



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2021





## 0. Índice

<b>1. Sobre este informe.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Sobre la compañía .....</b>	<b>5</b>
2.1. Información General .....	5
2.2. Principales actividades y Modelo de negocio .....	8
2.3. Políticas Corporativas.....	9
2.4. Principales riesgos e incertidumbres.....	10
<b>3. Medio ambiente.....</b>	<b>13</b>
3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental.....	13
3.2. Contaminación y economía circular .....	14
3.3. Uso sostenible de los recursos .....	15
3.4. Cambio climático .....	17
3.5. Protección de la biodiversidad .....	17
<b>4. Recursos Humanos.....</b>	<b>18</b>
4.1. Empleo.....	19
4.2. Organización del tiempo de trabajo.....	24
4.3. Seguridad y Salud Laboral.....	25
4.4. Relaciones sociales.....	26
4.5. Formación .....	26
4.6. Igualdad .....	28
<b>5. Derechos Humanos.....</b>	<b>32</b>
<b>6. Ética e Integridad .....</b>	<b>33</b>
6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.....	33
6.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	33
<b>7. Sociedad.....</b>	<b>34</b>
7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible.....	34
7.2 Subcontratación y proveedores.....	34
7.3 Consumidores .....	35
<b>8. Información fiscal .....</b>	<b>37</b>



## 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. La información contenida forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales Consolidadas.

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 2021, 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 1: índice de contenidos según requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según 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.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Colt ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más importantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

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).

Los principales grupos de interés para Colt son: clientes, accionistas, proveedores, empleados y la sociedad en general. 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.



- Debido a tipo de negocio y sector al que se dedica Colt, se determina que no se relevante hacer referencia a información sobre los consumidores. Aun así, se contempla la seguridad de los clientes, en especial cuando visitan nuestras instalaciones.



## 2. Sobre la compañía

### 2.1. Información General

El Grupo Colt cuenta con dos 2 sociedades en España:

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

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

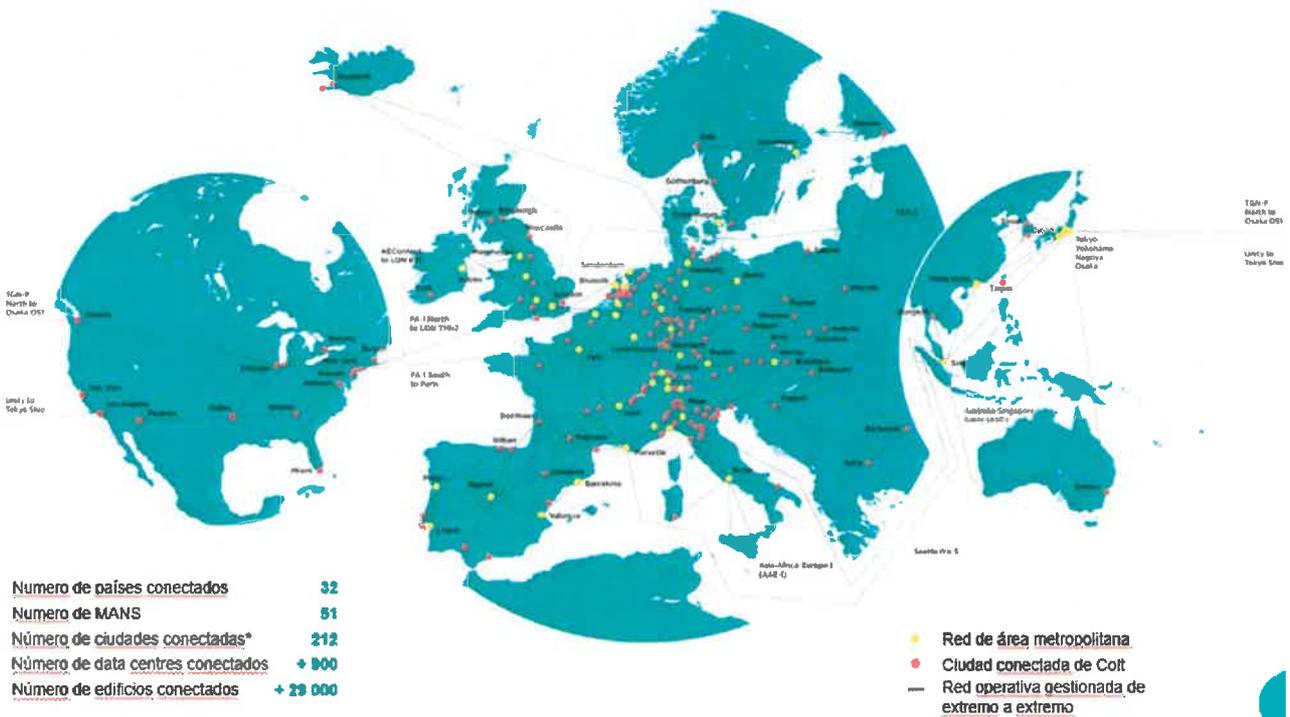
En lo que se refiere a estructura interna del grupo a nivel organizativo, las sociedades españolas se encuentran bajo el control de Colt Technology Services Europe Limited, Accionista Único de Colt Technology Service S.A.U. siendo la sociedad dominante última en Europa Colt Group Holdings Limited.



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). Como hecho relevante para ilustrar estas líneas de negocio, tuvo lugar con fecha 1 de noviembre de 2021, la venta por parte de Colt Technology Services S.A.U de los dos Data Centres ubicados en España, centrándose así en la línea de negocio Colt Core.

### Red de Colt: Ciudades conectadas



La estructura de Colt permite poner el foco en los activos, para proporcionar una mejor calidad del servicio dando a la vez una mejor visión y responsabilidad sobre los ingresos, beneficios y *cash flow*. 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.

### Misión y Visión

Colt construye y mantiene sus relaciones empresariales a través de su propósito y visión: transformar la manera de trabajar a través del poder de la conectividad, siendo un negocio totalmente orientado al cliente y a su industria, ofreciendo presencia local y gran agilidad a todas las empresas multinacionales que necesitan atención



especializada. El compromiso y el diálogo bidireccional con toda la fuerza laboral (empleados o no) es muy importante para lograr el propósito y la visión de la Compañía.

*"Colt se esfuerza por transformar cómo funciona el mundo a través del poder de la conectividad"*



## Valores

La Compañía se esfuerza por garantizar una cultura coherente de comportamiento ético, reflejada en 4 valores integrados en su modelo de negocio:

- Sabemos que las personas importan: 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 mejor manera: 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 unidos para que sea un éxito.
- Podemos cambiar el mundo: queremos hacer del mundo un lugar mejor. Mejor conectados, más sostenibles, más justos para todos. Para lograrlo usamos lo que tenemos, pasión, tecnología y conectividad.

## Indicadores clave de negocio

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

- Ingresos: los ingresos y su crecimiento se utilizan para el análisis de rendimiento interno y por parte de los inversores para evaluar el rendimiento del negocio.
- EBITDA: es el beneficio antes de los costes financieros netos y el tipo de cambio, impuestos, depreciación, amortización y elementos excepcionales relacionados. Para los directores de la Compañía este indicador representa una medida significativa del flujo de efectivo operativo subyacente al eliminar

la depreciación y la amortización. También representa un análisis significativo del desempeño comercial al excluir elementos específicos, que se revelan por separado en virtud de su tamaño, naturaleza o incidencia.

- **Beneficio antes de impuestos:** el beneficio antes de impuestos se utiliza para el análisis de rendimiento interno y por parte de los inversores para evaluar el rendimiento del negocio.
- **Net promoter Score (NPS):** se basa en encuestas en línea trimestrales para medir la lealtad del cliente e identificar información procesable.
- **Porcentaje de empleadas a nivel mundial:** el porcentaje se basa en las cifras de cierre del año.

Los indicadores clave en 2021 son:

Indicadores Financieros (Operaciones Continuas)	2021
Ingresos	118.329.638
Ebitda	16.328.331
Beneficio antes de impuestos	(943.242)

Indicadores no Financieros	2021
Net Promoter Score	78,5%
Porcentaje de empleadas	38,7%
Porcentajes de empleadas ocupando puestos de dirección	37,0%

## **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 el año 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. Nuestra red conecta más de 900 data centres y más de 29.000 edificios empresariales en Europa, Asia y América del Norte.

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 210 ciudades en más de 30 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.

*“Nuestra estrategia se basa en el ADN de Colt y la red Colt IQ, innovando y acelerando el crecimiento a través del poder de nuestra gente para cumplir con la visión de convertirnos en la empresa más orientada al cliente de la industria”.*

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

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, el propósito de Colt se distribuye en cascada desde arriba, y los miembros del equipo de dirección y mandos intermedios brindan actualizaciones sobre cómo Colt está logrando sus objetivos a todos los empleados 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.

## 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.

### 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 efectiva del riesgo 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.

## 2.4. Principales riesgos e incertidumbres

### Riesgos macroeconómicos:

A medida que la pandemia de Covid-19 continúa provocando incertidumbre en el macroentorno, 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. Puede haber algunas oportunidades para aprovechar este periodo de incertidumbre, pero es posible que la base de los costes de Colt 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. 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.

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 y se enfrenta 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 hecho bajar el margen. En este contexto, Colt necesita asegurarse de que cuenta con la estrategia correcta de "salida al mercado" para maximizar el rendimiento de las ventas.



Colt aplica una sólida metodología de gestión de ventas, el *Go Process*, para garantizar que Colt licita 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 tendrá que asegurarse de que su propuesta de valor para los empleados cumpla 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" será 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 las 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. Colt 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.

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 hemos hecho de la sostenibilidad un factor clave estratégico para nuestro negocio. En septiembre de 2021, lanzamos nuestros ambiciosos Objetivos Basados en la Ciencia en el corto plazo (*Near-term SBT targets*, en inglés), los cuales suponen el inicio de nuestra ruta para lograr emisiones de carbono neto cero (*Net Zero*) para nuestra actividad. Estos objetivos son rigurosos, están orientados a nuestros clientes y estamos convencidos de que impulsarán el futuro sostenible de ambos negocios, Colt y DCS.

El **Comité de Sostenibilidad Ambiental**, comité de alto nivel ejecutivo presidido por los CEO de ambas compañías, es responsable de aprobar la estrategia de sostenibilidad de la compañía, la Política Ambiental, define la participación de Colt en iniciativas externas de sostenibilidad y ratifica los reportes externos en materia de sostenibilidad.

El comité se reúne de manera trimestral para llevar a cabo el seguimiento de los objetivos y metas anuales establecidos en la estrategia de sostenibilidad de Colt, así como para garantizar que aquellos empleados cuya responsabilidad en la compañía es clave para el éxito de esta estrategia, cuenten con objetivos de sostenibilidad entre sus objetivos anuales.

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 Objetivos Basados en la Ciencia en el corto plazo y los compromisos que como compañía debemos establecer para alcanzarlos. Estos objetivos asegurarán la reducción de nuestras emisiones para todas las áreas de Colt y a través de nuestra cadena de valor, con los siguientes objetivos de reducción:

- **Alcance 1 y 2:** 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, con respecto a niveles preindustriales: reduciremos nuestras emisiones en un 46,2% (comparado con nuestro año base 2019).
- **Alcance 3:** de conformidad con el 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: reduciremos nuestras emisiones en un 27,5% (comparado con nuestro año base 2019).

Entre los compromisos con el entorno destacan los siguientes:

- El Comité de Sostenibilidad supervisará nuestro progreso en relación a los Objetivos Basados en la Ciencia en el corto plazo, los cuales se han definido a nivel global para toda la organización:
- Estamos comprometidos con las energías renovables, estableciendo el objetivo de que el 75% de nuestras instalaciones sean abastecidas con energía eléctrica renovable, procedente de compra de electricidad con Garantías de Origen, en el año 2023.
- Nos comprometemos a descarbonizar nuestra flota interna de vehículos, nuestro objetivo es que el 75% de nuestra flota esté formada por vehículos eléctricos en 2030.
- Abordaremos el 93 % de las emisiones de nuestra cadena de suministro asegurándonos de que nuestros proveedores se hayan alineado con los objetivos basados en la ciencia alineados con el escenario de 1,5 °C, para 2025.



Contamos con un **Sistema de Gestión Ambiental** certificado según la Norma **ISO 14001** 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 2021, conseguimos la **Medalla de Oro por parte de Ecovadis**, mejorando nuestra puntuación respecto al año anterior en el que conseguimos la medalla de plata. Por otro lado, mejoramos también nuestra puntuación en **CDP**, obteniendo una **calificación de B** y situándonos en el nivel de **'Management'**.

En Colt creemos que la sostenibilidad es un asunto de todos y que todos somos parte de la solución ante los actuales retos ambientales a los que nos enfrentamos. Nuestros empleados reciben **formación en materia de sostenibilidad** como parte de su formación obligatoria, para que puedan aplicar estos conocimientos en su actividad laboral y en su vida personal.

Por otro lado, 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**

La línea de DCS es la responsable de adquirir electricidad para ambos negocios. En 2021, nuestro consumo de energía eléctrica en nuestras instalaciones en España es 100% renovable. Esta energía proviene de la **compra de electricidad con Garantías de Origen**.

Por otro lado, estamos retirando aquellos equipos cercanos al final de su vida útil siendo reemplazados por equipos más eficientes, lo que conlleva la reducción del consumo de electricidad en nuestras instalaciones. Así mismo, Colt está llevando a cabo también un ambicioso proyecto para **optimizar su red y hacerla más eficiente** en términos energéticos.

En relación a la reducción del uso de combustibles fósiles, hemos iniciado la descarbonización de nuestra flota de vehículos. En 2021, en **España los 7 vehículos de nuestra flota propia fueron híbridos**. Se prevé la sustitución de estos coches por vehículos eléctricos o híbridos enchufables en la segunda mitad del año 2022.

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.

Nos preocupamos también por extender estas acciones a la manera en que nuestros empleados se desplazan a nuestras instalaciones. Por ello, en nuestro intranet hemos creado una sección con **consejos de movilidad sostenible** adaptada a la realidad de los países en los que tenemos oficinas, incluyendo España.

### **3.2.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos**

En Colt estamos comprometidos con la reducción de la generación de residuos en todas nuestras instalaciones, tal y como recoge nuestra política ambiental. Promovemos las '3R', **reutilizar, reducir y reciclar**, así como tratamos de incorporar prácticas de economía circular en nuestro día a día reduciendo así nuestro impacto ambiental.



De la mano de algunos de nuestros proveedores de equipos electrónicos, compramos equipos de segunda mano y equipos reacondicionados dentro de nuestra estrategia de promoción de la economía circular. De esta manera, alargamos la vida útil de estos equipos.

En 2021 lanzamos nuestra iniciativa **Green Teams** de forma global. Esta iniciativa permite a los empleados de todos los países compartir su pasión por la protección del medio ambiente y trabajar juntos para impulsar el compromiso medioambiental a nivel local. El equipo local en España lideró la organización de la Semana del Medio Ambiente, en la que hubo una charla sobre cómo reducir el consumo de plástico. También lideró la programación de un taller sobre cosmética natural **ZeroWaste**.

Por otro lado, lanzamos una **campana de donación de móviles**, para alargar su vida útil. A través de esta campaña, se animó a los empleados a quedarse con sus aparatos y a que donasen 50 euros a una ONG o a devolverlos a la compañía para que fuesen reciclados. También, se ha llevado a cabo una **campana de donación de portátiles** a Fundaciones en Madrid y Barcelona, para promocionar el acceso a nuevas tecnologías a niños en las escuelas y alargar así también la vida útil de estos aparatos.

Residuos	2021
Residuos peligrosos (en toneladas)	7,4
Residuos no peligrosos (en toneladas)	25,1

Teniendo en cuenta que debido a la pandemia muchos de los empleados de Colt no han trabajado físicamente en nuestras instalaciones, no se ha considerado necesario ni material establecer acciones para combatir el desperdicio alimentario.

### 3.3. Uso sostenible de los recursos

#### 3.3.1. Consumo de agua

Dada la naturaleza de nuestra actividad el consumo de agua no es un aspecto ambiental significativo para la compañía en España.

Consumo de agua	2021
Suministro de agua municipal* (m3)	13.740,5

\*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.

\*Los datos de consumo de agua para las oficinas de Barcelona se basan en lecturas de contador.

En cuanto a la fuente de captación del agua, todo nuestro consumo proviene del suministro municipal.



### 3.3.2. 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, las principales materias primas que consumimos son productos acabados del tipo equipos electrónicos.

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.

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.

Producto acabado*	2021
Equipos electrónicos (kg)	13.007,88

\*Estos datos no incluyen la parte del negocio de DCS debido a que no se dispone de ellos.

\*Estos datos no incluyen consumibles y fibra.

### 3.3.3. Consumo energético

El principal consumo energético asociado a nuestra actividad en España es el consumo eléctrico, especialmente en nuestros dos Data Centres. **En 2021, toda la energía eléctrica que consumimos en España en nuestras instalaciones es de origen renovable.**

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

En menor medida, en España consumimos diésel en algunos de los generadores que tenemos en nuestras instalaciones. Por otro lado, hemos reducido el consumo de combustible de nuestra flota de vehículos gracias a la adquisición de vehículos híbridos, que serán reemplazados por vehículos eléctricos o híbridos enchufables en 2022.

Consumo energético propio en nuestras instalaciones		2021
Consumo eléctrico (MWh)	De fuentes renovables	27.504,78
	De fuentes no renovables	0
Consumo de combustible* (l)		16.264,9

\*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.



\*\*Los datos de consumo de diésel en generadores han sido estimados en base a datos del año anterior debido a que no se disponía de facturas para 2021.

### 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 46,2% (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.

Las principales acciones definidas para la consecución de este objetivo han sido:

- El 75% de nuestras instalaciones serán abastecidas con energía eléctrica renovable, procedente de compra de electricidad con Garantías de Origen, en el año 2023. En España, en 2021 consumimos energía 100% renovable. Por ello, nuestras emisiones del alcance 2 para el año 2021 fueron cero.
- Nos comprometemos a que el 75% de nuestra flota interna sean vehículos eléctricos en 2030. En España, todos nuestros vehículos fueron híbridos en 2021, con una media de emisiones de 84 gCO<sub>2</sub> eq/Km. Este hecho nos ha ayudado a reducir nuestras emisiones del alcance 1.

Las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero en España corresponden a las emisiones directas procedentes del consumo de diésel en nuestros generadores y a las emisiones fugitivas de gases refrigerantes procedentes de nuestros equipos de climatización. No obstante, estas emisiones alcanzaron una cifra relativamente baja, 74,6 tCO<sub>2</sub> eq.

Emisiones	2021
Emisiones Directas (Alcance 1) tCO <sub>2</sub> eq*	74,6
Emisiones Indirectas (Alcance 2) tCO <sub>2</sub> eq	0

Alcance 1: Nota: factores de emisión procedentes de DEFRA 2021

Alcance 2: Nota: factores de emisión basados en los certificados de Garantía de Origen facilitados por la empresa suministradora de electricidad.

\*Los datos de gases refrigerantes procedentes de nuestros equipos de climatización han sido estimados siguiendo la "ICF International Methodology".

### 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.



## 4. Recursos Humanos

El equipo de RRHH 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 RRHH 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 RRHH:

- **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 agenda" en la unidad de negocio.
- **Reward:** "Global Reward" es responsable de gestionar la política de compensación de 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 de 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:

- **Reconocer y recompensar a nuestra gente.** Rápido, global y desafiante: no nos conformamos con lo aburrido. Aquí hay una oportunidad real de marcar la diferencia, a escala internacional, y nos lo tomamos en serio. Es un lugar donde poder construir una carrera en la que trabajar junto a clientes de alto nivel y dentro de una red de 24 oficinas en todo el mundo.
- **Invertir en nuestra gente:** Nos esforzamos por ser la empresa más orientada al cliente del sector, lo que significa que ponemos a nuestros clientes en primer lugar, no sólo en las operaciones diarias, sino también en la forma en que buscamos dar forma a nuestra organización en el futuro. Una parte fundamental de esto es invertir en nuestra gente. Con un espacio de trabajo abierto e inclusivo, animamos a todos los empleados a ser curiosos, a contribuir a la cultura y a desafiar el statu quo. Tener este diálogo



abierto es fundamental para nuestra capacidad de generar nuevas ideas como equipo, lo que impulsa el crecimiento real. No es sólo lo que hacemos, sino la forma en que actuamos lo que nos hace destacar.

En 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*".

#### 4.1. Empleo

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

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

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	TOTAL
Consejeros	0	2	2
Alta Dirección	0	0	0
Personal Técnico y Mandos Intermedios	169	304	473
Personal Administrativo	56	51	107
TOTAL	225	357	582



Pais	Mujeres	Hombres	TOTAL
Total España	225	357	582
TOTAL	225	357	582

**Número total y distribución por tipos de contrato laboral**

Distribución por tipo de contrato laboral	2021
Indefinido	571
Temporal	11
Jornada parcial	0
Jornada completa	582
TOTAL	582

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

Contratos indefinidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Consejeros	0	0	0	0	1	1	2
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	0
Personal Técnico y Mandos Intermedios	3,99	141,65	21,63	9,31	254,08	42,68	473,33
Personal Administrativo	6,79	39,92	4,79	2,45	35,83	6,47	96,26
TOTAL	10,78	181,57	26,42	11,76	290,91	50,15	571,58

**Jornada parcial:** \*No hay contratos a jornada parcial



Contratos temporales	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Consejeros	0	0	0	0	0	0	0
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	0
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	0,78	0	1	0	0	1,78
Personal Administrativo	0	2,31	0	2,99	1,87	0	7,17
TOTAL	0	3,09	0	3,99	1,87	0	8,95

Jornada completa	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Consejeros	0	0	0	1	1	2	1
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	0
Personal Técnico y Mandos Intermedios	3,99	142,43	21,63	10,31	254,08	42,68	475,11
Personal Administrativo	6,79	42,23	4,79	5,44	37,7	6,47	103,43
TOTAL	10,78	184,66	26,42	15,75	292,78	50,15	580,53



### Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Despidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Consejeros	0	0	0	0	0	0	0
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	0
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.

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
Consejeros	0	0	0	0	NA*	NA*
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0
Personal Técnico y Mandos Intermedios	49.408	52.980	68.240	43.993	56.111	78.061
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

\*Dato no proporcionados por protección de datos al haber solo una persona en la categoría



### Brecha salarial

		Retribución media	Diferencia Salarial
Consejero	Hombres	218.504	
Consejero	Mujeres	0	
Personal técnico y mandos intermedios	Hombres	58.705	6,67%
Personal técnico y mandos intermedios	Mujeres	54.791	
Personal administrativo	Hombres	32.323	3,84%
Personal administrativo	Mujeres	31.082	

### Retribución media de los consejeros y ejecutivos:

218.504 EUR

### Implantación de políticas de desconexión laboral

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, la compañía 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 de: tiempo de descanso y vacaciones y su intimidad personal y familiar. Con ello se pretende evitar en la medida de lo posible la fatiga informática de los empleados. Con el objeto de asegurar dicho derecho, Colt recomienda a sus empleados que tengan en consideración los siguientes puntos que se desarrollan en la política:

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



## Discapacidad

Discapacidad	2021
Número de empleados discapacitados	3

### 4.2. Organización del tiempo de trabajo

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

Además, se han implantado políticas para definir y regular el trabajo remoto como "*Working From Home Policy*" y la política de trabajo híbrido ("*Hybrid working policy*"). En este sentido Colt se compromete a que sus empleados dispongan de autonomía, flexibilidad y capacidad para tomar decisiones que les ayuden a conseguir una mayor conciliación y satisfacción en su vida laboral y personal, así como a cumplir con sus responsabilidades y deberes. Colt es consciente de la necesidad de cambiar y adaptarse para trabajar de forma sostenible y respetuosa con el medioambiente en todas sus actividades.

La gestión del tiempo y la asistencia en 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, 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 de Colt 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 Colt y que incrementa los derechos garantizados por la legislación en diversos aspectos como por ejemplo ampliación del permiso de maternidad/paternidad hasta un total de 20 semanas y acuerdos de trabajo flexibles con reducción de jornada en un 20% sin deducción de salario durante las primeras 8 semanas posteriores a la reincorporación.

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



### Absentismo en términos de tiempo

	2021
Absentismo (horas)	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.

Sobre accidentabilidad, ninguno de los empleados de las empresas Colt en España sufrió un accidente laboral o enfermedad profesional en el año 2021.

Indicadores de accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes	0	0	0
Índice Frecuencia	0	0	0
Índice Gravedad	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo	0	0	0	0



#### 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.

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo por país.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	2021
España	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.

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 interna. Producen formación técnica altamente personalizada dirigida por un instructor. Los formadores técnicos apoyan principalmente a nuestros equipos de prestación de servicios y *service assurance*.
- **Cursos de formación externos:** si no puede cubrir totalmente las necesidades de formación utilizando el aprendizaje en línea, el aprendizaje en el puesto de trabajo o la cartera de cursos del equipo de formación técnica interna, Colt puede proporcionar la asistencia a un curso de formación externo dirigido por un instructor. Para ayudar a los empleados de Colt a acceder a una formación dirigida por un instructor de alta calidad, nos hemos asociado con *Global Knowledge*, que puede ayudar a encontrar los cursos de formación técnica adecuados para que sus necesidades de aprendizaje técnico puedan satisfacerse. Lo llamamos nuestro Servicio Gestionado de Formación Técnica.
- **Formación obligatoria.** “*Essentials*” es el programa de formación obligatoria de Colt, un conjunto de cursos de formación que todos los empleados de Colt deben realizar cada año. Los cursos del programa se han seleccionado cuidadosamente para garantizar que todo el mundo esté equipado para proteger a Colt de los daños legales, comerciales y de reputación y para impulsar nuestro éxito comercial. Por estos motivos, supervisaremos de cerca la realización de cada curso de formación en todo Colt.
- **Formación en idiomas:** Colt es una empresa global que opera en diferentes países, de manera que el conocimiento de idiomas es una habilidad esencial para nuestros equipos. En este sentido tenemos diferentes programas de cursos de idiomas.
- **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. Colt se compromete a ofrecer oportunidades de crecimiento, ofreciendo oportunidades de desarrollo. El objetivo de esta política es proporcionar formación superior y estudios posteriores a los empleados que lo soliciten y cumplan determinados requisitos.

## Formación en el puesto de trabajo

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

## Social learning

El *Mentoring* en 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 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 Colt tenemos disponibles diferentes recursos sobre coaching para nuestros colaboradores y managers.

### Horas de formación por sexo y categoría profesional

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

Horas de formación	2021		
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Consejeros	0	7	7
Alta Dirección	0	0	0
Personal Técnico y Mandos Intermedios	1.255	2.512	3.767
Personal Administrativo	460	394	854
<b>TOTAL</b>	<b>1.715</b>	<b>2.913</b>	<b>4.628</b>

## 4.6. Igualdad

En Colt valoramos las diferentes perspectivas que aportan nuestros diversos equipos globales. Estamos construyendo una cultura en la que todo el mundo puede prosperar y tener una oportunidad justa de desarrollo y de progresar. Sabemos que el poder de la conectividad se basa en una cultura de apertura e inclusión y estamos orgullosos del trabajo que hemos realizado hasta ahora para crear un entorno en el que todo el mundo es bienvenido. En línea con lo dispuesto, la labor de Colt ha sido reconocida apareciendo en la clasificación de Líderes en Diversidad 2020 del “*Financial Times*”, quedando en el puesto 44 de los 850 mejores empleadores de Europa.

La base de la inclusión y la diversidad es el convencimiento de que cada persona es importante. Por eso al abrirnos y compartir nuestras historias, aprendemos a darles el lugar que se merecen tanto a la diferencia como a la singularidad. Para que una empresa prospere, su gente debe también poder prosperar. Una filosofía inclusiva es la base de esto, y aunque en Colt somos conscientes de que la inclusión y la diversidad son positivas desde el punto de vista empresarial, pero decidimos ir más allá. Crear entornos laborales inclusivos forma parte de nuestro ADN. Entornos en los que la gente se sienta integrada, en los que todos podamos contribuir y donde podamos trabajar juntos para que nuestras estrategias den sus frutos.



En esta línea, nuestras redes nos ayudan a poner en marcha cambios significativos:

- Network 25: La razón de ser de la red de mujeres de Colt es fomentar 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 de 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 fomentar la diversidad y la inclusión.
- YOUnited: La razón de ser de YOUnited es fomentar el entendimiento intercultural y un entorno de apoyo donde cualquiera pueda desarrollarse sin importar su raza, etnia, religión o cultura.
- Disability Accessibility Network (DAN): Es una red de empleados de Colt que se creó con el objetivo de sensibilizar sobre las discapacidades y las enfermedades visibles e invisibles, aceptar a los que son diferentes y defender la inclusión en Colt.

### 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.

- Best Brave Self: una serie hecha por mujeres y que gira en torno al desarrollo de las mujeres en Colt, diseñada para generar confianza, propiciar el apoyo mutuo y salir de la zona de confort.
- Inspiring Inclusion: nuestro programa para managers diseñado para fomentar comportamientos de liderazgo inclusivos.
- Mental Health First Aiders: contamos con 60 MFHA (especialistas en primeros auxilios de salud mental) en todo Colt con la formación necesaria para ser la primera respuesta para los compañeros que necesiten apoyo o recomendaciones.

### Nuestras políticas

“Global Equal Opportunities, Inclusion & Diversity Policy”

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

Nuestra estrategia de I+D se centra 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 de 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 del 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

Las comisiones paritarias de igualdad de cada entidad legal han elaborado un plan de igualdad que procura una serie de mejoras y acciones para promover la igualdad entre empleados y empleadas, una correcta conciliación de la vida familiar y laboral, recogiendo los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Entre otros, se fomentan los siguientes objetivos:

- Promover una cultura empresarial que valore la diversidad, basada en la igualdad de oportunidades
- Garantizar las mismas oportunidades para el acceso al empleo y el desarrollo profesional dentro de la compañía para los representantes de ambos géneros.
- Establecer y comunicar medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por el uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa.

En 2021 se ha trabajado en la elaboración del nuevo plan de igualdad recogiendo los nuevos requisitos que se desprenden de la nueva ley de Reglamento sobre planes de igualdad y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Reales Decretos 901 y 902/2020 de 13 de Oct). En el nuevo plan se incluye el registro y la auditoría



retributivos externa. El plan se terminará de negociar y acordar con los representantes de los trabajadores en el primer semestre de 2022 para su publicación.

### 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 de 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, 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. En este sentido en 2021 Colt SSC Barcelona donó 71.177 EUR a Fundación Randstad para su programa "Integrados" y la fundación "La Fageda". Por su parte Colt Technology Services donó un total de 25.075 EUR a diversas organizaciones o fundaciones que trabajan por la integración de personas discapacitadas como Fundación Randstad entre otras.



## 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.

*Colt Group* tiene un Código de Conducta Comercial (disponible en [www.colt.net/legal](http://www.colt.net/legal)) (CoC) 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 (disponible en [www.colt.net/legal](http://www.colt.net/legal)) (MSA o *Modern Slavery Act*), 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 de 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 de 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 de 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 ejercicio de 2021, el Comité de Cumplimiento Corporativo no recibió informes sobre violaciones de derechos humanos, trabajo forzoso u obligatorio, trabajo infantil o cualquier asunto relacionado. No obstante, se han registrado 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.



## 6. Ética e Integridad

### 6.1. Lucha contra la corrupción y el soborno

El 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 5 anterior, todos los empleados y proveedores de Colt deben cumplir con el CoC. Todos los empleados de Colt 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.

### 6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Cada país en el que opera Colt tiene un Comité de Responsabilidad Social Corporativa formado por empleados comprometidos 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 consecuente apoyo de un presupuesto anual.

Como ejemplo destacable cabe señalar el desafío benéfico de Colt, el cual representamos a través de la celebración -por octavo año consecutivo- del evento "*The Colt Charity Challenge/Bike Ride*". Se trata de un evento anual donde llevamos a 130 ciclistas y 40 miembros del equipo de apoyo con el objetivo de viajar entre dos ciudades en las que opere Colt, cubriendo entre 500 y 700 km en cuatro días. Es el mayor evento de RSC de Colt y, en los años que lleva funcionando, hemos donado más de 1,34 millones de euros a organizaciones benéficas de todo el mundo.

Durante el desafío señalado anteriormente, en 2020 Colt recaudó 157 400 € en todos los países. 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; y de Madrid: Caritas y Asociación Trastea.

Además, se realizan donaciones a la asociación Barcelona Global, una asociación privada, independiente y sin ánimo de lucro, formada por 220 de las empresas, centros de investigación, emprendedores, escuelas de negocios, universidades e instituciones culturales líderes de la ciudad y más de 880 profesionales que quieren hacer de Barcelona una de las mejores ciudades del mundo para el talento y la actividad económica, cuya cuota anual ordinaria es de 300€.

En el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, Colt Technology Services SAU no ha efectuado ninguna donación de carácter político.



## 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. En septiembre de 2021, empleados de Madrid y Barcelona participaron en una actividad de voluntariado para limpiar una zona del Bosque de la Herrería en Madrid y una playa en Viladecans en Barcelona.
- **Laptop Refresh Program 2021:** 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.

### 7.2. Subcontratación y proveedores

Durante este ejercicio 2021 se ha desarrollado la 'Política de compras sostenibles', disponible desde el mes de julio. 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'. El documento desarrollado este año ha establecido más claramente sus expectativas, y estará sujeto en el futuro 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 cubre Inclusión y Diversidad Ambiental. 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 soborno y la corrupción. Las propuestas se gestionan en una herramienta donde la matriz de puntuación proporciona de manera transparente las condiciones para el éxito. La puntuación la realizan los usuarios comerciales, así como los expertos en adquisiciones y riesgos potenciales para permitir una separación adecuada de funciones.

#### Sistemas de supervisión o auditoría

A finales de 2021, tuvimos 481 proveedores evaluados en su enfoque de Inclusión y Diversidad y 250 proveedores que recibieron una evaluación sobre sus prácticas ambientales (cubriendo si tienen una política, su calificación en Ecovadis, si tenían alcance 1-2- 3 disponibles y evaluados por SBTi).

Estamos en el proceso de crear un tablero automatizado que proporcionará esos números automáticamente, de manera mensual. Actualmente estamos finalizando la documentación de la metodología y las condiciones para poder proporcionar esos números de manera consistente y auditable en 2022.

Hasta ahora, Colt no ha realizado ninguna auditoría.



### 7.3. Consumidores

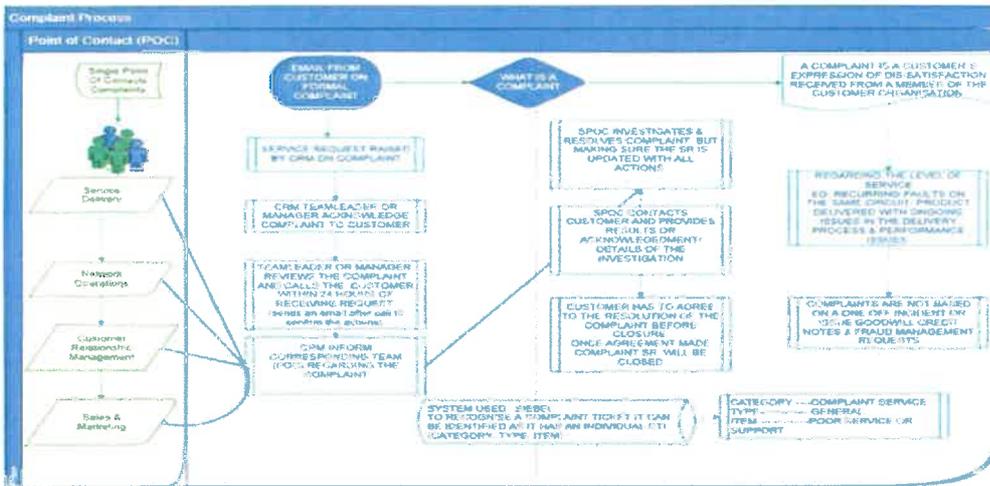
#### 7.3.1. Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores

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

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

#### Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

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



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

Los clientes son el alma de nuestro negocio, sin su aprobación nunca creceríamos, razón por la cual el servicio al cliente es tan crucial para nosotros. En línea con esta idea, nuestros clientes tienen su propio mánager de relación con el cliente (*Customer Relationship Manager*, "CRM"), el cual está comprometido con ellos y les brinda una atención más personal y sólida, lo que también ayuda a reducir el número de quejas. A intervalos planificados, los SPOC revisan las tendencias de desempeño y los resultados de los servicios. También de manera planificada medimos la satisfacción con los servicios en base a una muestra representativa de clientes. Los resultados se analizan, revisan -para identificar oportunidades de mejora- y se reportan. De la misma manera las quejas del



servicio son registradas, gestionadas hasta su cierre y reportadas. Cuando una queja de servicio no se resuelva a través de los canales normales, se proporcionará un método de escalamiento.

### ¿Qué es una queja de COLT?

Una queja es la expresión de insatisfacción de un cliente con el nivel de servicio o producto entregado por Colt, recibida de un miembro *senior* de la organización del cliente. El proceso se activa automáticamente cuando un cliente solicita explícitamente registrar una queja formal. Si algo sale mal, el cliente debe ponerse en contacto con su administrador de cuentas de Colt o con el administrador de servicios y contratos (S&CM) de inmediato para darles la oportunidad de solucionar las cosas. La compañía recomienda encarecidamente hacer esto tan pronto como se observe un problema. Si se trata de una queja simple, es posible que pueda ser resuelta mediante una llamada telefónica o mediante un correo electrónico. Sin embargo, si no se puede resolver fácilmente, el cliente debe registrar una queja formal y enviarla a un miembro superior de la organización de relación con el cliente ("CRM").

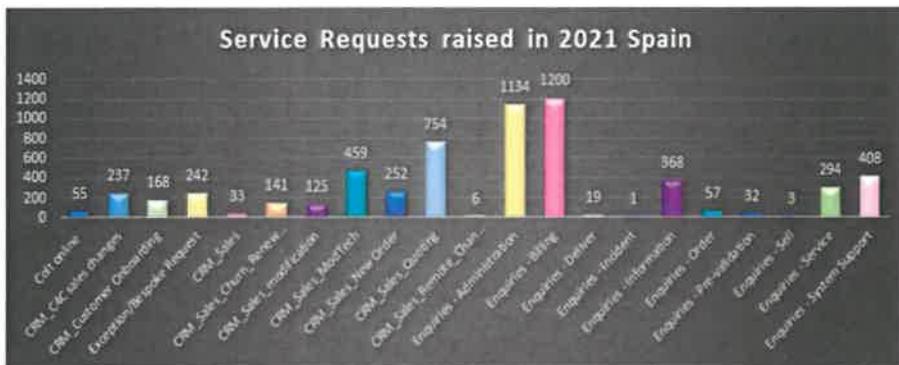
Colt tiene su propio procedimiento de quejas, el cual comienza mediante la explicación del problema y la correspondiente solicitud de actuación al respecto. El equipo de CRM podrá asesorar al cliente sobre los siguientes pasos. A su vez el cliente debe proporcionar evidencias para respaldar su queja.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

### Cómo trabajamos con las quejas:

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

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

A modo de resumen acerca del proceso de canalización de quejas, durante el ejercicio 2021 no hubo ninguna queja presentada sobre las 5988 solicitudes de servicio presentadas para España. 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 el año 2021, el grupo Colt no ha recibido ninguna ayuda (subvención) de la Administración Pública. Los resultados del Grupo Colt durante el ejercicio 2021 son de:

	Beneficio antes de impuestos	Impuesto sobre Sociedades
Grupo fiscal	(943.242)	(2.483.045)



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

AMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
<b>Modelo de negocio</b>	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	102-1 102-2 102-3 102-4 102-6 102-7	2. Sobre la compañía 2.1. Información General 2.2. Principales actividades y modelo de negocio
<b>Políticas</b>	<u>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:</u> 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	103	2. Sobre la compañía 2.3. Aplicación y desarrollo de las políticas corporativas
<b>Riesgos a CP, MP y LP</b>	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y  * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos,	Si	102-15	2. Sobre la compañía 2.4. Principales riesgos no financieros del Grupo



	<p>* explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.</p> <p>* Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u>, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>			
<b>Cuestiones medio ambientales</b>	Global Medio Ambiente			
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	Si	103 102-11	3. Medio ambiente 3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental
	2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;			
	3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)			
	Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	Si	103	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular	
Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	No		No material	



<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Si	103	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No	103	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	Si	103	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	Si	103 301-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Si	302-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
<b>Cambio Climático</b>			
Los <u>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</u> 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;	Si	103 302-1 302-2 302-4 305-1 305-2	3. Medio Ambiente 3.4. 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.		305-3	
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No	103	3. Medio Ambiente 3.5. Protección de la biodiversidad
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	Empleo			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Si	103 102-8 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Si	102-8	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	102-8 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Si	401-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	Si	103 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo

<u>Brecha salarial</u> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Si	103 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
La <u>remuneración media de los consejeros y directivos</u> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <u>desagregada por sexo</u> ,	Si	103	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
Implantación de políticas de desconexión laboral,	Si	103	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
Empleados con <u>discapacidad</u> .	Si	405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Si	103	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
Número de horas de <u>absentismo</u>	Si		4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
<u>Medidas</u> destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación</u> y <u>fomentar el ejercicio corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	Si	103	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Si	103	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral



<u>Accidentes</u> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Si		4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
Relaciones sociales			
Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Si	103	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Si	102-41	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
El <u>balance</u> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Si	403-4	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
Formación			
Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;	Si	103	4. Recursos Humanos 4.5. Formación de los trabajadores
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Si	404-1	4. Recursos Humanos 4.5. Formación de los trabajadores
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Si	103	4. Recursos Humanos 4.6 Igualdad
Igualdad			
<u>Medidas adoptadas</u> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Si	103	4. Recursos Humanos 4.6 Igualdad



	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y 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		
<b>Derechos humanos</b>	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> 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	103 102-16 102-17	5. Derechos Humanos
	<u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;	Si	406-1	5. Derechos Humanos
	<u>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Si	407-1	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	Si	103 406-1	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	Medidas adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;	Si	103 102-16 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	Medidas para <u>luchar</u> contra el blanqueo de capitales	Si		6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Aportaciones</u> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Si	413-1	6. Ética e integridad 6.2 Aportaciones a Fundaciones sin Ánimo de Lucro
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	El <u>impacto</u> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo</u> y el <u>desarrollo local</u> ; El impacto de la actividad de la <b>sociedad en las poblaciones locales</b> y en el territorio;	Si	103 203-1 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Si	102-43	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Si	102-12 102-13	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Subcontratación y proveedores			



<p>* La inclusión en la <u>política de compras</u> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;</p> <p>* Consideración en las <u>relaciones con proveedores y subcontratistas</u> de su responsabilidad social y ambiental;</p> <p>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.</p>	Si	103	7. Sociedad 7.2. Subcontratación de proveedores
Consumidores			
<p>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;</p> <p>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</p>	No	103	7. Sociedad 7.3. Consumidores
Información fiscal			
<p>Beneficios obtenidos país por país</p> <p>Impuestos sobre beneficios pagados</p>	Si	103	8. Información fiscal
Subvenciones públicas recibidas	Si	201-4	8. Información fiscal



**Colt Technology Services  
(Sociedad Unipersonal):**

Informe del Estado de Información No Financiera Consolidado  
adjunto correspondiente al ejercicio finalizado  
el 31 de diciembre de 2021



## Informe de verificación independiente

Al accionista único de Colt Technology Services (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 2021, de Colt Technology Services (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 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 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 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 control de 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 la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. 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 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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 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

1 de agosto de 2022

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2022 Num. 01/22/06471

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO

Sello distintivo de otras actuaciones