

Cobser Consulting S.L.

# Informe de Progreso Pacto Mundial 2023-2024

*Madrid, 01 de mayo de 2024*

COBSER CONSULTING S.L.

Calle Antonio López 236, 3ª planta.  
28026 Madrid



# Índice del documento

<b>1 Carta de Compromiso.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Presentación de Cobser Consulting.....</b>	<b>4</b>
2.1 Nuestra metodología de trabajo.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>3 Ficha Técnica. Técnica.....</b>	<b>5</b>
<b>4 Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones: Estrategia y Gobierno... 6</b>	
<b>5 Estrategia y Gobierno .....</b>	<b>6</b>
5.1 Principio 1.....	6
5.2 Principio 2.....	11
5.3 Principio 3.....	12
5.4 Principio 4.....	12
5.5 Principio 5.....	14
5.6 Principio 6.....	15
5.7 Principio 7.....	18
5.8 Principio 8.....	19
5.9 Principio 9.....	21
5.10 Principio 10.....	22

<i>Control de Verificación</i>				
<i>Responsable</i>	<i>Fecha</i>		<i>Crea</i>	<i>Aprobación</i>
<i>Dirección</i>	<i>01/05/2024</i>	<i>Creación del documento</i>	<i>AAP</i>	

# 1 Carta de Compromiso.

---

En este período 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 2023 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 nos planteamos mantener los compromisos adoptados y fijar nuevos propósitos que nos permitan seguir avanzando en la integración del Pacto Mundial y sus principios desde que comenzamos en 2013.

Atentamente,



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

Andrés de Miguel Durán

Cobser Consulting S.L.

## 2 Presentación de Cobser Consulting.

---

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 aproximadamente 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 mencionamos 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.

**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.

### 3 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](http://www.cobser.es)

**Fecha de Adhesión al Pacto Mundial:** 7 de mayo de 2013

**Número de empleados:** 81

**Sector:** Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo

**Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:**

Consultoría Informática en Continuidad de Negocio, Informática

**Ventas / Ingresos:** 5.998.878,73€

**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

## 4 Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones: Estrategia y Gobierno.

---

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.

## 5 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.

### 5.1 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:

Cientes: 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).

**Las acciones concretas previstas para que se llevaran a cabo para la aplicación de este primer principio en el periodo 07/05/2023-07/05/2024 fueron:**

- Seguimos apostando por la opción de **teletrabajo** en los casos en los que es viable esta posibilidad siguiendo con nuestro compromiso. La mayoría de nuestra plantilla está bajo esta modalidad o bien opción híbrida.
- Asimismo, durante 2023 seguimos realizando una fuerte **inversión en equipos portátiles**, monitores, teclados, ratones, sillas ergonómicas, etc.
- Seguimos difundiendo el **Protocolo Contra el Acoso** a través de la web de la compañía con el objetivo de prevenir informando.
- Estamos dedicados a ofrecer a todos nuestros empleados una **formación integral en igualdad y sensibilización frente al acoso**. A través de diversas iniciativas formativas, estamos promoviendo la conciencia y el compromiso de nuestro equipo en combatir esta problemática de forma efectiva.
- En el año 2023, apostamos por la capacitación de **dos delegados en el área de prevención de riesgos laborales**, promoviendo reuniones periódicas para garantizar la seguridad y bienestar de nuestro equipo.
- En 2023 se ha contratado el servicio de una empresa especializada para asegurar la puesta en servicio de un canal de denuncias para todos nuestros grupos de interés.

Proveedores: Trabajamos con proveedores con sede social en España y esperamos que cumplan la legalidad vigente.

- En Cobser Consulting, estamos comprometidos con la ética y la conducta empresarial responsable. Nuestro **Código Ético y de Conducta**, aprobado por la dirección general, refleja nuestro firme compromiso con el respeto a los derechos humanos, la igualdad y el compromiso social. En él se establecen las pautas de conducta que guían nuestras operaciones

diarias, promoviendo un ambiente de respeto mutuo y colaboración entre nuestros empleados. Creemos firmemente en la importancia de integrar el respeto a los derechos humanos en nuestra estrategia de negocios y en nuestra cultura corporativa, y nos esforzamos por ser un ejemplo de conducta ética en todo momento.

- Para asegurar el cumplimiento de las buenas prácticas básicas en la materia de los derechos humanos por parte de nuestros proveedores hemos comunicado nuestra política de tolerancia 0 con los delitos contra los derechos humanos. Nuestro rechazo a este tipo de delitos ha sido comunicado a través de la web corporativa.
- Seguimos comprometidos con mejorar y modernizar nuestra **Intranet**. Nuestro objetivo es mantener una plataforma práctica y fácil de usar. Continuamos supervisando el tiempo laboral y registrando las horas trabajadas para controlar el cumplimiento de horas extras dentro de lo estipulado por la normativa vigente. Además, hemos reforzado el envío de documentos relevantes para que nuestros empleados puedan acceder a ellos de forma digital, evitando imprimir en papel y garantizando la seguridad de sus datos.
- Este año 2023-2024 seguimos enfocados en la comunicación y acción del **Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y Canal de denuncias** en la web corporativa, que permitirá a cualquier trabajador/a de la empresa o parte interesada externa, reportar de manera confidencial cualquier situación que considere contraria a los principios de igualdad y respeto.
- Además, nos asesora una empresa especializada con el objetivo de revisar, actualizar y mejorar tanto el Plan de Igualdad, como el Protocolo de Acoso. Queremos garantizar que se respeten los derechos de igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, y que se tomen medidas efectivas para prevenir y abordar cualquier forma de acoso o discriminación.
- En cuanto a nuestro **Plan de Formación** durante el **año 2023**, hemos seguido enfocándonos en él y una de las acciones que tenemos para este año 2024 es lanzar un cuestionario que hemos elaborado personalizado que sirva de voz de nuestros empleados para que reflejen sus necesidades formativas, basándose en sus indicaciones y contando con las recomendaciones de los responsables de cada área. En resumen, nuestro objetivo principal es seguir potenciando el talento de nuestra plantilla a través de un Plan de Formación adaptado a sus necesidades y expectativas, con el fin de incrementar su satisfacción laboral dentro de la empresa.
- 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.



Comunicar nuestro compromiso con los 10 principios básicos del Pacto Mundial es una parte importante de nuestras propuestas dirigidas a clientes potenciales, ya que demuestra nuestro compromiso con la responsabilidad empresarial y la sostenibilidad.

**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 07/05/2023-07/05/2024 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. 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 05/2023-05/2024 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.
- 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.
- 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.

- Ha mejorado de garantía de los derechos humanos con la elaboración de un protocolo nuevo contra la violencia de género y ha sido comunicado a nuestros grupos de interés a través de la web corporativa.
- Consideramos que la Guía para el uso de lenguaje inclusivo en la empresa fomenta no solo los derechos de todos los compañeros, sino también el buen clima de trabajo.
- En 2023 se ha contratado el servicio de una empresa especializada para asegurar la puesta en servicio de un canal de denuncias para todos nuestros grupos de interés y consideramos que esta aportación mejora la protección de los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés.

**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 07/05/2023-07/05/2024:**

- 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. 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.
- La empresa seguirá fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo, siempre y cuando la organización de los proyectos lo permita, la modalidad de teletrabajo o híbrida.
- En 2023 y ahora en 2024 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, si como vía email con el objetivo de conseguir una mayor sensibilización entre los empleados y también entre los proveedores y clientes, tanto actuales, como potenciales.
- Mantenimiento y mejora del Plan de Formación para el año 2024, 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.

## 5.2 Principio 2.

**“Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”**

Gran parte de 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, nuestro objetivo en el periodo 05/2023-05/2024 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. Dado que es importante mantener una comunicación abierta y transparente para asegurarnos de que se cumplan los compromisos éticos y sostenibles en todas las relaciones comerciales. Además, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que se respeten los derechos humanos, laborales, ambientales y anticorrupción en todas las operaciones.

En Cobser Consulting, estamos comprometidos con la ética y la conducta empresarial responsable. Nuestro Código Ético y de Conducta, aprobado por la dirección general, refleja nuestro firme compromiso con el respeto a los derechos humanos, la igualdad y el compromiso social. En él se establecen las pautas de conducta que guían nuestras operaciones diarias, promoviendo un ambiente de respeto mutuo y colaboración entre nuestros empleados. Creemos firmemente en la importancia

de integrar el respeto a los derechos humanos en nuestra estrategia de negocios y en nuestra cultura corporativa, y nos esforzamos por ser un ejemplo de conducta ética en todo momento.

Para asegurar el cumplimiento de las buenas prácticas básicas en la materia de los derechos humanos por parte de nuestros proveedores en 2023 hemos establecido y comunicado nuestra política de tolerancia 0 con los delitos contra los derechos humanos. Nuestro rechazo a este tipo de delitos ha sido comunicado a través de la web corporativa.

Para el próximo periodo Cobser prevé mantener los compromisos adquiridos hasta la fecha y trabajar en asegurar su cumplimiento y difusión a través de la web corporativa.

### 5.3 Principio 3.

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

Cobser Consulting apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y difunde este compromiso a través de la web corporativa. Como parte de este compromiso nuestra empresa se compromete a seguir trabajando en la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y en el cumplimiento de la legalidad vigente, garantizando la transparencia y la comunicación con nuestros empleados y grupos de interés. Continuaremos informando sobre nuestras acciones en nuestra web corporativa con el objetivo de seguir mejorando en este ámbito. La periódica revisión del implementado en su momento "Plan Director" es una herramienta más para llevar a cabo nuestras iniciativas. Asimismo, tenemos previsto seguir actualizando la información RSE de manera regular.

### 5.4 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.

Además, durante el próximo año, se seguirán llevando a cabo sesiones de formación dirigidas a los empleados sobre el cumplimiento de las normativas laborales y de igualdad, con el objetivo de concienciar y prevenir cualquier tipo de incumplimiento. Asimismo, se continuará promoviendo la transparencia y la ética en todas las acciones de la empresa, asegurando el respeto hacia los derechos humanos y el medio ambiente.

Se ha mantenido el Plan de Formación incluyendo cursos que fomenten tanto en el desarrollo habilidades y de conocimientos técnico-profesionales, como sus habilidades sociales y comunicativas.

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 la aceptación de los cursos de formación realizados en el año el periodo 05/2023-05/2024, podemos confirmar que siguen siendo acogidos con interés por parte de nuestros empleados. La posibilidad de obtención de esta formación multinivel creemos ayuda a nuestros empleados a concienciarse tanto sobre sus derechos, como sus necesidades y su informada y sensata gestión.

En resumen, Cobser Consulting está comprometido con el cumplimiento de los principios éticos y legales, y trabaja constantemente para prevenir cualquier riesgo de incumplimiento a través de medidas y acciones concretas en pro del bienestar de sus empleados y sus 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 05/2023-05/2024 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 ha actualizado y difunde a través de la web el Protocolo Contra el Acoso. Asimismo, con la ayuda de una empresa externa especializada en temas de Igualdad y de UGT se ha Elaborado un nuevo Plan de Igualdad de empresa. Ya se han ido realizando las medidas previstas para el período incluido un curso de formación dirigido a toda la plantilla y orientado a asegurar los fundamentos en igualdad de género y prevención de violencia de género que consideramos enriquecedores tanto a nivel profesional, como personal.

El propósito durante el año 2023 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.

Asimismo, a lo largo del siguiente periodo la empresa tiene previsto trabajar en el mantenimiento del Plan de Igualdad elaborado y registrado en 2023, su ampliación y también presentación a los grupos de interés a través de los canales habituales.

- Al inicio de 2024 la empresa ha comunicado a sus proveedores actuales y potenciales que “la empresa proveedora incurre en delitos contra los derechos humanos especialmente los relacionados con la trata de personas y explotación de menores, este proveedor no podrá seguir trabajando con Cobser Consulting” a través del documento publicado en su web corporativa “información a reportar en materia de derechos humanos”. Nuestra intención es mantener el compromiso y su difusión en las redes durante el próximo período.
- Durante el periodo 07/05/2023-07/05/2024, 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 05/2023-05/2024, debido a que la asistencia a la oficina es muy puntual y hemos optado por seguir manteniendo 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.

## 5.5 Principio 5.

**“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”**

Nuestra empresa se compromete a seguir cumpliendo con la legislación laboral vigente y a promover el cumplimiento de los derechos laborales de todos sus trabajadores, incluyendo la prohibición del trabajo infantil. Asimismo, la empresa continuará sensibilizando a su equipo sobre la importancia de respetar y proteger los derechos de los niños.

En resumen, Cobser reafirma su compromiso con la erradicación del trabajo infantil y seguirá colaborando con organizaciones y entidades que trabajen en este sentido, con el objetivo de contribuir a la mejora de la situación de los niños en situación de exclusión y riesgo. 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.

Y en la actualidad, continuamos 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.

Al inicio de 2024 la empresa ha comunicado a sus proveedores actuales y potenciales que “la empresa proveedora incurre en delitos contra los derechos humanos especialmente los relacionados con la trata de personas y explotación de menores, este proveedor no podrá seguir trabajando con Cobser Consulting” a través del documento publicado en su web corporativa “información a reportar en materia de derechos humanos”. Nuestra intención es mantener el compromiso y su difusión en las redes durante el próximo período.

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

## 5.6 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, género, 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, hemos renovado y seguimos promoviendo medidas marcadas a través del nuevo Plan de Igualdad de Cobser. Dicho plan fue elaborado en el año 2023 con la ayuda de una empresa externa especializada y a través de la negociación con UGT. El Plan fue correctamente realizado y registrado en 2023 y Cobser ha ido aplicando las acciones fijadas para el período. Asimismo, se han realizado formaciones orientadas tanto a la preparación de las personas encargadas de la implementación del plan, como a toda la plantilla. La formación destinada a toda la plantilla de la empresa estaba ha sido

en materia de igualdad de género y prevención de violencia de género, concienciación que consideramos útil tanto a nivel profesional, como profesional.

Asimismo, la empresa ha elaborado un Protocolo contra la violencia de género que ha sido publicado en web corporativa.

Durante este periodo 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 2023, Cobser ha mantenido su objetivo de realizar búsquedas para 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".

Asimismo, en 2023 y actualmente, 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, UNIR, 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.

En el próximo periodo 05/2023 – 05/2024, 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.

De cara al próximo periodo, Cobser tiene previsto llevar a cabo las acciones previstas para el mantenimiento del nuevo Plan de Igualdad y su difusión.

Entre el conjunto de medidas los pilares seguirán siendo 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. Medida clave para promover un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.



- 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.

La empresa prevé que en el siguiente periodo con la ayuda de su nueva mutua pueda organizar cursos y talleres para sus empleados orientados tanto a la salud física, como mental.

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 con su formación. Es una de las tareas más valoradas por el equipo de dirección y que forma parte de los valores de la compañía.

Asimismo, la empresa seguirá colaborando con organizaciones y entidades que trabajan en la integración laboral de personas con discapacidad, a través de acciones de voluntariado corporativo y donaciones.

En definitiva, Cobser mantendrá su compromiso con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y solidaria.

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 y el Protocolo contra la violencia de género a través de sus habituales canales de comunicación. Cobser se propone mantener las medidas y acciones implementados a lo largo de los años y 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.

## 5.7 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 mantener la reducción máxima del impacto medioambiental y el sistema de recogida y reciclaje de papel, bombillas, tóner y pilas implementado en el año 2019, dado que así conseguimos reciclar casi la totalidad de papel y tóner reciclable gastado en el transcurso de nuestro trabajo diario.

Durante el periodo 05/2023 – 05/2024, debido a que 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, con un uso responsable, 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 durante el periodo 05/2023-05/2024 se ha comprobado que el consumo energético no ha sufrido un incremento sustancial.

Durante el 2023, 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 2023, 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 05/2023-05/2024 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 05/2023-05/2024, 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.

La empresa ha formalizado al inicio de 2024 su compromiso elaborando y comunicando en su web su Acuerdo reducción Carbono cero. Para el próximo período nuestra intención es trabajar en las acciones fijadas en el mismo en línea con los compromisos de la COP27 para limitar el aumento de la temperatura global a los 1,5 grados C por encima de los niveles preindustriales, antes de 2025, para lograr este compromiso y dentro de las capacidades propias de nuestra empresa.

## 5.8 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 2023 se ha conseguido el **Certificado de Programa de Capacitación: Proveedores Sostenibles 2023** por **Un Global Compact**, realizando la formación completa, asistiendo a los diferentes Webinars e iniciativas de esta interesante formación y aplicando dentro de nuestro ámbito los conocimientos adquiridos. Este certificado es un reconocimiento a nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. Nos comprometemos a seguir trabajando en la mejora continua de nuestras prácticas y a fomentar la sostenibilidad entre nuestros proveedores. Estamos orgullosos de haber obtenido esta certificación y seguiremos trabajando en la construcción de un mundo más sostenible.

Se continúa 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 2023 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 05/2023 – 05/2024 se han mantenido los filtros de agua en todos los grifos de la oficina, con el propósito de seguir reduciendo el consumo.

Debido a que la compañía ha optado por mantener el teletrabajo, el consumo de papel y de tóner se ha reducido en un 77% en comparación con la época prepandemia y en 2023 se ha podido mantener el consumo mínimo tanto de papel, como de toner. Para el próximo periodo 2024 la empresa está haciendo todo 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 3% 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.

La empresa ha formalizado al inicio de 2024 su compromiso elaborando y comunicando en su web su Acuerdo reducción Carbono cero. Para el próximo período nuestra intención es trabajar en las acciones fijadas en el mismo en línea con los compromisos de la COP27 para limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 grados C por encima de los niveles preindustriales, antes de 2025, para lograr este compromiso y dentro de las capacidades propias de nuestra empresa.

La compañía no ha añadido ninguna iniciativa nueva en relación con el reciclaje de plásticos. Durante el próximo periodo, dado que debido a la mayoritariamente se teletrabaja el uso de plástico en las oficinas es prácticamente nulo.

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.

## 5.9 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 impacta ni 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 la actualidad.

La compañía mantiene su flota de 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 mantener la reducción del uso de energía con un mínimo de 18% en comparación con los niveles prepandémicas.

La empresa ha formalizado al inicio de 2024 su compromiso elaborando y comunicando en su web su Acuerdo reducción Carbono cero. Para el próximo período nuestra intención es trabajar en las acciones fijadas en el mismo en línea con los compromisos de la COP27 para limitar el aumento de la temperatura global a los 1,5 grados C por encima de los niveles preindustriales, antes de 2025, para lograr este compromiso y dentro de las capacidades propias de nuestra empresa.

Para el inicio de 2025 se prevé la renovación de la flota de vehículos y la intención es volver a apostar por vehículos híbridos de características mejoradas.

## 5.10 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 este período 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 2024 se seguirá informando y formando al personal directivo de los potenciales riesgos en este ámbito y su gestión.

### **Difusión a grupos de interés:**

Seguimos en nuestro afán de ampliación de nuestra red de contactos y en aumentar nuestra presencia virtual usando herramientas como LinkedIn, Infojobs, Twitter, entre otras. En 2023, además invertimos en nuevas vías de plataformas de selección como Ticjob.

Y por último, hacemos mucho hincapié en involucrar a todos nuestros grupos de interés para acercarnos cada vez más a nuestros objetivos y fomentar buenas prácticas como proveedores sostenibles.