



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

COS Mantenimiento S.A.

Ejercicio fiscal 2022

Contenido

| | | |
|-------|---|-----------|
| 1. | <u>ALCANCE DE ESTA MEMORIA.....</u> | <u>3</u> |
| 2. | <u>CONTEXTO, MODELO DE NEGOCIO Y SOSTENIBILIDAD</u> | <u>4</u> |
| 2.1. | MISIÓN, VISIÓN Y VALORES..... | 4 |
| 2.2. | COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD | 4 |
| 2.3. | DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS | 5 |
| 2.4. | ANÁLISIS Y GESTIÓN DE RIESGOS | 6 |
| 3. | <u>NUESTROS CLIENTES.....</u> | <u>9</u> |
| 3.1. | NUESTROS SERVICIOS Y SOLUCIONES..... | 9 |
| 3.2. | NUESTRA RED DE CENTROS | 10 |
| 4. | <u>GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL.....</u> | <u>11</u> |
| 4.1. | USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS..... | 12 |
| 4.2. | CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN | 13 |
| 4.3. | EMBAJADORES DE LA ECONOMÍA CIRCULAR | 14 |
| 4.4. | GESTIÓN DE RESIDUOS | 15 |
| 5. | <u>NUESTRAS PERSONAS.....</u> | <u>17</u> |
| 5.1. | IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES | 17 |
| 5.2. | DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD | 18 |
| 5.3. | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 18 |
| 5.4. | DISCAPACIDAD..... | 19 |
| 5.5. | RELACIONES SOCIALES | 19 |
| 5.6. | FORMACIÓN | 19 |
| 5.7. | PROGRAMA DE BECAS | 20 |
| 5.8. | BENEFICIOS SOCIALES..... | 20 |
| 5.9. | FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN | 20 |
| 5.10. | POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL..... | 21 |
| 6. | <u>ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO</u> | <u>22</u> |
| 6.1. | NUESTRO PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO | 23 |
| 6.2. | APOYO A LOS DERECHOS HUMANOS | 24 |
| 6.3. | LA SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN | 25 |
| 7. | <u>COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....</u> | <u>26</u> |
| 7.1. | CADENA DE SUMINISTRO..... | 26 |
| 7.2. | CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL | 27 |
| 7.3. | ACCIONES DE PATROCINIO | 27 |
| 8. | <u>TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA.....</u> | <u>28</u> |
| 9. | <u>ANEXO I: INDICADORES NO FINANCIEROS</u> | <u>29</u> |
| 9.1. | INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES..... | 29 |
| 9.2. | INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | 32 |
| 9.3. | INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ECONÓMICAS | 38 |
| 10. | <u>ANEXO II: TRAZABILIDAD LEY 11/2018</u> | <u>39</u> |



1. Alcance de esta memoria

La memoria da respuesta a los requerimientos de información de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

La información reportada en esta Memoria hace referencia al año fiscal 2022, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El alcance de esta memoria es exclusivo de COS MANTENIMIENTO S.A. para España, país en el que opera y se presenta como documento aparte formando parte del informe de gestión

El presente informe ha sido verificado externamente por la empresa externa independiente OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN. Al final de esta memoria se anexa certificado de la verificación.

2. Contexto, modelo de negocio y sostenibilidad

COS MANTENIMIENTO S.A (en adelante COS) es una empresa española que opera en el mercado español y que tiene en su órgano de administración un administrador único.

Somos una organización con conciencia *Customer Centric*, cuyo principal objetivo es crear una experiencia positiva para el Cliente, maximizando las posibilidades de su Servicio e impulsando modelos de negocio responsables, que aúnan la sostenibilidad económica con la medioambiental y social. Nuestra estrategia empresarial toma como referencia los 10 principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Introducimos prácticas de negocio responsable y a todos los niveles de la organización e inculcamos comportamientos responsables en todas nuestras actividades y en nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés.

2.1. Misión, Visión y Valores

Somos una compañía de servicios de tecnologías de información servicios especializados en la compra, venta, alquiler, leasing y mantenimiento de equipos informáticos multifabricante.

Nuestra MISIÓN es: “Mejorar continuamente nuestros servicios y soluciones tecnológicas para satisfacer las necesidades más exigentes de nuestros clientes y otras partes interesadas, con el compromiso es proveer servicios responsables que cuiden de las personas y del Medio Ambiente.”

Nuestra VISIÓN es ser líderes en la prestación de servicios TI contribuyendo al progreso de nuestros clientes.

Los VALORES que guían nuestra forma de actuar son:

1. Confianza
2. Flexibilidad
3. Implicación
4. Experiencia
5. Profesionalidad
6. Transparencia
7. Esfuerzo

2.2. Compromiso con la Sostenibilidad

Nuestros compromisos responsables son los que nos mueven a trabajar junto a nuestros clientes en soluciones innovadoras, buscar el desarrollo y bienestar de nuestros profesionales, involucrar en prácticas responsables a nuestros proveedores y trabajar a favor de la sociedad y el medioambiente. Además, en nuestra política integramos las inquietudes de todos nuestros grupos de interés y nos mantenemos atentos a las tendencias y demandas que puedan representar una oportunidad o un riesgo.

Nuestra política de sostenibilidad se centra en los siguientes elementos:



Responsabilidad con los clientes

Apoyamos a nuestros clientes a través de la innovación y la tecnología, para hacer crecer sus negocios, generando un impacto real en sus cuentas de resultados.



Responsabilidad con nuestros empleados

Las personas son nuestro motor. Contamos con profesionales competentes y cualificados con una visión responsable del negocio. Aplicamos políticas de diversidad y no discriminación e igualdad de oportunidades en todos nuestros procesos de selección, contratación y promoción.



Responsabilidad con la innovación

La innovación y aplicación de nueva tecnología son uno de nuestros pilares para garantizar nuestra competitividad en el mercado.



Responsabilidad con el Medio Ambiente

El respeto por el Medio Ambiente está integrado en nuestra cultura corporativa y nuestro sistema de gestión medioambiental es garantía de ello. Luchamos por la continua reducción de nuestro impacto sobre el Medio Ambiente y, a través de nuestros servicios “Ever Green IT”, favorecemos un comportamiento más sostenible para nuestros clientes.

2.3. Diálogo con los grupos de interés

Es esencial mantener una comunicación bidireccional con todas nuestras partes interesadas con el fin de identificar sus necesidades y expectativas. Así mismo, es importante que todos nuestros grupos de interés sean informados de nuestro desempeño económico, ambiental y social.

A través de la aplicación del **análisis de materialidad**, podemos determinar qué asuntos pueden impactar en nuestra actividad y en la sostenibilidad de nuestro negocio. Son asuntos que han de ser cuidados y monitorizados para que no tengan consecuencias no deseables para cualquiera de los grupos de interés. En este proceso hemos seguido las directrices establecidas por el **Global Reporting Initiative (GRI)**.

El análisis de materialidad realizado se desarrolla en 5 pasos o etapas:

1. Identificación de los grupos de interés clave, así como sus necesidades y expectativas
2. Identificar los temas económicos, sociales y ambientales relevantes para nuestros grupos de interés. Para ello, nos basamos en encuestas lanzadas a nuestros grupos de interés, así como en reportes y estudios relevantes de nuestro sector.

3. Evaluar la importancia relativa de cada tema identificado, considerando tanto su impacto potencial en la organización como la importancia para los grupos de interés.
4. Priorizar los temas identificados para determinar cuáles son los más relevantes y deben ser incluidos en la estrategia de sostenibilidad de la Organización.
5. Revisar y actualizar a intervalos regulares dicho análisis para garantizar que continúa siendo relevante y está actualizado.

Nuestros principales grupos de interés son nuestros clientes, nuestros proveedores y subcontratistas, nuestros empleados, la Alta Dirección de la organización, los sindicatos y los gobiernos. Además, consideramos partes interesadas a la sociedad, a los familiares de nuestros trabajadores, a las instituciones públicas y a las entidades bancarias.

Hemos analizado e interpretado las expectativas de los diferentes grupos de interés, los asuntos que pueden tener impacto en nuestra actividad, las tendencias del mercado y las oportunidades de nuestro sector.

Tras dicho análisis, hemos configurado la Matriz de materialidad de nuestra Organización, que será tomada como referencia para la definición de la estrategia a seguir en el próximo año en cuestiones de sostenibilidad.

Matriz de materialidad COS

| | | | | |
|--|----------|---|---|---|
| IMPORTANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS | Muy Alta | Valor económico generado | Atracción y retención del Talento | Prestación continuada y adecuada de servicios Innovación Satisfacción del cliente |
| | Alta | Diversidad e Igualdad de oportunidades | Buen Gobierno y Liderazgo Responsable Optimización de costes | Seguridad de la Información Ética y Cumplimiento Economía Circular |
| | Media | Comunicación Responsable Cadena de suministro sostenible | Seguridad y prevención de accidentes Formación continua de empleados | Adaptación al cambio climático |
| | | Media | Alta | Muy Alta |
| | | IMPORTANCIA | | |

2.4. Análisis y Gestión de Riesgos

La gestión de los riesgos es inherente a cualquier negocio y atiende directamente al principio de precaución a lo largo de toda la cadena de valor.

Como parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión y de los procesos estratégicos de la Compañía, COS identifica, analiza y evalúa los riesgos y oportunidades asociados al sistema Integrado de gestión y a sus servicios, en relación con alguno de estos conceptos:

- La organización (su contexto y partes interesadas)
- El catálogo de servicios
- El cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos de las partes interesadas
- La satisfacción del cliente con los servicios prestados
- Sus aspectos ambientales
- La seguridad de la información (asociado con la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la misma)



- La seguridad de la información asociada al SGS
- El cumplimiento de los requisitos de los servicios
- La involucración de terceros en los servicios (suministradores externos)
- La seguridad de la información relativa a organizaciones externas
- Los Cambios en el SIG y sus servicios
- La disponibilidad de servicios
- La continuidad de servicios.

Nuestro proceso de gestión de riesgos está basado en el estándar internacional ISO 31000 consta de varias etapas:

1. Identificación del riesgo. En esta fase, se identifican los diferentes eventos de riesgo o circunstancias que pueden impactar sobre los servicios, el negocio y el sistema de Integrado de gestión, así como la actividad en la que ese evento es generado y la causa y efecto del mismo.
2. Evaluación del riesgo. Para cada riesgo identificado se procederá a evaluar el nivel del riesgo, teniendo en cuenta los criterios de impacto y probabilidad. Para la evaluación del impacto se valoran tres perspectivas diferentes: económico, operacional y reputacional. Una vez determinado impacto y probabilidad se determina el nivel de riesgo intrínseco
3. Identificación de las medidas de control. Las medidas de control implementadas permiten reducir la probabilidad de ocurrencia de evento del riesgo.
4. Evaluación de la madurez de las medidas de control. Una vez identificadas, evaluamos el grado de madurez de cada una de ellas.
5. Corrección de la probabilidad. En función del grado de madurez de cada control, la probabilidad se verá reducida en mayor o menor medida, aplicándose un factor de corrección sobre la probabilidad identificada en un primer momento.
6. Nivel de riesgo residual. Como fase final de la valoración, se calcula el nivel de riesgo residual, es decir el riesgo existente teniendo en cuenta las medidas de control implementadas.

Para determinar sobre qué riesgos es necesario actuar y con qué prioridad, la Dirección General establece los criterios de aceptación del riesgo mediante el establecimiento del nivel de riesgo aceptable.

Este criterio es revisado de forma anual en la revisión por la dirección tomando como referencia el contexto de la organización, su estrategia y los resultados del seguimiento de la eficacia del plan de tratamiento de riesgos del año anterior.

Para cada riesgo, por tanto, la Dirección determinará qué tratamiento dar, pudiendo ser alguno de los siguientes:

- Asumir. Todos aquellos riesgos cuyo valor residual esté por debajo del umbral aceptable serán asumidos, entendiéndose que las medidas de control implementadas son suficientes y que el riesgo se encuentra bajo control.
- Evitar. Implica eliminar la actividad que se ve afectada o causa el riesgo.
- Mitigar. Atenuar la probabilidad y/o consecuencias del riesgo en caso de materializarse mediante la implantación de nuevas medidas de control o planes de acción específicos.
- Compartir. Implica compartir o transferir el riesgo a terceros que tienen influencia sobre el mismo y puede/deben aplicar controles.
- Aceptar. Cuando es posible que el riesgo genere una oportunidad.

Así mismo, la Dirección establecerá la prioridad con la que debe ser tratado el riesgo:

- Alta. 1-3 meses
- Media. 3-6 meses
- Baja. 6-12 meses

Mapa de Riesgos

El mapa de riesgos representa el inventario de todos aquellos riesgos identificados y evaluados asociados a nuestras actividades.

Algunas categorías de riesgos disponen de riesgos específicos con un mayor nivel de granularidad, como es el caso de los riesgos asociados a la seguridad de la información, al Medio Ambiente, prevención de riesgos laborales o Compliance (ver apartado [Nuestro programa de cumplimiento](#) de esta memoria).

A continuación, se muestra la matriz de los riesgos generales identificados como parte de nuestro sistema de Gestión:

| | | Impacto | | |
|----------------------|-------|---------|-------|-----------|
| | | Bajo | Medio | Alto |
| Probabilidad | Baja | 21 | 8 | 1 |
| | Media | 0 | 0 | 0 |
| | Alta | 0 | 0 | 0 |
| Total Riesgos | | | | 30 |

3. Nuestros clientes

Prestamos Servicios especialistas a grandes Clientes pertenecientes al IBEX 35, Gobierno y pymes.

Desarrollamos Soluciones IT para contribuir con el progreso

Nuestra misión es mejorar los procesos de Negocio de nuestros Clientes para seguir contribuyendo al progreso de la “Green IT Economy o Economía Verde” en nuestra sociedad, ampliando el ciclo de vida útil de los sistemas de información a través de nuestros Servicios de Soporte a las Infraestructuras IT.

De esta manera, conseguimos optimizar la manera de operar de los Negocios para ofrecer las mejores soluciones a los ciudadanos y empresas en todo el mundo respetando al Planeta.

Durante el año 2022, en COS no se ha recibido ninguna reclamación judicial de ningún cliente a través de los canales formales de reclamación establecidos por el Departamento Legal y/o de calidad.

3.1. Nuestros servicios y soluciones

Trabajamos con nuestros clientes para que, a través de la innovación y la transformación de sus organizaciones, puedan continuar creciendo y mejorando sus resultados.



Ofrecemos Servicios totalmente personalizados, flexibles e integrables a todas las actividades de Negocio. Nuestro catálogo de servicios se compone de varias áreas clave:



01. Soluciones a las Infraestructuras IT

Los Servicios a las Infraestructuras están propuestos desde los orígenes de la Compañía en un modelo de Negocio para nuestros Clientes basado en Tecnologías Verdes Evergreen IT, o lo que es lo mismo, en la ampliación del "ciclo de vida útil real del activo informático".

- Soporte a las infraestructuras
- Gestión y administración de sistemas
- Data Center

02. Soluciones a los usuarios

Los Servicios orientados al Soporte a Usuarios se centran en optimizar la Experiencia del Empleado Digital (DEX) poniendo al Usuario en el Centro y nos permiten llegar al objetivo marcado: la mejora en la productividad del empleado y en su relación con la tecnología en el puesto de trabajo.

- Service Desk cognitivo
- Gestión del puesto de trabajo
- Servicios de aprovisionamiento y Field services

03. Soluciones transversales

Anticipándonos a las necesidades de nuestros Clientes el Centro de Operaciones es nuestra Solución Transversal para dar respuesta a todos los Servicios a las Infraestructuras IT y Usuarios. Garantizamos el control de las mismas y ayudamos a nuestros Clientes en su camino hacia la Transformación Digital mediante Servicios de Administración de Sistemas on-premise y Cloud.

3.2. Nuestra red de centros

Operamos desde España, con 100% capital español. Nuestra sede principal está en Madrid, si bien contamos con varios centros logísticos y operativos en Barcelona, Valencia y Sevilla.

Además, para poder ofrecer nuestros servicios, contamos con una red de profesionales distribuidos por todo el territorio, que dan cobertura a cada uno de los centros de nuestros clientes. Esta capilaridad técnica, junto con nuestros servicios logísticos, es uno de los principales motivos por los que nuestros clientes nos eligen.

4. Gestión medioambiental

Desde nuestros orígenes, hemos apostado por un modelo de Servicios de Soporte a las Infraestructuras, basado en una estrategia de Economía Circular, y que se encuentra determinado por la extensión del ciclo de vida útil de los activos TI propuesta por los Fabricantes End-of-Services (EoS) y End-of-Life (EoL).

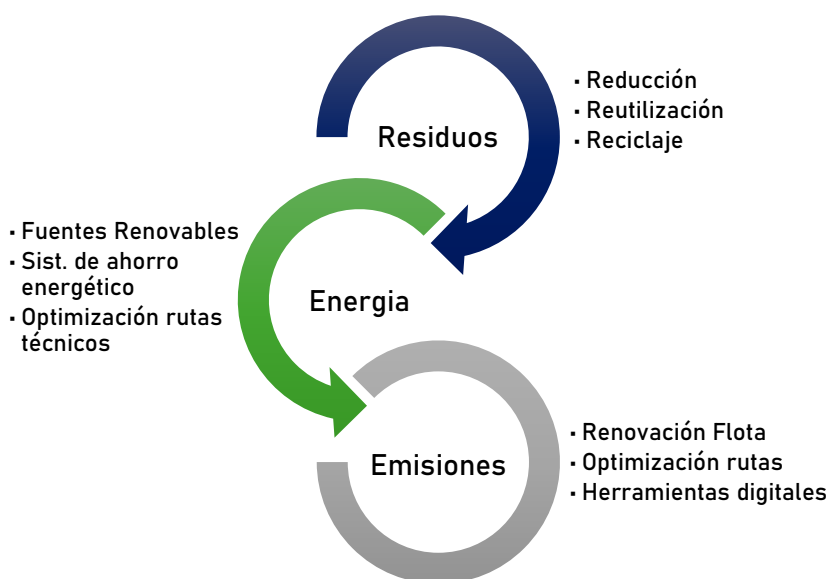
Dicho modelo, junto a nuestro histórico modelo de brokerage de equipamiento HW y reutilización de activos, nos han hecho ser una Compañía avanzada a nuestros tiempos, en donde nuestros Clientes y sus necesidades, priman por delante del continuo consumo en activos, que de manera recurrente proponen los Fabricantes.

Somos conscientes de nuestro compromiso con la sociedad para la protección del medio ambiente y de nuestra contribución a la sostenibilidad del sector. **Nuestra misión es mejorar los procesos, optimizando nuestros Servicios para seguir contribuyendo al progreso de la “Green Economy” en nuestra sociedad, ampliando el ciclo de vida útil de los sistemas de información, respetando nuestro Planeta y, a la vez, mejorando la manera de operar los negocios para ofrecer las mejores soluciones a nuestros clientes.**

En esta línea, nuestro compromiso con el medio ambiente, se ha venido desarrollando de forma constante y continua, a través de la definición de un conjunto de programas y actuaciones. Todo ello se articula en base a una Política y a un Sistema de Gestión Medioambiental (conforme a ISO 14001 y EMAS) que ha calado con fuerza en la conciencia colectiva de nuestra organización.

Ver en Anexo [Información sobre cuestiones medioambientales](#) los resultados de la Política del Sistema de Gestión Medioambiental.

Asimismo, la variable ambiental es incorporada en todas las etapas de nuestra actividad garantizando mejores niveles de calidad ambiental, progreso económico y conservación de los valores naturales, siempre teniendo en cuenta los siguientes principios:



Como parte de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental hemos definido un cuadro de mando con indicadores que permiten la monitorización del desempeño ambiental de la organización. Los indicadores empleados para el seguimiento ambiental corresponden a varias categorías relacionadas con sus aspectos ambientales directos e indirectos:

- Consumo energético
- Consumo de materiales y recursos naturales
- Consumo de agua
- Emisiones a la atmósfera
- Generación de residuos
- Ocupación del suelo y biodiversidad

En el Anexo [Información sobre cuestiones medioambientales](#) de esta memoria se aportan datos relativos a cuestiones medioambientales del año 2022 y, cuando corresponda, de años previos para facilitar el seguimiento de la evolución de cada indicador.

Notas:

- *Nuestra actividad no genera ruido ni contaminación lumínica de manera significativa, por ello no se aporta información relevante acerca de estas cuestiones.*
- *Nuestra oficina está ubicada en entorno industrial y por tanto no afecta a espacios naturales protegidos o a áreas de biodiversidad no protegidas.*

4.1. Uso sostenible de los recursos

Consumo de energía

Hacemos un consumo responsable de la energía en nuestras instalaciones, empleando sistemas que permiten el ahorro energético como, por ejemplo:

- Iluminación 100% led
- Termostatos regulables programados
- Detectores de presencia en zonas de baja concurrencia

A fecha de esta memoria ya contamos una instalación fotovoltaica en nuestras instalaciones que nos permite un 100% de autoconsumo en los periodos solares, reduciendo de forma drástica el consumo de energía eléctrica de red.

Por otro lado, debido a nuestra actividad de servicios de campo, desplazamos técnicos itinerantes a las sedes de nuestros clientes, ocasionando un impacto ambiental derivado del consumo de combustible.

Con el objetivo de reducir el consumo de combustible derivado de nuestra actividad, hemos puesto en marcha acciones tales como:

- Renovación paulatina de vehículos antiguos que producen un mayor consumo y son más contaminantes
- Optimización de rutas mediante uso de software y IA
- Potenciar los grupos de soporte para evitar desplazamientos
- Potenciar las reuniones remotas con clientes de los equipos de gestión y comerciales

Consumo de agua

Debido a nuestra actividad, el consumo de agua no es un aspecto significativo. No obstante, somos conscientes de la importancia de preservar este recurso natural y es por ello que anualmente lanzamos campañas internas de sensibilización entre todos nuestros empleados para recordar buenas prácticas que permiten el ahorro de agua.

Además, en nuestro centro de trabajo hemos tomado las siguientes acciones destinadas a la reducción del consumo de agua:

- Instalaciones de grifos con pulsador en todos los aseos.
- Colocación de sistemas de ahorro de agua en los grifos de los comedores.
- Colocación de cartelería significativa en todos los aseos y comedores del centro para recordar buenas prácticas en el uso del agua

Consumo de papel

El papel es uno de los recursos más consumidos en la mayoría de las Organizaciones. Como parte de nuestro compromiso con mejora ambiental y reducción del impacto de nuestras actividades, hemos definido objetivos y metas específicos de reducción del consumo de papel.

Año tras año hemos logrado este objetivo gracias a varias estrategias clave:

- Eliminación de impresoras del edificio, centralizando la impresión en impresoras departamentales con control de usuario.
- Monitorización de las copias impresas por persona
- Transformación digital de una gran parte de procesos administrativos de la organización que acarraban gasto de papel.
- Concienciación al personal mediante píldoras y campañas de sensibilización anuales

4.2.Cambio climático y Contaminación

El cambio climático es un fenómeno global que compromete el desarrollo sostenible y, en la actualidad, es la mayor amenaza medioambiental a la que se enfrenta la humanidad. Para combatirlo es necesaria la acción colectiva inmediata.

El cálculo de la huella de carbono de una organización permite identificar y cuantificar las principales fuentes emisoras de gases de efecto invernadero (GEI) y así poder disponer de información para trazar planes de acción encaminados a su reducción.

Desde el año 2021, calculamos y registramos anualmente nuestra huella de carbono para los alcances 1 y 2 siguiendo las pautas establecidas por el *GHG Protocol* y las guías establecidas por el Ministerio para la Transición Ecológica.

El conocimiento de la huella de carbono de la organización permite a ésta tomar acciones encaminadas a la reducción de la misma mediante el establecimiento de objetivos específicos y planes de mejora o reducción.

Objetivos estratégicos de reducción de emisiones

Como parte del compromiso con la mejora y reducción de nuestra huella de carbono, hemos establecido, aprobado y comunicado a nuestras partes interesadas una serie de objetivos estratégicos, entre los que destacan:

- Reducción de nuestras emisiones en términos absolutos para alcance 1+2 con respecto al año base 2021 para el año 2030
- Reducción de nuestras emisiones en términos de intensidad (ratio por empleados) para alcance 1+2 con respecto al año base 2021 para el año 2030
- Que el 100% de la energía empleada en nuestras instalaciones de Madrid proceda de fuentes renovables para el año 2030

Estos objetivos son monitorizados anualmente para observar su evolución y tomar las acciones oportunas en caso de detectar alguna desviación

Plan de Mejora y Reducción de emisiones

Con el fin de lograr nuestros objetivos estratégicos en materia de reducción de emisiones, hemos desarrollado un **Plan De Mejora Y Reducción** de emisiones a largo plazo, que consta de las siguientes acciones clave:

- Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en nuestra sede. A fecha de esta memoria esta acción ya ha sido ejecutada.
- Revisión de la envolvente generador del edificio. A fecha de esta memoria, esta acción ha sido ejecutada en la primera planta del edificio y se está trabajando en la segunda planta.
- Nuevas herramientas para la asignación y gestión de los servicios prestados por nuestros técnicos de campo. A fecha de esta memoria esta acción se encuentra en proceso.
- Renovación de la flota de vehículos más contaminantes. A fecha de esta memoria, esta acción se encuentra en proceso.
- Potenciar la resolución remota de incidencias. A fecha de esta memoria, esta acción se encuentra en proceso.

Como parte del objetivo global de mejora, COS comunica a todos sus empleados (internos y colaboradores) este plan, así como los objetivos establecidos. La comunicación se realizará a través del correo electrónico y a través de campañas específicas planificadas a lo largo del año. Con la comunicación de este plan, pretendemos involucrar a todos aquellos que participan en nuestras actividades y lograr así hacerles partícipes del compromiso con el Medio Ambiente.

Además, con el fin de asegurar que este plan es ejecutado y eficaz, se realizará un seguimiento trimestral del mismo a través del Área de Organización y Procesos, delegación de Gestión Medioambiental.

4.3. Embajadores de la economía circular

Desde sus orígenes, **COS ha adoptado Modelos de Negocio basados en la Economía Circular (EverGreen IT)**, buscando proveer servicios a sus clientes que fomenten el aumento del ciclo de vida de sus activos informáticos, para que sean más eficientes y sostenibles, teniendo siempre presente la mejora continua como objetivo.



Dicha visión, junto a nuestras Soluciones de compra-venta de equipamiento HW y reutilización de activos, nos han hecho ser la Compañía líder europea en Economía Circular TI que presta Servicios de Soporte a las Infraestructuras Multivendor y Multiplataforma en modalidad TPM (third-part-maintenance o proveedor de servicios de mantenimiento alternativo al fabricante).

¿Qué hacemos?

1. Mantenemos el equipamiento informático para asegurar su durabilidad a lo largo de los años a través de mantenimiento preventivo. El mantenimiento preventivo de un equipo informático ayuda en la reducción del consumo energético, entre otros.

En el año 2022 hemos realizado un total de 10.000 acciones de mantenimiento preventivo en los equipos de nuestros clientes.

2. Reparamos activos IT para alargar su vida útil. Aproximadamente el 80% de las emisiones de gases de efecto invernadero se producen en la fabricación de un equipo informático. Evitar la compra de nuevos activos mediante el aumento de la vida útil de los ya existentes, resulta clave en la reducción de emisiones y, por tanto, de la huella de carbono de una organización.

En el año 2022 hemos reparado el 92% del equipamiento de nuestros clientes en nuestros laboratorios técnicos, lo que ha evitado la generación de 10 toneladas de CO2 equivalentes.

3. Apoyamos el reciclaje. Entregamos a gestores de residuos especializados aquel material de despiece que no podemos continuar reutilizando.

En el año 2022, hemos evitado 32 millones de toneladas de CO2 equivalentes a través de acciones asociadas al reciclaje de material informático.

4.4. Gestión de residuos

Uno de los pilares de nuestra actividad es el aumento del ciclo de vida de los activos informáticos de nuestros clientes. Ello tiene un impacto enormemente positivo sobre el medio ambiente, pues evitamos la compra (y, por ende, producción) de nuevos activos IT, evitando el consiguiente consumo de recursos. No obstante, para poder alargar la vida útil de un activo IT, debemos hacer reparaciones y cambios de componentes en nuestros laboratorios técnicos, y, como consecuencia, generamos residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

Para nosotros es esencial realizar una adecuada gestión de estos residuos y, como parte de nuestro sistema de gestión ambiental, hemos definido políticas y procedimientos que garanticen un adecuado tratamiento de residuos, así como objetivos encaminados a la reducción de los mismos.



Nuestras prioridades en cuanto a la gestión de los residuos son:

- Optimizar la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos minimizando su generación y alcanzando una mayor segregación de las fracciones valorizables.
- Reducción de la generación de la fracción resto.
- Fomentar buenas practicas entre los trabajadores con el objetivo de minimizar la cantidad de residuos generados.

Para garantizar la adecuada gestión de nuestros residuos hemos definido varias estrategias clave:

- Hemos habilitado un área de segregación de residuos peligrosos en la que se han colocado contenedores específicos para cada tipo de residuo y se han señalado para asegurar su uso adecuado.
- En los comedores hemos colocado contenedores para la segregación de residuos no peligrosos por parte de los empleados: orgánico, papel, envases, vidrio y fracción resto. Todos los contenedores están debidamente señalizados y anualmente lanzamos píldoras de sensibilización a todos los empleados del centro para asegurar el uso adecuado de los contenedores de reciclaje.
- Tenemos firmados contratos con gestores de residuos peligrosos y no peligrosos para la retirada y tratamiento de residuos. Todos nuestros gestores cuentan con las autorizaciones necesarias para la gestión de los residuos que tratan, al igual que los transportes encargados de la recogida.

Como parte del control operacional de nuestro sistema de gestión ambiental monitorizamos periódicamente los indicadores definidos asociados a la gestión de residuos, tomando las acciones oportunas en caso de detectar desviaciones respecto de nuestros objetivos marcados.

Desperdicio alimentario

El desperdicio alimentario es uno de los problemas económicos sociales que más huella deja en España; sobre todo, en lo que respecta a medio ambiente. Y es que, a nivel nacional, según el Ministerio de Agricultura, entre el 30 y 50% de los alimentos pasan a ser residuos; en concreto, 7,7 mil toneladas al año.

Nuestros centros no cuentan con cocinas en las que se preparen comidas ni con servicio de catering, pero sí existen máquinas de vending a disposición de los trabajadores en los comedores.

Para evitar el desperdicio de alimentos asociado con los alimentos suministrados por las máquinas de vending de nuestras instalaciones, junto con nuestro proveedor hemos implementado las siguientes medidas:

- Realizar ajustes en la reposición y pedidos de productos en base al estudio del consumo
- Reducción de precios de productos próximos a caducar

5. Nuestras personas

En COS potenciamos el desarrollo de nuestros profesionales y nos preocupamos por desarrollar un entorno de trabajo sano y conciliador, que favorezca el bienestar físico y psicológico de todas las personas que forman parte de nuestra organización.

Ponemos foco en la diversidad, entendida en su sentido más amplio, que consideramos necesaria para poder prestar los servicios 360 que demandan nuestros clientes en la actualidad.

Queremos ser la empresa en la que nuestros profesionales deseen trabajar durante muchos años. Por eso, una de nuestras prioridades es impulsar y mejorar iniciativas encaminadas a potenciar el desarrollo y bienestar de nuestros profesionales. Al mismo tiempo, estamos convencidos de que las organizaciones líderes deben sostenerse sobre unos principios y valores comunes que guíen su comportamiento.

Entre las principales políticas en materia de RRHH caben destacar: nuestra política de selección, de formación, de vacaciones, de registro de jornada laboral, de bonificación por desempeño, de seguridad y salud laboral, de seguro médico o nuestro Programa de Incentivos para personal no comercial.

En el Anexo [Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal](#) de esta memoria se aportan datos relativos a cuestiones sociales y relativos al empleo del año 2022 y, cuando corresponda, de años previos para facilitar el seguimiento de la evolución de cada indicador.

Nota: En esta memoria no se reportan datos para los siguientes indicadores:

- *Brecha salarial. A fecha de esta memoria se está recalculando toda la información relativa a brecha salarial y ésta no se encuentra disponible.*
- *Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. Esta información es de carácter confidencial por motivos de negocio, por lo que la Organización decide no compartirla en la memoria.*
- *Remuneración media de directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo. Esta información es de carácter confidencial por motivos de negocio, por lo que la Organización decide no compartirla en la memoria.*
- *Horas de formación por categoría profesional. A fecha de publicación de esta memoria no se dispone de la información relativa a las horas de formación desagregadas por categoría profesional, únicamente se recopilan horas de formación de manera general.*

5.1. Igualdad de trato y oportunidades

Consideramos que el talento no está ligado al género y no hacemos distinción por cuestiones de sexo en ninguno de los procesos de nuestra organización, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades entre nuestros empleados.

Nuestro Plan de Igualdad es clave para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las áreas y procesos de la empresa. Así mismo contamos con Protocolos definidos para la prevención del acoso sexual y por razones de sexo y realizamos anualmente campañas de sensibilización entre los empleados de la organización.

5.2. Diversidad y multiculturalidad

COS es una compañía con un fuerte carácter humano, no solo por la naturaleza de nuestro negocio (servicios profesionales en los que las personas son clave), sino también por nuestros orígenes como empresa familiar, en la que desde siempre se ha buscado un ambiente laboral sano y de compañerismo entre empleados.

COS es una compañía multicultural que cuenta con 20 nacionalidades diferentes

Consideramos que la diversidad es un factor clave para el éxito de cualquier compañía, pues permite potenciar la creatividad de la organización y ofrecer valor a los servicios, y por ende, al cliente final. De este modo, buscamos que nuestros equipos sean diversos en cuanto a género, edad, discapacidad, orientación sexual, cultura o formación de origen.

Una de nuestras mayores riquezas contamos con profesionales de 20 nacionalidades diferentes, lo que enriquece nuestro portafolio de servicios y el valor innovador que aportamos a nuestros clientes.

5.3. Seguridad y Salud Laboral

Estamos fuertemente concienciados con el bienestar de nuestros empleados, y buscamos como fin último garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la organización.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales refleja este compromiso hacia la seguridad y salud de los empleados, estableciendo un marco de referencia para la definición de objetivos de prevención y planes orientados a la mejora continua de nuestro sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales se fundamenta en los siguientes principios:

- Cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales de aplicación, así como otros suscritos voluntariamente que puedan elevar el grado de protección de los trabajadores.
- Garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, fijando como objetivo final la eliminación de accidentes de trabajo.
- Tener en cuenta las capacidades en materia de seguridad y salud de los trabajadores a la hora de encomendarles tareas y asegurar que sólo los que han recibido formación e información suficiente y adecuada puedan acceder a lugares en los que pueda existir o generarse peligros.
- Establecer planes y procedimientos preventivos para eliminar o controlar los riesgos.
- Implicar a todos los trabajadores de la organización y a terceros que trabajen en su nombre a participar en la cultura preventiva de la empresa.
- Dotar a la organización de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales y económicos para el cumplimiento de la presente Política.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en todas las actividades a realizar por la empresa.

Contamos con un servicio de prevención propio que cubre las especialidades técnicas de Seguridad y Ergonomía y Psicosociología y externalizamos en un servicio de prevención ajeno (Quirón Prevención) las especialidades de higiene industrial y vigilancia de la salud de los trabajadores.

5.4. Discapacidad

Trabajamos para que todas las personas vivan y se desarrollen profesionalmente en un lugar inclusivo que garantice la igualdad de oportunidades para todos. Las personas con capacidades diferentes son también un componente clave en nuestra compañía y para ello desarrollamos programas de apoyo a sus necesidades diarias.

Nuestro Servicio de Prevención realiza un seguimiento continuo de las personas con discapacidad que forman parte de nuestra organización, proporcionándoles la infraestructura y soporte tecnológico necesarios para que desarrollen su trabajo diario con total normalidad.

5.5. Relaciones sociales

El diálogo social, basado en el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva efectiva, tiene un papel crucial en el diseño de políticas para promover la justicia social y el progreso social y económico.

En COS todos nuestros trabajadores están cubiertos por el CONVENIO COLECTIVO DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO.

Contamos desde hace años con un Comité de empresa legalmente constituido, que representa a la totalidad de trabajadores de la Organización, y es una parte esencial en la negociación colectiva para la toma de decisiones en la organización que afecten o puedan afectar en cualquier aspecto a los trabajadores.

De igual forma, nuestro Comité de Seguridad y Salud, representado por delegados de prevención formados en material de seguridad laboral, vela por la Seguridad y salud de nuestros empleados y es un canal de comunicación entre empresa y trabajador para cuestiones relacionadas con riesgos laborales.

5.6. Formación

Para nosotros, la formación de nuestros profesionales en todos los momentos de su carrera profesional es vital y por ello damos gran importancia a nuestros planes anuales de formación, a través de los cuales buscamos ofrecer cursos para el mayor número posible de nuestros profesionales.

Nuestro modelo de formación se configura en función de los diferentes segmentos que componen nuestro colectivo de profesionales. En ese sentido, realizamos sesiones formativas de acogida para nuevas incorporaciones, formaciones específicas en las tendencias tecnológicas para nuestros profesionales a lo largo de su carrera o formaciones de liderazgo y gestión para las capas de gobierno y dirección.

Anualmente, desde el área de RRHH se elaboran los planes de formación asegurando que éstos incluyen cursos de interés y necesarios para todas las categorías profesionales y empleados de la organización.

5.7. Programa de becas

Desde hace unos años, colaboramos universidades, centros de FP y escuelas de negocio a través de acuerdos marco para ofrecer programas de prácticas y que los estudiantes puedan acercarse a las últimas tecnologías del mercado. Una vez finalizado el periodo de beca, muchos de ellos pasan a formar parte de nuestra plantilla y el resto mejoran su empleabilidad para insertarse en el mercado de trabajo.

Pensamos que la Formación Profesional, es una gran oportunidad para que los jóvenes puedan formarse en aquellas habilidades que las empresas demandan hoy en día, así como en las últimas tecnologías del mercado. **Nuestros planes más inmediatos son seguir apostando por los jóvenes con Formación Profesional y continuar ampliando nuestros acuerdos con centros docentes.**

5.8. Beneficios sociales

Somos conscientes de la importancia que tiene el ambiente laboral y la conciliación en la atracción y retención del talento y es por ello que desde el área de RRHH, junto con el Comité de Empresa, buscamos continuamente posibles beneficios sociales para todos nuestros trabajadores.

Entre estos beneficios sociales, destacan actualmente:

- Seguro médico: nuestros profesionales disponen de ayudas para la cobertura de un seguro médico privado (Programa *Adeslas*) que benefician no solo al trabajador, sino también a sus familiares.
- Servicio de vigilancia de la salud: contamos con un Servicio de Vigilancia de la salud que vela por la salud de todos nuestros profesionales y está distribuido por todo el territorio nacional, al igual que nuestros trabajadores.
- Tarjeta Gasolina. Todos los trabajadores que realizan desplazamientos de manera habitual cuentan con una tarjeta gasolina que les permite sufragar cada repostaje sin anticipar dinero.
- Tickets Restaurant para todos los trabajadores desplazados que no tienen la posibilidad de utilizar las cocinas de alguno de nuestros centros de trabajo.
- Descuentos para la compra de equipos informáticos. COS ofrece a sus empleados un catálogo de equipos informáticos con descuento importante.
- Programa de retribución variable para determinados roles.

5.9. Flexibilidad y conciliación

Está demostrado que la flexibilidad y la conciliación laboral son puntos clave en la mejora de la satisfacción y el compromiso de los profesionales para con su empresa. Por ello, cada año nos esforzamos por mejorar y poder compaginar la necesidad de disponibilidad que de forma natural demandan nuestros servicios y clientes con la satisfacción de nuestros trabajadores.

Anualmente realizamos encuestas de clima laboral, a través de las cuales los empleados nos hacen saber sus preferencias y necesidades, lo que nos permite enfocar las políticas y estrategias de RRHH.

En este sentido, podemos destacar:

- Teletrabajo para determinados puestos



- +2 días de vacaciones para trabajadores que no hayan causado baja laboral el año anterior
- Horarios especiales para determinados grupos de empleados, que, por su situación personal, así lo requieran

A través de estas medidas, tratamos de responder a las diferentes necesidades de nuestros profesionales, según su estilo de vida, necesidades personales y familiares, apostando claramente por un mejor entorno de trabajo.

5.10. Política de desconexión laboral

Los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, incluidos todos aquellos que trabajan a distancia, según se recoge en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Como parte de una correcta conciliación de la vida personal y profesional reconocemos y apoyamos el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales y a no leer ni responder a ninguna comunicación fuera de la jornada laboral, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas profesionales fuera de su horario de trabajo establecido.

Es por ello que hemos definido e implementado en todos los niveles de la organización una **Política de Desconexión Laboral**. Esta política será de aplicación a todas las personas trabajadoras de COS, sea cual sea su grupo y categoría profesional, así como sus condiciones laborales, incluyendo aquellas personas trabajadoras que tengan establecido por acuerdo una prestación parcial o total de su trabajo a distancia (modalidad teletrabajo) así como aquellas personas que ostenten puestos directivos en la Organización.

Hemos adoptado las siguientes medidas de carácter obligatorio en aras de implementar en la empresa el derecho a la desconexión laboral de todos nuestros profesionales:

- Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras, que tendrán derecho a no responder a cualquier comunicación realizada por cualquier canal fuera de su horario de trabajo salvo motivos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales, así como la realización de llamadas telefónicas finalizada la jornada laboral.
- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se convocarán reuniones con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas puedan planificar su jornada.
- No se podrá sancionar ni recriminar a ningún trabajador por no haber estado conectado ni pendiente de sus obligaciones durante días de vacaciones, permisos, fines de semana u horas de descanso entre jornadas que les corresponden por ley.

6. Ética, Transparencia y Cumplimiento

Tomando como referencia el entorno incierto actual, la CONFIANZA es un activo tremendamente valioso para todas las organizaciones. De este modo, la ética se ha convertido en un factor clave y determinante para el presente y futuro de las empresas, que deben estar preparadas para desarrollar negocios cada vez más responsables.

Entendemos que solamente podemos mantener durante tanto tiempo nuestra reputación como socio comercial y profesional gracias a que conducimos nuestro negocio con justicia, ética y corrección en todas las actividades que emprendemos.

Estamos firmemente comprometidos con el cumplimiento legal y la prevención de riesgos penales, impulsando medidas de Compliance e integrando una cultura de cumplimiento aplicable a todos nuestros empleados y colaboradores.

En el año 2018, desarrollamos nuestro **Protocolo de Prevención de Riesgos Penales** cuyas finalidades básicas son:

- Prevenir la comisión de delitos
- Promover una verdadera cultura de ética empresarial
- Evitar o mitigar la responsabilidad penal de la persona jurídica
- Disuadir a aquellos que pretendan cometer una irregularidad

Para cumplir con los principios básicos del Protocolo de Prevención de Riesgos Penales, sentar las bases para un entorno de control y mejora continua de cumplimiento, hemos definido nuestro **Código de Conducta y Ética empresarial** y habilitado nuestro **Canal Ético**.

Nuestro Código de Conducta y Ética empresarial, recoge los valores corporativos y las pautas de comportamiento a seguir e identifica conductas expresamente prohibidas en el seno de la compañía relativas a:

- Conflicto de intereses
- Beneficio personal, Corrupción y soborno
- Igualdad y no discriminación
- Disposiciones financieras
- Conducta con Clientes
- Conducta con proveedores
- Conducta con consultores externos
- Conducta con competidores
- Conducta con socios
- Confidencialidad y Seguridad de la información
- Respeto a los derechos humanos
- Medio Ambiente y Sostenibilidad
- Prevención de Riesgos Laborales

Nuestro Canal Ético establece una vía de comunicación para que cualquiera que detecte una conducta sospechosa por parte de un empleado o tercero pueda reportarlo.

Además, hemos designado un Comité de Compliance con la autoridad y potestad suficiente para supervisar y vigilar el funcionamiento, eficacia y cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

6.1. Nuestro programa de cumplimiento

Nos comprometemos a hacer negocios de forma ética, para lo que contamos con nuestro código de Conducta y Ética Empresarial y nuestro Protocolo de Prevención de Riesgos Penales, que contempla las **políticas anticorrupción** que rigen nuestro comportamiento con clientes y proveedores.

Tenemos una política de tolerancia cero con la corrupción y realizamos un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, como parte integral de nuestro Protocolo de Prevención de Riesgos Penales.

En el marco de este Protocolo, identificamos todos los riesgos de nuestra actividad desde el punto de vista económico, reputacional y operacional, con el objetivo de analizar y paliar posibles factores y tendencias que puedan afectar a la evolución de la compañía. Entre los principales riesgos identificados destacan:

| Categoría de riesgo | Evento de Riesgo | Gestión del riesgo |
|--------------------------------------|---|---|
| Negocio y mercado | Nuestro negocio con las AAPP añade riesgos adicionales inherentes al entorno contractual con gobiernos. | Nuestro Código Ético y de Conducta Empresarial establece las directrices para comportarse con clientes y proveedores, prohibiendo expresamente conductas de este tipo que podrán ser motivo de sanción grave y aplicación del debido proceso disciplinario. |
| Competencia | Si no concienciamos a todos nuestros trabajadores en las buenas prácticas en la relación con clientes y proveedores podemos incurrir en prácticas de competencia desleal que podrían dañar de manera considerable nuestra reputación. | |
| Cumplimiento | Los cambios en legislación fiscal o en su interpretación y aplicación podrían afectar a nuestro nivel de cumplimiento e incurrir en efectos negativos sobre nuestra reputación. | Vigilancia permanente de este riesgo mediante auditoría externa e interna periódica. |
| Alianzas | Si no gestionamos adecuadamente nuestras alianzas nuestro negocio podría verse afectado | Definición de procedimientos estrictos para garantizar la formalización de acuerdos con cualquier socio o aliado en el negocio. |
| Ciberseguridad y protección de datos | Si no protegemos de manera adecuada los derechos de propiedad intelectual nuestro negocio podría verse afectado negativamente. | Hemos implementado políticas integradas dentro de nuestro SGSI conforme a ENS e ISO 27001 y auditamos de manera periódica el cumplimiento. |

| Categoría de riesgo | Evento de Riesgo | Gestión del riesgo |
|---------------------|---|---|
| Laboral | Si no gestionamos de manera adecuada al personal residente en cliente final podemos incurrir en un riesgo de cesión de trabajadores | Hemos definido estrictas políticas internas para evitar este riesgo que incluyen la asignación de un responsable directo para cada trabajador desplazado ubicado en la sede central, la asignación de correos corporativos, herramientas colaborativas y de control de jornada así como cláusulas específicas para la firma de estos trabajadores a su incorporación en la empresa. |

Nuestro **Comité de Compliance** está compuesto por cargos con poderes autónomos de iniciativa y control, reportando sus actuaciones y decisiones directamente a la Dirección General. El Comité se reúne al menos una vez al año y entre sus funciones se encuentran:

- Presentar el Modelo de Prevención de Delitos
- Revisar y aprobar cada año el Mapa de Riesgos
- Hacer un seguimiento anual del correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos

Durante el año 2022, se ha registrado únicamente 1 caso de conducta inapropiada, habiéndose tomado las correspondientes medidas disciplinarias. Durante el ejercicio 2022, COS no ha tenido conocimiento, ni a través de su Comité de Ética, ni a través de otros medios, de la tramitación de procedimientos judiciales en materia de corrupción o soborno ni de acoso laboral.

6.2. Apoyo a los Derechos humanos

Nuestros valores corporativos, incluido nuestro compromiso de hacer negocios de manera ética, legal e íntegra, son la base de nuestra cultura empresarial.

Estamos comprometidos con los derechos humanos en todos los aspectos de nuestro negocio e involucramos a nuestros directivos, a nuestros profesionales y a nuestros proveedores. Por eso, tal como recoge nuestro Código Ético, ponemos todos nuestros esfuerzos en mejorar el impacto que tienen los negocios y operaciones que desarrollamos en aspectos como la diversidad e igualdad de oportunidades, las prácticas laborales dignas, la seguridad y la salud laboral, la cadena de suministro, la seguridad de la información y privacidad de los datos y las políticas anticorrupción.

En COS siempre primamos la transparencia a la hora de comunicar nuestros compromisos y políticas en materia de derechos humanos. Así, hemos hecho públicas en nuestra Web corporativa nuestro Código ético y hemos habilitado nuestro Canal Ético para que cualquier empleado pueda denunciar de manera anónima cualquier comportamiento que ataque a los derechos humanos en el seno de la organización y los servicios que prestamos.

Igualmente, nos interesamos por conocer las mejores prácticas del mercado y buscamos fórmulas que mejoren aún más nuestros compromisos día a día a través de asistencia a foros y seminarios relacionados con la Sostenibilidad y los Derechos Humanos.

6.3. La seguridad y privacidad de la información

Tenemos un firme compromiso con la seguridad de la información, que es una parte integral de cada etapa del ciclo de vida de nuestros servicios, desde su concepción hasta su retirada, pasando por las decisiones de desarrollo o adquisición y las actividades de explotación.

La seguridad de la información es un pilar fundamental en nuestra estrategia general y en la prestación de nuestros servicios. Es por ello que, **desde el año 2011, disponemos de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), conforme a la norma internacional ISO 27001**, que ha sido revisado y aprobado por una entidad externa, emitiendo el certificado de validez correspondiente. El SGSI es una herramienta para garantizar la máxima la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información gestionada por una organización.

Además, **hemos adoptado nuestro SGSI a los requisitos del Esquema Nacional de Seguridad logrando en enero del 2022 la certificación en categoría media.**

Los pilares fundamentales en la estrategia de seguridad de la información de COS son los siguientes:

- La Organización de la Seguridad. COS ha designado un Comité de Seguridad de la Información para el seguimiento, coordinación y apoyo de las iniciativas relacionadas con la seguridad de la información. Dicho comité está formado por los siguientes roles: Responsable de Seguridad, Responsable del Servicio, Responsable de la Información y Responsable del Sistema.
- Un marco normativo de referencia de obligado cumplimiento para todos los empleados y proveedores de COS. Destaca: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales; Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica, Ley 34/2002, de 11 de junio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, Ley de Propiedad Industrial y UNE-EN ISO 27001
- La política de Seguridad. Tomando como referencia el marco normativo de aplicación, COS desarrolla, aprueba, comunica y revisa de forma periódica una Política de Seguridad de la Información de obligado cumplimiento para empleados y terceras partes. Esta política se complementa con la Normativa de Seguridad y los Procedimientos de seguridad.
- Formación y sensibilización en materia de Seguridad de la información de todos los empleados y terceras partes con acceso a los sistemas de la información. La formación y sensibilización está dirigida a todos los usuarios de los sistemas y pretende concienciar de las buenas prácticas en materia de seguridad, así como dar a conocer las responsabilidades de cada usuario en relación con la protección de la información.
- El uso de Medidas técnicas de protección. COS aboga por el uso de tecnología para ayudar a proteger la información, así como prevenir y detectar incidentes relacionados con la seguridad de la información.
- Auditoría y seguimiento. Con el fin de verificar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y normativa de seguridad, así como de la eficacia de las medidas técnicas implementadas, COS lleva a cabo auditorías periódicas, tanto internas como externas.

7. Compromiso con el desarrollo Sostenible

7.1. Cadena de suministro

En todas nuestras compras y contrataciones ponemos un especial foco en la sostenibilidad, para intentar mitigar los posibles impactos negativos en el medioambiente y en la sociedad inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro.

Para abordar este reto, **contamos con un departamento de compras con profesionales competentes y formados que trabajan con procedimientos y políticas de compras específicamente pensados para alcanzar nuestros objetivos.**

Disponemos de una metodología común para los procesos de homologación, evaluación y contratación de proveedores que nos permite conocer si estos cumplen con todas sus obligaciones fiscales, laborales, éticas y medioambientales.

Todos nuestros proveedores son sometidos a un proceso de homologación previo a la contratación. Este proceso de homologación consiste en la respuesta a un cuestionario que incluye preguntas relacionadas con los siguientes aspectos:

- Calidad
- Gestión Medioambiental
- Seguridad de la información y Protección de Datos
- Ética y cumplimiento

Para superar nuestro proceso de homologación, los proveedores deben contar con una valoración suficiente en el cuestionario.

Identificamos a los proveedores estratégicos que presentan mayor riesgo para nuestros servicios y reputación. De acuerdo con nuestra actividad, hemos identificado como proveedores estratégicos a la categoría de compras que denominamos “preferentes”. El análisis de riesgos incluye la contingencia de interrumpir la colaboración con aquellos que no consiguen cumplir con los estándares que hemos marcado, **puediéndose realizar auditorías de primera y segunda parte sobre estos proveedores, con la finalidad de identificar propuestas de mejora continua.**

Igualmente, todos nuestros proveedores tienen la obligación y el compromiso de acatar nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, de forma que podamos extender nuestros criterios de sostenibilidad a toda nuestra cadena de suministro.

Adicionalmente, formamos de manera regular a nuestro Área de Compras en la Política de compras responsables definida y aprobada por la Organización. Esta política es aplicable a todas las compras de productos y servicios que se realice por COS, abarcando por tanto a todos los proveedores y contratistas.



7.2. Contribución al desarrollo local

Contribuimos al desarrollo económico y social de nuestro país a través de la contratación de proveedores de origen español (un 90% aproximadamente de nuestros proveedores de bienes y servicios son empresas españolas).

Apostamos por la contratación de empresas pequeñas y medianas locales, lo que permite la creación de empleo indirecto.

7.3. Acciones de patrocinio

COS participa de las siguientes asociaciones:

- AECOC (Asociación de Fabricantes y Distribuidores)
- ASOCIACION @ASLAN
- ADEFAM (Asociación de la Empresa Familiar de Madrid)
- AETC (Asociación de Empresarios de Tres Cantos)

En el Anexo [Información sobre cuestiones económicas](#) se muestran datos y resultados asociados a estas cuestiones.

8. Taxonomía de la Unión Europea

El Reglamento sobre la Taxonomía de la UE (reglamento (UE) 2020/852) establece en su Artículo 8 la obligatoriedad de determinadas empresas de que divulguen la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas medioambientalmente sostenibles.

Las actividades de COS no se encuentran recogidas entre las actividades mencionadas por el Acto Delegado sobre el Clima (Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021) con fecha de entrada en vigor del 1 de enero del 2022.

9. Anexo I: Indicadores no financieros

9.1. Información sobre cuestiones medioambientales

Consumo de Agua

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|------|-------|------|
| m ³ totales | 641 | 1.165 | 918 |

Consumo energético

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Consumo de electricidad (MWh) | 380,67 | 455,12 | 490,45 |
| Consumo de combustible (MWh) | 1.308,94 | 1.386,75 | 1.306,99 |
| Energía Total (MWh) | 1.690 | 1.842 | 1.797 |

Notas:

- Los datos de electricidad han sido obtenidos a partir de las facturas emitidas por la compañía comercializadora (Endesa).
- Para poder expresar el consumo de combustible en MWh se aplican los siguientes factores de conversión:
 - o 1 litro Gasoil/Gasolina= 0,0416 Gj. / 1 Gj = 277,78 kWh / 1 MWh = 1000 kWh
(Fuente: "Manual de Aislamiento" Saint Gobain – Isover)
 De tal modo, el cálculo aplicado para obtener los MWh a partir de los L consumidos es el siguiente: L consumidos x 0,0416 x 277,78 / 1000
- No se aportan datos de consumo de combustible por parte del grupo electrógeno puesto que en el año 2022 no se ha producido consumo de gasóleo.

Generación de Emisiones

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| t eq. CO ₂ Vehículos (alcance 1) | 274,53 | 289,91 | 275,53 |
| t eq. CO ₂ Electricidad (alcance 2) | 76,13 | 122,88 | 126,54 |
| t eq. CO₂ totales | 350,66 | 412,79 | 402,06 |

Notas:

Para el cálculo de las emisiones de CO₂ equivalente se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Se han utilizado los factores de emisión publicados por el Ministerio para la transición ecológica del año 2022:
 - o Gasolina (E5) = 2,236 kg CO₂/l
 - o Gasolina (E10) = 2,119 kg CO₂/l
 - o Diésel (B7) = 2,488 kg CO₂/l
 - o Diésel (B10) = 2,412 kg CO₂/l
 - o Electricidad. Endesa Energía S.A. = 0,272 kg CO₂/kWh
- No se ha realizado ninguna recarga de gas en los equipos de frío industrial a lo largo del año 2022.
- No se ha realizado ninguna recarga ni ha habido ninguna emisión del gas de extinción de los CPD (FE13).

- No se incluyen datos de emisiones de N₂O, CH₄, HFC ni PFC porque no se han producido o su cantidad es tan baja que no resulta representativa.

Consumo de papel

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|
| t totales | 0,25 | 0,31 | 0,31 |

Notas:

Para el cálculo de las toneladas de papel se han empleado los siguientes cálculos y factores de conversión:

- 1 caja contiene 2.500 folios
 - 1 folio DIN A4 de 80gr pesa 0,00498kg.
- (Fuente: A4toner)

Generación de Residuos

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|-------|--------|--------|
| t residuos no peligrosos | 23,56 | 34,44 | 39,58 |
| t residuos peligrosos | 8,523 | 38,192 | 56,856 |
| t residuos totales | 32,08 | 72,63 | 96,43 |

| Residuos Peligrosos (t) | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|-------|-------|
| RAEE | 7,79 | 37,61 | 56,23 |
| Tóner | 0,42 | 0,2 | 0 |
| Mix de baterías y pilas | 0,32 | 0,58 | 0,62 |
| Bidones vacíos con residuos Instapack® A | 0 | 0 | 0 |
| Bidones vacíos con residuos Instapack® B | 0 | 0 | 0 |

| Residuos No Peligrosos (t) | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|
| Envases de Cartón | 23,36 | 34,44 | 32,64 |
| Espumas de embalaje | | | |
| Maderas | | | |
| Plásticos de embalaje (burbuja) | | | |
| Escombros y material inerte | 0 | 0 | 0 |
| Residuos IT no peligroso | 0 | 0 | 6,94 |
| Aceites usados | 0 | 0 | 0 |

Biodiversidad

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|--------|--------|
| m ² construidos | 13.883 | 13.883 | 13.883 |
| m ² superficie sellada total | 694,15 | 694,15 | 694,15 |
| m ² superficie sellada por empleado | 6,94 | 3,86 | 3,48 |
| m ² en el centro orientada según naturaleza | 0 | 0 | 0 |
| m ² fuera del centro orientada según naturaleza | 0 | 0 | 0 |

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------------|------------|------------|
| Inversión instalación fotovoltaica (€) | 0 € | 0 € | 101.713 € |
| Gasto gestión de residuos (€) | 3.444,90 € | 5.775,30 € | 8.274,80 € |

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

| Año | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Cobertura Seguro de Responsabilidad Civil (€) | 2.000.000 € | 2.000.000 € | 2.000.000 € |

9.2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Número total de empleados distribuidos por sexo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|------------|------------|------------|
| Mujeres | 103 | 77 | 116 |
| Hombres | 341 | 280 | 658 |
| Total | 444 | 357 | 774 |

Número total de empleados distribuidos por edad y por sexo

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|---------|------|------|------|
| Menor de 25 años | Mujeres | 8 | 3 | 5 |
| | Hombres | 25 | 12 | 84 |
| | Total | 33 | 15 | 89 |
| Entre 25 y 35 años | Mujeres | 27 | 18 | 30 |
| | Hombres | 71 | 54 | 205 |
| | Total | 98 | 72 | 235 |
| Entre 36 y 45 años | Mujeres | 47 | 39 | 45 |
| | Hombres | 115 | 103 | 169 |
| | Total | 162 | 142 | 214 |
| Mayor de 46 Años | Mujeres | 21 | 17 | 36 |
| | Hombres | 130 | 111 | 200 |
| | Total | 151 | 128 | 236 |

Número empleados distribuidos por categoría profesional y por sexo

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------|---------|------|------|------|
| Director/a | Mujeres | 2 | 2 | 1 |
| | Hombres | 6 | 6 | 6 |
| | Total | 8 | 8 | 7 |
| Responsable | Mujeres | 2 | 2 | 2 |
| | Hombres | 5 | 5 | 5 |
| | Total | 7 | 7 | 7 |
| Coordinador/a | Mujeres | 7 | 7 | 9 |
| | Hombres | 9 | 8 | 10 |
| | Total | 16 | 15 | 19 |
| Resto | Mujeres | 92 | 66 | 104 |
| | Hombres | 321 | 261 | 637 |
| | Total | 413 | 327 | 741 |

Número de empleados distribuidos por tipo de contrato y por sexo

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------|--------|--------|--------|
| Indefinido Jornada completa | Mujeres | 63 | 57 | 101 |
| | Hombres | 258 | 233 | 567 |
| | Total | 321 | 290 | 668 |
| Indefinido Jornada parcial | Mujeres | 13 | 11 | 12 |
| | Hombres | 12 | 12 | 21 |
| | Total | 25 | 23 | 33 |
| Temporal Jornada completa | Mujeres | 18 | 9 | 3 |
| | Hombres | 62 | 33 | 67 |
| | Total | 80 | 42 | 70 |
| Temporal Jornada parcial | Mujeres | 9 | 0 | 0 |
| | Hombres | 9 | 2 | 3 |
| | Total | 18 | 2 | 3 |
| Total de empleados | | 444 | 357 | 774 |
| % de empleados con contrato indefinido | | 77,93% | 87,68% | 90,57% |
| % de empleados con contrato temporal | | 9,68% | 7,00% | 4,65% |
| % de empleados con jornada completa | | 90,32% | 93,00% | 95,35% |
| % de empleados con jornada temporal | | 9,68% | 7,00% | 4,65% |

Número de altas distribuidas por sexo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------|------|------|------|
| Mujeres | 18 | 0 | 53 |
| Hombres | 38 | 12 | 421 |
| Total | 56 | 12 | 474 |

Número de altas por modalidad de contrato distribuidas por sexo

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|---------|------|------|------|
| Indefinido Jornada completa | Mujeres | 6 | 0 | 47 |
| | Hombres | 23 | 8 | 356 |
| | Total | 29 | 8 | 403 |
| Indefinido Jornada parcial | Mujeres | 3 | 0 | 4 |
| | Hombres | 0 | 0 | 8 |
| | Total | 3 | 0 | 12 |
| Temporal Jornada completa | Mujeres | 6 | 0 | 2 |
| | Hombres | 12 | 4 | 54 |
| | Total | 18 | 4 | 56 |
| Temporal Jornada parcial | Mujeres | 3 | 0 | 0 |
| | Hombres | 3 | 0 | 3 |
| | Total | 6 | 0 | 3 |

Número de altas por modalidad de contrato distribuidas por edad

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|--------------------|------|------|------|
| Indefinido Jornada completa | Menor de 25 años | 1 | 0 | 47 |
| | Entre 25 y 35 años | 3 | 1 | 154 |
| | Entre 36 y 46 años | 16 | 3 | 113 |
| | Mayor de 46 años | 9 | 4 | 89 |
| Indefinido Jornada parcial | Menor de 25 años | 1 | 0 | 7 |
| | Entre 25 y 35 años | 1 | 0 | 0 |
| | Entre 36 y 46 años | 1 | 0 | 3 |
| | Mayor de 46 años | 0 | 0 | 2 |
| Temporal Jornada completa | Menor de 25 años | 4 | 0 | 27 |
| | Entre 25 y 35 años | 4 | 1 | 24 |
| | Entre 36 y 46 años | 8 | 1 | 4 |
| | Mayor de 46 años | 2 | 2 | 1 |
| Temporal Jornada parcial | Menor de 25 años | 4 | 0 | 1 |
| | Entre 25 y 35 años | 0 | 0 | 1 |
| | Entre 36 y 46 años | 2 | 0 | 1 |
| | Mayor de 46 años | 0 | 0 | 0 |

Número de altas por modalidad de contrato distribuidas por categoría profesional

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|---------------|------|------|------|
| Indefinido Jornada completa | Director/a | 0 | 0 | 0 |
| | Responsable | 0 | 0 | 1 |
| | Coordinador/a | 1 | 1 | 4 |
| | Resto | 28 | 7 | 398 |
| Indefinido Jornada parcial | Director/a | 0 | 0 | 0 |
| | Responsable | 0 | 0 | 0 |
| | Coordinador/a | 0 | 0 | 0 |
| | Resto | 3 | 0 | 12 |
| Temporal Jornada completa | Director/a | 0 | 0 | 0 |
| | Responsable | 0 | 0 | 0 |
| | Coordinador/a | 0 | 0 | 0 |
| | Resto | 18 | 4 | 56 |
| Temporal Jornada parcial | Director/a | 0 | 0 | 0 |
| | Responsable | 0 | 0 | 0 |
| | Coordinador/a | 0 | 0 | 0 |
| | Resto | 6 | 0 | 3 |

Número total de despidos por sexo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|-----------|-----------|----------|
| Mujeres | 10 | 7 | 2 |
| Hombres | 28 | 13 | 7 |
| Total | 38 | 20 | 9 |

Número total de despidos por edad

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|-----------|-----------|----------|
| Menor de 25 años | 0 | 3 | 1 |
| Entre 25 y 35 años | 10 | 5 | 3 |
| Entre 36 y 46 años | 10 | 8 | 1 |
| Mayor de 46 años | 18 | 4 | 4 |
| Total | 38 | 20 | 9 |

Distribución por género con capacidades funcionales diversas (discapacidades)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Mujeres | 2 | 2 | 3 |
| Hombres | 10 | 9 | 11 |
| Total | 12 | 11 | 14 |
| % del total de empedados | 2,70% | 3,08% | 2,17% |

Número de horas de absentismo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|----------------|---------------|---------------|
| Mujeres | 32.520 | 4.064 | 3.352 |
| Hombres | 77.680 | 15.104 | 16.976 |
| Total | 110.200 | 19.168 | 20.328 |

Número de días perdidos por accidentes laborales y enfermedad común

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Accidente de trabajo | Mujeres | 0 | 3 | 0 |
| | Hombres | 38 | 130 | 106 |
| | Total | 38 | 133 | 106 |
| Enfermedad profesional | Mujeres | 364 | 505 | 185 |
| | Hombres | 1673 | 1007 | 1197 |
| | Total | 2037 | 1512 | 1382 |

Número de accidentes de trabajo por tipo y sexo

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|--------------|----------|----------|----------|
| Con baja | Mujeres | 0 | 1 | 0 |
| | Hombres | 0 | 3 | 4 |
| | Total | 0 | 4 | 4 |
| Sin baja | Mujeres | 0 | 0 | 2 |
| | Hombres | 2 | 0 | 5 |
| | Total | 2 | 0 | 7 |
| Mortales | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 0 | 0 | 0 |

Índice de frecuencia de accidentes de trabajo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|----------|-------------|----------|
| Mujeres | - | 7,85 | - |
| Hombres | 3,94 | 4,46 | 5,22 |
| Total | - | 7,85 | - |

Índice de gravedad de accidentes de trabajo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|-------------|-------------|----------|
| Mujeres | 0,00 | 0,02 | - |
| Hombres | 0,00 | 0,19 | 0,13 |
| Total | 0,00 | 0,02 | - |

Representación laboral de los trabajadores. Comité de Empresa

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|----------|----------|----------|
| Mujeres | 3 | 3 | 3 |
| Hombres | 6 | 6 | 6 |
| Total | 9 | 9 | 9 |

Representación de los trabajadores en Seguridad Laboral.

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|----------|----------|----------|
| Mujeres | - | - | 3 |
| Hombres | - | - | 5 |
| Total | - | - | 8 |

Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo y comités

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------|---------|---------|
| % Empleados cubiertos por convenio | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| % Empleados representados en Comité de Empresa | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| % Empleados representados en Comité de Seguridad y Salud | - | - | 100,00% |

Cantidad de horas de formación por sexo

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|----------------------|----------------------|-------------|
| Mujeres | no disponible | no disponible | 1800 |
| Hombres | no disponible | no disponible | 4500 |
| Total | no disponible | no disponible | 1800 |

9.3. Información sobre cuestiones económicas

Beneficio obtenido e Impuesto de Sociedades

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------------|----------------|----------------|
| Beneficio Obtenido (Resultado después de impuestos) | 1890.616,02 € | 2.845.987,01 € | 1.951.674,87 € |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 341.800,11 € | 653.213,54 € | 441.674,51 € |

Subvenciones recibidas

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------------|--------------|---------------|
| Desgravaciones fiscales y créditos fiscales (€) | 21.111,09 € | 19.414,82€ | No disponible |
| Subsidios (€) | 0 € | 0 € | 0 € |
| Subvenciones para inversiones (€) | 435.79838 € | 403.469,02 € | 371.440,31 € |
| Premios (€) | 0 € | 0 € | 0 € |
| Incentivos financieros (€) | 0 € | 0 € | 0 € |

Aportaciones a instituciones académicas, empresariales y culturales

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------|------------|------------|-------------|
| Asociaciones sectoriales | 4.029,46 € | 5.979,46 € | 13.064,00 € |
| Entidades sin ánimo de lucro | 0 € | 0 € | 600 € |

10. Anexo II: trazabilidad ley 11/2018

| Contenido Ley 11/2018 | Página | GRI |
|---|------------|-------------------------------------|
| Información General | | |
| Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura | 4,7,8 | GRI 102-2 GRI 102-7 |
| Mercados en los que opera | 4 | GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 |
| Objetivos de estrategia y organización | 4 | GRI 102-14 |
| Factores y tendencias asociados a la evolución de la Organización | 21,22 | GRI 102-14 GRI 102-15 |
| Marco de reporte utilizado | 3 | GRI 102-54 |
| Análisis de materialidad | 5,6 | GRI 102-46 GRI 102-47 |
| Información sobre cuestiones medioambientales | | |
| Enfoque de Gestión | | |
| Descripción y resultados de las políticas relativas a cuestiones ambientales así como de los principales riesgos vinculados a la actividad de la Empresa | 9,26,27,28 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Información General detallada | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la compañía en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad | 26,27,28 | GRI 102-15 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 9 | GRI 103-2 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 28 | GRI 103-2 |
| Aplicación del principio de precaución | 9 | GRI 102-11 |
| Provisiones y garantías para riesgos ambientales | 28 | GRI 103-2 |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | 11 | GRI 103-2 GRI 305-7 |
| Economía Circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 12,13,14 | GRI 103-2 GRI 306-2 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | 14 | GRI 103-2 GRI 306-2 |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 10,26 | GRI 303-3 |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 10,26 | GRI 301-1 GRI 301-3 |
| Consumo, directo e indirecto de energía | 10,26 | GRI 302-1 GRI 302-3 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 10 | GRI 103-2 GRI 302-4 |
| Uso de energías renovables | 10 | GRI 302-1 |

| Contenido Ley 11/2018 | Página | GRI |
|---|--|--|
| Cambio climático | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero | 26 | GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 11,12 | GRI 103-2 GRI 201-2 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin. | 11,12 | GRI 305-5 |
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medias tomadas para reservar o restaurar la biodiversidad | <i>Debido que las instalaciones de COS no se encuentran en espacios protegidos este indicador no se considera material</i> | GRI 304-3 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | <i>Debido que las instalaciones de COS no se encuentran en espacios protegidos este indicador no se considera material</i> | GRI 304-1 GRI 304-2 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | |
| Enfoque de Gestión | | |
| Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos vinculados a las actividades de la Organización | 15,28-34 | GRI 105-15 GRI 103-2 |
| Empleo | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | 29 | GRI 102-8 GRI 405-1 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 30 | GRI 102-8 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 32 | GRI 103-2 |
| Remuneración media y su evolución, desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | - | GRI 103-2 GRI 405-2 |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | - | GRI 103-2 GRI 405-2 |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo al retribución variable, diaras, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | - | GRI 102-35 GRI 103-2 GRI 405-2 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 19 | GRI 103-2 |
| Número de empleados con discapacidad | 32 | GRI 405-1 |
| Organización del Trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 18 | GRI 103-2 |
| Número de horas de absentismo | 32 | GRI 403-2 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de conciliación por parte de ambos progenitores | 18 | GRI 401-3 |
| Seguridad y Salud laboral | | |

| Contenido Ley 11/2018 | Página | GRI |
|---|----------|--|
| Condiciones de seguridad y salud en el trabajo | 16 | GRI 403-1 al GRI 403-3 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales desagregadas por sexo | 32,33 | GRI 403-2 |
| Relaciones sociales | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 17,33 | GRI 103-2 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo | 17,33 | GRI 102-41 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la seguridad y salud en el trabajo | 17,33 | GRI 403-4 |
| Formación | | |
| Políticas de formación | 17 | GRI 103-2 GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación | 34 | GRI 404-1 |
| Integración y accesibilidad universal | | |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 16,32 | GRI 103-2 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 15 | GRI 103-2 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razones de sexo | 15 | GRI 103-2 |
| Políticas contra cualquier tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad | 15 | GRI 103-2 |
| Respeto a los derechos humanos | | |
| Enfoque de Gestión | | |
| Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos vinculados a las actividades de la Organización | 20,21,22 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Aplicación de los procedimientos de diligencia debida | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en material de Derechos Humanos y prevención de los riesgos de vulneración de los mismos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 22 | GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 410-1 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 22 | GRI 103-2 GRI 406-1 |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la emanación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil | 22 | GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | |

| Contenido Ley 11/2018 | Página | GRI |
|--|--|---|
| Enfoque de Gestión | | |
| Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos vinculados a las actividades de la Organización | 21,22 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 21,22 | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 21,22 | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 25,35 | GRI 102-13 GRI 201-1 GRI 415-1 |
| Información sobre la sociedad | | |
| Enfoque de Gestión | | |
| Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos vinculados a las actividades de la Organización | 4,5,20,21,22 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Compromiso con el desarrollo sostenible | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 25 | GRI 103-2 GRI 203-2 GRI 204-1 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 25 | GRI 411-1 GRI 413-1 GRI 413-2 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | 25 | GRI 102-43 GRI 416-2 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 25,35 | GRI 103-2 GRI 102-13 GRI 201-1 |
| Subcontratación y proveedores | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 24,25 | GRI 103-2 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 24,25 | GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 414-2 |
| Sistemas de supervisión y auditoría y resultados de los mismos | 24,25 | GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2 |
| Consumidores | | |
| Medidas para la seguridad y salud de los consumidores | <i>No se considera material pues no se producen relaciones directas con los consumidores. Nuestros servicios son B2B</i> | GRI 103-2 GRI 416-1 |
| Sistemas de reclamación, quejas y resolución de las mismas | <i>No se considera material pues no se producen relaciones directas con los consumidores. Nuestros servicios son B2B</i> | GRI 103-2 GRI 418-1 |



| Contenido Ley 11/2018 | Página | GRI |
|--|--------|-----------|
| Información Fiscal | | |
| Los beneficios obtenidos por país | 35 | GRI 201-1 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 35 | GRI 201-1 |
| Las subvenciones recibidas | 35 | GRI 201-4 |



INFORME DE VERIFICACIÓN DE ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Nº EXPEDIENTE: 03-22-2800-3300-00040

TIPO AUDITORIA: Informe definitivo EINF

RECOMENDACIÓN FINAL DEL AUDITOR JEFE

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, 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.

Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088

Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

Norma UNE-EN ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la Conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.


OCA Instituto de Certificación, S.L.U (OCA GLOBAL) declara que la organización objeto del presente informe COS MANTENIMIENTO SA ha realizado la verificación de la Información requerida, entre otros, en los siguientes aspectos:

- **Aspectos Generales**
 - o Descripción del modelo de negocio
 - o Descripción de las políticas y sus resultados
 - o Principales riesgos asociados a sus actividades
 - o Establecimiento de indicadores clave
- **Aspectos Particulares**
 - o Información sobre cuestiones medioambientales
 - o Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
 - o Información sobre el respeto de los derechos humanos
 - o Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
 - o Información sobre la sociedad

Cuyo resultado es:

| | | | |
|-------------------------------------|-----------|--------------------------|--------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Favorable | <input type="checkbox"/> | Desfavorable |
|-------------------------------------|-----------|--------------------------|--------------|

| | |
|---|------------------|
| Versión de la memoria/informe definitivo: (Adjunta en su expediente) | Versión 2 |
|---|------------------|

| | |
|----------------|---|
| Observaciones: |  FDO: Verónica Sanz Izquierdo. Auditor Jefe. |
|----------------|---|

| | | | | |
|---|-----------------|-----------|-------|-------------------|
| Revisión Técnica <i>(A rellenar únicamente por el Revisor Técnico)</i> | CONFORME | SI | FECHA | 24/07/2023 |
|---|-----------------|-----------|-------|-------------------|

| | |
|----------------|---|
| Observaciones: |  FIRMA Francisco Fuster Molines Director Técnico |
|----------------|---|