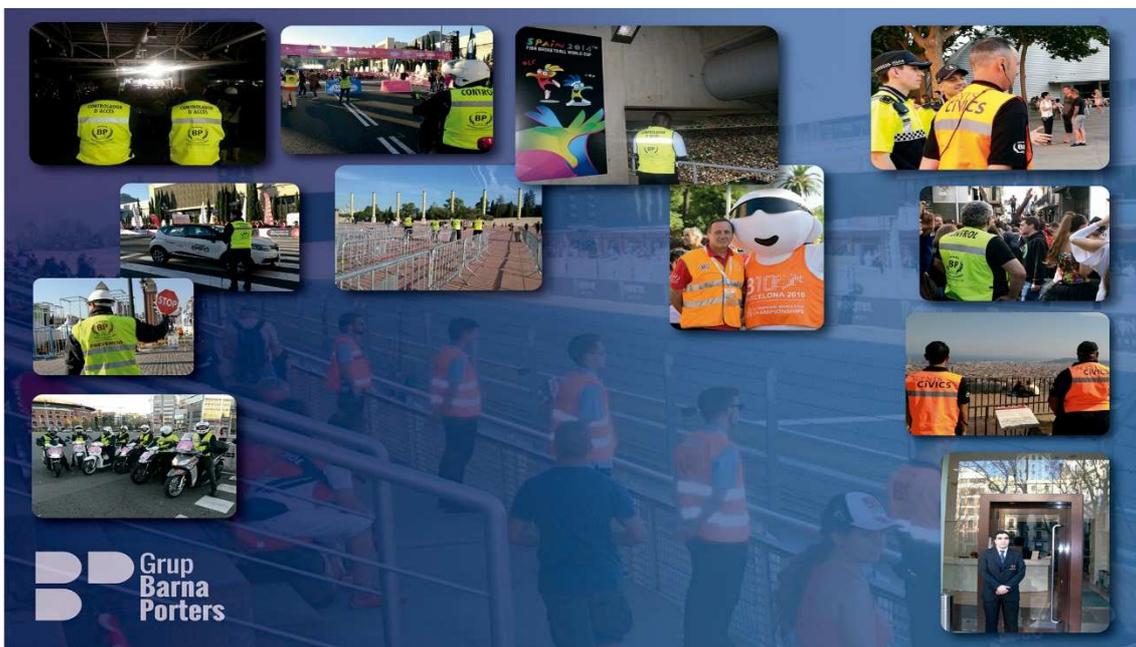


INFORME DE PROGRESO 2019 BARNA PORTERS, S.L



1

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Tipo de organización: Empresa privada

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

Dirección WEB: www.grupbarnaporters.cat

Teléfono: 934480014

Alto cargo: Roberto José Vicente Blanco

Fecha de adhesión: Abril 2013

Número de empleados/as: 1.720

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 2019

Responsable: Rebeca Aller Abad, Departamento de RSC.

2

CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

En Barcelona, a 16 de marzo de 2020

Por sexto año consecutivo, BARNA PORTERS, S.L., presenta su Informe de Progreso de los diez principios contenidos en el Pacto Mundial correspondiente a 2019, en el que se recogen las principales iniciativas llevadas a cabo por nuestra compañía en materia de responsabilidad social, con el objetivo de apoyar y desarrollar dichos principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Dado que somos una empresa prestadora de servicios, estamos convencidos/as de que las personas y las buenas prácticas empresariales son y deben seguir siendo el eje medular de nuestro negocio. Es por ello que para nosotros/as, respetar e impulsar los derechos humanos, emplear una política adecuada de recursos humanos y aplicar la ética en nuestra operación cotidiana, son parte fundamental de nuestra particularidad. De nuestra esencia.

Tenemos el convencimiento de que haber interiorizado los diez principios del Pacto Mundial nos ha convertido en una empresa más transparente y moderna, y ello gracias a un equipo de personas cuya implicación, compromiso y dedicación posibilitan el alcance y mantenimiento de los objetivos propuestos.

Diversas son las áreas que hemos impulsado en el último ejercicio, si bien debemos congratularnos de varios hitos para la organización, como ha sido la certificación de nuestro sistema de seguridad de la información, así como el impulso de nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad, promoviendo distintas iniciativas como por ejemplo la participación directa de nuestro Director General en la confección y redacción del Protocolo de seguridad contra las violencias sexuales en entornos de ocio, publicado por la Generalitat de Catalunya en abril de 2019, así como la formación en dicho ámbito.

Los objetivos de nuestra empresa de cara al futuro se basan en mantener todas las acciones en materia de RSC llevadas a cabo hasta el momento, en incorporar nuevas iniciativas.

Por todo ello, deseando acercar la actividad de BARNA PORTERS a la ciudadanía y rendir cuentas de sus fines constitutivos, ampliados y reforzados gracias a la adhesión a los diez principios del pacto mundial, nos complace confirmar nuestra renovación del compromiso en su día adquirido, continuando con la contribución de la defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el soborno y la corrupción.

Fdo.: Roberto José Vicente Blanco

GERENTE.

3

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.

Tal y como anunciábamos en el Informe de Progreso del año 2016, y dentro del proyecto general de Compliance iniciado en dicho año, la empresa, conocedora de que la información es uno de los principales activos de las organizaciones, ha conseguido, en atención al resultado del desarrollo de la auditoría, y como consecuencia de haber superado los requisitos establecidos para el proceso en cuestión, la **CONCESIÓN**, en fecha 02/07/2019, de la **certificación del sistema de gestión de la seguridad de la información conforme la Norma UNE-ISO/IEC 27001:2014**.

Y lo anterior, gracias a la confección y seguimiento de un sistema de gestión de seguridad de la información para minimizar los riesgos derivados del tratamiento de los datos, que ha implicado la adopción de medidas, controles y procedimientos, así como la formación y concienciación del personal de la organización, de forma periódica.

Del mismo modo, durante el período 2018-2019 BARNÁ PORTERS, S.L., se ha sometido a evaluaciones por parte de entidades externas sobre:

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

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

Por último, indicar que BARNÁ PORTERS manifiesta nuevamente su apoyo y respeto a los Derechos humanos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, no habiendo detectado durante el año 2019 ningún riesgo en este punto con respecto a los diferentes grupos de interés identificados por la empresa.

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

Como no podría ser de otra manera, BARNA PORTERS se arroga empeñadamente el deber de promover el respeto de los Derechos Humanos como elemento indispensable en el desarrollo de sus actividades.

La empresa, ya antes de su adhesión al Pacto Mundial, pero a partir de 2013 de manera más reforzada, destina esfuerzos en garantizar la aplicación de este principio.

En este sentido, existen diferentes políticas, procedimientos y formaciones que garantizan el cumplimiento y la mejora continua de dicho principio, como son:

- El Código Ético y de conducta empresarial, como la primera barrera de prevención y control en materia de Derechos Humanos, aplicable en la relación entre los/as empleados/as, así como en sus actuaciones con la clientela, accionariado, proveedores/as, Administración pública y toda la sociedad en general.

- La Política de Seguridad y Salud en el trabajo

- Canal ético de Denuncias: Mediante esta herramienta, la compañía permite a la totalidad de la plantilla, de forma confidencial y anónima, comunicar cualquier irregularidad que pudiera sugerirse en materia de Derechos Humanos. Durante 2019, no se ha recibido a través de este canal ninguna incidencia por vulneración de los Derechos Humanos.

- La Política de Responsabilidad Corporativa

- La formación. Los derechos humanos están integrados en las formaciones realizadas al personal operativo, pero también se imparten cursos específicos sobre protocolo de seguridad contra las violencias sexuales, acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, violencia de género, diversidad y Derechos Humanos.

- **Código de Conducta de proveedores:** En su primer punto, el Código de Conducta de proveedores indica textualmente, en relación a este punto del Informe: *“Los proveedores de Grupo Barna Porters, deberán de respetar y proteger los derechos humanos de sus empleados y los tratarán con dignidad y respeto. Esto incluye los siguientes aspectos y derechos:*

A) No contratar trabajos forzados en régimen de servidumbre o de forma involuntaria

B) Prohibición de discriminación, y potenciación de la igualdad de trato como un principio fundamental de la política corporativa del proveedor. El proveedor deberá de asegurarse de que sus empleados no son acosados en modo alguno, y reciben un trato justo.

C) El horario laboral de los empleados de los proveedores no excederá el máximo establecido por la legislación aplicable, y su remuneración deberá cumplir con la legislación.

En cuanto a la satisfacción anual de la clientela, los datos correspondientes no han sido recopilados en la actualidad, al encontrarnos en el primer trimestre del año, de lo que por supuesto se dará cuenta en el próximo informe de progreso 2020.

No obstante lo anterior, y dichosamente, ya podemos aportar los datos de las felicitaciones recibidas por la clientela durante el año 2019: 76 felicitaciones, habiendo sido las recibidas en ejercicios anteriores, las siguientes:

Ejercicios	2017	2018	2019
Núm. felicitaciones	54	41	76

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

De conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, (DUDH) y las leyes de nuestro entorno más cercano, en especial el Estatuto de los Trabajadores, BARNÁ PORTERS respeta el derecho a la libertad sindical, de asociación y la negociación colectiva de sus empleados y empleadas al mismo tiempo que fomenta el diálogo con dichos agentes.

Por tanto, en BARNÁ PORTERS no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo a dichos derechos, apoyando el derecho a la libre asociación de trabajadores/as, y desarrollando su actividad en base al cumplimiento de la totalidad de la normativa vigente en materia laboral.

Justamente durante el año 2019 (en el mes de julio) **se celebraron en BARNÁ PORTERS elecciones sindicales**, que se produjeron con total normalidad y sin ninguna incidencia. El resultado de dichas elecciones fue el nombramiento de 23 miembros del Comité de Empresa y felizmente el 39,13% del mismo resultó compuesto por mujeres lo que implica que las mismas resultaran representadas en el Comité por encima de lo que significan en el total de la plantilla de la organización.

Si bien el Convenio Colectivo de empresa que entró en vigor el 1 de enero de 2018 y cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2021, mejoraba las condiciones de las trabajadoras y de los trabajadores con respecto al anterior Convenio, la compañía mantiene reuniones periódicas con los/as representantes de la plantilla, al objeto de compartir información, detectar áreas de mejora y consensuar objetivos comunes, para avanzarse en la próxima negociación colectiva.

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

Por supuesto en BARNA PORTERS no se producen casos de trabajos forzosos y no se colabora con empresas que puedan ser sospechosas de tal práctica, con lo que en cuanto al presente principio, no se detectan factores de riesgo que puedan ponerlo en peligro.

BARNA PORTERS promueve unos horarios y ambiente de trabajo compatibles con el desarrollo personal, colaborando con los/as miembros de la plantilla a conciliar el trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

Asimismo, y gracias al Código Ético de la compañía, ésta se compromete a garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as y a respetar y cumplir la legalidad vigente, como principios que rigen dicho Código.

En el ejercicio anterior la compañía tuvo conocimiento de **7 posibles supuestos de acoso sexual**. Sorprendentemente, en todas las ocasiones se produjeron (supuestamente) por parte de personal de la empresa hacia personal de la empresa cliente o en sentido inverso: por parte de personal del cliente y hacia empleados/as de nuestra empresa.

En todos los casos, excepto en uno que se dirá, ninguna persona presentó denuncia formal en la empresa, si bien como medida cautelar, **en todos los casos se separó a la persona supuestamente acosadora del servicio correspondiente**.

Como anunciábamos anteriormente, en uno de los casos comentados sí se realizó una denuncia formal y directa de una trabajadora de la compañía, quien declaraba haber sido víctima de tocamientos no consentidos. La Agente de Igualdad de la compañía, y una vez puesto en marcha el Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, se puso en contacto con la empresa del supuesto acosador, quien realizó la investigación correspondiente, llegando cada compañía a conclusiones contradictorias. Es por ello que la trabajadora comentada decidió poner en manos de su asesora jurídica este asunto, quien interpuso la oportuna denuncia judicial, habiendo abandonado la empresa, a petición de dicha trabajadora, el seguimiento correspondiente a este asunto, con el agradecimiento de la supuesta víctima por el acompañamiento prestado durante el tiempo transcurrido de instrucción del protocolo comentado.

Como siempre, y en cuanto 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.

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

Dado que BARNA PORTERS, S.L., tiene su centro de actividad en España, y por tanto aplica la normativa correspondiente, **no se considera que el trabajo infantil pueda ser un riesgo para la entidad.**

En este sentido, el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, regula el trabajo de los/as menores de edad, prohibiendo expresamente la admisión de los/as menores de 16 años. Además, entre los 16 y los 18 años se requiere de una autorización por parte de padres o tutores legales para desempeñar una actividad profesional dentro de la compañía.

Así pues, BARNA PORTERS se encuentra sometida al control de las autoridades del Ministerio de correspondiente, lo cual jamás ha implicado ningún tipo de sanción al respecto, puesto que la política de RRHH en este sentido es del toto clara, aprovechando el presente informe para manifestar su total oposición y denuncia del trabajo infantil en todas sus formas e independientemente del lugar del mundo en el que se desarrolle.

Por último, comentar que en el ejercicio 2019 BARNA PORTERS continuó colaborando con la ONG BAHATI, participada por un trabajador de la compañía, que trabaja para mejorar la salud de las poblaciones más desfavorecidas, ejecutando proyectos sanitarios de cooperación y desarrollo. En concreto, y debido a que según la Organización Mundial de la Salud, *“cada minuto muere una mujer en el mundo por complicaciones durante el embarazo”* (Fuente OMS 2016), BAHATI se dedica a adquirir y llevar a determinados lugares de África ecógrafos, para poder diagnosticar patologías comprometedoras de la vida de la madre y el feto.

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

El hito comentado en la carta de renovación del compromiso, referido este principio, se corresponde este año con el convenio firmado con la Generalitat de Catalunya, por el cual **BARNA PORTERS se adhiere de forma voluntaria al Protocolo de Seguridad contra las violencias sexuales en entornos de ocio publicado por dicha Administración Autonómica mediante la Resolución INT/895/2019, de 4 de abril.** Recordamos asimismo que el propio Director General del grupo empresarial participó activa y directamente en la confección del mismo, dada la experiencia tanto de él mismo como de la empresa en la seguridad en entornos de ocio, en la cual está especializada.

Dicha adhesión voluntaria genera una serie de obligaciones como son:

Prevención: las entidades adheridas al Protocolo tienen que llevar a cabo acciones de información, publicidad, formación y sensibilización en el ámbito de las violencias sexuales con el fin de impedir este tipo de conductas, y también tienen que adoptar las medidas adecuadas con el fin de detectar posibles situaciones o factores de riesgo.

En este sentido, BARNÁ PORTERS mediante el presente informe de progreso, publicita y hace extensivo su compromiso con el Protocolo suscrito. Por el momento, también ha colocado en las oficinas y el centro de Formación propio (BPS FORMACIÓ) carteles informativos en el que se indica la tolerancia cero hacia este tipo de conductas, así como su adhesión voluntaria al Protocolo referido.

Atención prioritaria a la persona agredida: siempre que se produzca una situación de violencia sexual, se tiene que garantizar que las primeras actuaciones vayan encaminadas a asegurar la atención adecuada, individualizada y necesaria a la persona agredida o acosada.

Con respecto a la decisión de la persona agredida: ante una situación de violencia sexual, se tiene que informar a la víctima, de manera clara y comprensible, sobre su situación y futuras consecuencias a fin de que pueda tomar las decisiones que corresponda de manera libre y tranquila. En todo caso, se tiene que respetar su decisión de denunciar o no denunciar los hechos, si bien se deberá tener un trato especial si la víctima es menor de edad, incapacitada o necesitada de especial protección.

Universalidad: se tiene que garantizar la aplicación del Protocolo y la atención a todas las personas de manera igualitaria y sin ningún tipo de discriminación, como también debe garantizarse el acceso a los servicios de prevención, detección, atención y recuperación a todas aquellas personas que los puedan necesitar.

Diversidad: el Protocolo tiene que responder adecuadamente a las diferentes necesidades que plantean las múltiples realidades sexuales, de género, de diversidad funcional, culturales, de etnia o religión que conforman el tejido social de Cataluña.

Confidencialidad: las personas y profesionales que intervengan en la aplicación de este Protocolo tienen que guardar secreto respecto de los hechos y los datos de los que tengan conocimiento en virtud del Protocolo con el fin de garantizar la privacidad y el derecho a la protección de los datos personales, tanto de las personas afectadas como de los presuntos autores de los hechos.

Formación y especialización: las personas que intervengan en la aplicación del Protocolo deberán tener la formación y sensibilización adecuadas en el ámbito de la violencia machista y de las violencias sexuales. La formación y la especialización tendrán que ser las adecuadas según las funciones y responsabilidades atribuidas por el Protocolo.

En este sentido, durante el año 2019 la Dirección de la empresa, así como el segundo nivel de responsabilidad de la misma, recibieron una formación de formadores, al objeto de, durante los próximos ejercicios, ir impartiendo cursos en este ámbito, lo cual se ha iniciado ya en 2020, con la realización de tres cursos presenciales, de los que daremos cuenta en nuestro próximo Informe de progreso junto con los resultados obtenidos en esta anualidad.

Coordinación: se tiene que velar para garantizar la adecuada coordinación, complementariedad y coherencia entre los diferentes actores e instituciones implicadas en la aplicación del , con el fin de prevenir las violencias sexuales, así como para dar una respuesta eficaz y evitar la revictimización de la persona agredida cuando se haya producido una situación de violencia sexual.

Publicidad: los actores que intervienen en la aplicación de este Protocolo tienen que dar publicidad a su existencia, como también darán publicidad y visibilidad a los diferentes espacios, instrumentos, personas y servicios que estén relacionados con la aplicación del Protocolo.

Además de todo ello, **nos congratula haber incorporado en nuestra organización a una mujer en el más alto nivel (Dirección General)**, lo que de seguro ayudará a integrar de una forma más plausible la perspectiva de género en todos los ámbitos, tanto internos como externos, en los que se desarrolla la compañía.

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

BARNA PORTERS considera que la calidad y la preservación del medio ambiente es un factor esencial para el éxito de la compañía. Es por ello que la organización ha adoptado un enfoque preventivo con respecto a las cuestiones medioambientales.

Por ello entiende la gestión ambiental como una responsabilidad, por lo que el conjunto de la empresa se compromete a seguir el Sistema de Gestión de Calidad y Ambiental implantado en, cumpliendo así las normas UNE-EN-ISO 9001:2008 (Sistemas de Gestión de la Calidad) y UNE-EN-ISO 14001:2004 (Sistemas de Gestión Ambiental) por las que estamos certificados.

Así pues, el Código Ético de obligado cumplimiento, en cuanto a la Sección “Medio Ambiente, Sostenibilidad, y bienestar animal”, indica:

Grupo Barna Porters, desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, y muestra su máximo compromiso con la sostenibilidad.

Uno de sus principales objetivos será minimizar el impacto ambiental que puedan provocar el desarrollo de sus actividades.

Así mismo, en el grupo tenemos el fuerte convencimiento de que el respeto del cumplimiento de la normativa del bienestar animal repercute directamente y de forma muy positiva en parte de los servicios que ofrecemos, y en consecuencia a la sociedad.

Del mismo modo, se mantienen los procedimientos de tratamiento de residuos, reciclaje de papel, fomento del escáner, reutilización de folios, ahorro energético, ahorro de combustible de los vehículos de su titularidad, etc., así como las formaciones periódicas en esta materia, y la información a través de cartelería y el programa de gestión interno.



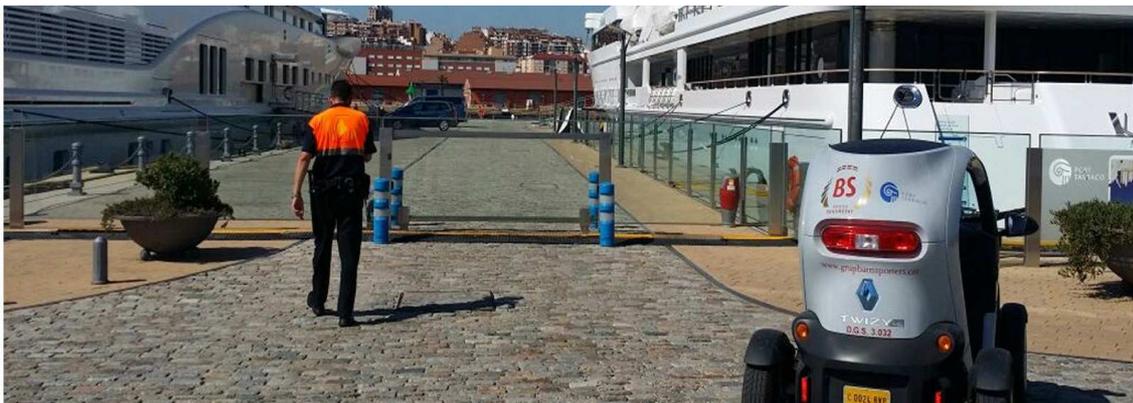
PRINCIPIO 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental.

BARNA PORTERS asume el compromiso de cumplir y fomentar los requisitos legales en esta materia, pero también de prevenir la contaminación durante el desarrollo de sus actividades. Por ello, **la Dirección se compromete a mantener al día el Sistema de Gestión de Calidad y Ambiental implantado**, para optimizar la gestión de los recursos materiales y humanos y lograr una adecuada protección del medio ambiente, encaminándonos siempre hacia la mejora continua del Sistema para ofrecer a nuestros clientes un servicio con las máximas garantías de fiabilidad.

Nuestros esfuerzos se centran en cuatro tipos de consumo: Luz, tóner y papel, combustible y productos químicos. La responsable de medioambiente y empresa externa auditora revisan el cumplimiento de estos objetivos, analizan desviaciones e introduce medidas correctoras y preventivas en caso de que aquéllas fueran detectadas.

No obstante, mediante el Código Ético de la compañía, se traslada la necesidad de tener presente la protección de los medios materiales, mediante el uso responsable de los mismos.

Por último, indicar que la empresa tiene contratados servicios de retirada de residuos (papel), e instalados contenedores para papel y cartón, plásticos, pilas y equipos informáticos obsoletos, que son llevados a los puntos limpios correspondientes, siendo como es que BARNÁ PORTERS no genera residuos catalogados como peligrosos y no ha recibido sanciones o denuncias ambientales.



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, los servicios informáticos de la empresa van 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.

En este sentido, nos orgullece comunicar que en el año 2019 se rebajó, comparativamente con los ejercicios anteriores:

- Los kilos de consumo de productos químicos:

2017	2018	2019
21.235 Kg.	21.024 Kg.	16.817 Kg.

- El número de envases de productos químicos:

2017	2018	2019
6.078 envases	5.475 envases	4.826 envases

- El consumo de carburante:

2017	2018	2019
54.619,61 litros	53.429,05 litros	46.613,72 litros

Del mismo modo, durante 2019 se han mantenido diferentes vehículos de bajo consumo y alta eficiencia energética, ya sea por ser directamente eléctricos, funcionar con GLP (gas natural), o ser híbridos, entre los que se encuentran los que se adquirieron en dicho ejercicio y que son los siguientes: **5 bogeys, 2 patinetes eléctricos y 1 segway.**

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

El objeto social que desarrolla la compañía demanda una marcada gestión ética y responsable con los estándares más altos de cumplimiento normativo, que se encuentran integrados en el Programa de Cumplimiento Corporativo, que establece medidas de control diseñadas para prevenir y manejar adecuadamente los riesgos de incumplimiento de la regulación actual del mercado donde opera.

Además, BARNA PORTERS, en su **Código Ético**, dedica varios apartados específicos sobre este tema, a través de los cuales Directivos/as y trabajadores/as se comprometen a prevenir, evitar y denunciar todas aquellas actuaciones que violen los principios éticos de la sociedad, considerando inadmisibles solicitar, prometer, ofrecer o pagar sobornos, siendo como es que los tratos al margen de la legalidad con clientes, proveedores, responsables de cualquiera de las administraciones o con terceros quedan absolutamente prohibidos.

Este Código es vinculante y de obligado cumplimiento para todos los órganos de gobierno, directivos/as y empleados/as de la sociedad. Además, regula todos los comportamientos y relaciones de estos grupos entre sí y con grupos externos. De esta forma, se establece la posibilidad de interponer medidas disciplinarias para aquellos que incumplan sus disposiciones, previo proceso de investigación correspondiente.

Durante 2019 no se recibió a través del canal correspondiente, ninguna denuncia por incumplimiento del Código Ético.

Durante el año 2019, nuestra organización ha continuado centrado sus esfuerzos en la **adaptación de la política de protección de datos al RGPD** (Reglamento General de Protección de Datos), adecuando los tratamientos de los ficheros de datos a dicho Reglamento; identificando los distintos tratamientos; elaborando el correspondiente registro de actividades; adaptando las diferentes políticas de privacidad; adecuando los contratos de encargado de tratamiento, así como los clausulados de los contratos privados con clientes, incluyendo pactos anticorrupción y confidencialidad de las partes.

También se ha continuado realizando formación para la sensibilización de la plantilla en dicha materia, para dar a conocer la importancia del respeto al ámbito de la privacidad, así como las sanciones derivadas de su inobservancia.