

# INFORME DE PROGRESO 2021

## 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

Promedio número de empleados/as 2021: 2.224 personas

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 2021

Responsable: Rebeca Aller Abad, Departamento de RSC.

# 2

## CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

En Barcelona, a 31 de mayo de 2022

Por octavo año consecutivo, BARNA PORTERS, presenta su Informe de Progreso de los diez principios contenidos en el Pacto Mundial correspondiente a 2021, en el que se recogen las principales iniciativas llevadas a cabo por nuestra compañía en materia de derechos humanos y laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Nuestro éxito es el resultado del equilibrio de unos valores centrales que se han convertido en ventajas competitivas. Creemos firmemente que los principales ejes estratégicos en materia de Responsabilidad Corporativa son la generación de valor para la clientela, la contribución al desarrollo sostenible de la sociedad y la continua evolución profesional de nuestros/as empleados/as. Y para alcanzar los objetivos deseados realizamos una detallada planificación estratégica en materia de seguridad laboral, calidad, medio ambiente, sostenibilidad y formación.

Entendemos que nuestra misión repercute de manera directa en el bienestar de la población, por lo que, gracias al desarrollo y apuesta por la mejora continua, nuestros servicios, de forma paulatina, ofrecen una mayor calidad. Del mismo modo, apostamos por la innovación y el compromiso con las acreditaciones obtenidas a lo largo de nuestra existencia, lo que ha generado el prestigio reconocido de nuestra empresa.

Sentado lo anterior, pasamos a describir las acciones implementadas para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocio, cultura y operaciones diarias, comprometiéndonos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

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.

BARNA PORTERS refuerza desde el interior de la organización las actividades de gestión relacionadas con el comité de ética. A través de reuniones periódicas, dicho comité genera conciencia en la organización sobre los principios éticos, los valores y los aspectos disciplinarios aplicables en nuestra entidad, procurando la protección de nuestras personas colaboradoras y evitando la concurrencia de situaciones de acoso físico, verbal, sexual, psicológico, abusos o amenazas.

Asimismo, nuestra organización ofrece a sus colaboradores/as instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas y está comprometida en gestionar el más alto nivel de seguridad, bienestar físico, mental y social de cada uno de sus colaboradores/as, aplicando las metodologías de prevención de riesgos necesarias para evitar lesiones, o enfermedades laborales.

Lo anterior se demuestra con el hecho de que **en 2021 se renovó por una Auditora externa e independiente, la certificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo UNE-EN ISO 45001:2018.**

Para la renovación de la misma se ha debido mantener el cumplimiento de los requisitos legales exigidos por la legislación vigente; la evaluación de riesgos correspondiente; el liderazgo de la Dirección, en el sentido de motivar y concienciar a sus clientes/as internos/as; la participación en el sistema de las personas trabajadoras, siendo formadas en diferentes cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales, ISO 45001, Recurso Preventivo, Plataformas elevadoras, Trabajos en altura, entre otros; la documentación que acredita el buen desempeño del sistema y la cultura de empresa como un aspecto fundamental para que el mismo tenga éxito.

**Del mismo modo, durante el ejercicio 2021 BARNA PORTERS 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 de la Información: Certificación ISO 27001**

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

BARNA PORTERS protege empeñadamente la promoción por el respeto de los Derechos Humanos como elemento indispensable en el desarrollo de sus actividades, destinando 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, tanto interna como externamente a la compañía, los/as cuales ya han sido analizados en informes anteriores.

Gracias a ello, fomentamos el trabajo digno, la inclusión, la equidad de género, y la no discriminación en nuestro sector, y tal y como referenciábamos en nuestro informe relativo a 2020, promovemos en los/as proveedores/as, buenas prácticas relacionadas con la sostenibilidad desde lo social, lo laboral, lo económico y lo ambiental.

**Durante el ejercicio 2021, la empresa se autoexigió, como objetivos en cuanto a prevención:**

- Comunicar a toda la plantilla de empresa por medio del portal interno el correcto uso de la Mutua de accidentes.
- Realizar reuniones con los/as Jefes/as de Servicio e Inspectores/as para mejorar los controles periódicos de los servicios.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los cuadrantes de los diferentes servicios.
- Contratar un *controller* para mejorar el control y seguimiento del Servicio de Prevención Mancomunado.

**Dichos objetivos debían adecuarse con respecto al índice del sector, y todos ellos fueron conseguidos, incluso con mejoras con respecto a tal índice.**

**En cuanto a la satisfacción anual de la clientela, la misma ha sido superada con respecto a 2020. Así, en la anterior anualidad la misma llegó al 92,59% siendo como es que en 2021 se llegó al 95,98%. También se superaron las encuestas rellenas por la clientela y ascendieron en 4 el número de felicitaciones, tal y como se indica a continuación:**

	2020:	2021:
% Satisfacción-----	92.59 %-----	95.98 %
Núm. Encuestas-----	58 encuestas-----	84 encuestas
Núm. Felicitaciones-----	48 felicitaciones-----	52 felicitaciones

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

En este punto, nuevamente aseveramos, 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, que BARNA 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 la compañía no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo de dichos derechos, ya que BARNA PORTERS apoya el derecho a la libre asociación de trabajadores/as, y desarrolla su actividad en base al cumplimiento de la totalidad de la normativa vigente en materia laboral.

Si bien el Convenio Colectivo de empresa que entró en vigor el 1 de enero de 2018 y cuya vigencia finalizó 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.

En este punto también cabe destacar la función desarrollada por el **Centro de Formación** adscrito al grupo empresarial en el que se desarrolla la compañía, el cual, debido a la pandemia, hubo de adecuarse a las nuevas circunstancias, adaptando la formación prevista como presencial a la modalidad online o aula virtual, pero **consiguiendo mantener y superar el nivel y número de alumnos/as formados/as con respecto al año anterior, pasando a formar a 341 personas de BARNA PORTERS (siendo como es que en 2020 se formó a un total de 289).**

Una parte de estas personas realizaron formación transversal, a los efectos de ahondar en los derechos que les asisten. Por ejemplo:

**- Ciberseguridad**

**- Los conflictos con las personas internas o externas de la empresa**

**- Seguridad Vial**

**- Soporte Vital Básico y Utilización de DEA**

**- Recurso Preventivo**

Asimismo, y a los efectos de garantizar las medidas adecuadas a la Pandemia por Covid 19, se alquilaron en todos los casos para la formación presencial, aulas más grandes que las existentes en el centro de formación adscrito a la empresa, habiendo asumido la misma los costes correspondientes, pese a disponer de sus propias aulas.

Por cuanto antecede, no se detectaron durante 2021 factores de riesgo relacionados con este principio.

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

Como no podría ser de otra manera, en BARNÁ PORTERS no se producen casos de trabajos forzados 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.

**Durante el año 2021 nos autoexigimos el propósito de llevar a cabo encuestas de clima laboral que podían contestarse a través de la web y de nuestra App SERVIAP, siendo como es que pese a imponernos no bajar del 80% de satisfacción, nos complace comunicar que se llegó al **92,69%** de satisfacción de la plantilla que de forma voluntaria contestó la encuesta.**

**En dicho ejercicio, también la empresa se propuso gestionar adecuadamente los cambios derivados de la afectación del Covid-19 a la gestión y organización de la empresa, en concreto, a través de los siguientes objetivos:**

- Establecimiento por parte del Departamento de Prevención de protocolos generales y específicos para cada cliente/a
- Comunicación por parte tanto del Departamento de Prevención como del Departamento de Servicios y a través de nuestra App Serviap, de los protocolos a utilizar e implementar por el personal
- Información por parte del Departamento de Prevención de los protocolos a utilizar por parte del personal de nueva incorporación en la formación de acogida
- Actualizaciones de las evaluaciones de riesgos según nueva normativa, situación, etc.
- Suministrar a todos los centros de trabajo y personal: mascarillas, guantes, gel hidroalcohólico, etc.
- Mantener la adaptación de las instalaciones de la empresa: medidas materiales y organizativas, por parte del Departamento de Prevención y de Dirección
- Mantener la adaptación de los equipos informáticos garantizando la seguridad de la información
- Realizar cuadrantes de teletrabajo por parte de los/as gestores/as de servicios
- Realizar seguimiento por parte del Departamento de Informática de conexiones de usuarios/as
- Dotar a todo el personal que realiza teletrabajo, de ordenador de la empresa.

**Debe indicarse que, felizmente, todos los objetivos anteriores fueron conseguidos, no habiéndose detectado inconformidades.**



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

Un año más, comunicamos que BARNÁ PORTERS, S.L., tiene su centro de actividad en España, y por tanto aplica la normativa correspondiente, por lo que **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, BARNÁ 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 todo 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 2021 BARNÁ PORTERS continuó colaborando con la ONG BAHATI**, participada por un empleado 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.

**Durante el año 2021 se elaboró y aprobó el nuevo Plan de Igualdad de la compañía, adecuándolo a la nueva legislación vigente, en especial a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.**

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, desarrolla y especifica los aspectos a contemplar en los Planes de Igualdad: plazos para llevar a cabo la negociación, procedimiento para llevarla a cabo y competencias de la comisión negociadora; los contenidos mínimos, así como su vigencia, seguimiento, evaluación y revisión; y los detalles sobre la obligatoriedad del registro.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene por objeto “establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes”.

En cuanto al documento concreto de Plan de Igualdad, y con respecto al área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad, se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Actualizar el documento Política de Igualdad
- Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad (CI) y su funcionamiento
- Verificar la existencia del reglamento de funcionamiento de la CI
- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la CI
- Verificar la designación de Agente de Igualdad
- Verificar la formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal
- Verificar la formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como Agente de Igualdad
- Verificar la formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como Agente de Igualdad
- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa
- Valorar la implantación de la Norma SGI como elemento de gestión básico de la Igualdad de Oportunidades en la empresa
- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios

- Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa
- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad
- Elaborar las memorias de seguimiento y la de evaluación del Plan
- Establecer/revisar los objetivos en materia de igualdad que conlleven la concesión de sellos de excelencia o certificados que acrediten el compromiso de la empresa en materia de igualdad
- Activar el protocolo de requisitos legales

En el área de Selección y Contratación, se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa
- Valorar desde la perspectiva de género la Descripción de puestos de trabajo
- Elaborar y difundir la composición de plantilla para el conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido

En el área de clasificación, promoción profesional y formación, se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Revisar el sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género
- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombres por categoría profesional
- Revisar la política y de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género
- Establecer un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementar, difundir y realizar el seguimiento y evaluación de la formación
- Impartir una acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla
- Impartir una acción formativa en género/diversidad para la Comisión de Igualdad y Mandos Intermedios
- Impartir una acción formativa en Igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género

En el área de sistema retributivo se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género
- Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros
- Realizar un registro con valores medios de salarios
- Publicar los registros salariales

- Elaborar una Auditoría Salarial

En el área de Corresponsabilidad, se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación
- Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medias de conciliación
- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar

En el área de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Elaborar y dar a conocer una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Crear una Comisión de Acoso de verificación del procedimiento
- Crear un procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Actualizar el Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo y difusión a toda la plantilla
- Difundir el Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo
- Crear un Canal de Denuncias específico

En el área de Salud Laboral se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Realizar la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género

En el área de Medidas de protección contra la Violencia de Género se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Elaborar una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de RRHH
- Elaborar un catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.
- Crear una Comisión de asistencia en casos de V.G.
- Colaborar con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

En el área de Lenguaje y Comunicación se han adoptado las siguientes medidas, para ser implementadas en los plazos establecidos en el propio Plan:

- Difundir la Política y el Plan de Igualdad
- Establecer un Plan de Información

- Elaborar/actualizar la Guía de Buenas Prácticas
- Elaborar la Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión
- Impartir formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo
- Crear/Revisar los canales de comunicación para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar)
- Elaborar un procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad
- Realizar jornadas, temáticas o talleres de sensibilización para colectivos de la empresa determinados en función de las necesidades de la plantilla
- Revisar las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

Daremos cuenta del estado de estas medidas en próximos Informes de Progreso.

**La empresa se autoexigió, como objetivo de 2021 la admisión de alumnado en prácticas en diferentes servicios, no sin antes obtener el VºBº de los/as clientes/as afectados por los servicios en que dicho alumnado se incorporaba. Así, se daba una oportunidad a los/as jóvenes que salen de las academias correspondientes, para aprender y optar a un puesto de trabajo. Tal objetivo se fijó en 50 alumnos/as en prácticas y dicha cifra se aumentó hasta llegar a 178.**

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

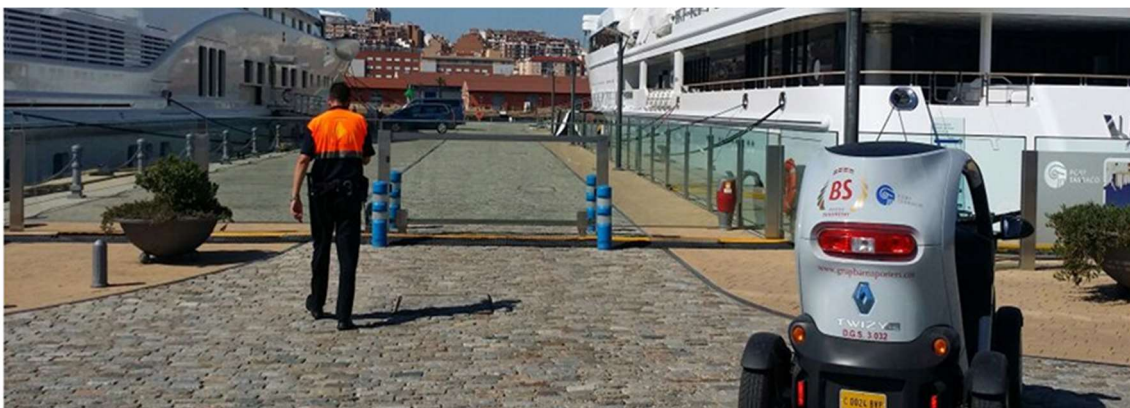
BARNA PORTERS considera que la calidad y la preservación del medio ambiente es un factor esencial para el éxito de la compañía. Es por ello que la organización ha adoptado un enfoque preventivo con respecto a las cuestiones medioambientales, fomentando la reutilización, el reciclaje y la disposición adecuada de los residuos generados a través de la implementación de diferentes campañas de sensibilización, enfocada a la utilización y uso de recursos en la contingencia de la pandemia a causa del Covid-19.

Entendemos 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, 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.

**En 2021 nos autoexigimos el objetivo de dar a conocer la nueva APP propiedad del grupo empresarial SERVIAP, que se ha renovado profundamente, a un gran número de empleados/as y clientes/as, ya que aporta información de cada uno de los servicios que desarrolla BARNA PORTERS en tiempo real, la cual, además, ahorra gran cantidad de papel ya que las comunicaciones se pueden realizar y gestionar a través de cualquier dispositivo móvil**

**El objetivo se marcó en tener 700 descargas de la APP de usuarios/servicios y 100.000 visitas y dicho objetivo fue más que cumplido: TOTAL DESCARGAS: 1.856, TOTAL VISITAS: 349.371.**

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.

El cambio climático es especialmente importante en la gestión de la sostenibilidad. La Entidad está totalmente comprometida con la acción por el clima, a través de una estrategia estructurada para impulsar las mejoras constantes en desempeño a través de medidas de reducción y compensación.

El seguimiento del progreso de la Entidad se realiza por medio de su inventario de emisiones de gases de efecto invernadero.

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.

**Durante el año 2021 hemos consumido 545 Kilos menos de papel que en 2020, pasando de 1877 Kg en 2020 a 1.332 Kg en 2021.**

**Del mismo modo, durante el año 2021 hemos ahorrado 15 m3 en consumo de agua, pasando de 414 m3 en 2020 a 399 m3 en 2021.**

## 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, en el año 2021 se mantuvo el consumo de carburante en 24.777,07 litros, gracias a nuestra gran flota de vehículos de bajo consumo y alta eficiencia energética:

**REMOLQUE      FURGON X ENTER-125 FEBA F22-1300CC**

**REMOLQUE      FURGON X ENTER-125 FEBA F22-1300CC**

**TURISMO      Toyota Auris Hybrid**

**TURISMO      Nissan Micra**

**TURISMO      Nissan Micra**

**TURISMO      Nissan Micra**

**VEHICULO ELECTRICO    EZGO RXV-E**

**VEHICULO ELECTRICO    EZGO RXV-E**

**VEHICULO ELECTRICO    EZGO RXV-E**

**VEHICULO ELECTRICO    EZGO TXT 48V**

**VEHICULO ELECTRICO    EZGO RXV-E**

**VEHICULO ELECTRICO    EZGO RXV-E**

**REMOLQUE      FEBA**

**SEGWAY      Segway I2 SE**



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

Como anunciábamos en el informe anterior, durante 2020 se modificó tanto el Código Ético interno, como el Código de Conducta de Proveedores de la compañía.

BARNA PORTERS está comprometida con la rendición de cuentas y transparencia, promoviendo y garantizando la ética en los negocios, la cual aporta crecimiento y sostenibilidad a la entidad.

Asimismo, está comprometida con la cultura de la legalidad, protegiendo la competencia justa en el sector mediante la prohibición de actos que se considera impiden la competencia y mediante la promoción y abogacía por un entorno competitivo.

Es por ello que refuerza las pautas de conducta y comportamiento en los/as empleados/as, colaboradores/as y proveedores/as, trabajando por mantener los mejores estándares de honestidad e integridad en el ejercicio de sus funciones.

Habiendo cumplido con los requisitos en ellos establecidos, tanto en cuanto a competencia leal y ética de negocios; relación con la clientela; integridad empresarial y antisoborno, lo que se acredita entre otros por el hecho de que **durante 2021 no se recibió a través del canal correspondiente ninguna denuncia por incumplimiento del Código Ético interno de la compañía, así como tampoco existieron incidencias con respecto a posibles incumplimientos por parte de proveedores/as, del Código de Conducta correspondiente;** nos es grato comunicar lo siguiente:

**Como objetivo de 2021 nos planteamos aumentar un 3% las ventas del grupo con nuevos productos, nuevos catálogos de servicios, nuevas webs corporativas y de divisiones y más presencia en mailings a la clientela, lo cual se consiguió en un 4,65%, pero además, disminuyendo las incidencias en los servicios en un 3% con respecto a 2020.**

Del mismo modo, durante 2021 la empresa continuó con la elaboración de los procedimientos, auditoria de cumplimientos, mapa de riesgos y planificación estratégica, formación, revisión de la responsabilidad civil, penal y administrativa del grupo, no habiéndose detectado ningún incumplimiento en este segmento de análisis.