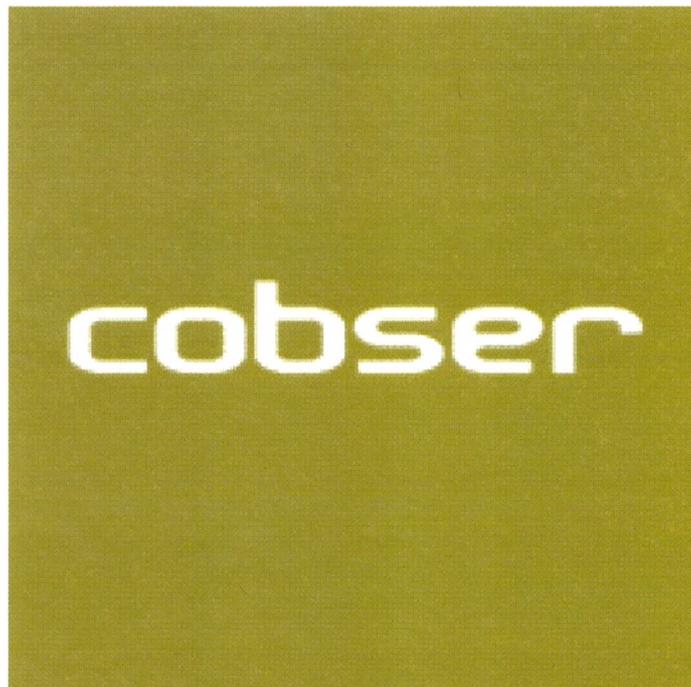


Informe de Progreso Pacto Mundial 2018



Cobser Consulting, S. L.

Iniciativa RSE-PYME

Índice

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



Madrid, 7 de mayo de 2019

Estimados señores,

A lo largo del año 2018 hemos mantenido y fomentado 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 exponemos las medidas adoptadas por Cobser Consulting con el propósito de aplicar los Diez Principios como parte tanto de nuestra política empresarial, como de la colaboración diaria con clientes, proveedores y empleados.

Seguimos dando publicidad a nuestro compromiso con el Pacto Mundial a nuestros grupos de interés y compartimos con ellos, vía los principales canales de comunicación, la información sobre nuestros avances. En el periodo anterior hemos puesto especial interés en la ampliación de los canales de difusión y el desarrollo de los actuales.

Durante el año 2018 Cobser Consulting ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.

Un año más renovamos nuestro compromiso con la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la mejora de dicha implantación.

Para el 2019 nos planteamos mantener los compromisos adoptados y fijar nuevos propósitos que nos permitan seguir avanzando en la integración del Pacto Mundial y sus principios.

Atentamente,

Andrés de Miguel Durán

Cobser Consulting S.L.

Cobser Consulting, S. L. 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 70 profesionales en diferentes áreas de IT 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 IT.

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. En 2009 nos otorgaron el premio **Smart Partner** en reconocimiento a la Contribución a la **innovación** en el área de soluciones de **continuidad de 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 14 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: 75

Sector: Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo

Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:

*Consultoría Informática en Continuidad de Negocio,
Informática*

Ventas / Ingresos: 4.524.630€

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***
- ***Comunicación a través de la web corporativa***
- ***Mención especial en las ofertas a nuestros clientes***

Estrategia y Gobierno

Cobser Consulting realiza continuas adecuaciones y mejoras tanto en la política global de la compañía, como en los procesos diarios, basándose en el feedback periódico recibido de los clientes y empleados.

Nuestros clientes son informados de estos procesos y los valoran positivamente.

Los empleados de la compañía conocen y valoran la posición de compromiso que ha tomado la compañía.

Anualmente realizamos la evaluación de la implantación de los 10 principios básicos y adoptamos medidas de mayor adecuación y 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 vuelto a revisar 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. En el año 2018 se ha incrementado el número de empleados con acceso a la modalidad de teletrabajo. Disponemos de un Plan de Salud Laboral para los empleados. Seguimos difundiendo el Protocolo Contra el Acoso a través de la web de la compañía con el objetivo de prevenir informando.*
- *Proveedores. Trabajamos con proveedores con sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente.*

Cobser Consulting tiene definido y comunicado a través de la web corporativa 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, respeto entre los empleados y respeto a la igualdad, etc.

Las acciones concretas que se llevaron a cabo para la aplicación de este primer principio en el año 2018 fueron:

- ✓ *Continuar con el mantenimiento y el perfeccionamiento de la Intranet.*
- ✓ *Seguir con la ampliación de la red de contactos y la incrementación de su presencia virtual usando herramientas*

como LinkedIn, Twitter, etc. Estas acciones entendemos que refuerzan los compromisos adoptados.

- ✓ *Mantenimiento de la comunicación del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso de la empresa a los grupos de interés a través de su web corporativa.*
- ✓ *Cumplimiento de la Normativa de Seguridad Laboral.*
- ✓ *Mantenimiento del Plan de Formación durante el año 2018 ajustando las actividades formativas a las necesidades de los empleados basándose en sus indicaciones y contando con las recomendaciones de los superiores de cada Área.*
- ✓ *Seguir informando a los grupos de interés marcados. Cobser ha mantenido la comunicación de su compromiso con los 10 principios básicos del Pacto Mundial como parte de sus propuestas dirigidas a clientes potenciales.*

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 2018 fueron:

- ✓ *En el año 2018 la empresa ha seguido con la actualización de su web corporativa con el propósito de hacerla más accesible y cómoda para los usuarios, tanto empleados, como clientes y proveedores actuales y potenciales. De forma paralela Cobser ha incrementado según lo previsto el contacto con sus empleados activando diferentes vías y métodos para la motivación de sus empleados y su involucración en la persecución de los objetivos de la empresa (Comunicación – reuniones, formación adaptada, etc.).*
- ✓ *Como en años anteriores la empresa ha seguido cumpliendo con la normativa de la Seguridad Laboral. En 2018 Cobser ha mantenido la realización de pruebas de control médico a sus empleados. Asimismo, ha seguido dando formación individual a los recursos en el tema de Prevención de Riesgos Laborales*

tanto a las nuevas incorporaciones a la empresa, como de forma periódica al detectarse alguna necesidad específica.

- ✓ *Se ha mantenido el Plan de Formación en el año 2018 incluyendo cursos que fomenten el desarrollo de las habilidades y conocimientos técnico-profesionales de los empleados de la empresa, como sus habilidades sociales. De esta manera la empresa sigue con su trayectoria de ofrecer los medios a sus trabajadores para crecer tanto a nivel profesional, como personal y al mismo tiempo reforzar la comunicación de los valores que defiende entre sus grupos de interés. Los cursos siguen siendo acogidos con entusiasmo e interés por parte de nuestros empleados.*
- ✓ *Durante el año 2018, la empresa ha seguido fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo siempre y cuando los proyectos lo permitan la modalidad de teletrabajo a sus empleados.*
- ✓ *Cobser ha seguido con la comunicación del Protocolo de Actuación contra el Acoso a través de web corporativa con el objetivo de conseguir una mayor sensibilización entre los empleados y también entre los proveedores y clientes, tanto actuales, como potenciales. Además, se han seguido aplicando las medidas desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad de la empresa.*

Los responsables de cada acción y la dirección de Cobser Consulting han revisado y evaluado los resultados conseguidos y como consecuencia del análisis realizado se prevén las siguientes acciones para el año 2019:

- ✓ *Seguir con el cumplimiento de la normativa en Seguridad Laboral. Como en años anteriores la empresa ofrecerá a los empleados de Cobser la realización de pruebas de control médico. Asimismo, se seguirá 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.

- ✓ *Para este año también se prevé cambiar las sillas de las oficinas centrales por sillas ergonómicas como prevención anticipada afín de prevenir lesiones en la espalda (lumbalgias, ciática, etc.).*
- ✓ *La empresa seguirá fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo siempre y cuando los proyectos los permitan la modalidad de teletrabajo.*
- ✓ *Seguir con la comunicación del Protocolo de Actuación contra el Acoso a través de web corporativa con el objetivo de conseguir una mayor sensibilización entre los empleados y también entre los proveedores y clientes, tanto actuales, como potenciales. Mantenimiento de las medidas desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad de la empresa, análisis y actualización de las mismas.*
- ✓ *Mantenimiento del Plan de Formación para el año 2019 que fomente tanto el desarrollo de las habilidades y conocimientos técnico-profesionales de los empleados de la empresa, como sus habilidades sociales. De esta manera la empresa ofrecerá los medios necesarios a sus trabajadores a crecer tanto a nivel profesional, como personal y al mismo tiempo reforzará la comunicación de los valores que defiende entre sus grupos de interés.*
- ✓ *Para el próximo período y con el objetivo el seguir mejorando el clima laboral y atestiguar la apreciación de los empleados por parte de la empresa se ha decidido celebrar el cumpleaños de cada uno de nuestros empleados con regalos adaptable a los intereses de cada.*
- ✓ *Para fomentar el cuidado de salud de nuestros empleados en la oficina central se pondrán a disposición de los empleados*

varias herramientas de Pilates que ayudarán que se combata y prevenga el sedentarismo, lecciones de espalda, etc.

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 casi inexistente.

No obstante, el objetivo para el 2018 fue seguir promoviendo la difusión de la información RSE y el Código Ético en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2019 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 2018 fue seguir promoviendo 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 2019 Cobser continuará difundiendo la información RSE y el Código Ético a través de su web.

Principio 4

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

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 nuestra 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 comunicación constante y abierta con los empleados de la empresa. Con este mismo propósito la empresa sigue difundiendo a través de la web el Protocolo de Contra el Acoso elaborado en el año 2014 y revisado anualmente con el objetivo de adaptarlo a los nuevos retos.

El propósito durante el año 2018 fue seguir promoviendo la difusión de la información RSE y el Código Ético en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2019 Cobser seguirá difundiendo la información RSE y el Código Ético a través de su web.

El objetivo para el 2019 es seguir comunicándolo a todos los grupos de interés de la empresa a través de la web corporativa.

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 2018 Cobser ha mantenido su colaboración con ONGs, tales como **Ayuda en acción** y **Bomberos Unidos Sin Fronteras** cuyo principal objetivo es mejorar la situación de los niños en situación de exclusión y riesgo. La empresa tiene previsto seguir colaborando con estas organizaciones en el año 2019.*

El objetivo para el 2018 fue promover la difusión de la información RSE y el Código Ético entre nuestros grupos de interés, acción que Cobser realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2019 la empresa 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 sigue fundamentando 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 promoviendo medidas en línea con las implementadas a lo largo de los últimos años a través del 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”.

En el año 2018 la selección de personal se ha seguido basando únicamente en la formación y experiencia de los candidato/as.

El Plan de Igualdad, aunque haya concluido con éxito según el calendario establecido, sigue siendo la base para el desarrollo de la política de RRHH de Cobser y se enriquece constantemente con medidas adicionales. Asimismo, aunque hasta la fecha no se hayan detectado incidencias por acoso y no existen expedientes abiertos en este sentido, la empresa ha seguido comunicando a sus grupos de interés el Protocolo Contra Acoso para prevenir y evitar tales riesgos.

En el año 2018 el compromiso de la empresa en relación con el plan de igualdad y la protección de los colectivos en riesgos de exclusión ha sido firme, se han conseguido los siguientes resultados:

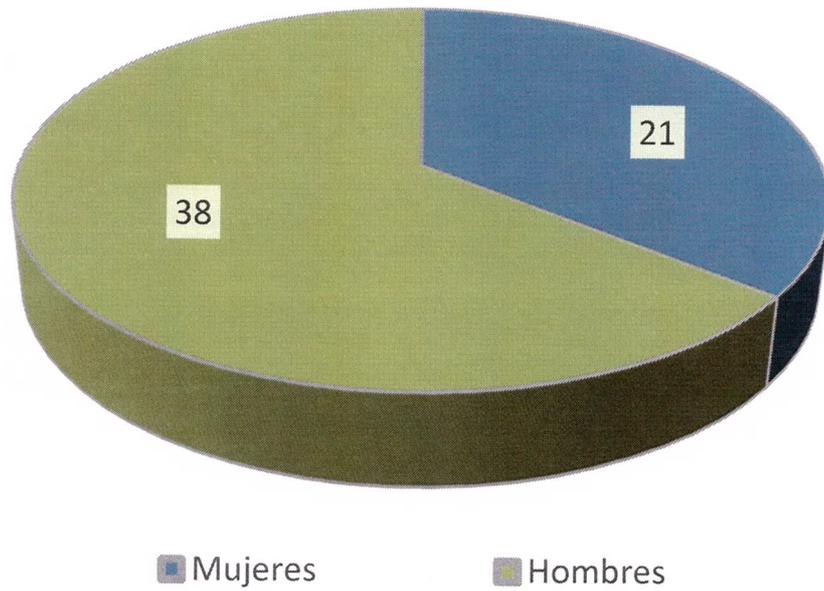
- ✓ De la plantilla contratada en este año, el 24% han sido mujeres, un 200 % más que en el año anterior.*
- ✓ El 48 % de los empleados contratados pertenecen al colectivo en riesgo de exclusión (más de 45 años), de los cuales el 50% de los mismos se han incorporado con contrato indefinido.*

También podemos confirmar que se la empresa sigue realizando contratación de personas con discapacidad para cumplimiento con la legislación vigente (LISMI). Con el objetivo de incrementar nuestro acceso a dicho colectivo Cobser se ha puesto en contacto con empresas de colocación de personas con discapacidad como Talento y asimismo con empresas colaboradoras con el Plan Inserta de la Comunidad de Madrid.

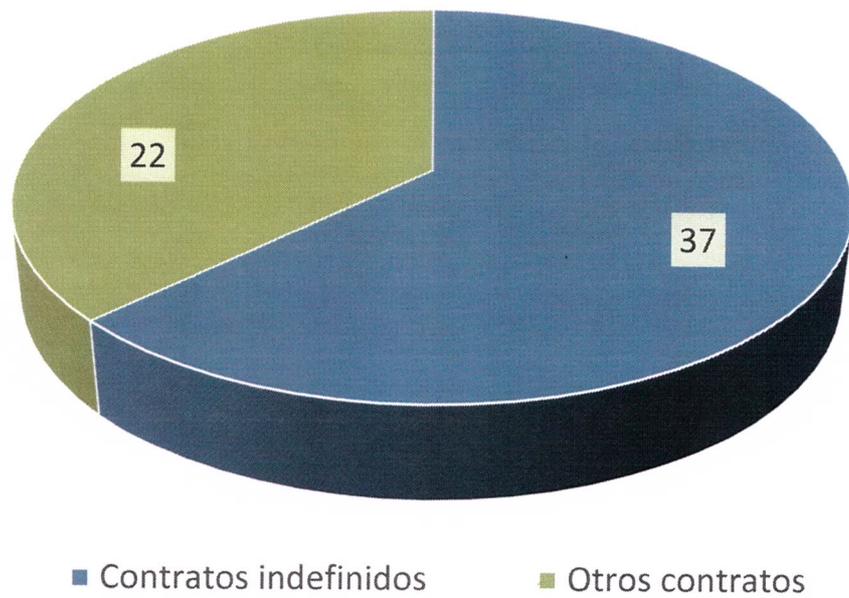
Asimismo, para fomentar el acceso al mercado laboral de universitarios sin experiencia la empresa en 2018 firmo un acuerdo de colaboración con la Universidad de Málaga y a continuación contrato un becario que finalizado en periodo de contratación se incorporo a la plantilla de la empresa.

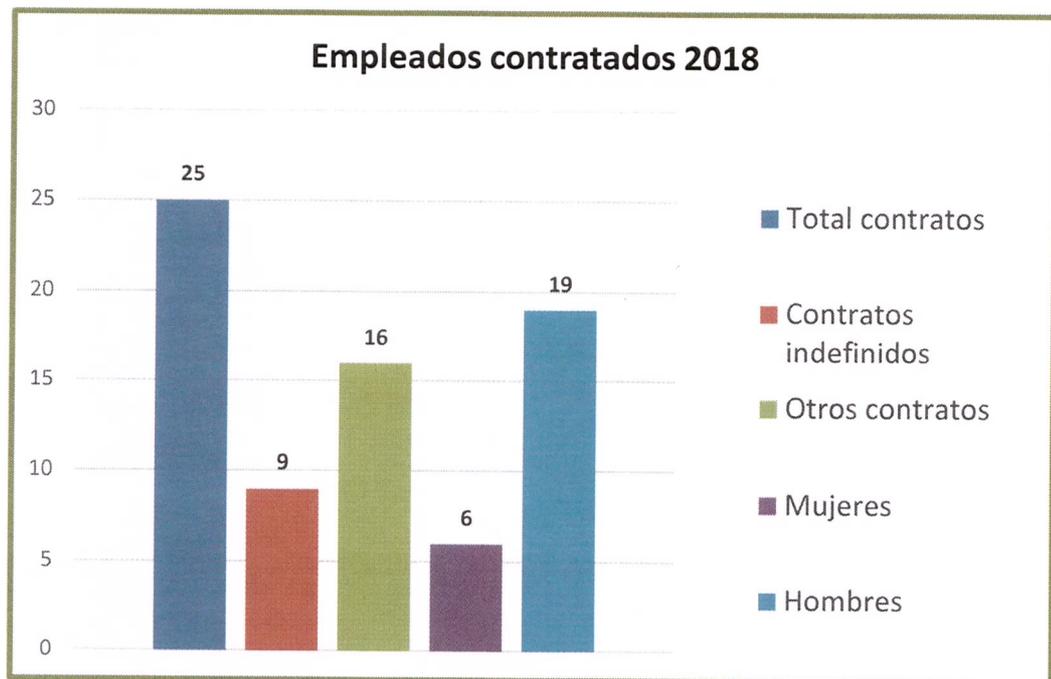
En los siguientes gráficos se puede valorar la evolución de las contrataciones laborales en año 2018.

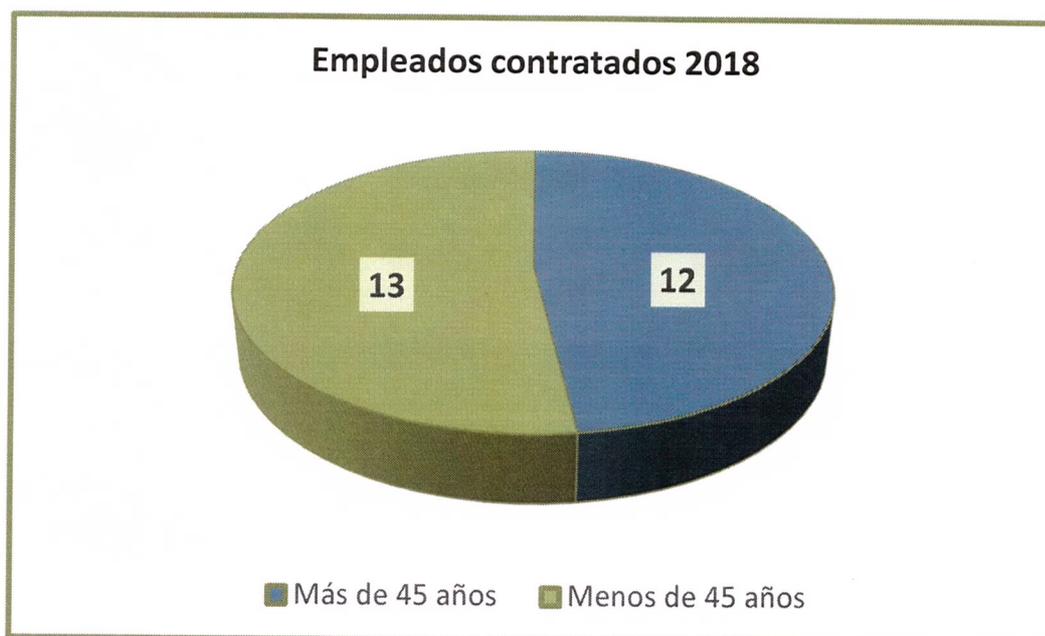
Total contratos 2018 por Genero



Tipo de contratos







Para el próximo periodo Cobser tiene previsto seguir aplicando medidas alineadas con el Plan de Igualdad a través de las siguientes acciones:

- Seguir con una comunicación abierta con los empleados y en el pleno apoyo por parte de la empresa en las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*
- Continuar sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en igualdad y en el respeto mutuo independientemente de la raza, sexo, religión, color y edad de los empleado/as.*
- Análisis y evaluación de la situación en términos de igualdad en la empresa.*
- Definición y aplicación de medidas y acciones correctivas en caso de que sean detectados deficiencias en el cumplimiento de la política de la igualdad.*

Asimismo, para el próximo periodo Cobser tiene previsto firmar acuerdos con varias Universidades (Complutense, Politécnica,

etc.) con la consiguiente incorporación de becarios.

Cobser seguirá solicitando perfiles a las empresas de inserción de personal con discapacidad con las que tiene acuerdos firmados, con el objetivo de incorporar a su plantilla más empleados de este colectivo.

Los objetivos de la empresa para el año 2019 incluyen también seguir difundiendo tanto su compromiso con el Plan de Igualdad, como el Protocolo de Acoso a través de sus canales de comunicación. De forma paralela Cobser se esforzará en seguir formando y concienciando a sus empleados, especialmente a los dedicados al reclutamiento de personal en las prácticas de fomento de la igualdad y prevención de la discriminación y acoso en el empleo.

Principio 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca el medio ambiente”

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

Dado que 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, en el año 2018, Cobser mantuvo la contratación de los servicios de empresas de recogida y reciclaje de los estos materiales. Con el objetivo de mejorar la eficiencia energética, en nuestra oficina se sigue persiguiendo la optimización del uso de luz y calefacción limitándolos a las 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 sigue contando con el uso de programas de comunicación y teleconferencias como Skype. Para incrementar la eficiencia energética se ha hecho una reforma que incrementa el

control individual del aire acondicionado y permite ajustar el gasto de electricidad a las necesidades de la oficina, incrementando el ahorro.

En el año 2018 se siguieron utilizando vasos, platos y cubiertos de uso múltiple.

Por otro lado, en el año 2018 se sustituyeron las luces de la oficina por luces de bajo consumo y larga duración. El propósito de esta medida fue la de incrementar el ahorro de electricidad con un 18%.

Con las medidas tomadas en el año 2017 y las reformas realizadas por la compañía en el 2018 se ha conseguido reducir el consumo de energía en un 18% a pesar de haber aumentado la plantilla y los puestos consumibles en nuestras oficinas centrales.

Los objetivos para el año 2019 siguen siendo la sensibilización en este tema a todos los empleados de la empresa 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. Con las citadas medidas seguiremos con la intención de reducir en un 3% más en el gasto de papel.

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 sigue realizando acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados de la empresa sobre el consumo eléctrico y de papel, intentando reducirlos. En el año 2018 se ha seguido apostando por el uso de la Intranet de la empresa lo que ha ayudado a reducir el uso de papel para el cumplimiento de algunos procedimientos. También se ha seguido promoviendo el 2º uso de papel siempre y cuando el seguimiento de la LOPD lo permitiera

con el objetivo de reducir aún más el uso de papel en la oficina central de la compañía. Para lograr el objetivo de ampliación de la medida de sensibilización sobre el consumo de papel a sus clientes y proveedores Cobser sigue recomendando a sus empleados la inclusión en sus firmas electrónicas de la recomendación de “Impresión inteligente”.

De la misma manera, en 2018 se han seguido tomando medidas en los procesos de limpieza de la oficina central fomentando el uso responsable del agua y los productos de limpieza. Se ha seguido utilizando un mecanismo de limpieza que permite la reducción de un 38% en el gasto de productos de limpieza.

Para el año 2019 la empresa tiene previsto seguir aplicando medidas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental a través de la constante sensibilización de sus grupos de interés sobre el consumo responsable de los recursos.

La compañía tiene previsto añadir un contenedor para el reciclaje de plástico.

Además, en 2019 está prevista la colocación de filtros en los grifos de la oficina cuyo objetivo sería reducir el consumo de agua con un 15%.

Se prevé la realización de obras en la oficina central de la empresa con el propósito de crear espacios autónomos separados con paneles de cristal cuyo fin sería tener mejor distribuidos a los empleados por departamentos, un mejor aprovechamiento de la luz natural y una mayor eficiencia del aire acondicionado.

Con el propósito de trabajar en un entorno más cálido, agradable y mejorar el bienestar general de los empleados, la compañía tiene previsto para el 2019 seguir incrementando las plantas naturales que adornan nuestras instalaciones.

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 2018.

Para el año 2019 la empresa tiene previsto seguir guiándose por estos criterios. Una de las medidas que tenemos previsto adoptar sería preparar todos los equipos informáticos en desuso, muebles de oficina y sillas y ofrecerlas a una empresa de reciclaje para que se les pueda dar un nuevo uso y de esa forma fomentar el reciclaje.

La dirección de la compañía tiene previsto para el 2019 cambiar el 50% de los vehículos de la compañía por coches híbridos, medida que permitiría reducir el consumo de energías no renovables en un 23% y participar en las medidas adoptadas por la Ayuntamiento para mejorar la calidad del aire en la ciudad de Madrid.

Con el mismo fin la dirección de la compañía tiene previsto para el 2019 instalar dos puntos de carga en el garaje de Cobser con el fin de facilitar e incrementar el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Tal y como marcaban nuestros objetivos para el 2018, en este 2019 también se seguirá difundiendo la información RSE y el Código Ético entre nuestros grupos de interés a través de la web corporativa. Para el 2019 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.) y añadiendo a los mismos las redes sociales en las que estamos presentes.

Principio 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.”

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 sigue aplicando tanto como parte de su política corporativa, como de su trabajo diario, el Código de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión elaborado en el año 2017. Dicho Código está siendo difundido entre los grupos de interés de Cobser a través de la web de la compañía. Para el año 2019 la empresa tiene previsto seguir aplicándolo en su actividad y al mismo tiempo seguir comunicándolo a sus grupos de interés a través de los canales que tenga a su alcance (web corporativa, plataformas de clientes, redes sociales etc.).

Con el propósito de mantener el mismo nivel de compromiso entre el personal directivo de la empresa, en 2019 se seguirá informando y formando al personal directivo de los potenciales riesgos en este ámbito y su gestión.