

Colt Technology Services, S.A.U

Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022



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 2022, de Colt Technology Services, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Colt o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Colt.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de 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 el "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 (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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.



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 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por 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 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 2022 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 el "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

20 de junio de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.
2023 Núm. 01/23/11768
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones





ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA del ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2022



<u>Índice</u>

1.	Sobre	este informe	4
2.	Sobre l	la compañía	
	2.1.	Información General	7
	Propó	sito y Visión	8
	Valore	98	9
	Indica	dores clave de negocio	9
	2.2.	Principales actividades y Modelo de negocio	10
	2.3.	Políticas Corporativas	11
	2.4.	Principales riesgos e incertidumbres	12
3.	Medio	ambiente	16
	3.1.	Información global y Sistema de Gestión Ambiental	16
	3.2.	Contaminación y economía circular	17
	3.2.1.	Contaminación	17
	3.2.2.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	18
	3.2.3.	Consumo de producto acabado	19
	3.3.	Uso sostenible de los recursos	19
	3.3.1.	Consumo de agua	19
	3.3.2.	Consumo energético	20
	3.4.	Cambio climático	21
	<i>3.5</i> .	Protección de la biodiversidad	22
4.	Recurs	sos Humanos	23
	4.1.	Empleo	25
	4.2.	Organización del tiempo de trabajo	33
	4.3.	Seguridad y Salud Laboral	34
	4.4.	Relaciones sociales	35
	4.5.	Formación	35
	<i>4.6</i> .	Igualdad	37
5.	Derech	hos Humanos	42
6.	Ética e	Integridad	43
	6.1.	Lucha contra la corrupción y el soborno	43



	6.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	43
7.	Socieda	adb	45
	7.1.	Compromiso con el desarrollo sostenible	45
	7.2.	Subcontratación y proveedores	45
	7.3.	Consumidores	46
	7.3.1.	Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores	46
8.	Inform	ación fiscal	49
		DICE DE CONTENIDOS SEGÚN REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFO	RMACIÓN



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 2022, 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 2021, Colt Group llevó a cabo un análisis de materialidad que le ayudó a determinar los aspectos clave de sostenibilidad para su negocio. En 2022, hemos aprobado nuestra nueva estrategia de sostenibilidad (ESG). En el marco de este proyecto revisamos el análisis de materialidad previo 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 Colt y tuvo en cuenta ambas unidades de negocio, Colt Core— proveedor de infraestructura digital- y Colt DCS — proveedor de servicios de Data Centres. Indicar que la venta efectiva de la unidad de negocio DCS (Data Centre Services) se realizó con fecha 1 de noviembre 2021. Por lo tanto, los aspectos materiales identificados en la tabla siguiente hacen referencia únicamente a la unidad de negocio Colt Core.



			Relevancia	
Ámbito	Aspecto –	Colt	GRI Topics	SASE
	Uso sostenible de los recursos (energía, etc.)	✓	√	✓
Medio Ambiente	Aprovisionamiento de materiales (agua, materias primas)		✓	
	Protección de la biodiversidad		√	
	Medidas cambio climático	√	√	
	Condiciones laborales, derechos humanos y relaciones comunitarias	✓	✓	
	Salud y seguridad ocupacional	✓	✓	
	Diálogo social en la organización	✓	✓	
Social	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	✓	✓	
	Estrategia de negocios	✓	✓	
Modelo de negocio e	Gestión de crisis	✓	√	✓
innovación	Abastecimiento y eficiencia de materiales	√		✓
	Medidas contra la contra el blanqueo de capitales	✓	√	
Otro-	Responsabilidad Social	✓	√	
Otros	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.



Sobre la compañía

Información General 2.1.

El Grupo Colt cuenta con tres sociedades en España:

- Sociedad dominante: Colt Technology Services S.A.U.
- Sociedad dependiente: Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U.
- Sociedad dependiente: Colt Data Centre Services Spain, 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, Edifício 7 Planta 4 08940 Cornellá de Llobregat, Barcelona
Colt Data Centre Services Spain, S.L.U.	España	Servicios de proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	Calle Telémaco 5, 28027 Madrid

Colt Data Centre Services Spain, S.L.U se constituyó como Sociedad Limitada de carácter unipersonal el 24 de Noviembre de 2022 en Madrid.

En lo que se refiere a 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% 100%

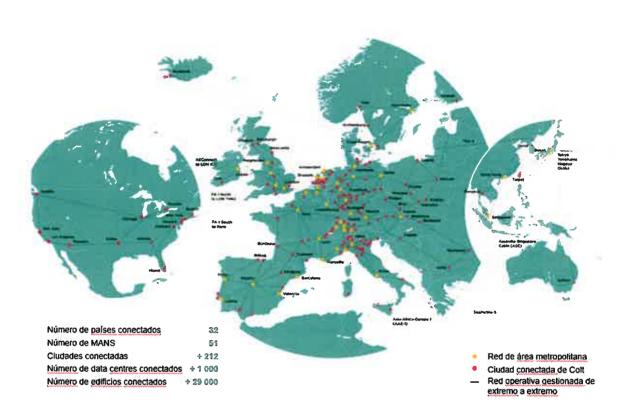
Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U. España

Colt Data Centre Services Spain, 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.

Red de Colt: Ciudades conectadas



Nuestra red conecta más de 1000 centros de datos y 225 cloud on-ramps en Europa, Asia Pacífico y América del Norte, más que cualquier otro proveedor de red en Europa y Asia.

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.

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.

Grupo 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.

Valores

Se están produciendo muchos cambios, pero **nuestros valores** siguen siendo la clave de nuestra forma de hacer negocios. Reflejan lo que hacemos en nuestro mejor momento. Son parte de quienes somos, de lo que representamos y de cómo actuamos:

- Sabemos que las personas son importantes: 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: al estar un paso adelante, formamos 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.
- Ganamos juntos: 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 unimos 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.

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 prometer 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 2022 y 2021 son:

2022	2021
127.729.304	118.329.638
18.752.665	16.328.331
2.089.905	(943.242)
	127.729.304 18.752.665

Indicadores no Financieros	2022	2021
Net Promoter Score	85,9%	78,50%
Porcentaje de empleadas	39,53%	38,70%
Porcentajes de empleadas ocupando puestos de dirección	34,38%	37,00%

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.

La pandemia de la Covid-19 incrementó la demanda de servicios de Telecomunicaciones a niveles de máximos históricos, aunque pudo ser afrontada sin problema por todo el sector gracias a su inherente capacidad de flexibilidad. En los años 2022 y 2021 esta demanda se ha mantenido, consolidando al sector como 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.

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 conecta más de 1.000 data centres y más de 29.000 edificios empresariales en Europa, Asia y América del Norte.

"Nuestra red global se expande a lo largo de 4 continentes, donde Colt dispone de infraestructuras en 32 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 212 ciudades en más de 32 países. Colt es un innovador reconocido y pionero en redes definidas por software (SDN) y funciones de red virtualizadas (NFV) y coloca las necesidades de los clientes en su núcleo.

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

Principales Riesgos no financieros del Grupo

En 2021 llevamos a cabo nuestro primer análisis de materialidad para identificar aquellos aspectos de sostenibilidad relevantes para nuestros grupos de interés. Para ello, se comenzó con un análisis inicial de aquellos aspectos relevantes para nuestro sector y se tomaron como referencia estándares de reporte, iniciativas gubernamentales y documentos publicados por ONGs. Este trabajo se complementó con entrevistas en profundidad con representantes de distintas áreas del grupo.

Gracias a este análisis, se identificaron alrededor de 25 aspectos materiales para Colt en áreas como Economía Circular y mitigación del cambio climático, ética y cumplimiento, inclusión de la diversidad e innovación y transformación digital.

Programa de gestión de riesgos de Colt

El programa de gestión de riesgos empresariales de Colt busca impulsar la identificación y gestión efectivas de riesgos en toda la empresa, incluidas todas las operaciones en España.

El vicepresidente de Auditoría, Riesgos y Aseguramiento es responsable de diseñar, implementar y gestionar la política y estrategia de gestión de riesgos. El equipo de Riesgos del Grupo apoya al vicepresidente de Auditoría, Riesgos y Aseguramiento 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 de la Junta al menos dos veces al año e informa estos resultados a la Junta. 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

A medida que la pandemia de Covid-19 continúa provocando incertidumbre en el entorno macroeconómico, existe el riesgo de que las economías en las que opera Colt entren en un periodo de lento crecimiento económico. Los gobiernos podrían estar buscando recuperar parte de su gasto pandémico, lo que resultaría en un aumento de los impuestos. Esto, combinado con el aumento de la inflación y el incremento del coste de los suministros provocados por la escasez mundial, podría afectar a la base de Colt, mientras que los clientes, que enfrentan desafíos similares, presionarían para obtener precios más bajos.

Colt continúa supervisando a sus clientes y proveedores para limitar el riesgo de contraparte y utiliza diversas fuentes de información externas para controlar los riesgos políticos y físicos en los territorios en los que opera. De este periodo de incertidumbre, puede derivar algunas oportunidades para Colt que demuestre su resiliencia, pero es posible que la base de los costes de la Compañía se vea afectada a corto y medio plazo.

Cambio y transformación

La estrategia de Colt implica un crecimiento significativo en una serie de sectores, el lanzamiento de nuevos productos y la mejora de nuestros sistemas y herramientas internas. El ritmo y la cantidad de cambios requeridos, si no se gestionan con cuidado, podrían crear una disrupción significativa, fatiga por el cambio y, en general, limitar nuestra capacidad para cumplir con la nueva estrategia. Un elemento clave



de la estrategia de Colt es crear asociaciones estratégicas con los *Cloud Builders* (proveedores de redes globales, integradores de sistemas y mayoristas) para convertirse en un facilitador clave de la transformación digital. Si no se logra el rendimiento esperado de las inversiones de estas asociaciones estratégicas, podría ponerse en peligro la ambición de crecimiento de Colt.

Se ha realizado un esfuerzo considerable para promover y permitir la alineación y el enfoque estratégicos en toda la empresa. Se ha revisado la matriz de autoridad y la delegación de autoridad para garantizar que se distribuya el nivel adecuado de responsabilidad en las líneas de negocio. Colt también ha desarrollado métricas clave para garantizar el seguimiento de los resultados en relación con la ejecución de la estrategia y para identificar los primeros signos de fracaso y actuar en consecuencia.

Rendimiento de las ventas y competencia

Colt opera en un entorno altamente competitivo, enfrentándose a la competencia de una amplia gama de organizaciones. En los últimos años, el alto nivel de competencia en los productos de gran ancho de banda también ha provocado una bajada del margen. En este contexto, Colt se asegura de contar con la estrategia correcta de "salida al mercado" para lograr maximizar el rendimiento de las ventas.

Colt aplica una sólida metodología de gestión de ventas, el *Go Process*, para garantizar que la Compañía opera en acuerdos que son adecuados para Colt y que sirven a los clientes de Colt de la mejor manera posible.

Interrupción del servicio

La disponibilidad y seguridad de la red es clave para nuestros clientes. Un fallo en el funcionamiento de los sistemas clave o de la infraestructura de red de Colt podría provocar un fallo en el servicio a nuestros clientes y afectar negativamente a nuestra marca.

Para gestionar los riesgos de interrupciones y cortes a gran escala, Colt ha diseñado una arquitectura de red resistente con equipos dedicados a supervisar, gestionar y mantener su infraestructura. Tal y como demostró nuestra actuación durante la pandemia de COVID-19, Colt da prioridad a la planificación y a la recuperación de eventos críticos que puedan afectar a nuestro personal o a nuestros clientes. Teniendo esto en cuenta, Colt aplica un programa de continuidad del negocio que está certificado según las normas ISO 22301 cuando es pertinente.

Ciberseguridad

El panorama de los riesgos cibernéticos sigue evolucionando, y el número de amenazas ha aumentado en el último año, como demuestra el incremento del número de ataques relacionados con la cadena de suministro y las infraestructuras, los ataques de *ransomware* y los ataques de *phishing* notificados a nivel mundial. Como respuesta, seguimos reforzando nuestro entorno de control.

El papel de Colt como proveedor de servicios de red para grandes empresas hace que sea imperativo gestionar esta exposición de forma eficaz. Este año hemos seguido centrándonos en mejorar nuestra capacidad de organización de la seguridad de la información en torno a la arquitectura de seguridad, la gestión de las operaciones de seguridad, la ingeniería y la gestión de la identidad y el acceso. Hemos mejorado nuestros procesos de supervisión de riesgos y de elaboración de informes en las áreas de ciber riesgo identificadas. Hemos evaluado con éxito nuestros resultados en colaboración con expertos, colegas y grupos de infraestructuras nacionales, y nuestro marco y políticas de seguridad han sido certificados independientemente según la norma ISO 27001.



Personas

Para tener éxito en el mundo post-pandemia, Colt se ha asegurado que su propuesta de valor para los empleados cumple con las expectativas de estos. La capacidad de Colt para atraer y retener recursos en los mercados competitivos en los que está presente y en las habilidades clave "en demanda" es clave en la capacidad de Colt para cumplir con la estrategia.

Colt optimiza el talento y desarrolla las capacidades de liderazgo a través de una serie de actividades, entre las que se incluyen ambiciosos programas de aprendizaje destinados a desarrollar habilidades para el futuro y a mantener una cultura corporativa cohesionada. Colt ha desarrollado procesos para apoyar acuerdos de trabajo flexibles y la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la personal. Colt también defiende la diversidad y la inclusión y ha desarrollado un amplio conjunto de iniciativas para crear un entorno inclusivo en el que todos los empleados de Colt puedan prosperar y tener una oportunidad justa de desarrollarse y progresar.

La salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados es una prioridad absoluta para Colt y este año, una vez más, Colt ha seguido prestando apoyo para proteger la salud y el bienestar de todos los empleados, siendo críticos los trabajadores clave o los empleados que tienen que trabajar a distancia en el transcurso de los últimos 2 años.

Regulación y cumplimiento

La capacidad de Colt para operar o competir con eficacia podría verse afectada por el resultado de investigaciones o por la introducción de nuevas leyes, políticas o reglamentos, por cambios en la interpretación o aplicación de las leyes, políticas y reglamentos existentes, o por la no obtención de las aprobaciones o licencias reglamentarias necesarias.

Colt gestiona estos riesgos mediante la identificación activa y el compromiso con los regímenes y procesos normativos que afectan a nuestro negocio. Como consecuencia, trata activamente de identificar y cumplir sus obligaciones reglamentarias y de responder a los nuevos requisitos.

Colt exige a sus empleados un alto nivel de rendimiento ético e insiste en que completen la formación anual y que firmen todos los requisitos de nuestro Código de Conducta Empresarial. Además, Colt cuenta con una línea de denuncia independiente en la que los compañeros pueden informar de cualquier caso de comportamiento poco ético que hayan presenciado. Los resultados de este servicio son supervisados por un Comité de Cumplimiento Corporativo independiente y de alto nivel, y los hallazgos se rastrean hasta su conclusión satisfactoria.

Cadena de suministro

Colt depende de una serie de terceros y proveedores subcontratados que operan en todo el mundo para apoyar su negocio. Un fallo significativo de un proveedor o una interrupción del suministro podría afectar negativamente la capacidad de Colt para operar su negocio. La escasez global actual de semiconductores está aumentando el riesgo de fallos en la cadena de suministro de Colt, con plazos de entrega prolongados y aumentos de precios en toda la cadena de suministro.

Existe un sólido proceso de selección de proveedores, con una adecuada gestión y supervisión continuas de los socios y proveedores clave a lo largo de la vida de sus contratos. Colt también trabaja con los principales proveedores para establecer acuerdos sobre los niveles de existencias, los plazos de entrega y la continuidad de los precios.



Sostenibilidad

Colt se ha comprometido a convertirse en un líder del sector en materia de sostenibilidad, utilizando el rendimiento de la sostenibilidad como un diferenciador clave para ayudar a los clientes actuales y nuevos a cumplir sus propios objetivos de sostenibilidad.

Colt ha desarrollado un amplio programa de trabajo para medir y mejorar el rendimiento de la sostenibilidad en toda la organización, bajo la dirección directa del equipo de liderazgo ejecutivo. En los dos últimos años se han logrado avances significativos en materia de sostenibilidad, y Colt ha recibido la calificación "Oro" de Ecovadis y ha obtenido la calificación "B" en *Carbon Disclosure*.



3. Medio ambiente

3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental

En Colt, ponemos el poder del universo digital en manos de nuestros clientes, donde, cuando y como quieran. Nuestro impacto y nuestro potencial no pueden ser subestimados. Es por ello que la sostenibilidad es un pilar clave de nuestra estrategia.

En septiembre de 2021, Colt Group lanzó sus ambiciosos Objetivos Basados en la Ciencia en el corto plazo (Near-term SBT, en inglés), los cuales supusieron el inicio de nuestra ruta para lograr emisiones de carbono neto cero (Net Zero) para nuestra actividad. Estos objetivos son rigurosos y nos han ayudado a posicionarnos como una organización sostenible ante nuestros clientes.

En diciembre de 2022 Colt Group presentó su Objetivo Basado en la Ciencia a Largo Plazo (Long-Term Net Zero SBT, en inglés), pendiente de validación por parte de Science Based Target Initiative (SBTi). Asimismo, presentamos una actualización de nuestros objetivos a corto plazo con el fin de asegurar que el cálculo de nuestro año base estuviera alienado con los más actualizados requisitos de SBTi. Por ello, revisamos el cálculo del alcance 3 de nuestro año base para alinearlo con la metodología 'pozo a tanque' (WTT, en inglés). Asimismo, aprovechamos la oportunidad para actualizar algunos datos previamente estimados con datos reales.

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:

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 de Medio Ambiente** establece nuestros compromisos de sostenibilidad ambiental. A través de ella, reconocemos nuestra responsabilidad de ayudar a proteger el planeta y nos comprometemos a minimizar el impacto que nuestra actividad tiene en nuestro entorno.

Esta política incluye nuestros actuales Objetivos Basados en la Ciencia en el corto plazo y los compromisos que como compañía debemos establecer para alcanzarlos.

 Mediante la adquisición de energía renovable, alcanzado un 75% de electricidad renovable para todas nuestras instalaciones a nivel mundial en 2023, entre ellos:



- Descarbonizando 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.
- Reduciendo las emisiones indirectas mediante la búsqueda de alternativas para viajar y alentar a los trabajadores a elegir mejores opciones de viaje para el medio ambiente.

Así mismo, abordaremos el 93% de las emisiones de la cadena de suministro colaborando con los principales proveedores en términos de emisiones de GEI para promover su compromiso con Objetivos Basados en la Ciencia para el Alcance 1 y 2 (1.5 grados) para finales de 2025.

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 Group.

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.

En 2022, conseguimos la **Medalla Platinum por parte de Ecovadis**, mejorando nuestra puntuación respecto al año anterior en el que conseguimos la medalla de oro. Por otro lado, hemos mantenido nuestra puntuación en **CDP**, obteniendo una **calificación de B** y situándonos en el nivel de **'Management'**.

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 2022, nuestro consumo de energía eléctrica (Alcance 2) en España fue 100% renovable. Esta energía proviene de la compra de electricidad con Garantías 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 relación a la reducción del uso de combustibles fósiles, hemos iniciado la descarbonización de nuestra flota de vehículos. Desde 2021, en **España los 7 vehículos de nuestra flota propia son híbridos.** En 2022 se ha realizado el pedido de 6 vehículos eléctricos para reemplazar en 2023 a los actuales vehículos híbridos.

En relación al uso de combustible en nuestras instalaciones, este informe muestra un aumento respecto al año anterior debido a la incorporación de datos anteriormente no disponibles en nuestros nodos y LDNs (Long Distance Network). Como parte de nuestra estrategia para alcanzar nuestros objetivos de reducción de carbono (SBTi) exploramos el uso de combustibles bajos en carbono.

En 2021 lanzamos nuestra nueva **Política de viajes global** que subraya el compromiso de Colt con la reducción del impacto ambiental de los viajes de sus empleados y anima a éstos a tener en cuenta este compromiso a la hora de organizar sus viajes. Bajo esta nueva política, hemos establecido un costo interno del carbono de € 13 por tCO2e que se reinvertirá en el negocio para su uso en iniciativas alineadas con nuestros objetivos de reducción de carbono.

3.2.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Nuestra política de Medio Ambiente recoge como uno de nuestros objetivos la reducción de la generación de residuos en todas nuestras instalaciones mediante la promoción de las '3R', **reutilizar, reducir y reciclar**.

Estamos comprometidos con las mejores prácticas de promoción de la economía circular del 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.

En 2021 lanzamos nuestra iniciativa **Green Teams** de forma global que permite a los empleados liderar y participar de forma voluntaria en iniciativas a favor de la sostenibilidad ambiental.

En 2022, el equipo local de Green Teams en España colaboró con la Fundación Espigoladors que lucha contra las pérdidas y despilfarro alimentario a la vez que empodera a personas en riesgo de exclusión social de una manera transformadora, participativa, inclusiva y sostenible. Los empleados de Colt participaron en la recogida de frutas y vegetales que por su aspecto no son aptas para la venta y que Espigoladors dona a entidades sociales o transforma en productos como mermeladas, patés vegetales, etc.

Por otro lado, en 2022, Colt llevó a cabo también la donación de portátiles a la Fundación Acidh.

Este año hemos visto una reducción en el volumen de residuos generales generados en nuestras instalaciones principalmente debido a la venta de nuestros Data Centres en España.

No obstante, hemos visto un incremento en el volumen de residuos peligroso (1,7 T) debido principalmente a un incremento de los residuos electrónicos por bajas y cambio de equipos a nuestros clientes en uno de nuestros nodos.



Residuos [†] (en toneladas)	2021	2022	% variación
Residuos peligrosos	7,4	9,1	23%
Residuos no peligrosos	25,1	23,1	-8%

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

3.2.3. Consumo de producto acabado

En Colt somos conscientes de que una gran parte de nuestro impacto ambiental está asociado a nuestra cadena de aprovisionamiento, por ello en 2021 aprobamos nuestra **nueva Política de compra responsable.**

Como empresa del sector tecnológico, consumimos equipos electrónicos como productos acabados. En línea con nuestra política de compra responsable y con nuestro compromiso con la economía circular, en Colt nos esforzamos por alargar la vida útil de los equipos que utilizamos. Por ello, en la medida de lo posible, adquirimos equipos de segunda mano y reacondicionados para su uso por parte de la compañía.

Hemos establecido relaciones con compañías de reacondicionamiento y reciclaje de equipos electrónicos para la gestión de nuestros equipos de red. Estas compañías reciben nuestros equipos y los reacondicionan en caso de que puedan tener una segunda vida o los reciclan de acuerdo a la normativa vigente en cada país. En 2022, decidimos cambiar nuestro modelo de recuperación de equipos de un modelo central a un modelo regional y nacional. En lugar de trabajar con socios 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 manera, además de favorecer la reutilización de estos equipos reducimos la huella de carbono asociada a su transporte.

Así mismo, estamos llevando a cabo la optimización de nuestra red lo que nos ha permitido, no solo reducir nuestro consumo energético, sino también reducir el consumo de materiales necesarios para llevar a cabo nuestra actividad. Los nuevos equipos instalados son más eficientes y de menor tamaño que los anteriores.

3.3. Uso sostenible de los recursos

3.3.1. Consumo de aqua

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

¹ Los residuos recogidos en esta tabla no incluyen los residuos de nuestros equipos de red derivados a compañías de reacondicionado y recíclaje. En 2022 hemos iniciado un nuevo marco de colaboración con este tipo de empresas locales las cuales, a través de una empresa global, facilitarán estos datos para mejorar la gestión de este tipo de residuos.



Como resultado del análisis de materialidad realizado en 2022, la gestión responsable del agua fue identificado como aspecto material para la unidad de negocio de nuestros Data Centres, pero no para la unidad de negocio Colt.

Consumo de agua	2021	2022	Variación
Suministro de agua municipal²(m3)	1.789,2 ³	1.982,43	11%

Se ha observado un ligero incremento en el consumo de agua con respecto al año 2021. Esto puede deberse, a entre otros factores, al hecho de que debido a las altas temperaturas durante el verano de 2022 algunos equipos de refrigeración en las azoteas debieron refrigerarse con un sistema de mangueras de agua durante las horas de más calor. Se estudiarán alternativas para reducir el consumo de agua para la refrigeración de estos equipos en un futuro.

3.3.2. Consumo energético

En 2021, el principal consumo energético asociado a nuestra actividad en España fue el consumo eléctrico en nuestros dos Data Centres los cuales fueron vendidos a finales de ese año. En 2022, se observa una reducción importante en nuestro consumo eléctrico asociado a este hecho.

Por otro lado, en 2022, toda la energía eléctrica que consumimos en España en nuestras instalaciones (Alcance 2) es de origen renovable lo que nos permite reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Como parte de nuestra estrategia de reducción de carbono promocionamos acciones de eficiencia energética en nuestras instalaciones. En 2022, llevamos a cabo la sustitución de luminarias tradicionales por luminarias LED en nuestras oficinas en Comellà de Llobregat y en Madrid (Telémaco).

Así mismo, las acciones de optimización de nuestra red y el reemplazo de equipos al final de su vida útil son iniciativas que nos permiten reducir nuestro consumo eléctrico.

En relación con el consumo de combustibles, se observa de igual modo una reducción asociada principalmente a la venta de los dos data centres. Nuestras instalaciones disponen de generadores que se utilizan en caso de cortes de electricidad y en pruebas de funcionamiento. En 2022, el consumo de combustibles se asocia a nuestros nodos y LDNs únicamente. Además, en 2022 se dispone de datos reales sobre consumo mientras que en 2021 estos datos fueron estimados y solo asociados a nuestros Data Centres.

² Los datos de consumo de agua de los meses de Noviembre y Octubre para las oficinas de Madrid y Valencia han sido estimados en base al consumo disponible para los meses anteriores.

Se ha actualizado el dato de consumo de agua en 2021 debido a una revisión de los datos disponibles el año pasado.

³ Los datos de consumo de agua del mes de Diciembre para las oficinas de Madrid ha sido estimado. Todos los consumos han sido estimados en base al consumo disponible para los meses anteriores. Los datos de consumo de agua para las oficinas de Barcelona se basan en lecturas de contador. Asimismo, el dato ha sido reexpresado debido a un cambio en la mejora de los sistemas.



Consumo energético (Alcance 2)		2021	2022	Variación
Consumo eléctrico	De fuentes renovables ⁴	27.504,8	7.989,5 ⁵	- 71%
(MWh)	De fuentes no renovables	0	0	0
Consumo	Consumo de combustible (I)		8.376,01	- 49%

3.4. Cambio climático

En **septiembre de 2021** fueron aprobados nuestros **Objetivos Basados en la Ciencia** acompañados de una estrategia de carbono a nivel global. Esta estrategia se está implantando de manera progresiva en las actividades que Colt realiza en todos los países donde opera.

En relación a nuestras emisiones de los **alcances 1 y 2**, establecimos como objetivo su **reducción en un 47% (comparado con nuestro año base 2019),** de conformidad con el acuerdo de París para el escenario de limitar el incremento de temperatura a 1,5 °C a final de este siglo.

En diciembre de 2022 Colt Group presentó su Objetivo Basado en la Ciencia a Largo Plazo (Long-Term Net Zero SBT, en inglés), pendiente de validación por parte de Science Based Target Initiative (SBTi).

Colt Group tiene como objetivo de que el 75% de nuestras instalaciones sean abastecidas con energía eléctrica renovable en 2023, procedente de compra de electricidad con Garantías de Origen, en el año 2023. En España, en 2022 consumimos **energía 100% renovable.** Por ello, nuestras emisiones del alcance 2 para el año 2022 fueron cero.

En 2022 se instaló un punto de recarga para vehículos eléctricos e híbridos enchufables. De esta manera promocionamos la movilidad sostenible a nuestras instalaciones y las ponemos a punto para futuros vehículos eléctricos o híbridos enchufables en nuestra flota propia.

⁴ Los datos del consumo eléctrico para los meses de Octubre a Diciembre en todas nuestras instalaciones han sido estimados debido a que no se dispone de facturas para estos meses.

⁵ Algunos de los datos de consumo eléctrico de 2022 han sido estimados debido a la falta de facturas disponibles. En esos casos se ha utilizado el método de prorrata (Los datos disponibles se dividen por el total de días que cubren. Posteriormente, éstos se multiplican por la cantidad de días necesarios para estimar, p. 30 días para septiembre).

⁶ Los datos de consumo de diésel en generadores fueron estimados en base a datos del año anterior debido que no se disponía de facturas para 2021. Estos datos incluían la estimación de nuestros Data Centres vendidos en octubre de 2021.



Del mismo modo que en 2021, las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero en España corresponden a las emisiones fugitivas de gases refrigerantes procedentes de nuestros equipos de climatización y al consumo de diésel en nuestros generadores.

En 2022, se observa un incremento de las emisiones asociadas a gases refrigerantes. En Colt llevamos a cabo todos los servicios de mantenimiento requeridos por ley para mantener nuestros equipos en correcto estado de funcionamiento. No obstante, ocasionalmente se producen incidentes en los equipos que son subsanados rápidamente pero que generan pérdidas en los equipos de refrigeración.

Asimismo, en 2022 se han incluidos datos de gases refrigerantes en nuestros nodos y LDNs los cuales no estuvieron disponibles para el periodo 2021, de ahí principalmente el incremento de estas emisiones.

Con el objetivo de reducir nuestras emisiones fugitivas, se ha planificado la sustitución de los actuales gases en nuestros equipos de extinción por otro más ecológico en 2023.

Emisiones ⁷	2021	2022	Variación
Emisiones Directas (Alcance 1) tCO2 eq	74,6	244,4	228%
Emisiones Indirectas (Alcance 2) tCO2 eq	0	0	0

3.5. Protección de la biodiversidad

Todos los impactos ambientales se evalúan cuidadosamente desde Colt llevándose a cabo un Estudio de Impacto Ambiental o similar cuando es requerido por las autoridades competentes. Al no desarrollarse actividades de Colt en áreas naturales sensibles ni en zonas protegidas, el impacto sobre la biodiversidad se considera no material.

⁷ Alcance 1: Nota: factores de emisión procedentes de DEFRA 2021 y DEFRA 2022, a excepción de los factores de emisión utilizados para electricidad que son los facilitados por la Agencia Internacional de Energía.

Alcance 2: Nota: factores de emisión basados en la información sobre Garantía de Origen facilitados por la empresa suministradora de electricidad



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 RR.HH.:

Tal como toda la estructura organizativa, departamento de recursos humanos es matricial para realizar todas sus funciones de forma óptima y para comunicarse con todas las demás áreas (sea de forma geográfica o por verticales de negocio).

El enfoque de la organización de RR.HH. 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: el equipo de Experiencia del Empleado del Grupo Colt es responsable del compromiso de los empleados, la cultura y el aprendizaje y el desarrollo. El equipo se ocupa de su solución global de aprendizaje, que proporciona 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.

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
- o Siempre hay una forma mejor de hacer las cosas
- o Juntos ganamos
- o 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 2022 hemos seguido desarrollando el nuevo 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 2022 hemos organizado encuestas de clima laboral para el personal en activo, en diferentes momentos del ciclo de vida del empleado. Como dato destacable el 92% de las personas recomendarían Colt como una buena empresa para trabajar. Los resultados de la encuesta, elaborado por un proveedor externo, muestran claramente el nivel de compromiso de la plantilla de Colt claramente por encima de otras empresas del sector en España.



4.1. Empleo⁸

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

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		

2021					
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL		
Menores de 30 años	11	17	28		
De 30 a 50 años	189	290	479		
Mayores de 50 años	25	50	75		
TOTAL	225	357	582		

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

⁸ Los datos de 2021 han sido reexpresados debido a un cambio en el criterio de definición de las categorías profesionales, el cual ha sido aplicado uniformemente a lo largo del informe.

2021								
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	TOTAL					
Personal Técnico y Mandos Intermedios	169	306	475					
Personal Administrativo	56	51	107					
TOTAL	225	357	582					

Pais	20)22	2021		
rdis:	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
España	234	358	225	357	
TOTAL	234	358	225	357	

Número total y distribución por tipos de contrato laboral

Distribución por tipo de contrato laboral	2022	2021
ndefinido	579	571
[emporal	13	11
ornada parcial	0	0
Jornada completa	592	582
TOTAL	592	582



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

2022									
Contratos indefinidos	Mujeres								
	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	TOTAL		
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		

			2021	, E. J			
Contratos indefinidos	Mujeres						
	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	TOTAL
Personal Técnico y Mandos Intermedios	4	142	22	9	255	44	475
Personal Administrativo	7	40	5	2	36	6	96
TOTAL	11	182	26	12	291	50	572

			2022					
Contratos temporales		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	TOTAL	
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	

			2021					
Contratos temporales		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	TOTAL	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	1	0	1	0	O	2	
Personal Administrativo	0	2	0	3	2	0	7	
TOTAL	0	3	0	4	2	0	9	



2022									
		Mujeres							
Jornada completa	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	TOTAL		
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		

		للسارة	2021				
Jornada completa		Mujeres			(2)		
	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	TOTAL
Personal Técnico y Mandos Intermedios	4	142	22	10	255	44	477
Personal Administrativo	7	42	5	5	38	6	103
TOTAL	11	185	27	16	293	50	581

Jornada parcial: No hay contratos de jornada parcial ni en 2021 ni en 2022.



Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

			2022				
	100	Mujeres		Hombres			
Despidos	Menore s 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	TOTAL
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

	4		2021					
Despidos		Mujeres		Hombres				
	Menore s 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	TOTAL	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	1	1	1	2	1	6	
Personal Administrativo	0	1	0	1	1	0	3	
TOTAL	0	2	1	2	3	1	9	



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

2022							
	Mujeres			Hombres			
Salario medio (€)	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 €	

2021							
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	49.408 €	52.980 €	68.240 €	43.993 €	56.740€	81.417€	
Personal Administrativo	29.338 €	30.812€	37.174 €	27.176 €	32.892€	33.646 €	
PROMEDIO TOTAL	36.636 €	47.702 €	63.270 €	38.058 €	53.615 €	74.729 €	



Brecha salarial

		2022		2021	
		Retribución media	Diferencia Salarial	Retribución media	Diferencia Salarial
Personal técnico y mandos	Hombres	58.525€	11,10%	59.750 €	8,30%
intermedios	Mujeres	52.032 €		54.791 €	
Personal administrativo	Hombres	29.429€	0,01%	32.323 €	3,84%
	Mujeres	29.425€		31.082 €	

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.⁹

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.

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

⁹ Este criterio difiere del reportado en las Cuentas Consolidadas ya que la consideración de Consejero se determina en función del tipo de contratación.



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 introdujimos 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	2022	2021
TOTAL	5	3

En línea con nuestra estrategia de Inclusión e 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 jomada partida de lunes a viemes. 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 de varios meses de funcionamiento de la prueba piloto de trabajo híbrido y, tras el análisis de sus resultados, el Grupo Colt lanzó a finales de 2022 la nueva política de trabajo flexible llamada Flexible First.

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.

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 matemidad/patemidad hasta un total de 20 semanas y acuerdos de trabajo flexibles con reducción de jomada 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 matemidad/patemidad. 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

	2022	2021
Absentismo (horas)	28.424	29.689

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 y Medioambiente
- Declaración de Política 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

En la entidad Colt Technology Shared Service Centre Barcelona, 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 profesional 10.

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 17 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.

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.

Porcenta e de empleados cubiertos por un convenio colectivo por país.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	2022	2021
España	592 (100%)	582 (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.

¹⁰ En 2022, únicamente ha habido un accidente, pero al ser in itinere y no haber implicado baja, no aplica su reporte acorde al criterio de la normativa mercantil vigente usando de referencia los estándares GRI.



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*. 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 intema. 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 compaginario 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

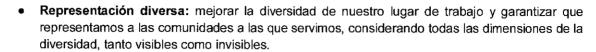
Horas de formación ¹¹	2022	2021
Personal Técnico y Mandos Intermedios	4.103	3.774
Personal Administrativo	732	854
TOTAL	4.834	4.628

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.

¹¹ Incluye horas de formación presencial y on-line de idiomas, cursos corporativos obligatorios y formación de la plataforma Linkedin.



 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.

En línea con lo establecido, la labor del Grupo Colt ha sido reconocida al aparecer en el ranking Leaders in Diversity 2020 del "Financial Times", situándose en el puesto 44 de los 850 mejores empleadores de Europa. 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 Platino 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.

Fundamental para nuestro enfoque de la diversidad, la equidad y la inclusión es la convicción de que cada persona es importante y nuestras diferencias y puntos de vista únicos son valiosos. Esto permite la diversidad de pensamiento que impulsa el compromiso, la innovación y el compromiso. Nuestro objetivo es crear una cultura de seguridad psicológica en la que las personas se sientan capaces de hablar y compartir sus puntos de vista y puedan desafiarse entre sí con respeto. Nuestro objetivo es hacer esto en toda la organización y a nivel de equipo, con los gerentes claros sobre su papel en esto. Durante el año pasado, llevamos a cabo una campaña en toda la empresa, Actioning Inclusion, para garantizar que las personas entiendan su papel en el impulso de nuestra estrategia DEI. 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 heteroaliados de Colt tiene como objetivo crear un espacio seguro para todos los empleados LGBT+ y heteroaliados, crear conciencia sobre los problemas que afectan a los empleados LGBT+ y promover la diversidad y 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 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.

- **Stepping into Leadership:** nuestro programa para nuevos gerentes diseñado para fomentar comportamientos de liderazgo inclusivos.
- Embrace your Best: esta es una continuación de Best Brace Self. 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.
- 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 60 primeros auxilios de salud mental (MFHA) en el Grupo Colt que están capacitados 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.
- Proyecto de reclutamiento inclusivo: el objetivo de este proyecto era garantizar que nuestros
 procesos de reclutamiento y formas de trabajar fueran lo más inclusivos posible. Simplificamos
 nuestro proceso, introdujimos preguntas de entrevista basadas en competencias y capacitamos a
 300 gerentes de contratación frecuente en prácticas de contratación inclusivas. Estamos a punto
 de lanzar un e-learning para todos los gerentes de contratación.

Nuestras políticas

"Global Equal Opportunities, Inclusion & Diversity 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 diferenciamos de nuestros competidores y a la vez nos mantiene en el camino de mantener y mejorar nuestra reputación en el servicio al cliente.

Nos enfocamos en cinco áreas principales, aunque no exclusivas: 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 condición de 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.

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.

El documento remarca 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 los 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 intema e externa

En 2022 ya hemos hecho algunos avances hacia conseguir la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, por ejemplo:

- Desplegando un curso de formación para personas con responsabilidad de gestión de quipo sobre un proceso de selección inclusivo;
- Incorporándose a grupo de trabajo DonaTIC dentro de Cercle Tecnologic 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

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 2022 se realizaron diversas donaciones cuyo objetivo era la integración de personas con discapacidad en el ámbito social y laboral.

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)¹² 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*)¹², 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 Cumplimiento Corporativo de Colt (por correo electrónico o carta) (CCC). Todos los informes a la Línea de Atención de Ética Empresarial se pasarán al Comité de Cumplimiento Corporativo. Los informes se pueden realizar de manera anónima, cuando lo permita la legislación local aplicable.

El Comité de Cumplimiento Corporativo revisa todos los informes de incumplimientos y prepara informes trimestrales para el Comité de Auditoría de Colt Group Holdings Limited. Durante el año fiscal 2022, el Comité de Cumplimiento Corporativo 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. Durante 2021 se registraron dos acciones legales o quejas formales por supuesta discriminación o acoso en el lugar de trabajo, los cuales se remitieron a Recursos Humanos para seguir el proceso de investigación y disciplinario por parte de Colt.

¹² Disponible en www.colt.net/legal



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. 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 2022 no ha habido casos de corrupción confirmados, al igual que en 2021.

6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Cada país de Colt tiene un Comité de RSC, formado por empleados dedicados de Colt, que coordinan la recaudación de fondos, las iniciativas comunitarias y las actividades de sensibilización de caridad en cada país. Cada comité tiene la libertad de crear sus propias iniciativas, con el apoyo de un presupuesto anual.

Donaciones

Durante 2022, se han realizado las siguientes donaciones:

- En apoyo a los refugiados ucranianos, organizamos un almuerzo solidario que permitió recaudar 550€ entregados como donación a la Cruz Roja local de Cornellà de Llobregat.
- Organizamos una jornada de RSC para trabajar con algunas personas con discapacidad en la construcción de nidos de pájaros, e hicimos una donación de 2500€ a través de la Fundación Randstad para apoyar la integración de personas con diversidad funcional en el mercado laboral.
- Fundación Randstad: La aportación de Colt (Colt Tecnology Services, S.A. 28.453,04 euros y Colt Technology SSC Barcelona 58.730 euros) fue destinada a su programa "Integrados" enfocado a facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, trabajando con ellas a través de nuestros itinerarios de inclusión, "Ability Campus", enfocados a reducir la brecha digital y fomentar su formación. En el marco de este programa en 2022, 3.286 personas han sido formadas y 2.095 integradas en el mercado laboral.
- 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.

 También se realizó una donación de 319,55€ a Aldeas Infantiles por parte de COLT Technology Services SA.

Mientras en 2021, con el evento "Take Time to give time", Colt en España repartió 21.536€ entre varias entidades benéficas:

- De Barcelona: Aldeas Infantiles y Fundación Exit;
- De Madrid: Cáritas y Asociación Trastea.

Además, se realizaron donaciones a la asociación Barcelona Global, cuya cuota anual ordinaria es de 300€.

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. En 2022 registramos 72 días de voluntariado.

Lista de actividades organizadas en 2022:

- Proyecto Coach, Fundacion Exit: en febrero de 2022, un voluntario de Madrid y dos de Barcelona participaron en el programa "Coach" de Fundación Exit. "El Proyecto Coach es una iniciativa de voluntariado corporativo que pretende orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar a través del coaching y del mentoring": https://fundacionexit.org/proyecto-coach/
- Fundacion Acidh: El viernes 29 de abril, 14 voluntarios se sumaron al Concurso Master Chef de Tapas y pusieron a prueba sus habilidades culinarias en un reto preparado por los alumnos de la escuela Acidh. ACIDH, Asociación Catalana para la Integración y el Desarrollo Humano. Desde 1994, ACIDH ofrece atención integral a las personas con discapacidad intelectual. Ofrecen un apoyo dedicado a cubrir necesidades en el ámbito social, laboral, formativo y asistencial, mejorando así su calidad de vida para conseguir la mayor autonomía posible.
- Club Finestrelles SC Handbol Esplugues: un grupo de 11 voluntarios compartió una jornada con personas con diversidad funcional, y jugó un partido de balonmano. Esta actividad es parte de un programa más amplio para dar visibilidad a la diversidad funcional.
- La Fageda: un grupo de 20 voluntarios pasó un día en La Fageda en la Garotxa. La Fageda es una de las granjas lecheras más exitosas de España y también es una cooperativa que emplea a personas con enfermedades mentales. Desde 2013, Colt ha desarrollado una relación muy fuerte con La Fageda y ha participado en varios de sus proyectos, como la implementación del centro de visitantes y, más recientemente, la creación de una escuela local que proporciona equipos informáticos. Nuestros voluntarios pasan un día trabajando con sus empleados en diversas actividades (terapia ocupacional, trabajos en la elaboración de productos lácteos, jardinería...).



- Fundació Espigoladors: Trabajamos con ellos en la recolección de frutas y verduras que no sean aptas para el mercado para luchar contra el desperdicio y la pérdida de alimentos. 3000 kg de tomates fueron recogidos por los 30 voluntarios y luego distribuidos a entidades sociales o transformados en productos al tiempo que brindan oportunidades laborales a personas en riesgo de exclusión social. La Fundació Espigoladors es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja por tres necesidades sociales a la vez y las interconecta: luchar por un mejor aprovechamiento de los alimentos, garantizar el derecho a una alimentación saludable y crear oportunidades laborales para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Programa de actualización de ordenadores portátiles 2022: en un momento en que la conectividad y el acceso a la tecnología son tan críticos, nos hemos comprometido a donar a las escuelas la mayor cantidad posible de los 4.000 ordenadores portátiles que se reemplazarán en nuestro programa de actualización para apoyar la educación remota. Los ordenadores portátiles restantes se devolverán a Dell para su reciclaje y reutilización. En España, este año donamos 44 portátiles a la fundación Acidh. El programa forma parte de la campaña de Colt para retribuir a nuestras comunidades locales y evitar la eliminación de residuos en vertederos.

7. Sociedad

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

- Días de voluntariado: cada empleado de Colt tiene derecho a dos días de voluntariado pagados fuera de sus vacaciones anuales. En este sentido alentamos a todos nuestros empleados a involucrarse con organizaciones benéficas locales.
- Programa de actualización de ordenadores portátiles 2022: en un momento donde la conectividad y el acceso a la tecnología es tan crítico, nos hemos comprometido a donar la mayor cantidad posible de los 4000 ordenadores portátiles que se reemplazarán en nuestro programa de actualización a las escuelas para apoyar la educación remota. Los ordenadores portátiles restantes se devolverán a Dell para su reciclaje y reutilización. En España, donamos 80 portátiles a fundaciones en Madrid y Barcelona. El programa es parte de la campaña de Colt para retribuir a nuestras comunidades locales y evitar el desperdicio cero en los vertederos. Ver último punto de la sección anterior

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 ha establecido más 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 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 con 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 sobomo 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 2022, se envió la evaluación de proveedores en términos de Inclusión y Diversidad a 1.432 proveedores activos de los cuales se obtuvo una evaluación completa de 770 (481 en 2021), mientras que en términos de ESG se envió a 1.505 proveedores de los cuáles se obtuvo una evaluación completa de 838 (250 en 2021). 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), 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 viene 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.

Durante el año fiscal examinado, así como en 2021, Colt no ha realizado ninguna auditoría.

7.3. Consumidores

7.3.1. <u>Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores</u>

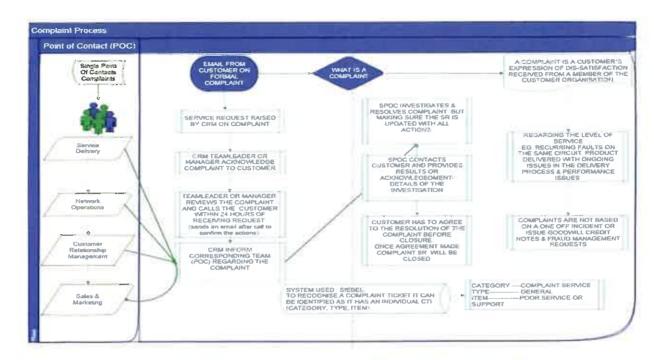
Tal y como se refleja en el análisis de materialidad realizado por parte del Grupo Colt, el Grupo considera que por el tipo de negocio y sector al que se dedica, este indicador resulta no material. Esto se debe a que la compañía no ofrece como tal un producto final que pueda suponer un riesgo para la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



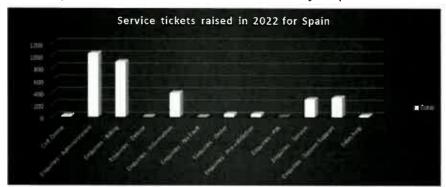
Colt tiene su propio procedimiento de quejas, el cual comienza mediante la explicación del problema y la correspondiente solicitud de actuación al respecto. El equipo de CRM podrá asesorar al cliente sobre los siguientes pasos. A su vez el cliente debe proporcionar evidencias para respaldar su queja. 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 quelas:

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
- 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 2022, y al igual que en 2021, no hubo ninguna queja presentada sobre las 3.161 solicitudes de servicio presentadas para España (5.988 en 2021). 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 2022 y 2021, el grupo Colt no ha recibido ninguna ayuda (subvención) de la Administración Pública. Los resultados del Grupo Colt durante el ejercicio 2022 son:

Indicadores fiscales	2022	2021
Beneficio antes de impuestos	2.089.905	(943.242)
Cobros (pagos) por impuesto sobre sociedades ¹³	(310.254)	-

¹³ 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	Sobre la compañía Información General Informaci
Politicas	Una descripción de las políticas 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	Sobre la compañía 2.3. Políticas corporativas



Riesgos a CP, MP y LP	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 gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Si	3-3	Sobre la compañía A. Principales riesgos e incertidumbres
Cuestiones medio ambientales	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente 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	Si	3-3 2-23	3. Medio ambiente 3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental



provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)			
Contaminación		TE IV	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	Si	3-3	Medio Ambiente 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
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	Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
Uso sostenible de los recursos			THE REAL PROPERTY.



	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	Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
	Cambio Climático			
	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; 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 efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Si	3-3 302-1 302-4 305-1 305-2	3. Medio Ambiente 3.4. Cambio climático
استغلا	Protección de la biodiversidad	P 200	-	311 2 30 15



	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	Empleo	THE R		
relativas al personal	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	Recursos Humanos 4.1 Empleo
F	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Si	401-1	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	Recursos Humanos 4.1 Empleo



La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	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 discapacidad.	Si	405-1	Recursos Humanos Humanos The state of the st
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Si	3-3	Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo	Si	403-9 403-10	Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Si	3-3	Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Si	3-3	Recursos Humanos Seguridad y Salud Laboral



Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Si	403-9 403-10	Recursos Humanos Seguridad y Salud Laboral
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Si	3-3	Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Si	2-33	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	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	Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Si	3-3	Recursos Humanos 4.5. Formación
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Si	404-1	Recursos Humanos 4.5. Formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Si	3-3	4. Recursos Humanos



				4.6 Igualdad
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Si	3-3	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 la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	Si		
	La <u>política</u> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Si		
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención 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
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el	Si	407-1	5. Derechos Humanos



	respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;			
	La <u>eliminación de la</u> <u>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 2-23 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Si	205-2	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el sobomo.
	Aportaciones 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 impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; 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



		F	P	1
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Si	2-29	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			点色诗或 1111
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	Si	3-3	7. Sociedad 7.2. Subcontratación de proveedores
	* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;			
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.			
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	No	3-3	7. Sociedad 7.3. Consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.			7.5. Consumuoles
	Información fiscal			THE VALUE OF
	Beneficios obtenidos país por país	Si	3-3	8. Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados			



recibidas		Subvenciones recibidas	públicas	Si	201-4	8. Información fisca
-----------	--	---------------------------	----------	----	-------	----------------------



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

FORMULACIÓN DE CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS E INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2022

En prueba de conformidad, figuran a continuación las firmas de todos los Administradores, componentes del Consejo de Administración de la Sociedad dominante, Colt Technology Services, S.A.U, que, presentes o debidamente representados en la reunión de dicho Consejo, celebrada el 16 de Junio de 2023, formulan 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 2022.

25-	
D. Dirk Slooten	
	D. Dirk Slooten