

Informe de Progreso Pacto Mundial

04/05/2021-02/05/2022



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

Estimados señores,

En el periodo 04/05/2021-02/05/2022 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 10 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 2021 Cobser Consulting ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.

Un año más renovamos nuestro compromiso con la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la mejora de dicha implantación.

Para el siguiente periodo 03/05/2022-02/05/2023 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,



COBSER CONSULTING, S.L.
C.I.F. B83666412

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 80 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 18 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: 85

Sector: Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo

Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:

Consultoría Informática en Continuidad de Negocio, Informática

Ventas / Ingresos: 5.566.813,84€

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.*
- *Comunicación a través de las redes sociales de la empresa.*
- *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 y como en años anteriores, seguimos revisando la situación de nuestra empresa con respecto a este principio y concluimos que,

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 (Conciliación familiar). En el periodo 04/05/2021-02/05/2022, debido a que la incidencia de la pandemia seguía siendo elevada, se ha mantenido el teletrabajo en la mayoría de los puestos de trabajo. Un 10 por cien de la plantilla, por los parámetros de los proyectos en los que se encontraba trabajando, volvieron a la modalidad presencial. En estos casos, se les ha seguido realizando el test de antígenos siempre que ha sido necesario y se les ha entregado todo el equipo EPI necesario (gel, mascarillas y guantes) para el desempeño de su trabajo con total seguridad.*

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. Durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022 se ha mantenido la realización de un test de antígenos para los empleados que se han tenido que incorporar al trabajo de forma presencial.

- *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 periodo 04/05/2021-02/05/2022 fueron:

Persistir en fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo, siempre y cuando los proyectos lo permitan, la modalidad de teletrabajo. Considerando la pandemia por el COVID19, Cobser ha mantenido el teletrabajo en todos los proyectos que así lo permitían, mejorando la adaptación de los puestos de trabajo en el domicilio de los empleados que lo han necesitado, con el fin de incrementar la ergonomía y seguridad de los puestos. Para llevar a cabo esta iniciativa, Cobser ha realizado una fuerte inversión en equipos portátiles, monitores, teclados, ratones, sillas ergonómicas, etc.... Esta acción está sirviendo para que, tan pronto la situación vuelva a la normalidad, se pueda seguir planteando la posibilidad de mantener el teletrabajo en los puestos de trabajo a los empleados destinados a proyectos cuyas características lo permitan.

- ✓ *Continuar con el mantenimiento y el perfeccionamiento de la Intranet. El objetivo es que nuestra plataforma siga siendo práctica e intuitiva para los empleados. Se mantiene el control horario y el registro de las horas trabajadas con el fin de evitar todo lo posible las horas extras y de esa forma cumplir con la legislación vigente. También se ha ampliado y reforzado el envío de documentos relevantes, con el fin de que nuestros empleados puedan descargarse la documentación directamente en formato digital desde la intranet y de esa forma evitar la impresión en papel, siempre garantizando la seguridad de sus datos.*
- ✓ *Seguir con la ampliación de la red de contactos y el incremento de su presencia virtual usando herramientas como LinkedIn,*

Infojobs, 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. Además, en el periodo 04/05/2021-02/05/2022 Cobser ha contratado una empresa especializada con el objetivo de revisar, actualizar y mejorar tanto el Plan de Igualdad, como el Protocolo de Acoso.*

✓ *Cumplimiento de la Normativa de Seguridad Laboral.*

✓ *Mantenimiento del Plan de Formación durante el año 2021, 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.*

Este año, considerando las peticiones recibidas por nuestros empleados dentro del plan de formación 2021 y que la incidencia de COVID19 sigue siendo elevada, se realizaron todos los cursos técnicos en modalidad online y en aula virtual para los empleados que lo solicitaron. Además, se han ofrecido a todos los empleados de la empresa dos cursos grupales: “Vencer a la adversidad con Resiliencia” en el primer caso y “Excel Avanzado” en el segundo caso a los que se ha apuntado un 24% de la plantilla.

El objetivo del primer curso ha sido, ayudar a nuestros empleados a afrontar situaciones adversas con el fin de conseguir resultados positivos tanto a nivel profesional, como personal.

El segundo curso “Excel Avanzado” trataba de formar a los empleados interesados con el fin de sacar el máximo partido a las herramientas de utilidad diaria.

Ambos cursos también tenían el objetivo de fomentar la interacción y el trabajo en equipo.

Como ya es tradición, cada ejercicio aparte de cursos técnicos, la empresa intenta seleccionar y ofrecer cursos que permitan a nuestros empleados a aprovechar los conocimientos adquiridos tanto en el ámbito profesional, como personal.

Asimismo, con EMESA, nuestra empresa de prevención de riesgos laborales hemos seguido elaborando y distribuyendo manuales con el propósito de garantizar el trabajo seguro y protegido de nuestros empleados.

- ✓ *Seguir informando a los grupos de interés definidos. Cobser ha mantenido la comunicación de su compromiso con los 10 principios básicos del Pacto Mundial también 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 el periodo 04/05/2021-02/05/2022 fueron:

- ✓ *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 estos y su involucración en la persecución de los objetivos de la empresa (Comunicación – reuniones por videollamada, formación adaptada, etc...).*
- ✓ *Se ha seguido fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitando, siempre y cuando los proyectos lo permitan, la modalidad de teletrabajo, reducción de jornada por cuidado de familiares o niños y jornadas intensivas a sus empleados. Debido a la pandemia, casi la totalidad de la plantilla ha estado teletrabajando para evitar contagios. Uno de los mayores objetivos de la compañía es que sus empleados se sientan seguros, cómodos y valorados.*

Como en años anteriores la empresa ha seguido cumpliendo con la normativa sobre Seguridad Laboral. Durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022 Cobser ha mantenido la realización de pruebas de control médico a sus empleados, los

reconocimientos médicos anuales se realizaron en el primer trimestre del año. A los empleados que no pudieron teletrabajar por estar en proyectos en los que tuvieron que asistir de forma presencial, se les realizó un Test de Antígenos siempre que ha sido necesario y entregado el equipo EPI necesario (gel mascarillas y guantes) para acudir de forma segura a las instalaciones de nuestros clientes.

Asimismo, se 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. En 2021 dicha formación ha sido reforzada con directrices relacionadas, por un lado, con las peculiaridades del teletrabajo y por otro lado, con la prevención y protección en tiempos de pandemia.

Se ha mantenido el Plan de Formación incluyendo cursos que fomenten tanto en el desarrollo de habilidades y de conocimientos técnico-profesionales, como sus habilidades sociales y comunicativas. Este año, debido a que la pandemia ha seguido formando parte de nuestra vida diaria, Cobser ha decidido realizar un curso de “Vencer a la adversidad con Resiliencia” cuyo objetivo ha sido ayudar a nuestros empleados a afrontar situaciones adversas y enfrentarse a retos tanto profesionales, como personales.

De esta manera, la empresa sigue con su trayectoria de ofrecer todos los medios necesarios a sus trabajadores para crecer tanto a nivel profesional, como personal y al mismo tiempo reforzar la comunicación de los valores que difunde entre sus grupos de interés.

Considerando los cursos de formación realizados en el año el periodo 04/05/2021-02/05/2022, podemos confirmar que siguen siendo acogidos con interés por parte de nuestros empleados. Todos los cursos realizados este año, se han organizado en modalidad online y aula virtual con el fin de evitar al máximo los riesgos y los contagios. El curso de “Vencer a la adversidad con Resiliencia” al ser en aula virtual, ha permitido interactuar y para estrechar lazos entre los

compañeros que se encuentran, detalle que consideramos importante en teletrabajo.

- ✓ *Cobser ha seguido con la comunicación del Protocolo de Actuación contra el Acoso a través de la 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 y se ha iniciado su actualización, contando con expertos en el campo y representantes de los sindicatos, representados por UGT.*
- ✓ *Durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022, Cobser ha mantenido la iniciativa denominada “Feliz cumpleaños Cobser”, debido a la buena aceptación que ha tenido desde su implementación en el año 2019. El objetivo de esta iniciativa es agradecer a los empleados el buen trabajo que realizan durante el año y, además, que se sientan valorados con la felicitación que les envía la empresa en un día tan especial para ellos. Es un detalle que los empleados valoran especialmente.*
- ✓ *Durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022, debido a que se ha mantenido mayormente el teletrabajo, las herramientas adquiridas para la práctica de Pilates en la oficina, se han utilizado relativamente poco. De momento mientras que se mantenga el teletrabajo, no se contempla la adquisición de nuevo material para las oficinas centrales. Cobser se replanteará la adquisición/renovación de éstas y de otras herramientas en el momento que se considere volver a trabajar de forma presencial.*

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 periodo 03/05/2022-02/05/2023:

- ✓ *Seguir con el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad Laboral. Como en años anteriores, la empresa ofrecerá a los empleados de Cobser la realización de pruebas de control médico y test de antígenos en caso de ser necesario. Asimismo, se seguirá dando formación individual a los recursos en el tema de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en la incorporación de nuevos empleados a la empresa, como de forma periódica al detectarse alguna necesidad específica. En caso de ser necesario, se mantendrá la adquisición de material EPI (mascarillas, gel, etc...), así como artículos de desinfección para la limpieza de las mesas, ordenadores, teclados, etc....*

- ✓ *La empresa seguirá fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo, siempre y cuando los proyectos lo permitan, la modalidad de teletrabajo.*

- ✓ *En 2022 se sigue trabajando en el “Plan Director” iniciado en 2020, con la ayuda de una empresa externa especializada para la actualización de la información de RSE, nuestro Plan de Igualdad, Código Ético y Protocolo de Acoso. Se realizó la comunicación a través de nuestra 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 del Plan de Formación para el año 2022, fomentando tanto el desarrollo de las habilidades y conocimientos técnico-profesionales de los empleados, como sus habilidades sociales. De esta manera, la empresa ofrecerá los medios necesarios a sus trabajadores para que puedan crecer, tanto a nivel profesional, como personal y al mismo tiempo reforzará la comunicación de los valores que defiende entre sus grupos de interés. Considerando la buena aceptación que han tenido los cursos realizados en años anteriores relativos a temas como inteligencia emocional, habilidades de comunicación, resiliencia, etc. se contempla seguir ofreciendo a los empleados formaciones no solo orientadas a sus proyectos y perfiles profesionales, pero también cursos adicionales que*

les brinden la oportunidad de combinar la interacción entre compañeros con conocimientos y crecimiento personal.

- ✓ *Cobser tiene previsto seguir ampliando las funcionalidades de la Intranet de la empresa con el propósito de brindar a los empleados un acceso más seguro y al mayor número de documentos posible.*
- ✓ *Debido a la crisis humanitaria provocada por la guerra en Ucrania y con el fin de enviar apoyo sanitario, a través de una iniciativa propuesta por los empleados, Cobser se ha puesto en contacto con una Asociación Ucraniana (CON UCRANIA) para realizar la compra y posterior entrega de material sanitario en la Asociación. Esta actividad nos ha confirmado una vez más el gran capital humano con el que cuenta la empresa y a la vez nos ha unido aún más como colectivo.*

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 en el periodo 04/05/2021-02/05/2022 fue seguir con la actualización y 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.

Asimismo, con el objetivo de ayudar a contrarrestar la vulneración de los derechos humanos perpetuados por Rusia en el conflicto desatado en Ucrania Cobser ha gestionado una iniciativa de adquisición, recogida y entrega de material sanitario a CONUCRANIA, asociación ucraniana-gestor de ayuda sanitaria en España para la población en Ucrania.

Como indicábamos en el principio anterior, Cobser sigue trabajando para en la elaboración y puesta en marcha de distintos elementos del nuevo “Plan Director” con el objetivo de implementarlos en el próximo periodo 03/05/2022 – 02/05/2023. Asimismo, Cobser difundirá a través de su web este nuevo plan, que incluirá la actualización de la información RSE y el Código Ético.

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.

De todas formas, el objetivo durante el periodo 04/05/2021 - 02/05/2022 ha sido 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. Como indicábamos en los principios anteriores, incluso en la situación de pandemia global que sufrimos en 2020 y de restricciones sanitarias en 2021, Cobser se ha esforzado para definir y sacar adelante el nuevo “Plan Director” con el objetivo de implementarlos a lo largo del próximo periodo. Asimismo, Cobser difundirá a través de su web este nuevo plan, que incluirá la actualización de la información RSE.

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, como del país en los que realizamos nuestra labor, no nos hacen temer por el incumplimiento de este principio en nuestros grupos de interés.

De todas formas, con el objetivo de prevenir y evitar tales riesgos, se mantiene y se mantendrá una comunicación constante y abierta con los empleados de la empresa. Durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022 se ha mantenido el control horario en la intranet con el fin de hacer un seguimiento mensual de las horas extras realizadas y de esa forma garantizar el cumplimiento con la normativa vigente.

La compañía sigue difundiendo a través de la web el Protocolo Contra el Acoso elaborado en el año 2014 y revisado anualmente con el objetivo de adaptarlo a los nuevos retos. Asimismo, con la ayuda de una empresa externa especializada en temas de Igualdad y de UGT se ha iniciado el proceso de la actualización del Plan de Igualdad de la empresa. Ya se ha cumplido con una gran parte de los pasos, como análisis cualitativo y cuantitativos de los puestos de trabajo, encuesta a los trabajadores, auditoría salarial, etc. y la información obtenida se ha considerado para la mejora de distintos procesos relacionados con el capital humano de la empresa.

El propósito durante el año 2021 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. Como indicábamos en el principio anterior, dado que se ha podido definir el nuevo “Plan Director”, Cobser tiene como propósito en el 2022, seguir trabajando en la actualización y mejora de la información RSE y el código Ético. Durante este periodo, Cobser difundirá a través de su web todos los cambios realizados. Asimismo, a lo largo del siguiente periodo la empresa tiene previsto concluir con los últimos pasos de la elaboración del Plan de Igualdad, su correspondiente registro y también presentación a los grupos interesados a través de los canales habituales.

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 el periodo 04/05/2021-02/05/2022 Cobser sigue colaborando con ONGs, tales como **Ayuda en acción** y **Bomberos Unidos Sin Fronteras**, cuyo principal objetivo es mejorar las condiciones de los niños en situación de exclusión y riesgo. La empresa tiene previsto seguir colaborando con estas organizaciones durante el siguiente periodo.*

El objetivo para el 2021 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. Como hemos indicado en los principios anteriores, Cobser ha seguido avanzando en el desarrollo de los pasos de su nuevo “Plan Director”, para la actualización y mejora de la información RSE y Código Ético y tiene previsto seguir avanzando según el plan de trabajo previsto también durante el siguiente periodo.

La empresa difundirá a través de los canales habituales todas las mejoras que se vayan realizando.

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...

En este sentido, podemos certificar que el 40% de los puestos de dirección de Cobser está formado por mujeres.

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.

Aun así, 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. Dicho plan fue elaborado en el año 2013 por un auditor externo en el marco del programa “Plan de Igualdad para Pymes de la Comunidad de Madrid” y se está actualizando en 2021 con la ayuda de una empresa externa especializada. Durante el periodo 04/05/2021 – 02/05/2022 la empresa ha avanzado cubriendo gran parte de los pasos que forman parte de la elaboración del nuevo Plan de Igualdad de la empresa. Ya se ha realizado análisis cualitativo y cuantitativos de los puestos de trabajo, encuesta a los trabajadores, auditoria salarial, etc. y aunque la información obtenida presenta a la empresa favorablemente, consideramos que la información obtenida se puede aprovechar para una mayor mejora de distintos procesos relacionados con el capital humano de la empresa.

Durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022 la selección de personal se ha seguido basando únicamente en la formación y experiencia de los candidato/as.

Asimismo, nos complace informar que hasta la fecha no se hayan detectado incidencias por acoso y no existen expedientes abiertos en este sentido. De todas formas, la empresa sigue comunicando a sus grupos de interés el Protocolo Contra Acoso para prevenir y evitar tales riesgos.

También podemos confirmar que, durante el año 2021, Cobser ha mantenido su objetivo de realizar la contratación de personas con discapacidad para el cumplimiento con la legislación vigente (LISMI). Seguimos en contacto con empresas de inserción laboral de personas con discapacidad y también con empresas colaboradoras con el Plan Inserta de la Comunidad de Madrid, como “Talento”.

Nos complace informar que en 2021 hemos conseguido contratar a dos personas con discapacidad.

Hemos iniciado la búsqueda de un nuevo trabajador de este colectivo y esperamos poder cerrar con éxito este proceso al inicio del siguiente período 02/05/2022-02/05/2023.

Asimismo, en 2021, hemos mantenido la colaboración que iniciamos en 2019 para fomentar el acceso al mercado laboral de universitarios y estudiantes sin experiencia manteniendo nuestros acuerdos con algunas universidades de Madrid: Universidad Carlos III, Universidad Politécnica y Universidad Complutense, así como convenios de cooperación educativa firmados con Escuelas de Negocios y Centros Educativos para la realización de prácticas en nuestra empresa una vez finalizado su periodo formativo. Durante el año en curso, se han incorporado dos empleados en prácticas con la posibilidad de contratación tan pronto finalicen su formación.

En el próximo periodo 02/05/2022 – 02/05/2023, continuaremos en contacto con las Universidades de Madrid, Escuelas de Negocios y Centros Educativos interesados con el fin de mantener la colaboración y facilitar las prácticas de estudiantes universitarios. Para este año está prevista la incorporación de una becaria en las oficinas centrales para la realización de sus prácticas.

De cara al próximo periodo, dentro del “Plan Director” Cobser tiene previsto llevar a cabo la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, proceder a su registro, implementación y difusión.

Entre el conjunto de medidas, parte del Plan Director y sus elementos (Plan de Igualdad incluido), seguirán manteniéndose como mínimo indispensable las siguientes:

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

Cobser seguirá solicitando perfiles a las empresas de inserción laboral de personas con discapacidad con las que tiene acuerdos firmados. El objetivo es incorporar a su plantilla el máximo número posible de empleados de este colectivo considerando los puestos en los que puedan encajar de acuerdo a su formación. Es una de las tareas más valoradas por el equipo de dirección y que forma parte de los valores de la compañía.

Los objetivos de la empresa para el próximo periodo contemplan seguir difundiendo tanto su compromiso con el Plan de Igualdad, como el Protocolo de Acoso (incluidos en su “Plan Director”), a través de sus canales de comunicación. Cobser se propone mantener las medidas y acciones del Plan Directivo relativos a la prevención de la discriminación y al Plan de Igualdad. 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.

Aun así la empresa se propone reducir al máximo el impacto medioambiental y con la implementación del sistema de recogida y reciclaje de papel, bombillas, tóner y pilas en el año 2019, conseguimos reciclar casi la totalidad de papel y tóner reciclable gastado en el transcurso de nuestro trabajo diario.

Durante el periodo 04/05/2021 – 02/05/2022, debido al COVID19 y que en 2021 se ha mantenido el teletrabajo en las oficinas centrales de Cobser, se generó una cantidad muy reducida de residuos, por lo que solamente se realizó un envío de cartón y papel al proveedor. A pesar de la poca actividad realizada en las oficinas, se ha mantenido la contratación de los servicios de empresas de recogida y reciclaje de materiales. Para el siguiente periodo, la empresa mantendrá los contratos con dichas empresas y se solicitarán las recogidas necesarias con el fin de intentar mantener nuestro compromiso con el medio ambiente. La compañía también tiene previsto llevar a cabo medidas adicionales de digitalización para intentar reducir al máximo la impresión y el uso de papel.

Con el objetivo de seguir mejorando la eficiencia energética, en nuestra oficina se sigue trabajando en la optimización del uso de luz y calefacción limitándolos a las horas de trabajo y respetando los parámetros indicados por los expertos. Gracias a la reforma realizada en el 2018 para incrementar la eficiencia energética, a la pandemia, a las restricciones sanitarias y que Cobser ha optado por mantener el teletrabajo en la mayor parte de los empleados de oficinas, en durante el periodo 04/05/2021-02/05/2022 se ha comprobado que el consumo energético no ha sufrido un incremento sustancial.

Durante el 2021, debido a que Cobser ha mantenido el teletrabajo con la mayor parte de la plantilla, se redujeron los desplazamientos de los empleados y el impacto medioambiental que produce el uso de

vehículos. La mayoría de las reuniones se realizaron utilizando programas de comunicación y teleconferencias como Skype, Teams o Zoom.

En el año 2021, una vez pasado el confinamiento y con el mantenimiento de las restricciones sanitarias, se siguieron utilizando vasos, platos y cubiertos de uso múltiple. Esta práctica se seguirá manteniendo en Cobser por tiempo ilimitado.

Principalmente debido al fomento del teletrabajo en Cobser y la reducida presencialidad durante el período 04/05/2021-02/05/2022 hemos conseguido un menor consumo de agua y energía, así como disminución de las impresiones, consumo de papel, tóner, etc...

El objetivo para el próximo periodo 02/05/2022-02/05/2023, en función de la situación, sigue siendo la sensibilización de todos los empleados de la empresa, vía comunicados a través de la Intranet y promoviendo acciones para la reducción de las impresiones, optimización en la utilización de los recursos, reducción de la contaminación medioambiental, reciclaje, etc. Además, Cobser tiene previsto implementar un mínimo de 25% de las medidas ambientales incluidas en el Plan Director que ha sido formulado para el periodo 2021 – 2023.

Principio 8

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

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental, Cobser sigue realizando acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados sobre el consumo eléctrico y de papel, intentando reducirlos en la medida de lo posible. En el año 2021 se ha seguido apostando por el uso de la Intranet corporativa, lo que ha ayudado a reducir el uso de papel para el cumplimiento de algunos procedimientos. También se ha seguido promoviendo el segundo uso de papel, siempre y cuando el seguimiento

de la RGPD - LOPDGDD 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 invitando a sus empleados a la inclusión en sus firmas electrónicas de la recomendación de “Impresión inteligente”.

De la misma manera, en 2021 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. Una vez superado el confinamiento total y el regreso de una minoría de empleados a las oficinas centrales, se han reducido considerablemente el consumo de agua y el consumo de productos de limpieza.

Siguiendo con nuestro objetivo de realizar un uso responsable del agua, durante el periodo 04/05/2021 – 02/05/2022 se han mantenido los filtros de agua en todos los grifos de la oficina, cuya función sigue siendo reducir el consumo.

Debido a la pandemia global de 2020, a las restricciones sanitarias de 2021 y a que la compañía ha optado por mantener el teletrabajo, el consumo de papel y de tóner se ha reducido en un 77%. Para el próximo periodo 04/05/2021 – 02/05/2022 la empresa hará lo posible para mantener la modalidad de teletrabajo, consiente de los beneficios que aporta esta también al medioambiente a través de la reducción de uso de papel, tóner.. y la necesidad de desplazamientos en coche.

Asimismo, Cobser se propone mantener la reducción de uso de papel y tóner en sus instalaciones, buscando garantizar una reducción adicional mínima de un 15% de estos consumibles durante el siguiente periodo. La empresa tiene previsto también para el siguiente periodo mantener el contrato con las empresas encargadas de la gestión de la recogida y reciclado de tanto del papel, como de los cartuchos de tóner usado.

Por la situación sanitaria que tuvimos en 2020 y debido a que, en 2021, la mayor parte de la plantilla ha seguido en modalidad de teletrabajo, la compañía no ha añadido ninguna iniciativa nueva en relación con el reciclaje de plásticos. Durante el próximo periodo, si todas las

restricciones sanitarias desaparecen y Cobser considera la vuelta de una gran parte de los empleados a las oficinas centrales, se contemplará la posibilidad de adquirir el material necesario para ampliar las medidas relacionadas con el reciclado de plástico.

También para este año, 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.

En caso de que la situación sanitaria mejore significativamente y que en el 2022 Cobser se plantee la vuelta a las oficinas de gran parte de la plantilla, la dirección de la compañía se planteará reponer las plantas naturales e inclusive incrementar su número, con el fin de crear un lugar de trabajo más acogedor, agradable y que contribuya al bienestar general de los empleados de las oficinas centrales.

Cobser tiene previsto implementar el mayor número de acciones y medidas ambientales incluidas en el Plan Director que ha sido formulado para el periodo 2021 – 2023.

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 de este. No obstante, como consumidores, apoyamos el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente, al renovar la maquinaria de la empresa (vehículos, ordenadores, impresoras, etc.) y otros productos y servicios, tomando como un criterio importante la eficiencia energética de los mismos. Estos mismos principios han sido el fundamento de nuestras acciones también en el año 2021.

A principios de 2020, se adquirió una nueva impresora multifunción más moderna que nos ha permitido reducir, el consumo de tóner.

En el año 2022, la compañía ha iniciado la renovación de la flota de vehículos de la empresa orientando su búsqueda a vehículos híbridos con mejorada eficiencia. Estos pasos aparte de permitir a Cobser a favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, también ayuda a la empresa a seguir participando en las medidas adoptadas por el Ayuntamiento para la mejora de la calidad del aire en la ciudad de Madrid. Esta medida en combinación con el teletrabajo se prevé que permita a la empresa reducir el uso de energía con un mínimo de 18%.

Tal y como indicaba la empresa en los objetivos para el 2021, también en el 2022 la compañía tiene previsto seguir difundiendo la información RSE y el Código Ético y de Conducta incluido en el “Plan Director 2022” 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 incluido en el Código Ético de la empresa y que, igualmente, nuestros clientes lo reflejan 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 próximo periodo 02/05/2022-02/05/2023 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 2022 se seguirá informando y formando al personal directivo de los potenciales riesgos en este ámbito y su gestión.