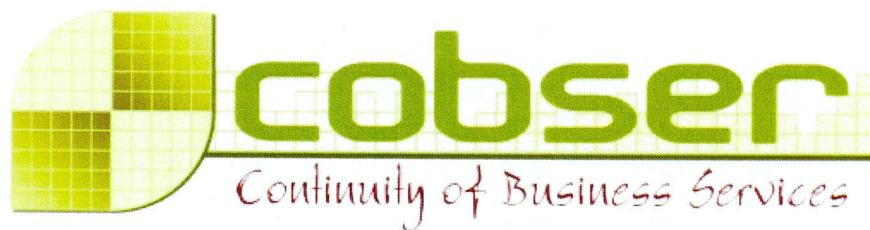


Informe de Progreso Pacto Mundial 2014



Cobser Consulting S.L.

Iniciativa RSE-PYME

Índice

<i>Carta de compromiso</i>	3
<i>Presentación de Cobser Consulting S.L.</i>	4
<i>Ficha Técnica</i>	6
<i>Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones:</i>	
<i>Estrategia y Gobierno</i>	7



Madrid, 12 de Mayo de 2015

Señores,

Durante todo este año Cobser Consulting ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.

A lo largo del año 2014 hemos mantenido nuestro apoyo a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción. En el Informe Anual de Progreso detallamos las medidas adoptadas por Cobser Consulting con el objetivo de aplicar los Diez Principios como parte tanto de nuestra política empresarial, como de la colaboración diaria con clientes, proveedores y empleados.

Así mismo seguimos dando publicidad a nuestro compromiso con el Pacto Mundial a nuestros grupos de interés y compartimos con ellos, vía nuestros principales canales de comunicación, la información sobre nuestros avances.

Para éste nuevo año nos planteamos nuevos compromisos que nos permitirán avanzar aun mas en la integración del Pacto Mundial y su principios.

Nuestro deseo por otra parte es renovar un año más nuestro compromiso con la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como seguir trabajando para mejorar dicha implantación.

Atentamente,



Andrés de Miguel Durán

Cobser Consulting S.L.

Cobser Consulting es una compañía española especializada en proporcionar a sus clientes las metodologías , los procedimientos y los recursos humanos necesarios, así como las tecnologías más avanzadas para garantizar la CONTINUIDAD DE SUS NEGOCIOS y la EFICIENCIA en sus procesos ante cualquier imprevisto.

Cobser Consulting siendo especialista en Consultoría de Continuidad de Negocio, es un referente en Servicios Profesionales en todo el ámbito de las tecnologías de la información, y aporta soluciones específicas de desarrollo y gestión de proyectos.

Nuestra estrategia es el acercamiento directo al cliente con el objetivo de ser su socio tecnológico en todos aquellos temas que le sean críticos.

Para garantizar la calidad del servicio, Cobser Consulting cuenta con una plantilla de más de 50 profesionales en diferentes áreas de TI y su Staff de Dirección lo componen profesionales con más de 20 años de experiencia y procedentes de las Compañías más importantes del Sector de TI.

Desde nuestros inicios en el 2003 el fruto del trabajo bien hecho nos ha permitido lograr ser los socios tecnológicos de muchos de nuestros clientes.

Y aún en estos años de modificación en el mercado de IT, con reducciones significativas en presupuestos, y nuevos modelos de contratación de servicios; nuestra estrategia y la calidad de nuestro trabajo siguen siendo valoradas muy satisfactoriamente. Esta valoración ha hecho que sigamos manteniendo una presencia firme en el mercado.

*Del mismo modo nuestros socios han reconocido nuestro trabajo y a modo de ejemplo hacemos mención a la distinción que nos fue otorgada por IBM. Otorgándonos en 2009 el **premio Smart Parnter** en reconocimiento a la Contribución a la **innovación** en el área de soluciones de **continuidad del negocio** y seguridad.*

Nuestra Metodología de trabajo:

Especialización – Experiencia - Actitud – Capacidades: son algunos de los múltiples aspectos que definen a un profesional. En

un entorno de cambio permanente y de innovación continua ¿Cómo encontrar a nuestro candidato/profesional ideal / idóneo en el menor tiempo posible?

Cobser Consulting lleva 10 años realizando esta tarea de selección para nuestros equipos de desarrollo y para los equipos desplegados en los clientes. Esta forma de trabajar nos permite disponer de una red de contactos actualizada y viva para poder dar respuesta de forma ágil a las solicitudes de los diferentes equipos de trabajo.

Escuchar, Analizar y Proponer: *conocer al cliente, conocer al candidato, proponer, acompañar. Estar cerca de los actores del proceso nos permite adecuar perfiles, optimizando el tiempo de selección. Acompañar el desarrollo de nuestros profesionales nos permite garantizar su compromiso con lo encomendado y el resultado de su trabajo.*

Analizar los continuos cambios del sector nos permite estar preparados para dar las respuestas oportunas.

La empresa tiene implantado un sistema de gestión que nos ha permitido obtener en el año 2011 el certificado ISO 20000-1.

Ficha Técnica

Fecha de Creación: 28 de Mayo 2003

Estructura Jurídica: Cobser Consulting, S.L., Sociedad mercantil

Equipo directivo: CEO : Andrés de Miguel Durán

Oficinas en España: C/Antonio López 236 3º Planta – 28026 Madrid

Dirección Web: www.cobser.es

Fecha de Adhesión al Pacto Mundial: 7 de Mayo de 2013

Número de empleados: 50

Sector: Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo

Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:

*Consultoría Informática en Continuidad de Negocio,
Informática*

Ventas / Ingresos: 2.670.571€

Ayudas Financieras significativas recibidas de gobierno: 0

Desglose de Otros grupos de Interés: empleados, clientes, proveedores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Atendiendo a nuestro perfil de empresa y ámbito de trabajo, nuestro mayor valor añadido y aportación a nuestros clientes está dado por la calidad de los servicios ofrecidos por nuestros empleados

Países en los que Cobser Consulting está Presente: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones

El alcance previsto es a todo el ámbito de trabajo de nuestra compañía y no prevemos limitaciones.

Difusión del Informe de Progreso:

El informe se difundirá de la siguiente manera

- *Comunicación interna al personal*
- *Mención especial en las ofertas a nuestros clientes*
- *Ejerciendo una política clara y objetiva de la promoción interna de la plantilla*

Estrategia y Gobierno

Aprovechando el continuo feedback recibido de los clientes y empleados Cobser Consulting realiza constantemente mejoras tanto en su política global de compañía, como en los procesos diarios.

Nuestros empleados valoran la posición de compromiso que ha tomado la compañía.

Poco a poco nuestros clientes son informados de esta posición y la valoran positivamente.

Anualmente realizamos la evaluación de la implantación de los 10 principios básicos y adoptamos medidas de mejora.

Principio 1

“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de Influencia”

Este año hemos revisado la situación de nuestra empresa con respecto a este principio y concluimos qué:

Atendiendo a los Grupos de Interés definidos nuestro diagnóstico para cada uno de ellos es el siguiente:

- *Clientes. Todos nuestros clientes tienen sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente y en algunos casos son avanzados en el tema de la RSC, por lo que deducimos que no tenemos riesgo en este Grupo.*
- *Empleados. Respetamos profundamente los Derechos Humanos en un sentido amplio, dando especial énfasis a la Igualdad y la Compatibilidad de la vida laboral y familiar. Disponemos de un Plan de Salud Laboral para los empleados. Disponemos de un Plan de Formación adaptado a las circunstancias actuales que nos permite adecuar las aptitudes de los empleados a los puestos de trabajo asignados. En 2014 hemos desarrollado un Protocolo Contra el Acoso que ha sido difundido a través de la web corporativa de la empresa.*
- *Proveedores. Trabajamos con proveedores con sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente.*

Cobser Consulting tiene definido su Código Ético y de Conducta que ha sido aprobado por la dirección general de la empresa. Su principal objetivo es integrar el cumplimiento de los derechos humanos universales en nuestra estrategia de negocios, cultura

corporativa y operaciones diarias. En el mismo se concretan las principales pautas de conducta que incluyen temas como compromiso social, derechos humanos, igualdad y respeto entre los empleados, respeto a la igualdad, etc.

Las acciones concretas que se llevaron a cabo para la aplicación de este primer principio en el año 2014 fueron:

- ✓ *Elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.*
- ✓ *Conciliación de la vida laboral y familiar.*
- ✓ *Establecimiento de la Intranet corporativa para comunicación interna.*
- ✓ *Mantenimiento y desarrollo del Plan de Formación.*
- ✓ *Cumplimiento normativa Seguridad Laboral, específicamente se ofrece a los empleados de Cobser la realización de pruebas anuales de control médico.*

Se ha recogido información pertinente para evaluar los resultados de cada acción concreta y en base al análisis realizado se puede concluir que los resultados alcanzados en 2014 fueron:

- ✓ *Desarrollo y aplicación del Plan de Igualdad de la empresa. En 2014 Cobser ha ido aplicándolas medidas previstas en su Plan de Igualdad. Como parte de las mismas fue desarrollado por la empresa un Protocolo de Actuación contra el Acoso con las correspondientes definiciones, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas. Se ha procedido a la sensibilización y orientación a través de formación específica a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección.*
- ✓ *Conciliación de la vida laboral y familiar. En 2015 la empresa ha mantenido su firme compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar. Se ha ampliado la implementación de Teletrabajo siempre y cuando las características de los proyectos lo hayan permitido.*
- ✓ *Establecimiento de la Intranet corporativa para comunicación interna. La implementación de la Intranet permite mejorar la celeridad, flexibilidad y la transparencia de los procesos de gestión de personal.*

- ✓ *Mantenimiento del Plan de Formación adaptado al desarrollo profesional de los recursos.*
- ✓ *Cumplimiento normativa Seguridad Laboral. Como todos los años la empresa ofrece a los empleados de Cobser la realización de pruebas de control médico. Asimismo se sigue dando formación individual a los recursos en el tema de Prevención de Riesgos Laborales tanto a su incorporación a la empresa, como de forma periódica al detectarse alguna necesidad específica.*

Los resultados son revisados por los responsables de cada acción y la dirección de Cobser Consulting y como resultado del análisis realizado se prevén las siguientes acciones para el año 2015:

- ✓ *El propósito para el año 2015 es la comunicación del Protocolo de Acoso a los grupos de interés de Cobser Consulting a través de su web corporativa.*
- ✓ *En 2015 la empresa tiene previsto ampliar los grupos de interés incluyendo entre su ámbito de influencia también a los clientes potenciales. Cobser incluirá como parte de sus propuestas dirigidas a clientes potenciales la comunicación de su compromiso con los 10 principios básicos del Pacto Mundial.*
- ✓ *La empresa seguirá manteniendo y perfeccionando su Intranet. Para el 2015 tiene previsto incorporar a la misma un buzón de sugerencias que permitirá incrementar la participación de los empleados en el desarrollo de la empresa y en la mejora de su funcionamiento.*
- ✓ *El Plan de Formación para el año 2015 será revisado y reenfocado, permitiendo a los responsables de cada Área, iniciar las propuestas formativas. Esto permitirá ajustar las actividades formativas a las necesidades de los empleados contando con las recomendaciones de sus superiores.*
- ✓ *Se seguirá cumpliendo con la Normativa de Seguridad Laboral. En 2015 Cobser volverá a ofrecer a sus empleados la realización de los reconocimientos médicos anuales. Se seguirán formando los empleados al su incorporación a la*

empresa y en el momento de detectarse alguna necesidad o deficiencia en los conocimientos.

Principio 2

“Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

Los Clientes y Proveedores que componen nuestro grupo de interés son líderes reconocidos en sus sectores y forman parte del Pacto Mundial por lo que estimamos que el riesgo de que se incumpla este principio es mínimo.

No obstante el objetivo para el 2014 fue promover la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2015 Cobser seguirá difundiendo la información RSE y el Código Ético a través de su web.

Principio 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente a través del convenio sectorial que está en vigor y mantenemos un canal de comunicación abierto con todos nuestros empleados.

Entendemos que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.

No obstante el objetivo para el 2014 fue promover la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2015 Cobser seguirá difundiendo la información RSE y el Código Ético a través de su web.

Asimismo para el 2015 Cobser Consulting tiene previsto incorporar un buzón de sugerencias a su Intranet lo que le permitiría ampliar los canales de comunicación con los empleados e invitarles a incrementar su participación en la gestión de su medio.

Principio 4

<p><i>“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”</i></p>

Cobser Consulting no tiene riesgo de incumplimiento de este principio dado que aseguramos el cumplimiento de la legislación vigente del país en el que operamos.

Consideramos además que tanto la situación del sector y como del país en los que realizamos nuestro labor no nos hacen temer por el incumplimiento de este principio en nuestros grupos de interés.

No obstante con el objetivo de prevenir y evitar tales riesgos, se mantiene y se mantendrá una constante y abierta comunicación con los empleados de la empresa. Con este mismo propósito en el año 2014 la empresa ha elaborado un Protocolo de Contra el Acoso. El objetivo para el 2015 es difundirlo a través de la web corporativa a todos los grupos de interés de la empresa. La incorporación del Buzon de Sugerencias a la Intranet de Cobser prevista para el 2015 es otra medida que permitirá a la empresa reforzar su compromiso con el cuarto principio del Pacto Mundial.

El objetivo para el 2014 fue promover la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa

realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2015 Cobser seguirá difundiendo la información RSE y el Código Ético a través de su web.

Principio 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Entendemos que la situación actual tanto del sector como del país en los que realizamos nuestra labor nos permite considerar que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.

No obstante para apoyar la erradicación del trabajo infantil en 2014 Cobser ha seguido colaborando con ONGs, tales como Ayuda en acción y Bomberos Unidos Sin Fronteras cuyo principal objetivo es mejorar la situación de los niños en riesgo. La empresa tiene previsto seguir colaborando con estas organizaciones y en el año 2015.

El objetivo para el 2014 fue promover la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2015 Cobser seguirá difundiendo la información RSE y el Código Ético a través de su web.

Principio 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Cobser no tiene riesgo de incumplimiento de este principio ya que la política de selección de personal se fundamenta únicamente en la

aptitud y formación técnica requeridas para cada posición, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, genero, nacionalidad, raza, creencias, estado de salud, etc..

La empresa considera la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de su cultura organizativa y la mejora del clima laboral.

No obstante con el objetivo de seguir mejorando la situación de la empresa y fomentar las prácticas positivas seguimos implementando las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Cobser elaborado por un auditor externo en el año 2013 en el marco del programa “Plan de Igualdad para Pymes de la Comunidad de Madrid”.

Para la correcta evaluación y seguimiento de los avances de la empresa en los temas de igualdad ha sido analizada la estructura de la plantilla de Cobser Consulting que en el periodo evaluado fue la siguiente:

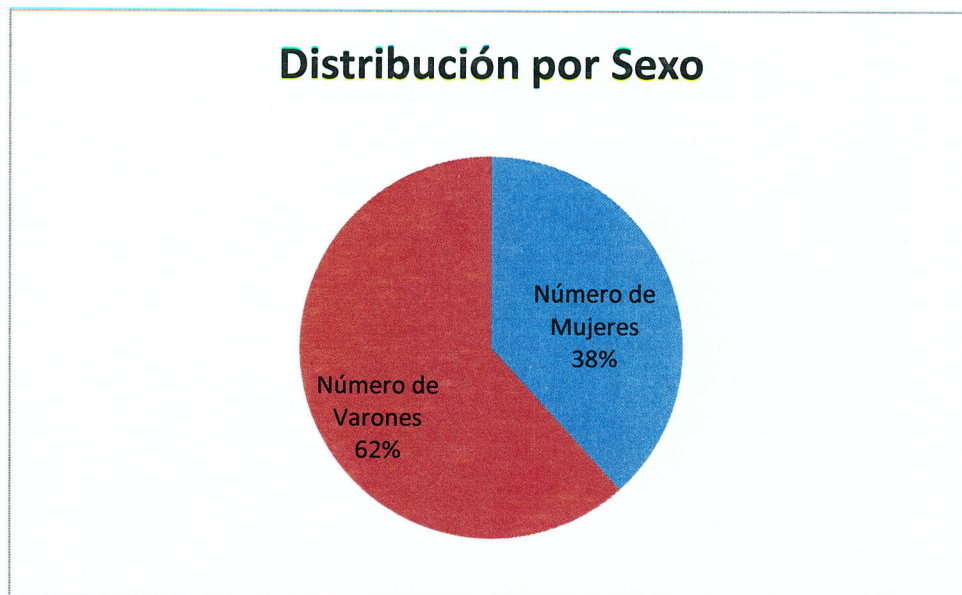
Composición de nuestros órganos directivos:

Número de directivos frente a empleados: 4

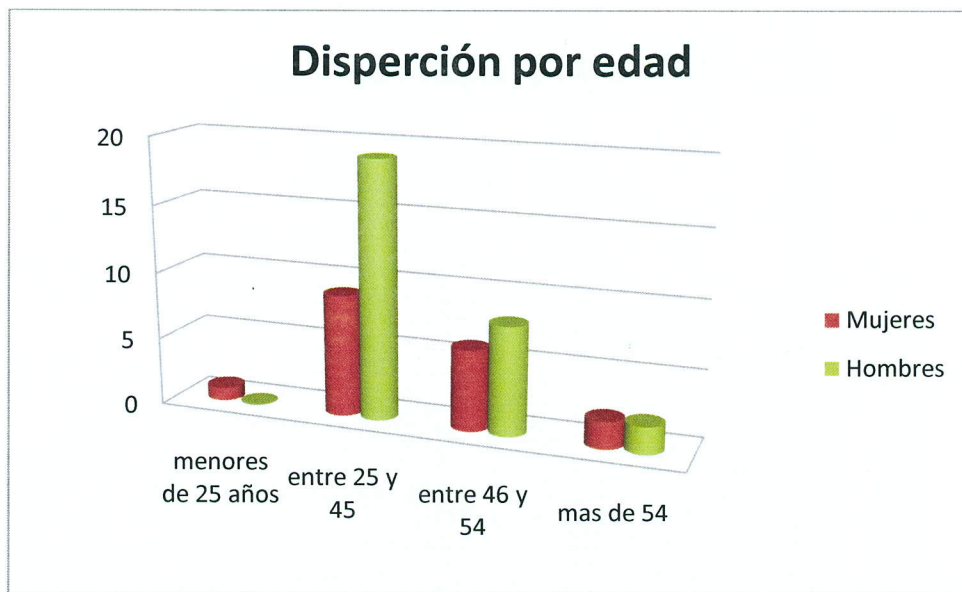
Número de directivos Mujeres: 2

Número de directivos Hombres: 2

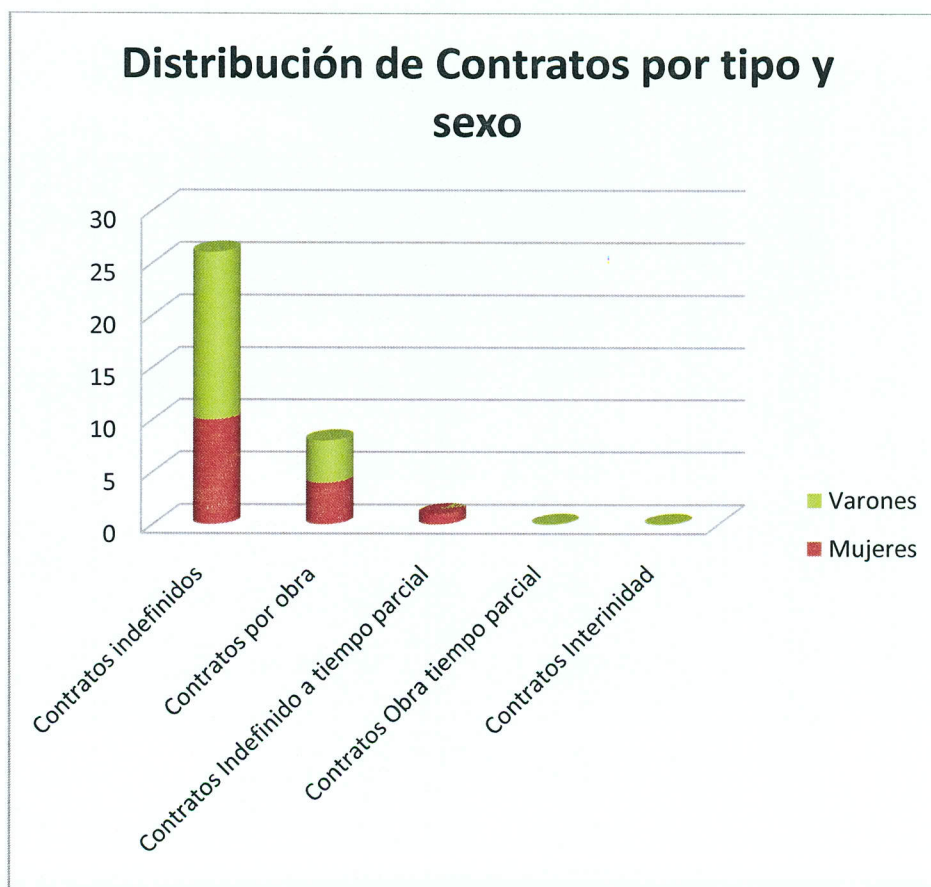
Estructura de la plantilla por sexo:



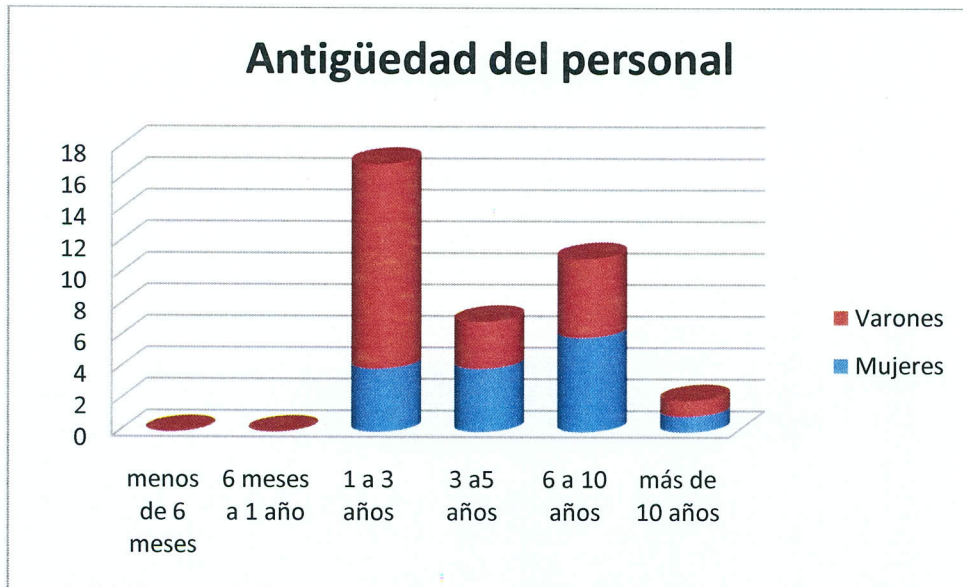
Dispersión por edad



Tipos de Contrato



Antigüedad



En el año 2014 la selección de personal se ha seguido basando únicamente en la formación y experiencia de los candidatos.

El Plan de Igualdad se ha ido aplicando en el año 2014 según el calendario establecido. Aunque hasta la fecha no se han detectado incidencias por acoso y no existen expedientes abiertos por estos motivos la empresa ha elaborado un Protocolo Contra Acoso para prevenir y evitar tales riesgos. En el año 2014 se ha procedido a la sensibilización y orientación a través de formación específica a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección como parte de la implementación del Plan de Igualdad.

A lo largo del año 2014 se ha ido difundiendo el Plan de Igualdad de la Empresa a través de nuevos canales como las plataformas de nuestros clientes.

Los objetivos de la empresa para el año 2015 consisten principalmente en difundir y aplicar el Protocolo Contra Acoso de la empresa. Está prevista su incorporación a la web de la empresa para de esta forma hacerle llegar a nuestros grupos de interés.

Además en el próximo periodo Cobser tiene previsto seguir aplicando el Plan de Igualdad respetando el calendario con acciones fijado en el mismo.

Principio 7

<i>“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca el medio ambiente”</i>

Considerando la actividad que desarrolla la compañía el impacto medioambiental de su labor es de riesgo muy bajo.

No obstante la empresa se había propuesto reducirlo incluso más a través de la implementación de un sistema de recogida y reciclaje de papel, lámparas, tóneres y pilas y en el año 2014 contrato los servicios de empresas de recogida y reciclaje de dichos materiales. Asimismo Cobser contrató una empresa de reciclaje de los aparatos electicos obsoletos. Con el objetivo de mejorar la eficiencia energética en nuestra oficina se sigue persiguiendo la optimización del uso de luz y calefacción limitándolos a horas de trabajo y respetando los parámetros indicados por los expertos. Para reducir los desplazamientos de los empleados y el impacto medioambiental que produce el uso de vehículos se ha implementado el uso de programas de comunicación y teleconferencias como Webex y Skype.

Los objetivos para el año 2015 serán seguir sensibilizando en este tema a todos los empleados de la empresas vía comunicados a través de la Intranet y promoviendo acciones para la reducción de las impresiones, optimización de la utilización de los recursos, reducción de la contaminación medioambiental, el reciclaje, etc. Para el año 2015 se prevé iniciar sustituir por completo los vasos, platos y cubiertos de un solo uso por los de uso múltiple. Se prevé adquirir recipientes para la separación de la basura en la oficina central de Cobser y la sensibilización de los empleados para su correcto uso.

Principio 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promueven una mayor responsabilidad medioambiental Cobser insiste en acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados de la empresa sobre el consumo eléctrico y de papel, intentando reducirlos. El año 2014 la implementación de la Intranet de la empresa ha ayudado reducir el uso de papel para el cumplimiento de ciertos procedimientos. Para lograr el objetivo de ampliación de la medida de sensibilización sobre el consumo de papel a sus clientes y proveedores Cobser ha sugerido a sus empleados a incluir en sus firmas electrónicas la recomendación de “Impresión inteligente”.

La empresa tiene previsto seguir aplicando medidas que promueven una mayor responsabilidad medioambiental a través de la constante sensibilización de sus grupos de interés sobre el consumo responsable de los recursos. En el año 2015 este será orientado principalmente hacia los procesos de la limpieza fomentando el uso responsable del agua y los productos de limpieza. Se promoverán el 2º uso de papel siempre y cuando el seguimiento de la LOPD lo permita con el objetivo de reducir aún más el uso de papel en la oficina central de la empresa.

Principio 9

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Aunque no realizamos ninguna acción directa sobre este principio, entendemos que nuestra actividad no genera riesgo de incumplimiento del mismo. No obstante como consumidores

apoyamos el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente adquiriendo productos y servicios, resultado de los mismos - al renovar la maquinaria de la empresa (vehículos, ordenadores, impresoras, etc.) un criterio importante que se suele considerar es la eficiencia energética de los mismos. Estos mismos principios han sido el fundamento de nuestras acciones también en el año 2014. La empresa tiene previsto guiarse por estos criterios en el año 2015.

Tal y como marcaban nuestros objetivos para el 2014, en este año hemos difundido la información RSE entre nuestros grupos de interés a través de la web corporativa. Para el 2015 tenemos previsto seguir difundiendo la información RSE y el Código Ético y de Conducta de la empresa entre nuestros grupos de interés a través de los canales adecuados (web corporativa, plataformas de clientes, etc.)

Principio 10

<p><i>“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.”</i></p>
--

No identificamos riesgos de incumplimiento de este principio que está reflejado en el Código Ético de la empresa y nuestros clientes lo reflejan igualmente en los suyos. No obstante para dar una mayor visibilidad a este problema y apoyo en la lucha contra la corrupción la empresa para el año 2014 la empresa se propuso y elaboró su Código de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión. Dicho Código ha sido difundido entre los grupos de interés de Cobser a través de la web de la compañía y para el año 2015 la empresa tiene previsto seguir aplicándolo en su actividad y al mismo tiempo seguir comunicarlo a sus grupos de interés a través de los canales que tenga a su alcance (web corporativa, plataformas de clientes, etc.).