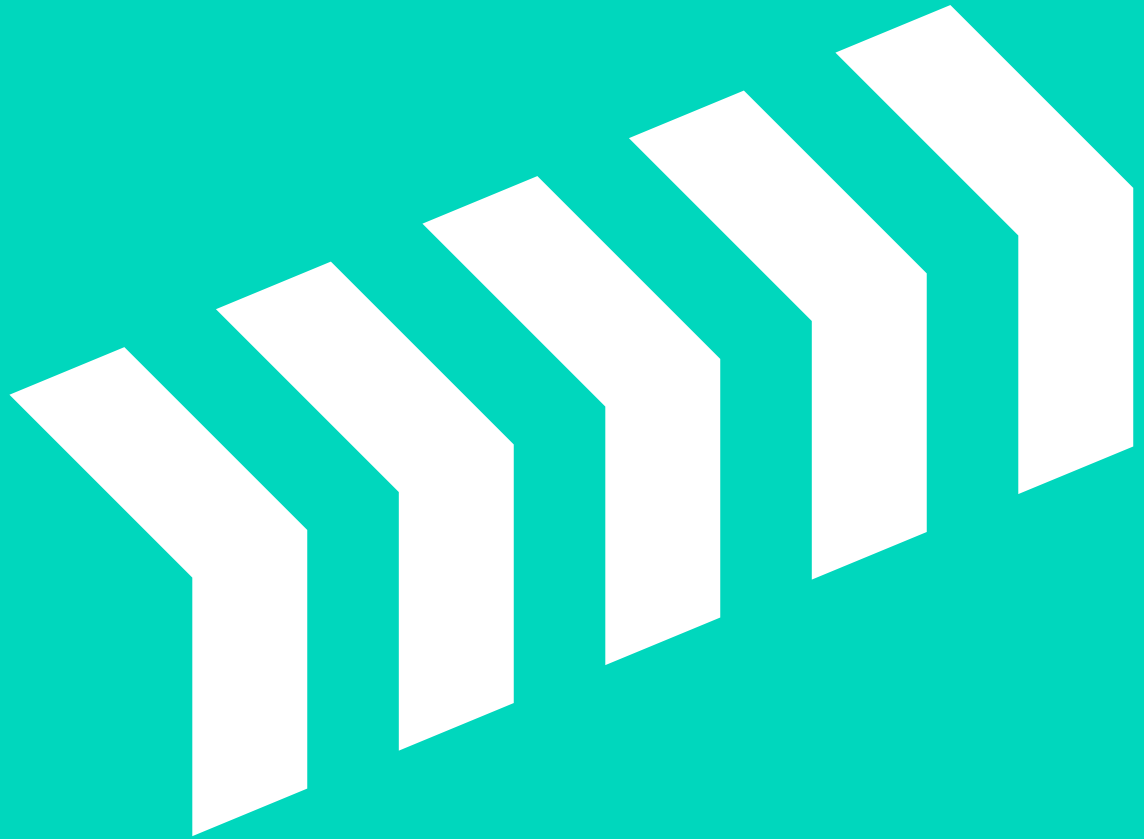




ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

del ejercicio finalizado el 31 de Diciembre de 2025

ÍNDICE

1. Sobre este informe	3
2. Sobre la compañía	5
2.1. Información General	5
2.1.1. <i>Propósito y Visión</i>	6
2.1.2. <i>Valores</i>	7
2.1.3. <i>Indicadores clave de negocio</i>	8
2.2. Principales actividades y Modelo de negocio	8
2.3. Políticas Corporativas	9
2.4. Principales riesgos e incertidumbres	10
3. Medio Ambiente	15
3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental	15
3.2. Contaminación y economía circular	18
3.2.1. <i>Contaminación</i>	18
3.2.2. <i>Economía circular y prevención y gestión de residuos</i>	19
3.2.3. <i>Consumo de producto terminado</i>	20
3.3. Uso sostenible de los recursos	20
3.3.1. <i>Consumo de agua</i>	20
3.3.2. <i>Consumo de energía</i>	21
3.4. Cambio Climático	22
3.5. Protección de la biodiversidad	23
4. Recursos Humanos	23
4.1. Empleo	26
4.2. Organización del tiempo de trabajo	31
4.3. Seguridad y Salud Laboral	33
4.4. Relaciones sociales	34
4.5. Formación	35
4.6. Igualdad	37
5. Derechos Humanos	42
6. Ética e Integridad	43
6.1. Lucha contra la corrupción y el soborno	43
6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	43
7. Sociedad	46
7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	46
7.2. Subcontratación y proveedores	47
7.3. Consumidores	48
7.3.1. <i>Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores</i>	48
8. Información fiscal	50
ANEXO 1: Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según GRI	51

1. Sobre este informe

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

El presente 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 2025, basándose en el marco internacional de reporte *Global Reporting Initiative* – GRI, siendo este un marco de reporte recomendado por la misma Ley de Información No Financiera, y adaptando sus contenidos a la realidad del modelo de negocio y actividad de la Sociedad.

En el apartado “Anexo I. 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.



El papel central de Colt como proveedor de infraestructuras digitales nos brinda una plataforma para contribuir a una sociedad más sostenible a través de la innovación y la promoción de soluciones tecnológicas. Esto se refleja en la estrategia de ESG de Colt, estructurada en cuatro pilares y articulada bajo el concepto de “ESG by Design”, con la confianza digital, la responsabilidad y la gobernanza como ejes que engloban todas nuestras actuaciones.

Entre 2024 y 2025, Colt llevó a cabo un primer análisis de doble materialidad como trabajo preparatorio para dar cumplimiento a los requerimientos de la Directiva de la Unión Europea sobre informes de sostenibilidad corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés). Debido a los desarrollos de la propuesta Ómnibus, este ejercicio se revisitará cuando la Directiva CSRD sea de aplicación para Colt.

Los contenidos del presente EINF se alinean con aspectos que son materiales para Colt. La priorización de aspectos de naturaleza económica, ambiental o social está relacionada con la repercusión que estos tienen sobre el negocio, y las expectativas de los grupos de interés clave para la empresa, teniendo en cuenta su representatividad para alguno de los principales prescriptores en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, como pueden ser el *Global Reporting*

Initiative (GRI) o el *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB). Es importante comentar que el análisis de materialidad de 2022 se realizó a nivel Grupo y tuvo en cuenta ambas unidades de negocio, Colt– proveedor de infraestructura digital- y Colt DCS – proveedor de servicios de Data Centres. Los aspectos relativos a Protección de la Biodiversidad y consumo de agua se encontraron relevantes únicamente para Colt DCS.

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

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

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

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

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

2. Sobre la compañía

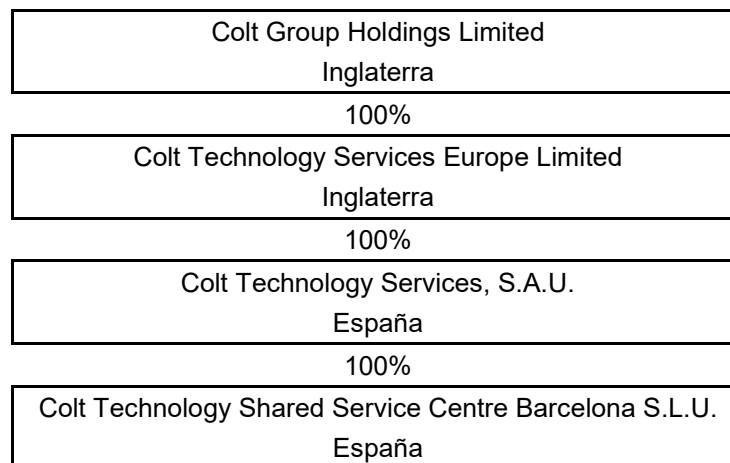
2.1. Información General

El Grupo Consolidado Colt en España cuenta con 2 sociedades:

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

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

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



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, Sudáfrica y Norte América.

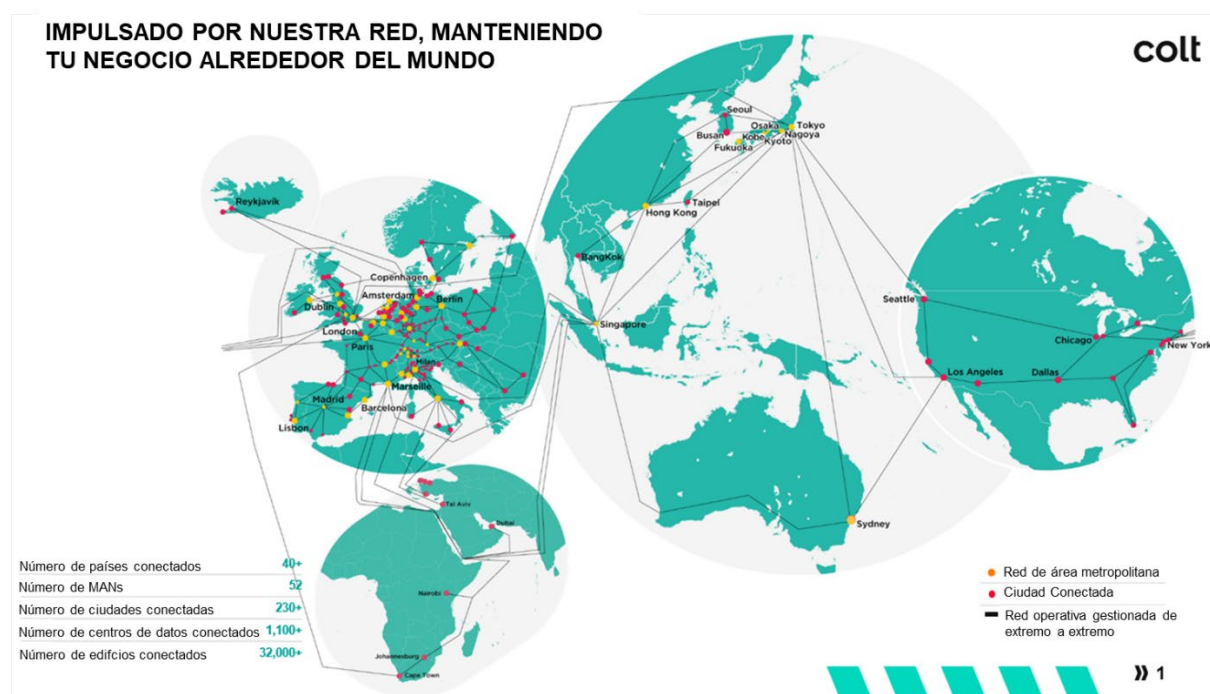
Desde la perspectiva global, sus líneas de negocio se dividen y estructuran en dos: Colt Core (incluye *Network* y *Voz*) y Data Centre Services (DCS). Esta estructura ha permitido poner foco en los activos, proporcionar una mejor calidad del servicio dando una mejor visión y responsabilidad sobre los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

CORE es la línea de negocio global de infraestructura digital que crea conexiones extraordinarias para ayudar a las empresas a tener éxito. CORE es un innovador reconocido y pionero en Software Defined Network (SDN) y Network Function Virtualisation (NFV). Colt ha lanzado proyectos innovadores para co-innovar con socios y clientes, prestando servicios de conectividad a Internet, Ethernet gestionado y conectividad en la nube. DCS ofrece soluciones de centros de datos a algunos de los mayores proveedores de servicios en la nube y en 16 centros de datos neutrales con operadores de última generación, distribuidos en 8 ciudades de Europa, India y Japón.

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

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

Red de Colt: Ciudades conectadas



Nuestra red conecta más de 1100 centros de datos y 40 países de Europa, Asia Pacífico, América del Norte y Sudáfrica, más que cualquier otro proveedor de red en Europa y Asia.

2.1.1. Propósito y Visión

El mundo y nuestros clientes han cambiado, y nosotros también. Nos hemos convertido en algo más que una empresa de telecomunicaciones. Somos una infraestructura digital crítica. Por eso

necesitamos un nuevo propósito y visión para reflejar este cambio, nuestro propósito y visión se centra en la flexibilidad y el servicio al cliente.

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

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

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

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

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

A través de nuestra red, Colt IQ Network, proporcionamos las infraestructuras digitales que mejor se adaptan a los clientes, aportando soluciones de Ciberseguridad y garantizando conexiones directas en la nube así como soluciones SD WAN multinube.

2.1.2. Valores

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

- **Sabemos que lo importante son las personas:** ya sea un cliente, un socio o un empleado, construimos relaciones basadas en la confianza, la honestidad, el respeto y la integridad. Valoramos la diversidad y nos esforzamos por impulsar una cultura inclusiva ofreciendo una red verdaderamente global de modo que todos tengan la libertad de hablar, ser escuchados y prosperar. Cuidamos el sentido de pertenencia a Colt, a través de un liderazgo compartido y una experiencia en igualdad de nuestros empleados.
- **Siempre encontramos una forma mejor de hacer las cosas:** Manteniéndonos un paso por delante, empoderamos a nuestros clientes para que triunfen a través del poder de la conectividad. Somos rápidos para adaptarnos y asumir la responsabilidad de las promesas que hacemos.
- **Juntos ganamos:** creemos en el poder de muchos y estamos hombro con hombro con clientes, socios y compañeros colaborando en ideas, compartiendo riesgos y reconocimiento entre todos. Buscamos atraer y desarrollar los perfiles más brillantes en todos los ámbitos y crear un entorno en donde todos puedan dejar su huella. 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 justo para todos. Para lograrlo usamos lo que tenemos, pasión, tecnología y conectividad.

2.1.3. Indicadores clave de negocio

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

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

Los indicadores clave en 2025 y 2024 son:

Indicadores Financieros (Operaciones Continuas)	2025	2024
Ingresos	136.956.393	133.967.291
Ebitda	22.604.854	23.858.234
Beneficio antes de impuestos	-9.780.340	6.223.909

Indicadores no Financieros	2025	2024
Net Promoter Score	75,00%	85,00%
Porcentaje de empleadas	41,40%	40,88%
Porcentajes de empleadas ocupando puestos de dirección	35,90%	35,90%

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. Asimismo, el poder de la Inteligencia Artificial permite optimizar nuestras operaciones y ofrecer un mejor servicio al cliente, para una implementación más inteligente de la red y para el desarrollo de nuevos servicios.

La inherente capacidad al cambio y la gran flexibilidad del sector de las Telecomunicaciones quedó altamente demostrada durante y después de la pandemia de 2020, siendo un sector clave para el desarrollo económico y empresarial.

Modelo de negocio y estrategia

Como ya hemos indicado, el Grupo Colt se estructura en dos líneas clave de negocio: Colt Core (incluye *Network* y *Voz*) y Data Centre Services (DCS). Con un **alcance global** pero una profunda

presencia local, Colt es lo suficientemente grande para entregar y lo suficientemente pequeño para preocuparse y estar cerca de sus clientes.

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

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

DCS ofrece soluciones de centros de datos a algunos de los mayores proveedores de servicios en la nube y en 16 centros de datos neutrales con operadores de última generación.

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

“Nuestra red en expansión y de vanguardia conecta más de 32 000 edificios y más de 1100 data centre en más de 40 países”

Colt comprende los cambiantes requisitos de **conectividad** de la actualidad y proporciona soluciones de voz y redes de gran ancho de banda seguras para garantizar que las empresas puedan prosperar. Los clientes incluyen organizaciones localizadas en más de 230 ciudades en más de 40 países.

La **inversión e innovación** continua en red nos permite estar más cerca del cliente, cubriendo sus necesidades y ayudándole a crecer. Colt busca la innovación de un modo disruptivo, identificando tendencias y oportunidades clave que tienen un gran valor económico y le permiten participar en nuevos mercados, suponiendo avances tecnológicos que transforman la industria y un reconocimiento de su marca.

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

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

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

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

2.3. Políticas Corporativas

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

2.4. Principales riesgos e incertidumbres

Programa de gestión de riesgos de Colt

El programa de gestión de riesgos empresariales de Colt busca impulsar la identificación y gestión efectiva del riesgo en todo el Grupo. Los equipos de Riesgo CORE y DCS apoyan a sus respectivas direcciones asegurando que se puedan tomar decisiones informadas sobre riesgos en toda la organización. Colt CORE y Colt DCS mantienen dos comités de auditoría separados, junto con equipos de apoyo y estructuras de gobernanza, para permitir que cada estructura reportante se enfoque más específicamente en su ámbito de responsabilidad mediante informes sobre sus respectivas funciones.

El Jefe de Riesgo (CORE) y el Jefe de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (DCS) son responsables de diseñar, implementar y gestionar las políticas y estrategias de gestión de riesgos. Los equipos de Riesgo CORE y de Riesgo y Cumplimiento DCS apoyan a sus respectivos jefes en el desarrollo y mantenimiento de un marco de gestión de riesgos adecuado para cumplir con los requerimientos del negocio.

Los comités de auditoría de CORE y DCS revisan al menos dos veces al año los resultados de los procesos de gestión de riesgos en representación del Consejo y reportan estos resultados al Consejo, informando los aspectos combinados del Grupo a través del comité CORE. Para ello, los Comités de Auditoría reciben actualizaciones periódicas sobre los riesgos clave y prioridades, asegurando que la exposición global del Grupo permanezca dentro del apetito definido. El equipo de Auditoría Interna de Colt proporciona aseguramiento independiente en CORE y DCS sobre el diseño y la efectividad operativa del entorno global de gestión de riesgos, gobernanza y control interno de Colt.

Además de sus estructuras de gobernanza establecidas, CORE ha lanzado un Comité de Riesgos transversal, que reúne a ejecutivos y líderes senior de toda la empresa para fortalecer la supervisión y la responsabilidad sobre los riesgos empresariales más significativos de CORE. Para apoyar esto, Colt ha implementado nuevas herramientas de gestión de riesgos para mejorar la identificación, seguimiento e informe de riesgos en toda la organización.

Macro-económicos y geopolíticos

Los precios de los servicios de telecomunicaciones continúan disminuyendo en términos de coste por Gigabit por segundo, especialmente para productos ópticos y Wave en mercados europeos, alineados con tendencias industriales consolidadas. Esta dinámica de precios se compensa en gran medida por un crecimiento sostenido en los requerimientos de ancho de banda de los clientes, resultando en una estabilidad relativa en el ingreso promedio por usuario (ARPU) a lo largo del tiempo.

Un área específica de alta competencia es el servicio de onda óptica de larga distancia entre los principales centros de datos. En este segmento, un número limitado de proveedores (incluyendo EXA, Zayo y EU Networks) están presentes en mayormente las mismas ubicaciones de centros de datos, ofreciendo productos altamente estandarizados. Esto ha provocado una feroz competencia de precios y períodos extendidos de retorno de inversión. Esta dinámica usualmente no aplica a la conectividad directa a edificios empresariales, donde estos competidores carecen de activos físicos equivalentes.

La incertidumbre geopolítica se mantuvo elevada durante 2025. La política comercial de EE.UU., incluyendo la introducción de aranceles amplios que afectan las cadenas de suministro globales para tecnología y equipos de red, ha incrementado los costos y tiempos de entrega de ciertos componentes claves para los programas de infraestructura de Colt. La incertidumbre asociada también ha reducido la confianza para la inversión empresarial, con algunos clientes retrasando decisiones de transformación digital y afectando negativamente la cartera de ventas de Colt. Paralelamente, la demanda por sitios y capacidad de centros de datos sigue aumentando, impulsada por IA y cargas de trabajo intensivas en datos, en un contexto de crecientes limitaciones en disponibilidad energética y conectividad de red en mercados clave.

La vulnerabilidad de la infraestructura crítica de comunicaciones se hizo muy evidente durante 2024-2025 debido a una serie de incidentes en cables submarinos en el Mar Báltico, con aproximadamente siete cables afectados entre noviembre de 2024 y principios de 2025. Las autoridades europeas y la OTAN expresaron preocupaciones sobre sabotajes deliberados, lo que motivó operaciones marítimas dedicadas en respuesta. Estos incidentes refuerzan la importancia estratégica de la diversidad de rutas y la resiliencia, reflejada en las continuas inversiones de Colt en estas áreas.

En respuesta, Colt monitoriza clientes y proveedores para limitar el riesgo de contraparte, persigue la reducción de costos y crecimiento focalizado en segmentos con buen desempeño, y participa en foros gubernamentales e industriales para seguir de cerca las amenazas geopolíticas y de estados-nación a infraestructura crítica.

Cambio, integración y transformación

Colt CORE sigue ejecutando una agenda significativa de cambios. La integración en curso del negocio Lumen EMEA sigue siendo fundamental para aprovechar plenamente los beneficios estratégicos y financieros de la adquisición, incluyendo la armonización de pilas tecnológicas y topologías de red.

Colt CORE y Colt están entregando conjuntamente el Proyecto Traveller, un programa de transformación importante para separar sus sistemas y servicios, que permitirá a DCS apoyar mejor sus ambiciones de crecimiento, requisitos de seguridad y modelo de negocio independiente. Paralelamente, CORE está acelerando su transformación de costos mediante simplificación y automatización de procesos y herramientas de apoyo para mantener su competitividad. La rapidez y volumen de estos cambios, si no se gestionan cuidadosamente, podrían generar disrupciones significativas, fatiga por cambio y limitaciones para que Colt cumpla su estrategia.

El incidente cibernético ocurrido en 2025 resultó en actividades de respuesta y recuperación que requirieron repriorizar elementos del roadmap de transformación e integración, generando presión en los cronogramas de ciertos programas. Se han implementado mitigaciones específicas para proteger hitos críticos. Un riesgo particular dentro del programa de integración es la posible disrupción a clientes durante cortes complejos de red, que Colt gestiona mediante planificación rigurosa, pruebas y procedimientos de contingencia con supervisión directa del Equipo Ejecutivo.

No cumplir con estos programas de cambio haría a Colt menos eficiente, dañaría la experiencia de cliente y limitaría su capacidad para reducir costos operativos, afectando márgenes y restringiendo crecimiento. Para gestionar estos riesgos, Colt opera programas extensos de integración y transformación. En CORE, hay un programa de transformación de costos en marcha que apunta a simplificar y automatizar procesos de negocio end-to-end para hacer la base de costos más competitiva, con gobernanza y supervisión directa del Equipo Ejecutivo.

Rendimiento de ventas y competencia

El sector de las telecomunicaciones se caracteriza por una sustitución continua de los servicios heredados por tecnologías más nuevas, incluyendo la migración de IP VPN a SDWAN, acceso Ethernet e Internet, y de servicios de voz tradicionales a soluciones de Voz en la Nube. Esta transición es generalizada en la industria y requiere una inversión sostenida en nuevas capacidades de producto y un esfuerzo incremental en ventas para migrar a los clientes, a menudo con el objetivo de preservar ingresos más que de impulsar un crecimiento a corto plazo.

Un elemento central de la estrategia de CORE es la inversión y desarrollo progresivo de la capacidad de Red como Servicio (NaaS) para gestionar el riesgo en torno a una oferta competitiva y una eficiencia sostenible. A corto plazo, esto se centra principalmente en impulsar eficiencias internas mediante la mayor digitalización y automatización de los procesos comerciales y operativos, reduciendo la dependencia de interacciones manuales, mejorando el costo de servicio y creando una experiencia de compra más ágil. A mediano plazo, se pretende que NaaS simplifique la experiencia del cliente al permitir un mayor autoservicio, servicio asistido e interacción en tiempo real.

El incidente cibernético ocurrido en 2025 ha introducido un nuevo riesgo reputacional que podría afectar la confianza y fidelidad del cliente en el corto a mediano plazo, con riesgos colaterales para la cartera de ventas y las tasas de renovación. El tratamiento del riesgo cibernético se detalla en la sección de Seguridad Cibernética a continuación.

CORE opera una metodología estructurada de gobernanza de ventas, el Proceso Go, para garantizar que las ofertas se realicen bajo los términos comerciales y estratégicos adecuados en todos los mercados y segmentos de clientes. Un elemento clave de la estrategia de CORE es desarrollar asociaciones con otros actores importantes en el mundo de la conectividad para crear economías de escala y ofrecer experiencias fluidas para socios y clientes. El incumplimiento de las expectativas de retorno de estas alianzas estratégicas podría poner en peligro las ambiciones de crecimiento de Colt. Para gestionar esto, CORE ha desarrollado capacidades específicas a través de su centro de socios, proporcionando un enfoque estructurado para el desarrollo de asociaciones a lo largo de todo el ciclo de vida.

DCS aplica un marco robusto de Gobernanza de Ventas a todas las oportunidades comerciales para asegurar una supervisión efectiva, gestión de riesgos y alineación estratégica a lo largo del ciclo de vida de la negociación. Este marco define las funciones internas que participan en cada oportunidad y establece un camino claro de gobernanza mediante el cual las oportunidades se califican a medida que avanzan.

Las oportunidades de venta se revisan a través de una serie estructurada de foros de gobernanza, incluyendo el Equipo de Negociación (formado por miembros del Equipo de Liderazgo Senior), el Equipo Ejecutivo (que incluye al Director Comercial, al Director Comercial Corporativo y al Director de Bienes Raíces), la Junta de Inversiones y, finalmente, la Junta Directiva, según los niveles definidos en la Delegación de Autoridad.

El marco ofrece un enfoque definido para gestionar las oportunidades de acuerdo con su perfil de riesgo, complejidad y requerimientos de capacidad, incluyendo los casos donde se requiere desarrollo de nueva capacidad. También establece roles y responsabilidades claras para fomentar una toma de decisiones disciplinada y auditables, transparencia y rendición de cuentas en toda la organización.

Interrupción del servicio

La disponibilidad y seguridad de la red y centros de datos son fundamentales para los clientes de Colt. Una falla en los sistemas clave, operaciones de centros de datos o infraestructura de red, incluyendo cables submarinos transatlánticos, podría causar interrupciones que afecten clientes y dañen la marca y reputación de Colt.

Este riesgo se evidenció en diversos eventos reales durante 2024 y 2025. Condiciones climáticas extremas, como inundaciones en el sur de Europa, afectaron infraestructura de Colt, con servicios migrados a sitios alternativos y evaluaciones completas realizadas en otras ubicaciones potencialmente vulnerables.

El apagón nacional que afectó España y partes de Portugal en 2025 impactó ciertos servicios en la región, aunque todas las instalaciones de Colt permanecieron operativas sin efecto para clientes. Cortes en cables submarinos en Oriente Medio afectaron parte del backbone IP y servicios de clientes, con capacidad adicional diversamente ruteada para mejorar la resiliencia. Como se señaló antes, los incidentes sectoriales en cables submarinos en el Mar Báltico durante 2024 y 2025 ratificaron las inversiones y enfoque continuos de Colt para mantener diversidad de rutas.

El incidente cibernético de 2025 también evidenció la interdependencia entre la resiliencia cibernética y continuidad del servicio, con actividades post-incidente que tuvieron implicaciones para la disponibilidad y confianza del cliente, abordado completamente en la sección de Ciberseguridad.

Para gestionar los riesgos de interrupciones de gran escala, Colt ha diseñado una arquitectura de red resiliente y cuenta con equipos dedicados para monitorear, gestionar y mantener su infraestructura en CORE y DCS. Colt opera un programa de continuidad del negocio certificado bajo norma ISO 22301 donde corresponde, priorizando la planificación y recuperación ante eventos críticos que puedan

afectar a su personal o clientes. Colt continúa aprovechando el crecimiento de su red backbone para aumentar diversidad de rutas y resiliencia, incluyendo monitorización 24x7, múltiples rutas activas de cable y mantenimientos marítimos establecidos para reparaciones en incidentes. Opciones alternativas como infraestructura basada en túneles y conectividad satelital de órbita baja complementan la resiliencia en productos y rutas clave.

Ciberseguridad

Las amenazas cibernéticas continúan evolucionando rápidamente. En 2025, se observó un aumento notable en la sofisticación y frecuencia de los ataques dirigidos a infraestructura crítica y proveedores de servicios de red. La intensificación de las tensiones geopolíticas y la actividad de estados-nación, la explotación de vulnerabilidades de día cero, el auge de los ataques habilitados por inteligencia artificial (incluyendo phishing más sofisticado y comprometimiento de correos electrónicos empresariales), y el incremento de ataques dirigidos a cadenas de suministro y proveedores tecnológicos, contribuyeron a un entorno de amenazas significativamente elevado durante todo el año.

En 2025, Colt experimentó un incidente cibernético que interrumpió ciertos sistemas internos de oficina; sin embargo, no hubo impacto en las redes orientadas al cliente. Tras el incidente, Colt implementó controles preventivos y detectivos adicionales, con un énfasis particular en reforzar la seguridad perimetral, el acceso remoto seguro, y en mejorar las capacidades de registro y monitoreo de seguridad de la gestión de identidad y acceso privilegiado.

De cara al futuro, el panorama de amenazas continúa intensificándose. Para CORE, las obligaciones bajo la Directiva NIS2 de la UE, la Ley de Seguridad en Telecomunicaciones del Reino Unido; y para DCS, el Proyecto de Ley de Ciberseguridad y Resiliencia del Reino Unido, incluyendo la propuesta de designación de centros de datos como Infraestructura Nacional Crítica, están ampliando el alcance de los controles de seguridad requeridos. Colt opera un programa de cumplimiento multijurisdiccional para abordar estos requisitos en evolución. Colt gestiona el riesgo cibernético mediante controles de seguridad en capas, evaluaciones, supervisión de proveedores y programas de seguridad de la información. Colt mantiene una política estricta de mínima interrupción operativa debido a fallos de seguridad o tecnología y reconoce que esta área requiere inversión continua para mantenerse al ritmo de un entorno de amenazas en constante cambio.

Programa de Grandes Construcciones DCS

DCS continúa ejecutando su estrategia de crecimiento a través de su programa Major Builds, adquiriendo nuevos terrenos y llevando a cabo la entrega de varios nuevos sitios de centros de datos a hiperescala en ubicaciones estratégicas. Para mitigar los riesgos de retrasos en el programa, DCS ha desarrollado y opera un proceso integral de gestión de programas, el proceso Gateway, con supervisión proporcionada por comités directivos dedicados a Major Builds.

En 2025, DCS continuó con el monitoreo del cumplimiento de la gobernanza de proyectos y también mejoró los procesos y reportes para optimizar la información de gestión y la visibilidad de los riesgos de los proyectos. El resultado ha sido una mayor responsabilidad y estandarización de procesos, controles y gobernanza a lo largo de las regiones y acuerdos de joint venture, para impulsar un mayor grado de certeza en el logro de los objetivos del programa.

Exposición a terceros

La exposición a terceros de Colt sigue creciendo a través de la estrategia expandida de asociaciones de CORE y el ecosistema de socios, y por la creciente dependencia en proveedores tecnológicos clave mientras Colt ejecuta sus programas de transformación digital y de costos. No gestionar activamente este ecosistema de socios, clientes y proveedores podría derivar en bajo desempeño y afectar negativamente a los clientes, dañando la marca y reputación de Colt.

El riesgo de concentración en la base de proveedores de Colt es una preocupación específica y creciente. La cadena de suministro de equipos de red y semiconductores está sometida a presión geopolítica significativa, con controles de exportación y restricciones comerciales de EE.UU.

ampliándose durante 2025 y 2026. Esto ha llevado a aumentos de precio en hardware de red clave, mayor tiempo de entrega en ciertos componentes, y incertidumbre sobre disponibilidad futura. Como operador europeo, la exposición de Colt es principalmente indirecta por precios y plazos de proveedores más que por costes arancelarios directos, pero el riesgo de interrupción o incremento de costos en componentes críticos sigue siendo una consideración activa, particularmente para programas intensivos en capital. Colt ejecuta una estrategia integral de compras para CORE y DCS, cubriendo gestión de suministros y relaciones con proveedores para limitar la exposición a riesgos de terceros y asegurar el mejor valor de proveedores y socios.

Tras la adquisición de Lumen EMEA, CORE mantiene dependencia de Lumen para ciertos servicios mediante acuerdos de servicios transaccionales. Se ha avanzado sustancialmente en migración de clientes y cierre de estos acuerdos, con programa previsto para completarse a mediados de 2026, lo que eliminará un riesgo específico de concentración de contraparte y es un hito clave para maximizar beneficios de la adquisición.

Personas

Para tener éxito durante períodos de cambio significativo, Colt debe asegurar que la composición de su fuerza laboral y su modelo operativo se mantengan alineados con su intención estratégica, a la vez que satisfacen las necesidades y expectativas de sus empleados. La capacidad de Colt para atraer y retener recursos con habilidades demandadas, especialmente para apoyar el programa de transformación de CORE y el crecimiento continuo de DCS, sigue siendo un desafío a nivel industrial y un factor clave para cumplir con la estrategia a medio y largo plazo.

El volumen y ritmo de cambio en toda la empresa durante 2025, incluyendo el programa de integración en curso, las actividades de transformación de costos y el incidente cibernético, ha generado un riesgo significativo de agotamiento por cambio y ha impuesto demandas a la fuerza laboral. Retener el talento clave y gestionar cuidadosamente las implicaciones humanas del cambio operacional será importante para preservar la capacidad organizacional necesaria para cumplir con la estrategia. Colt monitorea el compromiso de los empleados a través de encuestas regulares a nivel de toda la empresa y ha implementado estrategias específicas para apoyar el bienestar y mantener los niveles de compromiso durante este período de cambio.

La salud, seguridad y bienestar de los empleados siguen siendo una prioridad máxima. Colt mantiene procesos y controles sólidos para proteger a los empleados y contratistas bajo su deber de cuidado, incluyendo aquellos que trabajan en el entorno ferroviario del Reino Unido y en los sitios de construcción de las principales obras de DCS. En 2025, Colt completó la unificación global de su sistema de gestión de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) en CORE y Lumen EMEA. Colt también inició la renovación de la certificación ISO 45001 para la entidad Lumen EMEA en el Reino Unido y estableció los arreglos para extender el alcance de dicha certificación a la entidad CORE en el Reino Unido para el primer semestre de 2026. En el entorno ferroviario del Reino Unido, Colt también posee la certificación RISQS, que garantiza sus arreglos de salud y seguridad para actividades relacionadas con el ferrocarril.

Regulatorio, cumplimiento y aspectos legales

Colt opera en una industria regulada y podría verse afectada negativamente por cambios en leyes, políticas o regulaciones, cambios en su interpretación o aplicación, la falta de obtención de las aprobaciones regulatorias o licencias requeridas, o el resultado de investigaciones impulsadas por la regulación. La capacidad de Colt para operar también podría verse afectada por procedimientos de resolución de disputas y litigios. Actualmente, Colt está involucrada en una disputa con un operador en Japón sobre tarifas de reventa de voz, cuyo resultado sigue siendo incierto y podría tener un impacto significativo en el desempeño financiero de Colt.

El entorno regulatorio en los mercados de Colt continuó intensificándose a lo largo de 2025 y en 2026. La designación de Colt como proveedor externo crítico de TIC bajo DORA, la transposición desigual de la Directiva NIS2 entre los Estados miembros de la UE, y las obligaciones bajo la Ley de Seguridad en Telecomunicaciones del Reino Unido, crean requisitos de cumplimiento superpuestos y en

evolución en el amplio marco multijurisdiccional de Colt. La revisión continua por parte de la UE del marco de Poder Significativo en el Mercado y la propuesta de Ley de Redes Digitales también generan incertidumbre, ya que cualquier relajación de las obligaciones reguladas de acceso mayorista podría afectar la utilización por parte de Colt de la red del operador incumbente.

Colt gestiona estos riesgos mediante una participación activa con los regímenes regulatorios en todos los mercados, monitoreando los requisitos emergentes y abogando ante las instituciones de la UE sobre desarrollos regulatorios que puedan afectar la posición competitiva de Colt. En 2025, Colt continuó fortaleciendo sus bases de cumplimiento y promoviendo una cultura de responsabilidad en materia de cumplimiento en toda la organización.

Colt exige a sus empleados altos estándares de comportamiento ético y requiere que todos completen anualmente una capacitación sobre el Código de Conducta Empresarial. Cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento puede ser reportado al Comité de Ética de CORE / Comité de Gobernanza de DCS o a una Línea Ética Empresarial independiente, con la opción de reportes anónimos cuando la legislación local lo permita. Los respectivos Comités de Auditoría reciben informes trimestrales del Comité de Ética y del Comité de Gobernanza.

Ambiental, social, gobernanza corporativa (ESG) y cambio climático

El ESG continúa siendo central en la estrategia de Colt, siendo el riesgo principal la capacidad de gestionar e integrar estos aspectos en operaciones mientras se cumplen compromisos de carbono neto cero. No hacerlo podría exponer a Colt a sanciones regulatorias, daño reputacional y pérdida de confianza de clientes e inversores.

La amplitud y complejidad de las obligaciones de reporte ESG siguen evolucionando. Aunque el paquete Omnibus de la UE adoptado en 2025 ha retrasado y limitado requisitos CSRD para muchas compañías, Colt, como gran grupo, sigue dentro de alcance y se prepara en consecuencia. Los requisitos están aún en desarrollo, generando incertidumbre sobre alcance y plazos. Paralelamente, los riesgos físicos climáticos, como eventos extremos, representan una exposición operativa real. Durante 2024 y 2025, Colt experimentó impactos directos de inundaciones en Europa y apagones en la Península Ibérica, poniendo a prueba la resiliencia operativa. Se asume un aumento en frecuencia de estos eventos para planificación futura.

Colt ha desarrollado un programa integral para medir y mejorar el desempeño en sostenibilidad en toda la organización. Sigue invirtiendo en eficiencia de red e inmuebles para reducir emisiones y avanzar en su hoja de ruta neta cero, monitoreando activamente regulaciones ESG emergentes para cumplir oportunamente. Colt mantuvo en 2025 la calificación platino EcoVadis, reflejo de fuerte desempeño ESG, y obtuvo calificación A- en CDP por divulgación de carbono y A en compromiso con proveedores.

3. Medio Ambiente

3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental

La sostenibilidad ambiental es un aspecto clave de la estrategia de negocio de Colt. Los Objetivos Basados en la Ciencia (SBTs, por sus siglas en inglés) a corto plazo y a largo plazo de Colt Group fueron aprobados por Science Based Targets initiative (SBTi, por sus siglas en inglés) en mayo de 2023.

En 2025, Colt Group reforzó su hoja de ruta de descarbonización para garantizar la integración de LUMEN EMEA (adquirida en Noviembre de 2023) en sus objetivos globales de reducción de emisiones, manteniendo el mismo nivel de ambición.

Objetivos a corto plazo:

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

Objetivo a largo plazo (Net Zero):

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

En 2025, Colt reforzó su hoja de ruta de descarbonización. Este trabajo incluyó un análisis de la huella de carbono posterior a la integración de Lumen EMEA para identificar las acciones estratégicas ("palancas") que impulsarán la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de valor. El análisis destacó las principales palancas de descarbonización, cada una evaluada mediante un análisis financiero y un análisis de Coste Marginal de Abatimiento, para alguna de ellas, para comprender su rentabilidad. Estas palancas son:

- transición a combustibles de bajas emisiones y a refrigerantes de menor Potencial de Calentamiento Global (PCG);
- reducción del consumo de electricidad;
- adquisición de energía renovable;
- colaboración con proveedores.

Estas palancas se evaluaron en distintos escenarios de reducción de emisiones para analizar su impacto potencial en el alcance de los objetivos a medio plazo y a largo plazo. Este enfoque permitió aportar un nivel de detalle mucho mayor que en ejercicios anteriores, mejorando la precisión de las previsiones de emisiones y facilitando un seguimiento más eficaz de los avances respecto a nuestros objetivos climáticos.

Las palancas modelizadas están respaldadas por otras adicionales - incluida la descarbonización de la flota y las iniciativas de economía circular y gestión de residuos - que también desempeñan un papel fundamental en el logro de la ambición de cero emisiones netas de Colt Group. Paralelamente, estamos desarrollando un marco de gobernanza para garantizar una implementación efectiva de la estrategia de descarbonización. Este marco define roles, responsabilidades, procesos de toma de decisiones y mecanismos de supervisión necesarios para asegurar una implantación coherente en todas las áreas clave de la organización.

Principales palancas para alcanzar los objetivos Net Zero aprobados para Colt:

- Para abordar las emisiones de Alcance 1:
 - **Transición hacia combustibles más sostenibles** en los nuevos emplazamientos y sustitución de los generadores diésel (cuando lleguen al final de su vida útil) por **generadores compatibles con HVO**.
 - **Actualización de los sistemas de refrigeración al final de su vida útil**, sustituyéndolos por equipos que utilicen **refrigerantes de bajo PCG**.

- **Descarbonización de la flota interna**, con el objetivo de alcanzar un **75% de flota totalmente eléctrica para 2030**. Antes de la adquisición de Lumen EMEA, Colt había definido un objetivo intermedio del **38% para 2025**. **Este objetivo** se alcanzó a finales de 2024 (excluyendo la flota adquirida mediante la adquisición del nuevo negocio). En 2025, el **31% de la flota propia de Colt son** vehículos eléctricos de batería y el **51%** vehículos híbridos enchufables. Seguimos trabajando para alcanzar el objetivo establecido para 2030.
- Para abordar las emisiones de Alcance 2:
 - Reforzar nuestra estrategia de adquisición de energía renovable, con el objetivo de lograr que el 100% de la electricidad de Alcance 2 provenga de fuentes renovables mediante la adquisición de Garantías de Origen Renovable (GdO) para todas nuestras instalaciones en 2030. En 2025, las cifras basadas en los cálculos preliminares de emisiones de GEI de Colt para el primer semestre de 2025, y en extrapolaciones a final de año, muestran que el 95% de la electricidad de Alcance 2 adquirida en nuestras instalaciones a nivel global es renovable mediante GdO.
 - Reducir el consumo eléctrico en los emplazamientos técnicos y oficinas de Colt, centrándonos en aquellas actividades operativas que pueden generar ahorros energéticos, como la retirada de equipos de red obsoletos y de alto consumo, el seguimiento de la eficiencia energética (PUE) de los centros técnicos y la implementación de formas más eficientes de prestar nuestros servicios mediante proyectos de sinergias y optimización.
- Para abordar las emisiones de Alcance 3:
 - Generar ahorros energéticos a través de proyectos de sinergias y optimización en aquellos emplazamientos donde Colt alquila espacio a empresas especializadas (Centros de Datos).
 - Influir a nuestros proveedores (Centros de Datos) en los que alquilamos espacios para aumentar la cobertura de energía renovable suministrada a nuestros equipos.
 - Contactar con los proveedores que representan el 70% de las emisiones de nuestra cadena de suministro, con el fin de que establezcan o se comprometan a establecer Objetivos Basados en la Ciencia (SBT) para 2030.
 - En 2025, reevaluamos nuestro nivel de ambición para alinearnos con actualizaciones de estándares relevantes, la madurez de nuestros proveedores para asumir el mismo grado de ambición que Colt y el crecimiento de nuestro negocio. Esta actualización, reemplaza el objetivo anterior de involucrar al 93% de los proveedores, en términos de emisiones, para 2025. Cabe destacar que nuestro nuevo objetivo sigue siendo muy ambicioso con respecto a otras compañías del sector y reafirma nuestro compromiso con el liderazgo en sostenibilidad.
 - Fomentar que los empleados elijan opciones de desplazamiento más sostenibles. En 2025, Colt incrementó el precio interno del carbono de 13€ por tonelada de CO₂e a 37€ por tonelada de CO₂e para reforzar la reducción de viajes innecesarios.
 - Minimizar la generación de residuos fomentando las 4R del reciclaje e integrando principios de economía circular. Colt es consciente de la importancia de mantener nuestra responsabilidad con la implementación de prácticas de Economía Circular pero también de la necesidad de continuar mejorando nuestra estrategia. En 2025 realizamos un análisis de situación y un ejercicio de benchmarking para reforzar la estrategia de circularidad. Este ejercicio se finalizará en el primer trimestre de 2026

con la definición de metas e indicadores clave para promover una implementación consistente de la estrategia en toda la organización.

El Comité Directivo de ESG, un comité de nivel ejecutivo copresidido por los CEO de Colt y Colt DCS, es el máximo órgano de gobernanza responsable de garantizar el cumplimiento de los objetivos anuales y de asegurar que los empleados de Colt integren los objetivos de sostenibilidad en sus metas. El Comité se reúne dos veces al año y es responsable de acordar y aprobar la estrategia global de sostenibilidad y las políticas de Colt.

Colt cuenta 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 2025, Colt obtuvo dos de las puntuaciones más destacadas de CDP por tercer año consecutivo: A- en su cuestionario de cambio climático y una A en la Evaluación de Compromiso con Proveedores (SEA, por sus siglas en inglés), reflejando su liderazgo tanto en desempeño ambiental como en la implicación de proveedores en la acción climática. Colt también mantuvo su calificación "Platinum" de EcoVadis por cuarto año consecutivo, situándose entre el 1% de las empresas mejor puntuadas.

Nuestros empleados desempeñan un papel fundamental en nuestros esfuerzos ambientales. Desde su lanzamiento en 2021, los Green Teams han liderado de forma voluntaria iniciativas a favor de la sostenibilidad ambiental locales, participando en proyectos que abordan los desafíos ambientales que les apasionan y que generan un impacto positivo en sus comunidades.

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

3.2. Contaminación y economía circular

3.2.1. Contaminación

De forma similar al año anterior, en 2025 el 100% de electricidad que adquirimos en nuestras instalaciones en España (Alcance 2) es de origen renovable mediante el uso de GdO.

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

En nuestros nodos de El Rebollar, Benicarlo y Villareal se han instalado nuevos equipos de aire acondicionado con gas refrigerante R32, un compuesto con un potencial de calentamiento global significativamente menor que el gas 410A utilizado anteriormente.

En 2025, la flota de vehículos en España contaba con 6 vehículos eléctricos y un 1 vehículo híbrido. La transformación de nuestra flota, junto con una reducción del consumo de combustibles fósiles en nuestras instalaciones, ha supuesto una reducción del consumo de fuel y de las emisiones asociadas.

La Política Global de Viajes subraya el compromiso de Colt para reducir el impacto medioambiental de los viajes de sus empleados y anima a los empleados a tener en cuenta este compromiso a la hora de organizar sus viajes. **En 2022, Colt introdujo un coste interno de carbono para los viajes de negocios, de modo que por cada tonelada de CO₂e emitida se aplica un cargo al presupuesto funcional correspondiente. En 2025, Colt reforzó esta medida aumentando dicho coste de 13€ a 37€ por tonelada de CO₂e, con el fin de desincentivar los desplazamientos innecesarios.**

Este coste interno de carbono tiene un doble propósito: por un lado, sensibilizar a los empleados sobre la importancia de elegir opciones de viaje más sostenibles; y por otro, generar fondos destinados a financiar proyectos de eliminación permanente de carbono. Estos fondos se utilizan para compensar las emisiones generadas durante el camino hacia la consecución de nuestro objetivo “net zero” y para neutralizar las emisiones residuales, contribuyendo así al objetivo de alcanzar cero emisiones netas en 2045.

Asimismo, en 2025 Colt realizó por primera vez una inversión en eliminaciones permanentes de carbono de alta calidad en colaboración con Klimate al comprar 306 toneladas de eliminación de CO₂ en proyectos de biochar industrial y artesanal.

Complementando las medidas orientadas a sensibilizar a los empleados, el Green Teams publicó un artículo en la Intranet para apoyar la Semana Europea de la Movilidad, una campaña orientada a promover hábitos de transporte más sostenibles. A través de esta iniciativa, se invitó a los empleados a reflexionar sobre el impacto del uso excesivo del automóvil en las ciudades y se reforzó el compromiso de Colt con una movilidad más responsable y alineada con su estrategia ambiental.

3.2.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Estamos comprometidos con integrar principios de economía circular en nuestras operaciones, priorizando la reutilización, el reacondicionamiento, la recuperación y el reciclaje de nuestros equipos tanto informáticos como de red. Fomentamos la reutilización de equipos propiedad de Colt dentro de nuestra propia red, prolongando su vida útil siempre que sea viable.

Asimismo, promovemos el uso de equipos reacondicionados y la donación de equipos informáticos. Colt ha definido un Programa de trabajo con empresas de reacondicionado, que permite maximizar el valor de los activos a lo largo de su ciclo de vida y reducir el consumo de materiales vírgenes.

Cuando la reutilización no es posible y el reciclaje constituye la única opción viable, contamos con procesos específicos que garantizan una gestión ambientalmente responsable, asegurando la trazabilidad y el tratamiento adecuado de los residuos. Además, siempre que es posible, trabajamos con empresas locales de reacondicionamiento y reciclaje, lo que contribuye a reducir las emisiones asociadas al transporte.

Tal y como se explica en la introducción, Colt está reforzando su estrategia de economía circular a partir del análisis realizado en 2025, cuyos resultados se consolidarán en 2026 con la definición de metas e indicadores.

Colt completó con éxito el Proyecto de Fin de Vida Útil (EOL) de la tecnología SDH (Synchronous Digital Hierarchy) en 2025, eliminando la infraestructura asociada a este sistema, que era más intensiva en energía y requería un mayor espacio. Iniciado en 2019, este proyecto supuso un hito en la transformación de nuestra estrategia de red hacia una arquitectura más ligera, eficiente y preparada para el futuro. Gracias a esta iniciativa, se retiraron activos de red obsoletos, se migró a los clientes a plataformas modernas y se liberó espacio y capacidad energética para futuros despliegues, contribuyendo a la modernización, la eficiencia operativa, la sostenibilidad y la optimización de costes.

Desde 2023 trabajamos con Urban Miners, una empresa de recuperación de metales presentes en equipos electrónicos, para gestionar la retirada de los equipos SDH reciclables o reutilizables. En 2025, nuestra colaboración con Urban Miners ha seguido en varios países incluyendo Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Holanda, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza. En España se recolectaron equipos de Barcelona y Valencia, resultando en 34,84 toneladas de material reciclado (con una tasa de reciclado del 99%), más de 78,23 toneladas de ahorro de CO₂, y 186 toneladas de ahorro en materiales vírgenes.

En nuestras oficinas e instalaciones técnicas llevamos a cabo distintas acciones para mejorar la gestión de residuos como:

- Eliminamos el uso de plástico de un solo uso en las cantinas y áreas de descanso.

- Disponemos de carteles en las áreas principales para que el personal de oficinas separe correctamente los residuos en los diferentes contenedores.
- Se reutiliza el cartón para los envíos de equipos.
- Fomentamos la digitalización de documentos y la impresión a doble cara.
- Disponemos de contenedores de residuos orgánicos en todas las cocinas de los centros.
- En 2025 se ha actualizado la Guía de Gestión de Residuos de las oficinas de Madrid y Barcelona y se ha colocado en zonas visibles y puntos de recogida de residuos, y en las oficinas de Barcelona se ha sustituido el menaje por cubiertos desechables.
- En los centros de Madrid y Valencia se ha realizado una revisión y limpieza de los almacenes de IT y se ha gestionado la recogida de monitores, pantallas, torres y móviles obsoletos.

En 2025, observamos una disminución del 40% en los residuos peligrosos. Los residuos peligrosos incluyen tubos fluorescentes, baterías, y equipos electrónicos etc., que fueron reciclados al 100% durante 2025. No obstante, en comparación con el año anterior, hemos visto un aumento del 33% en los residuos no peligrosos (esto abarca embalajes de plástico, residuos generales, cartón, etc.), debido principalmente al incremento de la asistencia de empleados en nuestras oficinas.

Residuos* (en toneladas)	2024	2025	Variación
Residuos peligrosos	11,79	7,08	-40%
Residuos no peligrosos	16,12	21,47	33%

**Los datos no incluyen nuestros equipos de red derivados a compañías de reacondicionado y reciclaje*

3.2.3. Consumo de producto terminado

El Código de Conducta Empresarial para Proveedores y la Política de Compras Sostenibles establecen los estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad que Colt espera de sus proveedores.

Como se ha mencionado anteriormente, tenemos como objetivo reducir el impacto ambiental de los equipos que utilizamos y nos esforzamos por prolongar su vida útil. En la medida de lo posible, adquirimos equipos de segunda mano y reacondicionados para su uso en nuestra infraestructura y nuestras instalaciones. Asimismo, la optimización de nuestra red es una disciplina continua para nosotros. Los nuevos equipos de optimización de red son de menor tamaño, pero con mayores capacidades de transmisión de datos, por lo tanto, más eficientes. Esto nos permite no solo reducir nuestro consumo energético, sino también reducir el consumo de materiales necesarios para llevar a cabo nuestra actividad.

3.3. Uso sostenible de los recursos

3.3.1. Consumo de agua

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

En algunas de nuestras instalaciones llevamos a cabo distintas iniciativas para promover la reducción del consumo de agua:

- Disponemos de carteles recordando el uso responsable de agua en baños y cocinas.
- Los baños disponen de grifos automáticos para reducir el consumo de agua.

- Optamos por plantas que requieran menos agua para su mantenimiento.
- Limpiamos los vehículos de empresa con sistemas de lavado que consuman menos agua.
- Optamos por lavavajillas eficientes en la cocina de la oficina.

En el marco del Día Mundial del Agua, el Green Teams organizó una visita a la depuradora de Santa Adrià de Besòs en Barcelona, acompañada por educadores ambientales del Área Metropolitana. Además, se publicó un artículo en la Intranet para sensibilizar sobre la importancia de preservar los recursos hídricos y se animó a los empleados de la Comunidad de Madrid a participar en la Carrera del Agua, una iniciativa de la empresa pública de gestión del agua que destaca el valor de este recurso esencial y cada vez más escaso.

En 2025, hemos mejorado la calidad de los datos sobre el consumo de agua, observando una disminución del 54% en comparación con el año anterior. Procesamos datos reales correspondientes al periodo de enero a junio de 2025 para la mayoría de las instalaciones incluidas en el alcance del reporte, y mediante el uso de nuestro sistema de gestión de facturas pudimos extrapolar el consumo anual para reflejar valores representativos de 2025. La integración de los datos de agua en nuestro sistema de gestión de facturas está en curso, y una vez completada contribuirá a una mayor calidad de los datos en futuros informes.

Consumo de agua*	2024	2025	Variación
Suministro de agua municipal (m ³)	3.312	1.529	-54%

**En 2025, se estimaron los datos de consumo de agua de nuestra sede de Barcelona. En consecuencia, los datos de 2025 reflejan estas estimaciones, aplicándose los valores de 2024.*

3.3.2. Consumo de energía

En 2025, toda la electricidad que adquirimos en nuestras instalaciones en España (Alcance 2) es de origen renovable mediante el uso de GdO, lo que nos permite reducir de forma indirecta el impacto ambiental de nuestra actividad.

La mejora de la eficiencia energética de nuestras operaciones es un elemento clave de nuestra estrategia de reducción de carbono. Como se ha comentado anteriormente, entre 2019 y 2025 Colt ha retirado infraestructura obsoleta de la tecnología SDH, liberando espacio y capacidad energética, contribuyendo a mejorar nuestra eficiencia operativa y energética.

En nuestras instalaciones promovemos la eficiencia energética con el reemplazo de luces por LED y disponemos de sensores de movimiento para luminarias en diferentes espacios. En 2025 se sustituyeron luces por LED en nuestros centros de Madrid y Valencia.

En comparación con 2024, se observa una disminución del 3% en el consumo eléctrico de alcance 2, debido a reducciones en varios emplazamientos como Gran Vía, Telémaco, etc., así como a la implementación de medidas de eficiencia energética relacionadas con la finalización del proyecto de retirada de la tecnología SDH EOL en estos centros.

En cuanto al consumo eléctrico de alcance 2 de fuentes no renovables, este hace referencia a la recarga de la flota de vehículos en estaciones públicas. Cabe mencionar que en 2025 no fue posible recopilar datos reales sobre el consumo eléctrico de la flota, por lo que se utilizaron las cifras de 2024 como referencia representativa.

En 2025, el consumo de combustible aumentó un 41% respecto al año anterior. El combustible se emplea para el funcionamiento de nuestros generadores de emergencia, que permiten mantener las instalaciones operativas durante periodos sin suministro eléctrico, así como en los vehículos de empresa. El incremento este año se debe principalmente al 'Apagón' ocurrido en Abril y, en menor

medida al incremento de consumo de combustible por parte del vehículo híbrido de nuestra flota en España.

Consumo de energía		2024	2025	Variación
Consumo de electricidad (MWh) (alcance 2)	De fuentes renovables	6.232,87	6.070,39	-3%
	De fuentes no renovables*	6,89	6,88	0%
Consumo de combustible (l)		4.067,11	5.722,82**	41%

**Teniendo en cuenta que la recarga de estos vehículos se hace en muchas ocasiones en instalaciones ajenas a Colt, no podemos confirmar que la energía eléctrica consumida provenga de fuentes renovables. En 2025, el consumo eléctrico de nuestra flota mediante carga pública se ha estimado utilizando un valor proxy basado en el consumo de 2024.*

***En 2025, el consumo de combustible para los vehículos de empresa se ha estimado para el segundo semestre del año (julio-diciembre de 2025).*

3.4. Cambio Climático

Nuestros objetivos a corto plazo y a largo plazo (Near-Term y Net Zero) fueron aprobados por SBTi en mayo de 2023 (ver apartado Información global y Sistema de Gestión Ambiental). Como se ha mencionado anteriormente, Colt ha reforzado su hoja de ruta de descarbonización para garantizar la integración de LUMEN EMEA en sus objetivos de descarbonización manteniendo un alto nivel de ambición.

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

Las emisiones de alcance 1 incluyen las pérdidas de refrigerante, el consumo de combustible y los vehículos de empresa. En 2025, observamos un aumento significativo de las emisiones de alcance 1, con un incremento del 129% respecto al año anterior.

El aumento de las emisiones de alcance 1 se debe principalmente a las pérdidas de refrigerante en nuestras instalaciones ubicadas en Calle Santa Leonor (Madrid). Las pérdidas de refrigerante pueden variar mucho de un año a otro, ya que una fuga detectada suele provocar la pérdida total del gas de la unidad. Para minimizar estos incidentes, Colt realiza un mantenimiento regular y sustituye el equipo siempre que es necesario.

También hemos observado un incremento de las emisiones relacionadas con el consumo de combustible, impulsado principalmente por el 'Apagón' acontecido en Abril. Además, se ha detectado un aumento en el combustible de los vehículos, aunque en términos relativos no es especialmente relevante en el incremento de las emisiones de alcance 1.

Las emisiones de alcance 2 (*market-based*) experimentaron un ligero aumento del 3,6%. Esta variación se debe al ajuste al alza del factor de emisión del residual-mix publicado por la *Association of Issuing Bodies (AIB)* entre los años de reporte 2024 y 2025. Estas emisiones están relacionadas únicamente con nuestra flota de vehículos eléctricos cargados fuera de las instalaciones de la empresa. Dado que esto representa solo una parte marginal de nuestras actividades y que el 100% de la electricidad consumida en las sedes de Colt en España procede de fuentes renovables a través de Garantías de Origen, el aumento resultante tiene un impacto muy limitado en las emisiones totales.

Emisiones* (en tCO2 eq)	2024	2025	Variación
Emisiones directas (alcance 1)	35,60	81,52	129%
Emisiones indirectas (alcance 2) (market-based)	1,94	2,01	3,6%

**En cumplimiento del Real Decreto 2014/2025, las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 se han calculado utilizando los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Para garantizar la comparabilidad entre años, las emisiones de 2024 también se han recalculado utilizando los factores de emisión de MITECO.*

Alcance 1: Nota: Este alcance incluye emisiones asociadas a la combustión de fuel y fugas de gases refrigerantes de nuestros equipos de climatización. Los factores de emisión utilizados en el reporte anterior fueron obtenidos de DEFRA. Las diferencias entre los factores utilizados en ciclos de reporte anteriores y los factores de emisión de MITECO actualmente adoptados para cada fuente relevante de emisión se reportan de la siguiente manera: gasolina utilizada en vehículos de empresa +1,7%; gasóleo utilizado en equipos fijos +8,3%; gases refrigerantes: +17%.

Alcance 2: Nota: Este alcance incluye emisiones derivadas del consumo eléctrico de las instalaciones sobre las que tenemos control operacional y el consumo de nuestra flota de vehículos eléctricos. Colt cubre el 100% de su consumo eléctrico mediante Garantías de Origen incluidas en el contrato de suministro de electricidad firmado con su proveedor. Las emisiones basadas en el mercado procedentes de la flota de vehículos eléctricos que se cargan fuera de las instalaciones de la empresa se calculan utilizando el AIB Residual Mix 2024.

Como parte de las acciones desarrolladas para reforzar la sensibilización interna en materia de cambio climático, el Green Teams publicó en la intranet un artículo titulado *“El cambio climático: un desafío global urgente”*, coincidiendo con el Día Mundial del Cambio Climático (24 de octubre). Esta iniciativa tuvo como propósito concienciar a los empleados sobre qué es el cambio climático, sus causas y sus principales impactos, contribuyendo así a fortalecer el compromiso colectivo con la acción climática. El artículo también recordó a los empleados dónde encontrar más información sobre nuestros objetivos y avances en esta materia.

3.5. Protección de la biodiversidad

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

4. Recursos Humanos

El equipo de RR.HH. de Colt es responsable de crear una cultura en la que puedan prosperar las personas que desarrollarán la visión y la estrategia de nuestra empresa. Nuestro objetivo es reunir a personas increíbles, redes inteligentes y red de partners para crear soluciones que ponen el poder del universo digital en manos de nuestros clientes.

La Vision de Colt en cuanto a gestión de personas es construir, conectar y empoderar a equipos de alto rendimiento que impulsen un crecimiento sostenible y rentable de la empresa. El éxito se impulsa mediante el cumplimiento de la "People's Strategy" focalizada en la integración, simplificación y automatización, crecimiento tal y como desarrollo de la cultura One Colt. emprendedor, que puedan inspirar a otros a trabajar con ellos y que lideren con el ejemplo.

La función People en Culture tiene como objetivo principal maximizar el potencial de nuestro Talento asegurando que todos tienen la preparación y las herramientas necesarias y además la motivación para ofrecer el mejor servicio a los clientes. Además, se enfoca en prever y entender las necesidades

de la plantilla de Colt para que las decisiones empresariales sean más informadas y alineadas con el bienestar del personal. Finalmente, mediante la colaboración estratégica, se busca ofrecer soluciones basadas en datos que mejoren tanto la experiencia de los empleados como los resultados empresariales.

Estructura de People & Culture

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

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

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

- **Employee Experience and Enablement:** Este equipo es responsable de los elementos de gestión de liderazgo, aprendizaje y desarrollo, además de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y cultura para planificar, diseñar e implementar iniciativas globales. El equipo también facilita experiencias increíbles para las personas empleadas a través de la escucha y la gestión del cambio.
- **People Transformation and Operations:** El área de operaciones de RRHH contribuye directamente a la visión de función de People and Culture y traduce nuestra estrategia funcional en acciones operativas concretas que impactan a las personas. El equipo es responsable de entregar la transformación e integración a nivel de toda la empresa, además de continuar impulsando la evolución de nuestras operaciones. El equipo también incluye Talent Acquisition (TA) para atraer, desarrollar y retener talento diverso.
- **Rewards:** Este departamento es responsable de gestionar la política de compensación del Grupo Colt, que incluye la compensación, los beneficios, el reconocimiento y la movilidad. Rewards se asocia estratégicamente con el Comité de Remuneración y el negocio para incentivar, reconocer y proporcionar beneficios diversos al personal de Colt.
- **Business Partnering:** Este equipo está formado por los HR Business Partner- son socios comerciales de confianza que trabajan de cerca con el equipo directivo de cada función (unidad de negocio) que entienden las prioridades organizacionales para impulsar la estrategia de People and Culture en Colt.

Nuestra Cultura

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

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

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

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

El reconocimiento económico y no económico puede otorgarse a personas y equipos durante todo el año a través de Colt Inspire, nuestro portal de reconocimiento en línea. Además de reconocimiento a lo largo de año, tenemos también un programa especial Coltie Awards que permite distinguir a las personas y equipos que más han destacado a lo largo del año ejemplificando los valores de Colt.

La escucha activa forma parte intrínseca de nuestra cultura y durante año 2025 hemos seguido desarrollando el modelo de Employee Listening Strategy focalizando en el compromiso de nuestro talento después de la adquisición de negocio Lumen EMEA . Entendemos que crear los canales a través de los cuales las personas trabajadoras pueden compartir información valiosa sobre su experiencia, los procesos y funcionamiento de la empresa es clave para identificar áreas de mejora y fomenta la colaboración.

Como cada año en 2025 hemos llevado a cabo una encuesta Pulse survey y encuesta de compromiso para todo personal en activo, en diferentes momentos del ciclo de vida del empleado. Los resultados de la encuesta, elaborado por un proveedor externo, nos permiten analizar las tendencias, hacer una comparación histórica o comparar los resultados entre diferentes entidades y a nivel global. Además año tras año nos muestran que el nivel de compromiso de la plantilla de Colt claramente por encima de otras empresas del sector en España.

Este año los resultados han ayudado identificar las áreas de prioridad para brindar a nuestro talento más claridad en cuanto a la estrategia y mejor de eficiencia.

Para dar a conocer la cultura y los valores de Colt en el mercado y potenciar nuestra marca empleadora Colt en 2025 ha participado en el programa ApadrinaTIC que tiene como objetivo fomentar las vocaciones en carreras tecnológicas a través de ayudas y mentorías. Colt ha sido uno de los patrocinadores de programa organizado por Cercle Tecnològic. En 2025 hemos mentorizado a 7 estudiantes de carreras TIC, siendo 4 de ellas mujeres facilitándoles de esta forma sus primeros pasos en el mundo empresarial.

Proceso de integración cultural

Después de la adquisición de Lumen EMEA en Noviembre 2023 ha iniciado el proceso de integración de ambas empresas y transformación también a nivel cultural. Para impulsar y facilitar la cultura de pertenencia e avanzar en el proceso e integración cultural en 2025 hemos designado un grupo de Culture & Inclusion Champions en cada país, incluida España, que representan todas las líneas de negocio y de forma horizontal trabajan muy de cerca con el equipo de People & Culture. Sus objetivos están centrados en el fomento de pertenencia a través de un calendario de eventos e iniciativas locales, impulso de la inclusión y el apoyo al bienestar de las personas.

Otro aspecto importante para la Dirección ha sido dar transparencia sobre el proceso de integración para intentar reducir inseguridad e construir una empresa en la cual empleados se sienten conectados y soportados. La integración cultural es un proceso largo y hemos considerado importante dar herramientas a las personas con responsabilidades de gestión para poder responder a las necesidades de los equipos. En este sentido se ha creado una página de intranet donde publicamos las noticias más relevantes sobre integración y hemos iniciado también llamadas mensuales con los managers para mantenerlos actualizados sobre los avances tanto a nivel de negocio, clientes como sobre los aspectos culturales, procesos y políticas de RRHH.

Para promover las conexiones extraordinarias también entre nuestra plantilla en 2025 continuamos organizando oportunidades de encuentro entre las personas dentro de la iniciativa llamada Random Connect. Algunas sesiones se organizan en la oficina para dar oportunidad a establecer relaciones con otros compañeros en la misma ciudad; otras tienen lugar de forma virtual para ampliar la red de contactos en todas las oficinas de Colt.

4.1. Empleo

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

2025			
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menores de 30 años	5	7	12
De 30 a 50 años	160	207	367
Mayores de 50 años	59	103	162
TOTAL	224	317	541

2024			
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menores de 30 años	5	8	13
De 30 a 50 años	178	232	410
Mayores de 50 años	48	94	142
TOTAL	231	334	565

2025			
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personal Técnico y Mandos Intermedios	190	290	480
Personal Administrativo	34	27	61
TOTAL	224	317	541

2024			
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personal Técnico y Mandos Intermedios	189	301	490
Personal Administrativo	42	33	75
TOTAL	231	334	565

2025			2024	
Edad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	224	317	231	334
TOTAL	224	317	231	334

Número total y distribución por tipos de contrato laboral

Distribución por tipo de contrato laboral	2025	2024
Indefinido	538	563
Temporal	3	2
Jornada parcial	0	0
Jornada completa	541	565
TOTAL	541	565

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

2025*							
Contratos indefinidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	1	135	55	6	189	99	484
Personal Administrativo	2	26	4	1	22	6	62
TOTAL	3	161	59	7	211	105	546

2024							
Contratos indefinidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	1	145	44	6	219	88	503
Personal Administrativo	3	32	5	1	27	6	73
TOTAL	4	177	49	7	246	94	577

*La disminución registrada se explica por un cambio en la distribución por tramos de edad. La persona que integraba este grupo ha pasado al tramo siguiente, lo que provoca una reducción porcentual elevada debido al tamaño reducido del colectivo.

2025							
Contratos temporales	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	1	0	0	1	0	1
Personal Administrativo	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	1	1	0	0	1	0	2

2024							
Contratos temporales	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Personal Administrativo	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL	0	1	0	0	0	0	1

2025							
Jornada completa	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	136	55	6	190	99	486
Personal Administrativo	3	26	4	1	22	6	62
TOTAL	3	162	59	7	212	105	548

2024							
Jornada completa	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	1	145	44	6	219	88	503
Personal Administrativo	3	33	5	1	27	6	74
TOTAL	4	178	49	7	246	94	577

Jornada parcial: No hay contratos de jornada parcial ni en 2025 ni en 2024.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

2025*							
Despidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	8	0	0	5	3	16
Personal Administrativo	0	2	1	1	4	0	8
TOTAL	0	10	1	1	9	3	24

2024							
Despidos	Mujeres			Hombres			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Personal Técnico y Mandos Intermedios	0	1	1	1	7	1	11
Personal Administrativo	0	1	0	0	1	0	2
TOTAL	0	2	1	1	8	1	13

*El aumento observado en los despidos de mujeres técnicas de 30-50 años y de hombres administrativos de 30-50 años se explica porque estos grupos representan una parte muy significativa de la plantilla. Al concentrar un mayor número de empleados/as, cualquier variación en estos colectivos tiene un impacto proporcionalmente mayor en los datos globales.

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

2025						
Salario medio (€)	Mujeres			Hombres		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Personal Técnico y Mandos Intermedios	5.816 €	56.079 €	70.875 €	48.867 €	61.484 €	76.417 €
Personal Administrativo	29.803 €	36.789 €	36.560 €	9.845 €	35.815 €	39.933 €
PROMEDIO TOTAL	25.006 €	52.945 €	68.549 €	43.292 €	59.004€	74.292 €

Salario medio (€)	2024					
	Mujeres			Hombres		
	Menores de 30 años*	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Personal Técnico y Mandos Intermedios	74.264 €	54.750 €	73.319 €	40.912 €	58.471 €	75.711 €
Personal Administrativo	21.004 €	33.343 €	37.001 €	25.504 €	34.582 €	37.529 €
PROMEDIO TOTAL	31.656 €	50.781 €	69.535 €	38.986 €	55.794 €	73.273 €

*La variación se debe a dos razones principales, por un lado, se trata de un colectivo muy pequeño y por otro lado las personas que integran dicho colectivo no han estado en activo durante la totalidad del ejercicio 2025.

Brecha Salarial

		2025		2024	
		Retribución media	Diferencia Salarial	Retribución media	Diferencia Salarial
Personal técnico y mandos intermedios	Hombres	66.218 €	9,24%	63.103 €	6,38%
	Mujeres	60.098 €		59.078 €	
Personal administrativo	Hombres	35.768 €	-0,48%	34.843 €	6,43%
	Mujeres	35.941 €		32.603 €	

*Los porcentajes de brecha salarial no muestran variaciones relevantes en comparación con los ejercicios anteriores.

Retribución media de los consejeros y ejecutivos:

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

Implantación de políticas de desconexión laboral

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

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

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

Desconexión digital

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

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

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

En Diciembre 2025, en agradecimiento al esfuerzo sostenido de las personas trabajadoras de mitigar los efectos de ciberataque a los clientes y luego la recuperación, la empresa ha designado cuatro días adicionales de descanso retribuido en la época navideña.

Discapacidad

Empleados con discapacidad	2025	2024
TOTAL	7	7

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

En 2025 hemos lanzado también una sección en la intranet, disponible para todos, sobre accesibilidad con varios recursos (guías, cursos de formación) para ayudar a las personas encontrar soluciones para mejorar su confort de trabajo a través de las adaptaciones de espacio, herramientas tecnológicas etc.

4.2. Organización del tiempo de trabajo

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

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

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

Para ofrecer la posibilidad de encontrarse en persona con compañeros de otros equipos, hacer formación presencial, charlas y eventos, establecimos los Connection Days. Estos días intentamos no llenar nuestras agendas para socializar, pasar tiempo en los espacios comunes y aprovechar la ocasión para compartir y aprender de los demás. El año 2025 organizamos varias sesiones presenciales en la oficina destacando diferentes actividades sobre bienestar dentro de Wellbeing Month, evento sobre desconexión digital, sesiones de Pilates y masajes y oportunidad de pedir una cita con nutricionista.

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

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

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

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

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

Siguiendo el firme compromiso de Colt en cuanto a la conciliación en 2024 la empresa ha sido reconocida por la Fundación MásFamilia con el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) para las organizaciones que integran modelos para la conciliación de la vida laboral y familiar. Durante el año 2025 hemos organizado sesiones para los jefes de equipo para ayudar a guiar a las personas a encontrar el mejor equilibrio y bienestar en cuanto a conciliación.

Hemos diseñado e implementado el modelo de gestión que gira entorno de la conciliación, e realizado encuestas a la plantilla y a la dirección para evaluar la actual propuesta de medidas y recibir feedback sobre las necesidades de nuestro Talento. Los resultados analizados reafirman que los empleados y empleadas conocen y usan las medidas de conciliación y que entre las propuestas con más valoración positiva están: la política de trabajo flexible (9,8 de 10), seguro de salud o las medidas post-nacimiento/adopción para los progenitores (9,7 de 10 cada una).

En nuestra intranet está disponible todo el catálogo de propuestas a disposición de la plantilla para promover una buena organización de tiempo para el beneficio de las personas incluyendo permisos especiales, opciones de flexibilidad o servicios y beneficios para los empleados y empleadas.

Además, en 2025 lanzamos una sección en la intranet ThriveWell, de fácil navegación que reúne el bienestar mental, físico, emocional y financiero.

Absentismo en términos de tiempo

	2025	2024
Absentismo (horas)	25.144	22.864

El aumento del 10% en las horas de absentismo respecto a 2024 está relacionado con causas médicas, tratarse de datos sensibles no pueden detallarse. Además, este incremento se enmarca en una tendencia general observada a nivel nacional, donde las tasas de absentismo también han aumentado, por lo que los datos de la empresa reflejan en parte esta dinámica.

4.3. Seguridad y Salud Laboral

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

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

- Política General de Seguridad y Salud
- Contexto de la Organización, incluyendo los objetivos y metas
- Procedimientos globales en materia de Seguridad y Salud, así como procedimientos específicos a nivel local
- Consulta y participación de los trabajadores a través de Comités de Seguridad y Salud

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

En términos de accidentabilidad, durante el año fiscal examinado, se registró 1 accidente con baja en Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U y en el ejercicio 2024 se registró 1 accidente con baja en Colt Technology Services, S.A.U. Ninguno de los empleados de las empresas Colt en España sufrió una enfermedad profesional ni en 2025 ni en 2024.

La evolución del número absoluto de incidentes desagregado por sexo en el conjunto de entidades es el siguiente:

Siniestralidad Laboral	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	0	1	0	1
Enfermedades profesionales	0	0	0	0

La evolución de los índices de siniestralidad por entidad es la siguiente:

Índices de siniestralidad - Colt Technology Shared Service Centre Barcelona S.L.U.	2025	2024
Índice de Frecuencia*	1,65	0
Índice de Gravedad**	0,19	0
Enfermedades profesionales	0	0

Índices de siniestralidad - Colt Technology Services, S.A.U	2025	2024
Índice de Frecuencia*	0	3
Índice de Gravedad**	0	0,27
Enfermedades profesionales	0	0

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

**Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.

4.4. Relaciones sociales

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

En Colt los empleados escogen a través de las elecciones a sus representantes en los diferentes Comités de Empresa (CE en adelante) cada 4 años. En la entidad Colt Technology Shared Service Centre Barcelona hay un CE formado por 13 miembros y en Colt Technology Services hay dos CE, uno por el centro de trabajo de Madrid y otro en el de Barcelona, con un total de 14 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.

En mayo 2025 la dirección de las dos empresas y la representación social han iniciado el proceso de negociación del segundo convenio colectivo de Colt. Durante el año las personas representantes de Colt y la representación social se han ido reuniendo para progresar el dialogo con el objetivo de pactar el nuevo convenio en 2026.

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo por país.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	2025	2024
España	541(100%)	565 (100%)

4.5. Formación

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

Recursos de formación y formación on-line

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

- **Academias:** Colt ha desarrollado una serie de Academias que reúnen un amplio contenido de aprendizaje en línea, diferenciándose distintas rutas de aprendizaje basadas en las diferentes necesidades y requisitos de aprendizaje. Están disponibles para los empleados a través del portal.
- **Colt Excel:** contienen una mezcla de cursos internos producidos por Colt, así como contenido de aprendizaje externo.
- **Proveedores de contenido on-line de Colt:** Colt ofrece a sus empleados las ventajas de las licencias de los principales proveedores de contenidos en línea, como ***LinkedIn Learning o Percipio (plataforma de formación técnica)***. Este extenso catálogo de recursos facilita el desarrollo de las habilidades y capacidades necesarias de una manera flexible.
- **Technical training team:** en Colt también tenemos nuestro propio equipo de formación técnica interna. Producen formación técnica altamente personalizada dirigida por un instructor. Los formadores técnicos apoyan principalmente a nuestros equipos de prestación de servicios y *service assurance*.
- **Cursos de formación externos:** si no puede cubrir totalmente las necesidades de formación utilizando el aprendizaje en línea, el aprendizaje en el puesto de trabajo o la cartera de cursos del equipo de formación técnica interna, Colt puede proporcionar la asistencia a un curso de formación externo dirigido por un instructor. Para ayudar a los empleados de Colt a acceder a una formación dirigida por un instructor de alta calidad, nos hemos asociado con ***Global Knowledge***, que puede ayudar a encontrar los cursos de formación técnica adecuados para que sus necesidades de aprendizaje técnico puedan satisfacerse. Lo llamamos nuestro Servicio Gestionado de Formación Técnica.
- **Stepping Into Leadership-** programa de formación para personas que se están iniciando o preparando para el rol de manager en la que se usa una variedad de metodologías de formación incluyendo talleres presenciales, sesiones en remoto o gamificación.
- **Formación obligatoria.** “*Essentials*” es el programa de formación obligatoria de Colt, un conjunto de cursos de formación que todos los empleados de Colt deben realizar cada año. Los cursos del programa se han seleccionado cuidadosamente para garantizar que todo el mundo esté equipado para proteger a Colt de los daños legales, comerciales y de reputación y para impulsar nuestro éxito comercial. Por estos motivos, supervisaremos de cerca la realización de cada curso de formación en todo Colt.
- **Global Further Education Policy:** aprovechar las oportunidades de aprendizaje, desafiar la forma de hacer las cosas e impulsar el progreso de la organización es fundamental para lograr las ambiciones estratégicas de la empresa. El Grupo Colt se compromete a ofrecer oportunidades de crecimiento, ofreciendo oportunidades de desarrollo. El objetivo de esta

política es proporcionar formación superior y estudios posteriores a los empleados que lo soliciten y cumplan determinados requisitos.

Formación en el puesto de trabajo

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

Social learning

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

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

Horas de formación por categoría profesional

Horas de formación ²	2025	2024
Personal Técnico y Mandos Intermedios	6.266	6.004
Personal Administrativo	430	852
TOTAL	6.696	6.856

² En 2025, las horas de formación correspondientes a la categoría de administrativos han experimentado una disminución, mientras que en la categoría de mandos intermedios se ha registrado un incremento en dichas horas.

4.6. Igualdad

En el Grupo Colt, nuestro enfoque de **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** es desarrollar un excelente lugar de trabajo innovador e inclusivo. Este es un pilar clave de nuestra estrategia Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG).

Queremos unir a las personas y celebrar su singularidad mientras construimos un sentido de pertenencia.

Las cuatro áreas de nuestra Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión son:

- **Liderazgo y cultura** : Nuestros líderes son modelos inclusivos y fomentan una cultura en la que aprovechamos la diversidad de pensamiento
- **Representación diversa**: mejorar la diversidad de nuestro lugar de trabajo y garantizar que representamos a las comunidades a las que servimos, considerando todas las dimensiones de la diversidad, tanto visibles como invisibles.
- **Prácticas comerciales equitativas**: emplear prácticas comerciales equitativas que mejoren la experiencia de los empleados y los clientes y produzcan un cambio positivo en el mundo más amplio.
- **Gobernanza e impacto**: Garantizar que contamos con la gobernanza necesaria para medir nuestro éxito y maximizar el impacto a través de la colaboración con la industria

Estamos calificados como Platinum dentro de Ecovadis, los servicios de calificación Ambiental, Social y de Gobernanza y una gran parte de la calificación considera nuestro enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión. Además de la calificación de Bronze como Empleador Inclusivo (Inclusive Employer). En 2025 obtuvimos también una calificación “Confident” en la certificación Inclusive Hiring a nivel global.

Basamos nuestros esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión en nuestros valores fundamentales, especialmente en particular “Sabemos que las personas importan” Como organización, creemos firmemente que las diferencias nos hacen más fuertes e innovadores y que puntos de vista únicos deben de ser promovidos haciendo el foco en la seguridad psicológica.

En 2025 como parte de la encuesta People Matters Survey hemos pedido feedback sobre tres áreas de inclusión y pertenencia obteniendo un resultado de 83 en la escala de 100 a nivel global. Este es un resultado sólido; sin embargo, contamos con planes de acción para seguir avanzando y garantizar que los niveles de inclusión sean consistentes en todos los grupos de empleados, como personas con responsabilidades de cuidado, empleados con discapacidad u otros colectivos infrarrepresentados.

En 2025, nuestro enfoque se ha centrado en integrar la inclusión en el trabajo cotidiano. Hemos proporcionado a líderes y equipos marcos prácticos, listas de verificación y guías para garantizar que la inclusión se tenga en cuenta tanto en las decisiones del día a día como en el diseño y la implementación del cambio. Introdujimos *Inclusion Nudges* dirigidos a las personas, que refuerzan comportamientos inclusivos en momentos clave del ciclo de vida del empleado, y estos han demostrado ser eficaces para aumentar la confianza de los managers a la hora de actuar de manera inclusiva y liderar conversaciones inclusivas.

También hemos incorporado consideraciones de inclusión en nuestro enfoque de Gestión del Cambio y en nuestro centro de recursos, proporcionando a los equipos indicaciones y guías prácticas para asegurar que cualquier cambio se diseñe y ejecute de forma inclusiva. Esto garantiza que cualquier transformación que afecte a las personas tenga en cuenta a todos y que nadie quede atrás.

Además, nuestras Redes de Empleados continúan desempeñando un papel fundamental en la configuración de prácticas inclusivas, actuando como socios clave al compartir experiencias vividas y conocimientos que ayudan a informar decisiones, políticas e iniciativas de cambio más inclusivas.

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

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

Nuestras iniciativas

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

- Todos los empleados han hecho una **formación e-learning sobre Inclusión Consciente** El módulo fue enfocado en concienciación sobre los sesgos y respeto en el ambiente de trabajo.
- **Stepping into Leadership:** nuestro programa para nuevos responsable de equipos diseñado para fomentar comportamientos de liderazgo inclusivos. Esta iniciativa incluye ahora también una formación e-learning.
- Introdujimos recursos prácticos dentro de nuestro proceso de gestión del cambio, incluidos guías y listados de verificación, para apoyar comportamientos inclusivos cuando se planifica y ejecuta un cambio organizativo. Paralelamente, lanzamos en 2025 *Inclusion Nudges* dirigidos a los managers de personas para reforzar comportamientos inclusivos en momentos clave del ciclo de vida del empleado.
- **Embrace your Best:** seguimos impartiendo este programa para el desarrollo de las mujeres en el Grupo Colt, diseñada para generar confianza, alentar el apoyo mutuo y salir de su zona de confort. Está disponible en todos los niveles.
- Lanzamos los **Lean In Circles**, nuestros pequeños grupos dirigidos por pares y diseñados para fomentar el crecimiento personal.
- Salud y Bienestar: Introdujimos políticas favorables a la menopausia, kits de apoyo a la fertilidad y figuras de referencia en salud femenina para el apoyo en todas las etapas de su vida.
- **Reclutamiento inclusivo:** Como resultado de las mejoras realizadas en nuestro proceso de selección, obtuvimos una calificación de 'Confident' en la acreditación Inclusive Hiring hemos emprendido una iniciativa para garantizar que nuestras prácticas de reclutamiento sean lo más inclusivas posible, incluyendo asegurar que los mandos creen descripciones de trabajo y anuncios de empleo inclusivos.

- Encargamos una **investigación sobre el impacto de la integración de la IA** en el negocio de las telecomunicaciones, lo que nos llevó a desarrollar un modelo de gobernanza inclusivo y a ofrecer recomendaciones al resto del sector.
- **Accesibilidad:** tenemos un plan de mejora para 5 años llamado Optimising Accessibility focalizado en accesibilidad física y digital.
 - **A nivel global tenemos a 50 personas en el rol de Accessibility Guardian y hemos logrado a formar 500 personas en las mejores prácticas en cuanto a accesibilidad.**
 - **En 2025, lanzamos un Comité Directivo de Accesibilidad transversal al negocio para proporcionar gobernanza e impulsar la concienciación.**
 - **En 2025, introducimos Estándares Globales de Accesibilidad en Oficinas basados en principios de diseño universal, implementamos formación para desarrolladores sobre WCAG 2.1 AA (completada por más de 230 desarrolladores) y llevamos a cabo la campaña de concienciación Everyday Access para las personas empleadas.**
- **Neuroinclusión:** lanzamos la formación *Mind Matters: Neurodiversity for Managers*, con 80 managers ya formados.
- **Apire2Tech-** a nivel global desarrollamos un programa de formación para mujeres que quieren cambiar su carrera y transicionar hacia posiciones técnicas. Esta iniciativa tiene como objetivo contribuir a disminuir la brecha de género en el sector TIC.
- **Mental Health First Aiders:** tenemos a 60 personas especialistas primeros auxilios de salud mental (MFHA) en el Grupo Colt que están capacitados para ser los primeros en responder para los compañeros que necesitan apoyo o referencias.

Nuestras políticas

“Global Diversity, Equity and Inclusion Policy”

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

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

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

- **“Transition at Work Policy”:** nuestra política global de transición se puso en marcha en 2019 para apoyar a los empleados transgénero, y a quienes tienen identidades no binarias, que quieren llevar a cabo su transición sin dejar de trabajar en Colt.
- **Política global de ajustes en el lugar de trabajo:** apoya a los colaboradores de Colt con discapacidades o enfermedades crónicas para garantizar que tengan las mismas

oportunidades que cualquier otro de trabajar en Colt y desarrollarse profesionalmente en nuestra empresa.

- **Global Inclusive Recruitment policy:** La política garantiza que nuestra actividad de contratación esté en consonancia con nuestras Visiones y Valores y nuestra estrategia de Inclusión y Diversidad. Esta política describe las funciones y responsabilidades de los gestores de contratación para garantizar que el proceso de contratación sea inclusivo. La política también proporciona directrices sobre cómo llevar a cabo un proceso de entrevista justo.

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

Promoción de la igualdad

En el Convenio colectivo del Grupo Colt las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Nuestro compromiso con la igualdad está recogido en la Política Global de Diversidad, Equidad y Inclusión que marca un fuerte rechazo hacia cualquier trato ilegal (discriminación, acoso o victimización) relacionado con las características protegidas, como el género, el origen étnico o cultural, la religión o creencias, el estado civil o de pareja, la edad, la discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, el embarazo o la maternidad.

Comisión paritaria de igualdad

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

Planes de igualdad

Colt cuenta con dos planes de igualdad – una para ambas entidades legales, que han sido acordadas con las respectivas comisiones paritarias de igualdad y registradas en 2024.

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

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

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

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

- Medidas específicas en contra de acoso sexual.
- Utilizar lenguaje inclusivo en la comunicación interna externa

En 2025 continuamos haciendo avances hacia conseguir la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, por ejemplo:

- Ofreciendo un curso de formación para personas con responsabilidad de gestión de equipo sobre un proceso de selección inclusivo;
- Formando parte del grupo de trabajo DonaTIC dentro de Cercle Tecnològic para aprender y intercambiar buenas prácticas sobre atracción y retención de talento femenino.
- Incorporando una herramienta que analiza las descripciones de puestos para asegurar un lenguaje inclusivo.
- Promoviendo paneles de entrevistas para combatir los sesgos de género en proceso de selección.
- Debatendo sobre las medidas de conciliación disponibles en la empresa y como promover su uso para una distribución mas igualitaria de las responsabilidades de cuidado.

En cuanto a las acciones de inclusión LGTBI+, dentro de la comisión de negociación de Convenio Colectivo de Colt se había elaborado el borrador de protocolo LGTBI, que se integrará en el texto del nuevo convenio.

Existencia de protocolos de acoso sexual y de género

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

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

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

Medidas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En línea con sus principios integradores y no discriminatorios, Colt tiene en su plantilla algunas personas con discapacidad y además colabora con donaciones de naturaleza económica con varias organizaciones que trabajan por la integración de personas discapacitadas, para facilitar el acceso al empleo, reducir la brecha digital y fomentar su formación. Además, Colt cumple con la **Ley General de Discapacidad (LGD)** con el fin de colaborar en la integración de este colectivo ya sea mediante contratación directa o mediante medidas alternativas como las donaciones. Como consecuencia de nuestro compromiso y en línea con los valores de Colt, en 2025 se realizaron donaciones cuyo objetivo era la integración de personas con discapacidad en el ámbito social y laboral.

En clave local, siguiendo con el compromiso de Colt de sensibilizar y marcar el impacto positivo en la comunidad, en 2025 hemos organizado varias acciones de responsabilidad social corporativa dando oportunidad a las personas trabajadoras a aportar su grano de arena para la integración de personas con discapacidad o de entornos desfavorecidos.

5. Derechos Humanos

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

El Grupo Colt tiene un Código de Conducta Comercial (CoC) que es aplicable a los empleados en todo el mundo. De la misma manera, Colt también cuenta con una Declaración de la Ley de Esclavitud Moderna (MSA o Modern Slavery Act)³, que se actualiza anualmente. El propósito del CoC y de la MSA es establecer el estándar que Colt espera de todos sus empleados, socios, proveedores y clientes.

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

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

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

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

Durante el ejercicio 2025 así como en 2024 no se han producido ninguna denuncia por discriminación o violación de los derechos humanos.

³Disponible en www.colt.net/legal

6. Ética e Integridad

6.1. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

El Grupo Colt también tiene funciones centralizadas de Riesgo y de Aseguramiento y Auditoría Interna cuya responsabilidad incluye auditorías periódicas de las medidas antisoborno y anticorrupción del grupo. El Comité de Auditoría de Colt Group Holdings Limited también recibe informes trimestrales sobre cualquier riesgo específico del país o servicio, junto con los pasos para mitigarlo.

Durante 2025 no ha habido casos de corrupción confirmados, al igual que en 2024, a nivel de Colt Technology Services S.A.U. y sus sociedades dependientes.

6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Colt apoya a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones benéficas locales como parte de su Estrategia de Impacto Social / RSC. Este apoyo se basa en donaciones caritativas y en el respaldo a actividades organizadas para el beneficio de la comunidad local y del medio ambiente.

Donaciones

Durante 2025, se han realizado un total de 88.034.91€ (108.894,60€ en 2024) en conceptos de donaciones y patrocinios cuyo desglose por fundaciones y entidades se encuentra a continuación:

Patrocinios

Entidad	Aportación	Proyecto
Barcelona Global	300€	Asociación privada, independiente y sin ánimo de lucro con casi 250 miembros entre empresas, centros de investigación y universidades que quieren hacer de Barcelona una de las mejores ciudades del mundo para el talento de impacto y la actividad económica.
Cámara de Comercio Británica en España	2.000€	Membresía anual en la única organización empresarial hispano-británica independiente que impulsa el negocio e inversión entre empresas de ambos países.
Fundación Cercle Tecnològic	10.000€	Membresía (5.000€); Patrocinio del proyecto del programa de becas y mentorías ApadrinaTIC 2024 para los estudiantes de carreras tecnológicas en Cataluña (5.000€)

Donaciones

Entidad	Aportación	Proyecto
Fundación Randstad	54.934.91€	Acuerdo LISMI (apoyo a las acciones de sensibilización social que impulsen la integración laboral de personas con discapacidad)
Fundación Éxit	6.000€	Apoyo al modelo integral desarrollado para la orientación laboral para jóvenes en situación de vulnerabilidad social.
Asociación Atenpace	1.000€	Atenpace es una entidad que ofrece servicios de educación, atención integral, tratamientos y apoyo a personas con parálisis cerebral y afines.
Aldeas Infantiles SOS de Catalunya	3.000€	Ayuda a los niños que sufren la falta de cuidado parental, proporcionándoles un entorno seguro y estable.
OIVIDAdos	800€	Programas para ayudar a niños en riesgo de exclusión. Apoyo para la Campaña de Navidad.
Open Cultural Center (OCC) (Refugiados Bienvenidos)	6.000€	Una organización colaborativa que empodera a refugiados y migrantes para prosperar en nuevas comunidades a través de la educación, las habilidades y el intercambio cultural.
AEPEF	1.000€	La Asociación Española de Paraparesia Espástica Familiar AEPEF agrupa, representa y defiende los derechos de las personas con PEF y sus familias.
AIDA	1.000€	Organización no gubernamental española que trabaja en proyectos de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria en países en vías de desarrollo de Asia, África, Oriente Medio e Hispanoamérica.
Guerreros Purpura	1.000€	Una asociación sin ánimo de lucro dedicada a mejorar la calidad de vida de niños y niñas con enfermedades neurológicas y metabólicas, apoyando la investigación y la visibilidad de estas condiciones.
Fundación Trebol	1.000€	Fundación apoya el desarrollo personal e integración social de personas con discapacidad intelectual mayores de 18 años, en Las Rozas y áreas circundantes.

Jornadas de voluntariado

Como parte de su estrategia de RSC, Colt promueve activamente el voluntariado por su impacto positivo tanto en las comunidades como en el desarrollo personal y profesional de sus empleados. El voluntariado fortalece el trabajo en equipo, impulsa la motivación y permite contribuir directamente a iniciativas que mejoran la comunidad local.

Uno de los beneficios más destacados de Colt es la asignación de 2 días al año de permiso retribuido para que todos los empleados permanentes puedan participar en actividades de voluntariado, ya sea de forma individual o en iniciativas organizadas por la empresa. Este tiempo dedicado permite a cada persona involucrarse en causas significativas, desarrollar nuevas habilidades y reforzar nuestro compromiso colectivo con la sociedad.

Listado de actividades organizadas en 2025:

Entidad	Lugar	Actividad	Participación
Fundación Randstad / ACIDH	Barcelona	Actividad de pintar y decorar las salas con La Asociación Catalana de Integración y Desarrollo Humano (acidH) es una entidad trabaja por la atención de las personas con Funcionamiento intelectual límite (FIL) y discapacidad intelectual ligera (DIL).	20 Colties
Fundación Éxit	Barcelona	Mentoring para jóvenes: "reverse speed dating" - entrevistas de jóvenes con los empleados	15 Colties
La Fageda	Barcelona	Visita a La Fageda	30 Colties
Fundación Randstad	Barcelona	Actividad de deporte inclusivo	30 Colties
OCC (Migracode / CodeWomen	Barcelona	Clases de alfabetización digital para mujeres migrantes desplazadas (con voluntarios de Colt)	11 Colties
OCC (Migracode / CodeWomen	Barcelona	Torneo de futbol con Colties de diferentes paises - recaudación de fondos	70 Colties Fondos recaudados: 1.688€
(Sin entidad)	Barcelona	Limpieza de las playas en Barceloneta	15 Colties
(Sin entidad)	Madrid	Recoleta de comida	20 Colties
Reyes Magos de Verdad	Madrid	Compra de regalos para los ancianos y los niños sin recursos.	59 Colties
Mercadillo de Navidad	Madrid	Recaudación de fondos para 5 organizaciones benéficas apoyadas por Colties de Madrid	90 Colties / Fondos recaudados: 3.509€

7. Sociedad

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Sociedad/ RSC

Nuestra Estrategia Global de Impacto Social se centra en la promoción de la inclusión digital y la educación STEM, alineándose con nuestro propósito, valores y los ODS de la ONU. Nos hemos enfocado en apoyar el desarrollo de habilidades digitales y la educación STEM para niños y jóvenes desfavorecidos, y otros grupos subrepresentados. Nuestro programa de RSC apoya la estrategia global a nivel local, a través de colaboraciones y participación con ONGs locales, entidades educativas y organizaciones benéficas que apoyan a grupos vulnerables.

Cada país de Colt tiene su líder de RSC y las actividades de RSC se organizan con los equipos locales, basándose en las necesidades de comunidades locales y la Estrategia Global centrada en la promoción de inclusión digital y la educación STEM.

Gobernanza centralizada de la RSC

En 2025 seguimos con el proceso de aprobación centralizado para donaciones establecido en 2024 y además automatizamos el proceso de transferencias de donaciones a través de un nuevo sistema UPS (Urgent Payment System) en colaboración con el equipo de Finanzas. Además, colaboramos con el equipo de AP (Accounts Payable) para simplificar el proceso de registro de las entidades sin ánimo de lucro para la recepción de las donaciones.

Madrid

En 2025 Equipo de RSC en Madrid en base a las recomendaciones de los empleados ha apoyado las siguientes organizaciones:

Atenpace

Atenpace es una entidad que ofrece servicios de educación, atención integral, tratamientos y apoyo a personas con parálisis cerebral y afines.

Guerreros Púrpura

Es una asociación sin ánimo de lucro dedicada a mejorar la calidad de vida de niños y niñas con enfermedades neurológicas y metabólicas, apoyando la investigación y la visibilidad de estas condiciones.

Fundación Trébol

Fundación apoya el desarrollo personal e integración social de personas con discapacidad intelectual mayores de 18 años, en Las Rozas y áreas circundantes.

Aída

Organización no gubernamental española que trabaja en proyectos de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria en países en vías de desarrollo de Asia, África, Oriente Medio e Hispanoamérica.

AEPEF: Asociación española paraparesia espástica familiar

La Asociación Española de Paraparesia Espástica Familiar AEPEF agrupa, representa y defiende los derechos de las personas con PEF y sus familias.

Barcelona

Desde 2024 en Barcelona seguimos colaborando con **Open Cultural Center**, con los programas MigraCode (academia de coding para migrantes) y CodeWomen+ (comunidad de apoyo para mujeres, incluidas trans y no binarias, en tecnología). La misión de la ONG esta alineada con nuestra estrategia de impacto social centrada en la inclusión digital con el objetivo de promover la educación STEM y el desarrollo de habilidades digitales, especialmente para jóvenes y grupos desfavorecidos.

La colaboración con Open Cultural Center ha continuado a través de apoyo económico y actividades conjuntas incluyendo:

- Torneo de futbol internacional con la presentación de la ONG y recaudación de fondos.
- Digital Literacy clases: Clases de alfabetización digital para mujeres migrantes desplazadas. Durante el mes de Julio, a través de colaboración con el programa CodeWomen+ organizamos 6 clases de alfabetización digital con la participación de empleados de Colt como voluntarios.

7.2. Subcontratación y proveedores

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

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

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

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

Sistemas de supervisión o auditoría

A finales de 2025, la evaluación de Inclusión y Diversidad se envió a 2.643 proveedores activos (comparado con 2024: 2.520), de los cuales se recibieron 1.467 evaluaciones completas (comparado con 2024: 1.265). En términos de ESG, la evaluación se envió a 2.414 proveedores, obteniéndose 1.574 evaluaciones completas (comparado con 2024: 1.558). Estas evaluaciones abarcan múltiples áreas en cada una de las dimensiones: el cuestionario de Diversidad e Inclusión incluye desde el sesgo inconsciente hasta la existencia de políticas formales, mientras que el cuestionario de ESG cubre la existencia de políticas, la calificación de sostenibilidad de EcoVadis, la calificación de CDP, el alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el reporte de la huella de carbono en los alcances 1, 2 y 3, y la evaluación de los compromisos con la iniciativa Science Based Targets (SBTi). A finales de 2025, el 61,5% del gasto estuvo cubierto por proveedores que cuentan con un objetivo SBTi o equivalente (comparado con 2024: 52,4%).

Este incremento refleja las mejoras continuas implementadas desde 2021. El Grupo Colt dispone actualmente de un tablero automatizado que proporciona indicadores clave de rendimiento y permite un seguimiento diario. En línea con el compromiso de Colt con la excelencia de los proveedores con

los que trabaja, los indicadores incluidos en dicho tablero continúan evolucionando de acuerdo con las expectativas actuales. Por ejemplo, este año se han añadido nuevos elementos, como la protección de datos o el porcentaje de mujeres en los órganos de liderazgo.

7.3. Consumidores

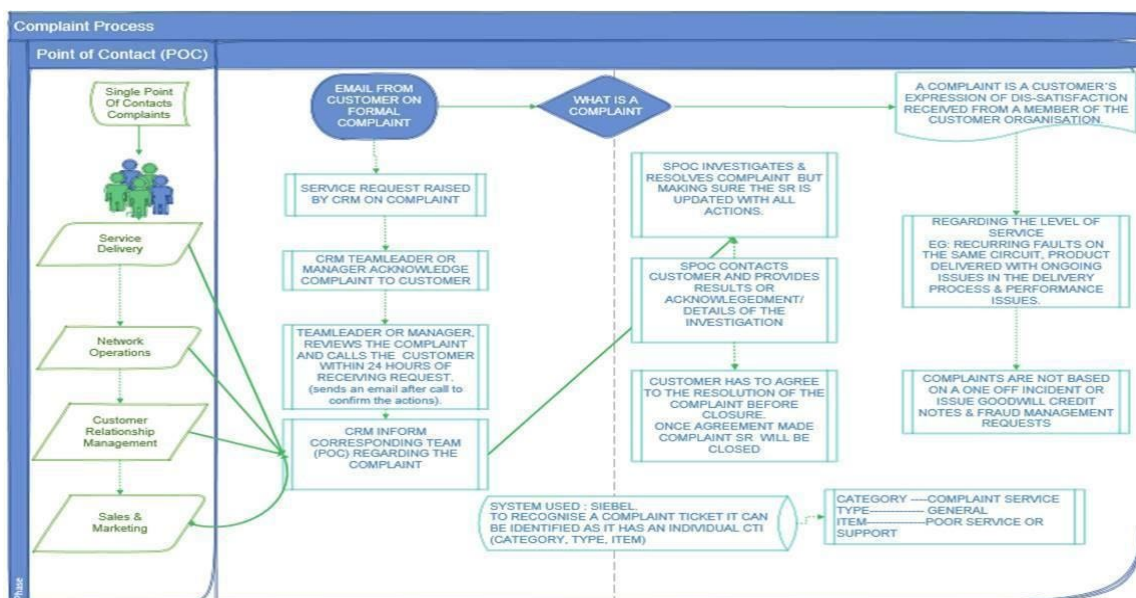
7.3.1. Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores

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

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

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

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



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

Los clientes son el alma de nuestro negocio, sin su aprobación nunca creceríamos, razón por la cual el servicio al cliente es tan crucial para nosotros. En línea con esta idea, nuestros clientes tienen su propio manager 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").

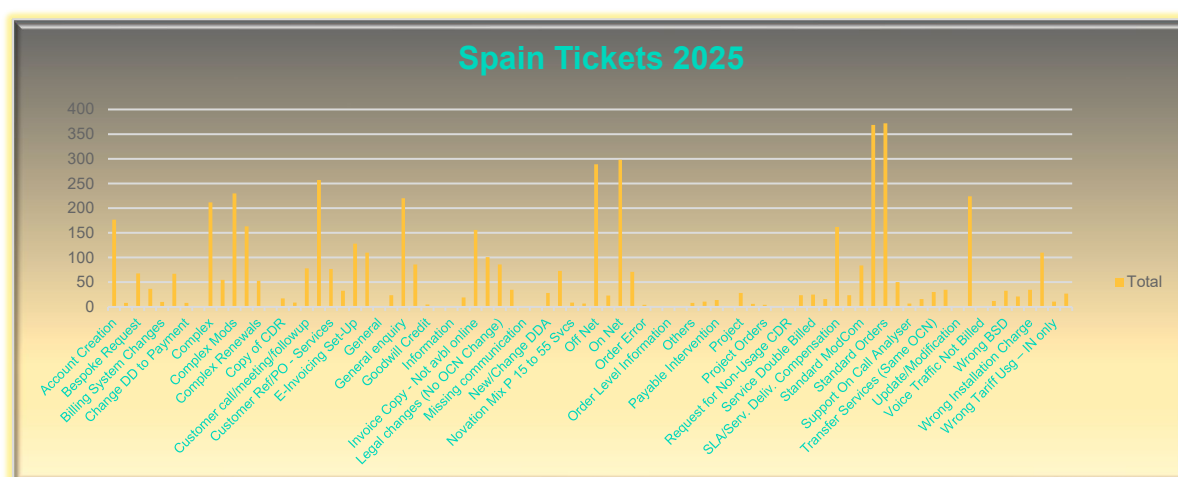
Colt tiene su propio procedimiento de quejas, el cual comienza mediante la explicación del problema y la correspondiente solicitud de actuación al respecto. El equipo de CRM podrá asesorar al cliente sobre los siguientes pasos. A su vez el cliente debe proporcionar evidencias para respaldar su queja. 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 2025, y al igual que en 2024, no hubo ninguna queja presentada sobre las 5.108 solicitudes de servicio presentadas para España (5.707 en 2024). A continuación, se dan detalles sobre CTI y SR planteados.



8. Información fiscal

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

Colt Technology Services, S.A.U. y Colt Technology Shared Service Centre Barcelona, S.L.U. consolidan un único grupo fiscal a nivel de Impuestos sobre Sociedades desde el 28 de diciembre de 2006, siendo la primera la dominante del grupo fiscal de España. Durante los años 2025 y 2024, el grupo Colt no ha recibido ninguna ayuda (subvención) de la Administración Pública.

Los resultados del Grupo Colt durante el ejercicio 2025 son:

Indicadores fiscales	2025	2024
Beneficio antes de impuestos	(9.780.340)	6.223.909
Cobros (pagos) por impuesto sobre sociedades ⁴	(1.274.048)	(490.388)

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

ANEXO 1: Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según GRI

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Si	2-1 2-6	2. Sobre la compañía 2.1. Información General 2.2. Principales actividades y modelo de negocio
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Si	3-3	2. Sobre la compañía 2.3. Políticas corporativas
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información 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.	Si	3-3	2. Sobre la compañía 2.4. Principales riesgos e incertidumbres
Cuestiones medio ambientales	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; 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)	Si	3-3 2-23	3. Medio ambiente 3.1. Información global y Sistema de Gestión Ambiental

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Contaminación			
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	Si	3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	No		No material
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Si	3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No	3-3	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales';	Si	3-3	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	No	3-3 301-1	3. Medio Ambiente 3.2. Contaminación y economía circular 3.2.3. Consumo de producto acabado
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Si	302-1	3. Medio Ambiente 3.3. Uso sostenible de recursos
	Cambio Climático			
	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; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Si	3-3 302-1 302-4 305-1 305-2	3. Medio Ambiente 3.4. Cambio climático

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No	3-3	3. Medio Ambiente 3.5. Protección de la biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Si	3-3 2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Si	2-7	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	Si	2-7 405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Si	401-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	Si	3-3 405-2	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	<u>Brecha salarial</u> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Si	3-3 405-2	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	3-3	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Empleados con <u>discapacidad</u> .	Si	405-1	4. Recursos Humanos 4.1 Empleo
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de <u>absentismo</u>	Si	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación y fomentar el ejercicio</u>	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.2. Organización del tiempo de trabajo

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	<u>corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.			
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	<u>Accidentes</u> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Si	403-9 403-10	4. Recursos Humanos 4.3 Seguridad y Salud Laboral
	Relaciones sociales			
	Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Si	2-30	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	El <u>balance</u> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Si	403-4	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.4. Relaciones sociales
	Formación			
	Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.5. Formación
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Si	404-1	4. Recursos Humanos 4.5. Formación
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.6 Igualdad
	Igualdad			
	<u>Medidas adoptadas</u> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Si	3-3	4. Recursos Humanos 4.6 Igualdad
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	Si		

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	La <u>política</u> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Si		
Derechos humanos	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	Si	3-3 2-23 2-26	5. Derechos Humanos
	<u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;	Si	406-1	5. Derechos Humanos
	<u>Promoción y cumplimiento</u> de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Si	407-1	5. Derechos Humanos
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	Si	3-3 406-1	5. Derechos Humanos
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Si	409-1	5. Derechos Humanos
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Si	408-1	5. Derechos Humanos
Corrupción y soborno	<u>Medidas</u> adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;	Si	3-3 2-23 2-26 205-2 205-3	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Medidas para</u> luchar contra el blanqueo de capitales	Si	205-2	6. Ética e integridad 6.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Aportaciones</u> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Si	413-1	6. Ética e integridad 6.2 Aportaciones a Fundaciones sin Ánimo de Lucro
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	El <u>impacto</u> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Si	3-3 203-1 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Si	2-29 413-1	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Si	2-28	7. Sociedad 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
	Subcontratación y proveedores			
	* La inclusión en la <u>política de compras</u> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <u>relaciones con proveedores y subcontratistas</u> de su responsabilidad social y ambiental; Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Si	3-3 308-1 414-1	7. Sociedad 7.2. Subcontratación de proveedores
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	No	3-3 416-2	7. Sociedad 7.3. Consumidores
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Si	3-3	8. Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	Si	201-4	8. Información fiscal

Colt Technology Services, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

Informe de verificación independiente

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Colt Technology Services, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Colt Technology Services o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Colt Technology Services.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 1: "Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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 Technology Services que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Colt Technology Services, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Colt Technology Services, S.A. 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Colt Technology Services, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1: "Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y según GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

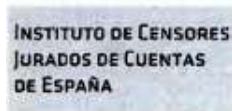
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

DAVUT TAMER - X7181982W
2026-07-13 11:00:18 (UTC +02:00)

Tamer Davut

13 de julio de 2026



PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/18664

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones