



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

# Cotoblau, S.A.

INFORME DE PROGRESO  
2013

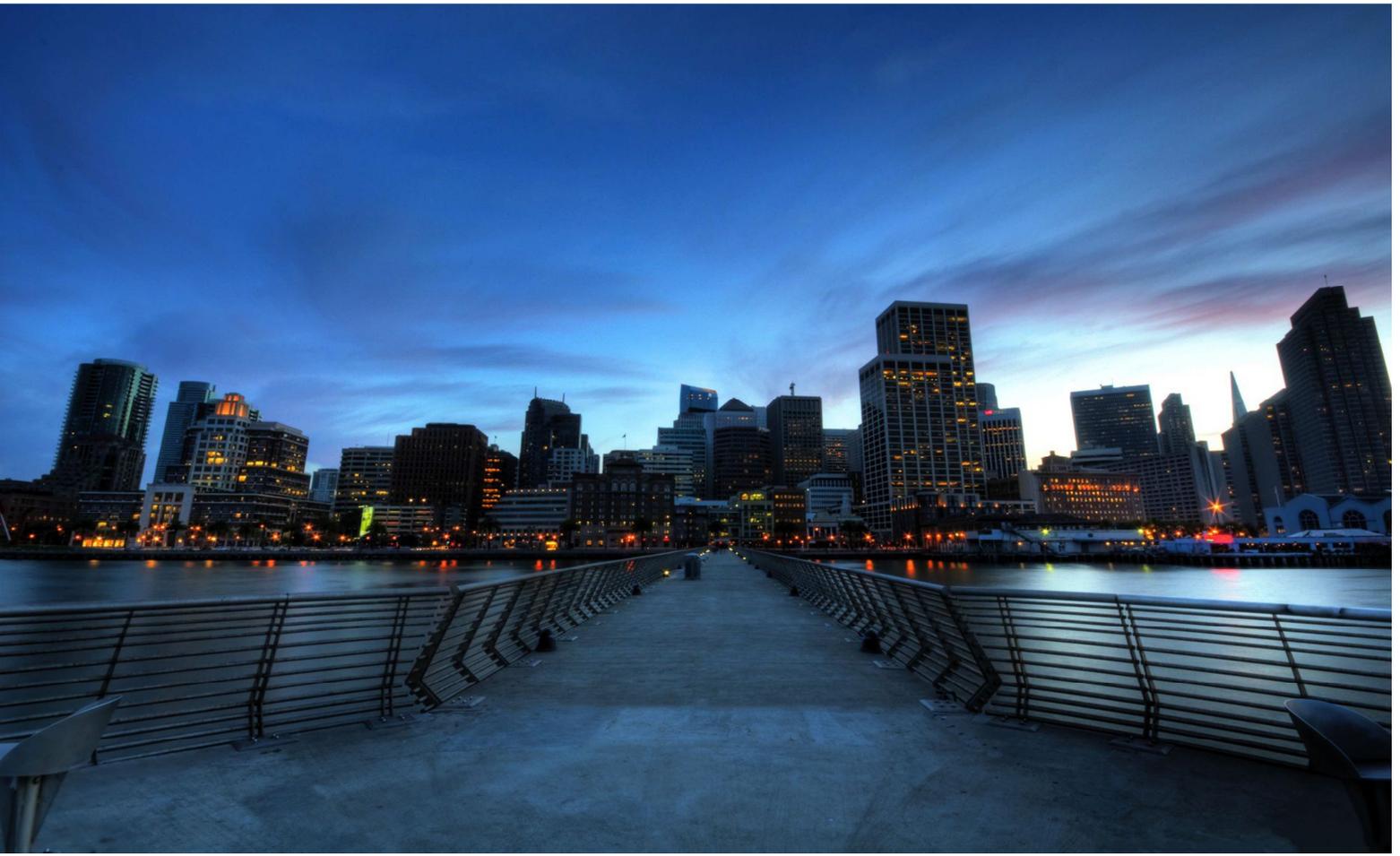


Cotoblau, S.A.  
Polígono Industrial Oest Fase I, nº 10  
Valencia

# Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Desde Cotoblau, S.A nos complace presentar nuestro Informe de Progreso, siendo éste el primero desarrollado debido a la reciente adhesión a la Red Pacto Mundial España.

Con dicha adhesión pretendemos asegurar nuestro compromiso de respeto a los Diez Principios del Pacto Mundial, así como procurar que forme parte y sea un objetivo deseable tanto en nuestra entidad como en los diferentes grupos de interés que forman parte de ella.

Nuestro objetivo primordial sigue siendo la mejora continua de nuestros procesos así como la plena satisfacción de nuestros grupos de interés, a los cuales le añadimos el compromiso adquirido con la presente adhesión, con el fin de intentar ser capaces de transmitir nuestras preocupaciones e interés por el respeto de los Derechos Humanos, respecto al Medio Ambiente así como las mejoras en Seguridad y Salud de nuestros trabajadores/as.

Desde nuestra entidad queremos dar un paso hacia adelante e intentamos que cada año nuestra organización mantenga y mejore el espíritu de mejora continua y superación, formando un equipo humano al que intentamos transmitir nuestro entusiasmo para que aporten sus aptitudes individuales a un fin común.

Cotoblau, S.A dispone de una estructura horizontal, siendo ésta lo más cercana posible, facilitando el diálogo y la participación de todos sus empleados, con el fin de que cada uno de ellos se sienta parte de esta organización.

Por todo ello, Cotoblau, S.A establece su compromiso e intenta que, día tras día, todas las personas que forman parte de la misma crean y formen parte de este proyecto.

**cotoblau, s.a.**  
ESA-97205744  
POL. IND. OEST. FASE 1, Nº 10  
46893 ALFARRASI (VALENCIA)

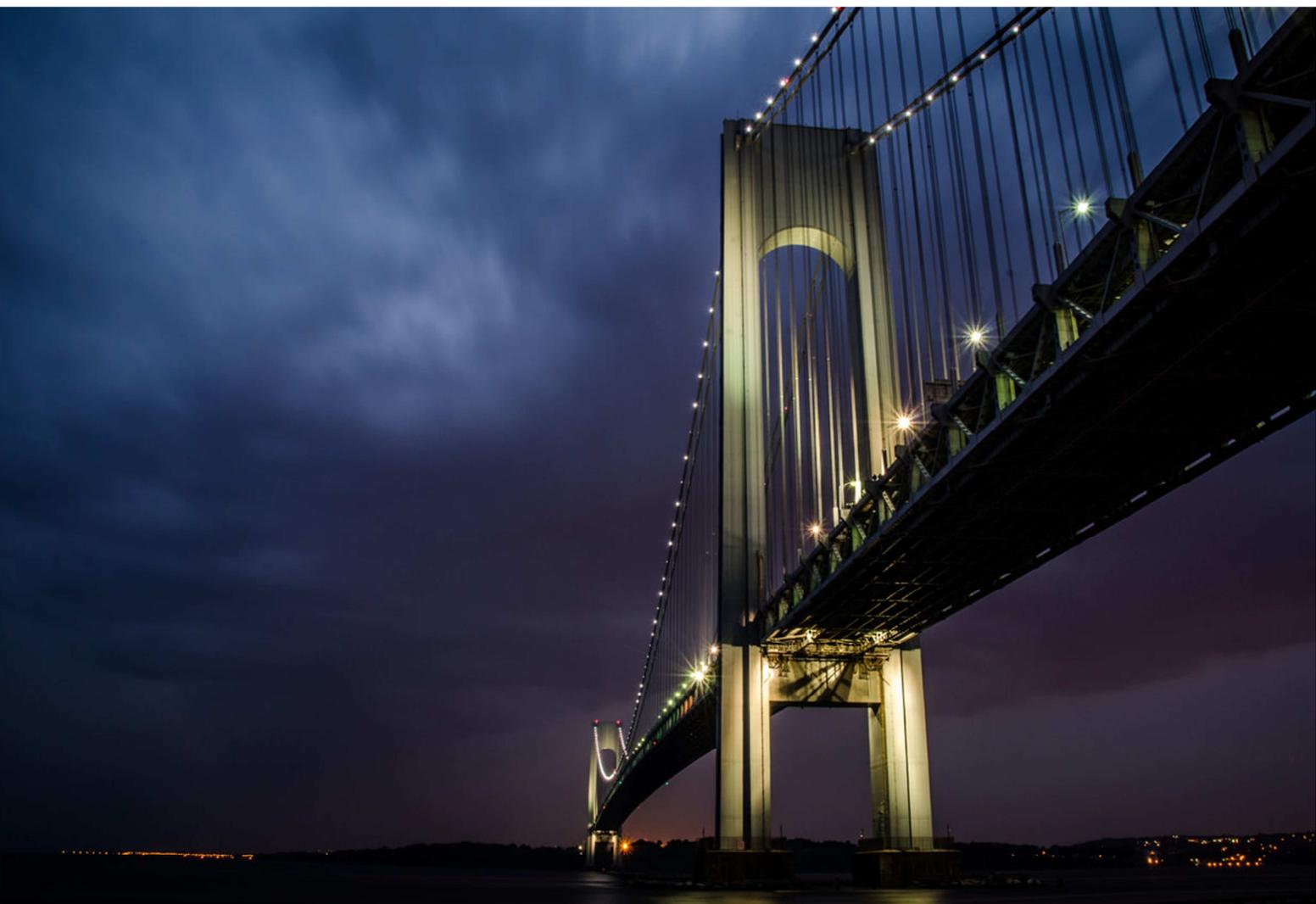
Cándid I. Penalba Peiró  
Administrador único  
COTOBLOU, S.A



**cotoblau, s.a.**

Pol.Ind. Oest fase 1 · C/ Plantanova, 18  
46893 Alfarrasi (València) Spain.

Teléfono: +34 962 298 517 · Fax: +34 962 298 542  
cotopur@cotopur.com · [www.cotopur.com](http://www.cotopur.com)



# PERFIL DE LA ENTIDAD

## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Cotoblau, S.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Polígono Industrial Oest Fase I, nº 10

Localidad

Alfarrasí, Valencia

Provincia

Valencia

Comunidad Autónoma

Comunidad Valenciana

Dirección Web

[www.cotopur.com](http://www.cotopur.com)

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Càndid Penalba Peiró

Persona de contacto

M<sup>a</sup> Carmen Pastor

Número de empleados directos

80

Sector

Textil Lencería, artículos de lujo y calzado

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fabricación de fundas y protectores de colchón

Ventas / Ingresos

13441466

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

NO

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Los grupos de interés seleccionados son aquellos directamente relacionados con nuestra actividad y que se ven afectados por la misma.

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

China, México, Estados Unidos de América, Federación Rusa

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El informe de progreso abarca la actividad de la empresa al completo

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el

Informe de Progreso?

Para ello se han tenido en cuenta los aspectos más relevantes y que más puedan influir en nuestros grupos de interés

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Actualmente es el primer informe de progreso que se realiza, por lo que todavía no se ha difundido el mismo por medio de ningún canal.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Cotoblaui mantiene un contacto directo con sus grupos de interés, por lo que continuamente documenta y analiza todas las sugerencias recibidas, bien por parte de clientes, proveedores o los propios

empleados. Todas ellas son analizadas por el equipo directivo de la empresa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Actualmente la empresa es una Sociedad Anónima, habiendo un único administrador accionista.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Actualmente la empresa no mide el progreso en la implantación de los 10 principios ni dispone de indicadores. No obstante, la empresa dispone de un sistema de gestión de calidad, por lo que dispone de indicadores de medición de procesos. Como objetivo se plantea la ampliación de dichos objetivos para introducir indicadores que midan el progreso en la implantación de los 10 principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

La supervisión de la implantación de los 10 principios, así como la toma de decisiones son tomadas por el administrador único junto con el apoyo de aquellas personas responsables de departamento.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

## OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en

relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

NO

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.cotopur.com](http://www.cotopur.com)





# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

## DERECHOS HUMANOS



9

Desafíos u Oportunidades contemplados

## NORMAS LABORALES



9

Desafíos u Oportunidades contemplados

## MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

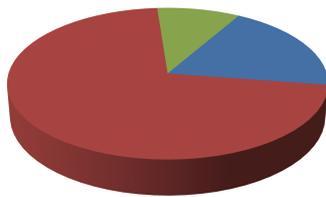
## ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

## Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 4  
Empleados: 15  
Proveedores: 2  
Accionistas: 0  
Administración: 0  
Comunidad: 0  
Medio ambiente: 0

## CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



1



GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



---

## Etiquetado e información transparente al cliente

Todos nuestros productos están debidamente etiquetados y disponemos de la máxima información de cada uno de ellos con el fin de que nuestros clientes sean conocedores de lo que están adquiriendo. Además, cualquier información relevante que necesiten es facilitada de inmediato. Ellos son la razón de nuestra existencia e intentamos que nuestra relación sea fructífera y duradera.

---

### Código Ético Comercial

Se dispone de una política comercial interna que permita tratar con nuestros clientes de forma transparente.

### Comunicación Interna y Externa

Existe una comunicación tanto a nivel interno como externo a todos los niveles de la organización, transparente y completa.

---

## Satisfacción del cliente

El objetivo principal de la empresa es conseguir la máxima satisfacción de nuestros clientes. Trabajamos día a día para conseguir dicho objetivo.

---

### Políticas Internas de Gestión

Actualmente disponemos de un sistema de gestión de calidad que garantiza una plena satisfacción de nuestros clientes y procuramos dar el mejor servicio y producto a todos ellos.

### Servicios de atención al cliente

Existen canales de atención al cliente con el fin de atender cualquier sugerencia o reclamación que se tenga de los mismos.

---

## Desinformación de los clientes

Actualmente tratamos de facilitar toda la información que nos solicitan nuestros clientes. Además, disponemos de una página web muy completa en la que se facilita públicamente toda la información sobre nuestra entidad y productos para que cualquier persona pueda acceder y obtenerla.

---

### Gestión de incidencias

La empresa gestiona todas las incidencias recibidas y las trata con el fin de evitar que vuelvan a aparecer. Cualquier sugerencia, anotación, reclamación, etc... de nuestros clientes es tratada de inmediato.

---

## Valoración negativa de los clientes

Cualquier información negativa de nuestros clientes supone una oportunidad de mejora para nosotros. Cualquier información por parte de nuestros clientes es útil y de ella se derivan acciones que evitan que se vuelva a producir una incidencia.

---

### Políticas Internas de Gestión

Cualquier comunicación negativa por parte de nuestros clientes es considerada como una oportunidad para nosotros y trabajamos continuamente para evitar que se repita cada una de ellas.

### Canales de Comunicación

Existen canales de comunicación con los clientes implantados y efectivos.

GRUPO DE INTERÉS  
EMPLEADOS



---

## Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Cada contratación se realiza en función de las aptitudes del empleado para el desempeño de un puesto de trabajo, independientemente de su aspecto físico, condiciones físicas, dependencia, sexo, discapacidad, etc.... Solamente se tiene en cuenta la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo.

---

### Normativa Interna

Los criterios de selección de empleados se basan en la selección de un candidato en base a las aptitudes que éste tiene para el desempeño de un puesto de trabajo y no se tienen en cuenta razones de sexo, discapacidad, edad, etc...

---

## Discriminación por discapacidad

Uno de los pilares fundamentales de Cotoblaú es el respeto y la igualdad de oportunidades para todos los empleados de la empresa. Es por ello que no existe ningún tipo de discriminación por discapacidad actualmente. Las contrataciones realizadas se llevan a cabo teniendo en cuenta la capacidad y acercamiento de la persona entrevistada al perfil del puesto de trabajo que requiere la empresa en un determinado momento. En ningún caso es desestimado un candidato por razones de discapacidad.

---

### Normativa Interna

Las normas internas de cotoblaú impiden que exista ningún tipo de discriminación por razón de discapacidad

---

## Igualdad de género

Cotoblaú dispone de una política de igualdad de

oportunidades así como de medidas que eviten cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Como objetivo la empresa se plantea la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades en un futuro.

---

### Plan de Igualdad

Se plantea la implantación de un Plan de Igualdad en un futuro.

### Normativa Interna

Existe una política de igualdad de oportunidades definida e implantada

---

## Discriminación por género

Como se ha comentado en puntos anteriores, la empresa tiene la intención de la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades. Además, disponemos de una Política de Igualdad y de medidas que eviten la discriminación por razón de sexo.

---

### Normativa Interna

Las normas internas de Cotoblaú impiden que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo

### Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

Actualmente no se ha detectado ninguna situación de acoso laboral en nuestra empresa

---

## Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Actualmente es un factor de riesgo la formación de los empleados en cada uno de los puestos de trabajo existentes. Es por ello que dedicamos tiempo y esfuerzo para formar a nuestros empleados con el fin de conseguir una mayor profesionalidad en ellos.

---

## **PRL**

Se dispone de un Servicio de Prevención Ajeno, el cual evalúa los puestos de trabajo y establece el plan de formación necesario para garantizar la seguridad de cada uno de ellos

---

## **Impulsar la sensibilización en materia medioambiental**

Actualmente disponemos de medidas de sensibilización en materia ambiental. La premisa de nuestra empresa es la prevención, es por ello que promovemos la formación interna en materia ambiental. Cotoblau dispone de una política ambiental definida cuyo objetivo consiste en la disminución de la generación de residuos. Durante el presente ejercicio, se ha impartido formación interna en materia ambiental a nuestros empleados.

---

### **Política de Reciclaje**

Existe una política ambiental definida mediante la cual se da a conocer a nuestros empleados el objetivo de la empresa, el cual se centra en la prevención de la contaminación.

### **Consumo directo de energía de su entidad (GJ)**

Consumo de electricidad: 207456 Kw

### **Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año)**

439 m<sup>3</sup>

### **Consumo de papel en el año**

700 Kg

---

## **Falta de información a los empleados**

La empresa dispone de canales de comunicación con los empleados. Dichos canales son tanto la relación directa con los directivos de la empresa así como comunicaciones escritas y visibles para

todos los empleados.

---

### **Política de RRHH**

Cotoblau fomenta la formación en materia ambiental para nuestros empleados, de tal forma que continuamente se estén reciclando los conocimientos de los mismos.

Como objetivo nos planteamos mejorar la comunicación interna entre la dirección de la empresa y los trabajadores.

---

## **Falta de compromiso del empleado con la entidad**

Cotoblau permite que los empleados participen activamente en las decisiones que se puedan tomar en la empresa a través de comunicaciones verbales, reuniones, etc... de tal forma que se consigue una implicación por su parte que permita una mejora tanto en la calidad del trabajo como en nuestros productos. Cualquier propuesta realizada por los empleados es estudiada y llevada a cabo (si requiere)

---

## **Accidentes laborales**

La empresa dispone de un sistema de prevención ajeno, el cual evalúa los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo. Para nosotros es de vital importancia poner en funcionamiento cualquier medida que evita que aparezcan o se den casos de accidentes laborales.

---

## **Contratación de mano de obra infantil**

La contratación de mano de obra infantil no supone un riesgo para la empresa debido a que nuestra actividad se realiza en España donde la legislación impide cualquier vulneración de este

tipo.

---

### **Normativa Vigente**

La legislación española impide cualquier tipo de trabajo forzoso e infantil. Cotoblaeu cumple con la legislación vigente.

---

## **Salud y seguridad en el lugar de trabajo**

La empresa dispone de un Servicio de Prevención Ajeno subcontratado, el cual se encarga de velar por la seguridad de los trabajadores y de los puestos de trabajo. Además, se dispone de una política de seguridad y prevención en el trabajo.

---

## **Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva**

Actualmente no se dispone de representantes legales dentro de la plantilla de la organización. No obstante, existe la posibilidad de que cualquier empleado/a dentro de la organización ejerza de representante legal. La negociación colectiva es un derecho de los empleados y se respeta plenamente. Actualmente se respeta el convenio colectivo.

---

### **Convenio Colectivo**

El derecho a la negociación colectiva es un derecho reconocido por el Estado Español y es apoyado por nuestra empresa. Todos los trabajadores son conocedores de dicho derecho, aunque actualmente no existe dicha figura dentro de la empresa. Facilitar a los empleados todos los instrumentos necesarios para que todos ellos puedan asociarse libremente y participar en la negociación colectiva

---

## **Incumplimiento del convenio colectivo**

Actualmente se trabaja respetando el convenio colectivo vigente.

---

### **Convenio Colectivo**

---

## **Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados**

La vulneración de los derechos humanos es algo inadmisibles dentro de nuestra organización. Además, se respetan al 100% las condiciones contractuales acordadas con los empleados.

---

### **Convenio Colectivo**

Se respeta el convenio colectivo que afecta a nuestra actividad

### **Comunicación Interna y Externa**

Cualquier empleado tiene acceso al convenio colectivo que nos aplica y a cualquier información laboral que requiera. Se le facilita sin ningún tipo de resistencia.

---

## **Conciliación familiar y laboral**

Cotoblaeu promueve medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal a todos los empleados. Cada caso particular es tratado directamente con la dirección de la empresa.

---



GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Se realiza una evaluación de los proveedores en función de criterios tales como: Calidades, precios, plazos de entrega, respeto de Derechos Humanos, etc... Es por ello que solo se trabaja con proveedores de los cuales estamos seguros que cumplen con los principios básicos legales, respetando además cualquier relación contractual que se haya establecido con ellos.

---

### Política de Compras

Disponemos de una política interna de compras y de selección y evaluación de proveedores.

### Evaluación del departamento de compras

Todos los proveedores son evaluados en base a unos criterios internos. Se está trabajando con aquellos proveedores que son capaces de cumplir con los requisitos internos que proponemos. Actualmente no se tiene estipulado como requisito para la evaluación de proveedores que estén certificados por una norma reconocida. Si bien es cierto, la empresa lo tiene en cuenta y se prioriza sobre aquellos proveedores que sí que disponen de una certificación.

Tener en cuenta aspectos de RSE para la elección de los proveedores, es decir, p.e.; valorar aquellos proveedores que apoyan al Pacto Mundial.

---

## Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Para Cotoblaú, los proveedores son una parte muy importante y fundamental del proceso. Es necesario e imprescindible mantener una relación cercana y transparente con nuestros proveedores, haciendo que se sientan parte de la empresa. Cotoblaú no admite que no se respeten los Derechos Humanos y se transmite a los proveedores los valores sobre los que nos sustentamos. Actualmente se dispone de una política de compras interna y un proceso definido de control y evaluación de proveedores.

---

### Política de Compras

Política de compras establecida internamente

### Evaluación del departamento de compras



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

