

**INFORME DE PROGRESO 2016**  
**BARNA PORTERS, S.L**

# 1

## INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

**Tipo de organización:** Empresa privada

**Dirección:** C/ Arizala 43-45, 08028-Barcelona

**Dirección WEB:** [www.grupbarnaporters.cat](http://www.grupbarnaporters.cat)

**Teléfono:** 934480014

**Alto cargo:** Roberto José Vicente Blanco

**Fecha de adhesión:** Abril 2013

**Número de empleados/as:** 1.513

**Sector:** Servicios Auxiliares

**Nuestros grupos de interés:** Accionistas, Trabajadores/as, Clientela, Empresas y personas proveedoras, Administraciones Públicas, Comunidad y Competencia.

**Países en los que está presente y alcance de este informe:** España

**Difusión del Informe:** WEB de la compañía, Pacto Mundial.

**Período cubierto de la información:** año 2015

**Responsable:** Rebeca Aller Abad, Departamento de RSC.

## CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

En Barcelona, a 18 de diciembre de 2016

Por cuarto año consecutivo, BARNA PORTERS, S.L., expresa su firme compromiso de colaborar activamente en la implantación y promoción de los 10 Principios del Pacto Mundial en las actividades que desarrolla.

Por todo ello, la compañía considera de máxima importancia continuar impulsando un desarrollo sostenible en todas sus vertientes, destacando una actuación en todo momento adecuada a la legislación vigente y con total respeto hacia los Derechos y libertades públicas.

Pero no sólo eso: todos los/as trabajadores/as y directivos/as deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la organización ante su vecindad, ciudad, su comunidad autónoma, así como ante los organismos en los que éstas se ven representados.

Como empresa de servicios, estamos convencidos de que los recursos humanos y las buenas prácticas empresariales son la parte nuclear de nuestro negocio. Por lo tanto, para BARNA PORTERS, S.L., respetar e impulsar los derechos humanos, constituir una política adecuada de recursos humanos y aplicar la ética y la transparencia en nuestra operativa cotidiana es parte fundamental de nuestro día a día.

Por ello, en 2012 tomamos la determinación de adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dando así inicio y continuidad a una serie de actividades que representan un cambio definitivo en nuestra cultura empresarial.

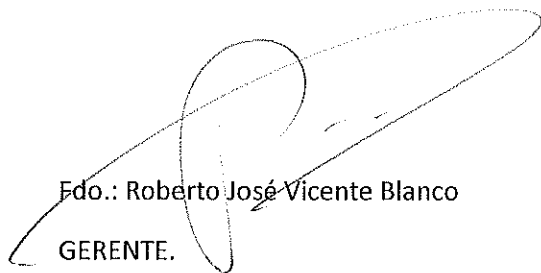
Con la adhesión de BARNA PORTERS, S.L., al programa del Pacto mundial de las Naciones Unidas, adquirimos en la empresa el compromiso de apoyar y promover los Diez Principios Fundamentales de esta iniciativa de responsabilidad social corporativa, basados en cuatro ejes temáticos: Derechos Humanos, Estándares laborales, Medio ambiente y Anticorrupción.

**Nuestras acciones y políticas en este último año se han orientado a estas áreas, en especial, en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en cumplimiento no sólo normativo, sino de los compromisos adquiridos en todas las materias por parte de la organización**, tratando de establecer acciones concretas y coordinadas con nuestra plantilla, proveimiento, clientela y con la comunidad y vecindad con la que nos relacionamos. El reto es de gran envergadura, ya que apenas lo estamos iniciando y aún hay muchas cosas por hacer.

Es nuestro deber y orgullo declarar que reiteramos el compromiso expresado años atrás con esta iniciativa, poniendo de manifiesto nuestra firme intención de seguir trabajando en la misma línea, para contribuir con el fin de conseguir un país cada vez más sostenible y una mejora en la defensa de los derechos humanos y laborales, en la protección del medio ambiente, así como en la lucha contra el soborno y la corrupción, objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas.

Durante el próximo ejercicio, BARNA PORTERS, S.L., seguirá ahondando en el desarrollo de los Diez Principios del Pacto Mundial, estableciendo canales de seguimiento, medición y evaluación de los resultados que se obtengan, involucrando a los grupos de interés identificados por la compañía: Accionistas, Trabajadores/as, Clientela, Empresas y personas proveedoras, Administraciones Públicas, Comunidad y Competencia.

Entre tanto, les invito a conocer la contribución de BARNA PORTERS, S.L., durante el año 2016, al cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial, con los que nos sentimos plenamente identificados.



Fdo.: Roberto José Vicente Blanco  
GERENTE.

## CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS

**PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

BARNA PORTERS, S.L., manifiesta nuevamente su apoyo y respeto a los Derechos humanos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, no habiendo detectado durante el año 2016 ningún riesgo en este punto con respecto a los diferentes grupos de interés identificados por la empresa.

Nuestra plantilla continúa estando formada por personas de diversos países, tanto de dentro como de fuera de la Unión Europea, siendo la mayoría de procedencia española, no existiendo discriminación por razones culturales, de sexo, etnia o religión.

Durante 2016, nuevamente BARNA PORTERS, S.L., se ha sometido a evaluaciones por parte de entidades externas sobre:

- Auditoría de Calidad: Certificación ISO 9001: 2008
- Auditoría de Medioambiente: Certificación ISO 14001: 2004
- Auditoría de Seguridad y Salud en el Trabajo: Certificación ISO 18001: 2007

En cuanto a la totalidad de Auditorías anteriores, las mismas han sido renovadas por las entidades certificadoras externas.

Como novedad durante los próximos ejercicios y en el ámbito del proyecto general de Compliance iniciado en 2016, del que se dará cuenta con mayor precisión al final del presente informe, la empresa, conocedora de que la información es uno de los principales activos de las organizaciones, el cual debe ser defendido para asegurar la continuidad y el desarrollo del negocio (además de ser una exigencia legal), tiene voluntad de confeccionar e implantar un sistema de gestión de seguridad de la información como medio más eficaz para minimizar los riesgos derivados del tratamiento de datos, que implicarán la adopción de los controles y procedimientos más eficaces y coherentes con la estrategia de negocio.

Los objetivos de este sistema son:

- Garantizar la confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados puedan acceder a la información
- Garantizar la integridad, asegurando que la información y sus métodos de proceso son exactos y completos
- Garantizar la disponibilidad, asegurando que los/as usuarios/as autorizados/as tienen acceso a la información y a sus activos asociados cuando lo requieran.



Y lo anterior, para con posterioridad presentar este proyecto ante la auditora y certificadora correspondientes al objeto de conseguir acreditarse en la ISO/IEC 27001:2014.

## **PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.**

Tal y como nos comprometíamos en nuestro anterior informe de progreso, BARNA PORTERS, S.L., promueve y fomenta entre sus empresas proveedoras y colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las definidas en nuestro Código Ético y de Conducta Empresarial, el cual está siendo analizado, ampliado y modificado desde finales de 2016, con la ayuda de una consultora externa, a los efectos de adecuarlo no sólo a nuestra realidad empresarial, sino a la normativa existente en la actualidad sobre buen gobierno, según los diversos estándares internacionales referidos a este ámbito de actuación.

Por otra parte, y desde el punto de vista preventivo, a través de la coordinación de actividades con aquellos/as proveedores/as que acceden a nuestras instalaciones, nos aseguramos del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo de su personal.

Algunos indicadores aplicables relacionados con este principio:

- No existen operaciones identificadas como incidentes de trabajo infantil
- No existen operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso y obligatorio.

A mayor abundamiento en cuanto a este punto, nuestro personal y su seguridad es el eje estratégico de mayor importancia en nuestra organización. En tal sentido, la compañía va más allá del cumplimiento de los requisitos legales correspondientes, buscando siempre una mejora continua en la gestión de la prevención, por lo que en el año 2014 se consiguió la certificación OHSAS 18001, demostrándose así el compromiso de BARNA PORTERS, S.L., con la prevención de riesgos laborales.

En cuanto al porcentaje de complacencia de los servicios prestados por la empresa durante el año 2016, la misma ha realizado una evaluación continua de la satisfacción de la clientela, así como un análisis de los resultados obtenidos. En este sentido, las encuestas realizadas a los/as clientes/as muestran un alto grado de satisfacción, muy similares a los obtenidos con respecto a ejercicios anteriores, obteniendo una media del 89,17% tanto en el proceso comercial, como en el de planificación de los servicios y en la prestación de los mismos.

No obstante, y considerándose que la tasa de respuesta podría ser mayor de la obtenida, durante 2016 BARNA PORTERS ha confeccionado un sistema de gestión a través del programa SERVIAP (sistema de gestión propiedad de la mercantil), a los efectos de automatizar las encuestas de satisfacción, lo que considera garantizará una mayor participación de la clientela en las mismas, además de afianzarse la fiabilidad de los resultados que se obtengan.

Por otra parte, y felizmente, durante el año 2016 se han recibido 44 felicitaciones por la clientela, siendo como es que durante el ejercicio 2015 se obtuvieron un total de 30.

### **PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

En BARNA PORTERS, no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.

La compañía garantiza la total libertad para con las empleadas y los empleados que quieran formar un sindicato, o afiliarse al sindicato de su elección sin temor a represalias.

Asimismo, todo el personal, sin discriminación alguna por ninguna razón, tiene derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de intereses individuales y colectivos, sin temor a intimidaciones ni represalias.

**Se garantizan los derechos de representación y asociación de los/as empleados/as, protegidos y asegurados por todas las garantías legales, incluido el propio convenio colectivo empresarial, cuya vigencia finaliza el próximo 31 de diciembre de 2017** y que pretende no sólo reconocer y continuar, sino mejorar los derechos de las personas que forman parte de la organización, mejorando a su vez las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras con respecto a legalidad vigente, al otorgar, por ejemplo, **dos días de permiso retribuidos voluntarios al personal operativo**, mejorando así las condiciones de estos mismos con respecto a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Durante este último ejercicio, como ocurre desde el inicio de las actividades de la organización, se han llevado a cabo las normales y periódicas reuniones por parte del Comité de Empresa sin ninguna incidencia destacable, siendo como es que BARNA PORTERS ha cumplido con los requisitos legales en esta materia, además de que ha facilitado salas de reuniones así como los medios necesarios para la publicación de las comunicaciones correspondientes.

Por su parte, y desde el centro de formación del Grupo Empresarial, se comunica puntualmente a la representación legal de las personas trabajadoras las acciones formativas previstas, a los efectos de que ésta pueda dar el Vº Bº a las mismas, e indicar lo que en su caso considere necesario, adecuando así la compañía el Plan de Formación anual a las necesidades y valoraciones de la plantilla, a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras, en la medida de lo posible. Debe indicarse en este punto que **durante el año 2016 todas y cada una de las acciones formativas propuestas a la Representación Legal de los trabajadores y de las trabajadoras, sin excepción, han sido aprobadas por la misma.**

BARNA PORTERS continúa perteneciendo a la Patronal Catalana de Servicios Auxiliares (ADEDSA) y continúa colaborando muy activamente en las mesas de negociación, así como en las plataformas de desarrollo constituidas, mediante reuniones periódicas a las que asiste de forma habitual. Del mismo modo, continúa colaborando con ACEDE (Asociación Catalana de Ejecutivos, Directivos y Empresarios).



#### **PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**

BARNA PORTERS, S.L., garantiza que el entorno laboral sea seguro y saludable, mediante el cumplimiento riguroso de la legislación vigente, la normativa laboral interna y los mecanismos de seguimiento que aplican los sindicatos.

En cuanto al presente principio, no se detectan factores de riesgo que puedan ponerlo en peligro, disponiendo de políticas y procedimientos que garantizan la eliminación del trabajo forzoso.

Asimismo, los trabajadores pueden comunicar sus quejas en cuanto a este punto a través de los canales de comunicación integrados en la organización para denunciar cualquier tipo de irregularidad, en el caso de existir, como es el buzón de sugerencias, el correo electrónico, etc., habiéndose seguido en los casos en que se ha producido alguna incidencia, los procedimientos protocolizados por la organización, siempre abogando por un primer paso: la mediación en los conflictos.

Estos procedimientos están integrados tanto en el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo como en el convenio colectivo, así como en la política aprobada contra la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción.

En este punto, durante el año 2016 se presentó una denuncia interna por parte de una persona, relativa a un posible caso de laboral entre dos compañeros que prestaban un mismo servicio, el cual fue resuelto de forma satisfactoria por la propia compañía, habiéndose confeccionado el informe correspondiente a dicha contingencia, el cual consta archivado en el Departamento de RRHH, según consta en el Protocolo correspondiente.

Por lo que se refiere al personal de nueva incorporación, la empresa informa al personal seleccionado durante el procedimiento de bienvenida, de los canales de notificación que están a su alcance para facilitar las denuncias que en caso de producirse cualquier tipo de acoso, deben iniciarse.

Pero no sólo eso: la empresa ha implantado un protocolo para, aprovechando los recursos humanos y presupuestarios existentes, poder orientar en materia legal, financiera, etc., al personal que lo pueda necesitar, en especial cuando el problema o la incidencia comunicada por la persona que corresponda, venga derivado por una actuación o incidencia ocurrida durante la prestación de su servicio (en especial, para el personal operativo, que en el ejercicio de sus funciones pueda sufrir algún tipo de agresión, acoso, amenaza, etc).

Del mismo modo, y considerando que la información y la formación son los dos aspectos con mayor peso para prevenir conductas riesgosas en la salud de la plantilla, la empresa ha impartido diversos  cursos de PREVENCIÓN, GESTIÓN Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS, de 10 horas de duración.

## **PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

**El número de incorporaciones realizadas en BARNA PORTERS durante 2016 ascendió a 1.838 personas en edad de trabajar.**

BARNA PORTERS, S.L., continúa respetando las normas y disposiciones laborales y las reglamentaciones nacionales sobre la edad mínima exigida para trabajar, verificándose en todos los casos, antes de la firma de los contratos laborales, los datos del nuevo aspirante a trabajador, a través de su documento de identidad y de su alta en la seguridad social, dejando constancia de tal información en nuestro sistema informático.

Del mismo modo, la compañía continúa involucrada con la ONG Bahati, liderada por un trabajador de la organización, que entre otros, tiene el objetivo de realizar proyectos médicos de cooperación y desarrollo en África, a los efectos de proteger a las embarazadas y neonatos, contribuyendo a la reducción de la mortalidad de dichos grupos de riesgo.

También BARNA PORTERS colabora con la gran entidad Cáritas Española, quien promueve el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos, con ADIA ORG, que es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro y sin afiliación política ni religiosa, comprometida con los Objetivos de Desarrollo del Milenio firmado por Naciones Unidas, centrando su actuación en Etiopía.



## **PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

Si bien durante 2016 no se ha observado ninguna práctica discriminatoria en este sentido comunicada a través de los canales de comunicación informados al personal, sí se presentó y se siguió una denuncia de presunto acoso laboral entre dos compañeros que prestaban un mismo servicio, y que fue debidamente enmendada por la compañía siguiendo el protocolo correspondiente.

BARNA PORTERS, S.L., reafirma su compromiso de desarrollar servicios y actividades sostenibles para la viabilidad y crecimiento de la empresa, y que garanticen al mismo tiempo un aporte continuo de valor a la sociedad y al desarrollo de nuestros empleados.

Del mismo modo, se reafirma en concreto por conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de las reuniones que periódicamente realiza la Comisión de Igualdad constituida ya en el año 2010, cuando se aprobó el Plan de Igualdad de la Compañía (como también en Plan de Conciliación).

La misión de esta Comisión es establecer las bases de actuación para no sólo dar cumplimiento a la legislación española vigente en este ámbito (Ley Orgánica 3/2007), sino también avanzar en la consecución y aceptación, como parte de la cultura corporativa de la organización, del principio de igualdad y no discriminación.

Ahondando en este ámbito de análisis, y tal y como anunciábamos en nuestro anterior informe de progreso relativo a la anualidad anterior (2015), durante el año 2016 se ha confeccionado un nuevo Diagnóstico de Igualdad de la compañía, a los efectos de actualizar el Plan de Igualdad que se había confeccionado en el año 2009-2010.

De dicho Diagnóstico de Igualdad se destacan diversas mejoras procedidas por BARNA PORTERS, considerándose las más importantes las siguientes:

- Las mujeres representan en la organización 18 puntos porcentuales más de lo que significaban en el año 2008 (de 40 mujeres en 2008 a 377 en 2016).
- Si bien en general los hombres están mayormente presentes en la empresa que las mujeres, debido al sector en el que la empresa actúa, en el área de estructura de la misma (personal de oficina), los porcentajes a nivel de sexos que representan hombres y mujeres se identifica con los comúnmente aceptados por la denominada "Ley de Igualdad" (en este caso: 53,33% mujeres y 46,67% hombres).
- En Dirección y en Jefatura de Servicios los porcentajes entre hombres y mujeres son del 50%, lo que no ocurría en el I Diagnóstico de Igualdad que elaboró la compañía en 2009 (con datos relativos a 2008), por cuanto en ninguna de las categorías profesionales se mantenía una proporción igualitaria.
- En cuanto a la categoría profesional con más trascendencia a nivel poblacional en la empresa ("Auxiliares de Servicio"), la misma ha implicado para las mujeres durante 2016 una presencia mayor con respecto a 2008, cifrada en casi 20 puntos porcentuales.

- En relación a la categoría "Personal de control de accesos", los resultados obtenidos en 2016 implican que las mujeres ascienden con respecto al estudio de 2008 en prácticamente 40 puntos porcentuales, llegando al 39,40% de este grupo profesional, lo que implica un porcentaje que puede encuadrarse dentro de los comúnmente aceptados (*si bien el concepto aritmético de la igualdad correspondería al 50% de presencia de cada uno de los sexos en todos los ámbitos de estudio que sobre no discriminación competen a las empresas, la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, contempla que, en su conjunto, las personas de cada sexo no deben superar el 60% ni ser inferiores al 40%*).

- En las tres franjas de mayor y menor edad en la empresa (menos de 24 años /de 45 a 54 años /y más de 54 años), la presencia de mujeres, o se corresponde con el total de su significación en la plantilla o excede de 11 a 14 puntos porcentuales en relación con su presencia en el total de la empresa, teniendo en cuenta de forma muy positiva que las franjas indicadas son en las que las pertenecientes al sexo femenino encuentran más dificultad en cuanto a su empleabilidad en nuestro país.

- En la RLT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras), las mujeres están sobrerrepresentadas con respecto a su significación en el total de la organización (en 9 puntos porcentuales aproximadamente).

- En el último bienio (2015-2016) el número de mujeres contratadas ha aumentado paulatinamente, de forma que a fecha 31 de diciembre de 2016 el porcentaje de mujeres incorporadas ha sido incluso superior a lo que suponen en el total de la plantilla de la organización en su conjunto, habiendo alcanzado hasta 24 puntos porcentuales más, con respecto al I Diagnóstico de Igualdad de BARNABERTERS, confeccionado en 2009 con datos de 2008.

- En el año 2016 las mujeres fueron formadas en más de 14 puntos porcentuales con respecto a su significación en el total de la plantilla de la organización, arrojando porcentajes muy cercanos a los comúnmente aceptados (40%-60%)

- No existe discriminación alguna por la tipología de los cursos impartidos a mujeres y hombres ni por el número de horas de formación impartidas a unas y otros.

- En las dos franjas actuales de mayor antigüedad (de entre 16 a 20 años y de más de 20 años), se localizan hombres y mujeres en porcentajes adecuados a los comúnmente aceptados en cuanto a sexos: en este caso el 40% es para las mujeres y el 60% para los hombres, lo cual se valora de forma muy positiva, puesto que el sexo femenino obtiene una presencia muy superior en estas etapas a lo que significa en el total de la plantilla.

- En la franja salarial de menor salario, hombres y mujeres se ven representados de forma idéntica a lo que significan en el total de la organización, siendo como es que en las franjas salariales de mayor peso económico, ellas y ellos se ven representados en las proporciones comúnmente aceptadas.

- Con respecto al estudio elaborado en 2009 (con datos de 2008), del total de pluses percibidos por la plantilla, los porcentajes para las mujeres han ascendido en más de 12 puntos porcentuales.

- La contratación indefinida vs la temporal arroja unos porcentajes entre mujeres y hombres que se adecúan a los comúnmente aceptados.



- Los porcentajes de mujeres y hombres por el tipo de jornada (completa/parcial), se adecúan a los que representan ellas y ellos en el total de la organización.
- Las finalizaciones de contrato, así como la baja voluntaria (o excedencia) afectó a mujeres y hombres en proporción casi idéntica a su presencia en el total de la empresa.

Dados los anteriores ítems, concluidos por una consultora externa a la compañía, **durante 2017 la empresa ha iniciado el redactado del II Plan de Igualdad, a los efectos de reforzar los éxitos conseguidos, así como para corregir las desviaciones que todavía existen en la empresa, con respecto a la presencia de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos de estudio analizados, y del que daremos cuenta en el informe de progreso correspondiente.**

Por último, debe informarse de que la organización continúa colaborando con la Asociación "IMPROREC", que desarrolla programas para la protección y reintegración a la sociedad de las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de contribuir a la construcción de una ciudadanía fundamentada en el ejercicio de los derechos humanos.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by a large, stylized loop.

## **PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente**

BARNA PORTERS, S.L., comprometida con un modelo de negocio sostenible, alineado con la mejora continua de su entorno ambiental, continúa manteniendo objetivos de reducción de consumo de recursos naturales: electricidad, gas, gas-oil, gasolina, papel y agua.

En tal sentido, ha mantenido durante el año 2016 su certificado en materia de medio ambiente de conformidad con la normativa ISO 14001, auditado anualmente, basado en la prevención de la contaminación.

La empresa tiene contratados servicios de retirada de residuos (papel) y ha fomentado durante estos años las buenas prácticas medioambientales entre sus trabajadores/as con la finalidad de reducir los consumos.

Pero también **mantiene y comunica entre la plantilla, tanto a través del programa de gestión utilizado por empleados/as y clientes/as, como a través de comunicaciones del Director General y carteles en los lugares estratégicos correspondientes, buenas prácticas ambientales, referidas a:**

- **Conducción (para ahorro de combustible)**
- **Impresión de documentos (para ahorro de papel)**
- **Equipos informáticos; climatización e iluminación (para ahorro de energía)**



## **PRINCIPIO 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental.**

BARNA PORTERS, como ya se ha indicado en el punto anterior, ha desarrollado una gran labor informativa, habiendo comunicado a nuestros trabajadores la importancia de la promoción de la responsabilidad medioambiental, con el objetivo de que dichas prácticas sean seguidas por todos los colaboradores, tanto en cuanto a lo que respecta al consumo de agua, electricidad, climatización, consumo de material de oficina, limpieza, división de residuos, etc.

**No obstante lo anterior, a los efectos de ahondar en esta materia, desde el Departamento de Formación se ha confeccionado un manual para el personal de oficinas, con el apoyo de una consultora externa, que será la base de la formación básica que durante los próximos ejercicios sirva para formar a la totalidad del personal de estructura.**

Por otra parte, en el departamento de Administración, y a los efectos no sólo de transparencia y publicidad de la información al personal del mismo, sino también **a los efectos de evitar la utilización del papel, se han instalado diversas pizarras a las que puede acceder la totalidad de personas que forman parte de esta área de la compañía,** donde se indican mensualmente diferentes "rankings" relacionados con el estado de la empresa a nivel de facturación, abonos, etc.



## **PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

Como ya indicábamos en nuestros anteriores informes de progreso, a parte de los programas informáticos de contabilidad, nóminas, etc., que frenan la emisión de papel y tinta, la empresa está mejorando día a día el programa "Serviap", creado por la propia compañía, el cual sirve para comunicar noticias y novedades y resolver trámites de forma interna, pero también para resolver incidencias en tiempo real, pudiendo intercambiar multiplicidad de información entre empresa y clientela de forma directa, lo cual evita las llamadas telefónicas y los consumos de papel y toner.

Del mismo modo, durante 2016 se mantenido la flota de vehículos de la entidad, todos ellos de bajo consumo y alta eficiencia energética, pero además se han adquirido:

- **1 vehículo híbrido**
- **1 vehículo híbrido con conexión a la corriente eléctrica**
- **2 Segway eléctricos**
- **2 Scooter eléctricos**
- **1 vehículo que funciona con GLP (gas natural).**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by a large, stylized loop.



## **PRINCIPIO 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción y el soborno.**

En el núcleo de la auditoría de cumplimiento de BARNA PORTERS, que se ha iniciado en 2016 y que finalizará previsiblemente en 2018, uno de los puntos a desarrollar está siendo la redacción de protocolos y procedimientos de buen gobierno, que implicará el consiguiente mantenimiento, seguimiento y evaluación de los mismos.

Los objetivos del proyecto de "Compliance", el cual está escrito y aprobado por el Presidente de la Compañía, son los siguientes:

- a) promover la transparencia en el desarrollo de la actividad de la empresa, proporcionando conocimiento, instrumentos y herramientas que favorezcan la mejora de la gestión empresarial.
- b) incrementar la actividad fiscalizadora a través de auditorías, tanto específicas como horizontales, relativas a la regularidad financiera y legal.
- c) continuar la planificación de los trabajos bajo un enfoque de riesgo, dando prioridad a aquellas áreas que por cualquier circunstancia impliquen un mayor riesgo en la fiscalización y cumplimiento.
- d) iniciar nuevas líneas de trabajo que respondan a los cambios que se están produciendo en la composición y actividad que desarrolla el sector en el que se encuadra la empresa.
- e) fortalecer la relación de la empresa con sus grupos de interés, tanto en el ámbito privado e institucional como en los medios de comunicación y la opinión pública.
- f) reforzar el compromiso de la compañía con el Buen Gobierno, la Responsabilidad Social Corporativa y la transparencia en su actuación y en su gestión.

En este contexto, las fases aprobadas del proyecto se dividen en:

### **- Fase 1.- Auditoría de cumplimiento y contractual de BARNA PORTERS:**

- Revisión del cumplimiento de la normativa estatal en protección de datos
- Revisión de contratos con empleadas/os
- Revisión de contratos con proveedores/as y terceros/as
- Revisión de contratos con clientas/es
- Revisión de cumplimiento de las infraestructuras TI.

### **- Fase 2.- Mapa de riesgos y planificación estratégica**

### **- Fase 3.- Revisión en materia de responsabilidad civil, penal y administrativa**

### **- Fase 4.- Informe de conclusiones para la implantación de GRC.**



- Fase 5.- Implantación de Esquema certificable de GRC.
- Fase 6.- Implantación ISO 27001: 2014.

A fecha de cierre del ejercicio 2016, la empresa se encuentra en la segunda fase del proyecto, esto es, definiendo el mapa de riesgos y la planificación estratégica del sistema de gestión de compliance, acreditándose de este modo su interés en la abolición de cualquier tipo de corrupción, soborno y cualquier conducta que ponga en riesgo la transparencia y ética de la compañía.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping 'G' followed by a horizontal line that curves upwards at the end.