'Estat. Així mateix, s'ha incrementat el nombre de persones contractades a jornada completa, de manera que s'ha arribat a 1.456 persones, el 74,17% de la plantilla.

### Personal segons tipus de contracte

Xarxa Ferroviària	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
<b>Indefinit</b>	1.070	1.004	1.024	0,10%
- Homes	772	711	727	0,14%
- Dones	298	293	297	0,35%
<b>Temporal</b>	461	548	563	0,19%
- Homes	353	422	421	0,24%
- Dones	108	126	142	0,89%

Turisme i Muntanya	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
<b>Indefinit</b>	193	189	189	0,53%
- Homes	127	123	124	0,82%
- Dones	66	66	65	1,49%
<b>Temporal</b>	120	160	187	0,73%
- Homes	80	107	133	1,16%
- Dones	40	53	54	1,92%

## Personal segons tipus de jornada

Xarxa Ferroviària	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
<b>Complerta</b>	1.182	1.176	1195	1,62%
- Homes	854	829	872	5,19%
- Dones	328	347	323	-6,92%
<b>Parcial</b>	349	376	392	4,26%
- Homes	271	304	276	-9,21%
- Dones	78	72	116	61,11%

Turisme i Muntanya	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
<b>Complerta</b>	207	291	300	3,09%
- Homes	136	196	216	10,20%
- Dones	71	95	84	-11,58%
<b>Parcial</b>	106	58	76	31,03%
- Homes	71	34,00	41	20,59%
- Dones	35	24	35	45,83%

S'han tingut en compte les persones treballadores que formen part d'FGC en data 31 de desembre del 2017, 2018 i 2019.

A continuació es recull informació relativa a la mitjana anual de tipus de contractació i tipus de jornada dels professionals d'FGC per sexe i edat i categoria professional.

## Plantilla mitjana per tipus de contracte

Total FGC	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	69,60	91,15	95,34	5,29	12,93	14,17
- Entre 30 i 50 anys	25,26	35,79	38,66	2,58	4,10	7,08
- Més de 50 anys	44,33	55,35	56,68	2,71	8,83	7,10
<b>Comandaments intermedis</b>	128,72	152,23	160,11	17,23	35,79	36,75
- Menys de 30 anys	0,58	2,00	1,00	1,00	0,00	1,33
- Entre 30 i 50 anys	61,06	79,39	82,68	9,01	23,50	26,91
- Més de 50 anys	67,08	70,83	76,44	7,23	12,29	8,51
<b>Resta de personal</b>	860,90	907,98	913,42	284,28	446,44	488,78
- Menys de 30 anys	17,37	11,54	5,41	76,07	110,24	124,18
- Entre 30 i 50 anys	555,12	610,28	603,05	165,67	278,44	318,42
- Més de 50 anys	288,41	286,16	304,96	42,54	57,77	46,19
<b>Total plantilla mitjana</b>	1.059,22	1.151,35	1.168,87	306,81	495,16	539,70

Xarxa Ferroviària 2019	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	12,00	60,45	72,45	6,15	7,62	13,77
- Entre 30 i 50 anys	5,00	21,25	26,25	4,15	2,93	7,08
- Més de 50 anys	7,00	39,20	46,20	2,00	4,69	6,69
<b>Comandaments intermedis</b>	24,30	103,33	127,62	9,28	25,83	35,11
- Menys de 30 anys	0,00	0,00	0,00	1,33	0,00	1,33
- Entre 30 i 50 anys	10,63	50,53	61,16	7,95	18,65	26,60
- Més de 50 anys	13,67	52,80	66,47	0,00	7,18	7,18
<b>Resta de personal</b>	245,29	565,48	810,77	100,02	292,67	392,69
- Menys de 30 anys	2,15	2,10	4,25	27,70	63,16	90,87
- Entre 30 i 50 anys	173,47	366,68	540,14	65,83	196,42	262,24
- Més de 50 anys	69,68	196,70	266,38	6,49	33,09	39,58
<b>Total plantilla mitjana</b>	281,59	729,25	1.010,85	115,45	326,11	441,57

Turisme i Muntanya 2019	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	3,94	18,95	22,89	0,00	0,40	0,40
- Entre 30 i 50 anys	2,47	9,94	12,41	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	1,47	9,01	10,48	0,00	0,40	0,40
<b>Comandaments intermedis</b>	10,49	22,00	32,49	0,00	1,64	1,64
- Menys de 30 anys	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	6,01	15,51	21,52	0,00	0,30	0,30
- Més de 50 anys	3,48	6,49	9,97	0,00	1,34	1,34
<b>Resta de personal</b>	41,38	61,26	102,65	31,04	65,05	96,09
- Menys de 30 anys	0,41	0,75	1,16	11,14	22,17	33,31
- Entre 30 i 50 anys	27,43	35,47	62,91	19,04	37,14	56,18
- Més de 50 anys	13,54	25,04	38,58	0,87	5,74	6,60
<b>Total plantilla mitjana</b>	55,81	102,21	158,03	31,04	67,09	98,14

Total FGC 2019	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	15,94	79,40	95,34	6,15	8,02	14,17
- Entre 30 i 50 anys	7,47	31,19	38,66	4,15	2,93	7,08
- Més de 50 anys	8,47	48,21	56,68	2,00	5,10	7,10
<b>Comandaments intermedis</b>	34,79	125,33	160,11	9,28	27,47	36,75
- Menys de 30 anys	1,00	0,00	1,00	1,33	0,00	1,33
- Entre 30 i 50 anys	16,64	66,04	82,68	7,95	18,95	26,91
- Més de 50 anys	17,15	59,29	76,44	0,00	8,51	8,51
<b>Resta de personal</b>	286,68	626,74	913,42	131,06	357,72	488,78
- Menys de 30 anys	2,56	2,85	5,41	38,84	85,34	124,18
- Entre 30 i 50 anys	200,90	402,15	603,05	84,86	233,56	318,42
- Més de 50 anys	83,22	221,74	304,96	7,36	38,83	46,19
<b>Total plantilla mitjana</b>	337,40	831,47	1.168,87	146,50	393,21	539,70

Xarxa Ferroviària 2018	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	12,00	58,95	70,95	3,72	8,34	12,06
- Entre 30 i 50 anys	5,00	19,08	24,08	2,54	1,56	4,10
- Més de 50 anys	7,00	39,86	46,86	1,18	6,78	7,96
<b>Comandaments intermedis</b>	21,63	96,64	118,27	5,25	30,54	35,79
- Menys de 30 anys	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	11,63	46,81	58,44	5,25	18,25	23,50
- Més de 50 anys	10,00	49,83	59,83	0,00	12,29	12,29
<b>Resta de personal</b>	242,47	561,50	803,97	91,10	280,75	371,85
- Menys de 30 anys	2,00	7,18	9,18	28,02	57,55	85,56
- Entre 30 i 50 anys	180,09	363,09	543,18	56,49	179,14	235,63
- Més de 50 anys	60,38	191,23	251,60	6,60	44,06	50,66
<b>Total plantilla mitjana</b>	276,10	717,09	993,18	100,08	319,63	419,70

Turisme i Muntanya 2018	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	3,00	17,20	20,20	0,00	0,87	0,87
- Entre 30 i 50 anys	2,00	9,71	11,71	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	1,00	7,49	8,49	0,00	0,87	0,87
<b>Comandaments intermedis</b>	11,21	22,75	33,96	0,00	0,00	0,00
- Menys de 30 anys	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	7,21	13,75	20,96	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	3,00	8,00	11,00	0,00	0,00	0,00
<b>Resta de personal</b>	41,96	62,06	104,02	26,83	47,76	74,59
- Menys de 30 anys	0,38	1,98	2,36	9,66	15,02	24,68
- Entre 30 i 50 anys	29,78	37,32	67,10	15,93	26,88	42,81
- Més de 50 anys	11,80	22,76	34,56	1,24	5,86	7,10
<b>Total plantilla mitjana</b>	56,17	102,00	158,17	26,83	48,63	75,46

Total FGC 2018	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	15,00	76,15	91,15	3,72	9,21	12,93
- Entre 30 i 50 anys	7,00	28,79	35,79	2,54	1,56	4,10
- Més de 50 anys	8,00	47,35	55,35	1,18	7,65	8,83
<b>Comandaments intermedis</b>	32,84	119,38	152,23	5,25	30,54	35,79
- Menys de 30 anys	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	18,84	60,55	79,39	5,25	18,25	23,50
- Més de 50 anys	13,00	57,83	70,83	0,00	12,29	12,29
<b>Resta de personal</b>	284,42	623,56	907,98	117,94	328,51	446,44
- Menys de 30 anys	2,38	9,16	11,54	37,68	72,56	110,24
- Entre 30 i 50 anys	209,87	400,41	610,28	72,42	206,02	278,44
- Més de 50 anys	72,17	213,99	286,16	7,84	49,93	57,77
<b>Total plantilla mitjana</b>	332,26	819,09	1.151,35	126,91	368,25	495,16

Xarxa Ferroviària 2017	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	7,67	50,76	58,43	1,92	3,12	5,04
- Entre 30 i 50 anys	4,67	12,43	17,10	1,58	1,00	2,58
- Més de 50 anys	3,00	38,33	41,33	0,33	2,12	2,46
<b>Comandaments intermedis</b>	16,20	86,69	102,89	2,08	15,16	17,23
- Menys de 30 anys	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
- Entre 30 i 50 anys	9,53	35,28	44,81	2,08	6,93	9,01
- Més de 50 anys	6,67	51,42	58,08	0,00	7,23	7,23
<b>Resta de personal</b>	210,05	560,91	770,96	62,18	191,61	253,78
- Menys de 30 anys	4,92	9,97	14,89	22,44	41,62	64,06
- Entre 30 i 50 anys	159,10	341,85	500,95	33,63	117,73	151,36
- Més de 50 anys	46,03	209,08	255,11	6,11	32,25	38,36
<b>Total plantilla mitjana</b>	233,91	698,37	932,28	66,17	209,89	276,06

Turisme i Muntanya 2017	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	0,00	11,17	11,17	0,00	0,25	0,25
- Entre 30 i 50 anys	0,00	8,17	8,17	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	0,00	3,00	3,00	0,00	0,25	0,25
<b>Comandaments intermedis</b>	6,50	19,33	25,83	0,00	0,00	0,00
- Menys de 30 anys	0,58	0,00	0,58	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	3,92	12,33	16,25	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	2,00	7,00	9,00	0,00	0,00	0,00
<b>Resta de personal</b>	34,85	55,09	89,94	10,85	19,65	30,50
- Menys de 30 anys	0,41	2,07	2,48	3,77	8,25	12,02
- Entre 30 i 50 anys	24,59	29,57	54,16	6,30	8,01	14,31
- Més de 50 anys	9,85	23,44	33,30	0,78	3,39	4,17
<b>Total plantilla mitjana</b>	41,35	85,59	126,94	10,85	19,90	30,75

Total FGC 2017	Contractes indefinits			Contractes temporals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	7,67	61,93	69,60	1,92	3,37	5,29
- Entre 30 i 50 anys	4,67	20,60	25,26	1,58	1,00	2,58
- Més de 50 anys	3,00	41,33	44,33	0,33	2,37	2,71
<b>Comandaments intermedis</b>	22,70	106,03	128,72	2,08	15,16	17,23
- Menys de 30 anys	0,58	0,00	0,58	0,00	1,00	1,00
- Entre 30 i 50 anys	13,45	47,61	61,06	2,08	6,93	9,01
- Més de 50 anys	8,67	58,42	67,08	0,00	7,23	7,23
<b>Resta de personal</b>	244,90	616,00	860,90	73,02	211,26	284,28
- Menys de 30 anys	5,33	12,05	17,37	26,20	49,87	76,07
- Entre 30 i 50 anys	183,69	371,43	555,12	39,93	125,75	165,67
- Més de 50 anys	55,88	232,53	288,41	6,89	35,64	42,54
<b>Total plantilla mitjana</b>	275,26	783,95	1.059,22	77,01	229,79	306,81

### Plantilla mitjana per tipus de jornada

Total FGC	Jornada completa			Jornada parcial		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	72,51	96,41	105,06	2,37	7,65	4,45
- Entre 30 i 50 anys	27,85	39,88	44,80	0,00	0,00	0,94
- Més de 50 anys	44,67	56,53	60,26	2,37	7,65	3,51
<b>Comandaments intermedis</b>	138,73	176,73	185,66	7,23	11,29	11,20
- Menys de 30 anys	1,58	2,00	2,33	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	70,07	102,90	105,41	0,00	0,00	4,17
- Més de 50 anys	67,08	71,83	77,92	7,23	11,29	7,03
<b>Resta de personal</b>	937,66	1.086,46	1.074,50	207,52	267,96	327,70
- Menys de 30 anys	35,23	53,63	52,80	58,22	68,15	76,79
- Entre 30 i 50 anys	616,21	744,22	721,00	104,58	144,50	200,47
- Més de 50 anys	286,22	288,61	300,70	44,73	55,32	50,45
<b>Total plantilla mitjana</b>	1.148,91	1.359,60	1.365,22	217,12	286,90	343,35

Xarxa Ferroviària 2019	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	18,15	64,96	83,11	0,00	3,11	3,11
- Entre 30 i 50 anys	9,15	24,18	33,33	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	9,00	40,78	49,78	0,00	3,11	3,11
<b>Comandaments intermedis</b>	33,58	120,31	153,89	0,00	8,84	8,84
- Menys de 30 anys	1,33	0,00	1,33	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	18,58	66,51	85,09	0,00	2,67	2,67
- Més de 50 anys	13,67	53,80	67,47	0,00	6,18	6,18
<b>Resta de personal</b>	282,46	654,78	937,24	62,86	203,36	266,23
- Menys de 30 anys	14,19	18,36	32,56	15,66	46,90	62,56
- Entre 30 i 50 anys	202,32	437,60	639,93	36,97	125,49	162,46
- Més de 50 anys	65,94	198,82	264,75	10,23	30,98	41,21
<b>Total plantilla mitjana</b>	334,18	840,06	1.174,24	62,86	215,32	278,18

Turisme i Muntanya 2019	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	3,47	18,48	21,95	0,47	0,87	1,34
- Entre 30 i 50 anys	2,00	9,47	11,47	0,47	0,47	0,94
- Més de 50 anys	1,47	9,01	10,48	0,00	0,40	0,40
<b>Comandaments intermedis</b>	9,96	21,81	31,77	0,53	1,83	2,36
- Menys de 30 anys	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	5,48	14,84	20,32	0,53	0,97	1,50
- Més de 50 anys	3,48	6,97	10,45	0,00	0,86	0,86
<b>Resta de personal</b>	50,09	87,17	137,26	22,33	39,14	61,48
- Menys de 30 anys	6,07	14,17	20,24	5,48	8,75	14,23
- Entre 30 i 50 anys	32,13	48,95	81,08	14,35	23,66	38,01
- Més de 50 anys	11,90	24,05	35,95	2,50	6,73	9,23
<b>Total plantilla mitjana</b>	63,52	127,46	190,98	23,33	41,85	65,18



Total FGC 2019	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	21,62	83,44	105,06	0,47	3,98	4,45
- Entre 30 i 50 anys	11,15	33,65	44,80	0,47	0,47	0,94
- Més de 50 anys	10,47	49,79	60,26	0,00	3,51	3,51
<b>Comandaments intermedis</b>	43,54	142,12	185,66	0,53	10,67	11,20
- Menys de 30 anys	2,33	0,00	2,33	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	24,06	81,35	105,41	0,53	3,64	4,17
- Més de 50 anys	17,15	60,77	77,92	0,00	7,03	7,03
<b>Resta de personal</b>	332,55	741,95	1.074,50	85,19	242,51	327,70
- Menys de 30 anys	20,26	32,54	52,80	21,14	55,65	76,79
- Entre 30 i 50 anys	234,45	486,55	721,00	51,31	149,15	200,47
- Més de 50 anys	77,84	222,86	300,70	12,74	37,71	50,45
<b>Total plantilla mitjana</b>	397,71	967,52	1.365,22	86,19	257,16	343,35

Xarxa Ferroviària 2018	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	15,71	60,50	76,21	0,00	6,78	6,78
- Entre 30 i 50 anys	7,54	20,64	28,18	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	8,18	39,86	48,04	0,00	6,78	6,78
<b>Comandaments intermedis</b>	26,88	115,89	142,77	0,00	11,29	11,29
- Menys de 30 anys	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	16,88	65,06	81,94	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	10,00	50,83	60,83	0,00	11,29	11,29
<b>Resta de personal</b>	285,06	651,18	936,24	48,51	191,07	239,58
- Menys de 30 anys	16,05	22,23	38,28	13,97	42,50	56,47
- Entre 30 i 50 anys	209,95	437,64	647,60	26,62	104,59	131,21
- Més de 50 anys	59,06	191,31	250,37	7,92	43,98	51,90
<b>Total plantilla mitjana</b>	327,65	827,57	1.155,23	48,51	209,14	257,64

Turisme i Muntanya 2018	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	3,00	17,20	20,20	0,00	0,87	0,87
- Entre 30 i 50 anys	2,00	9,71	11,71	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	1,00	7,49	8,49	0,00	0,87	0,87
<b>Comandaments intermedis</b>	11,21	22,75	33,96	0,00	0,00	0,00
- Menys de 30 anys	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	7,21	13,75	20,96	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	3,00	8,00	11,00	0,00	0,00	0,00
<b>Resta de personal</b>	55,48	94,73	150,22	13,30	15,08	28,39
- Menys de 30 anys	4,09	11,26	15,36	5,95	5,73	11,68
- Entre 30 i 50 anys	39,02	57,60	96,62	6,69	6,60	13,29
- Més de 50 anys	12,37	25,87	38,24	0,66	2,76	3,42
<b>Total plantilla mitjana</b>	69,70	134,68	204,37	13,30	15,96	29,26

Total FGC 2018	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	18,71	77,70	96,41	0,00	7,65	7,65
- Entre 30 i 50 anys	9,54	30,35	39,88	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	9,18	47,35	56,53	0,00	7,65	7,65
<b>Comandaments intermedis</b>	38,09	138,63	176,73	0,00	11,29	11,29
- Menys de 30 anys	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	24,09	78,80	102,90	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	13,00	58,83	71,83	0,00	11,29	11,29
<b>Resta de personal</b>	340,54	745,92	1.086,46	61,81	206,15	267,96
- Menys de 30 anys	20,14	33,49	53,63	19,92	48,23	68,15
- Entre 30 i 50 anys	248,98	495,24	744,22	33,31	111,19	144,50
- Més de 50 anys	71,43	217,18	288,61	8,58	46,74	55,32
<b>Total plantilla mitjana</b>	397,35	962,25	1.359,60	61,81	225,09	286,90

Xarxa Ferroviària 2017	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	9,58	51,76	61,35	0,00	2,12	2,12
- Entre 30 i 50 anys	6,25	13,43	19,68	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	3,33	38,33	41,67	0,00	2,12	2,12
<b>Comandaments intermedis</b>	18,27	94,62	112,90	0,00	7,23	7,23
- Menys de 30 anys	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	11,61	42,21	53,82	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	6,67	51,42	58,08	0,00	7,23	7,23
<b>Resta de personal</b>	221,75	615,90	837,65	50,48	136,61	187,09
- Menys de 30 anys	9,93	20,32	30,25	17,42	31,28	48,70
- Entre 30 i 50 anys	168,02	387,00	555,03	24,71	72,58	97,29
- Més de 50 anys	43,79	208,58	252,38	8,35	32,75	41,10
<b>Total plantilla mitjana</b>	249,60	762,29	1.011,90	50,48	145,96	196,44

Turisme i Muntanya 2017	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	0,00	11,17	11,17	0,00	0,25	0,25
- Entre 30 i 50 anys	0,00	8,17	8,17	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	0,00	3,00	3,00	0,00	0,25	0,25
<b>Comandaments intermedis</b>	6,50	19,33	25,83	0,00	0,00	0,00
- Menys de 30 anys	0,58	0,00	0,58	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	3,92	12,33	16,25	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	2,00	7,00	9,00	0,00	0,00	0,00
<b>Resta de personal</b>	36,42	63,59	100,01	9,28	11,15	20,43
- Menys de 30 anys	0,67	4,31	4,98	3,51	6,01	9,52
- Entre 30 i 50 anys	26,38	34,81	61,19	4,51	2,77	7,29
- Més de 50 anys	9,38	24,46	33,84	1,26	2,37	3,63
<b>Total plantilla mitjana</b>	42,92	94,09	137,01	9,28	11,40	20,68

Total FGC 2017	Jornada completa			Jornada parcial		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	9,58	62,93	72,51	0,00	2,37	2,37
- Entre 30 i 50 anys	6,25	21,60	27,85	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	3,33	41,33	44,67	0,00	2,37	2,37
<b>Comandaments intermedis</b>	24,77	113,96	138,73	0,00	7,23	7,23
- Menys de 30 anys	0,58	1,00	1,58	0,00	0,00	0,00
- Entre 30 i 50 anys	15,52	54,54	70,07	0,00	0,00	0,00
- Més de 50 anys	8,67	58,42	67,08	0,00	7,23	7,23
<b>Resta de personal</b>	258,17	679,49	937,66	59,75	147,76	207,52
- Menys de 30 anys	10,60	24,63	35,23	20,93	37,29	58,22
- Entre 30 i 50 anys	194,40	421,82	616,21	29,22	75,35	104,58
- Més de 50 anys	53,17	233,05	286,22	9,60	35,12	44,73
<b>Total plantilla mitjana</b>	292,52	856,38	1.148,91	59,75	157,36	217,12

Durant el 2019 un total de 1.010 persones han participat en **processos de contractació i promoció** en les Línies Metropolitanas, la línia Lleida-La Pobla de Segur i les explotacions de Turisme i Muntanya. Al llarg de l'exercici s'ha contractat un total de 151 persones, amb una taxa de contractació del 5,99% a Xarxa Ferroviària i del 14,89% a Turisme i Muntanya.

La taula que es mostra a continuació recull les **noves contractacions** per edat i sexe a Xarxa Ferroviària i a Turisme i Muntanya. La franja d'edat amb més noves contractacions ha estat la d'entre els 30 i els 50 anys.

<b>Noves contractacions</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Taxa de contractació</b>
<b>Xarxa Ferroviària</b>	120	166	95	5,99%
Homes	84	119	66	5,75%
- Menys de 30 anys	28	50	22	27,50%
- Entre 30 i 50 anys	50	66	39	5,74%
- Més de 50 anys	6	3	5	1,29%
Dones	36	47	29	6,61%
- Menys de 30 anys	14	16	7	18,42%
- Entre 30 i 50 anys	17	28	19	6,40%
- Més de 50 anys	5	3	3	2,88%
<b>Turisme i Muntanya</b>	125	148	56	14,89%
Homes	78	101	45	17,51%
- Menys de 30 anys	26	32	21	45,65%
- Entre 30 i 50 anys	48	63	22	14,57%
- Més de 50 anys	4	6	2	3,33%
Dones	47	47	11	9,24%
- Menys de 30 anys	19	22	4	21,05%
- Entre 30 i 50 anys	25	23	6	7,79%
- Més de 50 anys	3	2	1	4,35%
<b>Total FGC</b>	<b>245</b>	<b>314</b>	<b>151</b>	

La mitjana de la **taxa de rotació** del personal és de l'1,48%, un 1,07% per a Xarxa Ferroviària i un 3,19% per a Turisme i Muntanya.

D'altra banda, 35 persones es van acollir a la **jubilació ordinària** i 11 a la **jubilació parcial**.

Taxa de rotació	2017	2018	2019
<b>Xarxa Ferroviària</b>	<b>3,27%</b>	<b>1,48%</b>	<b>1,07%</b>
Homes	2,31%	0,62%	0,17%
- Menys de 30 anys	30,26%	26,32%	20,00%
- Entre 30 i 50 anys	6,13%	5,35%	3,38%
- Més de 50 anys	-8,16%	-11,91%	-9,54%
Dones	5,91%	3,82%	3,42%
- Menys de 30 anys	27,50%	13,89%	13,16%
- Entre 30 i 50 anys	4,35%	4,55%	4,38%
- Més de 50 anys	1,11%	-2,06%	-2,88%
<b>Turisme i Muntanya</b>	<b>20,45%</b>	<b>11,75%</b>	<b>3,19%</b>
Homes	19,32%	12,17%	5,84%
- Menys de 30 anys	42,42%	32,50%	19,57%
- Entre 30 i 50 anys	19,33%	13,33%	6,62%
- Més de 50 anys	5,45%	-5,45%	-6,67%
Dones	22,64%	10,92%	-2,52%
- Menys de 30 anys	64,71%	28,57%	5,26%
- Entre 30 i 50 anys	16,42%	11,69%	-1,30%
- Més de 50 anys	9,09%	-9,52%	-13,04%
<b>Total FGC</b>	<b>6,18%</b>	<b>3,37%</b>	<b>1,48%</b>

L'any 2019 s'ha fet la primera sessió d'acollida a tot el personal incorporat el primer semestre de l'any amb una àmplia participació. La sessió consisteix en una recepció per part d'una representació de la Direcció i una dinàmica d'intercanvi entre els companys i a continuació es fa una visita guiada a les instal·lacions del Centre Operatiu de Rubí.

Respecte als acomiadaments que han tingut lloc durant el 2019, a continuació es recull el nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional.

	2017		2018		2019	
Edat i grup professional	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
<b>Menys de 30 anys</b>	-	-	1	-	-	-
3A	-	-	1	-	-	-
<b>Entre 30 i 50 anys</b>	-	-	-	4	-	-
4A	-	-	-	1	-	-
5	-	-	-	1	-	-
E2	-	-	-	2	-	-
<b>Més de 50 anys</b>	-	-	-	-	-	-
Total	0	0	1	4	0	0

## Relacions laborals

FGC compleix estrictament la legislació vigent en matèria laboral, i promou i respecta els òrgans de representació de les persones treballadores.

Atès que el personal d'FGC és personal laboral ordinari i no està inclòs en l'àmbit del personal laboral de l'Administració, no es regeix pel conveni únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, sinó que es tracta de relacions laborals comunes, concertades per contractes de treball individuals, regulats per mitjà dels convenis col·lectius d'empresa. Totes les persones d'FGC estan cobertes pels convenis col·lectius d'aplicació.

### El 100% del personal d'FGC està cobert pels convenis col·lectius d'aplicació

FGC disposa dels **següents convenis col·lectius**, on estan acordades les condicions per les quals es negocien els canvis significatius, mitjançant les comissions de seguiment del conveni:

- Conveni col·lectiu d'àmbit d'empresa d'aplicació al personal de les Línies Metropolitanes.
- Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa d'aplicació a les explotacions de Turisme i Muntanya de La Molina i Espot i Port Ainé.
- Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa d'Altres Serveis Ferroviaris. El 4 d'abril de 2019 s'ha signat l'acta de constitució de la mesa de negociació i s'ha arribat a un preacord respecte a jornada, taules salarials i aspectes organitzatius el 4 de juliol de 2019. Durant l'any 2019 s'han realitzat 17 reunions de negociació i durant l'any 2020 segueix el procés negociador.

Aquest conveni resulta d'aplicació a Vall de Núria, Montserrat i a la línia Lleida-La Pobla de Segur, fins al moment de la signatura del preacord les relacions laborals d'aquestes explotacions es regien pel conveni col·lectiu de Turisme i Muntanya.

Persones cobertes per convenis col·lectius	2017	2018	2019
Línies Metropolitanes	1.507	1.525	1.553
Turisme i Muntanya	337	376	410
<b>Total</b>	<b>1.844</b>	<b>1.901</b>	<b>1.963</b>

Durant el 2019 s'han signat un total de 34 actes d'acord (les actes signades que afecten més d'una explotació es comptabilitzen de manera individual a cadascuna de les explotacions signants).

Signatura d'actes d'acord	2018	2019
Línies Metropolitanas	7	16
Línia Lleida-La Pobla de Segur	2	3
La Molina	2	6
Explotació de Montserrat	2	2
Vall de Núria	3	3
Espot i Port Ainé	2	4
<b>Total FGC</b>	<b>18</b>	<b>34</b>

Cal destacar que durant l'any s'han dut a terme els **processos d'eleccions sindicals** a les explotacions de Turisme i Muntanya. Concretament, s'han renovat els comitès d'empresa de Núria (12 de març), La Molina (19 de març) i Montserrat (11 d'abril).

Al llarg de 2019 s'han convocat 10 jornades de vaga: en l'àmbit d'empresa, del 13 al 17 de maig i el 20 i el 27 de maig; el 21 de febrer i el 18 d'octubre amb motiu de la reforma laboral, salari mínim, pensions i igualtat de gènere, i el 8 de març amb motiu del Dia Internacional de la Dona.

### FGC Innovest defineix la nova uniformitat

Com a continuació del projecte de col·laboració i participació FGC Innovest, aquest any s'ha dut a terme la licitació per a la fabricació de totes les peces de roba i accessoris, adjudicada a El Corte Inglés, sota criteris socialment responsables.

Al llarg de l'any 2020 està previst que es porti a terme el patronatge, el prototipatge i la producció, per tal que la uniformitat estigui en disposició d'ús el juliol de 2020.



## 9.2 Igualtat d'oportunitats

GRI 103-1, 103-2, 103-3; 405-1; 405-2; 401-3

L'any 2018 FGC va fer un pas endavant en el compromís amb la igualtat d'oportunitats amb l'elaboració i l'aprovació del **II Pla d'Igualtat entre dones i homes a FGC** en el darrer trimestre de l'any.

Així, l'any 2019 ha estat el primer any de plena implantació del Pla, que s'articula en 9 objectius estratègics i 68 accions. El seguiment de la implantació del Pla es du a terme en el si de la Comissió d'Igualtat i també amb l'elaboració de l'informe anual corresponent, que permet:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius i de les mesures del Pla.
- Analitzar el procés de desenvolupament, valorant els recursos i els procediments que s'han posat en marxa en el Pla, a partir del seguiment a través de les fitxes de detall de les mesures.
- Conèixer el grau de millora en els principals indicadors quantitatius.
- Conèixer el pressupost invertit.

Entre els diferents objectius estratègics del Pla d'Igualtat 2018-2022 d'FGC destaquen:

- O.E.1. Consolidar, en la cultura interna, la igualtat de dones i homes.
- O.E.2. Augmentar la presència equilibrada de dones i homes.
- O.E.3. Garantir l'accés igualitari, de dones i homes, a la formació interna.
- O.E.4. Augmentar la presència equilibrada de dones i homes en llocs de comandament.
- O.E.5. Garantir la igualtat salarial de dones i homes.
- O.E.6. Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura de l'organització.
- O.E.7. Incorporar de manera transversal els criteris de comunicació inclusiva i no sexista.
- O.E.8. Garantir un entorn saludable i lliure de riscos amb perspectiva de gènere.
- O.E.9. Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament.

### Durant aquest primer any d'implantació del Pla s'han assolit el 65% dels seus objectius estratègics

Del total de 68 mesures del Pla d'Igualtat, **al llarg de l'any 2019 se n'han portat a terme 44**, encara que s'ha tenir en compte que algunes d'elles s'han de reiterar al llarg de l'any 2020, ja que tenen una periodicitat anual. D'altra banda, 12 de les 68 mesures s'han iniciat però estan en procés i, per tant, no s'han finalitzat i només 12 mesures no han estat iniciades i es treballaran al llarg dels tres anys que resten per implantar el Pla d'Igualtat.

Per últim, s'ha de tenir en compte que al llarg de l'any s'han portat a terme altres mesures, no contemplades en el Pla original, com el suport al Protocol de Seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya o la campanya *Aquí, tolerància zero a la violència de gènere*, reconeguda com a bona pràctica pels Objectius de Desenvolupament Sostenible del Pacte Mundial i que ha rebut el Premi Impacte.

Cal destacar que s'han dut a terme totes les actuacions relacionades amb la **prevenció i actuació davant l'assetjament sexual per raó de gènere**, entre les quals destaquen:

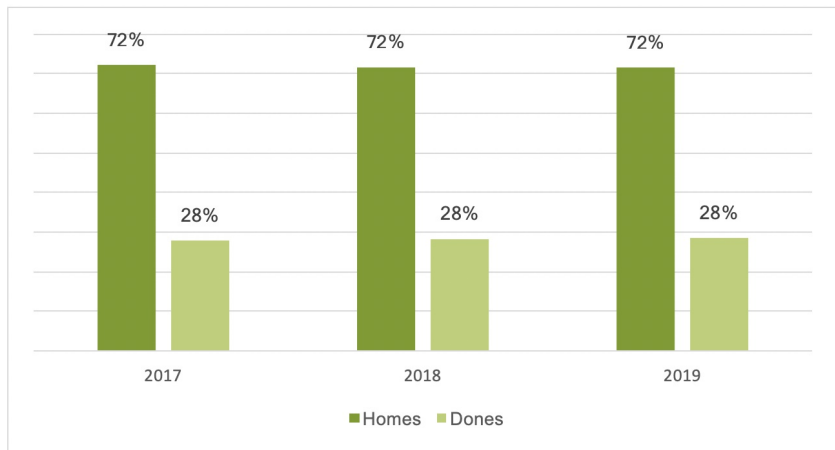
- L'actualització del protocol intern que vetlla per la prevenció, detecció i resolució efectiva de pràctiques discriminatòries per raó de sexe i d'assetjament sexual en l'entorn laboral.
- La incorporació de persones de referència dins l'organització, que han dut a terme formació reglada al respecte, i s'han dut a terme campanyes i formació interna, entre d'altres.

Altres objectius estratègics amb un alt nivell d'assoliment han estat:

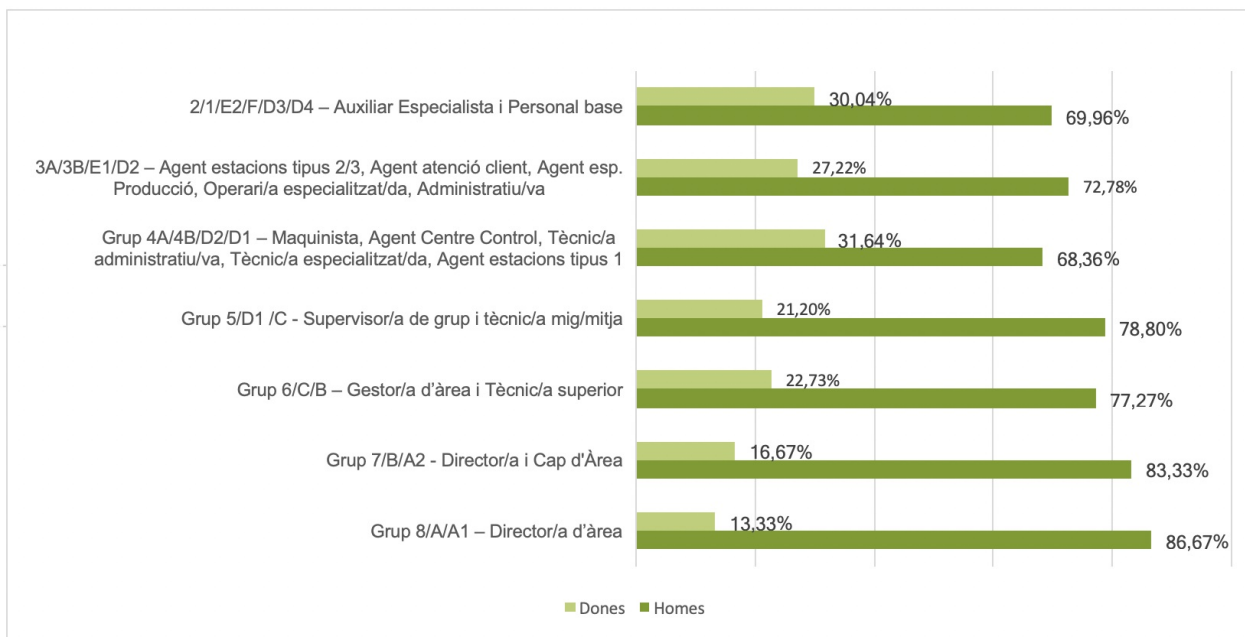
- Garantir un entorn saludable i lliure de riscos amb perspectiva de gènere. S'ha assolit amb un 71% a partir d'accions com la realització de formació en salut laboral en perspectiva de gènere i l'anàlisi dels accidents de treball amb perspectiva de gènere, entre d'altres.
- Impulsar actuacions relacionades amb la comunicació no sexista i inclusiva, mitjançant l'actualització i la millora de la *Guia de recursos lingüístics per a un ús no sexista del llenguatge*, de la qual s'ha fet formació.
- Incorporar FGC al grup de treball per a la gestió de la diversitat LGTBI a empreses i organitzacions, impulsat per la Fundació Factor Humà i Barcelona Activa.

Es vol destacar especialment l'alt grau d'implantació en l'objectiu estratègic de **garantir la igualtat salarial de dones i homes**, ja que durant el 2019 la bretxa de gènere d'FGC s'ha reduït de manera significativa. En data 31 de desembre de 2019 la diferència salarial entre dones i homes de l'organització s'ha situat en el 6,9% i s'ha reduït al 6,35% en el càlcul retribució/hora. Així, **la bretxa salarial s'ha reduït en un 3,65% en dos anys**.

### Distribució de la plantilla per sexe (%)



### Distribució del personal per grup professional i segons sexe (2019)



Distribució del personal per grup professional i segons sexe	2017		2018		2019	
	Número empleats/des	%	Número empleats/des	%	Número empleats/des	%
<b>Grup 8/A/A1 - Director/a d'àrea</b>	14	-	15	-	15	-
Homes	12	85,71%	13	86,67%	13	86,67%
Dones	2	14,29%	2	13,33%	2	13,33%
<b>Grup 7/B/A2 - Director/a i Cap d'Àrea</b>	35	-	34	-	36	-
Homes	31	88,57%	29	85,29%	30	83,33%
Dones	4	11,43%	5	14,71%	6	16,67%
<b>Grup 6/C/B - Gestor/a d'àrea i Tècnic/a superior</b>	62	-	65	-	66	-
Homes	50	80,65%	52	80,00%	51	77,27%
Dones	12	19,35%	13	20,00%	15	22,73%
<b>Grup 5/D1 /C - Supervisor/a de grup i tècnic/a mig/mitja</b>	198	-	210	-	217	-
Homes	163	82,32%	168	80,00%	171	78,80%
Dones	35	17,68%	42	20,00%	46	21,20%
<b>Grup 4A/4B/D2/D1 - Maquinista, Agent Centre Control, Tècnic/a administratiu/va, Tècnic/a especialitzat/da, Agent estacions tipus 1</b>	809	-	846	-	888	-
Homes	575	71,08%	594	70,21%	607	68,36%
Dones	234	28,92%	252	29,79%	281	31,64%
<b>3A/3B/E1/D2 - Agent estacions tipus 2/3, Agent atenció client, Agent esp. Producció, Operari/a especialitzat/da, Administratiu/va</b>	547	-	531	-	518	-
Homes	377	68,92%	373	70,24%	377	72,78%
Dones	170	31,08%	158	29,76%	141	27,22%
<b>2/1/E2/F/D3/D4 - Auxiliar Especialista i Personal base</b>	179	-	200	-	223	-
Homes	124	69,27%	134	67,00%	156	69,96%
Dones	55	30,7%	66	33,00%	67	30,04%

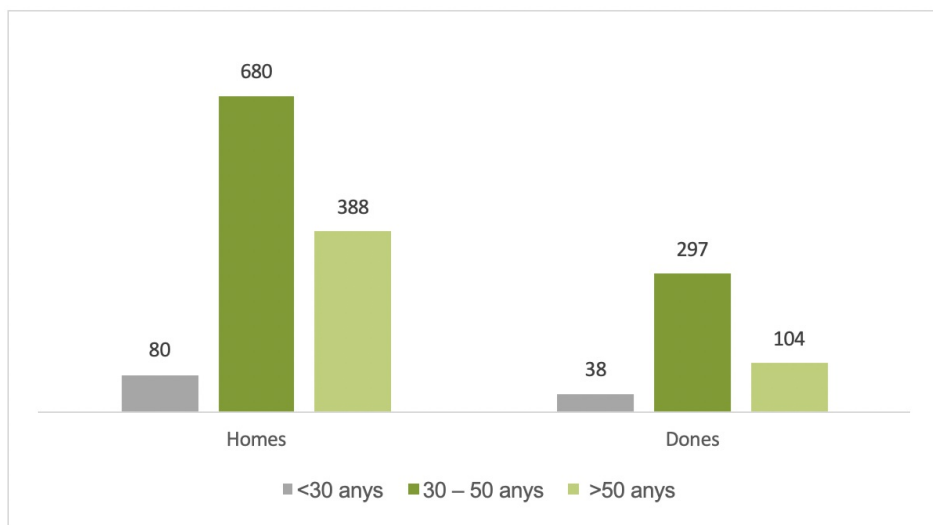
Composició del Comitè de Direcció segons sexe (%)	2017	2018	2019
Homes	86%	80%	75%
Dones	14%	20%	25%

La majoria de la plantilla d'FGC, el 61%, es troba a la franja d'edat d'entre els 30 i els 50 anys, tant a Xarxa Ferroviària com a Turisme i Muntanya.

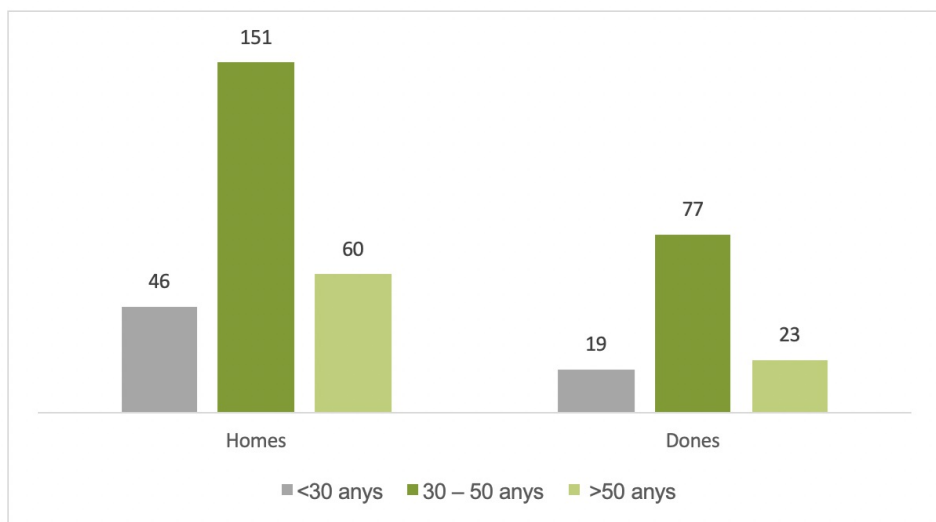
Respecte a la distribució per edat i sexe, s'observa que tant a Xarxa Ferroviària com a Turisme i Muntanya hi ha més proporció de dones entre els 30 i els 50 anys.

En el Comitè de Direcció, format per 12 persones, la presència de dones ha augmentat un 5% respecte de 2018, i s'ha situat al voltant del 25% a finals de 2019.

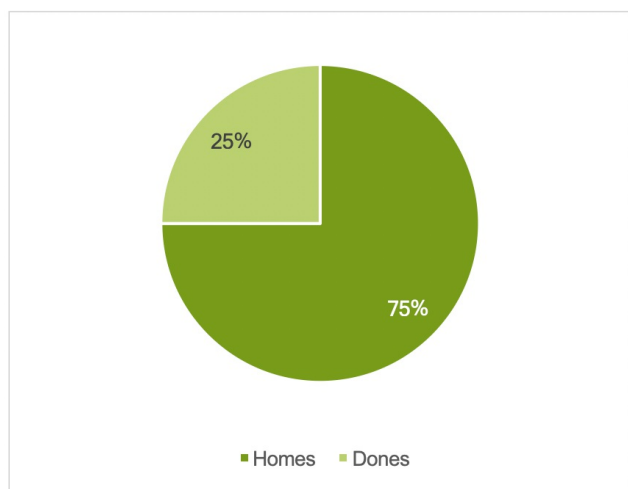
### Plantilla per sexe i edat a Xarxa Ferroviària (2019)



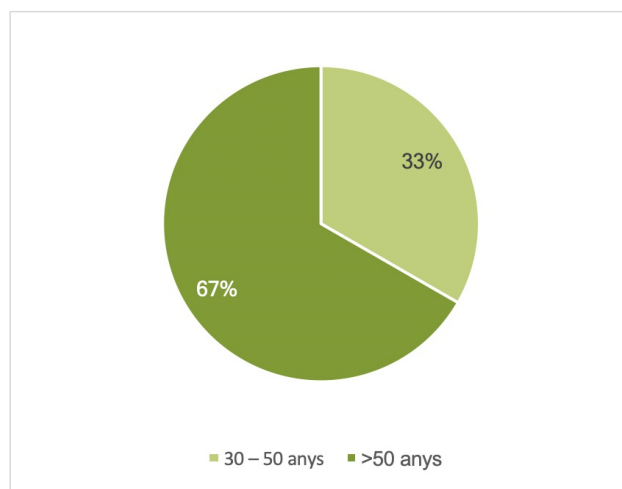
### Plantilla per sexe i edat a Turisme i Muntanya (2019)



### Composició del Comitè de Direcció per sexe (2019)



### Composició del Comitè de Direcció per edat (2019)



Any rere any, FGC avança en la incorporació de **persones amb discapacitat**, gràcies al compromís establert en el Pla de Responsabilitat Social 2016-2020. En concret, el Programa 3 d'aquest Pla disposa la necessitat de consolidar polítiques d'igualtat que facin especial èmfasi a incrementar la presència de personal amb discapacitat o contractar empreses compromeses en la seva inserció laboral.

L'any 2019 un total de 24 persones amb discapacitat formen part de la plantilla d'FGC. Per complir la quota de reserva del 2% establerta per la llei caldria, però, tenir contractades 27 persones, per la qual cosa es va sol·licitar al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya a declaració d'excepcionalitat amb vigència per als anys 2018, 2019 i 2020, la qual es va obtenir. Aquesta autorització permet substituir la reserva del 2% en plantilla directa per contractacions de béns i serveis a centres especials de treball, que promouen l'ocupació de persones amb discapacitat.

Personal propi amb discapacitat per grup professional (%)	2017	2018	2019
Grup 8/A/A1 - Director/a d'àrea	0,00%	0,00%	0,00%
Grup 7/B/A2 - Director/a i Cap d'Àrea	0,00%	0,00%	0,00%
Grup 6/C/B - Gestor/a d'àrea i Tècnic/a superior	0,00%	0,00%	0,00%
Grup 5/D1 /C - Supervisor/a de grup i tècnic/a mig/mitja	1,52%	0,95%	1,38%
Grup 4A/4B/D2/D1 - Maquinista, Agent Centre Control, Tècnic/a administratiu/va, Tècnic/a especialitzat/da, Agent estacions tipus 1	1,48%	1,54%	1,24%
3A/3B/E1/D2 - Agent estacions tipus 2/3, Agent atenció client, Agent esp. Producció, Operari/a especialitzat/da, Administratiu/va	1,28%	0,94%	1,16%
2/1/E2/F/D3/D4 - Auxiliar Especialista i Personal base	2,23%	1,00%	1,79%

L'aplicació dels càlculs de reserva de compra social del 20% de compres menors i procediments negociats efectuats el 2018 donava una xifra objectiu per a l'any 2019 de 242.677,82 euros.

En aplicació del Criteri Tècnic 98/2016 sobre actuacions d'inspecció en matèria de quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, es va modificar el criteri existent per determinar la consideració de persona amb discapacitat a l'efecte del còmput del marc normatiu d'aplicació en aquest àmbit (es va reduir el grau de discapacitat del 65% al 33%). No és, per tant, necessari igualar l'objectiu econòmic d'inserció amb el del marc normatiu, ja que aquest queda per sota de la quota de reserva social.

La Comissió d'Inserció de Persones amb Discapacitat, atenent que la xifra objectiu es va superar amb escreix el

2018, va acordar incrementar l'objectiu econòmic de 2019 i va establir en un 30% el percentatge de reserva de compra social (en lloc del 20% normatiu). En aplicació d'aquest criteri, la xifra objectiu per al 2019 queda establerta en 364.016,70 euros, IVA exclòs.

L'import adjudicat a centres especials de treball durant tot l'any 2019 ha ascendit a 647.537,33 euros i ha superat l'objectiu establert en un 77,89%.

## FGC ha adjudicat 647.537,33 euros a empreses d'inserció i a centres especials de treball que promouen l'ocupació de persones amb discapacitat

Adjudicació a empreses d'inserció i centre especials de treball en euros	2017	2018	2019
Objectiu	262.238,98	330.842,66	364.016,70
Import adjudicat	549.414,56	579.822,21	647.537,33
% assoliment objectiu	209,50%	175,25%	177,89%

### Igualtat retributiva

Conscients de la necessitat que qualsevol feina sigui retribuïda de manera igual, FGC treballa per una igualtat retributiva entre homes i dones, tant en el conveni de Línies Metropolitanes com en el conveni de Turisme i Muntanya i en el nou conveni d'Altres Serveis Ferroviaris.

La taula adjunta mostra la bretxa salarial de la mitjana de retribucions totals per hora de cada grup professional i del total d'FGC.

### Igualtat retributiva entre dones i homes segons la categoria laboral (%)

Xarxa Ferroviària	2017	2018	2019	Turisme i Muntanya	2017	2018	2019
Grup 8	28,92%	22,31%	19,10%	Grup A	n/a	n/a	n/a
Grup 7	-22,61%	-19,07%	-7,39%	Grup B	22,02%	20,82%	n/a
Grup 6	9,83%	9,20%	-5,80%	Grup C	n/a	n/a	n/a
Grup 5	13,05%	14,28%	8,50%	Grup D1	-1,62%	4,55%	1,61%
Grup 4A	6,61%	7,64%	6,14%	Grup D2	2,04%	11,87%	-4,03%
Grup 4B	3,23%	2,69%	2,71%	Grup E1	-0,81%	5,44%	5,19%
Grup 3A	2,51%	-1,87%	1,89%	Grup E2	13,70%	7,91%	5,26%
Grup 3B	8,60%	11,70%	n/a	Grup F	-41,85%	15,57%	1,03%
Grup 2	n/a	n/a	n/a				

Altres Serveis Ferroviaris	2017	2018	2019
Grup A1	-	-	n/a
Grup A2	-	-	2,97%
B	-	-	- 15,89%
C	-	-	2,28%
Grup D1	-	-	1,88%
Grup D2	-	-	0,91%
Grup D3	-	-	-0,48%
Grup D4	-	-	3,10%
<b>Total</b>	<b>10,03%</b>	<b>9,97%</b>	<b>6,35%</b>

Nota: El conveni d'Altres Serveis Ferroviaris existeix amb efectes 01/01/2019. El càlcul no s'aplica en aquells grups professionals en què només hi ha persones associades a un dels dos sexes. n/a correspon a no disponible. n/a correspon a no disponible.

A continuació es recull la mitjana del salari total brut anual per edat i categoria professional, sobre la base de la següent agrupació de grups professionals:

Grups professionals	Conveni LMT	Conveni TIM	Conveni ASF
Col·lectiu de Direcció i alts comandaments	8, 7, 6	A, B, C	A1, A2, B
Comandaments intermedis	5	D1	C
Resta de personal	4A, 4B, 3A, 3B, 2, 1	D2, E1, E2, F	D1, D2, D3, D4

Mitjana del salari total brut anual (€)	2017			2018			2019		
	Dones	Homes	Mitjana global	Dones	Homes	Mitjana global	Dones	Homes	Mitjana global
<b>Col·lectiu de Direcció i alts comandaments</b>	64.353	67.214	66.750,23	66.987	66.549	66.626	68.766	68.446	68.509
- Entre 30 i 50 anys	60.232	55.650	56.761	64.821	58.955	60.319	61.303	63.892	63.231
- Més de 50 anys	67.651	71.466	70.977	69.153	70.657	70.445	76.907	71.148	72.053
<b>Comandaments intermedis</b>	30.998	33.387	32.656	43.297	43.923	43.798	43.374	43.774	43.689
- Menys de 30 anys	41.156	37.163	39.160	41.156	37.163	39.160	42.675	0	42.675
- Entre 30 i 50 anys	35.687	40.243	39.255	42.249	44.779	44.135	40.844	46.667	45.252
- Més de 50 anys	44.464	43.960	44.035	45.718	43.178	43.515	47.105	41.169	42.159
<b>Resta de personal</b>	35.635	40.052	39.061	30.126	32.219	31.587	31.362	32.678	32.283
- Menys de 30 anys	18.530	20.168	19.549	22.771	22.450	22.555	25.361	23.194	23.830
- Entre 30 i 50 anys	29.890	31.770	31.175	30.672	33.064	32.286	31.523	33.824	33.102
- Més de 50 anys	32.202	33.795	33.390	32.595	33.993	33.667	33.226	33.508	33.431
<b>Mitjana global</b>	31.657	35.666	34.555	32.525	36.029	35.037	33.894	36.422	35.703

## Mesures de conciliació

### Un total de 107 persones s'han aollit aquest any a alguna de les mesures de conciliació disponibles per al personal

FGC té un compromís per fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, de totes les persones que formen part de l'organització.

El nombre de persones que ha gaudit de les diferents mesures de conciliació, majoritàriament dones, ha augmentat més d'un 160% respecte de l'any anterior.

En data 31 de desembre de 2019, 107 persones d'FGC gaudeixen de reducció de jornada per tenir cura de menors de 12 anys o per tenir cura de familiar, 87 dones i 20 homes, un total de 33 persones han gaudit del permís retribuït per tenir cura del lactant, 21 dones i 12 homes, i s'ha concedit una excedència a 14 persones per tenir cura de fills o filles menors de 3 anys, 10 dones i 4 homes.



Mesures de conciliació	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
Personal amb reducció de jornada per tenir cura de menors de 12 anys o cura de familiar	59	69	107	159%
- Homes	3	4	20	500%
- Dones	56	65	87	138%
Personal acollit al permís retribuït per tenir cura del lactant	14	18	33	183%
- Homes	3	5	21	420%
- Dones	11	13	12	92%
Personal acollit a excedències per tenir cura de fills/filles menors de 3 anys	9	9	14	156%
- Homes	3	1	10	1000%
- Dones	6	8	4	50%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>96</b>	<b>157</b>	<b>164%</b>

Pel que fa als permisos per naixement i cura de menors, en general han disminuït respecte a anys anteriors. La taxa de retorn a la feina després d'acabar el permís per maternitat i paternitat s'ha situat en el 100%, i també en el 100% per a les persones que segueixen en plantilla un any després de tornar a la feina.

Permisos per naixement i per tenir cura de menors	2017	2018	2019	2019 - 2018 (%)
Personal acollit a la prestació per naixement i cura de menors	72	61	54	- 11,48%
- Homes	49	41	40	-2,44%
- Dones	23	20	14	- 30,00%
Personal que ha tornat a la feina després d'acabar la prestació per naixement i cura de menors	72	61	54	- 11,48%
- Homes	49	41	40	-2,44%
- Dones	23	20	10	- 50,00%
Taxa de retorn a la feina	100%	100%	100%	
- Homes	100%	100%	100%	
- Dones	100%	100%	100%	
Personal que ha tornat a la feina després d'acabar la prestació per naixement i cura de menors i que segueix en plantilla 12 mesos després de tornar a la feina	72	61	54	- 11,48%
- Homes	49	41	40	-2,44%
- Dones	23	20	10	- 50,00%
Taxa de retenció	100%	100%	100%	
- Homes	100%	100%	100%	
- Dones	100%	100%	100%	

FGC ofereix un seguit de fons per a ajudes socials que atén les sol·licituds que cursen les persones treballadores durant cada any de vigència dels respectius convenis col·lectius que resulten d'aplicació. Una comissió de seguiment específica decideix els conceptes, els criteris i els imports que s'han d'assignar, atenent també les disposicions legals que s'hagin d'aplicar en cada moment.

L'import total d'aquests fons és el resultat de la distribució equitativa entre les diverses explotacions i s'adequa a les disposicions legals i pressupostàries vigents.

Totes les persones treballadores d'FGC disposen d'una assegurança de vida i accidents que consisteix en un capital individual assegurat per a casos de mort i incapacitat permanent absoluta per malaltia i accident.

D'altra banda, en relació amb la implantació de polítiques de desconnexió laboral i permís sense sou, cal destacar que en determinats casos, i per circumstàncies excepcionals, FGC pot concedir permís sense sou (fins a 4 mesos de durada) per tal que la persona treballadora pugui atendre circumstàncies personals o familiars sobrevingudes, sempre que organitzativament sigui possible concedir-lo, en atenció al servei públic encomanat.

## 9.3 Capacitació i desenvolupament professional

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 404-2; 404-1; 412-2; 404-3

La formació a FGC s'estructura per mitjà d'un **Pla de Formació Anual**, que es confecciona segons la detecció de necessitats en cada àrea de l'empresa. Al Pla de Formació també s'hi inclouen formacions transversals impulsades per Organització i Persones o per altres àrees com Tecnologies de la Informació i les Comunicacions.

També s'organitzen dues campanyes obertes de formació, de caràcter voluntari: una per potenciar l'anglès i, des de 2017, una altra, anomenada tercera via formativa, destinada a la capacitació, actualització i reciclatge professional.

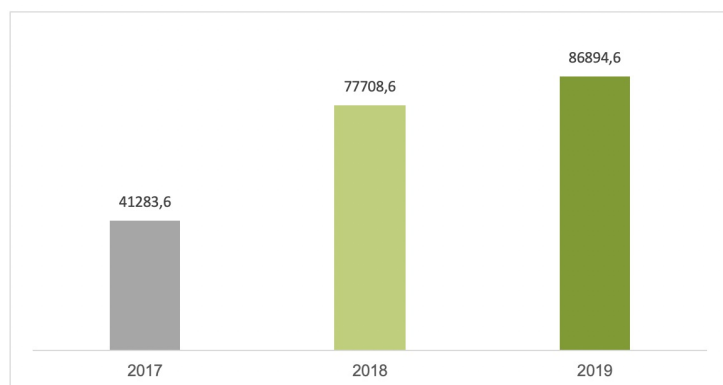
### El nombre d'hores de formació al personal s'ha incrementat un 11,83%

De manera general, la formació a FGC es porta a terme dins de la jornada laboral, excepte en el cas de les formacions de caràcter voluntari o de promoció professional. Durant l'any 2019 **s'ha incrementat un 11,83% el nombre d'hores de formació** respecte a l'any anterior, amb un total de 86.895 hores, 58.831 rebudes per homes i 28.064 per dones, que representen una mitjana de 41,88 hores i de 50,29 hores, respectivament.

Entre les raons que motiven aquest augment hi ha la realització de la part pràctica de moltes de les formacions d'habilitació a oficis ferroviaris que es van fer l'any 2018, la formació sobre contractació pública rebuda per un ampli col·lectiu de la plantilla, així com les formacions derivades del canvi organitzatiu a la línia Lleida-La Pobla de Segur. D'altra banda, també han augmentat les peticions ateses per mitjà de l'oferta formativa per a la capacitació, l'actualització i el reciclatge professional, així com les relacionades amb la campanya d'anglès.

Total d'hores de formació per grup professional i segons sexe	2017		2018		2019	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Grup 8/A/A1 - Director/a d'àrea	424,00	6,00	207,00	78,00	130,50	265,50
Grup 7/B/A2 - Director/a i Cap d'Àrea	266,00	7,00	1418,00	56,00	1016,00	490,50
Grup 6/C/B - Gestor/a d'àrea i Tècnic/a superior	2311,50	74,50	2691,83	289,00	4038,50	639,00
Grup 5/D1 /C - Supervisor/a de grup i tècnic/a mig/mitja	2565,30	321,50	6544,43	1156,50	9746,90	2164,00
Grup 4A/4B/D2/D1 - Maquinista, Agent Centre Control, Tècnic/a administratiu/va, Tècnic/a especialitzat/da, Agent estacions tipus 1	9654,90	3308,00	12027,47	6300,57	17759,00	12393,80
3A/3B/E1/D2 - Agent estacions tipus 2/3, Agent atenció client, Agent esp. Producció, Operari/a especialitzat/da, Administratiu/va	12283,80	5632,00	27624,00	11427,47	21.654,1	9857,20
2/1/E2/F/D3/D4 - Auxiliar Especialista i Personal base	2700,80	1728,30	5772,00	2116,33	4.419,6	2254,00
<b>Total</b>	<b>30206</b>	<b>11077</b>	<b>56285</b>	<b>21424</b>	<b>58764,6</b>	<b>28064</b>

### Nombre d'hores de formació



La distribució de la formació, per grup professional, es concentra majoritàriament en el grup 3A/3B/E1, amb una mitjana de 72,33 hores.

Mitjana d'hores de formació per empleat/ada segons grup professional i sexe	2017	2018	2019
Grup 8/A/A1 - Director/a d'àrea	-	-	-
- Homes	35,33	15,92	10,04
- Dones	3,00	39,00	132,75
Grup 7/B/A2 - Director/a i Cap d'Àrea	-	-	-
- Homes	8,58	48,90	33,87
- Dones	1,75	11,20	81,75
Grup 6/C/B - Gestor/a d'àrea i Tècnic/a superior	-	-	-
- Homes	46,23	51,77	79,19
- Dones	6,21	22,23	42,60
Grup 5/D1 /C - Supervisor/a de grup i tècnic/a mig/mitja	-	-	-
- Homes	15,74	38,95	57,00
- Dones	9,19	27,54	47,04
Grup 4A/4B/D2/D1 - Maquinista, Agent Centre Control, Tècnic/a administratiu/va, Tècnic/a especialitzat/da, Agent estacions tipus 1	-	-	-
- Homes	16,79	20,25	29,26
- Dones	14,14	25,00	44,11
3A/3B/E1/D2 - Agent estacions tipus 2/3, Agent atenció client, Agent esp. Producció, Operari/a especialitzat/da, Administratiu/va	-	-	-
Homes	32,58	74,06	57,50
Dones	33,13	72,33	69,91
2/1/E2/F/D3/D4 - Auxiliar Especialista i Personal base	-	-	-
- Homes	21,78	43,07	28,60
- Dones	31,42	32,07	33,64
<b>Total</b>	-	-	-

- Homes	22,68	41,29	41,88
- Dones	21,64	39,82	50,29

## Formació sobre oficis ferroviaris

Formació en oficis ferroviaris	2017	2018	2019	2018-2019
<b>Persones formades en oficis ferroviaris</b>				
- Homes	264	462	800	73%
- Dones	111	187	384	105%
<b>Nombre total d'hores dedicades a la formació en oficis ferroviaris</b>				
- Homes	13583	29853	24649	-17%
- Dones	6283	11899	9124	-23%

L'any 2018 es va dur a terme la formació de nou ingrés al col·lectiu d'estacions per a 120 persones, que totalitzen 19.000 hores de formació destinades a oficis ferroviaris. El 2019 el nombre d'hores dedicades a la formació sobre oficis ferroviaris ha baixat respecte de 2018, però si es descompta l'efecte del curs de nou ingrés, que no es fa cada any, l'augment és del 70% sobre les hores de 2017 i del 48% respecte de 2018. Aquest increment ve motivat per la nova organització del treball de les àrees d'estacions i circulació, que ha comportat noves habilitacions en oficis ferroviaris d'una part important de la plantilla d'aquestes àrees.

## Formació relacionada amb drets humans

L'any 2019 gran part de les formacions relacionades amb els drets humans estan emmarcades en el Pla d'Igualtat d'FGC. Algunes d'aquestes accions han estat voluntàries, mentre que d'altres han estat destinades a col·lectius concrets.

La formació relacionada amb els drets humans durant el 2019 ha augmentat respecte de 2017, en relació amb les persones formades i amb les hores de dedicació. En aquest sentit, cal tenir en compte que les dades de 2018 estan molt influenciades per la realització de la formació massiva de personal de nou ingrés, que es va fer a 120 persones i va incloure una formació sobre diversitat, d'una durada de 4 hores. L'any 2019 no s'ha dut a terme cap curs d'agents d'estació de nou ingrés, i d'aquí ve el descens en el nombre de persones que han rebut formació d'aquest tipus.

Formació en drets humans	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
Nombre total d'hores dedicades a la formació en polítiques o procediments sobre drets humans	46	571	385	-32,57%
Personal format en polítiques o procediments sobre drets humans	43	214	55	-74,30%
- Homes	33	163	22	-86,20%
- Dones	10	51	33	-35,29%
% Personal format en polítiques o procediments sobre drets humans	2,3%	11,3%	2,80%	-75,11%

## Formació relacionada amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible

En data juny de 2019 les persones del col·lectiu lideratge (grups professionals 6, 7 i 8 i assimilats) van participar en una jornada monogràfica sobre Responsabilitat Social i els reptes dels Objectius de Desenvolupament Sostenible a FGC.

### Acompliment i desenvolupament professional

Durant el 2019 s'ha continuat treballant en el model de gestió per competències, que es va iniciar el 2018 i s'ha consolidat amb l'avaluació de tot el col·lectiu de lideratge, alhora que s'ha incorporat la gestió per competències en l'elaboració dels plans de formació i desenvolupament.

Seguint el procediment dels anys anteriors, aquest 2019 també s'ha realitzat l'avaluació de competències dels supervisors de grup, i el resultat obtingut s'ha considerat per determinar l'evolució salarial d'acord amb el seu model retributiu. Després de les valoracions dels perfils professionals, s'han mantingut entrevistes de devolució basades amb el model SOC, a partir del qual es duen a terme les fases següents: es crea una situació, es cerquen opcions de millora i s'estableixen compromisos. Aquest any, prèviament, s'ha fet formació en l'entrevista d'avaluació a les persones que havien d'avaluar personal per primera vegada.

El 10,27% del personal de Xarxa Ferroviària i el 7,44% del de Turisme i Muntanya ha estat avaluat durant aquest 2019 en l'acompliment professional.

Personal que ha rebut una avaluació de l'acompliment i desenvolupament professional durant l'any, segons sexe	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
<b>Xarxa Ferroviària</b>	78	150	163	8,67%
- Homes	74	130	140	7,69%
- Dones	4	20	23	15%
<b>Turisme i Muntanya</b>	1	27	28	3,70%
- Homes	1	22	22	0%
- Dones	0	5	6	20%
<b>Total homes</b>	75	152	162	6,58%
<b>Total dones</b>	4	25	29	16%
<b>Total FGC</b>	79	177	191	7,91%

## Reconeixement acadèmic de l'experiència laboral

Aquest any s'ha promogut que els professionals d'enginyeria d'FGC tinguin la possibilitat d'obtenir la certificació Agency for Qualification of Professional Engineers. Aquesta certificació suposa un reconeixement com a professionals de l'enginyeria en el seu àmbit d'actuació i en els diferents nivells d'experiència (Professional, Sènior, Expert) per als enginyers i enginyeres i és atorgada per una fundació sense ànim de lucre constituïda pels principals col·legis i associacions professionals de l'enginyeria de diferents països d'Europa.

Un total de 12 persones de l'empresa (11 homes i 1 dona) amb aquesta titulació estant fent un procés d'avaluació de les seves competències professionals per obtenir-la.

FGC ha donat a conèixer a les persones empleades de l'organització l'opció que ofereix el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya d'obtenir un reconeixement acadèmic de l'experiència professional de les persones amb més de dos anys d'experiència laboral en un sector mitjançant els centres de formació professional. FGC n'ha informat a finals de l'any 2019 amb l'objectiu de poder obtenir els primers resultats de cara al 2020.

L'objecte d'aquest programa és impulsar accions de desenvolupament, acreditació i reconeixement de les persones d'FGC que voluntàriament vulguin rebre el reconeixement acadèmic de la seva experiència professional i/o obtenir una titulació oficial o reglada.

## FGC compromesa amb la comunitat educativa

FGC col·labora amb centres de formació des de l'any 1986, quan va signar un conveni marc amb la Generalitat de Catalunya per fer pràctiques compartides a la formació professional.

Aquesta relació amb escoles de formació professional s'ha mantingut i ampliat a altres centres com universitats i entitats d'ensenyament públiques o privades, fins al dia d'avui amb diferents modalitats.

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
<b>Convenis de col·laboració educativa (cicles formatius)</b>									
- Alumnes en formació	6	6	12	8	3	11	5	4	9
- Alumnes incorporats *	0	0	0	0	1	1	1	1	2
<b>Convenis de cooperació educativa (universitat)</b>									
- Alumnes en formació	18	9	27	19	9	28	17	15	32
- Alumnes incorporats *	2	1	3	0	1	1	4	0	4
<b>Convenis d'FP en alternança i dual</b>									
- Alumnes en formació	8	0	8	7	1	8	8	1	9
- Alumnes incorporats *	4	1	5	4	0	4	4	1	5

\*Alumnes incorporats a la plantilla d'FGC a través d'una convocatòria pública.

En l'àmbit de la formació professional, FGC participa en la modalitat de convenis de col·laboració educativa amb cicles formatius. Consisteix en la concertació de convenis promoguts pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya que es duen a terme a tres bandes: empresa, centre educatiu i alumne. Aquesta col·laboració, d'aproximadament unes 350 hores, cobreix la formació pràctica obligatòria que inclouen els mòduls formatius de grau mitjà i superior, en les diferents especialitats.

FGC també col·labora amb centres que imparteixen estudis superiors gràcies a convenis de cooperació educativa. Aquesta modalitat s'ha portat a terme des que es va crear amb estudiants de diferents especialitats de graus universitaris o màsters. Són col·laboracions de llarga durada, entre 500 i 900 hores dins del curs escolar, i es fan amb alumnes dels darrers cursos de centres públics o privats.

D'altra banda, l'empresa impulsa la formació dual amb els convenis de formació professional en alternança o dual. En aquests programes, que duren tot el curs escolar, FGC, amb col·laboració amb els centres de formació, adapta el contingut de les pràctiques a les necessitats formatives pròpies, ja que tenen valor curricular. Aquesta adaptació facilita als estudiants estar en contacte amb la cultura i la tecnologia d'FGC i en facilita l'ocupabilitat. En l'edició del curs 2018-2019 hi han participat 9 alumnes en les especialitats següents: mecatrònica industrial, serveis electrotècnics i automatitzats, i sistemes de telecomunicacions i informàtics.

L'establiment d'aquests convenis i col·laboracions amb els diferents centres educatius és una de les mesures adoptades per FGC amb l'objectiu no només d'oferir una primera experiència al món laboral als alumnes, sinó també de promoure'n l'ocupació. En aquest sentit, s'està treballant per recollir, a la memòria d'FGC de 2020, les mesures adoptades per l'organització per promoure l'ocupació.

**Durant l'any 2019 onze alumnes, procedents de convenis en pràctiques, s'han incorporat a FGC després de passar per una convocatòria pública**



## 9.4 Salut i seguretat laboral

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 403-1; 403-2;403-3; 403-4

El **sistema de Prevenció de Riscos Laborals** d'FGC es gestiona a partir del **Pla de Prevenció**, el qual es basa en els objectius següents:

- Fomentar la cultura preventiva.
- Integrar la prevenció en els sistemes de gestió, en les accions i en tota la línia jeràrquica.
- Millorar contínuament les condicions de treball, la seguretat, la salut i el benestar de les persones que treballen a FGC.
- Eliminar o minimitzar els riscos laborals.

El sistema de Prevenció de Riscos Laborals d'FGC comprèn l'estructura de l'organització, la planificació d'activitats, les responsabilitats, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos per donar compliment a la política de seguretat, salut i benestar d'FGC. Periòdicament es duen a terme auditories legals del sistema de gestió de salut i seguretat laboral.

### Comitès de Seguretat i Salut

Els Comitès de Seguretat i Salut (CSS) consulten de manera regular i periòdica les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals, salut en el treball, riscos psicosocials, ergonomia i altres aspectes relacionats. Presentes en tots els àmbits d'activitat de l'empresa, als comitès hi participen representants de l'empresa i del personal.

FGC disposa de 5 comitès de seguretat i salut amb representació peritèria de l'empresa i les persones treballadores:

Persones membres dels Comitès de Seguretat i Salut	2017	2018	2019
Línies Metropolitanas	10	10	10
Vall de Núria	4	4	4
La Molina	4	4	4
Espot i Port Ainé	4	4	4
Montserrat*	-	-	4
<b>Membres totals en Comitès</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>26</b>

\*El 2019 s'ha constituït el CSS de l'explotació de Montserrat.

D'altra banda, es fan reunions periòdiques de seguretat i salut amb delegats de prevenció de les explotacions de Montserrat i de la línia Lleida-La Pobla de Segur.

## Mesures i iniciatives

Amb l'objectiu de verificar les condicions de treball i detectar possibles aspectes perillosos de les instal·lacions, eines i materials o substàncies que es puguin manipular es fan visites de seguretat regularment.

En matèria d'higiene industrial, són destacables les inspeccions per revisar i recollir mostres d'elements sospitosos de contenir amiant d'edificis i maquinària ferroviària. Aquesta revisió s'acompanya d'estudi i planificació de mesures preventives i correctores.

Mesures dutes a terme en matèria de Seguretat i Salut	2017	2018	2019
Avaluacions de riscos	24	65	141
Visites de seguretat	186	172	194
Hores de formació en matèria de prevenció de riscos laborals	7.836	10.587	13.381
Reconeixements mèdics	920	605	432
Consultes mèdiques	2.668	2.422	3301
Vacunacions	61	54	49
Protocol acollides al Protocol de Protecció a la Maternitat i Lactància	10	10	9

## Un total de 13.381 hores de formació en prevenció de riscos laborals

Des de l'any 2015, amb l'objectiu de garantir la seguretat en el treball, la salut i la qualitat de vida de les persones que treballen a FGC, es disposa d'un **Pla d'Acció i Prevenció contra els Riscos derivats del Consum d'Alcohol i Drogues**. Anualment es duen a terme controls aleatoris entre el personal; l'any 2019 se n'han fet 1.606 en total.

## 1.606 controls de prevenció de consum d'alcohol i drogues

FGC treballa constantment per garantir la seguretat de les persones que formen part de l'organització. Durant l'any 2019 s'ha reduït el nombre d'accidents laborals amb baixa al centre de treball i sense baixa al centre de treball. La major part dels accidents que s'han produït són accidents sense baixa laboral.

Dades d'accidentalitat	2017	2018	2019
<b>Xarxa Ferroviària</b>			
Nombre d'accidents laborals amb baixa al centre de treball	46	40	30
Homes	30	30	20
Dones	16	10	10
Nombre d'accidents laborals sense baixa al centre de treball	60	56	34
Homes	39	38	26
Dones	21	18	8
Nombre d'accidents laborals amb baixa in itinere	16	15	17
Homes	8	9	7
Dones	8	6	10
<b>Turisme i Muntanya</b>			
Nombre d'accidents laborals amb baixa al centre de treball	12	17	17
Homes	10	15	13
Dones	2	2	4
Nombre d'accidents laborals sense baixa al centre de treball	15	7	15
Homes	9	7	10
Dones	6	0	5
Nombre d'accidents laborals amb baixa in itinere	0	0	0
Homes	0	0	0
Dones	0	0	0

**L'índex de freqüència d'accidentalitat a Xarxa Ferroviària s'ha reduït un 28% respecte de 2018**

A Turisme i Muntanya la majoria dels accidents de treball tenen l'origen, en el cas de l'esquí, en caigudes al mateix nivell i, caminant, en les relliscades.

	2017	2018	2019
<b>Xarxa Ferroviària</b>			
Índex de freqüència (nombre accidents/milió d'hores treballades)	23,15	18,55	13,30
Índex d'incidència (nombre accidents/100.000 persones exposades)	3.338,17	2.760,08	2.066,12
Índex de gravetat (nombre jornades perdudes/milers d'hores treballades)	0,78	0,78	0,44
<b>Turisme i Muntanya</b>			
Índex de freqüència (nombre accidents/milió d'hores treballades)	33,77	43,56	40,10
Índex d'incidència (nombre accidents/100.000 persones exposades)	5.504,59	7.234,04	6.666,67
Índex de gravetat (nombre jornades perdudes/milers d'hores treballades)	1,19	0,85	1,17

A Xarxa Ferroviària s'han aconseguit reduir considerablement els principals índexs d'accidentabilitat respecte a anys anteriors. Per exemple, l'índex de freqüència de Xarxa Ferroviària s'ha reduït un 28% respecte de 2018 i un 43% respecte de 2017. Les caigudes al mateix nivell i els sobreesforços han estat les principals causes entre els 30 accidents laborals amb baixa al centre de treball a Xarxa Ferroviària.

D'altra banda, a Turisme i Muntanya, les caigudes al mateix nivell (tant esquiant com per relliscades) i els sobreesforços han estat les principals causes entre els 17 accidents laborals amb baixa al centre de treball.

Durant l'any 2019 s'ha iniciat un Pla de reducció d'accidentabilitat a Turisme i Muntanya amb diverses accions com, per exemple, el reforç de la formació i la conscienciació i millores tècniques i tecnològiques en els llocs de treball dels col·lectius amb més accidentabilitat.

Absentisme	2017	2018	2019
<b>Xarxa Ferroviària</b>	8,44%	9,60%	11,47%
Línies Metropolitanas	4,93%	5,14%	6,39%
- Contingències comunes	4,32%	4,68%	6,07%
- Contingències professionals	0,61%	0,46%	0,32%
Línia Lleida-La Pobla de Segur	3,51%	4,46%	5,07%
- Contingències comunes	3,41%	3,92%	5,05%
- Contingències professionals	0,10%	0,54%	0,02%
<b>Turisme i Muntanya</b>	5,29%	4,14%	4,87%
- Contingències comunes	4,43%	3,50%	4,01%
- Contingències professionals	0,86%	0,64%	0,86%
<b>Total</b>	<b>13,83%</b>	<b>13,74%</b>	<b>16,35%</b>

L'absentisme dona el percentatge que representen les hores no treballades per contingències comunes i contingències professionals, respecte de les hores totals que s'han de treballar. A continuació es detallen les hores d'absentisme.

Absentisme	2017		2018		2019	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
<b>Xarxa Ferroviària</b>	63.809	41.957	79.678	38.312	99.293	53.034
Línies Metropolitanes	63.167	41.189	78.346	37.716	97.524	52.280
- Contingències comunes	54.720	36.659	70.244	35.413	92.479	49.912
- Contingències professionals	8.447	4.530	8.102	2.303	5.045	2.368
Línia Lleida - La Pobla de Segur	642	768	1.332	596	1.769	754
- Contingències comunes	602	768	1.164	532	1.769	742
- Contingències professionals	40		168	64		12
<b>Turisme i Muntanya</b>	13.256	7.342	9.810	7.209	13.465	9.005
- Contingències comunes	10.056	7.174	7.483	6.887	9.900	8.592
- Contingències professionals	3.201	168	2.327	322	3.565	413
<b>Total FGC</b>	77.065	49.299	89.489	45.521	112.758	62.039

FGC va presentar el **Pla d'Acció de Compromís i Riscos Psicosocials**, que inclou 37 accions consensuades prèviament en una jornada amb el col·lectiu FGC Lideratge (consistent en 11 accions transversals corporatives, 5 accions transversals de Turisme i Muntanya, 2 accions transversals d'àrees i 19 accions d'àrees). Durant l'any 2019 s'han implementat les accions incloses en aquest Pla, se n'ha fet seguiment i el resultat que s'ha obtingut és que un 97% han estat acomplides.

A finals de l'any 2018 FGC va aprovar el **Pla d'Empresa Saludable amb l'objectiu de donar compliment a la millora contínua de la salut de totes les persones que formen l'empresa**. Mitjançant aquest Pla es desenvolupen **programes de promoció de la salut**, amb reconeixements mèdics associats a determinats llocs de treball, amb la finalitat de vetllar per la salut de les persones i garantir que l'activitat laboral no les perjudiqui; accions sanitàries associades al seguiment dels processos d'incapacitat temporal; avançament de proves diagnòstiques; aplicació de vacunes; Protocol de Protecció a la Maternitat i Lactància, i altres tipus d'atenció i consultes mèdiques.

Les accions més destacades d'aquest Pla, dutes a terme durant el 2019, són les següents:

- Difusió del Pla d'Empresa Saludable a tot el personal mitjançant el programa **ViaSaludable**.
- Creació d'un espai al Portal del Personal on es comparteixen consells de salut i les accions que es deriven del Pla.
- Signatura de convenis per promoure la salut amb el Programa Infermera Virtual (Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona) i amb l'Institut Català d'Oncologia.
- Redacció del conveni amb la Unitat de Deshabitació Tabàquica de Gestió de Serveis Sanitaris de Lleida.

D'altra banda, FGC ha dotat el taller de Rubí d'un **desfibril·lador extern automàtic (DEA)**, que se suma als ja existents a l'edifici d'oficines corporatiu i a algunes de les estacions, amb l'objectiu de tenir espais cardioprotectits.

El 28 d'abril de 2019, coincidint amb el Dia Mundial de la Seguretat i la Salut en el Treball, es va celebrar un acte de reconeixement de bones pràctiques en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, que en aquesta ocasió va rebre l'equip de supervisors del Taller Central de Rubí (2n nivell).

# 10. Relació amb el medi ambient

## 10. Relació amb el Medi ambient

**FGC es compromet a incorporar en l'estratègia empresarial la preservació del medi ambient, amb l'objectiu de minimitzar els possibles impactes negatius i les conseqüències no desitjades que es puguin derivar de l'exercici de la seva activitat, en relació amb els principis 7, 8 i 9 del Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 7, 12, 13, 15 i 17.**



FGC té un compromís clar en la lluita contra el canvi climàtic i en la contribució a la mobilitat sostenible; l'Estratègia 10/30 és l'eina que ha establert per avançar en aquests compromisos.

En l'àmbit de l'energia, són moltes les accions que s'estan duent a terme des d'FGC per fomentar l'eficiència energètica. En són exemples la progressiva instal·lació d'enllumenat LED a les estacions, la substitució dels vehicles de flota per vehicles elèctrics i híbrids, etc.

Per segon any consecutiu, FGC ha calculat les emissions de CO2 derivades de la seva activitat i ha obtingut una reducció de les emissions en els tres abasts, fet que corrobora el compromís en la lluita contra el canvi climàtic de l'organització.

L'aigua és un recurs rellevant per a l'organització, sobretot en l'àmbit de Turisme i Muntanya, ja que és l'element bàsic per a la producció de neu. FGC té identificat aquest impacte i porta a terme un control exhaustiu de la producció de neu amb l'objectiu d'assegurar la gestió eficient d'aquest recurs.

Finalment, en el cas dels residus, les línies de treball desenvolupades s'orienten a l'eliminació o minimització dels residus de plàstic i derivats, i a la certificació «residu zero», en una clara tendència cap al model d'economia circular.

### 10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 102-12

**FGC contribueix a l'estratègia global i local per a la lluita contra el canvi climàtic més enllà de les mesures de mitigació i adaptació, impulsant la contribució a la mobilitat sostenible de la xarxa ferroviària i de les estacions de muntanya**

La sostenibilitat i la lluita contra el canvi climàtic constitueixen un dels eixos bàsics de l'Estratègia 10/30 d'FGC, que explicita els reptes globals als quals ens enfrontem com a societat i com FGC pot ser una eina eficaç per contribuir a transformar-los en oportunitats. Les accions en aquest eix es poden separar en quatre àmbits:

- Empresarial
- Col·laboració amb el Govern
- Compromís amb la societat
- Aliances internacionals

### Àmbit empresarial

FGC és capdavantera en l'adopció de mesures de mitigació i reducció de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle que es deriven de la seva activitat, en línia amb els seus compromisos en la lluita contra el canvi climàtic. Entre aquestes accions, destaquen: l'adquisició d'energia d'origen renovable en un 100%, la descarbonització del parc de vehicles, la instal·lació d'il·luminació de baix consum, la implantació de plaques solars o l'adopció de mesures de conducció eficient i recuperació d'energia, entre moltes d'altres.

FGC està desenvolupant acords i iniciatives, tant de caràcter comercial com tecnològic, amb l'objectiu que les seves estacions esdevinguin centres de mobilitat a partir dels quals es puguin establir cadenes de transport més sostenibles, tant per a viatgers com per a mercaderies. Alguns exemples en són la instal·lació de microcentres de distribució de petita paqueteria (amb la reducció del cost ambiental de la distribució urbana al destinatari final) o la facilitació de la intermodalitat amb modes sostenibles, des de nous sistemes de mobilitat fins a l'electrificació dels sistemes d'aportació (tant en busos, com en el vehicle privat).

En els pròxims anys les estacions de muntanya d'FGC s'aniran transformant per posar en valor el medi natural com a actiu de qualitat de vida i fonament d'integració territorial. FGC ha adquirit el compromís d'incorporar els ODS a la gestió de les estacions de muntanya i es marca, entre d'altres objectius, arribar a una visió zero de la petjada ambiental (descarbonització i minimització) i la integració sostenible de les estacions de muntanya al territori i en uns entorns naturals protegits.

### Àmbit d'aliances internacionals

En data desembre de 2019, FGC ha signat l'adhesió a la campanya *Business Ambition for 1.5° C*, que té com a objectiu evitar l'increment d'1,5° C de la temperatura global del planeta i que l'any 2050 les emissions de CO2 a FGC siguin zero. L'adhesió ha significat un primer pas per establir objectius de reducció d'emissions basats en la ciència d'acord amb els criteris de Science Based Targets initiative (SBTi). El proper pas, abans de 24 mesos, és desenvolupar i comunicar aquests objectius a SBTi perquè siguin aprovats.

Com a membre de la UIC, FGC està adherida a la *TopRail Charter on Sustainable Rail Tourism* des de l'any 2017. La signatura de la carta demostra el compromís d'FGC amb la gestió sostenible: es maximitzen els beneficis socials i econòmics de les comunitats locals i es minimitza l'impacte negatiu derivat de l'activitat. FGC va signar en data desembre de 2019 el nou compromís *Railway Climate Declaration*, que consisteix a assumir un rol de lideratge en accions per mitigar el canvi climàtic, reduir la petjada de carboni i promoure la transició a sistemes de transport més sostenibles, i contribuir així al *Low Carbon Rail Transport Challenge*.

## Àmbit de col·laboració amb el Govern



L'any 2012 FGC es va adherir al Programa d'acords voluntaris per a la reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, promogut per l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic. Aquest programa té com a objectiu impulsar polítiques i accions que contribueixin a reduir les emissions a Catalunya.

En data novembre de 2019, FGC ha ampliat el compromís a totes les instal·lacions i informa de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle en l'abast 1, 2 i 3.

El 3 de maig de 2019 el Departament de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya ha otorgat el Distintiu de garantia de qualitat ambiental a la flota de vehicles i el 7 de d'octubre de 2019 a l'edifici d'oficines corporatiu de Sarrià.



El Distintiu de garantia de qualitat ambiental és un sistema català d'etiquetatge ecològic que reconeix productes i serveis que superen determinats requeriments de qualitat ambiental més enllà dels que s'estableixen com a obligatoris per la normativa vigent.

FGC s'ha compromès en el procés preparatori de la celebració de la 1a Cimera Catalana d'Acció Climàtica celebrada el 17 de gener de 2020 perquè empreses, entitats socioeconòmiques i professionals, administracions públiques i altres actors adoptin els compromisos amb l'objectiu que Catalunya assoleixi la neutralitat de carboni l'any 2050.

En aquest sentit, FGC ha participat en les reunions sectorials de l'àmbit del sector serveis, el 3 de desembre, i de l'àmbit de l'automoció i la mobilitat, el 17 de desembre. Durant el procés també ha aportat el coneixement, l'experiència i els compromisos de treball en l'aliança per a la lluita contra el canvi climàtic.

## Àmbit de compromís amb la societat

Els projectes que planteja FGC són essencials per a una dotació de transport públic que sigui una alternativa al vehicle privat i per promoure la transició cap a un model sostenible de mobilitat.

FGC incorpora des del 20 de setembre de 2019 una Ecocalculadora en el cercador d'horaris del seu web corporatiu. Aquesta eina permet a les persones usuàries conèixer ràpidament l'impacte mediambiental dels seus desplaçaments i la comparativa entre fer-ho amb el servei d'FGC o amb vehicle privat.

Segons l'itinerari de cada persona usuària, l'Ecocalculadora calcula automàticament les emissions de CO2, la contribució en la millora de la qualitat de l'aire, l'optimització del consum d'energia, l'estalvi econòmic que es genera, la reducció de la congestió viària i la disminució de la sinistralitat.

L'Ecocalculadora va guanyar el concurs *La teva bona pràctica alineada amb l'Agenda 2030 i els ODS*, organitzat per Ingenieria Social SAL i l'Associació +Responsables, en el marc de la 10a Setmana de Responsabilitat Social a Catalunya.

Així mateix, FGC aposta per desenvolupar una activitat a les estacions de muntanya que contribueixi a la sostenibilitat social, econòmica i ambiental d'aquests territoris, fent-los exemple de gestió i actuació davant el repte de la crisi climàtica.



## 10.2 Gestió ambiental

GRI 103-1; 103-2;103-3; 102-11; 304-1; 304-2; 304-3

Els costos del transport ferroviari, quant a costos derivats de l'accidentalitat, del soroll, de la contaminació atmosfèrica, de la contribució a l'escalfament global, dels usos de l'aigua, de la congestió viària i de l'impacte sobre l'entorn natural, resulten fins a 41 vegades inferiors en el transport ferroviari de viatgers i 49 vegades inferiors en el cas de mercaderies, que el transport per carretera. [1]

[1] Universitat de Karlsruhe, 2004.

### El transport ferroviari de viatgers té 41 vegades menys costos ambientals que el transport per carretera

No obstant això, FGC no està exempta de controlar els àmbits en els quals pot tenir més impacte en el desenvolupament de les seves activitats, que són el consum de recursos (energia i aigua), la generació de residus, la contaminació acústica i els impactes sobre la biodiversitat.

Per minimitzar aquests efectes, FGC introdueix criteris i promou iniciatives i conductes encaminades a fer un ús òptim dels recursos, a minimitzar el volum de residus generats i a fomentar-ne la valorització, a reduir els nivells de soroll i a promoure les estacions de muntanya com a instruments de protecció de la natura i d'ordenació i reequilibri del territori.

Els **principis de gestió ambiental** que guien l'actuació d'FGC són els següents:

- Garantir el compliment de la legislació ambiental.
- Identificar i avaluar els impactes ambientals.
- Disposar de dades i indicadors d'acompliment ambiental.
- Aplicar el principi de millora contínua.
- Sensibilitzar les persones que treballen a FGC.

### Prevenició de riscos ambientals

FGC treballa per tal de prevenir els riscos ambientals, amb l'objectiu de minimitzar l'impacte ambiental a l'entorn de la seva activitat. En aquest sentit, l'empresa té inclosos actius en l'immobilitzat material que es destinen a la minimització de l'impacte ambiental, així com a la protecció i millora del medi ambient. Aquesta informació és recull a continuació:

Actiu en l'immobilitzat material destinat a la minimització de l'impacte ambiental	2018	2019
Cost	14.482	18.460
Amortització	(3.293)	4.189
<b>Valor net comptable</b>	<b>11.189</b>	<b>14.271</b>

Cal destacar que en les inversions en immobilitzat s'inclouen els costos en què s'ha incorregut en l'adquisició de sistemes, equips i instal·lacions que tinguin com a objectiu eliminar, limitar o controlar possibles impactes que pugui ocasionar el desenvolupament de l'activitat d'FGC sobre el medi ambient. La resta de les despeses relacionades amb el medi ambient, diferents de les efectuades per a l'adquisició dels elements d'immobilitzat, es consideren despeses de l'exercici.

Les despeses d'FGC de naturalesa ambiental durant l'any 2019 es deuen principalment a despeses en què s'ha incorregut per al tractament de residus. El total d'aquestes despeses ha estat de 326 milers d'euros, xifra inferior a la de 2018, exercici en el qual es va meritjar una despesa de 461 milers d'euros.

FGC no ha dotat durant l'any 2019 cap provisió per cobrir riscos i despeses per a actuacions ambientals, ja que s'ha estimat que no existeixen contingències relacionades amb la protecció i la millora del medi ambient.

L'organització no ha rebut multes ni sancions no monetàries significatives per l'incompliment de les lleis o normatives en matèria de medi ambient. Tampoc ha identificat incompliments de les lleis o normatives en matèria de medi ambient.

## **FGC implanta l'Agenda Ambiental 2018-2021**

L'any 2019 ha estat l'any de la consolidació de l'Agenda Ambiental, com a mitjà d'integració de les actuacions de rellevància en aquesta matèria desenvolupades per les diferents àrees d'FGC, i d'incorporació de la variable ambiental en les accions i les decisions estratègiques de l'empresa.

L'Agenda constitueix, a més, l'instrument de seguiment i mesura de l'acompliment de les accions realitzades, no només des del punt de vista corporatiu, sinó que aquestes actuacions es troben associades amb els diferents compromisos i objectius als quals FGC es troba adherida en matèria de lluita contra el canvi climàtic, com són l'Agenda 2030 i els compromisos d'Acció Climàtica amb horitzó 2050, tots dos impulsats per la Generalitat de Catalunya. Addicionalment, l'Agenda Ambiental inclou tota la informació relativa no només a les mesures adoptades, sinó també el grau de desenvolupament de les mesures i dates d'implementació i/o execució.

A continuació, es mostra l'estat de desenvolupament i consecució dels objectius ambientals marcats l'any 2018 per a tot FGC, a 31 de desembre de 2019:

Descripció	Situació de partida 2018	2019	Objectiu 2021
<b>Mesura de l'impacte de l'activitat d'FGC (gasos amb efecte d'hivernacle)</b>	<b>60.573,95 tCO2e</b>	<b>17.114.,88 tCO2e</b>	<b>Neutralitat carboni 2030</b>
Energia renovable	0% certificada verda	100%	
Energia solar	0%	0%	<b>100%</b>
Ús de llums LED en estacions de tren	36%	48%	<b>100% estacions de tren</b>
Flota de vehicles elèctrics i híbrids	12%	21%	<b>100%</b>
Components reciclables de les noves UT-115	0%	---	<b>90%</b>
Ús del gasoil (locomotores mercaderies LMT)	10.424,26 MWh	8.922,49 MWh	<b>Reducció de 2/3</b>
Vestíbuls amb espais de comerç electrònic	10%	10%	<b>100%</b>
Punts de recàrrega per a cotxes elèctrics	6	12	<b>31 (es multiplicarà per 5)</b>
Espais d'intermodalitat als P&R per a vehicles elèctrics	11%	11%	<b>100%</b>
Petjada de carboni de la flota de vehicles d'FGC	359,69 tCO2eq	12	<b>0 tCO2eq</b>
Reutilització del balast	0%	325,58 tCO2eq	<b>100%</b>
Actuacions pedagògiques de foment de la biodiversitat	2 estacions de muntanya TiM	18 accions proposades i 12 accions executades	<b>A les 5 estacions TiM</b>
Ecoparcs: Acords amb parcs naturals	0%	100%	<b>100% parcs naturals de les estacions TiM</b>
Geoparcs	0%	100%	<b>Geoparc de Montserrat</b>

Els **sistemes de gestió ambiental** han estat adequats per certificar-los d'acord amb els nous requisits de la norma ISO 14001:2015. Aquest ha estat el cas de les activitats següents:

- Manteniment integral de material rodant
- Explotació de Montserrat
- La Molina
- Vall de Núria
- Esport i Port Ainé

## 10.3 Eficiència energètica

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 302-1

La principal font d'energia per poder desenvolupar l'activitat d'FGC és l'energia elèctrica. El consum elèctric en el cas de les Línies Metropolitanes correspon principalment a la tracció de trens i a l'enllumenat.

Des de l'1 de gener de 2019, el 99,8% de l'energia elèctrica contractada per FGC és d'origen renovable certificat i està previst que durant l'any 2020 el 25% de l'energia consumida procedeixi de plantes solars, amb l'objectiu d'arribar al 100% l'any 2021.

FGC adquireix el compromís d'establir una estratègia de reducció de les necessitats energètiques i d'autogeneració d'energia neta, ja sigui solar, eòlica, geotèrmica, biomassa o hidràulica abans de l'any 2025.

L'any 2019 FGC ha aprovat un **Programa d'Eficiència Energètica** que inclou diferents mesures que s'han d'implementar amb l'objectiu d'impulsar l'eficiència energètica a l'empresa. Algunes d'aquestes mesures són: la implementació de punts de recàrrega de vehicle elèctric (2020), la implantació de llums LED en el 100% d'estacions i trens (fins al 2021), la recuperació d'energia dels trens (2020) i noves locomotores duals de mercaderies (2022), en què s'estima una reducció global del 66% de les emissions contaminants.

El **Projecte Llum Sostenible** s'ha continuat desenvolupant durant l'any 2019, amb la substitució de tots els llums fluorescents tradicionals per llums LED (Light-Emitting Diode) a 6 estacions més de les 82 estacions de les Línies Metropolitanes. Concretament, s'ha dut a terme a les estacions de Les Fonts, Hospital General, Mira-sol, Volpelleres, Sant Joan i Bellaterra.

A més, durant l'any 2019 s'ha treballat en els estudis per elaborar els plecs per a la contractació de totes les estacions que encara no disposen de llums LED a les Línies Metropolitanes. Es preveu contractar aquestes actuacions al llarg de l'any 2020 amb l'objectiu de finalitzar la implementació.

La il·luminació LED presenta un gran avantatge pel que fa a la reducció d'emissions de CO<sub>2</sub> i a la contribució a la sostenibilitat ambiental, no només pel fet que aquests llums consumeixen menys energia, sinó també pel procés de reciclatge dels seus components. Els llums LED no contenen mercuri ni altres metalls pesants, materials difícils de reciclar, triguen més a arribar al final de la vida útil i quan ho fan necessiten menys energia per ser reciclats.

Beneficis del Projecte Llum Sostenible:

A part de les proves pilot fetes amb anterioritat a les estacions de La Bonanova i Muntaner, la suma de les actuacions dutes a terme fins a l'any 2019 suposen els avantatges següents:

- Estalvi energètic de 2.748.855 kWh/any.
- Estalvi econòmic superior als 194.900 euros anuals.
- Reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. Reducció d'aproximadament 1.450 tones de CO<sub>2</sub>/any.
- Reducció de quilotones de petroli de 0,24 ktep/any.
- Estalvi en les tasques de reciclatge per l'eliminació dels metalls pesants que contenen els fluorescents.
- Estalvi en el cost de reposició i manteniment per l'allargament de la vida útil de la nova il·luminació amb llums LED.

FGC aposta per la implementació gradual de fonts d'energia renovables d'acord amb les previsions de l'Agenda Ambiental; el 65,65% del seu consum energètic prové d'energia de fonts renovables. Així mateix, s'han produït i venut un total de 34.104 MWh d'energia fotovoltaica.

L'explotació de La Molina compta amb instal·lacions de calderes de biomassa i l'Hotel de Sant Josep, a la Vall de Núria, disposa d'una instal·lació de geotèrmia que produeix el 100% de l'energia consumida. A les instal·lacions de neu artificial es fomenta l'adquisició d'equipaments d'última generació més eficients.

El consum energètic d'FGC aquest any ha estat de 140.056,29 MWh, xifra que representa un increment d'un 1,10% respecte a l'any anterior.

Consum energètic	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
<b>ELECTRICITAT</b> (en MWh)				
· Xarxa Ferroviària	95.188,34	96.711,56	96.884,12	<b>0,18%</b>
· Turisme i Muntanya	16.241,82	14.554,48	17.712,04	<b>21,69%</b>
<b>Consum electricitat total</b>	<b>111.430,16</b>	<b>111.266,04</b>	<b>114.596,16</b>	<b>2,99%</b>
<b>CARBURANTS</b> (en MWh)				
· Consum ferroviari	10.332,04	10.424,26	8.922,49	<b>-14,41%</b>
· Consum automoció (Gasoil A, Benzina i GLP)	962,53	1.030,29	1.192,20	<b>15,71%</b>
· Turisme i Muntanya (calefacció)	4.500,62	5.947,73	5.474,36	<b>-7,96%</b>
<b>Consum carburant total</b>	<b>15.862,95</b>	<b>18.756,38</b>	<b>15.681,63</b>	<b>-16,39%</b>
<b>GAS NATURAL</b> (en MWh)				
· Xarxa Ferroviària	5.373,81	5.669,31	4.910,52	<b>-13,38%</b>
<b>Consum gas natural total</b>	<b>5.373,81</b>	<b>5.669,31</b>	<b>4.910,52</b>	<b>-13,38%</b>
<b>GAS PROPÀ</b> (en MWh)				
· Turisme i Muntanya	1.831,72	1.900,82	4.013,22	<b>111,13%</b>
<b>Consum gas propà total</b>	<b>1.831,72</b>	<b>1.900,82</b>	<b>4.013,22</b>	<b>111,13%</b>
<b>BIOMASSA</b> (en MWh)				
· Turisme i Muntanya	740,88	726,29	708,98	-2,38%
<b>Consum biomassa total</b>	<b>740,88</b>	<b>726,29</b>	<b>708,98</b>	<b>-2,38%</b>
<b>GEOTÈRMIA</b> (en MWh)				
· Turisme i Muntanya	106,91	119,85	145,79	21,64%
<b>Consum geotèrmia total</b>	<b>106,91</b>	<b>119,85</b>	<b>145,79</b>	<b>21,64%</b>
<b>CONSUM ENERGÈTIC TOTAL</b>	<b>135.346,42</b>	<b>138.438,69</b>	<b>140.056,29</b>	<b>1,17%</b>
<b>Energia procedent de fonts renovables</b>	<b>58.142,03</b>	<b>69.188,56</b>	<b>114.596,16</b>	<b>65,63%</b>
% Energia procedent de fonts renovables	42,96%	49,98%	81,82%	63,72%
Energia fotovoltaica produïda i venuda (en MWh)	33.218	28.884	34.104	-18,07%

## 10.4 Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)

GRI 305-1; 305-2; 305-3

El 2018 va ser el primer any que FGC va calcular les seves emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH), per aquest motiu esdevé l'any de partida per al 2019 i també per a futurs càlculs.

La memòria d'emissions de GEH d'FGC està realitzada en el marc de referència de l'estàndard ISO 14064:1-2012, basada en *The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard*, desenvolupat pel World Business Council for Sustainable Development.

FGC considera les emissions generades per l'activitat de l'organització incloses en els abasts següents:

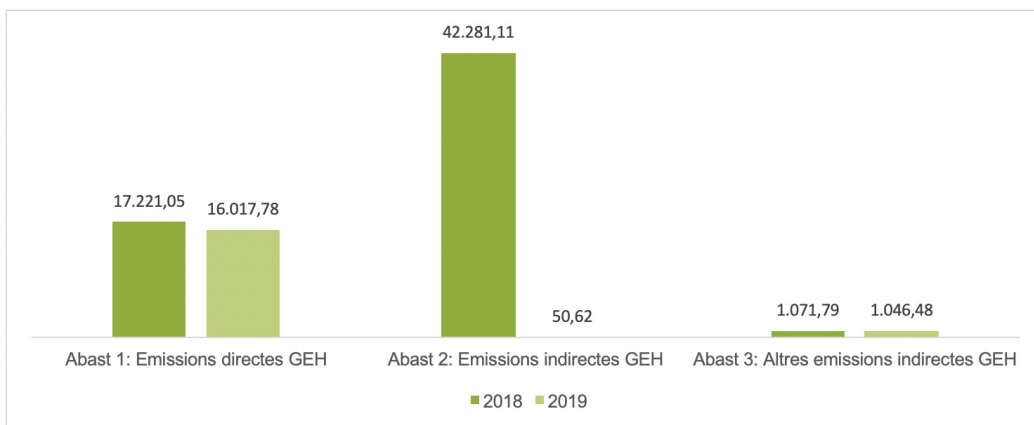
- Abast 1: Emissions directes de GEH controlades per l'organització
- Abast 2: Emissions indirectes de GEH associades al consum d'electricitat
- Abast 3: Emissions indirectes de GEH que són conseqüència de l'activitat de l'organització, però que es generen en fonts propietat o sota el control d'una altra organització

Per al càlcul de les emissions de l'abast 3, se segueix la metodologia establerta en el document *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard*, publicat l'any 2011 pel World Resources Institute (WRI) i el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), que classifica les emissions de l'abast 3 en 15 categories, la qual cosa permet analitzar una a una cada categoria i determinar per què s'inclou en el càlcul de la petjada de carboni. S'han considerat les categories d'emissió següents:

- Categoria 3.1. Adquisició de béns i serveis: emissions derivades del consum d'aigua, paper i 8 productes representatius de l'organització
- Categoria 3.5. Generació de residus: generació de residus especials i no especials
- Categoria 3.6. Viatges corporatius: emissions derivades dels desplaçaments de les persones treballadores durant la jornada laboral en transport públic i en vehicles de la plantilla d'FGC

**FGC ha reduït en un any les emissions totals de gasos amb efecte d'hivernacle en un 71,75%**

### Emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH) tCO<sub>2</sub>



<b>Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GHE) tCO2</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2019-2018</b>
<b>Abast 1: Emissions directes GEH</b>	<b>17.221,05</b>	<b>16.017,78</b>	<b>-6,99%</b>
Combustió fixa (gas natural, gasoil C, GLP, biomassa i geotèrnia)	11.233,37	10.190,82	-9,28%
Combustió mòbil (flota pròpia auxiliar, maquinària mòbil, trens i locomotores)	4.695,54	4.396,43	-6,37%
Emissions fugitives de gasos refrigerants (instal·lacions fixes i maquinària mòbil)	1.291,32	1.429,94	10,74%
Emissions de procés (consum d'acetilè)	0,82	0,59	-27-26%
<b>Abast 2: Emissions indirectes GEH</b>	<b>42.281,11</b>	<b>50,62</b>	<b>-99,88%</b>
Associades al consum d'energia elèctrica per a instal·lacions en baixa tensió	417,68	50,62	-87,88%
Associades al consum d'energia elèctrica per a instal·lacions en alta tensió	41.863,43	0,00	-100,00%
<b>Abast 3: Altres emissions indirectes GEH</b>	<b>1.071,79</b>	<b>1.046,48</b>	<b>-2,36%</b>
Compra de béns i serveis	498,94	399,27	-19,98%
Generació de residus	483,12	548,87	13,61%
Desplaçaments corporatius	89,73	98,34	9,59%
<b>Emissions totals GEH</b>	<b>60.573,95</b>	<b>17.114,88</b>	<b>-71,75%</b>

## 10.5 Gestió responsable de l'aigua

GRI 103-1; 103-2; 103-3; 303-1

En les fases preparatòries de la Cimera d'Acció Climàtica del Govern, en data 17 de gener de 2020, FGC va adquirir el compromís de **reducció del consum d'aigua i d'energia en l'àmbit de la producció de neu**:

"FGC es compromet a impulsar la recerca per poder produir més neu amb menys despesa energètica d'aigua i a substituir progressivament els canons de neu per tecnologies que permeten generar el doble de neu amb la meitat de l'energia. En l'horitzó 2025, FGC es marca l'objectiu d'haver reduït un 50% el consum d'energia."

Dins de l'àmbit de Turisme i Muntanya, la gestió de l'aigua és una prioritat. El consum d'aigua és un fet rellevant i, com a tal, està identificat dins dels Sistemes de Gestió Ambiental implantats o en procés d'implantació a les diferents explotacions de muntanya, en què s'avalua el consum d'aigua en la producció de neu com un dels aspectes ambientals destacats. Tot i que aquest impacte es pot considerar temporal, si es té en compte que l'aigua retorna al medi sense fer-hi cap tractament, es considera igualment una alteració dels recursos hídrics naturals.

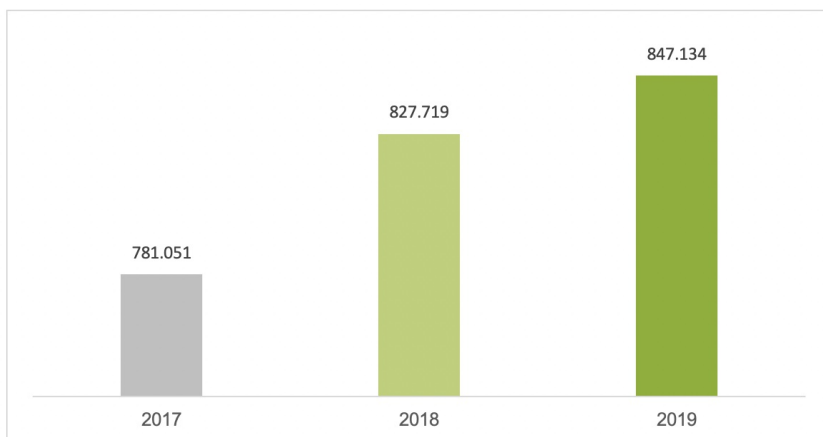
Els objectius de Turisme i Muntanya són tenir un control del consum dels aqüífers i de l'estat en què es troben, de manera que en tot moment es puguin garantir els cabals ecològics pertinents.

Els subministraments d'aigua en metres cúbics en la producció de neu venen determinats per les concessions de l'Agència Catalana de l'Aigua (ACA) o de la Confederació Hidrogràfica de l'Ebre (CHE), fet que acota un consum excessiu en la producció de neu. D'altra banda, en les èpoques de desglaç, s'intenta canalitzar l'aigua a les basses artificials.

Pel que fa a l'estació d'esquí de La Molina, on la instal·lació d'innivadors és més gran i, per tant, es produeix més neu, es porta un control tecnològic diari de l'estat de les fonts, basses i captacions de la xarxa de neu durant la temporada d'hivern que, juntament amb un acompliment estricte dels plans de manteniment establerts, asseguren una gestió òptima de l'aigua.

En comparació amb l'any anterior, el consum d'aigua a FGC s'ha incrementat un 2,35%, principalment per un augment del consum de pous en les explotacions de Turisme i Muntanya.

**Consum d'aigua (m<sup>3</sup>)**





Consum d'aigua (m <sup>3</sup> )	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
<b>Xarxa Ferroviària</b>				
Subministrament per tercers (Municipal)	69.672	44.804	46.450	<b>3,67%</b>
<b>Turisme i Muntanya</b>	711.379	782.915	800.684	<b>2,27%</b>
Subministrament per tercers (Municipal)	22.522	30.639	30.504	<b>-0,44%</b>
Subministrament propi (Pous)	688.857	752.276	770.180	<b>2,38%</b>
<b>Consum total</b>	781.051	827.719	847.134	<b>2,35%</b>

## 10.6 Contaminació lumínica, acústica i vibracions

GRI 103-1; 103-2; 103-3

Pel que fa a l'**impacte lumínic a l'exterior**, FGC està instal·lant **fanals de baixa contaminació lumínica, amb una reducció del 50% del consum**, que aporten més llum i tenen menys impacte, excepte a les estacions on, per valor històric i arquitectònic o bé per necessitats específiques, no es pot canviar la il·luminació, com són les estacions del Baixador de Vallvidrera, Les Planes, La Floresta, Bellaterra i Igualada.

Aquests fanals amb il·luminació LED permeten passar d'un índex de contaminació lumínica del 5,7% del percentatge del flux lluminós emès per sobre de l'hemisferi superior dels llums sobre el total emès, a tenir-lo inferior a l'1%, amb un alt rendiment lluminós i una llarga vida útil.

Com a conseqüència de la protecció lumínica de la serra del Montsec, s'han instal·lat llums específics per a aquest entorn protegit a les estacions de Palau, Gerb, Vallfogona, Tèrmens i Alcoletge de la línia Lleida-La Pobla de Segur.

Un dels principals impactes negatius del transport ferroviari és el soroll, raó per la qual FGC promou **mesures de reducció dels nivells de soroll**, tant per garantir el benestar de les persones usuàries i treballadores, com dels habitants i de l'entorn de les zones per on passen les vies del tren.

L'any 2019 el Servei d'Atenció al Client ha atès un total de **107 observacions relatives al soroll i vibracions** derivades del servei ferroviari. La distribució d'aquestes observacions per línia és la següent:

Observacions relatives a soroll i vibracions	2017	2018	2019	2019-2018
LMT	75	113	99	<b>-12,39%</b>
BV	49	87	78	<b>-10,34%</b>
LA	26	26	21	<b>-19,23%</b>
LPS	2	3	8	<b>166,67%</b>

Quan es reben observacions o queixes relatives a sorolls o vibracions, es determina si són causades per obres en curs o per alguna problemàtica ja detectada i en fase de solució. En cas contrari, es duen a terme mesures sonomètriques o de vibracions de contrast d'acord amb la normativa i una revisió de la via de la zona afectada. En funció dels resultats, es determinen les actuacions de millora que cal emprendre.

A nivell acústic, l'any 2019 no hi ha hagut advertiments, multes ni sancions respecte a incompliments de la normativa relativa a la contaminació acústica.

A continuació es destaquen obres que han comportat una millora de vibracions i sorolls dutes a terme durant el 2019:

- Renovació de la capçalera nord de Sarrià:
  - Instal·lació de mantes antivibratòries sota el balast de les vies del ramal de Reina Elisenda.
  - Instal·lació de desviaments amb punta de cor mòbil, que redueix la vibració del pas dels trens sobre aquests punts.
  - Modificació de la tipologia de via a l'andana de via 1 de l'estació de Sarrià amb la instal·lació de la tecnologia Qtrack, que redueix també la transmissió de vibracions.
- Renovació de via a les estacions de Sant Josep, L'Hospitalet i Cornellà:
  - Renovació de la via a partir de la instal·lació de via en placa a les estacions de Sant Josep i Cornellà, i així s'ha reduït la vibració.
  - Renovació dels desviaments a les capçaleres de l'estació de L'Hospitalet, a partir de la instal·lació de via en placa.

Pel que fa a les mesures periòdiques es continuen duent a terme:

- Inspeccions periòdiques de l'estat de la via per determinar les accions de millora necessàries per reduir el

soroll. Algunes d'aquestes mesures inclouen la substitució de les vies, de les batonadores o de les rodes dels trens, o la instal·lació de sistemes de pantalles acústiques.

- Manteniment periòdic que afecta totes les línies de la xarxa ferroviària. Les principals mesures periòdiques que s'apliquen són les següents:
  - Auscultació de la via (cada sis mesos) per detectar els trams més problemàtics de geometria de via i de desgast o rugositat dels carrils.
  - Esmolada de carrils en els trams detectats en els treballs d'auscultació. Aquesta mesura permet una reducció dels nivells de soroll d'entre 3 i 5 dB d'una via acabada d'esmolar.
  - Tornejat de rodes cada 120.000 km, com a mesura preventiva per evitar increments del soroll, que permet un millor rodolament del tren.

A partir de l'any 2020 entraran en servei, de manera gradual, 15 nous trens a la línia Barcelona-Vallès, que tindran tots els components reciclables o reaprofitables i reduiran la contaminació acústica gràcies al disseny i l'avenç de la tecnologia dels equips embarcats, com els de climatització o els compressors.

Les noves unitats compleixen les normes UNE-EN ISO 3095 per a les mesures de soroll exterior i UNE-EN ISO 3381 per a la mesura del soroll interior del tren. D'aquesta manera, també s'aconsegueix reduir l'emissió de soroll durant el temps d'estacionament dels trens a les andanes.

El 2019 s'ha adjudicat el subministrament de cinc locomotores duals per al transport de mercaderies a la línia Llobregat-Anoia. Aquestes locomotores es podran moure amb tracció elèctrica als trams amb catenària, fet que reduirà la immissió sonora i, a més, compliran amb el Reglament UE 1304 de soroll.

D'altra banda, en les noves construccions i obres a les zones d'afecció al ferrocarril, es demana l'estudi vibroacústic corresponent que justifica l'adequació a la normativa vigent dels aïllaments vibroacústics instal·lats per evitar molèsties a les persones.

## 10.7 Residus

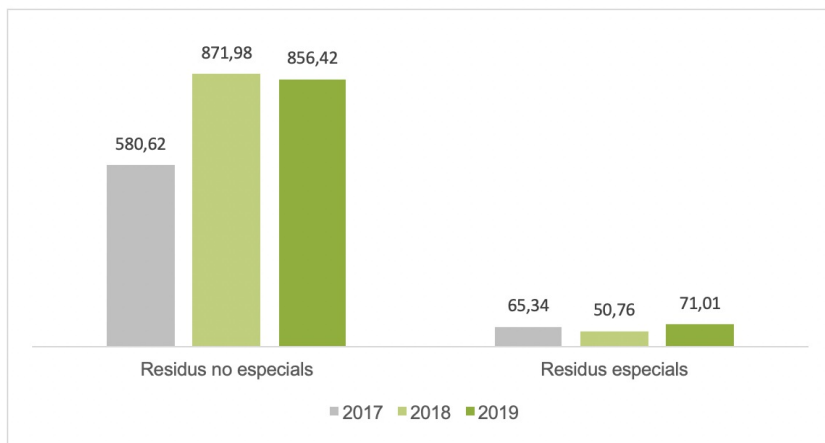
GRI 103-1; 103-2; 103-3; 306-2

FGC ha adquirit el compromís d'assolir la certificació «residu zero» del model d'economia circular en les fases preparatòries de la Cimera d'Acció Climàtica del Govern, en data 17 de gener de 2020, i que posteriorment es va traslladar a l'Agenda d'Acció Climàtica 2030, amb l'objectiu de promoure una transició d'FGC en relació amb els residus en l'horitzó 2025. El primer pas per assolir-lo és eliminar el plàstic i els seus derivats de les estacions i, posteriorment, avançar en el compromís de maximitzar la valoració dels residus produïts per obtenir la certificació.

Durant el 2019 s'han generat un total de 927,43 tones de residus, de les quals 709,42 a Xarxa Ferroviària i 218,01 a Turisme i Muntanya.

En l'àmbit ferroviari, la major part dels residus deriven de les activitats de manteniment. Això fa que principalment es tracti de líquids aquosos de neteges, fusta, ferralla, recollides d'aigües residuals, restes de poda, etc. Els residus especials han augmentat aproximadament un 40%, però la majoria de residus, concretament el 92,34%, són residus no especials.

**Producció de residus (t)**



Producció total de residus (t)	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
<b>Residus no especials</b>	<b>580,62</b>	<b>871,98</b>	<b>856,42</b>	<b>-1,78%</b>
Xarxa Ferroviària	366,41	690,61	651,02	-5,73%
Turisme i Muntanya	214,21	181,37	205,40	13,25%
<b>Residus especials</b>	<b>65,34</b>	<b>50,76</b>	<b>71,01</b>	<b>39,89%</b>
Xarxa Ferroviària	59,60	42,48	58,40	37,48%
Turisme i Muntanya	5,74	8,28	12,61	52,29%
<b>Total residus</b>	<b>645,96</b>	<b>922,74</b>	<b>927,43</b>	<b>0,51%</b>

Cada centre productor d'FGC detalla, a la declaració anual, el tractament aplicat a cada residu. Actualment s'està treballant en un projecte d'optimització de la valorització dels residus que permetrà obtenir resultats tangibles l'any 2021.

A causa de l'activitat de l'organització, el malbaratament alimentari no és rellevant.

# 11. Acció social

GRI 103-1; 103-2; 103-3

FGC té un compromís ferm amb la comunitat i el territori on desenvolupa la seva activitat.

En aquest sentit, l'empresa col·labora amb el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya en el marc del Programa de Mesures Penals Alternatives i participa en diverses iniciatives de diferents entitats per a la conservació i promoció del patrimoni històric, i de promoció de la llengua, la cultura i l'esport a partir de la cessió d'espais. Així mateix, impulsa la sensibilització sobre el transport sostenible, la mobilitat i el respecte a l'entorn entre els més joves.

En relació amb les accions de patrocini, s'està treballant per tal d'establir un procediment alineat a l'estratègia de Responsabilitat Social de l'organització que s'inclourà a la memòria d'FGC de 2020.



## Col·laboració amb el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya

FGC col·labora des de l'any 2010 amb el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya per dur a terme **treballs en benefici de la comunitat** en el desplegament del Programa de Mesures Penals Alternatives.

FGC ofereix una formació inicial per a diverses tasques: informació al client, supervisió dels aparcaments de bicicletes, retirada d'objectes i residus d'entrevies i aparcaments i retirada de xiclets, entre d'altres.

Aquest any hi han participat un total de 59 persones, de les quals 47 han finalitzat l'activitat durant el 2019, amb un total de 5.746 hores en benefici de la comunitat.

## 5.746 hores en benefici de la comunitat

Treballs en benefici de la comunitat	2017	2018	2019	2019-2018 (%)
Hores invertides	12.618	8.710	5.746	- 34,03%
Persones	62	59	47	- 20,34%

El juny de 2017 FGC va signar un conveni de col·laboració amb el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, amb una durada de 4 anys, prorrogables a 4 anys més per acord exprés. Es tracta d'un conveni entre la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil i FGC, per portar a terme **programes de conciliació i reparació adreçats a menors infractors no reincidents** que, com a conseqüència de la comissió d'un fet delictiu, hagin causat un perjudici a FGC i assumeixin el compromís de dur a terme activitats reparatòries a les instal·lacions, a més d'abonar l'import corresponent a la valoració dels danys causats. Durant l'any 2019 no hi hagut cap cas d'acord de mediació d'aquest programa.

### Col·laboració amb entitats sense ànim de lucre i del sector públic

En el marc del seu compromís amb la Responsabilitat Social, FGC col·labora amb entitats sense ànim de lucre i del sector públic. L'organització posa a disposició d'aquestes entitats canals de difusió i espais propis d'algunes de les seves instal·lacions, estacions i trens perquè exposin a les persones usuàries d'FGC els seus projectes i activitats i els n'informin.

FGC disposa d'un formulari a la seva pàgina web com a via per establir els contactes inicials per plantejar aquestes col·laboracions.

A continuació es recullen les dades en relació amb les col·laboracions establertes durant els últims anys:

Col·laboració amb entitats sense ànim de lucre i del sector públic (€)	2017	2018	2019	2018-2019 (%)
Cessió d'espais físics	1.011,69	6.463,19	13.031,60	101,6%
Cessió d'espais publicitaris	14.772,88	21.451,88	31.777,20	48,1%
Desplaçaments línies	11.193,31	16.397,60	9.487,00	-42,1%
Altres conceptes	2.801,75	2.924,25	1.980,50	-32,3%
<b>Total</b>	<b>29.779,63</b>	<b>47.236,92</b>	<b>56.276,30</b>	<b>19,1%</b>

## El tren de l'Ensenyament

D'acord amb el currículum educatiu del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, s'organitzen activitats pedagògiques per sensibilitzar i formar els més joves en el coneixement, el funcionament i la gestió del transport sostenible, la mobilitat i el respecte per l'entorn en el qual vivim, així com per donar a conèixer l'evolució i la història del tren. El programa té tres itineraris segons la temàtica que es vulgui tractar.

L'any 2019 hi han participat 6.931 alumnes, amb un total de 1.210 beques que ha donat FGC (el nombre màxim de beques que es poden atorgar és de 1.320 cada curs, 660 beques per institució).

Activitats	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2018-2019 (%)
1. Vine al Funicular de Vallvidrera	1.534	1.542	1.520	-1,43%
2.1 Descobreix l'evolució del Ferrocarril	246	415	460	10,84%
2.2 Descobreix l'evolució del Ferrocarril + Montserrat	245	244	250	2,46%
3. Coneix el funcionament d'FGC des de dins	1.187	1.198	1.099	-8,26%
4.1. Descobreix els secrets del Cremallera	696	972	1.032	6,17%
4.2 Descobreix els secrets del Cremallera + Funicular	246	157	162	3,18%
5. Vall de Núria i l'enginy del Cremallera	356	271	280	3,32%
6. Tren del Cement	1.244	959	998	4,07%
7. Visita una estació	953	1.085	1.130	4,15%
<b>Total</b>	<b>6.707</b>	<b>6.843</b>	<b>6.931</b>	<b>1,29%</b>

# 12. Empreses proveïdores

## 12. Empreses proveïdores

GRI 103-1;103-2;103-3; 102-9; 102-10



La cadena de subministrament d'FGC es pot diferenciar en relació amb els quatre sectors en els quals es desenvolupa la seva activitat:

- El transport per ferrocarril de viatgers i de mercaderies
- El turisme i el lleure, en els àmbits d'estacions de muntanya i trens turístics
- L'explotació d'espais comercials a les estacions ferroviàries
- La comercialització d'infraestructures de telecomunicacions

En línia amb els compromisos de la companyia, FGC promou una conducta ètica i de bon govern en les empreses proveïdores amb les quals col·labora. Aquest compromís es recull en el Codi Ètic d'FGC, on es detallen bones pràctiques en relació amb l'anticorrupció, els principis d'igualtat d'oportunitats i de lliure concurrència, així com la seva adhesió als principis del projecte de reducció de conductes incíviques, entre d'altres qüestions.

FGC també ha avançant en la identificació dels possibles impactes que es poden produir al llarg de la seva cadena de subministrament. Aquesta informació es detalla al capítol 4. *Anàlisi de materialitat* d'aquesta memòria.

### 12.1 Descripció de les empreses proveïdores

GRI 102-9; 102-10

La contractació d'empreses proveïdores d'FGC es regeix per la **normativa de contractació pública**, que té com a principis la transparència i la igualtat de tracte a totes les persones licitadores.

La majoria d'empreses proveïdores de l'organització són de proximitat o amb domicili a Catalunya. L'any 2019 s'ha incrementat el nombre d'empreses proveïdores, 111 més respecte de 2018. En aquest sentit, la quantitat d'empreses proveïdores d'FGC ha anat augmentant durant els últims tres anys.

Del **total d'empreses proveïdores** d'FGC, 1.769 són de Catalunya i representen el 47,7%. Els proveïdors de la Unió Europea i de fora de la CEE són empreses específiques vinculades a l'àmbit ferroviari.



Nombre d'empreses proveïdores, segons la regió	2017	2018	2019
Catalunya	1.565	1.680	1.769
Resta de l'Estat espanyol	356	364	380
CEE	54	50	51
Resta d'Europa (fora de la CEE)	17	16	21
<b>Total</b>	<b>1.992</b>	<b>2.110</b>	<b>2.221</b>

Volum adjudicat, segons la regió (en milions €)	2017	2018	2019
Catalunya	70,1	53,92	105,85
Resta de l'Estat espanyol	43,07	52,45	105,18
CEE	3,63	4,59	3,12
Resta d'Europa (fora de la CEE)	10,25	3,42	8,82
<b>Total</b>	<b>127,05</b>	<b>114,38</b>	<b>222,98</b>

Pel que fa a l'evolució dels **volums d'adjudicació**, per a l'any 2019 la gran majoria d'adjudicacions corresponen a empreses de Catalunya (47,47%) i d'àmbit estatal (47,17%), i de manera més reduïda a empreses de la CEE (1,40%) i de la resta del món (3,96%).

S'ha de tenir present que els volums d'adjudicació es troben condicionats pel resultat de les licitacions que FGC du a terme en el marc de la Llei de contractes del sector públic. En aquestes licitacions poden participar-hi, en igualtat de condicions, totes les empreses d'àmbit autonòmic, estatal, de la CEE i de la resta d'Europa.

## 12.2 Contractació Socialment Responsable

GRI 308-1; 408-1; 409-1; 412-1; 412-3; 414-1

En el marc de l'Estratègia 10/30, FGC ha adoptat el repte i l'obligació d'integrar a la contractació mesures socialment responsables: de respecte al medi ambient, d'inclusió social, de millora de la qualitat del treball, d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, de lluita contra la corrupció i de promoció del comerç just i de proximitat.

Aquest model de contractació socialment responsable és l'element vertebrador de l'Estratègia 10/30, impulsat amb la voluntat que FGC pugui convertir-se en referent en el sector públic català, per la seva capacitat d'influir en el seu entorn a través de la contractació pública.

Els requeriments de l'aplicació d'aquest model es basen en què el disseny de les licitacions, més enllà d'adquirir un producte, servei o obra, també tingui en compte aspectes relacionats amb l'impacte i les afectacions a la nostra societat. En aquesta línia d'actuació, durant l'any 2019 s'ha elaborat un **Codi de Contractació Socialment Responsable**, el qual recull les condicions mínimes que s'hauran d'aplicar en tots els procediments de contractació d'FGC.

L'objectiu d'aquest codi és establir determinades mesures que permetin garantir que l'empresa adjudicatària respectarà en l'execució del contracte no només la normativa estatal/nacional que li és d'aplicació, sinó també les previsions i la regulació que contenen els Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT) que han estat ratificats pel seu Estat, així com els Drets Humans i els Drets dels Nens, en l'àmbit i les condicions que es detallen en el Codi de Contractació Socialment Responsable.

Mitjançant el Codi de Contractació Socialment Responsable, FGC corrobora el compromís contra la pràctica del treball forçós i l'explotació infantil i permet una avaluació dels impactes en la cadena de subministrament de l'organització en matèria de drets humans.

Durant l'any 2019 més d'un 32% del total de contractes que s'han formalitzat per part d'FGC han inclòs clàusules socials i/o ambientals. Les clàusules més comunes són les ambientals, que estan incloses en un 27,52% del total de contractes, mentre que les clàusules socials i les referents a igualtat de gènere no són tan freqüents, i s'han tingut en compte en l'11,05% i en el 8,72% del total de contractes, respectivament.

A continuació es detalla l'import d'adjudicació i la quantitat de contractes amb clàusules socials i ambientals i s'especifica el tipus de clàusules que inclouen els contractes:

Contractes formalitzats 2019	Quantitat	%	Import d'adjudicació (milions €)
Contractes amb clàusules socials i/o ambientals	170	32,95%	70,39
Contractes sense clàusules socials i/o ambientals	346	67,05%	100,52
<b>Total de contractes formalitzats 2019</b>	<b>516</b>	<b>100,00%</b>	<b>170,91</b>

Contractes segons la tipologia de clàusules 2019	Quantitat	% sobre el total de contractes	Import d'adjudicació (milions €)
Contractes amb clàusules ambientals	142	27,52 %	62,02
Contractes amb clàusules socials	57	11,05 %	20,94
<b>Contractes amb clàusules d'igualtat de gènere</b>	<b>45</b>	<b>8,72 %</b>	<b>11,18</b>

Alguns contractes poden contenir més d'un tipus de clàusula socialment responsable, per aquest motiu el sumatori de les clàusules pot ser superior al total dels contractes amb clàusules socials i/o ambientals recollits a la taula anterior.

## Un 54% de les licitacions inclouen criteris d'adjudicació socialment responsable

Més de la meitat de les licitacions realitzades el 2019 contenen criteris d'adjudicació socials o ambientals. A continuació es recull el nombre d'expedients amb criteris d'adjudicació socials i ambientals:

Expedients de licitacions amb criteris d'adjudicació socialment responsable 2019*	Expedients
Criteris socials	206
Criteris ambientals	183
<b>Total d'expedients</b>	<b>265</b>

\*Corresponen a un 54% de les 483 licitacions totals.

## El Codi de Contractació Socialment Responsable ha estat aprovat pel Comitè de Direcció d'FGC el 20 de gener de 2020

Durant l'elaboració del **Codi de Contractació Socialment Responsable d'FGC** s'han mantingut reunions i converses amb els grups d'interès que formen part de la societat i de l'Administració, tots ells especialitzats en la compra pública socialment responsable.

En el procés d'aplicació del Codi de Contractació Socialment Responsable es contemplen objectius ambiciosos, com són:

- L'aplicació obligatòria responsable a totes les licitacions (excepcions motivades a l'informe justificatiu).
- La generació d'addendes amb la determinació de condicions concretes específiques ambientalment i socialment responsables.
- La incorporació de condicions socialment responsables en l'execució dels contractes i de mecanismes i mesures de validació i seguiment.

### Reconeixements i ponències en aquest àmbit

Les pràctiques de contractació desenvolupades per FGC han obtingut diferents reconeixements, i els més destacats han estat els que es detallen a continuació:

- Observatori Sectorial de Seguretat Privada, en relació amb la contractació de vigilància i la gestió i tramitació dels expedients relatius als contractes.
- Observatori de Drets Humans, amb la participació d'Amnistia Internacional, Centre per la Defensa dels Drets Humans Irídia, Comissions Obreres de Catalunya, Dones Juristes, Grup de Recerca en Antropologia Jurídica de l'Institut Català d'Antropologia, Institut de Drets Humans de Catalunya i Intersindical Alternativa de Catalunya.
- Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, amb una menció expressa al Pla anual de cooperació al desenvolupament.

En el marc del Codi de Contractació Socialment Responsable, FGC ha participat a les II Jornades de Compra Pública Socialment Responsable, el 5 de novembre de 2019, amb l'objectiu de posar en valor l'obligació de les administracions d'innovar per garantir els drets humans en un món globalitzat. FGC hi ha presentat la ponència «Incorporació d'un Codi de bones pràctiques socialment responsable al contracte d'uniformitat d'FGC». Aquestes jornades han estat organitzades per la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona, l'Associació Catalana de Municipis (ACM), La Cooper, l'Observatori DESC, SETEM, SUDS i NOVACT.

# 13. Sobre la memòria

GRI 102-45; 102-46; 102-50; 102-53

La *Memòria de Responsabilitat Social 2019* d'FGC inclou el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2019. La informació reflectida en el present document correspon a l'àmbit de les activitats de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i de les societats participades d'FGC: FGC Rail, SA; Autometro, SA, i Cargometro Rail Transport, SA.

En l'elaboració d'aquesta memòria s'ha considerat la Llei 11/2018, de 28 de desembre, sobre informació no financera i diversitat, i els estàndards internacionals següents:

- Guia **d'estàndards de la Global Reporting Initiative (GRI)**, seguint l'opció de conformitat essencial.
- Norma AA1000SES d'**AccountAbility**, per a l'anàlisi de materialitat.

Els estàndards GRI defineixen un seguit de principis per determinar el **contingut** de la memòria, als quals FGC ha donat compliment durant el procés d'elaboració:

- **Participació de les parts interessades.** L'elaboració d'aquesta memòria ha comptat amb la involucració directa de persones clau de diferents àmbits interns d'FGC i amb la col·laboració directa de les parts interessades, les quals han aportat la informació relacionada amb els diferents temes que s'hi inclouen.
- **Context de sostenibilitat.** En la identificació dels diferents temes de sostenibilitat rellevants per a l'empresa, s'han tingut en compte els Plans d'Acció des de 2007, el Pla de Responsabilitat Social 2013-2015 i el Pla d'Acció 2016-2020 d'FGC, així com informes anuals que recullen iniciatives de sostenibilitat sectorials.
- **Materialitat.** L'anàlisi de materialitat s'ha elaborat de conformitat amb els estàndards GRI i tenint en compte la norma AA1000SES d'AccountAbility. L'anàlisi i els resultats es poden consultar a l'apartat 4 d'aquesta memòria.
- **Exhaustivitat.** FGC té definits diversos indicadors de seguiment amb la finalitat d'observar l'acompliment de l'empresa i analitzar l'efectivitat de les accions dutes a terme.

Adicionalment, s'han considerat els principis següents per determinar la qualitat de la informació contemplada en aquesta Memòria de Responsabilitat Social:

- **Equilibri.** Aquesta memòria presenta un balanç entre els aspectes positius i negatius derivats de l'activitat de l'empresa.
- **Puntualitat.** Les dades proporcionades corresponen a l'any 2019, el període objecte de la memòria.
- **Precisió.** La informació presentada és precisa i detallada.
- **Claredat.** La redacció del contingut s'ha portat a terme perquè s'entengui adequadament.
- **Comparabilitat.** La informació presentada segueix una metodologia de càlcul i es treballa de manera estandarditzada per afavorir la comparabilitat amb altres organitzacions i per poder valorar l'evolució de l'empresa en els propers anys.
- **Fiabilitat.** FGC disposa de diferents sistemes de gestió que recolzen la transparència, la precisió i la fiabilitat de la informació proporcionada en aquest informe.

D'altra banda, tot i que la **Llei 11/2018, sobre informació no financera i diversitat**, no és d'aplicació obligada a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, atès el seu caràcter d'ens públic, també s'ha considerat com a marc de referència per a l'elaboració d'aquesta memòria, en línia amb el compromís amb la transparència i la gestió ètica, responsable i sostenible de l'empresa.

Aquesta norma obliga les societats a complir certs criteris a l'hora de presentar un estat d'informació no financera (EINF) en el seu informe de gestió anual, que contingui informació relativa a qüestions mediambientals i socials, així com relatives al personal, al respecte dels drets humans i a la lluita contra la corrupció i el suborn.

Pel que fa als indicadors inclosos en aquesta memòria, s'han reportat, sempre que ha estat possible, dades dels darrers tres anys (2017, 2018 i 2019) amb la finalitat de facilitar la comparació de les dades.

Les dades aportades són emprades per al seguiment de la gestió correcta dels diversos temes de Responsabilitat Social reflectits en la memòria i que són rellevants per a FGC. En el procés d'elaboració s'ha tingut en compte presentar la informació rellevant sobre la gestió d'FGC de manera clara i concisa per a totes les parts interessades.

Aquesta memòria s'ha elaborat emprant llenguatge no sexista.

Per a qualsevol consulta relacionada amb el contingut d'aquesta memòria, es pot contactar amb l'Àrea de Responsabilitat Social d'FGC ([memoriars@fgc.cat](mailto:memoriars@fgc.cat)).

## 14. Verificació externa

>> Descarregar: [Informe verificació EINF](#)



Grant Thornton  
Av. Diagonal 615, pl. 10ª  
08028 BARCELONA

T +34 93 206 39 00  
F +34 93 206 39 10  
barcelona@es.gt.com  
www.GrantThornton.es

## **INFORME DE VERIFICACIÓ INDEPENDENT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA INCLOSA EN LA MEMÒRIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA I SOCIETATS PARTICIPADES DE L'EXERCICI 2019**

A la Direcció de FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:

Hem realitzat la verificació, amb l'abast de seguretat limitada, de determinada informació no financera inclosa en la Memòria de Responsabilitat Social adjunta (en endavant, MRS) corresponent a l'exercici anual acabat a 31 de desembre de 2019, de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i Societats Participades (en endavant, l'Entitat).

Les societats participades per Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya incloses a la MRS adjunta són: FGC Rail, SA, Autometro, SA, i Cargometro Rail Transport, SA.

El contingut de la MRS inclou informació addicional a la requerida per la normativa mercantil vigent en matèria d'informació no financera (Llei 11/2018, de 28 de desembre) que no ha estat objecte del nostre treball de verificació. En aquest sentit, el nostre treball s'ha limitat exclusivament a la verificació de la informació identificada a la taula "Índex de continguts" inclosa en la MRS adjunta.

### **Responsabilitat de la Direcció**

La preparació de la MRS de l'Entitat, així com el contingut de la mateixa, és responsabilitat de la Direcció de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. La MRS s'ha preparat d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estàndards GRI) seleccionats, així com aquells altres criteris descrits d'acord amb el que menciona per a cada matèria en la taula "Índex de continguts" de l'esmentada Memòria.

Aquesta responsabilitat inclou així mateix el disseny, la implantació i el manteniment del control intern que es consideri necessari per permetre que la MRS estigui lliure de incorrecció material, deguda a frau o error.

La Direcció de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya és també responsable de definir, implantar, adaptar i mantenir els sistemes de gestió dels que s'obté la informació necessària per a la preparació de la MRS.

### **La nostra independència i control de qualitat**

Hem complert amb els requeriments d'independència i altres requeriments d'ètica del Codi d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat emès pel Consell de Normes Internacionals d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat (IESBA, per les seves sigles en anglès) que està basat en els principis fonamentals d'integritat, objectivitat, competència i diligència professionals, confidencialitat i comportament professional.

La nostra firma s'aplica a la Norma Internacional de Control de Qualitat gener (NICC 1) i manté, en conseqüència, un sistema global de control de qualitat que inclou polítiques i procediments documentats relatius a l'acompliment de requeriments d'ètica, normes professionals i disposicions legals i reglamentàries aplicables.

L'equip de treball ha estat format per professionals experts en revisions d'Informació no Financera i, específicament, en informació d'acompliment econòmic, social i mediambiental.





### La nostra responsabilitat

La nostra responsabilitat és expressar les nostres conclusions en un informe de verificació independent de seguretat limitada basant-nos en el treball realitzat, que es refereix exclusivament a l'exercici 2019. Hem dut a terme el nostre treball d'acord amb els requisits establerts en la Norma Internacional d'Encàrrecs d'Assegurament 3000 revisada en vigor, "Encàrrecs d'Assegurament diferents de l'Auditoria o de la Revisió d'Informació Financera Històrica" (NIEA 3000 revisada) emesa pel Consell de Normes Internacionals d'Auditoria i Assegurament (IAASB) de la Federació Internacional de Comptadors (IFAC) i amb la Guia d'Actuació sobre encàrrecs de verificació de l'Estat d'Informació No Financera emesa per l'Institut de Censors Jurats de Comptes d'Espanya.

En un treball de seguretat limitada els procediments duts a terme varien en la seva naturalesa i moment de realització, i tenen una menor extensió, que els realitzats en un treball de seguretat raonable i, per tant, la seguretat que s'obté és substancialment menor.

El nostre treball ha consistit en la formulació de preguntes a la Direcció, així com a les diverses unitats de l'Entitat que han participat en l'elaboració de la MRS, en la revisió dels processos per recopilar i validar la Informació presentada a la MRS i en l'aplicació de certs procediments analítics i proves de revisió per mostreig que es descriuen a continuació:

- Reunions amb el personal de l'Entitat per conèixer el model de negoci, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats, els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions i obtenir la informació necessària per a la revisió externa.
- Anàlisi de l'abast, rellevància i integritat dels continguts inclosos en la MRS de l'exercici 2019 en funció de l'anàlisi de materialitat realitzat per l'Entitat i descrit en l'apartat "Anàlisi de materialitat" de la MRS, considerant continguts requerits en la normativa mercantil en vigor.
- Anàlisi dels processos per recopilar i validar les dades presentades a la MRS de l'exercici 2019.
- Revisió de la informació relativa als riscos, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats en relació als aspectes materials presentats a la MRS de l'exercici 2019.
- Comprovació, mitjançant proves, sobre la base de la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en la MRS de l'exercici 2019 i la seva adequada compilació a partir de les dades subministrades per les fonts d'informació.
- Obtenció d'una carta de manifestacions de la Direcció.

### Conclusió

Basant-nos en els procediments realitzats en la nostra verificació i en les evidències que hem obtingut, no s'ha posat de manifest cap aspecte que ens faci creure que la informació no financera identificada a la taula "Índex de continguts" de la MRS de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i Societats Participades corresponent a l'exercici anual finalitzat a 31 de desembre de 2019, no ha estat preparada, en tots els seus aspectes significatius, d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels estàndards GRI seleccionats, així com aquells altres criteris descrits d'acord amb el que es menciona per a cada matèria a la taula "Índex de continguts" de l'esmentada Memòria.



Grant Thornton  
Av. Diagonal 615, pl. 10<sup>a</sup>

### Ús i distribució

Aquest informe ha estat preparat únicament per a la Direcció de l'Entitat, d'acord amb els termes de la nostra carta d'encàrrec.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal

Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona 16 de juny de 2020

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2020 Núm. 20/20/01975

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Informe sobre treballs diferents  
a l'auditoria de comptes

# 15. Índex de continguts GRI

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>ASPECTES GENERALS</b>						
a) Una descripció breu del <b>model de negoci</b> del grup, que inclourà el seu entorn empresarial, la seva organització i estructura, els mercats en què opera, els seus objectius i estratègies, i els principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució.		102-1 Nom de l'organització	3. Perfil de l'organització			
		102-2 Activitats, marques, productes i serveis	7.1 Les activitats d'FGC			
		102-3 Ubicació de la seu	Carrer dels Vergós, 44, 08017 Barcelona			
		102-4 Ubicació de les operacions	7.1 Les activitats d'FGC			
		102-5 Propietat i forma jurídica	3. Perfil de l'organització 8.1 Gestió i resultats econòmics			
		102-6 Mercats servits	7.1 Les activitats d'FGC			
		102-7 Dimensions de l'organització	2. Principals xifres 7.1 Les activitats d'FGC 9.1 Gestió de persones			Principi 6: Condicions laborals
		102-10 Canvis significatius a l'organització i la seva cadena de subministrament	7.1 Les activitats d'FGC 8.1 Gestió i resultats econòmics 12.1 Gestió de la cadena de proveïdors			Principi 6: Condicions laborals Principi 8: Medi ambient

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		102-14 Declaració del màxim responsable de la presa de decisions	1. Salutació			
	<b>Ètica</b>	102-16 Valors, principis, estàndards i normes de conducta	3.1 La vocació d'FGC 5.1 Gestió de la Responsabilitat Social 6.2 Ètica i transparència		Principi 10: Anticorrupció	
		102-18 Estructura de governança	6.1 Estructura de govern			
		102-45 Entitats incloses en els estats financers consolidats	13. Sobre la memòria			
		102-48 Reexpressió de la informació	S'han modificat les dades de 2018 referents a membres totals en Comitès de Seguretat i Salut, ja que eren errònies. En concret, s'ha modificat el valor de Membres totals en Comitès 2018.			
		102-49 Canvis en l'elaboració d'informes	No s'han produït.			
		102-50 Període objecte de l'informe	13. Sobre la memòria 1 de gener i 31 de desembre de 2019			
		102-51 Data del darrer informe	2018			



Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		102-52 Cicle d'elaboració d'informes	Anual			
		102-53 Punt de contacte per a preguntes sobre l'informe	13. Sobre la memòria			
		102-54 Declaració d'elaboració de l'informe de conformitat amb els estàndards GRI	La <i>Memòria de Responsabilitat Social d'FGC 2019</i> s'ha elaborat de conformitat amb l'opció essencial dels estàndards GRI.			
		102-55 Índex de continguts GRI	14. Índex de continguts			
		102-56 Verificació externa				
b) Una descripció de les <b>polítiques</b> que aplica el grup respecte a aquestes qüestions, que inclourà els procediments de <b>diligència deguda</b> aplicats per a la identificació, l'avaluació, la prevenció i l'atenuació de riscos i impactes significatius i de verificació i control, incloent-hi les mesures que s'han adoptat.	<b>Resiliència</b>	Identificació, gestió i avaluació de riscos	3.1 La vocació d'FGC 4. Anàlisi de materialitat 5.1 Gestió de la Responsabilitat Social 3.1 La vocació d'FGC 5.1 Gestió de la Responsabilitat Social 10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			



Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
c) Els <b>resultats d'aquestes polítiques</b> han d'incloure <b>indicadors clau de resultats no financers pertinents</b> que permetin el seguiment i l'avaluació dels progressos i que afavoreixin la comparabilitat entre societats i sectors, d'acord amb els marcs nacionals, europeus o internacionals de referència utilitzats per a cada matèria.		Indicadors contemplats en la Memòria de Responsabilitat Social en els àmbits econòmic, social i ambiental	Al llarg de tota la memòria			


Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
d) Els principals <b>riscos</b> relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup, entre elles, quan sigui pertinent i proporcionat, les seves relacions comercials, productes o serveis que puguin tenir efectes negatius en aquests àmbits, i com el grup gestiona aquests riscos, explicant els <b>procediments utilitzats per detectar-los i avaluar-los</b> , d'acord amb els marcs nacionals, europeus o internacionals de referència per a cada matèria. S'ha d'incloure informació sobre els impactes que s'hagin detectat, i oferir-ne un desglossament, en particular, sobre els principals riscos a curt termini, a mitjà termini i a llarg termini.		102-15 Principals impactes, riscos i oportunitats	3.1 La vocació d'FGC 4. Anàlisi de materialitat			
		102-31 Avaluació de temes econòmics, ambientals i socials	3.1 La vocació d'FGC 4. Anàlisi de materialitat			




Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
e) <b>Indicadors clau de resultats no financers</b> que siguin <b>pertinents</b> respecte a l'activitat empresarial concreta, i que compleixin amb els criteris de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat. S'utilitzaran estàndards que puguin ser generalment aplicats i que compleixin amb les directrius de la CE en aquesta matèria i els estàndards GRI, i s'ha d'esmentar en l'informe el marc nacional, europeu o internacional utilitzat per a cada matèria. Els indicadors clau de resultats no		102-40 Llista de grups d'interès	3.3 Les parts interessades			
		102-42 Identificació i selecció de grups d'interès	3.3 Les parts interessades			
		102-44 Temes i preocupacions clau mencionats	4. Anàlisi de materialitat			
		102-46 Definició dels continguts dels informes i les cobertures del tema	4. Anàlisi de materialitat 13. Sobre la memòria			

<p>financers s'han d'aplicar a cada un dels apartats de l'estat d'informació no financera. Aquests indicadors han de ser útils, tenint en compte les circumstàncies específiques i coherents amb els paràmetres utilitzats en els seus procediments interns de gestió i avaluació de riscos. En qualsevol cas, la informació presentada ha de ser precisa, comparable i verificable.</p>		<p>102-47 Llista de temes materials</p>	<p>4. Anàlisi de materialitat</p>			
--	--	---	-----------------------------------	--	--	--




Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>I. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS AMBIENTALS</b>						
Informació detallada sobre <b>els efectes actuals i previsibles de les activitats</b> de l'empresa en el medi ambient i, si escau, la salut i la seguretat, els procediments d'avaluació o certificació ambiental; els recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals; l'aplicació del principi de precaució, la quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i el seu abast 103-2 L'enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic		Principi 7: Medi ambient Principi 8: Medi ambient Principi 9: Medi ambient	
	GRI 307: Compliment ambiental (2016)	307-1 Incompliment de la legislació i normativa ambiental	No s'han produït multes ni sancions, ni s'han rebut queixes relacionades amb l'incompliment de la normativa ambiental.		Principi 7: Medi ambient Principi 8: Medi ambient	
	GRI 201: Compliment econòmic 2016	201-2 Implicacions financeres i altres riscos i oportunitats derivades del canvi climàtic	10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic 10.2 Gestió ambiental			
			102-11 Principi o enfocament de precaució	10.2 Gestió ambiental		





Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	10.2 Gestió ambiental			
		Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	10.2 Gestió ambiental			
- <b>Contaminació:</b> mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient, tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, inclosos el soroll i la contaminació lumínica.		Mesures per prevenir, reduir o reparar la contaminació lumínica	10.6 Contaminació lumínica, acústica i vibracions			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.6 Contaminació lumínica, acústica i vibracions			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	<b>Contaminació acústica</b>	Mesures per prevenir, reduir o reparar la contaminació acústica	10.6 Contaminació lumínica, acústica i vibracions L'any 2019 el Servei d'Atenció al Client ha atès un total de 53 observacions relatives al soroll i vibracions derivades del servei ferroviari. L'any 2019 no hi ha hagut advertiments, multes ni sancions respecte a incompliments de la normativa relativa a la contaminació acústica.			
		Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten el medi ambient	10.2 Gestió ambiental			
<b>- Economia circular i prevenció i gestió de residus:</b> mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles; accions per combatre el	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.7 Residus			


Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>- Canvi climàtic:</b> els elements importants de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa, inclòs l'ús dels béns i serveis que produeix; les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic; les metes de reducció establertes voluntàriament a mitjà termini i a llarg termini per reduir les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle i els mitjans implementats per a aquesta finalitat.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			
	<b>Canvi climàtic i emissions</b>	305-1 Emissions directes de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) (abast 1)	10.4 Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)		Principi 7: Medi ambient Principi 8: Medi ambient Principi 9: Medi ambient	
	GRI 305: Emissions 2016	305-2 Emissions indirectes de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) en generar energia (abast 2)	10.4 Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)			
		305-3 Altres emissions indirectes GEH (abast 3)	10.4 Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)		Principi 7: Medi ambient Principi 8: Medi ambient Principi 9: Medi ambient	
			Mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic		











Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		Consum de matèries primeres i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús	10.2 Gestió ambiental			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.3 Eficiència energètica		Principi 8: Medi ambient Principi 9: Medi ambient	
	<b>Ús de l'energia</b> GRI 302: Energia 2016	302-1 Consum energètic dins de l'organització	10.3 Eficiència energètica		Principi 8: Medi ambient Principi 9: Medi ambient	
		Consum elèctric	10.3 Eficiència energètica			
	<b>Consum i producció sostenible</b>		10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			


Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
malbaratament d'aliments.	<b>Gestió de residus</b> GRI 306: Efluents i residus 2016	306-2 Residus per tipus i mètode d'eliminació	10.7 Residus			
	<b>Economia circular</b>		10.7 Residus			
		Malbaratament alimentari	10.7 Residus			
<b>- Ús sostenible dels recursos:</b> el consum d'aigua i el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals; consum de matèries primeres i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús; consum, directe i indirecte, d'energia; mesures preses per millorar l'eficiència energètica i l'ús d'energies renovables.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.5 Gestió responsable de l'aigua			
	<b>Aigua</b> GRI 303: Aigua i efluents 2016	303-1 Consum d'aigua	10.5 Gestió responsable de l'aigua			




Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		Fites de reducció establertes voluntàriament a mitjà termini i a llarg termini per reduir les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle i els mitjans implementats per a aquesta finalitat.	10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			
		Elements importants de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa, inclòs l'ús de béns i serveis que produeix	10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			
- Protecció de la biodiversitat: mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat; impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	10.2 Gestió ambiental			





Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	<b>GRI 304</b>	304-1 Centres d'operacions en propietat, ubicats dins o juntament a àrees protegides o zones de gran valor per la biodiversitat fora d'àrees protegides	10.2 Gestió ambiental			
		304-2 Impactes significatius de les activitats, els productes i els serveis en la biodiversitat	10.2 Gestió ambiental			
		304-3 Hàbitats protegits o restaurats	10.2 Gestió ambiental			
	<b>Conservació de l'entorn</b>		10.2 Gestió ambiental			



Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>II. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL</b>						
- <b>Ocupació:</b> nombre total i distribució d'empleats per sexe, edat, país i classificació professional; nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball, mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional, nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional; les remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor; bretxa salarial, la remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat; la remuneració mitjana dels consellers i directius, incloent-hi la retribució variable, dietes, indemnitzacions,		102-7 Dimensions de l'organització	2. Principals xifres 7.1 Les activitats d'FGC 9.1 Gestió de persones		Principi 6: Condicions laborals	
		102-8 Informació sobre empleats i altres treballadors	9.1 Gestió de persones		Principi 6: Condicions laborals	
		Nombre total dels empleats per gènere, edat i categoria professional	9.1 Gestió de persones			
		Mitjana anual de contractes indefinits, temporals i a temps parcial per gènere, edat i classificació professional	9.1 Gestió de persones			
		Nombre d'acomiadaments per gènere, edat i categoria professional	9.1 Gestió de persones			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	9.1 Gestió de persones		Principi 3: Condicions laborals Principi 6: Condicions laborals	


Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció desagregada per sexe; implantació de polítiques de desconexió laboral, empleats amb diversitat funcional.	<b>Treball de qualitat</b>  GRI 401: Ocupació 2016	401-1 Noves contractacions d'empleats i rotació de personal	9.1 Gestió de persones		Principi 3: Condicions laborals Principi 6: Condicions laborals	
		401-2 Beneficis pels empleats a temps complet que no es donen als empleats a temps parcial o temporal	9.1 Gestió de persones No es dona resposta			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	 
	<b>Diversitat i igualtat d'oportunitats</b>  GRI 405: Diversitat i igualtat d'oportunitats 2016	405-1 Diversitat en òrgans de govern i persones treballadores	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	 
405-2 Ràtio del salari base i de la remuneració de les dones respecte als homes		9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	 	




Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	GRI 201:	201-3 Obligacions del pla de beneficis definits i altres plans de jubilació	No es dona resposta en aquest indicador			
	GRI 202: Presència en el mercat 2016	202-2 Proporció d'alts executius contractats de la comunitat local	No es dona resposta en aquest indicador			
	<b>Polítiques de remuneració</b>		9.2 Igualtat d'oportunitats			
		Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	9.2 Igualtat d'oportunitats			
		Remuneració mitjana dels consellers i directius, incloent-hi la retribució variable, dietes, indemnitzacions i qualsevol altra percepció desagregada per gènere	6.1 Estructura de govern			
		Pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini	No s'aplica a l'activitat d'FGC.			
		Persones empleades amb diversitat funcional	9.2 Igualtat d'oportunitats			





Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>- Organització del treball:</b> organització del temps de treball; nombre d'hores d'absentisme; mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici responsable d'aquesta conciliació per part dels dos progenitors.	<b>Corresponsabilitat i equitat de gènere</b>	Mesures de conciliació per fomentar la corresponsabilitat	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 3: Condicions laborals Principi 6: Condicions laborals	
		Absentisme	9.4. Salut i seguretat laboral			
		Polítiques de desconnexió laboral	9.2 Igualtat d'oportunitats			
		Organització del temps de treball	9.2 Igualtat d'oportunitats			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 3: Condicions laborals Principi 6: Condicions laborals	
	<b>Treball de qualitat</b>	401-3 Permis parental	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	
	GRI 401: Ocupació 2016					

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
- <b>Salut i seguretat:</b> condicions de salut i seguretat en el treball; accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals, desagregat per sexe.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	9.4 Salut i seguretat laboral		Principi 6: Condicions laborals	
	<b>Salut i seguretat a la feina</b>	403-1 Representació dels treballadors en comitès formals treballador-empresa de salut i seguretat	9.1 Gestió de persones		Principi 6: Condicions laborals	
	GRI 403: Salut i seguretat a la feina 2016 GRI 403: Salut i seguretat a la feina 2016	403-2 Tipus d'accidents i taxes de freqüència d'accidents, malalties professionals, dies perduts, absentisme i nombre de morts per accident laboral o malaltia professional	9.4 Salut i seguretat laboral		Principi 6: Condicions laborals	
		403-3 Serveis de salut en el treball	9.4 Salut i seguretat laboral		Principi 6: Condicions laborals	

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		403-4 Temes de salut i seguretat tractats en acords formals amb sindicats	9.4 Salut i seguretat laboral  L'any 2019 s'han fet un total de 30 reunions (34 el 2018) dels diferents Comitès de Seguretat i Salut, i amb els delegats de Prevenció en les explotacions on no hi ha Comitès. En total, s'han tancat 102 punts amb acord (117 el 2018).		Principi 6: Condicions laborals	
		Índex de gravetat d'accidents	9.4 Salut i seguretat laboral			
		Índex de freqüència d'accidents	9.4 Salut i seguretat laboral			
- <b>Relacions socials:</b> organització del diàleg social, inclosos els procediments per informar i consultar el personal i negociar amb ell; percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país; el balanç dels convenis col·lectius,	<b>Relacions treballador-empresa</b>	102-41 Acords de negociació col·lectiva	9.1. Gestió de persones		Principi 3: Drets humans	
		Organització del diàleg social, procediments d'informació, consulta i negociació amb el personal	9.1. Gestió de persones			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball.		Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	9.1. Gestió de persones			
- <b>Formació:</b> les polítiques implementades en el camp de la formació; la quantitat total d'hores de formació per categories professionals.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	9.3. Capacitació i desenvolupament professional		Principi 6: Condicions laborals	
	<b>Formació i ensenyament</b>	404-1 Mitjana d'hores de formació per empleat/ada segons grup professional i sexe	9.3. Capacitació i desenvolupament professional		Principi 6: Condicions laborals	
	GRI 404-1 Formació i ensenyament 2016	404-2 Programes per millorar les aptituds dels empleats i programes d'ajuda a la transició	9.3. Capacitació i desenvolupament professional		Principi 6: Condicions laborals	
		404-3 Percentatge d'empleats que reben avaluacions periòdiques de l'acompliment i desenvolupament professional	9.3. Capacitació i desenvolupament professional		Principi 6: Condicions laborals	


Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
- <b>Accessibilitat universal de les persones amb diversitat funcional.</b>	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	7.3 Accessibilitat		Principi 1: Drets humans	
	<b>Accessibilitat universal</b>		7.3 Accessibilitat		Principi 1: Drets humans	
- <b>Igualtat:</b> mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes; plans d'igualtat (capítol III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), mesures adoptades per promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	
	<b>Diversitat i igualtat d'oportunitats</b>	405-1 Diversitat en òrgans de govern i empleats	6.1 Estructura de govern 9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	




Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
diversitat funcional; la política contra tot tipus de discriminació i, si escau, de gestió de la diversitat.	GRI 405: Diversitat i igualtat d'oportunitats 2016	405-2 Ràtio del salari base i de la remuneració de les dones respecte als homes	9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	7.4 Civisme i convivència 9.2 Igualtat d'oportunitats		Principi 6: Condicions laborals	
	<b>No-discriminació</b> GRI 406: No-discriminació 2016	406-1 Casos de discriminació i accions correctives d'empreses	No s'han produït casos de discriminació en l'entorn laboral d'FGC. 7.4 Civisme i convivència		Principi 6: Condicions laborals	
	<b>Vulnerabilitat femenina</b>		7.4 Civisme i convivència			
		Mesures adoptades per promoure l'ocupació.	9.3. Capacitació i desenvolupament professional			
		Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de gènere.	9.2 Igualtat d'oportunitats			







Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>III. INFORMACIÓ SOBRE EL RESPECTE DELS DRETS HUMANS</b>						
Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans; prevenció dels riscos de vulneració de drets humans i, si escau, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos; denúncies per casos de vulneració de drets humans; promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva; l'eliminació de la discriminació en l'ocupació i l'ocupació; l'eliminació del treball forçós o obligatori; l'abolició efectiva del treball infantil.	GRI 412: Avaluació dels drets humans 2016	412-1 Operacions sotmeses a revisions o avaluacions d'impacte sobre els drets humans	6.4 Compromís amb els drets humans 12.2 Proveïdors		Principi 1: Drets humans	
		412-2 Formació d'empleats en polítiques o procediments sobre els drets humans	9.3 Captació i desenvolupament professional		Principi 1: Drets humans	
		412-3 Acords i contractes d'inversió significatius amb clàusules sobre drets humans o sotmesos a avaluació de drets humans	6.4 Compromís amb els drets humans 12.2 Proveïdors		Principi 1: Drets humans	
	GRI 406: No-discriminació 2016	406-1 Casos de discriminació i accions correctives d'empreses	No s'han produït casos de discriminació en l'entorn laboral d'FGC.		Principi 6: Condicions laborals	
		Mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos	6.4 Compromís amb els drets humans			
		Denúncies per casos de vulneració dels drets humans	6.4 Compromís amb els drets humans			



Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva	9.1 Gestió de persones			
	GRI 409: Treball forçós i obligatori 2016	409-1 Operacions i empreses proveïdores amb risc significatiu de casos de treball forçós o obligatori	12.2. Contractació Socialment Responsable			
	GRI 408: Treball infantil 2016	408-1 Operacions i empreses proveïdores amb risc significatiu de casos de treball infantil	12.2. Contractació Socialment Responsable			







Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>IV. INFORMACIÓ RELATIVA A LA LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN</b>						
Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn; mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals; aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	6. Governança			
	<b>Anticorrupció</b>	205-2 Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció	6.3. Compromís contra la corrupció i el blanqueig de capitals		Principi 10: Anticorrupció	
	GRI 205: Anticorrupció	205-3 Casos de corrupció confirmats i mesures preses	6.3. Compromís contra la corrupció i el blanqueig de capitals		Principi 10: Anticorrupció	
		Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	6.3. Compromís contra la corrupció i el blanqueig de capitals			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	11. Acció social			
	<b>Inversió en la comunitat i en la societat, acció social</b>		11. Acció social			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	<b>Impactes econòmics indirectes</b>  GRI 203: Impactes econòmics indirectes	203-1 Inversions en infraestructures i serveis recolzats	8.2 Contribució al dinamisme socioeconòmic dels territoris			
		203-2 Impactes econòmics indirectes significatius	8.2 Contribució al dinamisme socioeconòmic dels territoris 8.3 Impacte econòmic d'FGC			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	11. Acció social			
	<b>Inversió en la comunitat i en la societat, acció social</b>		11. Acció social			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	<b>Foment de la mobilitat sostenible</b>		10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			
	<b>Compromís social i Agenda 2030</b>		1. Salutació 5.2 Adhesió a iniciatives 11. Acció social			
	<b>Innovació</b>		7.2 Seguretat i qualitat en el servei			
	<b>Turisme sostenible</b>		5.1 Gestió de la Responsabilitat Social 7.1 Les activitats d'FGC 8.2 Contribució al dinamisme socioeconòmic dels territoris 10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			
	<b>Valor social generat</b>		8.3 Impacte econòmic d'FGC			
	<b>Foment del turisme</b>		5.1 Gestió de la Responsabilitat Social 7.1 Les activitats d'FGC 8.2 Contribució al dinamisme socioeconòmic dels territoris 10.1 Impacte d'FGC en la lluita contra el canvi climàtic			



Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>V. INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT</b>						
<b>- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible:</b> l'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local; l'impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori; les relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests actors; les accions d'associació o patrocini.		102-12 Iniciatives externes	5.2 Adhesió a iniciatives 10.1 Impacte en la lluita contra el canvi climàtic			
	<b>Aliances Adhesió a iniciatives que fomentin l'RSC i la sostenibilitat</b>	102-13 Afiliació a associacions	3.2 Pertinença a associacions			
		102-43 Enfocament per a la participació dels grups d'interès	3.3 Les parts interessades			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	8.2 Contribució al dinamisme socioeconòmic dels territoris			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
<b>- Subcontractació i proveïdors:</b> la inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals; consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental; sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes auditories.		102-9 Cadena de subministrament	12. Empreses proveïdores 12.1 Descripció de les empreses proveïdores 4. Anàlisi de materialitat 7.4 Civisme i convivència		Principi 6: Condicions laborals Principi 8: Medi ambient	
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	12. Empreses proveïdores			
	<b>Avaluació ambiental dels proveïdors</b>  GRI 308: Avaluació ambiental dels proveïdors 2016	308-1 Noves empreses proveïdores que han passat filtres d'avaluació i selecció d'acord amb els criteris ambientals	12.2 Contractació Socialment Responsable			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	12. Empreses proveïdors			
	<b>Avaluació social de proveïdors</b>  GRI 414: Avaluació social dels proveïdors 2016	414-1 Nous proveïdors que han passat filtres de selecció d'acord amb els criteris socials	12.2 Contractació Socialment Responsable			
	<b>Pràctiques d'adquisició responsable</b>		12.2 Contractació Socialment Responsable			
		Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes auditories	6.3 Compromís contra la corrupció i el blanqueig de capitals			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
		Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractats de la seva responsabilitat social i ambiental	12.2 Contractació Socialment Responsable			
		Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals	12.2 Contractació Socialment Responsable			
	<b>- Consumidors:</b> mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors; sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes queixes.	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	7.2 Seguretat i qualitat en el servei		
	<b>Salut i seguretat dels clients</b>  GRI 416: Salut i seguretat dels clients 2016	416-1 Avaluació dels impactes en la salut i seguretat de les categories dels productes i serveis	416-2 Casos d'incompliment relatius als impactes en la salut i la seguretat de les categories de productes i serveis	7.2 Seguretat i qualitat en el servei		

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	<b>Qualitat en el servei</b>		7.2 Seguretat i qualitat en el servei			
	<b>Transparència i publicitat responsable</b>		7.2 Seguretat i qualitat en el servei			
	<b>Eficiència del servei</b>		7.2 Seguretat i qualitat en el servei			
	<b>Satisfacció dels clients</b>		7.2 Seguretat i qualitat en el servei			
	<b>Foment de la no-violència i la convivència</b>		7.4 Civisme i convivència			
	<b>Informació i sensibilització ciutadana</b>		7.4 Civisme i convivència			
<b>- Informació fiscal:</b> els beneficis obtinguts país per país; els impostos sobre beneficis pagats i les subvencions públiques rebudes.	GRI 207: Fiscalitat 2019	207-1 Enfocament fiscal	8.1 Gestió i resultats econòmics			
		Impostos pagats sobre el benefici per país	8.1 Gestió i resultats econòmics			
		Beneficis obtinguts	8.1 Gestió i resultats econòmics			
		Subvencions públiques rebudes	8.1 Gestió i resultats econòmics			

Llei 11/2018	TEMA GRI / NO GRI	INDICADORS GRI / ALTRES	Apartat / Resposta directa	Omissions	Pacte Mundial	ODS
	<b>Política pública responsable</b>		8.1 Gestió i resultats econòmics			
	GRI 103: Enfocament de Gestió 2016	103-1 Explicació del tema material i la seva cobertura 103-2 Enfocament de gestió i els seus components 103-3 Avaluació de l'enfocament de gestió	8.1 Gestió i resultats econòmics			
	<b>Exercici econòmic</b> GRI 201: Compliment econòmic 2016	201-1 Valor econòmic directe generat i distribuït	8.1 Gestió i resultats econòmics			
		201-4 Assistència financera rebuda del govern	FGC rep subvencions de l'Autoritat del Transport Metropolità (ATM), la qual subvenciona el resultat de l'explotació de Línies Metropolitanes, i de la Generalitat de Catalunya, que subvenciona Línies Metropolitanes i les inversions d'FGC.  8.1. Gestió i resultats econòmics			

# Legal Notice

---

This document was authored and rendered using the [Enablon Publisher](#)