



Colt Technology Services, S.A.

Estado de Información No Financiera Consolidado
adjunto correspondiente al ejercicio finalizado
el 31 de diciembre de 2023



Informe de verificación independiente

Al accionista único de Colt Technology Services, S.A.(Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Colt Technology Services, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Colt o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Grupo Colt.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Colt, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Colt Technology Services, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo 1: Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según GRI del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Colt Technology Services, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es



Colt Technology Services, S.A. y sociedades dependientes

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Grupo Colt que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Colt Technology Services, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Colt, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Colt Technology Services, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo 1: Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según GRI del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Tamer Davut

9 de julio de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2024 Núm. 01/24/15046

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



Advanced Electronic Signing Process ID: 4fe82db8-e020-44bf-ae72-bb28cfba8472
Document electronically signed through Signaturit Solutions, S.L.U. on 01/07/2024 09:50:41 UTC



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2023

Índice

1. Sobre este informe.....	3
2. Sobre la compañía	5
2.1. Información General	5
2.1.1 Propósito y Visión.....	7
2.1.2 Valores.....	8
2.1.3 Indicadores clave de negocio	8
2.2 Principales actividades y Modelo de negocio.....	9
2.3 Políticas Corporativas.....	10
2.4 Principales riesgos e incertidumbres	10
3. Medio Ambiente.....	15
3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental	15
3.2 Contaminación y economía circular.....	16
3.2.1 Contaminación.....	16
3.2.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	17
3.2.3. Consumo de producto terminado.....	18
3.3. Uso sostenible de los recursos	19
3.2.4. Consumo de agua	19
3.2.5. Consumo de energía	19
3.4. Cambio climático	20
3.5. Protección de la biodiversidad.....	21
4. Recursos Humanos	21
4.1. Empleo.....	23
4.2. Organización del tiempo de trabajo	29
4.3. Seguridad y Salud Laboral	30
4.4. Relaciones sociales.....	31
4.5. Formación	32
4.6. Igualdad	34
5. Derechos Humanos	38
6. Ética e Integridad	39
6.1. Lucha contra la corrupción y el soborno	39
6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	40
7. Sociedad.....	42
7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	42
7.2. Subcontratación y proveedores	42
7.3. Consumidores	43
7.3.1. Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores.....	43
8. Información fiscal	46
ANEXO 1: ÍNDICE DE CONTENIDOS SEGÚN REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD Y SEGÚN GRI	47

1. Sobre este informe

El presente Estado de Información No Financiera de Colt Technology Services, S.A.U. (en adelante, “Colt” o la “Compañía” o la “Sociedad”), es formulado por el Consejo de Administración de la Compañía en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 (en adelante, la “Ley de Información No Financiera”), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”) detalla los principales aspectos del modelo de negocio y riesgos a corto, medio y largo plazo del grupo, así como información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno y relativas a los derechos humanos concerniente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, basándose en el marco internacional de reporte *Global Reporting Initiative* – GRI, siendo este un marco de reporte recomendado por la misma Ley de Información No Financiera, y adaptando sus contenidos a la realidad del modelo de negocio y actividad de la Sociedad.

En el apartado “Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI” se realiza la conciliación entre los requerimientos informativos de la Ley 11/2018 y la información reportada por Colt en el presente EINF. Asimismo, se informa de que el presente EINF forma parte del Informe de Gestión de Colt Technology Services, S.A.U.

En 2023, aprobamos nuestra 'ESG Strategy' que consta de cuatro pilares, con el concepto de 'ESG by Design' que la envuelve y la confianza digital, la responsabilidad y la gobernanza englobando todo lo que hacemos.



En el marco de este proyecto, en 2022 revisamos el análisis de materialidad realizado en 2021 con el objetivo de ahondar con más detalle en los aspectos de sostenibilidad clave para la definición de esta estrategia. Los resultados de la revisión del análisis de materialidad realizado en 2022 se han tenido en cuenta a la hora de definir los contenidos del presente EINF.

La priorización de estos aspectos de naturaleza económica, ambiental o social está relacionada con la repercusión que estos tienen sobre el negocio, y las expectativas de los grupos de interés clave para la empresa, teniendo en cuenta su representatividad para alguno de los principales prescriptores en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, como pueden ser el *Global Reporting Initiative* (GRI) o el *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB). Es importante comentar que el análisis de

materialidad de 2022 se realizó a nivel Grupo y tuvo en cuenta ambas unidades de negocio, Colt–proveedor de infraestructura digital- y Colt DCS – proveedor de servicios de Data Centres.

Ámbito	Aspecto	Relevancia		
		Colt	GRI Topics	SASB
Medio Ambiente	Uso sostenible de los recursos (energía, etc.)	✓	✓	✓
	Aprovisionamiento de materiales (agua, materias primas)		✓	
	Protección de la biodiversidad		✓	
	Medidas cambio climático	✓	✓	
Social	Condiciones laborales, derechos humanos y relaciones comunitarias	✓	✓	
	Salud y seguridad ocupacional	✓	✓	
	Diálogo social en la organización	✓	✓	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	✓	✓	
	Privacidad del cliente	✓	✓	✓
	Seguridad de datos	✓	✓	✓
	Políticas de formación	✓	✓	
Capital Humano	Planes de igualdad e inclusión de los empleados	✓	✓	
	Eliminación de la discriminación	✓	✓	
Modelo de negocio e innovación	Estrategia de negocios	✓	✓	
	Gestión de crisis	✓	✓	✓
	Abastecimiento y eficiencia de materiales	✓		✓
Otros	Medidas contra la contra el blanqueo de capitales	✓	✓	
	Responsabilidad Social	✓	✓	
	Normas éticas y de seguridad	✓	✓	✓
	Estrategia y políticas de aprovisionamiento	✓	✓	

Los principales grupos de interés para Colt son: clientes, empleados, proveedores, analistas sectoriales, reguladores, la propiedad y las comunidades en las que operamos. Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad actualizada, formalizaremos nuestro mapa de grupos de interés.

Sobre la base de este análisis de materialidad se han definido los indicadores y la información a reportar externamente en cumplimiento con lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

A continuación, se detallan los aspectos solicitados por la ley que se han considerado como no materiales y para los que no se han reportado datos adicionales:

- En lo referido a cualquier forma de contaminación atmosférica, incluyendo la contaminación lumínica y de ruido, se exponen en el informe los motivos por los que no se anexan datos de mediciones.
- No se ha considerado relevante referenciar acciones para combatir el desperdicio de alimentos, puesto que el Grupo no está afectado, con esta acción, en el desarrollo de su actividad.
- Respecto a la protección de la biodiversidad, al no desarrollarse las actividades de Colt en zonas protegidas ni áreas naturales sensibles, no se incluyen las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad ni los impactos causados en estas áreas.

2. Sobre la compañía

2.1. Información General

El Grupo Consolidado Colt en España cuenta con 2 sociedades:

- Sociedad dominante: Colt Technology Services S.A.U.
- Sociedad dependiente: Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U.

Colt Technology Services S.A.U.	España	Servicios de Telecomunicaciones	Calle Telémaco 5, 28027 Madrid
Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U.	España	Central de Servicios compartidos	World Trade Center Almeda Park Plaça de la Pau s/n, Edificio 7 Planta 4 08940 Cornellá de Llobregat, Barcelona

En lo que se refiere a la estructura interna del grupo a nivel organizativo, las sociedades españolas se encuentran bajo el control de Colt Technology Services Europe Limited, Accionista Único de Colt Technology Service S.A.U. siendo la sociedad dominante última en Europa Colt Group Holdings Limited.

Colt Group Holdings Limited Inglaterra 100%
Colt Technology Services Europe Limited Inglaterra 100%
Colt Technology Services, S.A.U. España 100%
Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U. España

El Grupo Colt es uno de los proveedores líder en servicios de gran ancho de banda y data centre para empresas multinacionales, mayoristas y del mercado de capitales en Europa, Asia y Norte América.

Desde la perspectiva global, sus líneas de negocio se dividen y estructuran en dos: Colt Core (incluye *Network* y *Voz*) y Data Centre Services (DCS). Esta estructura ha permitido poner foco en los activos, proporcionar una mejor calidad del servicio dando una mejor visión y responsabilidad sobre los ingresos, beneficios y cash flow.

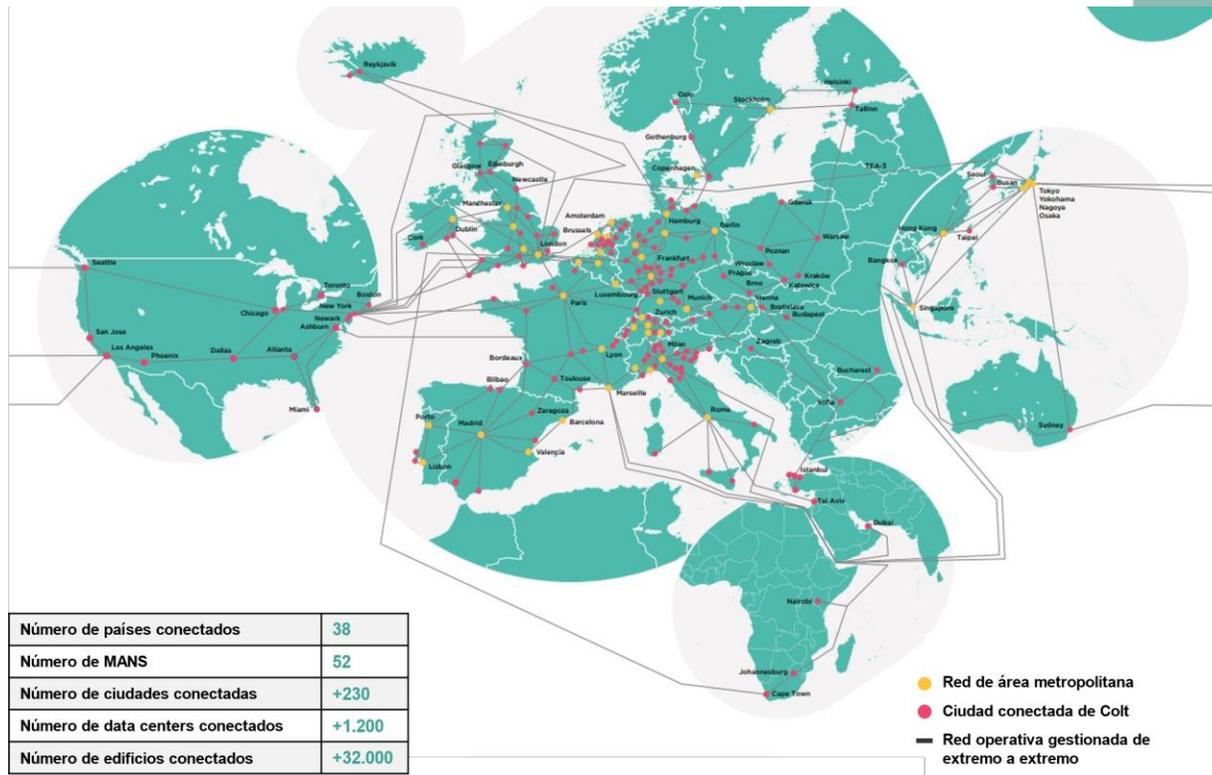
CORE es la línea de negocio global de infraestructura digital que crea conexiones extraordinarias para ayudar a las empresas a tener éxito. CORE es un innovador reconocido y pionero en Software Defined Network (SDN) y Network Function Virtualisation (NFV). Colt ha lanzado proyectos innovadores para coinnovar con socios y clientes.

DCS ofrece soluciones de centros de datos a algunos de los mayores proveedores de servicios en la nube y en 14 centros de datos neutrales con operadores de última generación.

Colt Technology Services S.A.U vendió los dos Data Centres ubicados en España en Noviembre de 2021 focalizándose en la línea de negocio CORE.

Adicionalmente, la compañía cuenta con un excelente modelo de Servicios Compartidos (*Shared Services*). La experiencia técnica de sus equipos y su estratégica localización geográfica hacen posible una extensa oferta de servicios en distintos idiomas a un coste realmente competitivo.

Red de Colt: Ciudades conectadas



Nuestra red conecta más de 1200 centros de datos y 38 países de Europa, Asia Pacífico y América del Norte, más que cualquier otro proveedor de red en Europa y Asia.

2.1.1 Propósito y Visión

El mundo y nuestros clientes han cambiado, y nosotros también. Nos hemos convertido en algo más que una empresa de telecomunicaciones. Somos una infraestructura digital crítica. Por eso necesitamos un nuevo propósito y visión para reflejar este cambio, Nuestro propósito y visión se centra en la flexibilidad y el servicio al cliente.

“Empresas de todos los tamaños y de diferentes sectores se benefician de los servicios proporcionados por la red de Colt, que ofrece los mayores estándares del mercado en cuanto a rendimiento, latencia y seguridad”

Colt es la empresa de infraestructura digital con la que las principales empresas del mundo eligen conectarse. Impulsada por socios de ideas afines y personas increíbles, diversas, auténticas que trabajan por un propósito común, para poner el poder del universo digital en manos de nuestros clientes, dónde, cómo y cuando quieran. Así es como creamos conexiones extraordinarias, con nuestros clientes, nuestros socios, nuestra gente y nuestro planeta. Esto es lo que nos hace únicos y nos hace destacar del resto.

Nuestro propósito es por el que existimos: ponemos el poder del universo digital en manos de nuestros clientes, dónde, cómo y cuando quieran.

Nuestra visión nos guía para hacer realidad nuestro propósito: ser la empresa de infraestructura digital con la que las empresas líderes del mundo elijan conectarse.

“Somos Colt, una compañía de infraestructuras digitales a nivel mundial que ofrece excelentes conexiones sin descuidar ningún detalle”

A través de nuestra red, Colt IQ Network, proporcionamos las infraestructuras digitales que mejor se adaptan a los clientes.

2.1.2 Valores

Se están produciendo muchos cambios, pero **nuestros valores** siguen siendo la clave de nuestra forma de hacer negocios. Estos valores identifican no sólo lo que hacemos, sino también cómo lo hacemos. Son la esencia de nuestra identidad y cuentan la historia de quiénes somos y cómo cumplimos con nuestro propósito y visión:

- **Sabemos que lo importante son las personas:** ya sea un cliente, un socio o un empleado, construimos relaciones basadas en la confianza, la honestidad, el respeto y la integridad. Valoramos la diversidad y nos esforzamos por ser más inclusivos para que todos tengan la libertad de hablar, ser escuchados y prosperar.
- **Siempre encontramos una forma mejor de hacer las cosas:** Manteniéndonos un paso por delante, empoderamos a nuestros clientes para que triunfen a través del poder de la conectividad. Somos rápidos para adaptarnos y asumir la responsabilidad de las promesas que hacemos.
- **Juntos ganamos:** creemos en el poder de muchos y estamos hombro con hombro con clientes, socios y compañeros colaborando en ideas, compartiendo riesgos y reconocimiento entre todos. Cuando tomamos una decisión, entendemos su impacto y trabajamos unidos para que sea un éxito.
- **Podemos cambiar el mundo:** queremos hacer del mundo un lugar mejor. Mejor conectados, más sostenibles, más justos para todos. Para lograrlo usamos lo que tenemos, pasión, tecnología y conectividad.

2.1.3 Indicadores clave de negocio

La dirección de la compañía supervisa periódicamente el rendimiento financiero de las operaciones de Colt. Los Indicadores clave de negocio utilizados por Colt se detallan a continuación:

- **Ingresos:** los ingresos y su crecimiento se utilizan para el análisis de rendimiento interno y por parte de los inversores para evaluar el rendimiento del negocio.
- **EBITDA:** es el beneficio antes de los costes financieros netos y el tipo de cambio, impuestos, depreciación, amortización y elementos excepcionales relacionados. Para los directores de la Compañía este indicador representa una medida significativa del flujo de efectivo operativo subyacente al eliminar la depreciación y la amortización. También representa un análisis significativo del desempeño comercial al excluir elementos específicos, que se revelan por separado en virtud de su tamaño, naturaleza o incidencia.
- **Beneficio antes de impuestos:** el beneficio antes de impuestos se utiliza para el análisis de rendimiento interno y por parte de los inversores para evaluar el rendimiento del negocio.
- **Net promoter Score (NPS):** se basa en encuestas en línea trimestrales para medir la lealtad del cliente e identificar información procesable.
- **Porcentaje de empleadas a nivel mundial:** el porcentaje se basa en las cifras de cierre del año.

Los indicadores clave en 2023 y 2022 son:

Indicadores Financieros (Operaciones Continuas)	2023	2022
Ingresos	125.298.186	127.729.304
Ebitda	18.092.524	18.752.665
Beneficio antes de impuestos	831.397	2.089.905

Indicadores no Financieros	2023	2022
Net Promoter Score	82,3%	85,9%
Porcentaje de empleadas	40,78%	39,53%
Porcentajes de empleadas ocupando puestos de dirección	31,43%	34,38%

2.2 Principales actividades y Modelo de negocio

Nuestro Entorno

El sector de las Telecomunicaciones es un mercado altamente regulado, globalizado e innovador. La transformación digital está impulsando un cambio rápido en todas las industrias, particularmente en las diversas nuevas formas de administrar la información y los datos. Hacerlo bien es un desafío importante para muchas organizaciones, que requieren de avanzadas soluciones de voz y red de gran ancho de banda seguras.

Tras la pandemia en 2020 se incrementó la demanda de servicios de Telecomunicaciones a niveles de máximos históricos. Esta demanda pudo ser afrontada sin problema por todo el sector gracias a su inherente capacidad al cambio y gran flexibilidad. Actualmente el sector de las Telecomunicaciones es clave para el desarrollo económico y empresarial.

Modelo de negocio y estrategia

Como ya hemos indicado, el Grupo Colt se estructura en dos líneas clave de negocio: Colt Core (incluye *Network* y *Voz*) y Data Centre Services (DCS). Con un **alcance global** pero una profunda **presencia local**, Colt es lo suficientemente grande para entregar y lo suficientemente pequeño para preocuparse y estar cerca de sus clientes.

CORE es la línea de negocio global de infraestructura digital que crea conexiones extraordinarias para ayudar a las empresas a tener éxito. Su núcleo es la conectividad: la forma en que Colt trabaja entre sí, construye alianzas estratégicas y brinda a los clientes productos y servicios líderes.

Colt culminó exitosamente la adquisición de LUMEN EMEA en noviembre de 2023 iniciando la integración de ambas empresas en CORE para maximizar los beneficios tanto para los clientes como para nuestros accionistas.

DCS ofrece soluciones de centros de datos a algunos de los mayores proveedores de servicios en la nube y en 14 centros de datos neutrales con operadores de última generación.

Colt facilita la **transformación digital** de las empresas a través de nuestra red inteligente integrada en la nube y construida específicamente para este propósito conocida como Colt IQ Network que proporciona infraestructura digital y habilita los servicios que mantienen a las empresas en funcionamiento. Queremos que las empresas líderes en el mundo elijan conectarse con nosotros y lo hacemos brindando una experiencia de cliente increíble.

“Nuestra red en expansión y de vanguardia conecta más de 32 000 edificios y más de 1200 data centre en más de 38 países”

Colt comprende los cambiantes requisitos de **conectividad** de la actualidad y proporciona soluciones de voz y redes de gran ancho de banda seguras para garantizar que las empresas puedan prosperar. Los clientes incluyen organizaciones localizadas en más de 230 ciudades en más de 38 países.

La **inversión e innovación** continua en red nos permite estar más cerca del cliente, cubriendo sus necesidades y ayudándole a crecer.

Colt está construyendo un futuro mejor tanto para la propia compañía como para los clientes y lo consigue siendo pioneros en nuevas tecnologías, siempre con la **sostenibilidad** como punto de partida.

La **comunicación** es un factor clave para Colt. El propósito de la compañía está incluido en su estrategia de comunicación tanto con clientes como con proveedores, entre otros, durante licitaciones, negociaciones y presentaciones. Internamente, la visión y el propósito de Colt se distribuye en cascada desde arriba, y los miembros del equipo de dirección y sus colaboradores directos brindan actualizaciones a sus empleados sobre cómo Colt está logrando su visión y propósito durante reuniones generales funcionales y de todo Colt.

Colt destaca por su **resiliencia**, ajustándose a las necesidades del cliente a todos los niveles, ofreciendo gran variedad de opciones y soluciones.

La filosofía de Colt se basa en el consumo de forma inherente: utilizar lo que se necesita, **cuando se necesita** y pagar por lo que se utiliza. Sin ataduras, sin contratos largos, sin compromisos mínimos y sin riesgos.

2.3 Políticas Corporativas

Las distintas políticas corporativas con las que cuenta la Compañía se reportan en los diferentes indicadores repartidos a lo largo del Informe.

2.4 Principales riesgos e incertidumbres

Programa de gestión de riesgos de Colt

El programa de gestión de riesgos empresariales de Colt busca impulsar una identificación y gestión efectiva de los riesgos en toda la empresa, incluidas todas las operaciones en España. El equipo de Riesgos del Grupo apoya a la Gestión garantizando que se puedan tomar decisiones informadas sobre los riesgos en toda la organización.

El Director de Gestión de Riesgos del Grupo es responsable de diseñar, implementar y gestionar la política y estrategia de gestión de riesgos. El equipo apoya al Director en el desarrollo y mantenimiento de un marco de gestión de riesgos adecuado para cumplir con los requisitos del negocio.

Además, el Comité de Auditoría revisa los resultados del proceso de gestión de riesgos en nombre del Comité de Dirección al menos dos veces al año e informa de dichos resultados. Para lograr esto, el Comité de Auditoría recibe actualizaciones periódicas sobre los riesgos y prioridades clave, para garantizar que la exposición general al riesgo del Grupo se mantenga en línea con el apetito al riesgo establecido. Además, el equipo de Auditoría Interna de Colt también proporciona una garantía independiente de que los procesos de gestión de riesgos, gobierno y control interno de Colt están diseñados y funcionan de manera eficaz.

Riesgos macroeconómicos y geopolíticos

Las condiciones macroeconómicas generales han continuado siendo un desafío en la mayoría de los países donde Colt operó a lo largo de 2023, incluidos España y la UE en general. Las tasas de inflación, aunque mejoraron ligeramente en 2023, siguen teniendo impacto en la base de costes de Colt. Esto, combinado con la continua caída de los precios en el sector de la conectividad, provoca que haya un crecimiento limitado en el mercado de telecomunicaciones en el que opera Colt.

Paralelamente, los eventos geopolíticos están generando una incertidumbre significativa en diversas industrias. Aunque no tenemos una exposición directa en las regiones directamente afectadas, esta incertidumbre repercute en todos los sectores y empresas. Nos enfrentamos al riesgo de una disminución de las inversiones comerciales en el corto plazo, y algunos de nuestros actuales y potenciales clientes están retrasando decisiones sobre inversiones en sus procesos de transformación digital, lo que afectaría negativamente en nuestra cartera. Un empeoramiento mayor del contexto geopolítico, especialmente una escalada en las tensiones entre Estados Unidos y China, podría tener un impacto significativo en la cadena de suministro y las operaciones generales de Colt.

Ante estos riesgos, Colt implementa un seguimiento continuo de clientes y proveedores con el fin de mitigar el riesgo de contraparte y evaluar la exposición geográfica a terceros. Aunque se prevé una disminución de las presiones macroeconómicas a corto y medio plazo, se anticipa que las tendencias del mercado de las telecomunicaciones, incluida la erosión de los márgenes, continúen a largo plazo. Colt está abordando estos riesgos a través de iniciativas estratégicas específicas, enfocadas en el crecimiento de productos, segmentos y mercados están superando las tendencias del sector.

Cambio, integración y transformación

La exitosa adquisición de LUMEN EMEA por parte de Colt en noviembre de 2023 marca el inicio de un nuevo período de transformación para CORE, mientras buscamos integrar ambas entidades con el objetivo de maximizar los beneficios tanto para nuestros clientes como para nuestros accionistas. Al mismo tiempo, Colt debe acelerar su proceso de transformación hacia la simplificación y automatización de nuestros productos, servicios y procesos de soporte, con el fin de mantener nuestra relevancia en los mercados en los que operamos. Sin embargo, es importante reconocer que el ritmo y la magnitud de los cambios requeridos para alcanzar nuestras metas establecidas podrían generar una disrupción significativa, fatiga por el cambio y, en general, podrían restringir nuestra capacidad para ejecutar nuestra estrategia de manera efectiva si no se gestionan con cuidado.

Con el fin de asegurar la ejecución exitosa de nuestra ambiciosa agenda de cambio, hemos implementado programas de trabajo integrales que abarcan tanto la integración como la transformación digital. Entre ellos se encuentra Colt IO, un programa de cambio diseñado para modernizar nuestro ecosistema tecnológico destinado a crear un negocio más simple, más automatizado y moderno que impulsará la ejecución de nuestra estrategia empresarial. Ambos programas están respaldados por una sólida estructura de gobernanza y está directamente alineados con nuestro Equipo de Liderazgo Ejecutivo.

Rendimiento de las ventas y competencia

Colt opera en un entorno altamente competitivo, enfrentándose a organizaciones que pertenecen al mismo sector. En los últimos años, el alto nivel de competencia en los productos de gran ancho de banda también

ha provocado una bajada del margen de beneficio. Esta erosión de márgenes también está afectando a Colt en la medida en la que los clientes migran de productos de alto margen, como IP VPN, a productos de menor margen, como SD-WAN. en este contexto, Colt debe garantizar la implementación de una estrategia de ventas adecuada para optimizar su rendimiento, priorizando la atención en los clientes que mejor se alinean con la propuesta de valor de Colt.

En respuesta a esto, CORE implementa una sólida metodología de gobierno de ventas, conocida como el Proceso Go, con el objetivo de asegurar que las ofertas realizadas estén en línea con los términos comerciales y la alineación estratégica adecuados para Colt, así como garantizar la atención óptima a los clientes. Las actividades de integración previstas para el año 2024 desempeñarán un papel fundamental en el mantenimiento de una gobernanza sólida en los acuerdos y en la presentación de una propuesta de ventas competitiva y coherente.

Interrupción del servicio

La disponibilidad y la seguridad de la red son aspectos de vital importancia para nuestros clientes. Cualquier fallo en la operación de los sistemas clave o la infraestructura de red de Colt podría resultar en una interrupción del servicio para nuestros clientes, lo que tendría un impacto negativo de nuestra imagen.

Con el fin de gestionar los riesgos relacionados con interrupciones a gran escala, Colt ha diseñado una arquitectura de red resistente y cuenta con equipos dedicados para monitorear, administrar y mantener su infraestructura. Nuestros líderes en la industria en términos de disponibilidad de servicio reflejan el enfoque prioritario de Colt en la planificación y recuperación de eventos críticos que puedan afectar a nuestra fuerza laboral o a nuestros clientes. Además, llevamos a cabo un Programa de Continuidad del Negocio que está certificado según los estándares ISO 22301.

A medida que nuestro programa de integración avanza, CORE tiene la intención de aprovechar el crecimiento de nuestra infraestructura de red troncal para mejorar la diversidad y resiliencia de las rutas, reduciendo aún más el riesgo de interrupción del servicio.

Ciberseguridad

Las amenazas cibernéticas continúan evolucionando y adquiriendo una mayor sofisticación con el tiempo. Como es de conocimiento general, los ataques dirigidos a la cadena de suministro y la tecnología están en aumento, y las vulnerabilidades de día cero son explotadas con mayor frecuencia. Dado el papel de Colt como proveedor de infraestructura crítica y servicios de red para grandes empresas, resulta imperativo gestionar estas exposiciones de manera efectiva. Colt no tolera más que una interrupción operativa mínima debido a fallos de seguridad o tecnología y reconoce que esta área requiere inversiones continuas para mantenerse al día con las amenazas en constante cambio.

El riesgo cibernético de Colt se ha incrementado con la adquisición de LUMEN EMEA, ya que la superficie de ataque se ha expandido con la incorporación de nuevos activos, personal y presencia en nuevas ubicaciones geográficas. Como respuesta, hemos fortalecido nuestros controles en áreas como amenazas internas, cadena de suministro y pérdida de datos, e incorporado la seguridad en el programa de integración. Este año, además, hemos intensificado la vigilancia de seguridad, teniendo en cuenta el actual contexto geopolítico en Oriente Medio.

Asimismo, revisamos de forma constante nuestros planes de resiliencia cibernética y seguimos invirtiendo en nuevas capacidades tecnológicas para mejorar la postura de los controles de seguridad, en línea con nuestra estrategia digital.

Riesgo de terceros

La exposición de Colt ante terceros está experimentando un aumento significativo debido a la implementación de la estrategia de asociación de CORE y su ecosistema de socios, así como a una

creciente dependencia de proveedores clave, particularmente en lo que respecta a nuestra infraestructura de tecnologías de la información durante la ejecución de nuestra iniciativa de transformación digital. La falta de gestión y control activos de este grupo de socios, clientes y proveedores, junto con la incapacidad para mantener el ritmo de los cambios en el mismo, podría resultar en un rendimiento deficiente que afectaría negativamente a nuestros clientes, comprometiendo en última instancia la reputación y la imagen de Colt.

Colt ha adoptado una estrategia de adquisiciones integral que enfatiza la gestión de la cadena de suministro a nivel global y el manejo de relaciones con proveedores con el objetivo de mitigar la exposición al riesgo derivado de terceros y asegurar que obtengamos el máximo valor de nuestros proveedores y socios. Específicamente, durante la fase de transición en la que CORE está integrando los clientes y activos de LUMEN EMEA, la dependencia de Colt respecto a Lumen Technology Inc. Para la provisión de servicios críticos a nuestros clientes y productos recién adquiridos, será significativa a través de una serie de acuerdos de servicios de transición.

Colt está llevando a cabo un programa integral para incluir y poner en funcionamiento todo el soporte de transición a un ritmo adecuado con el objetivo de maximizar los beneficios de la adquisición y reducir el riesgo asociado con las partes involucradas.

Personas

Para asegurar el éxito durante períodos de cambio y recesión económica, Colt debe garantizar que la composición de su fuerza laboral y su modelo operativo estén alineados con su estrategia principal, satisfaciendo así las necesidades y expectativas de sus empleados. La capacidad de la empresa para atraer y retener talento con habilidades "en demanda", especialmente para respaldar la transformación digital CORE, representa un desafío significativo en la industria. Sin embargo, esto es crucial para la ejecución efectiva de la estrategia a largo plazo de Colt.

Colt se enfoca en asegurar que su modelo operativo se armonice con sus objetivos de crecimiento y que la composición de su fuerza laboral esté preparada para enfrentar las demandas futuras del negocio, al tiempo que cumple con las operaciones diarias. Dado que CORE está inmerso en una agenda de cambio ambiciosa, mantener altos niveles de compromiso y bienestar entre los empleados es esencial para su éxito.

CORE ha implementado una estrategia de escucha activa para mantenerse conectado con el personal, utilizando los resultados de las encuestas y tomando medidas correctivas según sea necesario. Colt ha establecido procesos para facilitar acuerdos de trabajo flexibles y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de sus empleados. Además, la empresa promueve la diversidad y la inclusión, respaldando estas iniciativas con una amplia gama de programas diseñados para crear un entorno inclusivo donde todos los miembros del equipo puedan prosperar y tener igualdad de oportunidades.

La salud, seguridad y bienestar de los empleados siguen siendo una prioridad máxima para Colt, y durante 2023, la empresa continuó implementando y mejorando sólidos procesos y controles para proteger a todos sus empleados y contratistas.

Regulatorio y de cumplimiento

Colt opera dentro de una industria sujeta a regulaciones, y podría enfrentar consecuencias adversas debido a los resultados de investigaciones regulatorias, la promulgación de nuevas leyes o regulaciones, cambios en la interpretación o aplicación de leyes existentes, o la falta de obtención de aprobaciones o licencias regulatorias necesarias. La reciente adquisición de Lumen EMEA ha ampliado nuestra presencia a nuevos países donde Colt no había operado previamente. La falta de identificación y gestión adecuada

de nuestras obligaciones de cumplimiento específicas en estos países podría exponer a Colt a sanciones financieras y dañar nuestra imagen.

Como parte de nuestro compromiso con la integridad empresarial, Colt fomenta una cultura de cumplimiento en toda la organización, donde la comprensión y el manejo de dichas obligaciones son responsabilidades integradas en todas las funciones. La creación de la función de cumplimiento en 2023 refleja este compromiso. Exigimos altos estándares de ética a nuestros empleados y les proporcionamos capacitación anual sobre nuestro Código de Conducta Empresarial. Cualquier violación o sospecha de violación puede ser reportada al Comité de Ética o a una Línea de Ética Empresarial independiente, y se pueden hacer informes anónimos según lo permitan las leyes locales. El Código de Conducta Empresarial, junto con los procedimientos para reportar infracciones, está disponible en el sitio web de Colt. Cabe decir que todos los informes recibidos son revisados por el Comité de Ética, que informa trimestralmente al Comité de Auditoría.

ESG y Cambio Climático

ESG (Environmental, Social, and Governance) sigue siendo un componente crucial para Colt. Sin embargo, el desafío actual reside en gestionar proactivamente los riesgos asociados con ESG e incorporarlos de manera integral en nuestra estrategia y operaciones para alcanzar nuestros objetivos de emisiones netas cero y salvaguardar el entorno en el que operamos. Es imperativo mantener el impulso en nuestras iniciativas existentes de eficiencia de red y reemplazo de activos para reducir las emisiones, al tiempo que abordamos los desafíos de inversión de capital y gestionamos la integración de LUMEN EMEA.

Observamos un incremento tanto en la amplitud como en la profundidad de los informes relacionados con ESG, particularmente con la aparición de varias regulaciones de divulgación significativas, como la Taxonomía de la UE y la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD por sus siglas en inglés), cuya falta de cumplimiento podría tener repercusiones tanto a nivel nacional como corporativo. Además, continuamos enfrentando un aumento en eventos de riesgo físico, como inundaciones y fenómenos climáticos extremos, que podrían generar interrupciones significativas en nuestra capacidad para brindar servicios a los clientes si no tenemos una resiliencia operativa adecuada.

Colt ha implementado un programa exhaustivo para medir y mejorar el desempeño en sostenibilidad en todos los niveles de la organización. En este momento, estamos elaborando una estrategia a largo plazo para la reducción de emisiones de carbono, delineando cómo alcanzaremos nuestros objetivos de emisiones netas cero. Estamos realizando inversiones tanto en nuestra infraestructura de red existente como en nuestra cartera de propiedades para reducir las emisiones y mejorar la eficiencia energética.

El equipo de ESG está vigilando de manera proactiva los requisitos regulatorios relacionados con ESG, lo que nos permite tomar medidas anticipadas frente a nuevas exigencias como la Taxonomía de la UE/CSRD (Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa), mientras trabajamos para garantizar el cumplimiento normativo. En 2023, Colt mantuvo su clasificación "Platino" en Ecovadis por nuestro desempeño en ESG, situándonos entre el 1% superior de las empresas evaluadas, y obtuvimos una calificación "A-" del Carbon Disclosure Project por nuestro desempeño ambiental.

3. Medio Ambiente

3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental

Para Colt, la sostenibilidad ambiental es un aspecto clave de nuestra estrategia de negocio. En diciembre de 2022, Colt Group volvió a presentar para su aprobación sus Objetivos Basados en la Ciencia en el corto plazo (Near-term SBT, en inglés), para garantizar que el año base estuviese alineado con las mejores prácticas y a los requisitos más recientes establecidos por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi, en inglés). También solicitamos aprobación para nuestro objetivo Neto Cero (Net Zero) a largo plazo los cuales están alineados con el estándar 'Net Zero' aprobado por la iniciativa SBTi.

Nuestros SBTs a corto plazo y a largo plazo fueron aprobados por SBTi en mayo de 2023.

Objetivos a corto plazo:

- **Alcance 1 y 2: Reducción absoluta del 47% para 2030** (con respecto al año base, 2019), de conformidad al acuerdo de París, para el escenario de limitar el incremento de temperatura a 1,5 °C a final de este siglo, con respecto a niveles preindustriales.
- **Alcance 3. Reducción absoluta del 28% para 2030** (con respecto al año base, 2019), de conformidad al acuerdo de París, para el escenario de limitar el incremento de temperatura muy por debajo de 2 °C a final de este siglo, con respecto a niveles preindustriales.

Objetivo a largo plazo (Net Zero)

- **Alcance 1, 2 y 3:** Colt se compromete a una **reducción del 90%** en las emisiones de **alcance 1, 2 y 3 en 2045** (con respecto al año base, 2019) de conformidad al acuerdo de París, para el escenario de limitar el incremento de temperatura a 1,5 °C a final de este siglo, con respecto a niveles preindustriales.

Nuestra Política Medioambiental se actualizó en 2023 para recoger nuestros nuevos objetivos de reducción de emisiones. En ella se recogen nuestros compromisos de sostenibilidad medioambiental, reconocemos nuestra responsabilidad de ayudar a proteger el planeta y nos comprometemos a minimizar el impacto que nuestra actividad tiene en nuestro medio ambiente.

Principales iniciativas para alcanzar los objetivos Net Zero aprobados para Colt

- Adquirir energía renovable y alcanzar el 100% electricidad (alcance 2) renovable para todos los sitios a nivel mundial para 2030.
- Descarbonizar nuestra flota interna de vehículos a través de su electrificación y comprometiéndonos con una flota eléctrica pura del 75% para 2030, con un objetivo intermedio del 38% para 2025.
- Reducir nuestras emisiones indirectas encontrando alternativas a viajar y animando a los trabajadores a elegir alternativas más respetuosas con el Medio Ambiente. En Colt, hemos fijado un coste interno de €13 por tCO₂e. Nuestro plan es compensar algunas de nuestras emisiones de viajes de negocios invirtiendo en proyectos de captura y almacenamiento de carbono y otros proyectos de descarbonización.
- Contactar con nuestros principales proveedores en términos de emisiones (93 % de las emisiones de la cadena de suministro) para solicitarles que dispongan de un Objetivo Basado en la Ciencia en el corto plazo para el Alcance 1 y 2 (alineado con la trayectoria de 1,5 grados °C).

El **Comité Directivo de Sostenibilidad Ambiental**, comité de nivel ejecutivo copresidido por los CEOs de Colt y Colt DCS, es responsable de cumplir con los objetivos anuales y garantizar que los empleados de Colt cumplan con las metas de sostenibilidad a través de sus objetivos. El comité se reúne normalmente de forma trimestral y es el responsable de acordar y aprobar la estrategia y las políticas de sostenibilidad global de Colt.

Contamos con un **Sistema de Gestión Ambiental** certificado según la Norma **ISO 14.001** que incluye todas las actividades que desarrollamos en España. En el marco de este sistema de gestión, se han identificado aquellos aspectos relevantes y los riesgos y oportunidades en materia de medio ambiente. Así mismo, en España se ha definido la figura de Asesor Ambiental y se realizan auditorías internas de forma anual.

Por segundo año consecutivo, en 2023, hemos recibido la **Medalla Platino** por parte de Ecovadis. Este reconocimiento se entrega únicamente al 1% de las compañías que participan en el rating, siendo la clasificación más alta posible, lo que reconoce el continuo compromiso de Colt con los criterios ESG (Medio ambiente, Sociedad y Gobierno).

Nuestro compromiso y acción climática también han sido reconocidos por Carbon Disclosure Project (CDP). Este año hemos seguido galardonados con **calificación A-** lo que nos sitúa en la categoría de **Liderazgo**.

Colt es miembro del Cercle Tecnològic de Catalunya y participa en su Grupo de Trabajo en Sostenibilidad. Este grupo está formado por diferentes empresas del sector y su objetivo es definir una hoja de ruta conjunta en materia de sostenibilidad que ayude a mejorar en este aspecto a sus integrantes y al sector en general.

Dada nuestra actividad no tenemos responsabilidades, gastos, activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados del Grupo.

3.2 Contaminación y economía circular

3.2.1 Contaminación

De forma similar al año anterior, en 2023 **el 100%** de electricidad que adquirimos en nuestras instalaciones en España (Alcance 2) es de **origen renovable** mediante el uso de **Garantías de Certificados de origen**

La estrategia a largo plazo de Colt es crear una infraestructura digital ágil, ecológica y modular, donde la optimización de la red se establezca como una disciplina continua. Todo esto conducirá a una mejor utilización de los activos, ahorro de costos y mayor sostenibilidad a través de un uso más eficiente de los recursos.

En 2022 iniciamos la descarbonización de nuestra flota de vehículos. En 2023, en nuestra flota de vehículos en **España** contamos con **6 vehículos eléctricos y un 1 vehículo híbrido**. La transformación de nuestra flota, junto con una reducción del consumo de combustibles fósiles en nuestras instalaciones, ha supuesto una reducción del consumo de fuel y de las emisiones asociadas.

En 2022, se actualizó la Política Global de Viajes, que subraya el compromiso de Colt para reducir el impacto medioambiental de los viajes de sus empleados y anima a los empleados a tener en cuenta este compromiso a la hora de organizar sus viajes. En virtud de esta nueva política, hemos establecido un coste interno de carbono de 13 euros por tCO_{2e}. A final de 2023, invertimos parte de nuestros fondos asociados al coste interno de carbono en una iniciativa de captura de carbono de economía circular en Irlanda.

3.2.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Estamos comprometidos con prácticas ambientales sólidas en la forma en que operamos. Adoptamos los principios de la economía circular en la manera en que diseñamos, entregamos y gestionamos nuestros productos y servicios. Esto se aplica a nuestras propias operaciones, en las que nuestro objetivo es reducir los equipos más antiguos e instalar kits más nuevos y eficientes desde el punto de vista energético.

Uno de nuestros objetivos es reducir la generación de residuos en todas nuestras instalaciones fomentando las '3R', **la reutilización, la reducción y el reciclaje**.

Estamos comprometidos con las mejores prácticas en el fomento de la economía circular en el sector. Promovemos el uso de equipos electrónicos de segunda mano como parte de nuestra estrategia para reducir el impacto ambiental de los servicios que ofrecemos. También reutilizamos nuestros equipos en la medida de lo posible.

Uno de los programas de sostenibilidad que hemos puesto en marcha a nivel global es trabajar para lograr **que cero residuos lleguen a los vertederos**. Esto significa que en la gestión de residuos promovemos la reutilización y si no es posible, el reciclaje o combustión para generación de energía, como último recurso. En el caso de Colt, esto incluye los residuos de nuestros equipos de **red, equipos informáticos y equipos de oficina**. Como se menciona más adelante, hemos establecido relaciones con empresas de reacondicionamiento y reciclaje de equipos electrónicos para la gestión de estos equipos.

En 2021 lanzamos nuestra iniciativa **Green Teams** de forma global, liderada por los empleados que participan de forma voluntaria en iniciativas a favor de la sostenibilidad ambiental. En el marco de esta iniciativa, en 2023 se impartieron dos seminarios:

- 'Zero Waste', para promocionar entre nuestros empleados un futuro sin residuos. En el seminario se debatió en detalle la noción de "cero residuos" y se dieron orientaciones prácticas sobre cómo alcanzar este objetivo en la vida diaria.
- 'Hogares eficientes y sostenibles: medidas de rehabilitación energética y buenas prácticas de consumo' para explicar a los empleados a mantener sus viviendas eficientes y sostenibles mediante la implementación de medidas de rehabilitación energética y buenas prácticas de consumo.

En 2023, hemos visto un aumento del 9% en las toneladas de residuos generados con respecto al año 2022, lo que representa 2.99 toneladas adicionales.

En parte, este incremento se debe a la mejora de la cobertura de datos de gestión de residuos ya que desde 2023 se incluyen los residuos de red, equipos informáticos y equipos de oficina.

Residuos* (en toneladas)	2022	2023	% de cambio
Residuos peligrosos	9,07	11,39	20%
Residuos no peligrosos	23,13	23,81	3%

**En 2023, se han incluido por primera vez los residuos de nuestros equipos de red derivados a compañías de reacondicionado y reciclaje.*

Como estrategia para mejorar la gestión de residuos en nuestras oficinas, llevamos a cabo algunas acciones como:

- Eliminamos el uso de botellas de plástico de un solo uso en las reuniones, sustituyéndolas por jarras de agua
- Instalamos carteles en las áreas principales para que el personal de oficinas separe correctamente los residuos en los diferentes contenedores. Todos los contenedores muestran imágenes para ayudar a la segregación.

Teniendo en cuenta que el número de empleados que acuden a las oficinas de Colt se ha reducido drásticamente tras la pandemia, no se ha considerado necesario poner en marcha acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

3.2.3. Consumo de producto terminado

Nuestro Código de Conducta Empresarial para Proveedores y nuestra Política de Compras Sostenibles establecen los estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad que esperamos de nuestros proveedores.

Con el objetivo de reducir el impacto ambiental de los equipos que utilizamos, nos esforzamos por prolongar su vida útil.

En la medida de lo posible, adquirimos equipos de segunda mano y reacondicionados para su uso en nuestra infraestructura y nuestras instalaciones.

Desde 2022 contamos con un nuevo modelo de recuperación de nuestros equipos electrónicos. En lugar de trabajar con empresas de reacondicionamiento y reciclaje que necesitan viajar largas distancias a través de las fronteras para entregar equipos a centros en otros países, nos hemos centrado en establecer relaciones con proveedores con instalaciones cercanas a nuestras ubicaciones clave. De esta forma, además de fomentar la reutilización de estos equipos, reducimos la huella de carbono asociada a su transporte.

Asimismo, la optimización de nuestra red se ha convertido en una disciplina continua, lo que nos permite no solo reducir nuestro consumo energético, sino también reducir el consumo de materiales necesarios para llevar a cabo nuestra actividad. Los nuevos equipos de optimización de red son de menor tamaño pero con mayores capacidades de transmisión de datos, por lo tanto más eficientes.

En 2022 iniciamos la migración de nuestros servicios desde la tecnología de transporte SDH (Synchronous Digital Hierarchy) hacia plataformas más eficientes energéticamente. En 2023 hemos continuado con nuestro programa para eliminar toda la infraestructura conectada a esta tecnología SDH, que consumía una mayor cantidad de energía y ocupaba un gran espacio.

Como parte de este proyecto de optimización de la red, llevamos a cabo un piloto con una empresa de reciclaje de metales para analizar nuestros equipos SDH desmantelados y comprender qué materiales podrían reutilizarse o reciclarse (Urban Mining). El piloto desveló que 99,4% de los equipos recogidos eran reciclables o reutilizables. Desde 2023, trabajamos con esta empresa de reciclaje de metales para gestionar los equipos de tecnología SDH en algunos países. En 2024, se espera que esta colaboración se extienda a los equipos desmantelados en España.

3.3. Uso sostenible de los recursos

3.2.4. Consumo de agua

En Colt, entendemos la importancia de utilizar los recursos naturales de forma responsable. El consumo de agua en nuestras instalaciones está asociado principalmente al uso sanitario en nuestras oficinas y algunos nodos anexos a las mismas.

En algunas de nuestras instalaciones hemos llevado a cabo las siguientes iniciativas para promover la reducción del consumo de agua:

- Colocamos carteles de ahorro de agua en baños y cocinas.
- Hemos instalado grifos automáticos en los baños para reducir el consumo de agua.

Consumo de agua	2022	2023	Variación
Suministro de agua municipal*(m3)	1.982,39	1.984,48	0.1%

**El consumo de agua de nuestra sede en Barcelona se ha estimado íntegramente para el año 2023.*

En comparación con el año pasado, hemos visto un ligero aumento del consumo de agua en nuestras instalaciones.

3.2.5. Consumo de energía

En 2023, toda la electricidad que adquirimos en nuestras instalaciones en España (Alcance 2) es de origen renovable mediante el uso de Garantías de Certificados de origen, lo que nos permite reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

No obstante, se ha visto un incremento inmaterial en el consumo de energía de origen no renovable. Esto se debe a que desde 2023 hemos incorporado el consumo de nuestra flota de vehículos eléctricos en nuestros cálculos. Teniendo en cuenta que la recarga de estos vehículos se hace en muchas ocasiones en instalaciones ajenas a Colt, no podemos confirmar que la energía eléctrica consumida provenga de fuentes renovables.

Como parte de nuestra estrategia de reducción de carbono, promovemos acciones de eficiencia energética en nuestras instalaciones. En 2023 sustituimos las luminarias tradicionales por luminarias LED en nuestras oficinas en Santa Leonor.

En Colt, nos focalizamos en mejorar la eficiencia energética en nuestras operaciones. Como se ha mencionado anteriormente, en 2023, hemos continuado realizando mejoras significativas en nuestros equipos de red a través de programas de fin de vida útil de la tecnología SDH. La eliminación de esta infraestructura ha disminuido los requerimientos energéticos asociados a nuestra actividad.

En nuestro nodo en Telémaco, en 2024 está previsto el reemplazo de los equipos de refrigeración de la planta baja por otros energéticamente más eficientes. Así mismo, debido al desmantelamiento de los equipos SDH, se está trabajando para poder detener el uso del equipo de refrigeración en la primera planta.

Consumo de energía*		2022	2023	Variación
Consumo de electricidad (MWh) (alcance 2)	De fuentes renovables	8.014,05	7.409,78	- 8%
	De fuentes no renovables	0	10,75	100%
Consumo de combustible (l)		8.376,10	6.235,68	-34%

**En 2023, los datos de consumo eléctrico del mes de diciembre en todas nuestras instalaciones han sido estimados debido a falta de facturas. Para algunos sitios como Barcelona, Castellón, Cuenca, Gerona, Aia, Madrid, Valencia y Tarragona, se han estimado los consumos para noviembre de 2023.*

En 2023, hemos incorporado el consumo de energía eléctrica de nuestra flota de vehículos eléctricos. Teniendo en cuenta que la recarga de estos vehículos se hace en muchas ocasiones en instalaciones ajenas a Colt, no podemos confirmar que la energía eléctrica consumida provenga de fuentes renovables.

En 2022, algunos de los datos de consumo eléctrico se estimaron debido a la falta de facturas disponibles.

Para todas las estimaciones se ha utilizado el método de prorata (Los datos disponibles se dividen por el número total de días que cubren. A continuación, se multiplican por el número de días necesarios para estimar, por ejemplo, 30 días para septiembre).

3.4. Cambio climático

Nuestros objetivos a corto plazo y a largo plazo (Near-Term y Net Zero) fueron aprobados por SBTi en mayo de 2023 (ver apartado Información global y Sistema de Gestión Ambiental).

Colt lleva a cabo diferentes acciones con el objetivo de reducir sus emisiones de alcance 1, 2 y 3. (ver apartados Información global y Sistema de Gestión Ambiental, Contaminación y Consumo de energía)

En 2023, las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero en España corresponden a las emisiones fugitivas de gases refrigerantes de nuestros equipos de climatización. Con el objetivo de reducir nuestras emisiones fugitivas, tenemos previsto sustituir los gases actuales de nuestros equipos de extinción por uno más respetuoso con el medio ambiente en 2024.

En general se ha visto una reducción de las emisiones de Alcance 1 debido a una reducción del consumo de combustibles y la mejora de la calidad de los datos disponibles.

Como se ha mencionado anteriormente, se observa un ligero incremento en las emisiones de Alcance 2, debido a la incorporación en cálculo de la energía consumida por nuestra flota de vehículos, la cual no podemos asegurar que sea 100% renovable.

Emisiones	2022	2023	Variación
Emisiones directas (alcance 1) tCO2 eq	244,4	225,14	-9%
Emisiones indirectas (alcance 2) tCO2 eq (market-based)	0	2,42	100%

Alcance 1: Nota: factores de emisión de DEFRA 2022 y DEFRA 2023. Este alcance incluye emisiones asociadas a la combustión de fuel y fugas de gases refrigerantes de nuestros equipos de climatización.

Alcance 2: Nota: factores de emisión basados en la información de Garantía de Origen proporcionada por la compañía suministradora de electricidad. Este alcance incluye emisiones derivadas del consumo eléctrico de las instalaciones sobre las que tenemos control operacional y el consumo de nuestra flota de vehículos eléctricos.

3.5. Protección de la biodiversidad

Todos los impactos ambientales son evaluados cuidadosamente por Colt, llevando a cabo una Evaluación de Impacto Ambiental o similar cuando así lo requieran las autoridades competentes. Dado que las actividades de Colt no se llevan a cabo en áreas naturales sensibles o áreas protegidas, el impacto en la biodiversidad se considera inmaterial.

4. Recursos Humanos

El equipo de RR.HH. de Colt es responsable de crear una cultura en la que puedan prosperar las personas que desarrollarán la visión y la estrategia de nuestra empresa. El éxito se impulsa mediante el cumplimiento de la "People's Agenda" que incluye la atracción, la retención y el desarrollo del talento con espíritu emprendedor, que puedan inspirar a otros a trabajar con ellos y que lideren con el ejemplo.

Nuestra estrategia de RR.HH. se centra en cuatro áreas clave: somos una organización de tamaño adecuado, globalizada y simplificada, nuestros empleados se comprometen activamente con nuestro éxito, el mejor talento quiere trabajar en Colt y trabajar en Colt es sencillo.

Estructura de People & Culture

Tal como toda la estructura organizativa, el departamento de recursos humanos es matricial para realizar todas las funciones de forma óptima y para comunicarse con todas las demás áreas (sea de forma geográfica o por verticales de negocio). Durante 2023, este departamento pasó a llamarse People & Culture.

El enfoque de la organización en relación a los recursos humanos en Colt es organizativo, es decir, su visión es asesorar a la dirección empresarial desarrollando y gestionando conocimiento en la compañía contando también con las funciones administrativas y jurídicas, además de las funciones de selección, motivación y gestión de experiencia de las personas.

La estructura que presentamos a continuación no es rígida, al contrario, el equipo trabaja de forma transversal y por proyectos para asegurarse de dar mejor respuesta a las necesidades de negocio.

- **Talent Acquisition:** con la ayuda de análisis de personal y reclutadores especializados, el equipo de "Talent Acquisition" de Colt tiene como objetivo proporcionar un servicio excepcional al cliente interno mediante la implementación de un proceso de contratación eficiente, atrayendo talentos excepcionales y reduciendo el gasto en agencias de contratación.
- **HR Operations:** nuestro equipo de Operaciones Globales de RR.HH. combina el conocimiento del dominio de RR.HH., los procesos de RR.HH., las tecnologías de apoyo, la automatización y las capacidades analíticas para ayudar a la empresa a obtener resultados más significativos. El equipo se centra en la ejecución de la estrategia de RR.HH., al tiempo que trabaja estrechamente con las funciones, los socios comerciales de RR.HH., los CoE de RR.HH. y los equipos locales de RR.HH.
- **Business Partnering:** cada una de nuestras funciones cuenta con Business partners de RR.HH. y Talent partners dedicados que apoyan a los directivos y a los empleados al tiempo que impulsan la "People's Agenda" en la unidad de negocio.

- **Reward:** “Global Reward” es responsable de gestionar la política de compensación del Grupo Colt, que incluye la compensación, los beneficios, el reconocimiento y la movilidad. El equipo gestiona el proceso de revisión anual de la compensación, la información de mercado y proporciona apoyo a la junta directiva de RemCo.
- **Employee Experience & Enablement:** del objetivo de este área es la gestión del compromiso de los empleados, la cultura y el aprendizaje y el desarrollo. El equipo da respuesta las necesidades de desarrollo y de la formación, proporcionando a los empleados acceso a miles de cursos cortos, al tiempo que gestiona el programa de “ambassadors” de la empresa para impulsar el compromiso de los empleados. Dentro de esta estructura se gestiona también la planificación, diseño e implementación de proyectos globales para incluir los aspectos de cambio y cultura corporativa. Además desde finales de 2023, hemos incorporado a esta área de negocio el departamento de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Nuestra Cultura

Nuestra aspiración es crear experiencias extraordinarias para nuestro diverso y brillante talento. El Grupo Colt se propone abrir la empresa a todas las voces y perspectivas para crear entorno laboral inclusivo, donde la gente se sienta comprometida e integrada, para que podamos trabajar juntos para que nuestras estrategias den frutos.

El Grupo trabaja y actúa movido por sus valores, basados en la idea de que las personas importan:

- Colt sabe que lo importante son las personas
- Siempre hay una forma mejor de hacer las cosas
- Juntos ganamos
- Podemos cambiar el mundo

En el Grupo Colt, el reconocimiento forma parte de nuestro ADN. Queremos reconocer a los colaboradores que encarnan nuestros valores y comportamientos y que ayudan a impulsar nuestra estrategia, haciendo que nuestros clientes y nuestro negocio tengan más éxito.

El reconocimiento económico y no económico puede otorgarse a los compañeros durante todo el año a través de Colt Inspire, nuestro portal de reconocimiento en línea.

También tenemos diferentes programas de premios (“*Award schemes*”) a lo largo del año para recompensar a los colaboradores que ejemplifican nuestros estándares de Colt, incluidos nuestros premios únicos “*CEO Award*”.

La escucha activa forma parte intrínseca de nuestra cultura y durante año 2023 hemos seguido desarrollando el modelo de Employee Listening Strategy. Entendemos que crear los canales a través de los cuales las personas trabajadoras pueden compartir información valiosa sobre su experiencia, los procesos y funcionamiento de la empresa es clave para identificar áreas de mejora y fomenta la colaboración.

Como cada año en 2023 hemos organizado encuestas de clima laboral para el personal en activo, en diferentes momentos del ciclo de vida del empleado. Como dato destacable el 93% de las personas recomendarían Colt como una buena empresa para trabajar. Los resultados de la encuesta, elaborado por un proveedor externo, a parte de una tendencia de mejora de resultados año tras año, muestran el nivel de compromiso de la plantilla de Colt claramente por encima de otras empresas del sector en España.

Para dar a conocer la cultura y los valores de Colt en el mercado y potenciar nuestra marca empleadora Colt en 2023 ha participado en el programa ApadrinaTIC que tiene como objetivo fomentar las vocaciones en carreras tecnológicas a través de ayudas y mentorías. Colt ha sido uno de los patrocinadores de

programa organizado por Cercle Tecnològic. En 2023 hemos mentorizado a 5 estudiantes de carreras TIC, siendo 4 de ellas mujeres facilitándoles de esta forma sus primeros pasos en el mundo empresarial.

4.1. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

2023			
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menores de 30 años	5	8	13
De 30 a 50 años	183	255	438
Mayores de 50 años	42	71	113
TOTAL	230	334	564

2022			
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menores de 30 años	13	17	30
De 30 a 50 años	188	275	463
Mayores de 50 años	33	66	99
TOTAL	234	358	592

2023			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personal Técnico y Mandos Intermedios	189	299	488
Personal Administrativo	41	35	76
TOTAL	230	334	564

2022			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personal Técnico y Mandos Intermedios	183	310	493
Personal Administrativo	51	48	99
TOTAL	234	358	592

País	2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	230	334	234	358
TOTAL	230	334	234	358

Número total y distribución por tipos de contrato laboral

Distribución por tipo de contrato laboral	2023	2022
Indefinido	563	579
Temporal	1	13
Jornada parcial	0	0
Jornada completa	564	592
TOTAL	564	592

Promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

2023							
Contratos indefinidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	3	148	37	6	232	66	492
Personal Administrativo	2	33	5	3	27	6	75
TOTAL	5	181	42	8	259	72	567

2022							
Contratos indefinidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	5	151	28	12	246	57	498
Personal Administrativo	7	35	5	7	34	9	97
TOTAL	12	186	33	19	280	66	595

2023							
Contratos temporales	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	2	0	0	0	0	2
Personal Administrativo	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	0	2	0	0	0	1	2

2022							
Contratos temporales	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	4	0	0	1	0	5
Personal Administrativo	1	4	1	0	1	1	8
TOTAL	1	8	1	0	2	1	13

2023							
Jornada completa	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	3	150	37	6	232	66	493
Personal Administrativo	2	33	5	3	27	7	76
TOTAL	5	183	42	8	259	73	570

2022							
Jornada completa	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	5	155	28	12	247	57	503
Personal Administrativo	8	39	6	7	35	10	105
TOTAL	13	194	34	19	282	66	608

Jornada parcial: No hay contratos de jornada parcial ni en 2023 ni en 2022.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

2023							
Despidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	4	0	1	4	1	10
Personal Administrativo	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	0	4	0	1	0	2	11

2022							
Despidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	2	2	0	4	0	8
Personal Administrativo	0	1	0	0	0	1	2
TOTAL	0	3	2	0	4	1	10

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

2023						
Salario medio (€)	Mujeres			Hombres		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Personal Técnico y Mandos Intermedios	43.732 €	53.519 €	67.598 €	45.199 €	58.644 €	75.997 €
Personal Administrativo	31.524 €	33.174 €	35.354 €	26.941 €	33.783€	35.017 €
PROMEDIO TOTAL	38.849 €	49.739 €	63.760 €	38.352 €	56.012€	73.111 €

2022						
Salario medio (€)	Mujeres			Hombres		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Personal Técnico y Mandos Intermedios	47.638 €	50.127 €	63.498 €	47.633 €	54.702 €	76.859 €
Personal Administrativo	28.617 €	28.733 €	34.773 €	21.715 €	30.227 €	31.649 €
PROMEDIO TOTAL	35.933 €	45.916 €	58.275 €	38.485 €	51.765 €	70.694 €

Brecha salarial

		2023		2022	
		Retribución media	Diferencia Salarial	Retribución media	Diferencia Salarial
Personal técnico y mandos intermedios	Hombres	62.250 €	9,85%	58.525 €	11,10%
	Mujeres	56.120 €		52.032 €	
Personal administrativo	Hombres	33.373 €	0,04%	29.429 €	0,01%
	Mujeres	33.359 €		29.425 €	

Retribución media de los consejeros y ejecutivos:

Durante el año fiscal examinado y el año anterior, no ha habido Consejeros que hayan recibido remuneración alguna por esta función. Asimismo, no hay empleados de Alta Dirección.¹

Implantación de políticas de desconexión laboral

El Grupo Colt define sus políticas de desconexión digital en el documento de “derechos digitales”. En cumplimiento de lo establecido en la LOPD, este documento informa a los empleados de sus derechos, y define los procedimientos y recomendaciones aplicables a todo el personal para ejercer y garantizar la efectividad del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, así como las condiciones bajo las cuales se garantizará este derecho.

Con este documento, el Grupo reafirma la importancia del uso adecuado de las herramientas informáticas y digitales junto con el respeto necesario de los tiempos de descanso y permisos, así como el equilibrio entre la vida privada familiar y la vida profesional.

¹ Este criterio difiere del reportado en las Cuentas Consolidadas ya que la consideración de Consejero se determina en función del tipo de contratación.

Desconexión digital

Los empleados tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso y vacaciones y su intimidad personal y familiar. Con ello se pretende evitar en la medida de lo posible la fatiga informática de los empleados. Con el objeto de asegurar dicho derecho, Colt recomienda a sus empleados que tengan en consideración los siguientes puntos que se desarrollan en la política:

- Lucha contra la sobrecarga de información relacionada con el uso de mensajería electrónica profesional.
- Combatir los riesgos psicosociales relacionados con el uso de herramientas digitales profesionales
- Derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo
- Desconexión digital y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Formación y sensibilización del personal

Para concienciar a la plantilla sobre la importancia de contar con el tiempo libre de distracciones y reuniones en remoto seguimos celebrando de forma mensual los *Clear Your Plate Days*. Durante esta jornada todas las personas aprovechan su tiempo para leer, hacer trabajo creativo o formarse intentando evitar las reuniones.

Discapacidad

Empleados con discapacidad	2023	2022
TOTAL	6	5

En línea con nuestra estrategia de Inclusión y Diversidad, el Grupo Colt ha desarrollado política de adaptación de los puestos de trabajo para facilitar empleo a las personas con discapacidad o las que requieren una modificación. En este sentido la compañía no cesa en los intentos de atraer a las personas que, por sus características, sea una discapacidad o necesidades especiales, necesitan facilidades adicionales.

4.2. Organización del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo está regulado en el convenio colectivo del Grupo Colt, así como en diferentes políticas que tratan este aspecto. La mayoría de los equipos en Colt trabajan en régimen de jornada partida de lunes a viernes. Algunos equipos de operaciones y técnicos de atención al cliente trabajan en turnos para cubrir 24 horas 7 días a la semana y en sistemas de guardias para solventar incidencias rápidamente.

Después del lanzamiento de la política de trabajo flexible a finales de 2022, la nueva forma de trabajo Flexible First ya forma parte del ADN de Colt. Los empleados y empleadas pueden elegir desde donde trabajan y ejercen este derecho con total libertad. Colt quiere posicionarse como una de las empresas pioneras en España ofreciendo a los empleados y empleadas una flexibilidad total en cuanto a lugar de trabajo, sin marcar una frecuencia mínima de asistencia a la oficina.

Los equipos y los managers deciden cuando necesitan venir a la oficina y trabajar juntos, lo llamamos *meeting with purpose*.

Para ofrecer la posibilidad de encontrarse en persona con compañeros de otros equipos, hacer formación presencial, charlas y eventos, establecimos los Connection Days dos veces al mes. Estos días intentamos no llenar nuestras agendas para socializar, pasar tiempo en los espacios comunes y aprovechar la ocasión para compartir y aprender de los demás. El año 2023 organizamos varias sesiones presenciales en la oficina destacando diferentes actividades sobre bienestar dentro de Wellbeing Month, evento sobre conciliación de la vida personal y profesional, sesión sobre coaching o risoterapia como ejemplos.

La gestión del tiempo y la asistencia en el Grupo Colt se rige por una política global “*Time and Attendance Policy*”. Esta política proporciona una guía sobre cómo gestionar el tiempo de trabajo y las ausencias en la herramienta que se ha implementado en varios países de Colt.

La política “*Global Overtime Policy*” promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada y tiene como objetivo mantener las horas extraordinarias al mínimo posible.

La política “*Annual leave policy*” tiene como objetivo concienciar sobre la importancia de tomar las vacaciones anuales y ayudarle a lograr un equilibrio positivo entre el trabajo y la vida privada. La política ofrece una visión global de las vacaciones anuales y aclara las funciones y responsabilidades de los empleados y directivos.

Por otra parte, el Grupo Colt ha desarrollado unas políticas destinadas a facilitar la **conciliación de la vida personal y profesional** y a fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores.

El objetivo de la política “*Caregiver Policy*” es ayudar a las personas empleadas del Grupo a que puedan prestar la atención necesaria a sus familias y al cuidado de sus hijos e hijas. Nuestra finalidad es crear un ambiente de trabajo abierto e inclusivo en el que apoyemos al personal con políticas favorables para la familia. Los primeros meses son muy importantes, tanto si es porque se vaya a dar a luz, como si es por adopción o por gestación subrogada. La política implementará un estándar mínimo que se aplicará en todo el Grupo Colt y que incrementa los derechos garantizados por la legislación en diversos aspectos como por ejemplo ampliación del permiso de maternidad/paternidad hasta un total de 20 semanas y acuerdos de trabajo flexibles con reducción de jornada en un 20% sin deducción de salario durante las primeras 8 semanas posteriores a la reincorporación.

Además, se establecen otras medidas en el convenio colectivo y procesos de Colt para facilitar la conciliación. Por ejemplo, la acumulación del permiso por cuidado del lactante a 30 días después del permiso de maternidad/paternidad. Otro ejemplo son los hasta 5 días por año de permiso retribuido para el cuidado de hijos o familiares dependientes. También cabe la posibilidad de solicitar días de vacaciones adicionales no retribuidas en caso de ser necesario dentro del plan de beneficios flexibles.

Absentismo en términos de tiempo

	2023	2022
Absentismo (horas)	14.984	28.424

Se ha identificado una variación en las horas de absentismo, esta reducción entre los años 2022 y 2023 se ha debido a dos factores principalmente: una disminución en el número de procesos de incapacidad temporal, con 67 procesos menos en 2023 en comparación con 2022, y una reducción en la duración de dichos procesos. En 2023, la duración de los procesos de incapacidad temporal ha sido menor en comparación con el año 2022.

4.3. Seguridad y Salud Laboral

Para Colt la seguridad y salud de sus empleados es una prioridad. Nuestras entidades en España cuentan con un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales alineado con la ISO 45001 e integrado con el sistema de gestión medioambiental, si bien no se encuentra certificado por una entidad externa.

Este sistema se encuentra documentado e incluye, entre otros, elementos como los siguientes:

- Política General de Seguridad y Salud
- Contexto de la Organización, incluyendo los objetivos y metas

- Procedimientos globales en materia de Seguridad y Salud, así como procedimientos específicos a nivel local
- Consulta y participación de los trabajadores a través de Comités de Seguridad y Salud

En la entidad Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U., se cuenta con un Servicio de Prevención Propio que es auditado externamente de acuerdo con la legislación en materia de PRL.

En términos de accidentabilidad, durante el año fiscal examinado, al igual que en el anterior, ninguno de los empleados de las empresas Colt en España sufrió un accidente laboral o enfermedad profesional¹.

	2023	2022
Índice de Frecuencia ²	0	0
Índice de Incidencia ³	0	0
Enfermedades profesionales	0	0

(1) En 2023, únicamente hubo dos accidentes, pero al no haber implicado baja ninguno y uno, además, ser "in itinere", no aplica su reporte acorde al criterio de la normativa mercantil vigente usando de referencia metodológica los estándares GRI. En 2022 sucedió la misma situación ya que hubo únicamente un accidente, pero al ser in itinere y no haber implicado baja, no se reporta.

(2) Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.

(3) Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.

4.4. Relaciones sociales

Colt estructura el diálogo social de acuerdo y en cumplimiento con las normas internacionales y legislación vigente, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). De este modo se garantiza el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

En Colt los empleados escogen a través de las elecciones a sus representantes en los diferentes Comités de Empresa (CE en adelante) cada 4 años. En la entidad Colt Technology Shared Service Centre Barcelona hay un CE formado por 13 miembros y en Colt Technology Services hay dos CE, uno por el centro de trabajo de Madrid y otro en el de Barcelona, con un total de 15 miembros. En año 2023 fue renovado el mandato de Comité de Empresa de Barcelona SSC y de centro de trabajo de Madrid en Colt ES a través de las elecciones, que organizamos por primera vez en forma híbrida posibilitando el voto presencial y remoto.

Colt informa, gestiona y negocia los asuntos que correspondan con los Comités de Empresa mediante diferentes reuniones y comisiones de trabajo específicas, así como a través de la comunicación e información por correo electrónico.

Los CE's y la representación de la dirección de la empresa se reúnen mensualmente para tratar los diversos asuntos que correspondan, trasladar información y consultas cuando resulta necesario. Además de las comisiones de trabajo que se puedan crear para trabajar diferentes temas puntuales, en Colt se estructuran las siguientes comisiones de trabajo permanentes que se reúnen periódicamente:

- Comisión de Seguridad e higiene en el trabajo
- Comisión de interpretación del convenio colectivo
- Comisión de Igualdad
- Comisión de formación
- Comisión de absentismo
- Comisión del plan de control de pensiones.

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo por país.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	2023	2022
España	564 (100%)	592 (100%)

4.5. Formación

En Colt el empleado es también responsable de su aprendizaje y desarrollo y en consecuencia se le dan las herramientas para poder desarrollarse a través diferentes opciones formativas y Planes Personales de Desarrollo (PDP). En esta línea, el equipo de “*Employee experience*” gestiona el aprendizaje y el desarrollo de los empleados y coordina una solución global de aprendizaje, que proporciona a los empleados acceso a miles de cursos cortos on-line que se pueden realizar bajo demanda y de manera flexible.

Recursos de formación y formación on-line

El aprendizaje en línea es muy conveniente, ya que el trabajador controla cuándo y dónde se lleva a cabo:

- **Academias:** Colt ha desarrollado una serie de Academias que reúnen un amplio contenido de aprendizaje en línea, diferenciándose distintas rutas de aprendizaje basadas en las diferentes necesidades y requisitos de aprendizaje. Están disponibles para los empleados a través del portal.
- **Colt Excel:** contienen una mezcla de cursos internos producidos por Colt, así como contenido de aprendizaje externo.
- **Proveedores de contenido on-line de Colt:** Colt ofrece a sus empleados las ventajas de las licencias de los principales proveedores de contenidos en línea, como ***LinkedIn Learning o Percipio (plataforma de formación técnica)***. Este extenso catálogo de recursos facilita el desarrollo de las habilidades y capacidades necesarias de una manera flexible.
- **Technical training team:** en Colt también tenemos nuestro propio equipo de formación técnica interna. Producen formación técnica altamente personalizada dirigida por un instructor. Los formadores técnicos apoyan principalmente a nuestros equipos de prestación de servicios y *service assurance*.
- **Cursos de formación externos:** si no puede cubrir totalmente las necesidades de formación utilizando el aprendizaje en línea, el aprendizaje en el puesto de trabajo o la cartera de cursos del equipo de formación técnica interna, Colt puede proporcionar la asistencia a un curso de formación externo dirigido por un instructor. Para ayudar a los empleados de Colt a acceder a una formación dirigida por un instructor de alta calidad, nos hemos asociado con *Global Knowledge*, que puede ayudar a encontrar los cursos de formación técnica adecuados para que sus necesidades de aprendizaje técnico puedan satisfacerse. Lo llamamos nuestro Servicio Gestionado de Formación Técnica.

- **Formación obligatoria.** “Essentials” es el programa de formación obligatoria de Colt, un conjunto de cursos de formación que todos los empleados de Colt deben realizar cada año. Los cursos del programa se han seleccionado cuidadosamente para garantizar que todo el mundo esté equipado para proteger a Colt de los daños legales, comerciales y de reputación y para impulsar nuestro éxito comercial. Por estos motivos, supervisaremos de cerca la realización de cada curso de formación en todo Colt.
- **Global Further Education Policy:** aprovechar las oportunidades de aprendizaje, desafiar la forma de hacer las cosas e impulsar el progreso de la organización es fundamental para lograr las ambiciones estratégicas de la empresa. El Grupo Colt se compromete a ofrecer oportunidades de crecimiento, ofreciendo oportunidades de desarrollo. El objetivo de esta política es proporcionar formación superior y estudios posteriores a los empleados que lo soliciten y cumplan determinados requisitos.

Formación en el puesto de trabajo

Además de la formación “formal” en Colt se promueve la formación en el puesto de trabajo. Este es un método práctico para enseñar las habilidades, los conocimientos y las competencias necesarias para que los empleados realicen el desempeño específico de su puesto de trabajo. Por término medio, el 60-70% del aprendizaje real tiene lugar mientras se trabaja en una tarea o en el puesto de trabajo. Los trabajadores suelen llevar a cabo la formación en el propio puesto de trabajo, si puede compaginarlo de forma competente con el trabajo que se le enseña. Los directivos también pueden impartir formación en el puesto de trabajo: pueden articular lo que creen que es importante y reforzar estas ideas con los empleados.

Social learning

El *Mentoring* en el Grupo Colt nos ayuda a desarrollar el talento, compartir conocimientos y fomentar el crecimiento y la innovación en toda la empresa. Una relación de *mentoring* eficaz es una oportunidad de aprendizaje para ambos participantes, ya que fomenta el intercambio y el aprendizaje entre funciones. En el Grupo Colt está disponible el Programa “MentorMe” para nuestros colaboradores para encontrar un mentor adecuado en la empresa para ayudar al desarrollo del empleado “mentorizado”.

El *coaching* es un enfoque no directivo cuyo objetivo es mejorar el rendimiento y el desarrollo de las personas. Las habilidades de *coaching* son útiles por ejemplo para sacar lo mejor de un equipo, o para ayudar a un compañero con una necesidad específica de desarrollo que arrastre. En el Grupo tenemos disponibles diferentes recursos sobre coaching para nuestros colaboradores y managers.

Horas de formación por categoría profesional

Horas de formación ²	2023	2022
Personal Técnico y Mandos Intermedios	5.280	4.103
Personal Administrativo	580	732
TOTAL	5.860	4.834

² Incluye horas de formación presencial y on-line de idiomas, cursos corporativos obligatorios y formación de la plataforma LinkedIn.

4.6. Igualdad

En el Grupo Colt, nuestro enfoque de **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** es desarrollar un excelente lugar de trabajo innovador e inclusivo. Este es un pilar clave de nuestra estrategia Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG). Estamos construyendo una cultura en la que todos puedan prosperar y tener una oportunidad justa de unirse al grupo, desarrollarse y progresar. Los Cuatro pilares de nuestra Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión son:

- **Liderazgo y gobernanza:** garantizar que tengamos la gobernanza para cumplir con nuestros objetivos de inclusión y que desarrollemos a nuestros líderes como modelos a seguir inclusivos.
- **Cultura inclusiva:** impulsar una cultura inclusiva en la que podamos aprovechar la diversidad de pensamiento para un mayor éxito.
- **Representación diversa:** mejorar la diversidad de nuestro lugar de trabajo y garantizar que representamos a las comunidades a las que servimos, considerando todas las dimensiones de la diversidad, tanto visibles como invisibles.
- **Prácticas comerciales equitativas:** emplear prácticas comerciales equitativas que mejoren la experiencia de los empleados y los clientes y produzcan un cambio positivo en el mundo más amplio.

También hemos sido reconocidos en el Índice de Igualdad en el Lugar de Trabajo Global de Stonewall como empleador de bronce por la inclusión LGBTQ+. Estamos calificados como Platinum dentro de Ecovadis, los servicios de calificación Ambiental, Social y de Gobernanza y una gran parte de la calificación considera nuestro enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Nuestro enfoque de la diversidad, la equidad y la inclusión forma parte de ADN de Colt y enlaza directamente con nuestros valores, en particular "Sabemos que las personas importan" Como organización, creemos firmemente que las diferencias nos hacen más fuertes e innovadores y que puntos de vista únicos deben de ser promovidos haciendo el foco en la seguridad psicológica. Nuestro objetivo es dejar que las personas se sientan capaces de compartir su opinión y puedan desafiarse entre sí con respeto.

En 2023 como parte de la encuesta People Matters Survey incluimos dos preguntas relacionadas con inclusión y la seguridad psicológica. Los empleados pudieron opinar si tienen un fuerte sentido de pertenencia a la organización y recibimos un resultado de 88 en la escala de 100 a nivel global. Otra pregunta iba enfocada en lo fácil que es expresar sus puntos de vista y opiniones (incluso si son diferentes de los demás) y el resultado fue un 87 de 100.

Los años anteriores hemos continuado los esfuerzos focalizados en la promoción de *allyship*, actitudes de alianza para que todos y todas sepan que como aliados puedan contribuir y entender su papel en el impulso de nuestra estrategia DEI.

Hemos preguntado a los empleados para que elijan una de las ocho conductas de alianza como parte de su desarrollo y aprendizaje en el trabajo y más de 500 personas confirmaron su compromiso con esta causa.

Les pedimos a los empleados que seleccionaran uno de los ocho comportamientos de alianza en los que centrarse como parte del aprendizaje y el crecimiento en el trabajo y más de 500 personas en todo el mundo asumieron el "compromiso alianza". En Colt sabemos que la inclusión y la diversidad son positivas desde el punto de vista comercial, pero también creemos que es lo correcto, ya que se alinea con los valores de nuestra empresa. Uno de los cuales es "Sabemos que las personas importan".

En esta línea, las redes de nuestros empleados nos ayudan a implementar cambios significativos:

- **Women+@Colt:** la razón de ser de Colt Women's Network es promover la diversidad y el equilibrio de género y colaborar con todos los empleados para que las mujeres de Colt prosperen.
- **Pride Matters:** la red LGBT+ y aliados de Colt tiene como objetivo crear un espacio seguro para todos los empleados LGBT+ y heteroaliados, crear conciencia sobre los problemas que afectan a las personas LGBT+ y promover la inclusión.
- **YOUnited:** la razón de ser de YOUnited es fomentar la comprensión intercultural y un entorno de apoyo en el que cualquiera pueda prosperar independientemente de su raza, etnia, religión o cultura.
- **Disability Accessibility Network (DAN):** Esta es una red de empleados de Colt que se creó con el objetivo de crear conciencia sobre las discapacidades y enfermedades crónicas visibles e invisibles, aceptando a quienes son diferentes y abogando por la inclusión en Colt.
- **Next@Colt:** la red de Colt para empleados que se encuentran al principio de su carrera es su grupo más nuevo. Su objetivo es reunir a jóvenes de todo el mundo para crear conexiones, desarrollar talento joven y retribuir a la comunidad.

Nuestras iniciativas

Nuestros programas e iniciativas tienen como objetivo conectar a Colt con la gente, dentro y fuera de la empresa, y ofrecer las mejores oportunidades.

Todos los empleados han hecho una formación e-learning sobre Inclusión Consciente en 2023. El módulo fue enfocado en concienciación sobre los sesgos y respeto en el ambiente de trabajo. Incluyo también comportamientos inclusivos.

- **Stepping into Leadership:** nuestro programa para nuevos gerentes diseñado para fomentar comportamientos de liderazgo inclusivos. Esta iniciativa incluye ahora también una formación e-learning
- **Embrace your Best:** es una serie hecha por mujeres sobre el desarrollo de las mujeres en el Grupo Colt, diseñada para generar confianza, alentar el apoyo mutuo y salir de su zona de confort. Está disponible en todos los niveles.
- **Circulo de mentoría- la red Women+** ofrece oportunidad de mentoring sobre un tema acordado con antelación. Estas sesiones son facilitadas por empleadas voluntarias para un grupo pequeño de personas.
- **Rise Program for Emerging Diverse Talent:** este programa es para empleados de grupos subrepresentados dentro de nuestra fuerza laboral que también se consideran de alto potencial. Por lo general, están uno o dos puestos fuera del nivel de nuestro equipo de liderazgo sénior y este es un programa específico destinado a mejorar la diversidad en nuestro equipo de liderazgo sénior.
- **Mental Health First Aiders:** tenemos a 60 personas especialistas primeros auxilios de salud mental (MFHA) en el Grupo Colt que están capacitados para ser los primeros en responder para los compañeros que necesitan apoyo o referencias.

- **Iniciativa amigable con la menopausia:** hemos colaborado con nuestra red de mujeres para impulsar una iniciativa para mejorar el apoyo disponible para quienes experimentan los síntomas de la menopausia en el trabajo. Parte de esto ha sido desarrollar una red de campeones de la menopausia que están capacitados para apoyar a sus compañeras. También hemos emitido pautas para los gerentes sobre cómo apoyar a los miembros del equipo y un área de información de intranet.

Nuestras políticas

“Global Diversity, Equity and Inclusion Policy”

Nuestro principio rector en el Grupo Colt es que la igualdad, la inclusión y el respeto a la diversidad deben mantenerse entre colaboradores, clientes, socios y proveedores en todo momento y en todas las áreas de nuestra empresa. Defender y celebrar la diversidad es fundamental para nuestra forma de trabajar y nos permite diferenciarnos de nuestros competidores y a la vez nos mantiene en el camino de mantener y mejorar nuestra reputación en el servicio al cliente.

La política tiene como objetivo ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas con independencia de edad, género, discapacidad, origen étnico/racial/ cultural, identidad y orientación sexual. Aunque nuestra estrategia centra nuestra actividad en estas áreas, nuestra política es ofrecer igualdad de oportunidades a todos independientemente de la etnia, la orientación sexual, el origen nacional, la ciudadanía o la expresión de género.

También se han desarrollado diferentes políticas específicas para apoyar la estrategia de inclusión y diversidad del Grupo Colt, por ejemplo:

- **“Transition at Work Policy”:** nuestra política global de transición se puso en marcha en 2019 para apoyar a los empleados transgénero, y a quienes tienen identidades no binarias, que quieren llevar a cabo su transición sin dejar de trabajar en Colt.
- **Política global de ajustes en el lugar de trabajo:** apoya a los colaboradores de Colt con discapacidades o enfermedades crónicas para garantizar que tengan las mismas oportunidades que cualquier otro de trabajar en Colt y desarrollarse profesionalmente en nuestra empresa.
- **Global Inclusive Recruitment policy:** La política garantiza que nuestra actividad de contratación esté en consonancia con nuestras Visiones y Valores y nuestra estrategia de Inclusión y Diversidad. Esta política describe las funciones y responsabilidades de los gestores de contratación para garantizar que el proceso de contratación sea inclusivo. La política también proporciona directrices sobre cómo llevar a cabo un proceso de entrevista justo.

Medidas adoptadas para promover el empleo, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Descripción de los planes de igualdad desarrollados por la compañía. Especificar si existen Planes de Igualdad a nivel corporativo o por países.

Promoción de la igualdad

En el Convenio colectivo del Grupo Colt las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Para reflejar este compromiso con la igualdad, Colt en España ha renovado su adhesión al **Charter de Diversidad** hasta el año 2025 para mostrar su firme compromiso con la diversidad y la inclusión social, resaltando su intención de seguir siendo un referente en estos valores.

El Charter de Diversidad es una iniciativa de la Comisión Europea para crear un **código de compromiso** al que las empresas e instituciones se adhieren de manera voluntaria. Su principal objetivo es concienciar sobre los **principios de igualdad** de oportunidades y asegurar que las compañías construyan **equipos diversos y promuevan la inclusión**.

Comisión paritaria de igualdad

Las entidades legales de Colt tienen una comisión paritaria de igualdad que estudia la adopción de posibles medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre los empleados y las empleadas, conforme lo establecido en la Legislación vigente. La comisión paritaria de igualdad asume las competencias legalmente establecidas en materia del diseño y desarrollo del Plan de igualdad en los términos y condiciones previstos en la Ley.

Plan de igualdad

En 2022 las comisiones paritarias de igualdad de ambas entidades legales han seguido trabajando para acordar la versión final de los planes de igualdad, que han sido presentadas en 2023 para su registro.

Los planes de igualdad remarcan el compromiso por incorporar la inclusión en la forma de trabajo del Grupo Colt en todas las dimensiones, desde reclutamiento de talento femenino con mucha atención al desarrollo profesional y progreso dentro de la empresa y finalmente asegurando la retención de talento.

Colt aspira a seguir construyendo reputación de una empresa con prácticas inclusivas asegurando la promoción de las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar creando garantías para que todas las personas empleadas puedan ejercer los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Entre las acciones a las que se han comprometido la Dirección de Colt y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras durante los 4 años de la vigencia del plan figuran:

- Formar a las personas que intervienen en los procesos de formación sobre los principios de igualdad e inclusión
- Lograr más representación femenina en la plantilla a través de las organizaciones especializadas
- Simplificar las descripciones de puestos, limitar la lista de los requisitos imprescindibles y cuidar el lenguaje de las ofertas para atraer a más mujeres
- Divulgar las medidas de protección, conciliación que forman parte de la política de Family Leave para las personas que dan bienvenida a un nuevo miembro de su familia
- Medidas específicas en contra de acoso sexual
- Utilizar lenguaje inclusivo en la comunicación interna externa

En 2023 continuamos haciendo avances hacia conseguir la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, por ejemplo:

- Ofreciendo un curso de formación para personas con responsabilidad de gestión de equipo sobre un proceso de selección inclusivo;
- Formando parte del grupo de trabajo DonaTIC dentro de Cercle Tecnològic para aprender y intercambiar buenas prácticas sobre atracción y retención de talento femenino
- Incorporando una herramienta que analiza las descripciones de puestos para asegurar un lenguaje inclusivo
- Organizando sesiones formativas para las personas para prevenir la violencia de género o debatiendo sobre las medidas de conciliación disponibles en la empresa y como promover su uso

Existencia de protocolos de acoso sexual y de género

Colt quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las mujeres y hombres del Grupo Colt tienen derecho a que se respete su dignidad. De la misma manera también tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradores/as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos los demás sean respetados.

De acuerdo con estos principios, el Grupo Colt declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto, ni tampoco deben ser ignorados. El documento de **“protocolo de acoso sexual o por razón de sexo”** parte de las acciones del plan de igualdad y establece tanto el proceso como, cuando correspondan, las contundentes sanciones en caso de acoso.

Colt se compromete a promover la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados. Partiendo de esta premisa ha desarrollado la **política de violencia y abuso doméstico**. Es un compromiso de Colt el proporcionar seguridad y apoyo en el trabajo a las víctimas de los abusos domésticos, como lo es también el prevenir los abusos en el trabajo. Colt quiere apoyar a los empleados que puedan ser víctimas de abusos, violencia de género, acoso o control coercitivo proporcionando acuerdos de flexibilidad laboral, recursos y herramientas disponibles para los empleados afectados, y ayudando a los directivos y compañeros que puedan desempeñar un papel en su apoyo.

Medidas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En línea con sus principios integradores y no discriminatorios, Colt tiene en su plantilla algunas personas con discapacidad y además colabora con donaciones de naturaleza económica con varias organizaciones que trabajan por la integración de personas discapacitadas, para facilitar el acceso al empleo, reducir la brecha digital y fomentar su formación. Además, Colt cumple con la **Ley General de Discapacidad (LGD)** con el fin de colaborar en la integración de este colectivo ya sea mediante contratación directa o mediante medidas alternativas como las donaciones. Como consecuencia de nuestro compromiso y en línea con los valores de Colt, en 2023 se realizaron diversas donaciones cuyo objetivo era la integración de personas con discapacidad en el ámbito social y laboral.

En ámbito de la neurodiversidad, Colt en año 2023 ha formado parte de una iniciativa Change The Face consistente en explorar la accesibilidad de personas con neurodiversidad en compañías del sector tecnológico.

En clave local, en colaboración de la red de empleado DAN organizamos una jornada para personas trabajadoras y managers para concienciar sobre la prevalencia de la neurodiversidad ofreciendo pautas para facilitar la mejor adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de empleados y empleadas neurodivergentes.

5. Derechos Humanos

Colt Technology Services S.A.U. (Colt) forma parte del Colt Group of Companies (Colt Group), cuya dominante última en Europa es Colt Group Holdings Limited (CGHL), con sede en el Reino Unido. En consecuencia, Colt Group y sus subsidiarias cumplen con la ley aplicable en el Reino Unido y la Unión Europea. Por lo tanto, Colt se encuentra sujeto, entre otras cosas, a las directivas y reglamentos de la UE sobre prácticas justas de empleo y contratación, derechos humanos y negociación colectiva, que se basan en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

El Grupo Colt tiene un Código de Conducta Comercial (CoC)⁴ que es aplicable a los empleados en todo el mundo. De la misma manera, Colt también cuenta con una Declaración de la Ley de Esclavitud Moderna

(MSA o *Modern Slavery Act*)³, que se actualiza anualmente. El propósito del CoC y de la MSA es establecer el estándar que Colt espera de todos sus empleados, socios, proveedores y clientes.

Los empleados del Grupo Colt están obligados por contrato a cumplir con el CoC y el Manual del empleado. Estos dos documentos establecen claramente los estándares que Colt espera de todos los empleados, para los que se debe tener en cuenta también la política de tolerancia cero con respecto a la intimidación, el acoso y la discriminación. Además, todos los empleados del Grupo Colt deben completar una formación anual obligatoria sobre el CoC e Inclusión Consciente, la cual cubre varios temas de inclusión y diversidad, incluida la prevención del acoso y la intimidación en el lugar de trabajo.

Por otra parte, también los proveedores del Grupo Colt están obligados por contrato a cumplir con el CoC y el MSA. Además, ciertos proveedores deben completar cuestionarios como parte de su incorporación. Se contemplan cuestionarios obligatorios para todos los proveedores en países o industrias percibidos como de mayor riesgo como parte de los controles de incorporación de proveedores.

Cualquier informe de incumplimiento del CoC se puede realizar a la Línea de Atención de Ética Empresarial, atendida por un tercero (independiente de Colt) o directamente al Comité de Ética de Colt (por correo electrónico o carta) (CCC). Todos los informes a la Línea de Atención de Ética Empresarial se pasarán al Comité de Ética. Los informes se pueden realizar de manera anónima, cuando lo permita la legislación local aplicable.

El Comité de Ética revisa todos los informes de incumplimientos y prepara informes trimestrales para el Comité de Auditoría de Colt Group Holdings Limited.

Durante 2023 se registraron dos denuncias formales por supuesta discriminación, concretamente trato injusto y acoso en el lugar de trabajo respectivamente, los cuales se remitieron a Recursos Humanos para seguir el proceso de investigación establecido por parte de Colt, ninguno de ellos derivando en acciones legales. Para uno de ellos se determinó que no había pruebas suficientes mientras que para el otro se establecieron planes de acción como medida preventiva.

Durante el año fiscal 2022, el Comité de Ética ha recibido una comunicación de sospecha de comportamiento discriminatorio. Sin embargo, tras la aplicación de los trámites de investigación establecidos en Colt, se ha concluido que no existen hechos que confirmen los hechos.

6. Ética e Integridad

6.1. Lucha contra la corrupción y el soborno

El Código de Conducta Comercial (CoC) del Grupo Colt establece expresamente las medidas para prevenir el soborno y la corrupción. Dado que el grupo tiene su sede en el Reino Unido, las medidas de cumplimiento están impulsadas por la Ley contra el Soborno del Reino Unido de 2010, la cual tiene un alcance extraterritorial.

Como se establece en la sección anterior, todos los empleados y proveedores del Grupo Colt deben cumplir con el CoC. Todos los empleados del Grupo también reciben formación anual obligatoria sobre el CoC. Además, los empleados de Colt que se encuentren en puestos percibidos como de mayor riesgo (p. ej., Adquisiciones) reciben un curso antisoborno y anticorrupción basada en escenarios presenciales de un proveedor externo.

El Grupo Colt también tiene funciones centralizadas de Riesgo y de Aseguramiento y Auditoría Interna cuya responsabilidad incluye auditorías periódicas de las medidas antisoborno y anticorrupción del grupo.

³ Disponible en www.colt.net/legal

El Comité de Auditoría de Colt Group Holdings Limited también recibe informes trimestrales sobre cualquier riesgo específico del país o servicio, junto con los pasos para mitigarlo.

Durante 2023 no ha habido casos de corrupción confirmados, al igual que en 2022.

6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Cada país de Colt tiene su líder de RSC y las actividades de RSC se organizan con los equipos locales. En caso de España, las organizamos con nuestros equipos en Barcelona, Madrid y Valencia. Las actividades incluyen eventos para la recaudación de fondos, jornadas de integración con diferentes colectivos en el riesgo de exclusión social, sesiones de mentoría y actividades ecológicas entre otras.

Donaciones

Durante 2023, se han realizado un total de **74,513.08€ (98.852,59€ en 2022)** en conceptos de donación cuyo desglose por fundaciones y entidades se encuentra a continuación:

- **Fundación Randstad:** La aportación de Colt (Colt Technology Services, S.A. **29.443,08 euros** euros y Colt Technology SSC Barcelona **37.800 euros** euros) fue destinada a su programa "Integrados" focalizado en la integración sociolaboral de personas con diversidad funcional. En el marco de este programa también se desarrollan talleres prelaborales para aumentar la empleabilidad de las personas y conseguir que sean autónomas en la tarea de búsqueda activa de empleo. En 2023 los resultados alcanzados han sido los siguientes: 1.142 personas atendidas en Cataluña, 801 personas formadas en Cataluña y 768 personas integradas.
- Donación de 300€ a "**Barcelona Global**". Esta es una asociación privada, independiente y sin ánimo de lucro, formada por casi 250 de las empresas, centros de investigación, emprendedores, escuelas de negocio, universidades e instituciones culturales líderes de la ciudad. "Barcelona Activa" trabaja para introducir mejoras que permitan competir con otras ciudades europeas en la atracción de talento de impacto e inversión y convertir a Barcelona como un hub de educación superior.
- **ApadrinaTIC- Colt** ha hecho una aportación de 5.000€ a la fundación Cercle Tecnològic como patrocinado de programa de becas y mentorías para los y las estudiantes de carreras tecnológicas en Cataluña. Este programa tiene como objetivo apoyar económicamente a los estudiantes de los grados de informática y telecomunicaciones y ofrecerles una orientación para facilitar los primeros pasos en el mundo laboral. Por otro lado, el proyecto ApadrinaTIC también tiene como objetivo fomentar la presencia de mujeres en el sector tecnológico ofreciendo un número de becas a las estudiantes mujeres.
- **Asociación Pinardi:** Donación de material escolar (valor: 620€). 50 Colties han contribuido en Madrid.
- **Proyecto Alas de Olvidados:** Picnic Solidario en el que los empleados llevaron comida para compartir y donaron dinero para la Asociación. Es un proyecto para ayudar a bebés y niños en riesgo de exclusión con movilidad, educación, etc. Recaudamos 650€ lo que ayudó mucho al proyecto y tuvo un gran impacto para estos niños. Aproximadamente 55 empleados se unieron al picnic y además varios Colties en Madrid donaron dinero a través los colegas que asistieron al picnic.

Jornadas de voluntariado

Cada empleado de Colt tiene derecho a dos días de voluntariado pagados fuera de sus vacaciones anuales como objetivo de alentar a todos nuestros empleados a involucrarse con organizaciones benéficas locales.

Lista de actividades organizadas en 2023:

- Fundación Randstad & Apadis: Plantación de árboles. Han participado 26 Colties en Madrid.
- Proyecto Coach, Fundación Exit: Durante 2 meses y 6 sesiones, 6 voluntarios asesoraron (1en Madrid y 5 en Barcelona) a jóvenes adultos y les ayudaron a construir su proyecto personal.
- Fundación Randstad & ACIDH (Asociación Catalana de Integración y Desarrollo Humano): concurso de cocina con los estudiantes de la escuela para jóvenes con discapacidad mental (16 voluntarios en Barcelona).
- Fundación Randstad & Fundació Espigoladors: Clase de cocina sobre cómo acomodar las sobras para combatir el desperdicio de alimentos (10 Colties han participado en Barcelona).
- La Fageda: 24 voluntarios de Barcelona participaron en varios talleres trabajando junto con los empleados de La Fageda (La Fageda es una cooperativa que elabora yogures muy populares y emplea exclusivamente a personas con discapacidad mental).
- Partido de fútbol para la recaudación de fondos: partido de fútbol con compañeros de España, Francia, Italia y Alemania. Recaudación de fondos para apoyar a un amigo cuyo padre sufrió tetraplejía. Los empleados han contribuido 700€ a través de la página gofundme.com.
- UNES: 20 voluntarios practicaron deporte inclusivo, baloncesto en silla de ruedas, fútbol para invidentes y petanca en Barcelona. UNES Unión Deportiva es una entidad sin ánimo de lucro que fomenta la práctica deportiva entre las personas con discapacidad física.
- Reyes Magos de Verdad: Los empleados de Barcelona y Madrid ayudaron al proyecto Reyes Magos de Verdad a conseguir regalos para niños y mayores con pocos recursos económicos. Más de 96 regalos fueron comprados por empleados y llevados al almacén donde se guardan más de 4.000 regalos hasta que se entregan a los niños y a las personas mayores el 6 de enero. El proyecto Reyes Magos de Verdad ayudó a llevar esperanza y magia a más de 18.000 personas el año pasado.

El 18 de octubre, el equipo español de RSC organizó una iniciativa medioambiental sincronizada en la que más de 70 voluntarios unieron esfuerzos en tres importantes ciudades españolas: Barcelona, Madrid y Valencia.

- Barcelona - Fundación Rosella: En colaboración con la Fundación Rosella para personas con diversidad funcional, nos embarcamos en la misión de revitalizar una sección de un parque de Sitges a través de esfuerzos de reforestación. Además, construimos varias cabañas para pájaros que se ubicarán en el área cercana. Este impactante proyecto no solo fomenta la sostenibilidad ecológica, sino que también ejemplifica el poder de la colaboración comunitaria.
- Madrid - Fundación Ande: Para personas con diversidad funcional y la Fundación FDI (medio ambiente), hemos estado ocupados reforestando una zona en Villalbilla, un municipio de Madrid.

Además, construimos refugios para ser donados a un santuario de animales ubicado adyacente al área reforestada (21 voluntarios).

- Valencia - La Reserva Natural Dehesa del Saler es una joya ecológica situada en Valencia, un remanso de biodiversidad y belleza natural que merece nuestra atención y cuidado. En el ámbito de nuestro trabajo ambiental, nos enorgullecemos de haber contribuido a la preservación de este tesoro natural recogiendo bolsas de plásticos y basura dejadas en este hermoso entorno.

7. Sociedad

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Lanzamiento de Estrategia Global de Impacto Social

En el Q3 del 2023 Colt Technology Services ha empezado a dar un paso a la transición desde la actual Responsabilidad Social Corporativa (RSC) hacia la Estrategia Global de Impacto Social para centrar los esfuerzos, tiempo y recursos en un enfoque concentrado en el área de inclusión y educación digital.

En octubre 2023 Colt Technology Services ha anunciado a nivel interno el lanzamiento de la Estrategia Global de Impacto Social cual alineará el propósito de Colt, valores corporativos y estrategia de ESG de Colt con la Agenda de la ONU de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, centrándose en la promoción de la educación y la inclusión digital para apoyar el desarrollo de habilidades digitales y la educación STEM, con especial atención a los niños y jóvenes, y otros grupos desfavorecidos.

Como empresa global de infraestructura digital, Colt cree que invertir en el futuro es de vital importancia. Dado que el mercado laboral digital y tecnológico experimenta una brecha de talento cada vez mayor, es el momento adecuado para ayudar a los jóvenes en su viaje hacia la educación digital, utilizando los valores corporativos para impulsar estas actividades:

(“We know people matter”) Sabemos que las personas importan: poner el poder del universo digital en manos de nuestros clientes, mientras cuidamos de las comunidades en las que operamos y les brindamos las habilidades de educación digital para acceder a este universo.

(“We always find a better way”) Siempre encontramos una mejor manera: a través de la promoción de la educación STEM, podemos ayudar a los jóvenes desfavorecidos a desarrollar su talento y ayudarlos a ingresar al mercado laboral.

(“We win together”) Ganamos juntos: nuestra presencia global nos permitirá mantenernos unidos para impulsar nuestra estrategia y, en última instancia, tener un mayor impacto en la inclusión digital.

(“We can change the world”) Podemos cambiar el mundo: al apoyar las iniciativas de inclusión y educación digital, podemos permitir que otros con las habilidades necesarias prosperen y definan su propio futuro.

7.2. Subcontratación y proveedores

Durante el ejercicio 2021 se desarrolló la 'Política de compras sostenibles'. Anteriormente estos temas se abordaban desde diferentes documentos, como en el 'Código de conducta para proveedores', la 'Política de adquisiciones' y en el 'Estándar de gestión de riesgos de proveedores'.

Esta política refleja claramente las expectativas de la Compañía con las contrapartes con los que trabaja en su operativa diaria. Debido a la relevancia que implica la alineación de los proveedores con nuestros valores, esta política está sujeta a una constante evolución.

Según la categoría del gasto, los proveedores se evalúan en función de diferentes perfiles y temas de riesgo. Esta evaluación tiene lugar en el momento inicial de la implementación de la relación contractual y en el momento de renovación del contrato. La evaluación abarca cuestiones de inclusión y diversidad, así como de sostenibilidad y huella de carbono. Esos temas pueden representar un impacto de hasta un 20% en la puntuación de la matriz como parte del proceso de selección.

Una vez que se lleva a cabo los procesos de diligencia debida para los proveedores, los mismos habrán aceptado el CoC como suyo propio (Código de Conducta para Proveedores de Colt-Colt Technology Services) y habrán sido sometidos a una evaluación de riesgo frente a temas como la lucha contra el soborno y la corrupción. Las propuestas se gestionan en una herramienta donde la matriz de puntuación proporciona de manera transparente las condiciones para el éxito. La puntuación la realizan los usuarios comerciales, así como los expertos en adquisiciones y riesgos potenciales para permitir una separación adecuada de funciones.

Sistemas de supervisión o auditoría

A finales de 2023, se envió la evaluación de proveedores en términos de Inclusión y Diversidad a 1.608 proveedores activos (1.432 en 2022) de los cuales se obtuvo una evaluación completa de 972 (770 en 2022), mientras que en términos de ESG se envió a 1.681 proveedores de los cuáles se obtuvo una evaluación completa de 1.206 (838 en 2022). Dichas evaluaciones abarcan diversos ámbitos en cada una de las dimensiones: el cuestionario de Diversidad e Inclusión engloba matices desde el sesgo inconsciente hasta la existencia de una política, así como el cuestionario de ESG que abarca la existencia de política, la calificación de Ecovadis (evaluación de sostenibilidad), calificación de CDP, alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, huella de carbono incluyendo alcance 1, 2 y 3 y la evaluación de los Objetivos basados en la Ciencia (Science based target initiative, SBTi)

Este incremento derivado de la mejora continua implementada desde el año 2021. Actualmente, el Grupo Colt cuenta con un tablero automatizado que proporciona los indicadores de rendimiento clave que permiten realizar un seguimiento diario. En línea con el compromiso de Colt por la excelencia de los proveedores con los que trabaja, los indicadores que configuran dicho tablero se van incrementando acorde al escenario actual. Por ejemplo, este año se han incluido aspectos como protección de datos o el porcentaje de mujeres en los órganos de liderazgo.

7.3. Consumidores

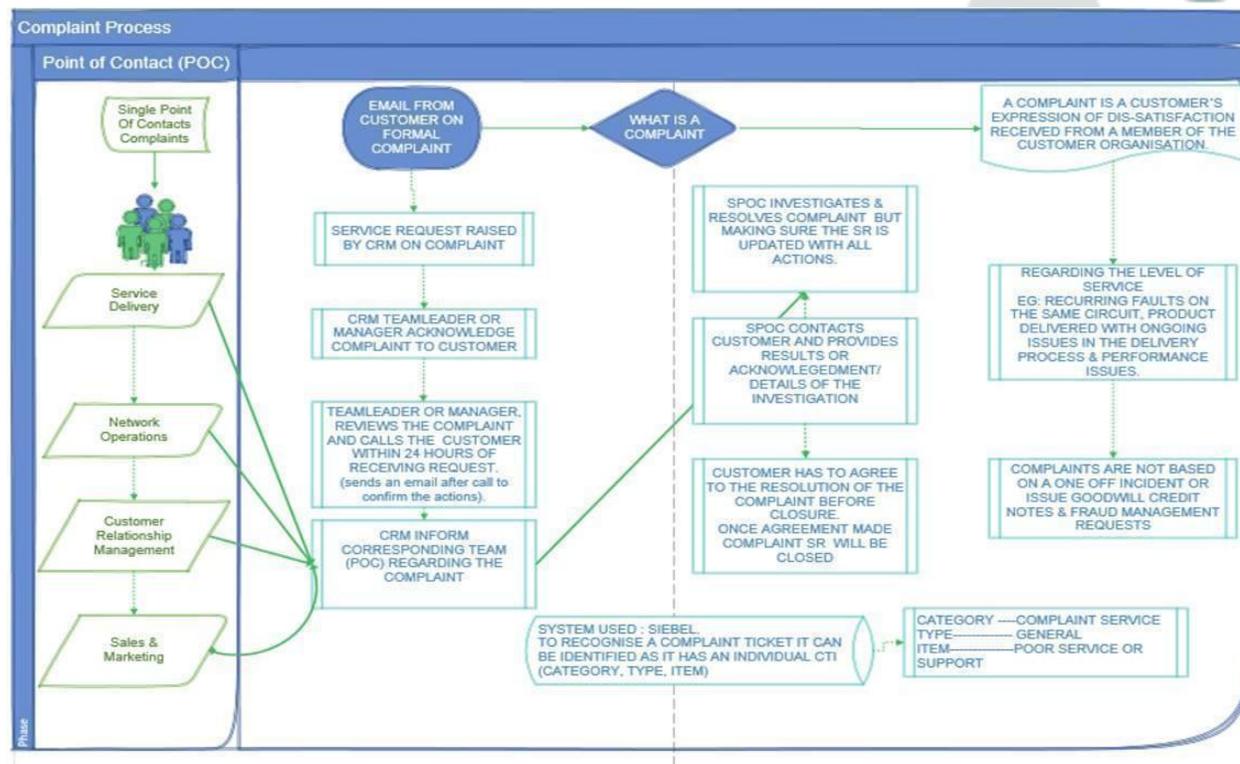
7.3.1. Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores

Tal y como se refleja en el análisis de materialidad realizado por parte del Grupo Colt, el Grupo considera que por el tipo de negocio y sector al que se dedica, este indicador resulta no material. Esto se debe a que la compañía no ofrece como tal un producto final que pueda suponer un riesgo para la salud.

Por otra parte, sí que se contempla la seguridad de los clientes, en especial cuando visitan nuestras instalaciones. Este compromiso con su seguridad consta en nuestra Política General de Seguridad y Salud y Medioambiente, así como en nuestra Declaración de Política de Seguridad y Salud.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

A continuación, se muestra de manera esquematizada el proceso de queja con el que cuenta Colt, así como los diferentes cauces que se pueden observar dentro del mismo:



El Procedimiento de Quejas para Customer Relationship Management (CRM) (Gestión de la Relación con el Cliente):

Los clientes son el alma de nuestro negocio, sin su aprobación nunca creceríamos, razón por la cual el servicio al cliente es tan crucial para nosotros. En línea con esta idea, nuestros clientes tienen su propio mánager de relación con el cliente (*Customer Relationship Manager*, "CRM"), el cual está comprometido con ellos y les brinda una atención más personal y sólida, lo que también ayuda a reducir el número de quejas. A intervalos planificados, los SPOC revisan las tendencias de desempeño y los resultados de los servicios. También de manera planificada medimos la satisfacción con los servicios en base a una muestra representativa de clientes. Los resultados se analizan, revisan -para identificar oportunidades de mejora- y se reportan. De la misma manera las quejas del servicio son registradas, gestionadas hasta su cierre y reportadas. Cuando una queja de servicio no se resuelva a través de los canales normales, se proporcionará un método de escalamiento.

¿Qué es una queja de Colt?

Una queja es la expresión de insatisfacción de un cliente con el nivel de servicio o producto entregado por Colt, recibida de un miembro *senior* de la organización del cliente. El proceso se activa automáticamente cuando un cliente solicita explícitamente registrar una queja formal. Si algo sale mal, el cliente debe ponerse en contacto con su administrador de cuentas de Colt o con el administrador de servicios y contratos (S&CM) de inmediato para darles la oportunidad de solucionar las cosas. La compañía recomienda encarecidamente hacer esto tan pronto como se observe un problema. Si se trata de una queja simple, es posible que pueda ser resuelta mediante una llamada telefónica o mediante un correo

electrónico. Sin embargo, si no se puede resolver fácilmente, el cliente debe registrar una queja formal y enviarla a un miembro superior de la organización de relación con el cliente (“CRM”).

Colt tiene su propio procedimiento de quejas, el cual comienza mediante la explicación del problema y la correspondiente solicitud de actuación al respecto. El equipo de CRM podrá asesorar al cliente sobre los siguientes pasos. A su vez el cliente debe proporcionar evidencias para respaldar su queja. En caso de que faltara información, la compañía podría llegar a solicitar la necesaria para comprender y poder resolver el problema.

Cómo trabajamos con las quejas:

A continuación, relatamos de manera simple los grandes elementos que tienen lugar durante el proceso de queja:

1. Registro de quejas por parte del CRM en Siebel: interacción con el equipo relacionado para asignar un 'SPOC' para la resolución de la queja hasta el cierre
2. Definición del uso de Siebel para generar un ticket de solicitud de servicio para una queja
3. Matriz de comunicación, definición de SPOC y copias de seguridad en toda la empresa - Sitio web de Colt
4. Descripción general del cliente documentada.

A modo de resumen acerca del proceso de canalización de quejas, durante el ejercicio 2023, y al igual que en 2022, no hubo ninguna queja presentada sobre las 2950 solicitudes de servicio presentadas para España (3.161 en 2022). A continuación, se dan detalles sobre CTI y SR planteados.



8. Información fiscal

El grupo Colt posee un equipo y unas directrices que busca garantizar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y pagar la cantidad correcta de impuestos en el momento adecuado.

Colt Technology Services, S.A.U. y Colt Technology Shared Service Centre Barcelona, S.L.U. consolidan un único grupo fiscal a nivel de Impuestos sobre Sociedades desde el 28 de diciembre de 2006, siendo la primera la dominante del grupo fiscal de España. Durante los años 2023 y 2022, el grupo Colt no ha recibido ninguna ayuda (subvención) de la Administración Pública. Los resultados del Grupo Colt durante el ejercicio 2023 son:

Indicadores fiscales	2023	2022
Beneficio antes de impuestos	831.397	2.089.905
Cobros (pagos) por impuesto sobre sociedades ⁴	(509.392)	(310.254)

⁴ Este apartado incluye el gasto corriente del ejercicio fiscal examinado.

ANEXO 1: ÍNDICE DE CONTENIDOS SEGÚN REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD Y SEGÚN GRI

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Si	2-1 2-6	2. Sobre la compañía 2.1. Información General 2.2. Principales actividades y modelo de negocio
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Si	3-3	2. Sobre la compañía 2.3. Políticas corporativas
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información</u> sobre los impactos que se	Si	3-3	2. Sobre la compañía 2.4. Principales riesgos e incertidumbres

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	<p><u>hayan detectado</u>, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>			
Cuestiones medio ambientales	Global Medio Ambiente			
	<p>1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)</p>	Si	3-3 2-23	3. Medio ambiente 3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental
	Contaminación			
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	Si	3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	No		No material

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Si	3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No	3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales';	Si	3-3	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	No	3-3 301-1	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular 3.2.3. Consumo de producto acabado
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Si	302-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
	Cambio Climático			
	<u>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;</u> Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de	Si	3-3 302-1 302-4 305-1 305-2	3. Medio Ambiente 3.4. Cambio climático

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.			
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No	3-3	3. Medio Ambiente 3.5. Protección de la biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Si	3-3 2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Si	2-7	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	Si	2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Si	401-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	Si	3-3 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Si	3-3 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	La <u>remuneración media de los consejeros y directivos</u> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <u>desagregada por sexo</u> ,	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Empleados con <u>discapacidad</u> .	Si	405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de <u>absentismo</u>	Si	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
	<u>Medidas</u> destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	<u>Accidentes</u> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Si	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	Relaciones sociales			

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Si	2-30	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	El <u>balance</u> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Si	403-4	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Formación			
	Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.5. Formación
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Si	404-1	4. Recursos Humanos 4.5. Formación
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.6 Igualdad
	Igualdad			
	<u>Medidas adoptadas</u> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.6 Igualdad
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y	Si		

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;			
	La <u>política</u> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Si		
Derechos humanos	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos Prevenición de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	Si	3-3 2-23 2-26	5. Derechos Humanos
	<u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;	Si	406-1	5. Derechos Humanos
	<u>Promoción y cumplimiento</u> de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Si	407-1	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	Si	3-3 406-1	5. Derechos Humanos
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Si	409-1	5. Derechos Humanos
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Si	408-1	5. Derechos Humanos
Corrupción y soborno	<u>Medidas</u> adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;	Si	3-3 2-23 2-26 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	<u>Medidas para</u> luchar contra el blanqueo de capitales	Si	205-2	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Aportaciones</u> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Si	413-1	6. Ética e integridad 6.2 Aportaciones a Fundaciones sin Ánimo de Lucro
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	El <u>impacto</u> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Si	3-3 203-1 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Si	2-29 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Si	2-28	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Subcontratación y proveedores			
	* La inclusión en la <u>política de compras</u> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <u>relaciones con proveedores y subcontratistas</u> de su responsabilidad social y ambiental; Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Si	3-3 308-1 414-1	7. Sociedad 7.2. Subcontratación de proveedores
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	No	3-3 416-2	7. Sociedad 7.3. Consumidores

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Si	3-3	8. Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	Si	201-4	8. Información fiscal



Colt Technology Services, S.A. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes

FORMULACIÓN DE CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS E INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2023

En prueba de conformidad, figuran a continuación las firmas de todos los Administradores, componentes del Consejo de Administración de la Sociedad, Colt Technology Services, S.A.U, que, presentes o debidamente representados en la reunión de dicho Consejo, celebrada el 1 de julio de 2024, formulan en esta las cuentas anuales consolidadas (balance consolidado, cuenta de pérdidas y ganancias consolidada, estado de cambios en el patrimonio neto consolidado, estado de flujos de efectivo consolidado y memoria consolidada) y el informe de gestión consolidado (que incluye el Estado de Información no Financiera del Grupo) correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

D. Pieter Veenman

D. Dirk Slooten

D. Stefan Codrut Craciun