

OTIS

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2024

FEBRERO 2025

1. ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Otis Mobility, S.A. junto a sus empresas que conforman el Grupo (ver "Estructura societaria" en pág. 17) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio, durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han considerado los resultados de un análisis interno de los temas materiales para el Grupo durante el ejercicio 2024. En este análisis se han tenido en cuenta diversas fuentes de información, incluyendo auditorías internas, datos de la compañía e información registrada por la misma, de acuerdo con el grado de relevancia que éstos tienen para Otis Mobility, S.A. y sus grupos de interés. El resultado de dicho análisis queda reflejado en la siguiente tabla:

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
Salud y Seguridad	Contaminación	Protección de la biodiversidad
Lucha contra la corrupción, blanqueo de capitales y el soborno	Formación	Organización del trabajo
Respeto de los derechos humanos	Consumidores	Relaciones sociales
Gestión medioambiental	Subcontratación y proveedores	Cambio climático
Accesibilidad universal	Empleo	
	Igualdad	
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	
	Uso sostenible de los recursos	

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente, habiendo sido verificado por Ernst & Young (EY), una de las firmas de auditoría más importantes y de mayor prestigio a nivel mundial. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. ENTORNO

Se realiza este análisis de negocio como respuesta a los requisitos de la norma ISO9001: 2015 de profundizar en la comprensión del entorno/contexto de la organización.

El propósito de este informe es reconocer todos aquellos factores generales que delimitan el marco en el que actúa la empresa y afectan a su entorno específico. Se refieren tanto al micro como al macroentorno, siempre que uno y otro puedan tener un reflejo en el negocio. También se tienen en cuenta la situación actual y una previsión a corto o medio plazo.

FACTORES POLÍTICOS

- El actual escenario político sigue marcado por la complejidad y la incertidumbre. Política y economía van de la mano. La inestabilidad política afecta a la economía global en general y, por lo tanto, a las empresas, incluida Otis.
- Las políticas de comercio internacional, también condicionadas por la inestabilidad, pueden tener impacto en la capacidad de Otis para importar y exportar productos y componentes. Los aranceles o las restricciones comerciales pueden aumentar los costos de producción y disminuir la competitividad de Otis.
- En el plano nacional, tras las elecciones de 2024, Otis deberá estar atenta a los cambios gubernamentales europeos y regionales y las posibles nuevas políticas de licitación pública, cambios en los contratos públicos y el consiguiente impacto significativo en su capacidad para obtener contratos y aumentar sus ingresos.
- También se siguen notando los efectos derivados del Brexit, que afectan principalmente a las relaciones comerciales entre UK y la UE.

FACTORES ECONÓMICOS

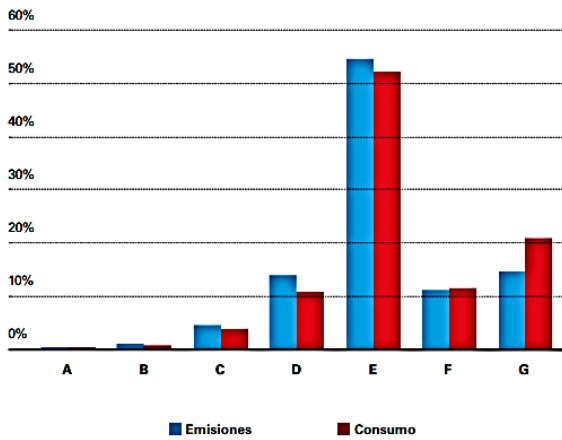
SECTOR INMOBILIARIO EN ESPAÑA:

Tomando como fuente el Informe Sectorial Inmobiliario publicado por CaixaBank Research en jul-24, destacamos los siguientes puntos:

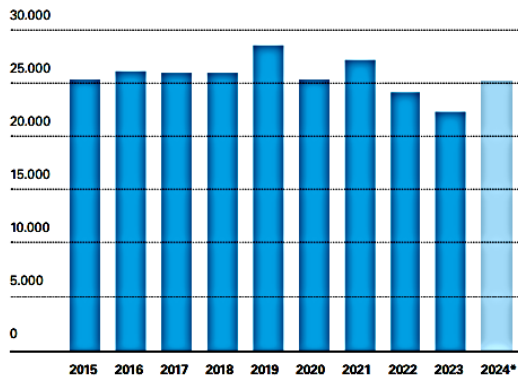
- Los precios en obra nueva siguen disparados. El precio de la vivienda de obra nueva en España se sitúa en 3.260 €/m², un 15,7% más que hace doce meses. Por su parte, en tasa intertrimestral, ha avanzado un 4%. El mercado de la vivienda nueva se encuentra en cifras récord y con subidas consecutivas desde finales de 2022. Los motivos son 1) la ya citada escasez de viviendas de obra nueva en zonas de gran demanda y 2) el aumento en los costes de materiales y de mano de obra.
- La oferta de vivienda sigue siendo muy limitada e insuficiente en relación con la demanda estructural por creación de nuevos hogares. Se construye más vivienda donde hay más demanda, pero no es suficiente: los municipios con mayor dinamismo demográfico son los que adolecen de mayor escasez de vivienda nueva. Por otra parte, la rehabilitación de viviendas no parece despegar.

El parque de viviendas en España es poco eficiente energéticamente y la rehabilitación de vivienda no acaba de despegar

Viviendas según su certificado energético en 2022
(% sobre el total de viviendas)



Número de visados por rehabilitación de vivienda



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del IDAE y el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Nota: *El dato de 2024 se estima extrapolando para el conjunto del año el crecimiento experimentado entre enero y abril (13,0%).
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del MIVAU.

- La llegada de extranjeros de larga estancia está teniendo un notable impacto en el mercado de la vivienda. Las operaciones de compraventa de vivienda por extranjeros aumentaron un 1,8% interanual en S1 2024, según los datos del Consejo General del Notariado. Con respecto al total de compraventas, las realizadas por no nacionales suponen un 20,4% y se sitúan algo por debajo del promedio en 2023, que fue del 21,1%.

Indicadores y previsiones

Variación anual (%), salvo indicación expresa

	Promedio 2000-2007	Promedio 2008-2014	Promedio 2015-2021	2022	2023	Previsión 2024 ¹	Previsión 2025 ¹	Tendencia
Indicadores de actividad								
PIB total	3,7	-0,9	1,2	5,8	2,5	2,4	2,3	☀️
VAB construcción	3,3	-8,6	0,1	3,2	2,3	2,7	3,1	☀️
Inversión en construcción	5,6	-8,9	2,4	2,6	2,3	2,9	3,1	☀️
Inversión en vivienda	7,4	-8,5	3,8	1,4	0,6	1,4	3,3	☀️
Inversión en resto de construcción	3,3	-8,6	0,1	3,2	2,3	4,8	3,0	☀️
Visados de inicio de obra (miles)	642	94	85	109	109	115	125	☁️
Visados de inicio de obra	3,0	-34,2	17,6	0,6	0,5	5,0	8,7	☁️
Certificados de fin de obra (miles)	482	230	66	89	88	105	113	☀️
Certificados de fin de obra	9,0	-31,2	10,0	-2,5	-1,7	19,9	7,1	☁️
Confianza en el sector de la construcción (nivel) ⁵	13,1	-41,7	-17,7	8,9	8,7	7,6	-	☀️

- El Plan Estatal de Acceso a la Vivienda 2022-2025, aprobado el 18-1-24 vía RD 42/2022 tiene una clara orientación hacia la generación de vivienda asequible, ofrece ayudas específicas a personas que sufren especial vulnerabilidad residencial y conlleva un nivel de financiación superior al anterior. Sin embargo, la vivienda es actualmente una de las mayores preocupaciones de los españoles, especialmente de los jóvenes.

- Pese a los vaivenes y la inestabilidad económica general, existe una base muy sólida para seguir creciendo a buen ritmo en los próximos años, gracias a una gama de productos y servicios perfectamente adaptados a las demandas de los clientes, la profesionalidad de la plantilla (que garantiza la disponibilidad de labor cualificada) y la apuesta por la digitalización y el liderazgo tecnológico en el sector (ver T-TECNOLÓGICO).
- Igualmente, la compañía debe considerar específicamente la influencia de precios de materias primas y estrategias de compras para mitigar y anticipar su impacto en el coste del producto. Para ello, se deben vigilar también factores como los mercados internacionales (cobre, aluminio, acero, petróleo) e impactos geopolíticos (guerra de tarifas EE. UU. – China, Brexit, guerra en Medio Oriente, etc.).
- La crisis actual está desencadenando cambios en múltiples aspectos de nuestras vidas, muchos de ellos relacionados con nuestras preferencias residenciales. Los cambios económicos y sociales que resultarán pueden ser de calado y conllevarán una transformación del mercado económico en general e inmobiliario en particular. En este entorno, debemos ser capaces de convertir los retos en oportunidades.
- En lo relativo a la competencia, en los análisis de riesgo (ERM y DAFO), reuniones mensuales de Dirección y planificación estratégica se tiene en cuenta a los competidores y se analizan sus iniciativas, estrategias comerciales y su posicionamiento, local y nacional.

FACTORES SOCIOCULTURALES

Es necesario que las empresas sepan analizar cómo se comportan ahora sus clientes para seguir siendo competitivas.

- El cliente actual exige una aproximación clara, veloz, ubicua, eficaz, personalizada, consistente, transparente, confiable, segura y recíproca. Es exigente y desconfiado, y está muy informado. Necesita sentirse escuchado y comprendido. El producto por sí solo ya no vende, la venta está muy ligada a la experiencia de cliente y a su fidelización.
- El cliente actual utiliza la tecnología para hacer su vida más fácil, con servicios adaptados específicamente a sus gustos y necesidades. El nuevo cliente está modelando los conceptos de digitalización e IA.
- El eCommerce y las estrategias de comunicación omnicanal cobran cada vez más importancia. Es necesario conocer bien al comprador objetivo para trazar la estrategia publicitaria.
- Los programas de BI sirven para recopilar y analizar la información más valiosa de aquellos compradores más habituales, para aprovecharla de la forma más eficiente. Se plantean nuevos desafíos tecnológicos de negocio enmarcados en el mundo virtual (realidad aumentada, realidad virtual, holográfica u otras tecnologías aún no desarrolladas).

- La seguridad y la salud de todas las partes interesadas es uno de los tres Absolutos de la compañía.
- El entorno demanda acciones en beneficio de la sociedad, el crecimiento sostenible, la accesibilidad y la integración, mediante planes de negocio sostenibles.

Otis deberá estar atenta a los retos que plantean las partes interesadas. Cumplirlos pasa por:

- o Búsqueda de nuevas oportunidades en un entorno convulso, que involucren a todos los colaboradores de la organización.
- o Planes de contingencia para anticiparse a situaciones críticas.
- o La Transformación Digital y su papel esencial en la fidelización del cliente.
- o Herramientas de marketing y de comunicación personalizada. eCommerce, multicanal y multidispositivo.
- o Garantizar la seguridad y bienestar del usuario. Desarrollo de nuevos modelos de ascensores que prioricen la seguridad del usuario en todas las circunstancias. Soluciones que atenúan riesgos: sistemas de asignación de llamadas, IoT, llamada remota al ascensor, llavines especiales, limpiadores antivirus, evitación de multitudes. Aparatos para población envejecida o con limitaciones físicas. Adaptaciones.
- o Implantación de políticas de contratación / selección de empleados para cubrir el gap generacional que se producirá como consecuencia del envejecimiento de la población y la dificultad de selección de candidatos. Nuevas exigencias de los posibles candidatos. Se intensifica la lucha por el talento entre todas las compañías.
- o Garantizar la seguridad y bienestar del empleado, mediante las acciones, programas, etc. ofrecidos por la compañía y mencionados en el documento de partes interesadas y el Plan de Calidad 2024.
- o RSC, en una sociedad cada vez más exigente en sostenibilidad. Fomentar una cultura diversa, equitativa e inclusiva en el lugar de trabajo y en nuestras comunidades. Presencia de Otis y difusión de la marca en medios
- o Gobernanza y control de cuentas. Mantener los más altos estándares de ética e integridad.

FACTORES TECNOLÓGICOS

- Se aplica de manera responsable y eficiente la IA al negocio (Ask Elisha).
- Se continúa con el plan de digitalización, iniciado en 2017, considerado un PILAR ESTRATÉGICO de la compañía en 2020-2024. Se busca aumentar la conectividad entre ascensor, usuario y técnico de servicio. El objetivo es llegar a disponer de 200.000 ascensores conectados, con dispositivos de monitorización remota, comunicación con nuestro CCC y distribución de contenidos mediáticos a través de las pantallas digitales: eView y Guardian SEE. Este plan es clave para favorecer la fidelización, permitir mayor vinculación de los clientes con la marca Otis y aportar nuevas

funcionalidades tecnológicas y de comunicación. Por ello, se hace fundamental llevar a cabo acciones para mejorar la fiabilidad de los dispositivos de comunicación AMPD / eView.

- Se implantan soluciones innovadoras de movilidad en favor de la accesibilidad y la sostenibilidad es apoyada por los procesos que se han digitalizado en favor del análisis de los datos y tendencias (Data Analysis) para mejorar la experiencia del cliente y lograr su fidelización con nuestra marca.
- La transformación del servicio de la compañía a través de nuevos dispositivos inteligentes es aspecto prioritario, con la gestión diferencial del servicio (especialización y optimización). En la actualidad, cuenta con una red de técnicos, ascensores y clientes completamente conectados que comparten toda la información relevante del ascensor.
- Se recurre a nuevas herramientas de marketing y de comunicación personalizada, multicanal y multidispositivo (eCommerce).
- Se da prioridad al desarrollo de una nueva generación de ascensores inteligentes, con un desarrollo técnico más simple y menos riesgos en su uso. En 2024 se sigue promoviendo la venta del Gen360 / Gen360 Optimizado, con prestaciones innovadoras en favor de una labor más eficiente para la actividad de mantenimiento, reducción de requerimientos de sobrerrecorrido en cuanto a la altura de hueco, incorporación de conectividad remota / sistemas predictivos de avisos con tecnología IoT (One Expert Portal) y mayores seguridad y eficiencia energética.
- Se siguen incrementando, mediante el programa Especialistas en Servicio, la productividad y la capacidad de monitorización / intervención remota de la cartera de mantenimiento, optimizando rutas y mejorando los tiempos de actuación (priorizando en atrapamientos). El seguimiento de indicadores QLIK facilita la evaluación del rendimiento y del cumplimiento.
- Se desarrollan aplicaciones móviles que permiten al supervisor y los técnicos de servicio la ejecución de tareas en obra, así como la gestión y control de actividades relacionadas con su actividad y responsabilidad: Survey (iPhone), Portal Survey (PC), Close Out para técnicos (Acciones derivadas de las auditorías) (iPhone), Inspecciones de Industria (RI) (iPhone), Help Lightning, BitSat, Rutas KML...
- Se fomenta el uso adecuado de herramientas de conectividad, movilidad y aplicaciones para las reuniones y comunicación en general a distancia (VPN, Teams, etc.). Se comparten archivos on-line, se utilizan sharepoint, Dashboard de Gestión, CRM.
- Se fomenta la formación online desde la plataforma Workday Learning, con gran disponibilidad de cursos formativos.
- JD Edwards (JDE) es un sistema único e integrado de planificación de recursos para dar soporte a todas las Áreas de negocio, que está cambiando los procesos de la compañía. Está respaldado por un sharepoint con información actualizada de las herramientas JDE, K2 y QLIK y los procesos involucrados.
- Se digitaliza la documentación en lo posible.

- En Fabricación, se ejecutan nuevas formas de producción y distribución, englobadas en la tecnología de Lean Transformation. También se toman acciones en el desarrollo y lanzamiento al mercado de los nuevos productos como la extensión del GeN2 Switch a mayor rango (mayores prestaciones en tráfico), implantación del proyecto GeN2 Marine en su última fase, así como el seguimiento "Follow the fleet" del modelo GeN 360. Las herramientas de Certificación de Procesos (ProCert) y de Medios Alternativos de Control (AMC) se seguirán aplicando en los procesos de Ingeniería y Fábricas. Una vez definidos los parámetros críticos (KPCs o AMCs) y su registro, se establecen las acciones de mejora para dotar de mayor robustez al diseño (Robust design).
- En fabricación, además de en la digitalización, Otis está enfocada en la automatización de procesos, ya sean directamente productivos o indirectos. Digitalización y Automatización son dos partes de la Industria 4.0.

FACTORES AMBIENTALES

Otis no se limita al mero cumplimiento normativo. El compromiso de la compañía con la preservación del Medio Ambiente y el crecimiento sostenible se traduce en acciones:

- Otis despliega y cumple su Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Eficiencia Energética, en el marco de una cultura que promueve el crecimiento sostenible.
- El Plan de Negocio Sostenible está ligado a la Innovación, con proyectos y servicios en desarrollo, pensando en el impacto social y la sostenibilidad y que forman parte de las áreas de negocio de la empresa. Las preocupaciones ESG (salud y seguridad, medio ambiente e impacto, personas y comunidades y gobernanza y responsabilidad) están integradas en la estrategia de la compañía a largo plazo, son parte de su cultura y necesarias para poner en marcha su visión.

Otis está comprometida con los ODS:

- o ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- o ODS 9. Industria, Innovación e Infraestructura.
- o ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.



También realiza campañas de formación y sensibilización para promover la alineación la plantilla con los objetivos medioambientales de la compañía. Por ejemplo, el World Safety Day (28/4/24).

Cada vez más, Otis incorpora a sus planes anuales, así como a sus análisis DAFO/PESTAL, ERM, etc. las circunstancias derivadas del entorno climático y la gestión medioambiental. También diseña planes de acción para dar respuesta a incidencias climáticas.

- Cumplimiento normativo:

Otis cumple con las regulaciones y leyes ambientales aplicables en su jurisdicción, para minimizar su impacto ambiental y evitar sanciones. Cuenta con diferentes Sistemas de Gestión certificados por Organismos Notificados y acreditados para dar conformidad a las normas ISO de aplicación para este punto:

- o Sistema de Gestión del Medioambiente (ISO 14001) para todas las Fábricas, Red Comercial y Direcciones Centrales de Otis Mobility.
- o Sistema de Gestión de Eficiencia Energética (ISO 50001), acreditado por AENOR para todas las Fábricas de Otis, la Red Comercial y Direcciones Centrales (Staff).
- o Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (ISO 45001) en Otis Mobility, incluyendo Asociadas.

- Fabricación / procesos:

Otis desarrolla centros de producción y procesos cada vez más sostenibles. La nueva fábrica de San Sebastián ha sido diseñada con criterios sostenibles (certificación LEED) y construida con materiales sostenibles para reducir el impacto medioambiental, y funciona con energía 100% renovable (cero emisiones de carbono). En la fábrica de Madrid hay distintos planes de acción en favor de la sensibilización y el compromiso con el medioambiente.

Otras herramientas relacionadas con los procesos de Ingeniería y Fábricas favorecen el cuidado del medio ambiente: ProCert, Medios Alternativos de Control (AMC).

Asimismo, Otis se encuentra en proceso de certificación según la norma UNE - EN ISO 14006:2020 – Sistemas de gestión ambiental – Directrices para incorporar el Ecodiseño, lo que conlleva la implantación de criterios medioambientales en la fase de diseño y desarrollo de un producto para que este, en cada una de las fases de su ciclo de vida, no produzca efectos negativos en el medioambiente.

- Nuevos productos:

Otis desarrolla ascensores con la máxima eficiencia energética: Gen360, Gen2 Switch, Gen2 Life, Gen2 Flex, Gen2 Flex+, Gen2 Prime y Switch Solar, desarrollado 100% en España y capaz de funcionar de forma completamente autónoma de la red eléctrica, con energía 100% renovable.

En algunos modelos se realizan mediciones de eficiencia energética según la ISO 25745 - Eficiencia energética de los ascensores, escaleras mecánicas y andenes móviles.

El Gen 360 Optimizado, por ejemplo, incorpora sistemas predictivos de avisos con tecnología IoT (Otis One) y nuevas prestaciones en seguridad y eficiencia energética.

La digitalización del servicio y, en general, el proceso de transformación tecnológica, colaboran con la preservación del medio ambiente.

- Gestión de recursos naturales y residuos. Control de emisiones:

El cumplimiento de las leyes de protección medioambiental y reciclaje de residuos generados por la actividad de Otis es requisito obligatorio de la norma ISO 14001:2015.

La regulación en el consumo de energía es requisito identificado y de cumplimiento en la norma ISO 50001: 2011 - Sistema de gestión de la energía.

La búsqueda de máxima eficiencia energética mediante reducción de consumo de energía alcanza a todas las actividades de la compañía: instalaciones, materias primas, proveedores, desplazamientos, programas de mantenimiento o minimización de embalajes.

Otis trabaja también para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes perjudiciales para la calidad del aire y la salud humana.

- Mantenimiento:

Los programas de mantenimiento se diseñan para optimizar las prestaciones de los equipos, minimizando el consumo de energía y la utilización de materias primas. El principal consumo de energía de la compañía se encuentra en el uso de vehículos de transporte para realizar las rutas de mantenimiento. Se procura la optimización de recorridos (Director General de Ruta), así como el estudio de viabilidad de cambio de los vehículos a tecnologías más limpias y económicas.

- Proveedores:

Otis coordina sus actividades con las empresas colaboradoras para asegurar que en todas las actuaciones de estas se respetan las políticas y procedimientos establecidos por la compañía, incluyendo los requisitos ambientales.

Los procesos de homologación de proveedores garantizan que toda la línea de suministro de la compañía está alineada con sus políticas medioambientales y cumple los mismos requisitos.

Los procesos de homologación de productos y consumibles sirven para seleccionar aquellos con el mínimo impacto ambiental, tanto en lo relativo a su producción y utilización como en la posterior gestión de residuos.

FACTORES LEGALES

Las actividades de Otis se enmarcan en la normativa y legislación aplicable en materias de diseño, fabricación, instalación, mantenimiento e inspección de aparatos de elevación, principalmente. También se atiende a las novedades legislativas que puedan afectar de un modo más amplio (vivienda, construcción, accesibilidad, eficiencia energética, seguridad industrial, etc.) a los intereses del mercado del ascensor, escaleras mecánicas, andenes móviles y puertas automáticas, a nivel autonómico y/o local.

Una de las partes interesadas de Otis es la Administración Pública que demanda el cumplimiento de los requerimientos legales y administrativos para la puesta en servicio del producto según normativa aplicable, con personal acreditado y documentación certificada allí donde corresponda. La compañía satisface estos requisitos mediante:

- Planificación estratégica: cumplimiento de los requerimientos legales y administrativos.
- Personal acreditado y documentación certificada para la puesta en servicio del producto.
- D. Calidad y Legislación CX / Asesoría Jurídica: atención a consultas y formación.
- Participación, como miembro, en FEEDA, CTN321 en UNE (presidencia), Club Excelencia en Gestión (CEG) y Asociación Española para la Calidad (AEC).

La principal novedad en 2024 es la revisión de la nueva ITC AEM1 para el mercado nacional, aprobada por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto RD 355/2024, de 2/4/24 de abril, y publicada en el BOE el 14/4/24.

Se trata de una Reglamentación nacional de obligado cumplimiento en favor de la seguridad, la accesibilidad y la calidad en el servicio de mantenimiento. Regula la puesta en servicio, las modificaciones, mantenimiento e inspecciones de los ascensores, así como el aumento de la seguridad de los ascensores existentes. Una vez publicada esta nueva ITC en 1/7/24 (contempla un periodo de 6 meses hasta su entrada en vigor), se introducen cambios importantes en las actividades y tareas de mantenimiento preventivo (cumpliendo con la UNE 58720), en las inspecciones reglamentarias y nuevas inspecciones que se van a requerir (previamente a la puesta en servicio y tras cambio de mantenedor) y en la mejora en la seguridad del parque de ascensores existentes.

El cumplimiento de estas previsiones legales conlleva nuevos desafíos para las diversas áreas afectadas de la empresa. Especialmente el área comercial, ya que se generarán nuevas obligaciones en la prestación del servicio de mantenimiento de equipos.

También implica riesgos, amenazas, debilidades u oportunidades reflejados en los distintos DAFOs y en el ERM jun- 2024.

Otros aspectos legales que se deben considerar son:

- Debido a la transferencia de competencias, también ha de contarse con la práctica habitual de las CC AA de regular y legislar en aquellos aspectos de seguridad industrial no desarrollados suficientemente por la legislación europea y/o nacional (por ejemplo, las inspecciones periódicas obligatorias).
- El Reglamento (UE) 2023/2854 sobre normas armonizadas para un acceso justo a los datos y su utilización (Reglamento de Datos), que aborda varios desafíos y oportunidades que presentan los datos en la UE, haciendo hincapié en el acceso justo y los derechos de los usuarios, a la vez que garantiza la protección de los datos personales. El Reglamento entró en vigor el 11 de enero de 2024 y es aplicable a partir del 12 de septiembre de 2025.
- El Reglamento (UE) 2023/1230 relativo a las máquinas, que deroga la Directiva 2006/42/CE y que será de obligado cumplimiento a partir de enero de 2027. Además de ampliar el alcance de su aplicación, establece nuevos roles entre los agentes económicos implicados y alinea la transformación digital de la industria con los requisitos de seguridad y salud en el diseño y la fabricación de máquinas. Así, permitirá su comercialización o puesta en servicio, teniendo en cuenta las nuevas soluciones digitales emergentes como son la utilización de software, IA y robots colaborativos, entre otros.

- El 1 de agosto de 2024 entró en vigor el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. El Reglamento tiene por objeto fomentar el desarrollo y la implantación responsables de la inteligencia artificial en la UE.
- Las recientes aprobaciones de normas armonizadas (Decisión de Ejecución 2023/1646 de la Comisión Europea) afectan al área de Fabricación. Se establece una «hoja de ruta» para la aplicación de las nuevas normas de armonización.
- Estas normas actualizan e introducen nuevos requerimientos técnicos, que deberán ser incorporados al diseño de los ascensores que se refieran al cumplimiento de estas normas. Durante la transición (en la que pueden coexistir con las referencias antiguas) es esencial incorporar las novedades de las nuevas normas e introducirlas en las declaraciones de conformidad para evitar superar la fecha límite referida.
- Asesoría Jurídica sigue dando respuesta a los requerimientos de información de las diversas Administraciones Públicas, especialmente a las que tienen competencias en ámbitos de Industria y de Consumo.
- Cada año se amplía la oferta de formación y de documentos preparados por Asesoría Jurídica disponibles para toda la organización. También emite comunicaciones internas (Legal NEWS), con el fin de extender el conocimiento de las obligaciones legales de Otis mediante recordatorios, noticias relevantes, iniciativas, aprobación de normativa, etc.
- En los distintos DAFO / CAME también se contemplan los aspectos legales y normativos. Asimismo, en el ERM de jun-24 se detectaron distintos riesgos de Compliance, y se desarrollan planes de acción para mitigarlos. AENOR, en su auditoría de nov-23, concluyó que el SGC de la organización cumple con los requisitos legales y reglamentarios que le afectan.

2.2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

Otis Mobility, S.A., anteriormente conocida como Zardoya Otis S.A., surgió de la fusión en 1972 entre Schneider Otis y Zardoya, S.A., y su crecimiento orgánico e inorgánico ha consolidado una posición de liderazgo en su sector, tanto en términos de volumen como de rentabilidad. En la actualidad, sus segmentos de negocio operan en España (90,8% de las ventas y 90,1% del resultado de explotación), Portugal (7,2% y 10,9%) y Marruecos (2,0% y -1,0%). La unidad de negocio de España gestiona e integra las cifras de Andorra y Gibraltar, zonas en las cuales Otis Mobility, S.A. tiene subsidiarias.

El Grupo Otis Mobility es el primer grupo empresarial de transporte vertical del mercado español, portugués y marroquí. Cuenta con el parque de mantenimiento más grande de España, Portugal y Marruecos de ascensores, escaleras mecánicas y andenes móviles. Dispone de 3 fábricas situadas en Madrid, San Sebastián y Vigo y una extensa red comercial y de asistencia técnica que le permiten estar muy cerca de sus clientes. Cuenta además con un centro de (I+D+i) en Leganés (Madrid).

El Grupo tiene como objetivo ofrecer a sus clientes la excelencia en el servicio. Con este objetivo, la compañía contempla y engloba dentro de su actividad todas las fases de las que consta el transporte vertical seguro y confortable de personas y enseres, que comienza con el diseño y fabricación, continúa con el montaje y finaliza con la prestación de un servicio de mantenimiento preventivo y correctivo que satisfaga los requerimientos del mercado y de sus clientes.

El Grupo ofrece una amplia gama de ascensores, escaleras mecánicas, andenes, plataformas, así como puertas automáticas y sillas salvaescaleras (entre otros dispositivos que facilitan la accesibilidad), que aúnan los avances tecnológicos existentes para ofrecer los mencionados equipos tanto en edificios de nueva construcción como en edificios existentes. Además, en los últimos años, las actividades de modernización y sustitución de ascensores que persiguen mejorar las condiciones de funcionamiento en términos de confort y consumo, junto con la instalación de equipos para la eliminación de barreras arquitectónicas, se han sumado al trabajo diario del grupo y se han creado equipos de profesionales especializados en estas actividades.

El Grupo desarrolla sus actividades en tres líneas de negocio: Nuevas instalaciones (10,6%, 11,6%, 12,3%, 14,8%, 14,3% y 14,5% de las ventas de 2024, 2023, 2022, 2021, 2020 y 2019 respectivamente), Servicios (68,1%, 64,4%, 64,1%, 63,5%, 64,8% y 64,5%) y Exportaciones. Esta tradición exportadora se traduce en la venta de ascensores al resto de compañías Otis de todo el mundo. La exportación representó en 2024 el 21,3% de las ventas consolidadas del Grupo (24,1% en 2023, 23,5% en 2022, 21,7% en 2021, 20,9% en 2020, 21,0% en 2019).

El Grupo Otis Mobility ofrece una cartera de productos amplia y diversificada. Además de ascensores, comercializa escaleras mecánicas y puertas automáticas, así como equipos de elevación para cruceros, dispositivos de accesibilidad, etc.

La compañía está integrada verticalmente, lo que significa que produce, instala, mantiene y moderniza ascensores. La cartera de productos incluye, entre otros, la familia Gen2, caracterizada por su alta eficiencia energética y elevado nivel de confort, tanto en soluciones de elevación para espacios limitados y cargas moderadas, adaptada preferentemente a edificios residenciales, como en ascensores de alto rendimiento para edificios de tráfico intenso, como oficinas, hoteles o edificios públicos.

La innovación ha sido siempre una constante en Otis Mobility y nuestros últimos sistemas son prueba de ello. Desarrollamos ascensores que cambian la forma en que se mueven las personas. El revolucionario ascensor Gen 360, el Gen2 Switch Solar y el innovador sistema eView, son algunos ejemplos recientes. Continuamos por tanto ampliando nuestra gama, desarrollando productos y servicios para cada altura y segmento.

OTIS			
PRODUCTOS Y SERVICIOS			
GAMA DE PRODUCTOS Ascensor para edificios poca altura Ascensor para edificios de media altura Ascensor para edificios altos Escaleras y Andenes Móviles Distribución	POR SEGMENTO Residencial Comercios Oficinas Hospitales Hoteles Edificios de usos múltiples Aeropuertos- Ferrocarriles - Metro	SERVICIO Otis Signature Service Service eCatalog <hr/> OTISLINE Servicio 24 horas para emergencias y llamadas de avería. 901 24 00 24 924 92 50 24	MODERNIZACION Modernización Experiencia del pasajero Decoraciones

Con ello pretendemos dar respuesta a las diferentes necesidades de cada grupo de clientes; ejemplo de ello son los siguientes modelos:

- Gen2 Home: Versátil, silencioso y confortable, es la solución perfecta en edificios de tráfico moderado para moverse con mayor comodidad y/o salvar las distintas barreras arquitectónicas. Es una solución ideal para casas unifamiliares, colegios, residencias, y pequeños hoteles o comercios.
- Gen2 Switch Solar: Fácil de instalar, seguro y generador de energía, funciona 100% con energía solar. El Gen2 Switch Solar es un ascensor altamente eficiente, creado especialmente para edificios sin ascensor, que, conectado a dos o cuatro paneles de 250W cada uno, funciona con la energía que estos le proporcionan.
- Gen2 Fit: Este equipo se ha diseñado para huecos mínimos, con cabinas de hasta una sola persona, y reúne todas las ventajas de los ascensores Otis de última generación: seguridad extrema, confort, respeto por el medio ambiente y regeneración de energía.
- El revolucionario Gen 360, entre cuyas características principales se encuentran las siguientes:
 - El mantenimiento se puede llevar a cabo desde la propia cabina, eliminando la necesidad de acceder al techo del ascensor. Por tanto, el techo del hueco ya no sobresale por la azotea, con lo que se puede construir una azotea plana, lo que permite crear un diseño de techo plano mucho más sencillo y elegante. Se maximiza la eficacia del hueco tanto en techo como en fosos reducidos y se pueden eliminar elementos como la barandilla de seguridad.
 - Permite el diagnóstico remoto, gracias a las cámaras 360° en el techo y bajo el ascensor. Una red de sensores aporta conocimiento en tiempo real del estado

del ascensor, lo que da lugar a disminución drástica del tiempo fuera de servicio, ya que los técnicos pueden confirmar visualmente, poner a punto, diagnosticar y resolver problemas de manera remota, incluso sin tener que parar el ascensor.

- Se pueden monitorizar todos los parámetros críticos para anticipar las averías, se transmiten multitud de datos gracias a la electrónica, y los algoritmos de IA proporcionan información predictiva y dan lugar por tanto a acciones proactivas. Ello se hace a través Otis ONE, nuestra solución de IoT, nativa en el Gen 360.
- Seguridad activa o "Drive by wire", usada de forma generalizada en sector aeroespacial y automovilístico. Los elementos de seguridad son electrónicos en lugar de mecánicos, con lo que se ahorra espacio en hueco al eliminar partes físicas móviles. Permite supervisión 24/7 y evaluación inmediata de la situación. Un ejemplo, cuando se activa el freno de seguridad el ascensor se detiene, pero puede ser desbloqueado de forma remota.
- Dispone de baterías de emergencia, videollamadas bidireccionales de emergencia a través del eView y proporciona una experiencia de viaje muy mejorada.

Productos - Gama / Segmentos

Ascensor

Gen360
Más que un ascensor, una plataforma digital de movilidad vertical completamente reinventada.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
75m	320-1020 kg	1-1.75 m/s

Génesis
Seguridad y confort.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
30 m	1000 kg	1 m/s

Gen2 Life
Elevador sin cuarto de máquinas para edificios residenciales.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
45 m	320-1.020 kg	1-1.6 m/s

Gen2 Flex
Donde caben 4 ahora caben 6.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
45 m	225 - 630 kg	1 m/s

Gen2 Stream
Ascensor sin cuarto de máquinas para edificios residenciales y comerciales.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
155 m	630-2900 kg	1-2.5 m/s

SkyRise®
Nuestro ascensor más avanzado para edificios de gran altura.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
600 m	900-4.500 kg	2-14 m/s

Robusta
Tecnología sin cuarto de máquinas para aplicaciones de carga de servicio pesado.

Recorrido	Capacidad	Velocidad
75 m	3000-10000 kg	0.5-1.75 m/s

Escalera mecánica

Link™
Escalera mecánica para locales comerciales y de baja altura.

Altura Máxima	Inclinación	Velocidad
8m	30.35 deg	0.5 m/s

515NPE
Escalera mecánica para tiendas de gran altura, comerciales, estadios y ferrocarriles.

Altura Máxima	Inclinación	Velocidad
15 m	30.35 deg	0.5, 0.6 m/s

520NPE
Escalera mecánica de servicio pesado para aeropuertos, metros y centros de transporte.

Altura Máxima	Inclinación	Velocidad
20 m	27.3, 30 deg	0.5, 0.6, 0.75 m/s

Andenes móviles

606NCT
Plataforma en movimiento para tiendas y espacios comerciales.

Longitud máxima	Inclinación	Velocidad
80 m	0-6, 10, 12 deg	0.5 m/s

OTIS

Tipo de construcción

Residencial	Fábricas y Almacenes	Tiendas
Oficinas	Hospital	Hotel
Comercial	Stadiums	Aeropuertos
Railways	Metro	Naval

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

El Consejo de Administración

Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad, teniendo asignadas las facultades que le otorgan la Ley y los Estatutos Sociales.

Los consejeros de la Sociedad tienen la obligación de conocer, entender, cumplir y hacer cumplir las obligaciones y tareas que la normativa encomienda a dicho órgano.

El Consejo de Administración está formado por el número de consejeros que determina la Junta General dentro de los límites fijados por los Estatutos de la Sociedad y podrá constituir aquellos Comités o Comisiones que estime convenientes para el desarrollo de su labor, determinando su composición, designando a sus miembros y estableciendo las funciones que asume cada una de ellas.

A la fecha de cierre del ejercicio, la composición del **Consejo de Administración** era la siguiente:

- Don Enrique Miñarro Viseras, presidente
- Don Joao Miguel Marques Penedo, consejero delegado
- Dña. Cristina Méndez, consejera

Estructura Organizativa

La estructura organizativa del Grupo se articula alrededor de la sociedad matriz española Otis Mobility, S.A.

El Grupo se estructura en torno a las áreas de fabricación, por un lado, y de operaciones, por otro, con la asistencia de diversos departamentos de servicios generales o de apoyo, con un alto grado de integración de las actividades y funcionando como una sola unidad en cada país que operamos.

Área de fabricación: El área de fabricación del Grupo asume las funciones de producción y logística de los componentes y los ascensores. A nivel de Grupo, comprende tanto las fábricas o centros industriales que son titularidad de Otis Mobility (San Sebastián, Leganés y Vigo), como el centro de distribución de repuestos (Service Center), que atiende las necesidades de toda la red de entidades instaladoras y mantenedoras, centros de ingeniería y sociedades filiales, así como exportación. Por otro lado, la fábrica de San Sebastián, cuya nueva planta se inauguró este año, basa su actividad en el diseño y fabricación de máquinas y sistemas de seguridad para ascensores.

Centro Industrial de Madrid Dedicado a la producción de ascensores modelizados.	Centro Industrial de Vigo Dedicado a productos de modernización de ascensores y producción de elevadores domésticos, montacargas, monta-coches y ascensores para el sector naval.	Centro Industrial de San Sebastián Dedicado a la producción de máquinas y dispositivos de seguridad para ascensores.
---	---	--

Área de operaciones: El área de operaciones comprende las funciones de ventas, instalación y mantenimiento de equipos, desarrolladas tanto en Otis Mobility como en sus filiales.

Servicios generales y de apoyo: En Otis Mobility están localizados departamentos que prestan funciones de apoyo (Financiera, RRHH, Sistemas, Calidad, etc.) a toda la organización.

Estructura Operativa

En relación con la cadena de suministros, la sociedad matriz del Grupo, Otis Mobility, S.A., realiza simultáneamente todas las funciones dentro de la cadena de valor del producto: SSI (Systems and Subsystems Integrators), CLC (Contract Logistic Centers) y SSE (Sales and Services Entities).

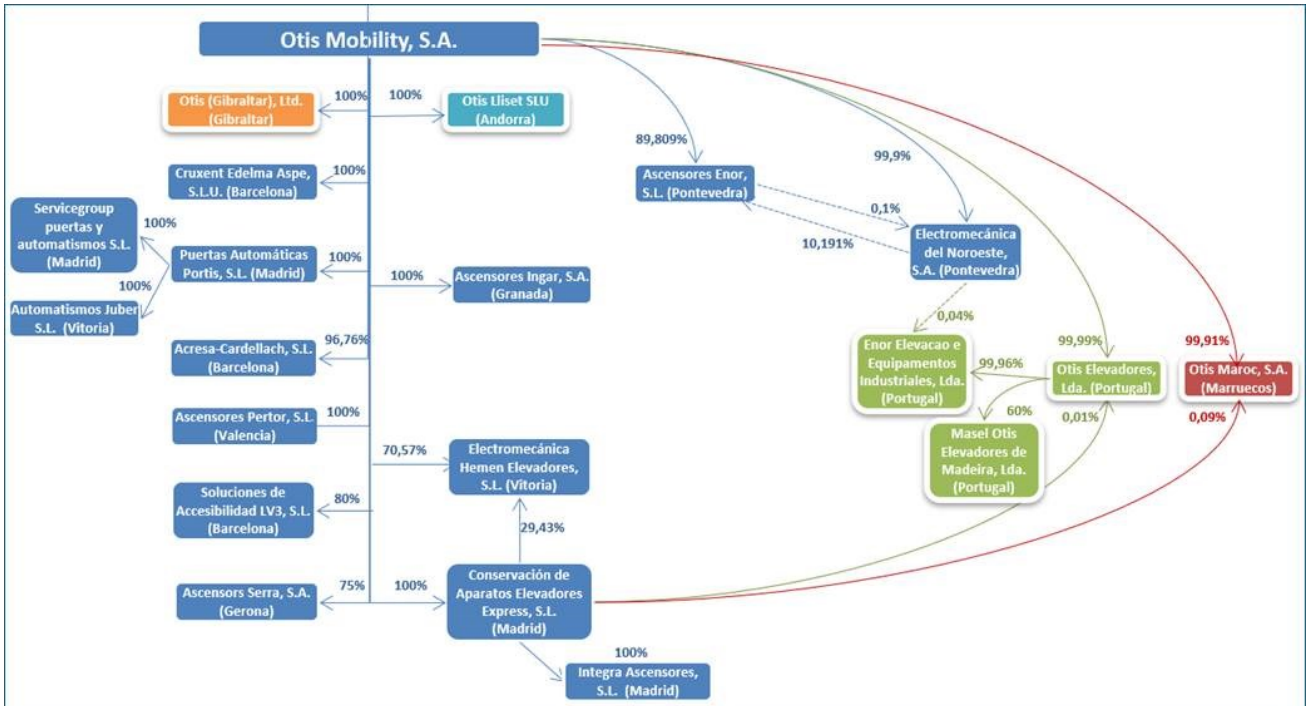
Producción de componentes (SSI): La fábrica de San Sebastián produce subsistemas y componentes para su incorporación a ascensores o como repuestos en servicios de reparación y mantenimiento. Los suministros de materiales o componentes necesarios en estas instalaciones provienen tanto de proveedores externos, como de otras compañías Otis a nivel mundial.

Producción de ascensores (CLC): Las fábricas de Leganés y Vigo centralizan pedidos de ascensores y modelos especiales respectivamente. Estos modelos pueden ser objeto de instalación en España por la propia Otis Mobility o en otros países por SSE de otras compañías Otis o distribuidores autorizados. El Service Center radicado en Vigo tiene también la función de suministrar repuestos para estos modelos, tanto para los instaladores españoles como extranjeros. Por tanto, los modelos de ascensor producidos por Otis Mobility y sus repuestos pueden tener como destino la instalación en España por la propia Otis Mobility y sus filiales o la instalación en el extranjero por parte de otras compañías Otis ("exportaciones de ascensores y repuestos").

Instalación y mantenimiento de ascensores (SSE): Finalmente, la cadena de suministro del producto concluye con la instalación y mantenimiento de los ascensores. Generalmente, los ascensores vendidos e instalados por Otis Mobility habrán sido fabricados por ella misma. No obstante, dispone de todo el catálogo de ascensores y escaleras mecánicas producidas por las fábricas del Grupo Otis, que están a disposición de los clientes españoles conforme a sus necesidades. En consecuencia, los ascensores instalados por Otis Mobility en España pueden haber sido fabricados por la propia Otis Mobility o bien haber sido adquiridos de otras entidades del Grupo Otis (CLC) ("importaciones de ascensores y repuestos").

Estructura Societaria

A continuación, se detalla la estructura jurídica del Grupo Otis Mobility, S.A. a cierre del ejercicio 2024:



Entorno Empresarial

Las empresas que operan en el sector de la elevación pueden hacerlo en un ámbito geográfico internacional, nacional y/o regional y, a la vez, pueden participar en una o más actividades de la cadena de valor, desde la fabricación de componentes y aparatos elevadores a su reparación. Según fuentes del sector, la gran mayoría de empresas que operan en este ámbito están altamente integradas, ya sea total o parcialmente.

En España, el sector está formado por unas cuatrocientas empresas, tres cuartas partes de las cuales se dedican a la fabricación, venta, instalación, mantenimiento y reparación de los aparatos, mientras que el resto tiene como principal actividad la fabricación de componentes. El sector está liderado por un grupo de grandes empresas, que están presentes en todas las actividades del ciclo descrito anteriormente. Además, también operan empresas fabricantes sin actividad instaladora, así como numerosas compañías pequeñas y medianas, en su mayoría de origen nacional, centradas en la instalación y, especialmente, en el mantenimiento y la reparación.

Con el propósito de conocer en profundidad el entorno empresarial en que desarrolla sus actividades, el Grupo Otis Mobility utiliza **datos de mercado y análisis sectoriales procedentes de diversas fuentes**, entre las cuales podemos citar la Federación Empresarial Española de Ascensores, la Plataforma Informa, el Informe Euroconstruct emitido por el European Construction Business Research and Forecasting Group, el Informe Sectorial Plimsoll, estudios provenientes de Santander Equity Research, el Informe sobre el Sector de la Elevación de Alimarket, Informes periódicos sobre el estado de la Economía Española, previsiones económicas de FUNCAS... por mencionar algunos.

Además, el Grupo sigue potenciando aquellos aspectos que le han hecho líder de su sector al tiempo que vigila atentamente las oportunidades y amenazas que puedan producirse en el sector que opera a través del seguimiento y actualización sistemáticos de análisis DAFO a distintos niveles.

Para cumplir con los requisitos de la ISO 9001:2015, y por indicación de AENOR, ha llevado a cabo el proceso de actualización de los análisis DAFO de las Direcciones Centrales y Direcciones de Zona, teniendo en cuenta las mejoras propuestas en la auditoría externa: sistematizar e interrelacionar más sólidamente las distintas herramientas para determinar el contexto y requisitos de partes interesadas existentes en la Compañía: PESTAL / DAFO, ERM / CAME, y que estas estén lo más ajustadas posibles a la realidad del negocio. Asimismo, se elaboraron las acciones CAME (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar) correspondientes para tratar posibles oportunidades y riesgos. Igualmente se aplica el análisis PESTAL (factores Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ecológicos y Legales) y ERM (Enterprise Risk Management).

En las Reuniones de Dirección se realiza un seguimiento mensual que incluye el análisis de los principales indicadores de negocio (Plan Anual) y revisión de las estrategias de la Compañía. Igualmente existe un despliegue local en Delegaciones a través de las reuniones EMC (Equipos de Mejora de la Calidad).

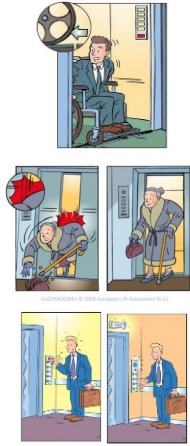
Normativa y Legislación

En el área de **Normativa y Legislación**, el año 2024 ha venido especialmente marcado por la publicación y entrada en vigor de la nueva ITC (Instrucción Técnica Complementaria) para ascensores en España, publicada el 13 de abril en el BOE como RD 355/2024, cuya fecha de entrada en vigor (para la mayoría de sus requerimientos, aunque no todos) fue el pasado 1º de julio de 2024.

Esta **nueva ITC** sustituye a la publicada como RD 88/2013 que ya estaba obsoleta y requería renovarse. Actualiza aspectos clave en la actividad del sector del ascensor en el mercado nacional, impactando en la puesta en servicio de los nuevos ascensores, en las tareas de mantenimiento de las empresas conservadoras en toda su extensión (incluyendo el mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo, que engloba los rescates de personas y/o animales de compañía si se produce un atrapamiento en cabina, así como la actuación en caso de accidente o incidente). También incorpora novedades para la regulación de las inspecciones que deben ser realizadas por organismos de control, así como en el proceso de conformidad y validación de las modificaciones importantes. Un aspecto de suma importancia en esta ITC es que se han incorporado unas medidas mínimas de seguridad que se deberán incorporar a toda la cartera de ascensores que funcionan en el mercado nacional. El Anexo VII de la ITC establece (8) medidas de seguridad que, en su mayoría, se irán identificando y aplicando a medida que se vayan realizando las inspecciones periódicas. Identificadas en la siguiente tabla.



ANEXO VII-MEJORAS I.S.A.E. (Incremento de Seguridad en Ascensores Existentes)



1. **Nivelación deficiente:** precisión de parada de al menos ± 10 mm y precisión de nivelación de ± 20 mm
2. **Protección contra cierre de puertas:**puertas automáticas con dispositivo de protección que cubra la apertura desde al menos 25 mm y hasta 1.600 mm sobre la pisadera de cabina.
3. **Protección contra movimientos incontrolados**
4. **Comunicación bidireccional:** sistema de comunicación desde cabina con un servicio de rescate.
5. **Sustitución de guías** (de madera, cilíndricas o de raíl)
6. **Dispositivos de control de carga:** De no existir, incorporarlo siempre que sea viable y no implique sustitución del cuadro de maniobra,
7. **Contrapeso:** garantizar la seguridad del guiado del contrapeso y sus pesas. Inspeccionable en su recorrido.
8. **Medidas de seguridad anteriores normativas**

OTIS

Relacionado con la actividad de mantenimiento. La ITC establece como referencia la **norma UNE 58720 que define las tareas mínimas de mantenimiento preventivo y su frecuencia** (mensual, trimestral, anual). Y requiere que, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ITC, todas las empresas conservadoras definan y apliquen un plan de mantenimiento basado en los requisitos de dicha norma.



La preparación previa desde la dirección de EHSQ y el plan de trabajo llevado a cabo con anterioridad, han permitido a la compañía el poder adaptarse a dicha norma sin tener que agotar ese plazo, y lograr que cada técnico pueda realizar las tareas de mantenimiento (visuales, funcionales, de cumplimentación o de actuación) que se requieren en las revisiones periódicas.

Relativo a la normativa nacional que regula las inspecciones, se han actualizado las normas UNE 192008-1 (para ascensores con velocidad $>0,15$ m/s) y la UNE 192008-2 (para ascensores "lentos" con velocidades hasta 0,15 m/s), unificando los criterios y protocolos para las inspecciones periódicas obligatorias – a realizar por los organismos de control- y añadiendo el alcance de la inspección inicial, nuevo requisito de la ITC que se debe realizar antes de la primera puesta en servicio.

A lo largo de 2024, la actividad de Legislación y Normativa ha estado centrada en la **difusión y comunicación de la nueva ITC**, colaborando en la adaptación de procesos y documentación que se requiere para cumplir con esta regulación. En cuanto a las consultas sobre temas de legislación y dudas normativas, se ha dado respuesta a un total de 891 consultas registradas, preguntando por diferentes aspectos, muchos de ellos relacionados con la nueva ITC. El tiempo en dar respuesta a dichas consultas fue de menos de un día en el 91% de los casos, alcanzando un 98,76% del total en las que se tardó como máx. 2 días laborables en dar respuesta.

Además, a través de la comisión de legislación y normativa de FEEDA, desde el grupo Otis se ha colaborado con el Ministerio de Industria y Turismo para la elaboración de la guía de interpretación de la ITC. En 2024, el Ministerio ha publicado una 3ª versión (Nov 2024) de la **Guía Técnica de Aplicación de la ITC**, con el formato de “preguntas y respuestas”, para aclarar dudas, indefiniciones y cuestiones que han ido surgiendo durante los primeros meses de implantación de la ITC.



En 2024, ha salido reforzada la representación e imagen de la compañía en materia de Legislación y Normativa. En particular en la difusión de la nueva ITC de Ascensores, reflejada a través de la colaboración con FEEDA, y con otros grupos de interés como la Federación de Organismos de Control (FEDAOC), Asociaciones de Ascensoristas en las CCAA, Asociaciones de AA.FF., Administraciones locales, Colegios de ingenieros y también de arquitectos. Se ha participado activamente con presencia en eventos y conferencias, también virtuales y webinaris, con presencia en las RRSS, así como en artículos periodísticos en publicaciones relacionadas con el sector.

- Colaboración con FEEDA y AEAM (Asociación de empresas del ascensor de Madrid) – Visita 21-marzo del Director de Industria CAM a instalaciones OTIS en Torre CEPSA / Participación en la Feria Aula 2024 (6-10 de marzo).
- Colaboración ANCEME (Asociación empresarial del ascensor de Andalucía, Ceuta y Melilla): Jornada Técnica 22 de febrero sobre ITC en Antequera.
- Presentaciones internas (vía TEAMS) en OTIS: 25 abril – 28 mayo- 4 junio (total 686 participantes) para comerciales / Delegados/ Directores área/ Coordinadores de Calidad/ Representantes de Asociaciones/ Jefes de Obra y Servicios y Supervisores.
- Jornada informativa 18-junio sobre ITC organizada por EIGEL – Asociación de empresas del ascensor en el País Vasco, celebrada en Bilbao.
- Jornada 26-junio sobre ITC en Murcia _ AEARM (Asociación de empresas ascensoristas de la Región de Murcia)
- Presentación interna por TEAMS el 3-julio sobre Legalización (puesta en servicio) según requisitos de nueva ITC.
- Webinar 21-julio sobre la nueva ITC _ Consejo General del Colegio de Administradores de Fincas.
- Jornada sobre la ITC el 2 de octubre organizada por AEAM (Asociación de empresas del ascensor de Madrid).
- Participación mesa redonda (Taule rodone) en jornada ITC el 3 de octubre en Barcelona, organizada por el Colegio de Ingenieros de Barcelona y Colegio de AAFF de Catalunya, con representantes del Gremi, Ajuntament de BCN y Generalitat.
- Reunión junto con FEEDA y UNE para tratar problemática con la norma UNE-EN 81-70 y el CTE en cuanto a dimensiones mín. de cabina en ascensores accesibles – Reunión 15 de octubre con representantes de los Ministerios de Vivienda e Industria.
- Presentación Jornada ITC (evento presencial y virtual) el 18-noviembre en el Colegio de Ingenieros COIIM en Madrid. Presentación sobre la ITC en Murcia el 20-noviembre impartida al personal de mantenimiento del SMS (Servicio Murciano de Salud).
- ITC Webinar (Spain Live Event) el 21 de noviembre dirigido a Administradores de Fincas y clientes, para responder a preguntas en relación con la ITC y su aplicación por Otis.
- Participación mesa redonda sobre la ITC el 25-noviembre en el III Congreso de Seguridad Industrial en Valencia.

João Penedo: "La nueva ITC va a permitir mejorar la seguridad de los ascensores"

elmundo.es/estudio/2024/05/20/664b1f90e85ec0aa88b4573.html
20 de mayo de 2024

Ofrecido por OTIS_Mobility_S.A.
Entrevista a João Penedo, consejero delegado de Otis Mobility S. A. en relación a la nueva Instrucción Técnica Complementaria de ascensores aprobada por el Gobierno.



La nova legislació dels ascensors

L'11 de juliol va començar a aplicar-se una nova regulació que tindrà impacte en la majoria dels ascensors, ja que un 75% d'aquests dispositius necessitaran una renovació per l'antiguitat que tenen, amb l'objectiu de millorar-ne la seguretat i l'accessibilitat.

Text: Redacció

Aquesta nova regulació suposarà més requisits per a les empreses encarregades de la instal·lació i el manteniment, més responsabilitats per als propietaris, i més seguretat en les instal·lacions. El 3 d'octubre va tenir lloc al Col·legi d'Administradors de Finesques de Barcelona-Lleida, el case study de l'afectació de la nova legislació tècnica ITC ADM-1 que regula el manteniment i la inspecció dels ascensors.

Va ser una jornada amb exit d'assistència, tant presencial com per streaming, en què experts del sector van exposar les novetats de la nova llei, com ens afectarà, quins seran els procediments que caldrà seguir, i quan i què caldrà fer.

Van donar la benvinguda Miquel Darnés, degà d'ENGINYERS BCN, i Rubén Lluch, vicepresident del Col·legi d'Administradors de Finesques de Barcelona-Lleida. La jornada es va dividir en dues taules rodones moderades per Lluís Obiols, vicepresident de la Comissió Tècnica de l'Energia a ENGINYERS BCN, i va acabar amb una ronda de preguntes i un debat molt interessant entre els assistents. També va assistir a la trobada Xavier Urbarro, vicesecretari del Col·legi i secretari de la Comissió Tècnica de l'Enginyeria.

La primera taula rodona va estar enfocada a la part institucional. El

CRÈDIT EMPRESARIAL D'ASCENSORS DE CATALUNYA (CECAAC) va exposar què implica aquest canvi: incrementar les obligacions de les empreses instal·ladors i mantenidors, atorgar més responsabilitat als titulars de les instal·lacions i millorar la seguretat dels ascensors.

També es va posar l'accent en els ascensors històrics, un tipus d'ascensors instal·lats entre finals del segle XIX i el 1940 i ubicats principalment al buit de l'escala, que normalment són cabines de fusta o fusta i vidre, amb tancament i portes de malla trenada, ferro forjat o vidre. Aquests ascensors tenen plans especials de protecció del patrimoni i hauran d'estar acreditats com a tal. Per tenir l'acreditació, el titular de l'ascensor, o representant legal,

OBLIGACIONS DE LES EMPRESES:

- Més càrrega documental.
- Més obligacions per fer complir terminis als propietaris.
- Més requisits en les modificacions dels ascensors existents.
- Més requisits en la posada en servei de noves instal·lacions.
- Més normes per executar el manteniment.
- Obligació d'obtenir documentació de tots els ascensors.

MÉS RESPONSABILITAT PER ALS PROPIETARIS:

- Controlar i tenir actualitzada la documentació tècnica de l'ascensor.
- Rebre i autoritzar els buidatges de servei i actes d'inspecció.
- Lliurar una còpia de la documentació al nou mantenidor en cas de canvi d'empresa.
- Requerir posar fora de servei l'ascensor quan no el consideri segur o no s'hagin corregit les deficiències de la IPO en el termini donat.

MILLORAR LA SEGURETAT DELS ASCENSORS:

- Adequar una protecció de perforta a 20 mm.
- Protecció en el tancament de portes.
- Protecció contra moviments incontrolats de la cabina en pujada.
- Comunicació bidireccional a la cabina.
- Substitució de guies de cabina de fusta, cilíndriques i de rai.
- Dispositius de control de càrrega.
- Seguretat del guiatge del contrapes i revisió possible de tot el recorregut.

DURANT EL CASE STUDY ELS EXPERTS VAN EXPOSAR LES AFECTACIONS DE LA NOVA LLEI

haurà d'enviar una instància genèrica adreçada al Departament de Patrimoni Arquitectònic adjuntant fotografies i l'acreditació de la titularitat. Serà possible conservar aquests ascensors sempre que els titulars i els conservadors hi mostren voluntat, amb estudis individualitzats i solucions a mida. Se'n farà una valoració econòmica per decidir si s'opta per la substitució o la conservació.

SERVEIS I SOLUCIONS

A l'altra taula rodona, en què es van exposar serveis i solucions tecnològiques, hi van intervenir Joan Camprubi, gerent d'Ascensors Camprubi; Daniel Rodríguez, d'enginyeria de volum per a Catalunya i Andorra de Kone Ascensors; Andrés Talboas, director de qualitat i legislació a OTIS, i Alex Muñoz, delegat territorial d'Asistència. Van anunciar que el termini mínim per legislar els ascensors en us i no inscrits serà l'1 de juliol del 2025 i van parlar en context del sector. Espanyola és el primer país del món en ratio d'ascensors (19,8 per cada 1.000 habitants) tot i tenir més d'un milió d'edificis sense ascensors i el 50% del parc amb més de 25 anys. Aquesta nova normativa principalment pretén minimitzar incidents i/o accidents que es poden evitar. Van remarcar que, encara que els ascensors són el transport més segur del món, falta cultura de responsabilitat respecte al manteniment d'edificis.

En líneas generales y atendiendo al marco legislativo en cuanto al diseño, fabricación, instalación y puesta en el mercado (aspectos previos que no son regulados por la ITC), se sigue legislando a nivel europeo a través de las Directivas Europeas: cumplimiento de la Directiva 2014/33/UE de ascensores, así como la Directiva 2006/42/UE de máquinas, y sus correspondientes transposiciones a la legislación nacional. En cuanto a la directiva de máquinas, hay que tener en cuenta que será sustituida por el **nuevo Reglamento europeo (UE) 2023/1230** de máquinas cuya publicación de junio de 2023 y que ya está en vigor, si bien su fecha de aplicación será en enero de 2027, y que requerirá adaptarse a las novedades que plantea, y que afecta a los ascensores de baja velocidad, hasta 0,15 m/s, a los que aplica.

A nivel nacional y de interés normativo y representativo para el Grupo OTIS, Andrés Táboas (director de Calidad y Legislación de Otis) se mantiene como **presidente del Comité Técnico de Normalización CTN 321 de UNE en España**, reforzando la presencia de Otis – junto con la secretaria que ya ostentaba Henar Gozalo en representación de FEEDA- en dicho organismo de normalización. Durante 2024 se han incorporado nuevos representantes (de Ingeniería y ENOR) como expertos para participar en los grupos de trabajo de algunos comités de normalización tanto europeos (CEN / TC10) como internacionales (ISO /TC 178), para la elaboración de futuras normas afectando al sector de la elevación.

En materia de nuevas normas, desde el grupo europeo de trabajo CEN TC10/WG1, durante 2024 se ha seguido con el proceso de revisión y elaboración de los comentarios recibidos al proyecto de **nuevas normas internacionales EN- ISO 8100-1 y 2**, que sustituirán a las actuales EN 81-20/50, cuya publicación está prevista para el último trimestre de 2025, definiéndose un periodo transitorio de 3 años hasta su adopción en 2028.

Como en años anteriores, tras la auditoría realizada por AENOR en noviembre de 2024, **la Compañía OTIS MOBILITY, S.A. renovó la Certificación ISO 9001:2015 del Sistema de Gestión de la Calidad** y confirmó el cumplimiento de la Directiva 2014/33/UE de Ascensores y la nueva ITC-AEM 1 (RD 355/2024), resultando favorable con un informe de auditoría donde se identificaron (3) “no conformidades” que están ya en proceso de solución.

Objetivos y estrategias de la compañía

El Grupo ha venido centrando su operativa en los siguientes ejes estratégicos:



Las personas primero



Seguridad



Accesibilidad



Innovación



Digitalización



Crecimiento

Estamos convencidos de que nuestra actividad debe estar centrada en las personas. Son las personas que forman este grupo las que hacen posible que los clientes se sientan satisfechos y también las que propician que millones de usuarios se sientan seguros y cómodos al utilizar equipos Otis. Esta forma de ejercer nuestra actividad, teniendo a las personas como eje principal, explica y sostiene el esfuerzo inversor y de investigación de Otis Mobility por lograr un mundo más accesible, introduciendo constantemente innovaciones y apoyándose en procesos digitalizados.

Las barreras arquitectónicas están presentes en todos los núcleos de población y existen colectivos que se enfrentan a discapacidades físicas, sensoriales e intelectuales, personas de edad avanzada con dificultad de movimientos, etc. Otis Mobility es consciente de esta situación, por lo que parte de los esfuerzos de investigación e inversión van destinados, desde hace años, a crear soluciones y dispositivos para eliminar este tipo de barreras. Ascensores para viviendas unifamiliares, salvaescaleras, puertas de acceso automatizadas o plataformas móviles, son algunas de las soluciones que proponemos y que pretenden cambiar la vida de muchas personas, ya que hacen posible un desplazamiento autónomo.

La clara tendencia demográfica (con un índice de dependencia en aumento definido como mayores de 65 años como porcentaje de la población en edad laboral) debería impulsar la demanda de soluciones de accesibilidad a largo plazo. A ello debería contribuir igualmente la escasa accesibilidad de muchos edificios, así como la existencia de un número muy elevado de edificios de cuatro pisos o más sin ascensor. En definitiva, el mercado de accesibilidad (puertas automáticas, plataformas monta-sillas, elevadores o sillas salvaescaleras) es un mercado posiblemente fragmentado, con mayor riesgo y márgenes más bajos que el segmento de mantenimiento de ascensores, con algunas regulaciones pendientes de implantar, pero con un potencial de crecimiento significativo por las razones expuestas.

Prueba de nuestro esfuerzo para consolidar nuestra posición en este mercado es nuestra compañía Portis, S.L., centrada principalmente en la instalación y el mantenimiento de puertas automáticas. Esta empresa del Grupo cuenta en la actualidad con alrededor de 72.000 unidades en mantenimiento, incrementando su cartera año tras año gracias al crecimiento tanto orgánico como vía adquisiciones de otras empresas del sector. Otra de las empresas del Grupo es LV3, principalmente dedicada a la comercialización e instalación de sillas salvaescaleras y plataformas monta-sillas. Esta compañía, cuyo motor principal es aportar soluciones de accesibilidad personalizadas, tanto a clientes públicos como privados, ha cumplido más de 25 años en el mercado ofreciendo un servicio integral: asesoramiento, producción, instalación y servicio postventa.

En línea con todo lo anterior se enmarca nuestra inequívoca apuesta por la **digitalización del servicio**. Este avance tecnológico permite a nuestros clientes y usuarios disfrutar de un servicio de mantenimiento más eficaz y rápido, proporcionando unos estándares de calidad inéditos y aumentando el tiempo de disponibilidad del ascensor. Otis Mobility ha estado inmersa en los últimos años en un proceso de transformación que la ha colocado en una posición privilegiada, pasando de ser una empresa principalmente industrial a ser un ejemplo de compañía digitalizada.

La conectividad se traduce en clientes más fieles y satisfechos, en innovación pensando en las personas. El mundo complejo, exigente y extremadamente competitivo en el que trabajamos nos exige estar en la vanguardia tecnológica y destinar importantes esfuerzos a

los procesos de innovación, investigación y servicio personalizado. Y es en nuestro centro de I+D+i de Leganés (Madrid) donde se concentra este vector de actividad que permite seguir dando respuesta a los retos que demandan clientes cada día más exigentes.

El plan de digitalización en el que se encuentra inmersa Otis Mobility desde 2017 busca por tanto aumentar la conectividad (clave de la estrategia de digitalización) entre los principales intervinientes de su ámbito: ascensor, usuario y técnico de servicio. La percepción de un buen servicio depende principalmente de la cantidad de averías que tiene el ascensor durante el contrato de mantenimiento, así como de su interacción con el servicio de soporte técnico. El aumento de la conectividad entre usuarios, ascensores y técnicos mejora la satisfacción del cliente debido al mayor tiempo de funcionamiento del ascensor y al mejor servicio prestado por los técnicos. El indicador de satisfacción del cliente en los últimos años ha sido de 92,30% en 2024, 94,00% en 2023, 95,00% en 2022, 94,46% en 2021, 97,12% en 2020, y 94,83% en 2019.

Como parte de la estrategia de digitalización se han llevado a cabo las siguientes medidas:

- La compañía ha proporcionado smartphones y aplicaciones específicas a sus técnicos para que puedan tener acceso a todos los datos del aparato, lo que permite un servicio más rápido y personalizado, incrementando su eficiencia y potencial de actuación.
- Monitorización remota. El hardware instalado en el elevador, las aplicaciones de big data y las técnicas analíticas avanzadas permiten monitorizar el comportamiento del elevador en tiempo real, anticipando posibles fallos y programando intervenciones con antelación (mantenimiento predictivo). De este modo, se pueden analizar tendencias en el funcionamiento y el rendimiento del equipo, y se pueden determinar con antelación las herramientas y piezas que serán necesarias, por lo que la intervención es más eficiente y la solución de la incidencia mucho más rápida.

La división de servicios digitales dirige el proyecto de monitorización e intervención remota de nuestras unidades. En 2024 conectamos más de 20.000 ascensores y ya contamos con alrededor de 220.000 ascensores conectados. Estas unidades cuentan con dispositivos de monitorización remota, comunicación con nuestro centro técnico de atención 24 horas y distribución de contenidos mediáticos en su caso.

Los servicios tecnológicamente más sofisticados aportan un elemento importante de diferenciación en nuestra industria, al tiempo que incrementan la lealtad del cliente y la eficiencia de las actividades de mantenimiento. Otis Mobility está creando un potente ecosistema digital que permite gestionar el historial del ascensor con información precisa y actualizada en tiempo real.

En resumen, nuestra forma de hacer las cosas se basa en personas que trabajan para personas para que puedan moverse de forma segura y confortable, en espacios libres de barreras arquitectónicas gracias a nuevos equipos de transporte vertical, que además están conectados entre sí y que proporcionan información precisa a técnicos y usuarios, incrementado la eficacia y calidad del servicio de Otis Mobility con una prestación personalizada.

Los fundamentos de nuestra excelencia son lo que denominamos **los Absolutos de Otis**, y juntos definen nuestro trabajo y la forma en que trabajamos en todo el mundo. Definen

cómo pensamos, cómo tomamos decisiones y cómo actuamos, todos los días, en todas partes.

Es por eso que hemos definido los Absolutos de Otis en un documento claro y completo que establece nuestros valores fundamentales. Son la clave de lo que nos impulsa, e indica, al mundo que nos rodea, nuestras metas.

Nuestros **tres absolutos** son:

- **Ética:** Hacer negocios de la manera correcta, con honestidad, siempre y estrictamente dentro de la legalidad y de forma ética.
- **Seguridad:** Otis mueve con seguridad el equivalente de la población mundial cada tres días. Tanto si se trata de personal encargado de la fabricación, instalación o mantenimiento de nuestros productos, como de usuarios, la seguridad es siempre lo primero.
- **Calidad:** Perseguimos que sea la base de todo lo que hacemos, desde ingeniería, fabricación, instalación y servicio hasta ventas, marketing e informes financieros. Ello requiere que toda la compañía trabaje en la misma dirección, con el mismo compromiso con la calidad y el mismo enfoque en toda la organización



El Grupo también ha crecido gracias en parte a las exitosas fusiones y adquisiciones, la mayoría de ellas en el área de servicios de mantenimiento, aunque incluyendo, como se ha comentado, negocios de accesibilidad, puertas automáticas, ascensores especiales y actividades de instalación o ascensores para cruceros. No obstante, y como se ha señalado, los servicios de mantenimiento continúan siendo el área principal de negocio.

Por último, hay que destacar que durante los casi 50 años en que Zardoya Otis, S.A. ha sido una compañía cotizada en Bolsa, una de las características distintivas del Grupo ha sido la remuneración a sus accionistas. En promedio, en los últimos 15 años como empresa cotizada entregó un pay-out cercano al 100%, respaldado por una fuerte generación de caja y un sólido margen operativo.

3. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

3.1. GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

BREVE DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN ESTE INFORME

Otis Mobility dispone de políticas explícitas referentes a la lucha contra la corrupción, blanqueo de capitales y el soborno, con un sistema de control interno, así como un código de ética, auditorías de cumplimiento, canales de comunicación confidencial y reuniones de seguimiento.

En cuanto al respeto de los derechos humanos, el código de ética es difundido entre todos los empleados de la compañía, quienes deben realizar cursos de formación sobre el mismo.

En su relación con los grupos de interés utiliza canales tradicionales y online, y realiza un seguimiento del grado de satisfacción de sus clientes, además de tener establecidos sistemas de gestión de quejas. También impulsa una cultura inclusiva y de no discriminación, y colabora en la mejora de su entorno social a través de diferentes iniciativas.

En cuestiones ambientales lleva a cabo medidas preventivas de acuerdo con normas vigentes y registra y controla distintos indicadores, incluyendo la generación de residuos o emisión de CO₂. Otis Mobility ha sido pionera en el desarrollo, fabricación y comercialización de ascensores con alta eficiencia energética a través de su tecnología Gen2. Ha introducido también en el mercado ascensores que no necesitan una instalación eléctrica trifásica específica para el ascensor, lo que facilita su instalación en edificios existentes, mejorando así la accesibilidad de los mismos. También comercializa un modelo de ascensor solar, capaz de funcionar 100% con energía limpia y renovable. En 2021 lanzó al mercado el modelo Gen360, un ascensor concebido desde su diseño para el mundo digital, que permite una monitorización de todos los parámetros de funcionamiento del ascensor, la solución de incidencias en remoto y adelantarse a posibles averías antes de que estas se produzcan.

PRINCIPALES RIESGOS INHERENTES A NUESTRA ACTIVIDAD

Los principales riesgos derivan del envejecimiento de la población y los retos en materia de accesibilidad. Estos riesgos han sido entendidos por la compañía como una oportunidad, razón por la cual adquirió una compañía especialista en accesibilidad, LV3, radicada en Barcelona y desarrolló un ascensor capaz de adaptarse a huecos mínimos, pudiendo a tener una capacidad de tan solo una persona, para facilitar la accesibilidad de personas con movilidad reducida que viven en un entorno en el que, hasta ese momento, era imposible la instalación de un ascensor.

Otro reto identificado es el de la aplicación al sector de la elevación de tecnologías como el Internet de las cosas (IoT) y los servicios digitales en general. Por este motivo la compañía puso en marcha un proceso de digitalización que abarca desde el suministro de dispositivos y aplicaciones al personal técnico, hasta la instalación de sistemas de monitorización del funcionamiento de los ascensores. El lanzamiento de su solución digital de transporte vertical Otis Gen360, se enmarca dentro de esta política de digitalización.

3.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, BLANQUEO DE CAPITALS Y EL SOBORNO

En 2024 Otis Mobility ha incorporado importantes cambios en su organización comercial y central, para llevar a cabo la estrategia de transformación en favor de la eficiencia y la mejora del servicio hacia los clientes. Todo ello sin perder el compromiso con nuestros Absolutos OTIS (Seguridad, Ética y Calidad) que son referencia en todo lo que hacemos, manteniendo el compromiso con nuestros grupos de interés, cumpliendo con las leyes y en defensa de la competencia, preservando y defendiendo siempre nuestros principios y valores éticos.

La Ética se mantiene como Absoluto por la importancia creciente de la transparencia, buen gobierno y sostenibilidad del negocio, siendo clave en las iniciativas ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza) que son factores referentes en la inversión socialmente responsable y que refuerzan la confianza de nuestros grupos de interés en que actuaremos haciendo siempre lo correcto, con respeto, honestidad e integridad, cumpliendo con las leyes, respetando a la competencia y aportando productos y servicios al mercado, con los niveles más altos de excelencia.

Seguimos con la iniciativa de comunicación del año 2021 en Otis EMEA, el mes de octubre de 2024 estuvo dedicado a la ética con diferentes mensajes, videos, numerosas iniciativas y actividades para la difusión y la importancia de la ética en todo lo que hacemos. La participación visible y activa desde la alta dirección ("Tone at the Top") a través de mensajes por video, sirvió para reflejar la importancia de la Ética como Absoluto en todo lo que hacemos, y fomentar el uso de los canales de comunicación (SPEAK UP) ante cualquier sospecha de irregularidad y también para consultar o aclarar cualquier duda o dilema ético. Del 14 al 18 de octubre se celebró la semana de la Ética, este año como novedad lanzamos el primer curso digital global para nuestros técnicos de todo el mundo. Este curso destaca cómo los valores fundamentales de Otis, se relacionan con cada producto que mantenemos, instalamos y modernizamos.



Del 14 al 18 de Octubre 2024

También se llevó a cabo la presentación de un nuevo recurso, Políticas de Otis & Yo.

Esta nueva guía, fácil de usar, resume las políticas clave e incluye enlaces a importantes recursos internos.



Durante la Semana de la Ética nuestro SVP, Chief Compliance Officer, Eric Glover, presentó cómo funciona la ética al servicio del crecimiento: Valores compartidos para un crecimiento sostenible, destaca el papel vital que desempeñamos colectivamente para ganar y mantener la confianza de los clientes, los compañeros y la comunidad, sobre cómo las decisiones éticas diarias contribuyen al crecimiento sostenible a largo plazo de Otis.



También el 3 de diciembre de 2024 se recordó a toda nuestra organización, con motivo de la cercanía de la época navideña, la cuestión sobre las solicitudes de terceros para viajes

patrocinados por Otis. Informando que un tiempo de ocio excesivo para viajes patrocinados por clientes podría percibirse como un beneficio personal, lo que plantearía problemas de soborno o ventajas indebidas. Recordando también como debemos actuar y a quien debemos acudir en caso de dudas.



Una Visita con su Cliente

Haga [click aquí](#) para consultar la edición de diciembre de Ethics.Mov. El número de este mes incluye importantes recordatorios sobre las solicitudes de terceros para viajes patrocinados por Otis. ¿Sabías que un tiempo de ocio excesivo para viajes patrocinados por clientes podría percibirse como un beneficio personal, lo que plantearía problemas de soborno o ventajas indebidas? Consulta siempre a tu ECO o a tu equipo jurídico antes de confirmar la organización de viajes patrocinados a terceros.

Si aún no lo ha hecho, [asegúrese de descargar la guía Otis Políticas & Me](#) para obtener información sobre la política de viajes patrocinados de Otis y mucho más.

Otis Mobility mantiene vigente su Plan de Prevención de Delitos, su código de conducta, así como las políticas corporativas para todo el Grupo, incluyendo las políticas CPM 48 A, B, C, D, E de anticorrupción, así como la CPM17 para proveedores y la CPM 11 para donaciones.

Los cursos de formación sirven para reforzar los principios del código ético: “Los Absolutos de Otis” y recordar a todos los empleados, Incluida la alta dirección, el compromiso de cumplimiento, en cuanto a las políticas anticorrupción y cualquier otra política corporativa. Con la realización del módulo online “Certificación Anual”, todos los empleados, incluida la alta dirección, ratifican su compromiso ético y declaran los potenciales conflictos de interés que pudieran existir, aspectos que son revisados por el ECO para establecer las decisiones y/o medidas de control que se requieran.

La compañía cuenta con un Comité de Cumplimiento (“Compliance Council”) que se reúne trimestralmente, así como con un comité disciplinario que revisa los casos investigados y establece las medidas disciplinarias a aplicar según la gravedad y naturaleza de la irregularidad que se haya verificado.

Todos los grupos de interés de la compañía pueden hacer uso de los canales de comunicación en cualquiera de sus formas (teléfono, email, weblínea) para denunciar cualquier irregularidad o sospecha, con la seguridad de que se protege la identidad de la fuente o que puedan ser anónimos. También se ha reforzado la política de “Cero” represalias – en cualquiera de sus formas- hacia quien denuncia de buena fe una irregularidad, en beneficio de los intereses de la compañía.

El compromiso de la compañía contra la corrupción, con la transparencia y buen gobierno, junto con los valores y principios éticos aportan un valor intangible y refuerzan el sentido de pertenencia de los empleados, y refuerza la cultura (Nuestra Cultura) apoyada en los Tres Absolutos: Seguridad, Ética y Calidad.

CONTROL INTERNO, INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Uno de los objetivos prioritarios del grupo es favorecer la transparencia con los mercados y los accionistas. Así, se compromete a:

Trabajar por que los estados financieros sean completos y precisos.

Promover que los activos, pasivos, ingresos, gastos, y transacciones comerciales estén registrados de forma completa y exacta en los libros y registros del grupo, de acuerdo con la ley aplicable, los principios contables generalmente aceptados y las políticas y procedimientos financieros establecidos.

Abstenerse de establecer ni mantener activos o pasivos sin contabilizar.

Difundir la información relevante sobre el grupo.

Cumplir con la información exigida por la normativa aplicable en cada país que opera.

Cumplir con la legislación de mercado de valores y, en particular, la normativa de abuso de mercado.

El Consejo de Administración tiene como misión, tal y como establece el Reglamento del Consejo de Administración, determinar la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y la supervisión de los sistemas internos de información y control.

El departamento de auditoría interna revisa todos los años el programa de auditoría para incluir aquellos riesgos detectados en (i) el Mapa de Riesgos, (ii) conversaciones con la Dirección de la Compañía y (iii) las auditorías internas realizadas. Dicho programa se encuentra accesible a todos los empleados en la Intranet de la Compañía.

Tras cada auditoría se emite un informe resumen con las incidencias detectadas. Este informe es remitido a la dirección de la compañía y se lleva a cabo un proceso de seguimiento para verificar que los planes de acción se han llevado a cabo y puestos en marcha.

Los puntos de mejora que se han identificado tanto en las revisiones del departamento de auditoría interna como tras la verificación de los auditores externos se reportan en la herramienta de seguimiento hasta que nos aseguramos de que son subsanados de manera permanente.

APORTACIONES A FUNDACIONES Y OTRAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Durante el ejercicio 2024 las aportaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro se ha centrado en nuestro posicionamiento estratégico y de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por Naciones Unidas.

Dentro de este contexto, el objetivo de estas aportaciones siempre es el de mejorar las condiciones de las comunidades en las que el Grupo OTIS desarrolla su actividad, no solo en el presente, sino también para garantizar un futuro mejor.

Así se han elegido entidades con programas específicos dedicados a la supresión de barreras, entendiendo estas de un modo amplio, pudiendo ser de carácter físico, arquitectónico, sensorial, cognitivo, social o de cualquier otra naturaleza.

Además, se ha mantenido la colaboración con entidades dedicadas a fomentar la educación STEM y la integración de personas con discapacidad.

El importe total de las aportaciones realizadas durante 2024 asciende a 181.468 € mientras que en 2023 fueron de 140.900, 2022 fueron de 120.836 € y en 2021 fueron de 131.369 €.

3.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para garantizar el respeto de los derechos humanos, contemplados en nuestro código de ética, disponemos de las siguientes herramientas y procesos:

- Difusión del código de ética a todos los empleados.
- Proceso Due Dilligence para las nuevas compañías adquiridas.
- Cuestionario en materia de ética y cumplimiento.
- Plan de formación ética (cursos online).
- Auditorías de control interno según un plan anual.
- Fomento del uso del canal confidencial y/o anónimo de denuncias.
- Reuniones del comité disciplinario (DPC – Disciplinary Prevention Committee) para establecer las acciones correctivas y preventivas ante los casos verificados de irregularidades o incumplimientos en la compañía.
- Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso
- Compromiso del cumplimiento del Código de Conducta por parte de proveedores con su firma.

En 2024 Otis Mobility ha mantenido su posición de liderazgo en el sector, incluso logrando un ligero incremento en su cartera de mantenimiento. Se han incorporado cambios en la organización comercial y central, para llevar a cabo la estrategia de transformación en favor de la eficiencia y la mejora del servicio. Todo ello sin perder el compromiso con nuestros Absolutos OTIS (Seguridad, Ética y Calidad) que son referencia en todo lo que hacemos, manteniendo el compromiso con nuestros grupos de interés, cumpliendo con las leyes y en defensa de la competencia, junto con nuestros principios y valores éticos.

La Ética se mantiene como Absoluto por la importancia creciente de transparencia, buen gobierno y sostenibilidad del negocio, siendo clave en las iniciativas ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza) que son factores referentes en la inversión socialmente responsable y

que refuerzan la confianza de nuestros clientes en que actuaremos haciendo siempre lo correcto, con respeto, honestidad e integridad, cumpliendo con las leyes, respetando a la competencia y aportando productos y servicios al mercado, con los niveles más altos de excelencia.

Por cuarta vez como iniciativa de comunicación en Otis EMEA, el mes de octubre de 2024 estuvo dedicado a la ética con diferentes mensajes, videos, varias iniciativas y actividades para dar difusión a la importancia de la ética en todo lo que hacemos.

Como en años precedentes, el plan de Ética y Cumplimiento de 2024 se ha desplegado con el desarrollo de las siguientes cinco líneas de actuación:

1. Liderazgo de la Dirección
2. Políticas y Prevención del Riesgo (Auditoría y Evaluación)
3. Educación y Formación
4. Comunicación
5. Investigación de casos – Acciones disciplinarias y correctivas

Durante el ejercicio de 2024 no se han registrado denuncias por vulneración de los derechos humanos en el Grupo Otis Mobility (tampoco se registraron en 2023).

LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN

El compromiso de la Dirección con los Absolutos de OTIS (“Tone at the top”) da soporte y despliegue - a todos los niveles de la Compañía - de nuestra Cultura Ética. La Ética como “absoluto” refuerza el compromiso directivo recogido con las firmas de todos los directores que han suscrito nuestro código ético: Los Absolutos de Otis, así como el código interno de conducta. Distribuido en 2021 a todas las direcciones de zona, asociadas, fábricas y direcciones centrales de Otis Mobility en España, también firmado por los directivos de Otis Portugal y Marruecos.



Compromisso de Ética e Conformidade

A Equipa de Gestão da OTIS Portugal está empenhada em promover os princípios e valores de integridade, respeito e confiança que conduzem à boa gestão e em promover uma sólida cultura de ética e de conformidade baseada em "Fazer a Coisa Certa". A Equipa de Gestão está comprometida em cumprir com o nosso código "Os Absolutos da Otis" partilhado com todos os colaboradores para que conheçam a importância dos nossos ABSOLUTOS (Segurança, Ética e Qualidade), que devem orientar a nossa forma de trabalhar, além de garantir que os colaboradores recebam a formação necessária para que possam aplicá-lo em pleno.

Esta cultura não se aplica apenas aos colaboradores, mas também aos nossos clientes e parceiros (clientes, fornecedores, acionistas e terceiros que, de alguma forma, prestam serviços à Otis ou agem em nome da empresa). A equipa de gestão garantirá que os nossos grupos de interesse sejam responsáveis pela execução da sua atividade em conformidade com a legislação em vigor e com as políticas corporativas aplicáveis.

A Equipa de Gestão está empenhada em criar e manter uma cultura de "Speak-Up" (Fale) que garanta que qualquer membro da organização possa levantar quaisquer preocupações ou suspeitas, através dos canais de comunicação. É proibida qualquer forma de retaliação contra colaboradores ou terceiros que façam denúncias de boa fé ou que participem na investigação de uma violação real ou potencial dos Absolutos da Otis.

Javier Baraún
General Manager

Aldina Lima
HR Manager

Luís Martins
Chief Financial Officer

Luís Marmelo
AH&S Manager

Luís Marmelo
Service Manager

Filipe Oliveira
N.E. Manager

Rodrigo Serra
IT Manager

Alexandra Neta
Legal & ECO

OTIS PORTUGAL

novembro 2022

Ethics & Compliance Commitment

L'équipe de direction de Zardoya OTIS chez OTIS Maroc est fermement engagée à promouvoir les principes et valeurs d'intégrité, de respect et de confiance qui mènent à une bonne gouvernance et à promouvoir une solide culture éthique et de conformité basée sur «Do the Right Thing». L'équipe de direction s'engage à respecter notre code «The Otis Absolutes» à partager avec tous les employés pour connaître l'importance de nos ABSOLUTS (Sécurité, Éthique et Qualité) qui doivent guider notre façon de travailler, ainsi que s'assurer que les employés reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent les adopter pleinement.

Cette culture s'applique non seulement aux employés, mais également à nos clients et partenaires (clients, fournisseurs, actionnaires et autres tiers qui, de quelque manière que ce soit, fournissent des services à Otis ou agissent au nom de l'entreprise). L'équipe de direction s'assurera que nos groupes d'intérêt sont responsables de l'exécution de leurs activités conformément à la législation en vigueur et aux politiques d'entreprise applicables.

L'équipe de direction s'engage personnellement à créer et à maintenir une culture de «Speak Up» qui garantit que tout membre de l'organisation peut soulever des préoccupations ou des soupçons, à travers les canaux de communication. Toute forme de représailles contre des employés ou des tiers qui font des rapports de bonne foi ou qui participent à l'enquête sur une violation réelle ou potentielle de nos Otis Absolutes est interdite.

João Penado
CEO Zardoya OTIS

Michaël El Moussaïf
General Director

Abdelhak HAKKI
R&D Director

Ghita Kouacham
HR Manager

Achraf NASSAR
Q & HS Director

Hicham MAAROUF
ECO & IT Director

Amine SEBBAR
NE Installation Mgr

Othman OUDRHIRI
Service Director

OTIS

ZARDOYA OTIS

Compromiso de la Compañía con los factores ESG (Environmental / Social / Governance) integrándose con las líneas estratégicas de la Compañía.

Las iniciativas de acción social y de actuación responsable que se han realizado en 2024 están enfocadas en el compromiso de Otis Mobility con los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS).

La importancia de la Ética y la Integridad, junto con el enfoque de toda la Compañía OTIS en favor de la diversidad, la equidad y la inclusión, han sido elementos diferenciadores que están siendo reconocidos por nuestros grupos de interés, incluyendo proveedores.

En 2024 Otis Mobility y sus empleados han seguido colaborando en acciones de responsabilidad social, centrando su atención en favor de la accesibilidad con los premios anuales "Por un Mundo sin Barreras", con iniciativas solidarias en favor de la igualdad, por

la integración de los más desfavorecidos y colaborando en la campaña de Otis "Made to Move Communities" con la participación de estudiantes de centros de enseñanza.

La Dirección de la Compañía OTIS ha impulsado en 2024 el compromiso en favor de la Diversidad y la Inclusión, por una sociedad más igualitaria sin discriminaciones. La celebración del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo, reforzó las iniciativas en favor de la igualdad.

OTIS
Made to move you

Hoy, 8 de marzo, conmemoramos el Día Internacional de la Mujer

Un día para **reivindicar y poner en valor la diversidad, la igualdad y también para celebrar los avances que hemos conseguido**. Avances que todos podemos constatar, tanto en la sociedad como en las empresas, pero en los que todavía nos queda un camino por recorrer.

En este **vídeo compartimos las impresiones de dos compañeras del área técnica**, que nos cuentan sus experiencias al enfrentarse a los sesgos inconscientes que todos tenemos.



POLÍTICAS Y PREVENCIÓN DEL RIESGO

Elaboración del Mapa de Riesgos 2024: ERM (Enterprise Risk Management), incluyendo los Riesgos de Compliance.

Los TOP 4 (riesgos principales) de Compliance que se han determinado en 2024 han sido:

- Ciberseguridad – ataques electrónicos y hackeos.
- Falta de mano de obra cualificada.
- Cumplir al 100% con las inspecciones de mantenimiento.
- Protección de los datos personales (Data Privacy)

Para cada uno de estos riesgos, se han definido acciones de mitigación que se han revisado en diciembre 2024, confirmando su implantación.

A lo largo del año, el ECO ha enviado mensajes, videos y comunicaciones fomentado el uso de los Canales de Comunicación con la iniciativa Speak Up para que se comuniquen las preocupaciones éticas y se denuncien las posibles irregularidades, sin miedo a las represalias ya que contamos con una política de "Tolerancia Cero" ante cualquier forma de represalia.

La celebración del Mes de la Ética, durante el mes de octubre, han reforzado el conocimiento de las Políticas Corporativas, el uso de los Canales de Comunicación y la importancia de "hacerse oír".

Se ha realizado la "Certificación Anual" de todos los empleados quienes declaran conocer y entender Los Absolutos de OTIS y las Políticas Corporativas, identificando posibles Conflictos de Interés para su control por parte del ECO. Igualmente, con cada nueva contratación se cumplimenta un cuestionario COI.

Durante 2024 y dentro del proceso de Diligencia Debida ("Due Dilligence") para las nuevas empresas que van a ser adquiridas, se ha distribuido el código "Los Absolutos de Otis" entre sus empleados, y se ha realizado el cuestionario de Ética a los responsables de las adquisiciones que se han propuesto incorporar durante este año.

Como en años anteriores, en el mes de diciembre se envió a los proveedores una comunicación ("Giff letter") desde Compras para evitar el envío de regalos a las personas de contacto con Otis, especialmente en fechas navideñas, cumpliendo con lo indicado en el Código de Conducta para proveedores.

Se han mantenido los controles de las políticas de compras en la homologación, alta y registro de proveedores, aplicando la CPM 17 para proveedores de servicio, asegurando que todos los proveedores han suscrito y firmado las condiciones de compra, y el Código de Conducta para proveedores del Grupo OTIS donde, entre otros, se asegura el respeto de los Derechos Humanos, la Ley de Competencia, la Ley de Protección de Datos y el pleno cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables al funcionamiento de su negocio.

Durante todo el año 2024 se han enviado varias comunicaciones sobre la Protección de Datos, y se han reforzado los controles en los equipos informáticos para la detección y prevención de ciber-ataques e intentos de phishing, mejorando las herramientas de reporte para este tipo de amenazas.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

El Grupo cuenta con una plataforma de formación de cursos online de ética: ECLC (Ethics & Compliance Learning Center) para todos los empleados.

En 2024 cada empleado ha realizado seis cursos online, incluyendo la Certificación Anual y el curso "Ethics Talks" que han impartido sus jefes. El plazo de realización de cada curso ha sido de 45 días, a partir de esa fecha, la aplicación ha enviado semanalmente recordatorios.

En 2024, los cursos realizados han sido los siguientes:

- Leyes Antimonopolio.
- Soborno y corrupción.
- Nuestros tres absolutos (Ética, Calidad y Seguridad).
- Leyes contra el Acoso y Discriminación.
- Hablemos de Ética.
- Protección datos, Ciberseguridad y Redes Sociales.
- Certificación Anual.

La formación en cursos de Ética online durante 2022 contabilizó un total de 4.440 horas, con 8.388 cursos completados en diciembre por los empleados del Grupo Otis Mobility incluyendo las compañías Asociadas.

La formación en cursos de Ética online durante 2023 contabilizó un total de 4.625 horas, con 13.001 cursos completados en diciembre por los empleados del Grupo Otis Mobility incluyendo las compañías Asociadas.

La formación en cursos de Ética online durante 2024 contabilizó un total de 4.915 horas, con 14.324 cursos completados en diciembre por los empleados del Grupo Otis Mobility incluyendo las compañías Asociadas.

A través de WorkDay se ha propuesto un curso online específico sobre Data Privacy, obligatorio para todos los empleados, reforzando los conceptos principales a considerar sobre protección y tratamiento de la privacidad de los datos, considerando los requisitos más importantes del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y se ha ofrecido la ayuda del Comité de Privacidad para dar soporte, consultar y resolver dudas.

En relación con las nuevas empresas que ha sido adquiridas al Grupo, el ECO ha impartido el curso de "Introducción a los Absolutos de Otis" (de forma telemática por Teams) al personal de Ascensores Aitana, Aswen Ascensores, Safetron y Mayns.

COMUNICACIÓN

En 2020 se emitieron 30 comunicados "ECO INFORMA" para Otis Mobility en España. En 2021 se han emitido 36. En 2022 se han emitido 12. En 2023 se han emitido 14 y en 2024 se han emitido 21 comunicados.

En 2020 se registraron 126 consultas al ECO en Otis Mobility España, en 2021 se han registrado 142, en 2022 se han registrado 156, en 2023 se han registrado 156 y en 2024 se registraron 188, principalmente centradas en resoluciones sobre Conflictos de Interés (COI's) para nuevas incorporaciones, relaciones con competidores en eventos, posibles actuaciones

con empresas de la competencia para asistencia técnica, revisiones de Códigos de Conducta requeridos por clientes para validar a Otis como proveedor y aclaraciones sobre aplicación de las nuevas Políticas Corporativas.

Se ha fomentado el uso y consulta de la intranet de Ética y Cumplimiento que recoge las noticias, comunicados, documentos varios sobre Ética y Compliance, con contenidos y enlaces a Los Absolutos de Otis y a las Políticas Corporativas, junto con la documentación sobre Protección de Datos y el Modelo de Prevención de Delitos; así como material de difusión donde se incluyen links y referencias para acceso a los posters, videos y presentaciones.

Distribución de los posters y carteles con los responsables de Ética (ECO's) y de los canales de comunicación, así como del Compromiso con Nuestros Absolutos.

Lanzamiento y distribución de nuevos posters sobre los Canales de Comunicación OTIS, para que los empleados, proveedores y terceras partes puedan exponer cualquier preocupación o cuestión Ética (Speak Up) manteniendo la confidencialidad y protegiendo la identidad del emisor si su deseo es el de permanecer en el anonimato. Para asegurar y favorecer la confianza de estos canales (email, weblines, teléfono), es de vital importancia la Política de Cero Represalias.

INVESTIGACIÓN DE CASOS – ACCIONES DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

El uso de los canales de comunicación y las denuncias de posibles irregularidades dirigidas directamente a los ECO's de los países en los que opera Otis Mobility, han sido las fuentes principales de los casos abiertos e investigados (reportados en C360), cuya resolución ha supuesto medidas disciplinarias, cuando el caso ha sido verificado, incluyendo el despido en algunas situaciones.

RESUMEN C360 - AÑO 2021

1 caso pendiente de 2020 cerrado (no verificado) en 2021.

13 casos abiertos en 2021 – De los cuales, 10 fueron cerrados (6 verificados, 4 No verificados) y 3 pendientes, en investigación.

RESUMEN C360 - AÑO 2022

3 casos pendientes de 2021 cerrados (no verificados) en 2022.

15 casos abiertos en 2022 – De los cuales, 14 fueron cerrados (3 verificados, 11 No verificados) y 1 pendiente, en investigación.

RESUMEN C360 - AÑO 2023

1 caso pendiente de 2022 cerrado (no verificado) en 2023.

16 casos abiertos en 2023 – De los cuales, 13 fueron cerrados (3 verificados, 10 No verificados) y 3 pendientes, en investigación.

RESUMEN C360 - AÑO 2024

1 caso pendiente de 2023 cerrado (no verificado) en 2024.

18 casos abiertos en 2024 – De los cuales, 16 fueron cerrados (3 verificados, 13 No verificados) y 2 pendientes, en investigación.

3.4. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Otis Mobility, S.A. pone a disposición de sus clientes y del público en general vías de comunicación tradicionales y vías de comunicación digital. Además de teléfono y correo electrónico, se dispone de los siguientes canales:

- Línea independiente para quejas y reclamaciones a través del Defensor del Cliente (teléfono y mail)
- A través de página web www.otis.com/es/es/
- Chat online
- Redes sociales: LinkedIn, Facebook, Instagram y YouTube.

En el transcurso del año, desde las áreas de Marketing y de Comunicación se organizan diversas actividades dirigidas a los colectivos más influyentes relacionados con su actividad, principalmente colegios de aparejadores, arquitectos y administradores de fincas.

Este año ha sido un hito destacado para Otis en nuestra apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y los principios de Environmental, Social, and Governance (ESG). Hemos trabajado con entusiasmo y compromiso en iniciativas que reflejan nuestro objetivo de construir un mundo más inclusivo, sostenible y conectado. A continuación, repasamos algunas de las actividades más significativas que han marcado este año.

Carrera Solidaria: un esfuerzo colectivo por una buena causa

Celebramos nuestra X Carrera Solidaria en Madrid, un evento en apoyo de la Fundación del Lesionado Medular y de adELa. Este acontecimiento reunió a muchos compañeros y compañeras, quienes participaron de manera presencial o a través del Dorsal 0. Fue una mañana llena de deporte, solidaridad y camaradería, demostrando una vez más el espíritu solidario que caracteriza a Otis.



Premios 'Otis por un mundo sin barreras': promoviendo la inclusión

En su sexta edición, los premios 'Otis por un mundo sin barreras' reafirmaron nuestro compromiso con la accesibilidad y la eliminación de todo tipo de barreras.

- En la categoría Áurea, fueron galardonados Inés Rodríguez, logopeda y divulgadora de contenido, y Luis Javier Alonso Calzada, activista y representante del CERMI, por su destacada trayectoria personal.
- En la categoría Ascentia, los premiados fueron Autrem Sevilla y la Fundación del Lesionado Medular por su valiosa contribución a la inclusión.



Voluntariado corporativo: la fuerza del trabajo en equipo

El voluntariado corporativo sigue siendo uno de los pilares de nuestra cultura ESG. Este año, hemos colaborado con organizaciones como Special Olympics en España, la Fundación Banati en Egipto y la Asociación SOS Villague en Marruecos. Estas iniciativas reflejan nuestra dedicación a marcar una diferencia positiva en las comunidades donde operamos.



Además, Otis fomenta la participación activa de los empleados al comprometerse a donar un dólar por cada hora de voluntariado registrada. Este esfuerzo global ha resultado en más de 80.000 horas de voluntariado registradas este año, superando todas las expectativas y acercándonos a nuestro objetivo de alcanzar 500.000 horas acumuladas para 2030.

Durante 2024 participamos un año más en “Made to move communities”, un programa global, organizado por la central de Otis, en el que se propone un reto para estudiantes entre 14 y 18 años, para proporcionar soluciones de movilidad a problemas reales. Los retos están asociados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y buscan, además, promocionar la educación STEM entre los más jóvenes

Este año participamos con un instituto de Madrid, I.E.S Santamarca. El tema es utilizar la inteligencia artificial para conseguir una movilidad urbana más accesible. Los estudiantes han recibido 8 sesiones con mentores de Otis y presentan su idea durante el mes de marzo de 2025 a un jurado internacional.

Durante 2024 se ha continuado con la labor de estrechar las relaciones de la compañía con los medios, tanto generalistas como especializados.



Las empresas apuestan por la formación ante la falta de talento

MANUE GUERRA
MADRID

En un país con más de dos millones y medio de parados, encontrar gente para trabajar es una de las mayores preocupaciones de los directivos de las empresas. Así se refleja en Forecast Corporate Affairs 2024. Activismo corporativo para un año retador, publicado por LLYC en febrero. En concreto, en el informe de la consultora se señala que la atracción y retención de talento es la principal preocupación para el 75% de los consejeros

Para Coyetana Aranzadi, responsable de talento y formación de **otis** para Iberia y África, más que una preocupación, la situación es “una dificultad compartida con muchas empresas”. “Encontrar talento y retenerlo es difícil. Y hay que tener en cuenta también el cambio de mentalidad de las nuevas generaciones. Antes **otis** era una empresa para toda la vida, pero eso ya no pasa con los jóvenes, que cambian más de empleo”, añade. Ante las dificultades para encontrar personal, la compañía ofrece formación y capacitación a personas que vienen de sectores distintos al de los ascensores, donde, según Aranzadi, “hay paro cero”.

Formación

Contenido ofrecido por Otis



Otis imparte 150.000 horas de formación con especial foco en las mujeres

le guste el mundo técnico y que tenga interés por aprender y formarse”. Carolina destaca, no solo la formación recibida, sino el acompañamiento y el asesoramiento por parte del equipo. “Están ahí para resolver tus dudas y darte ánimo durante todo el proceso. Es además una profesión que te permite un futuro profesional estable, a largo plazo y con una muy buena proyección de carrera”.

Formación interna
La compañía de **otis**

A lo largo del año también se llevó a cabo un plan de publicidad en las revistas más relevantes del sector, así como en las webs más importantes en materia de construcción y accesibilidad, en las que se publicaron artículos y reportajes relacionados con la actividad, los servicios y los productos de la compañía, además de una presencia constante en redes sociales.



OTIS

Viva su hogar, sin limitaciones

Ofrecemos una amplia gama de soluciones diseñadas para **adaptarse a las particularidades de su edificio**. Nuestros especialistas en Accesibilidad le asesorarán sobre la tecnología más adecuada a sus necesidades y a la de su edificio.

 Para garantizar la seguridad y fiabilidad de los equipos también le proporcionamos programa de mantenimiento adaptado a sus necesidades.

otis.com |  | 924 92 50 24



Nuevo Gen360™

El ascensor que permite edificar con cubiertas planas

Gen360™

Ascensor Convencional

Ya no es necesario el espacio de refugio en la parte alta del hueco, gracias a que en el Otis Gen360 el mantenimiento del ascensor se hace desde el interior de cabina.

OTIS La solución digital de movilidad vertical

924 92 50 24
www.otis.com

3.5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

Del total de empleados del grupo en los tres países, que suman 6.364 empleados de los cuales el **50%** se rigen por el Convenio Colectivo de Otis Mobility, el resto de los empleados se rige por convenios provinciales o nacionales del sector.

TOTAL EMPLEADOS DEL GRUPO POR SEXO

	2024			2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	4.946	629	5.575	4.609	534	5.143	4.357	497	4.854
Andorra	14	2	16	15	2	17	14	2	16
Gibraltar	1	0	1	0	0	0	3	0	3
Portugal	504	97	601	503	100	603	492	95	587
Marruecos	138	33	171	131	38	169	142	41	183
Total	5.603	761	6.364	5.258	674	5.932	5.008	635	5.643

Los empleados de España representan un 87,87% del total.

Datos ESPAÑA*

(*) Se incluyen los empleados de España, Andorra y Gibraltar, y representan el 87,87% del total.

EMPLEADOS POR SEXO

	2024	2023	2022
Hombre	4961	4.624	4.374
Mujer	631	536	499
Total	5.592	5.160	4.873

EMPLEADOS POR EDAD

	2024	2023	2022
Menor 25 años	157	106	73
25-40 años	1.270	1.216	1.179
41-55 años	3.244	3.047	2.951
Mayor 55 años	921	791	670
Total	5.592	5.160	4.873

PLANTILLA POR CLASIF. PROFESIONAL

	2024	2023	2022
Titulados superiores	226	206	194
Titulados grado medio	204	200	205
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	1.333	1.308	1.200
Operarios	3.829	3.446	3.274
Total	5.592	5.160	4.873

La distribución de posiciones por categoría en todos los países son las siguientes:

- Jefes, Administrativos, Taller y Campo: empleados en posiciones sin requisito de titulación universitaria (incluye Jefes de Departamento, Supervisores, Comerciales, Administrativos)
- Operarios: empleados en posiciones sin requisito de titulación universitaria (Operarios de Montaje, Mantenimiento y Fabricación)
- Titulados grado medio: empleados con titulación académica de grado medio (incluye posiciones de técnicos no operarios, subdirectores, delegados, ingeniería...)
- Titulados Superiores: empleados con titulación académica de grado superior e ingenieros (incluye posiciones de directores, subdirectores, delegados...)

EMPLEADOS POR PAÍS

	2024	2023	2022
Andorra	16	17	16
España	5.575	5.143	4.854
Reino Unido	1	0	3
Total	5.592	5.160	4.873

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2024	2023	2022
Indefinido T. Completo	5.211	4.805	4.513
Indefinido T. Parcial	13	11	14
Temporal T. Completo	247	219	232
Temporal T. Parcial	121	125	114
Total	5.592	5.160	4.873

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Hombre	Mujer	Total 2024	Hombre	Mujer	Total 2023	Hombre	Mujeres	Total 2022
Indefinido T. Completo	4.457	546	5.003	4.196	483	4.679	3.959	443	4.402
Indefinido T. Parcial	15	6	21	5	6	11	5	8	13
Temporal T. Completo	181	25	206	190	21	211	229	24	253
Temporal T. Parcial	108	5	113	116	7	123	104	12	116
Total	4.761	582	5.343	4.507	517	5.024	4.297	487	4.784

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD

2024	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	85	1.056	3.053	809	5.003
Indefinido T. Parcial	1	0	5	15	21
Temporal T. Completo	28	93	79	6	206
Temporal T. Parcial	1	0	0	112	113
Total	115	1.149	3.137	942	5.343

2023	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	47	1.020	2.929	683	4.679
Indefinido T. Parcial	0	0	5	6	11
Temporal T. Completo	28	103	75	5	211
Temporal T. Parcial	0	0	0	123	123
Total	75	1.123	3.009	817	5.024

2022	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	18	978	2829	577	4.402
Indefinido T. Parcial	0	1	8	4	13
Temporal T. Completo	30	121	97	5	253
Temporal T. Parcial	0	0	0	116	116
Total	48	1.100	2.934	702	4.784

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

2024	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	214	197	1.217	3.375	5.003
Indefinido T. Parcial	2	0	10	9	21
Temporal T. Completo	1	1	30	174	206
Temporal T. Parcial	2	5	19	87	113
Total	219	203	1.276	3.645	5.343

2023	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	193	195	1.166	3.125	4.679
Indefinido T. Parcial	2	0	8	1	11
Temporal T. Completo	1	1	31	178	211
Temporal T. Parcial	2	5	21	95	123
Total	198	201	1.226	3.399	5.024

2022	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Titulados grado medio	Titulados superiores	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	176	233	1.097	2.896	4.402
Indefinido T. Parcial	3	0	8	2	13
Temporal T. Completo	2	2	52	197	253
Temporal T. Parcial	2	15	27	72	116
Total	183	250	1.184	3.167	4.784

DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CATEG. PROFESIONAL

2024	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2
Titulados grado medio	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	3
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	2	2	3	2	9	0	3	6	1	10	19
Operario	4	17	19	1	41	0	2	1	0	3	44
Total	6	19	24	6	55	0	5	7	1	13	68

2023	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	3	1	4	0	1	0	1	2	6
Titulados grado medio	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	3
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	2	14	5	21	0	2	3	0	5	26
Operarios	2	10	17	1	30	0	1	1	0	2	32
Total	2	12	36	8	58	0	4	4	1	9	67

2022	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	2	5	7	0	1	1	3	5	12
Titulados grado medio	0	0	0	8	8	0	0	1	2	3	11
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	1	1	11	10	23	0	0	5	3	8	31
Operarios	0	10	20	9	39	0	0	0	1	1	40
Total	0	16	21	18	55	0	2	2	0	4	59

PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO (€) – BRECHA

2024	Hombre	Mujer	Brecha
Total	43.623,75	40.479,58	7,21%

2023	Hombre	Mujer	Brecha
Total	43.210,25	40.336,34	6,65%

2022	Hombre	Mujer	Brecha
Total	39.600,56	37.353,58	5,67%

Se ha incrementado el número de mujeres en España respecto al año 2022 en un 7,4%.

Entre los objetivos del 2024 continuamos trabajando en el desarrollo de estructuras salariales equitativas tanto internas como externas, facilitando de esta manera, la identificación de desviaciones y mejorar nuestra propuesta de valor.

Fórmula brecha salarial:

$(\text{Remuneración media hombre} - \text{Remuneración media mujer}) / \text{Remuneración media hombre}$

La remuneración media incluye conceptos fijos y variables tales como incentivos, bonus, primas, disponibilidad, servicio 24 horas, etc.

Ser una compañía del sector industrial, conformada por una plantilla mayoritariamente de hombres con una alta antigüedad, son factores que inciden en la brecha salarial.

PROMEDIO REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA (€)

2024	Promedio Remuneración
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	44.084,87
Operarios	40.209,21
Titulados grado medio	60.496,21
Titulados superiores	74.746,04
Total	43.268,96

2023	Promedio Remuneración
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	43.867,86
Operarios	39.824,78
Titulados grado medio	59.676,21
Titulados superiores	72.344,87
Total	42.911,67

2022	Promedio Remuneración
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	39.953,37
Operarios	36.385,03
Titulados grado medio	55.030,27
Titulados superiores	69.600,21
Total	39.370,46

PROMEDIO REMUNERACIÓN POR EDAD (€)

2024	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	30.964,90	37.574,49	45.236,77	49.811,02	44.084,87
Operarios	29.319,28	35.257,10	42.016,77	43.547,88	40.209,21
Titulados grado medio	0	45.864,81	60.438,49	67.059,78	60.496,21
Titulados superiores	0	61.692,85	75.349,46	88.310,67	74.746,04
Total	29.570,84	36.939,91	45.010,05	48.198,83	43.268,96

2023	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	26.327,66	36.219,11	45.388,87	49.302,39	43.867,86
Operarios	27.658,93	34.960,61	41.656,46	43.208,41	39.824,78
Titulados grado medio		42.523,08	61.319,24	65.046,13	59.676,21
Titulados superiores		58.780,30	73.870,21	84.057,27	72.344,87
Total	27.545,90	36.274,07	44.788,31	47.948,09	42.911,67

2022	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	26.831,29	33.939,67	41.470,04	43.768,63	39.953,37
Operarios	25.933,78	32.829,31	37.704,10	38.944,70	36.385,03
Titulados grado medio		39.508,10	56.300,56	59.971,28	55.030,27
Titulados superiores		61.442,82	70.028,09	77.434,44	69.600,21
Total	26.044,44	34.183,97	40.800,64	43.649,87	39.370,46

La remuneración global por todos los conceptos devengada durante el año tanto por el Presidente del Consejo de Administración como por el Consejero Delegado del Grupo, siendo estos los únicos ejecutivos que reciben retribución diferente a las atenciones estatutarias, asciende a:

Total Presidente del Consejo y Consejero Delegado	2024	2023	2022
	894	604	805

Nota: Durante los ejercicios 2019 y 2020, únicamente un consejero desempeñó funciones ejecutivas, el Consejero Delegado, que a su vez ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Administración. Desde el 26 de enero de 2021, la Sociedad cuenta con dos consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

La alta dirección del Grupo (no consejeros, todos ellos hombres, por tanto, no aplica cálculo de brecha salarial) está compuesta por los tres Directores Generales de las unidades generadores de efectivo (España, Portugal y Marruecos). La remuneración media de estos directivos, por todos los conceptos (incluyendo variable, dietas, indemnizaciones y pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo), al cierre del ejercicio es de:

Media Alta Dirección	2024	2023	2022
	523	361	368

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, seguimos las horas marcadas en Convenio Colectivo, acorde con el horario pactado con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Actualmente se está elaborando y se va a proceder a la negociación de una política de desconexión digital para Otis Mobility España, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018. Mientras se cierra este proceso negociador es de destacar que velamos por el cumplimiento de los horarios pactados con los representantes de los trabajadores teniendo implementada una jornada muy favorable para la conciliación de la vida personal y laboral.

HORAS ABSENTISMO

2024	Horas
Hombre	672.240
Mujer	77.208
Total	749.448

2023	Horas
Hombre	608.584
Mujer	47.208
Total	655.792

2022	Horas
Hombre	556.856
Mujer	51.488
Total	608.344

En el total de horas de absentismo para este 2024 se han incluido las horas de absentismo de Otis Mobility y del Grupo de entidades Asociadas (Acresa, Crucent, Electromecánica, Enor Express, Hemen, Ingar, Integra, LV, Pertor, Portis y Serra).

En estos datos se han excluido las horas de absentismo por Covid19 por su excepcionalidad.

El absentismo se calcula como el cociente de dividir el número de días perdidos por incapacidad temporal (I.T.) entre el número de personas promedio en un año. Se incluye el absentismo por contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral).

RELACIÓN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

2024	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales			Horas de absentismo		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
	40	0	40	0	0	0			
2024	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	0,84	0	0,84	23,19	0	23,19	8.792	0	8.792

2023	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
	41	1	40	0	0	0			
Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes			Horas de absentismo			
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	
4,55	1,07	4,94	0,0974	0,03	0,1	7040	240	6800	

2022	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
	49	1	48	0	0	0			
Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes			Horas de absentismo			
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	
5,79	1,13	6,33	0,159	0,015	0,174	10.896	104	10.792	

Los índices de accidentabilidad proporcionados están calculados conforme a las fórmulas estadísticas establecidas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- Índice de Frecuencia (IF) = (nº de accidentes de trabajo con baja x 10⁶)/nº de horas trabajadas
- Índice de Gravedad (IG) = (nº de jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo con baja x 10³) / nº de horas trabajadas

En la evaluación de riesgos de las actividades desarrolladas por trabajadores del Grupo Otis no se ha detectado ninguna situación de riesgo de enfermedad profesional, no habiéndose producido tampoco ningún caso en ningún trabajador independientemente de su sexo.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

	2024	2023	2022
>= 33% y < 65%	46	44	45
>= 33% y < 65% con ayuda	2	3	2
>= 65%	4	4	4
Total	52	51	51

Datos PORTUGAL

EMPLEADOS POR SEXO

	2024	2023	2022
Hombre	504	503	492
Mujer	97	100	95
Total	601	603	587

EMPLEADOS POR EDAD

	2024	2023	2022
Menor 25 años	25	19	14
25-40 años	132	143	134
41-55 años	333	338	342
Mayor 55 años	111	103	97
Total	601	603	587

PLANTILLA POR CLASIF. PROFESIONAL

	2024	2023	2022
Titulados superiores	25	25	29
Titulados grado medio	114	113	109
Jefes Administrativos, Taller y Campo	93	98	96
Operarios	369	367	353
Total	601	603	587

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2024	2023	2022
Indefinido T. Completo	554	557	559
Indefinido T. Parcial	0	0	0
Temporal T. Completo	47	46	28
Temporal T. Parcial	0	0	0
Total	601	603	587

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Hombre	Mujer	Total 2024	Hombre	Mujer	Total 2023	Hombre	Mujer	Total 2022
Indefinido T. Completo	475	95	570	477	96	573	472	93	565
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	46	8	54	31	4	35	26	1	27
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	521	103	624	508	100	608	498	94	592

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD

2024	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	6	110	335	119	570
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	12	32	10	0	54
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	18	142	345	119	624

2023	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	5	112	345	111	573
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	10	19	6	0	35
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	15	131	351	111	608

2022	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	7	113	342	103	565
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	6	14	7	0	27
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	13	127	349	103	592

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

2024	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	34	135	75	326	570
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	7	5	42	54
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	34	142	80	368	624

2023	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	26	118	97	332	573
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	1	2	32	35
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	26	119	99	364	608

2022	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	24	114	90	337	565
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	0	4	23	27
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	24	114	94	360	592

DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CATEG. PROFESIONAL

2024	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	2
Titulados grado medio	0	0	1	0	1	0	3	1	1	5	6
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	1	4	3	8	0	1	3	0	4	12
Operarios	4	16	11	10	41	0	1	0	0	1	42
Total	4	17	17	13	51	0	5	5	1	11	62

2023	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	5
Titulados grado medio	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	2	4	1	7	0	0	1	0	1	8
Operarios	5	15	7	4	31	0	1	0	0	1	32
Total	5	17	11	10	43	0	2	1	1	4	47

2022	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Titulados grado medio	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	1	3	1	5	0	1	2	0	3	8
Operarios	2	10	13	6	31	0	1	0	0	1	32
Total	2	11	16	9	38	0	2	2	0	4	42

PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO (€) - BRECHA

2024	Hombre	Mujer	Brecha
Total	30.793	30.127	2,16%

2023	Hombre	Mujer	Brecha
Total	28.826	29.105	-0,97%

2022	Hombre	Mujer	Brecha
Total	28.113	27.495	2,20%

PROMEDIO REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA (€)

	Promedio Remuneración 2024	Promedio Remuneración 2023	Promedio Remuneración 2022
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	41.462	37.588	33.321
Operarios	24.550	23.058	22.593
Titulados grado medio	27.761	26.496	25.768
Titulados superiores	68.718	68.987	62.499
Total	30.686	28.872	28.013

PROMEDIO REMUNERACIÓN POR EDAD (€)

2024	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	9.803	39.882	41.230	47.171	41.462
Operarios	11.429	20.951	26.912	27.852	24.550
Titulados grado medio	14.959	24.721	27.941	29.197	27.761
Titulados superiores	0	40.418	99.376	105.495	94.504
Total	11.506	24.432	32.555	36.833	30.686

2023	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	32.964	37.216	45.317	37.588
Operarios	11.213	19.591	25.261	26.134	23.058
Titulados grado medio	0	21.096	27.061	28.628	26.496
Titulados superiores	0	49.405	91.791	98.437	90.793
Total	11.213	22.057	30.628	35.826	28.872

2022	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	27.686	33.335	40.781	33.321
Operarios	12.423	20.448	23.829	24.628	22.593
Titulados grado medio	17.088	23.420	25.589	28.490	25.768
Titulados superiores	0	45.825	71.777	112.333	85.370
Total	12.757	22.240	28.093	37.908	28.013

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, las horas de trabajo en Portugal son las que define la ley portuguesa y que el Convenio Colectivo no modifica, esto es, 8 horas por jornada, 40 horas semanales.

En Portugal tampoco tenemos política de desconexión laboral como tal. Sin embargo, velamos por el cumplimiento de los horarios pactados con los

representantes de los trabajadores teniendo implementada una jornada muy favorable para la conciliación de la vida personal y laboral.

HORAS DE ABSENTISMO

Horas de absentismo 2024		
Total	Mujer	Hombre
59.513	11.173	48.340

Horas de absentismo 2023		
Total	Mujer	Hombre
62.654	9.272	53.382

Horas de absentismo 2022		
Total	Mujer	Hombre
78.958	8.475	70.483

RELACIÓN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

2024	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	14	2	12	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	8,40	1,2	7,2	0,08	0	0,08

2023	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	9	1	8	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	9,64	1,07	8,57	0,65	0,14	0,51

2022	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	3	1	2	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	2,66	0,88	1,78	0,06	0,01	0,05

- Frecuencia de los índices de accidentes:

Número de accidentes con baja y por sexo, ocurridos durante la jornada laboral, por cada millón de horas trabajadas:

$(\text{número de accidentes} / \text{número de horas trabajadas}) * 1.000.000$

- Índice de gravedad de los accidentes:

Número de días perdidos por sexo como resultado de accidentes de trabajo por cada 1.000 horas trabajadas:

$(\text{Número de días perdidos} / \text{Número de horas trabajadas}) * 1.000$

En la evaluación de riesgos de las actividades desarrolladas por trabajadores del Grupo Ofis no se ha detectado ninguna situación de riesgo de enfermedad profesional, no habiéndose producido tampoco ningún caso en ningún trabajador independientemente de su sexo.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Grado Minusvalía	2024	2023	2022
>= 33% y < 65%	0	0	0
>= 33% y < 65% con ayuda	4	3	2
>= 65%	9	9	10
Total	13	12	12

Datos MARRUECOS

EMPLEADOS POR SEXO

	2024	2023	2022
Hombre	138	131	142
Mujer	33	38	41
Total	171	169	183

EMPLEADOS POR EDAD

	2024	2023	2022
Menor 25 años	10	18	21
25-40 años	103	92	99
41-55 años	38	38	45
Mayor 55 años	20	21	18
Total	171	169	183

PLANTILLA POR CLASIF. PROFESIONAL

	2024	2023	2022
Titulados superiores	2	10	8
Titulados grado medio	15	26	15
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	76	48	67
Operarios	78	85	93
Total	171	169	183

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2024	2023	2022
Indefinido T. Completo	160	152	162
Indefinido T. Parcial	0	0	0
Temporal T. Completo	11	17	21
Temporal T. Parcial	0	0	0
Total	171	169	183

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2024	2023	2022
Indefinido T. Completo	157	155	153
Indefinido T. Parcial	0	0	0
Temporal T. Completo	12	19	18
Temporal T. Parcial	0	0	0
Total	169	174	171

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Hombre	Mujer	2024	Hombre	Mujer	2023	Hombre	Mujer	2022
Indefinido T. Completo	124	33	157	119	36	155	117	36	153
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	9	3	12	16	3	19	17	1	18
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	133	36	169	135	39	174	134	37	171

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD

2024	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	3	97	37	20	157
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	4	6	0	2	12
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	7	103	37	22	169

2023	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	8	89	37	21	155
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	10	7	0	2	19
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	18	96	37	23	174

2022	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	7	86	37	23	153
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	5	8	4	1	18
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	12	94	41	24	171

PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

2024	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	1	14	73	69	157
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	2	0	1	9	12
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	3	14	74	78	169

2023	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	11	23	48	73	155
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	4	0	15	19
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	11	27	48	88	174

2022	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	8	12	64	69	153
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	3	1	14	18
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
Total	8	15	65	83	171

DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CATEG. PROFESIONAL

2024	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulados grado medio	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	3
Operarios	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	0	2	1	0	3	0	2	0	0	2	5

2023	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulados grado medio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	3	2	0	5	0	2	0	0	2	7
Operarios	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	0	4	2	0	6	0	2	0	0	2	8

2022	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total
	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años		
Titulados superiores	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Titulados grado medio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	5	3	0	8	0	2	0	0	2	10
Operarios	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2
Total	0	6	4	0	10	0	3	0	0	3	13

PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO (€) - BRECHA

2024	Hombre	Mujer	Brecha
Total	21.116,18	26.695	-26,4%

2023	Hombre	Mujer	Brecha
Total	20.202,63	20.615	-2,04%

2022	Hombre	Mujer	Brecha
Total	28.265,95	25.917,92	8,3%

PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR RANGO DE EDAD (€)

2024	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Titulados superiores				11.426,25	11.426,25
Titulados grado medio		10.903,25	10.917,34	12.083,13	11.064,32
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	25.534,36	33.194,89	41.889,10	29.189,82	34.903,36
Operarios	5.584,90	10.134,61	17.160,54	18.681,77	12.224,48
Total	9.574,79	21.396,08	28.867,64	19.923,36	22.192,88

2023	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Titulados superiores	16.001,35	24.964,36	41.066,61	33.010	25.571,63
Titulados grado medio	7.312,16	8.988,54	16.831,41	19.029,14	13.711,18
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	14.318,52	25.566,72	62.692,54	36.979,45	34.379
Operarios	5.548,68	10.401	19.370,70	21.153,09	12.781,18
Total	6.862,5	17.137,72	35.110,27	21.495,81	20.220

2022	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Titulados superiores	11.728,08	27.904,13	17.421,91	0	24.571,84
Titulados grado medio	0	11.171,22	18.306,41	17.528,17	17.043,76
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	10.897,57	39.122,10	56.856,32	30.754,47	42.687,78
Operarios	15.393,96	16.508,56	21.983,33	27.225,63	18.658,53
Total	14.690,70	27.387,54	34.970,59	24.385,24	27.745,57

PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR CATEGORÍA (€)

2024	Total
Titulados superiores	11.426,25
Titulados grado medio	11.064,32
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	34.903,36
Operarios	12.224,48

2023	Total
Titulados superiores	27.571,63
Titulados grado medio	13.711,18
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	34.379
Operarios	12.781,18

2022	Total
Titulados superiores	24.571,84
Titulados grado medio	17.043,76
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	42.687,78
Operarios	18.658,53

HORAS DE ABSENTISMO

Estamos trabajando en la implantación de un sistema de registro de horas de absentismo del año, aún no ha sido implementado y de cara al año que viene facilitaremos información detallada.

RELACIÓN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
2024	1	0	1	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	3,825	3,536	0,289	0,289	0	2,289

	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	3	1	2	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	6,13	0	6,13	0,32	0	0,32

	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
2022	7	2	5	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	21,06	3,51	17,55	0,74	0,13	0,61

- Frecuencia de los índices de accidentes:

Número de accidentes con baja y por sexo, ocurridos durante la jornada laboral, por cada millón de horas trabajadas:

$(\text{número de accidentes} / \text{número de horas trabajadas}) * 1.000.000$

- Índice de gravedad de los accidentes:

Número de días perdidos por sexo como resultado de accidentes de trabajo por cada 1.000 horas trabajadas:

$(\text{Número de días perdidos} / \text{Número de horas trabajadas}) * 1.000$

En la evaluación de riesgos de las actividades desarrolladas por trabajadores del Grupo Otis no se ha detectado ninguna situación de riesgo de enfermedad profesional, no habiéndose producido tampoco ningún caso en ningún trabajador independientemente de su sexo.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

No hay empleados con discapacidad.

Innovación

Seguimos avanzando en una gestión de RRHH autónoma para managers y empleados, así como en la automatización de procesos e interrelación con otros sistemas a través de la herramienta de gestión Workday.

A través de Workday el manager puede entre otras cosas:

- Realizar solicitudes de puesto (Job Requisitions).
- Consultar la formación realizada de las personas de su equipo a través de Workday Learning y asignarles formación e-Learning que consideren interesante.
- Gestionar el proceso de mérito de su equipo teniendo a su disposición información salarial le permite asegurar en sus equipos una equidad retributiva tanto interna como externa.
- Gestionar el desempeño (objetivos) y el desarrollo (competencias) de las personas a su cargo a través de las herramientas de gestión del talento (Performance Connections & Talent Review).
- Comunicar las bajas de personas a su cargo (Terminations).



En 2024 las novedades principales continúan en el área de "Talent Acquisition".

Todos los procesos de selección se gestionan a través de Workday, lo que permite una trazabilidad del número de procesos abiertos y su estado y también la medición de todos los KPI's relativos al proceso de selección.

Además, este año se ha finalizado la implementación del nuevo CRM, "Avature", que ayuda a atraer y gestionar el talento de los candidatos de una manera más eficiente, de acuerdo con las necesidades actuales de la Compañía.

En general, Workday permite a los managers tener una visibilidad muy amplia de todos los empleados, y gracias a los datos disponibles pueden realizar una gestión mucho más objetiva y controlar la plantilla que gestionan desde un dashboard en el que ven la "foto" real de su equipo en cada momento.

También como novedad, para una gestión más ágil y autónoma, los empleados y managers disponen de la herramienta Otis Help, que permite realizar consultas y comunicaciones a Recursos Humanos, durante las 24 horas del día, los 7 días a la semana, los 365 días del año.

No debemos olvidar que la tecnología por sí sola no transforma los negocios, ni cumple rápidamente con las expectativas del mercado, necesitamos el talento humano para lograrlo. En el Grupo Otis las personas son las que llevan a cabo la transformación, y consideramos al equipo humano, factor diferencial y ventaja competitiva, el centro de nuestra estrategia.

Diversidad e Inclusión

Otis Mobility, alineado con la política global de la corporación, quiere ser un reflejo de la sociedad en la que ofrecemos nuestros servicios, con la diversidad y heterogeneidad que eso conlleva, y se compromete a ofrecer un espacio de trabajo donde todas las voces se sientan acogidas, escuchadas y respetadas.

Por ello, el eje en materia de Diversidad e Inclusión ha seguido siendo estratégico en 2024.

Como otros años, nos hemos sumado a la conmemoración de distintos días internacionales en los que se han desplegado diferentes acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a los empleados de la compañía.

Por el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), en 2024 se optó por la realización de un vídeo en el que participaban: por un lado, Lola, la primera mujer que se incorporó a Otis como técnica de mantenimiento y por otro, Irene, Delegada de Montaje del Área Centro de España.

El vídeo recreaba una conversación entre ambas, moderada por la responsable de Diversidad e Inclusión en Iberia y África. Dos vivencias distintas, muchos años de diferencia entre la experiencia de una y otra, muchos avances logrados pero, también, mucho por lo que aún seguir luchando y trabajando para favorecer la plena inclusión de la mujer, especialmente en perfiles técnicos, dentro de la compañía.

Aprovechando la comunicación y la celebración del día, se volvió a recordar a todos los empleados de la organización la posibilidad de referenciar a una mujer para su incorporación a puestos especialmente técnicos.



OTIS
Made to move you

Hoy, 8 de marzo, conmemoramos el
Día Internacional de la Mujer

Un día para reivindicar y poner en valor la diversidad, la igualdad y también para celebrar los avances que hemos conseguido. Avances que todos podemos constatar, tanto en la sociedad como en las empresas, pero en los que todavía nos queda un camino por recorrer.

En este vídeo compartimos las impresiones de dos compañeras del área técnica, que nos cuentan sus experiencias al enfrentarse a los sesgos inconscientes que todos tenemos.

Y para cumplir ese deseo que nos piden nuestras compañeras, os animamos a referir a mujeres que quieran formar parte de nuestro equipo.

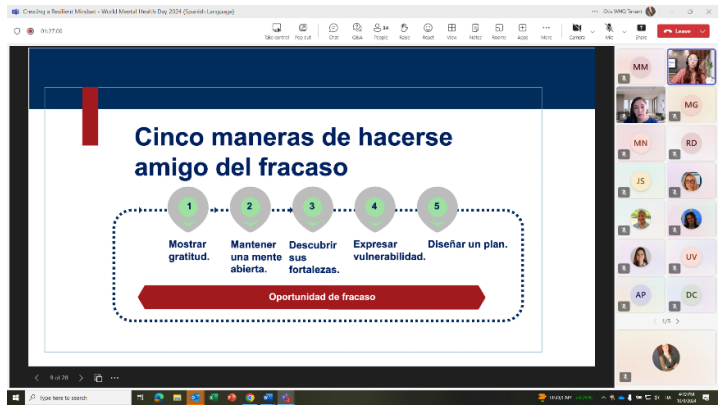
Puedes encontrar todas las vacantes poniendo 'puestos disponibles' en el buscador de Workday y si no encuentras ninguna posición abierta, puedes hacer la referencia en [este enlace](#).

Además, nos sumamos a una iniciativa impulsada desde la región de EMEA llamada: ¿Y si cambiamos la perspectiva?



Esta iniciativa consistía en la publicación diaria de situaciones o comentarios que, lamentablemente, se producen más habitualmente en detrimento de las mujeres. Esta campaña fue publicada tanto en castellano, como en portugués y francés, para nuestros compañeros de Portugal y Marruecos.

Para el Día Internacional de la Salud Mental (10 de octubre), y en línea con el compromiso de la compañía de crear un ambiente de trabajo que promueva, valore y apoye la salud de los empleados, este año se convocó una sesión virtual en colaboración con Workplace Options que trataba de dar pistas sobre cómo desarrollar una mentalidad resiliente.



Además se recordó la posibilidad de conectar en cualquier momento con el Servicio de Atención al Empleado en caso de necesitar apoyo en materia de salud mental o cualquier otra necesidad. Este servicio está disponible para todos los empleados de la Compañía, en el idioma local desde donde se llame y salvaguardando la privacidad tanto sobre el número como el tema de consultas realizadas.

Como continuación a las acciones de diversidad promovidas por la compañía para paliar la escasez de personal femenino en posiciones técnicas, en 2024 se continuó con el **programa de formación para la incorporación de mujeres a puestos técnicos**.



Las 11 nuevas técnicas recibiendo la formación

Gracias a esta iniciativa, durante el año 2024 se han desarrollado dos nuevos grupos de formación de 11 y 17 nuevas técnicas. Este programa tiene una duración de tres meses y se trata de un ejercicio muy completo de formación que incluye mentoría, formación práctica y teórica tanto de manera presencial como online, acompañamientos de técnicos cualificados y preparación para el examen, lo que les permite obtener la certificación de "mantenedor de ascensor". Gracias a esta iniciativa once nuevas compañeras, sin tener previamente ningún tipo de experiencia ni formación relacionada con el sector de la elevación, aprobaron en junio la certificación de la FEMPA y se incorporaron a la compañía. Una iniciativa que sin duda les abre puertas en una industria con enormes posibilidades de desarrollo profesional y personal.

Medidas para promover el empleo

El proceso de selección que realiza OTIS Mobility ha sido diseñado para que los candidatos tengan la garantía de que se emplean exclusivamente criterios objetivos, comenzando por la valoración de su experiencia profesional, su ajuste competencial a la posición y su potencial desarrollo en la compañía.

Entre otras iniciativas, OTIS colabora de forma estrecha con universidades y centros formativos, ya que considera que son actores clave que ayudan a la compañía a la hora de captar el mejor talento, posicionando además a OTIS como compañía de referencia entre los estudiantes. En este sentido, OTIS Mobility ha firmado acuerdos con varias instituciones educativas, con las que además se compromete a contribuir en la inserción laboral de sus alumnos. Para ello, ofrece un importante número de becas y vacantes, con las que los estudiantes pueden adquirir experiencia laboral, desarrollar sus competencias y mejorar su empleabilidad. En 2024, 178 alumnos han formado parte de este programa.

Como no podía ser de otra forma, OTIS se compromete a velar por el principio de no discriminación e igualdad de trato entre mujeres y hombres, apostando de forma decidida por una mayor representación de la mujer en un sector en el que históricamente, los hombres ocupaban la mayor parte de los puestos. Para ello la empresa se compromete a que, en igualdad de condiciones y capacidades para el desempeño de una función, se fomentará la contratación del género menos representado en ese mismo puesto o categoría. En consonancia con lo anterior, destacan las dos convocatorias lanzadas durante este año del programa formativo de mujeres para lograr la certificación profesional de mantenedoras de ascensores.

También y en relación con lo anterior, destacamos la colaboración de OTIS con distintas ONG's que impulsan la inserción laboral de mujeres.

Como marca empleadora, OTIS participa cada año en distintas ferias de empleo que tienen como objetivo incrementar el reconocimiento de la empresa, atraer nuevos perfiles a la compañía y mantener el contacto con otras organizaciones punteras. Este año, OTIS ha participado en las ferias de empleo organizadas por la Escuela de Ingenieros Tecnum de la Universidad de Navarra en sus campus de Madrid y San Sebastián y en la feria organizada por la Universidad Carlos III de Madrid (Forempleo).



Formación

En Otis, creemos firmemente que nuestro principal activo son las personas, y la formación es una de las claves de nuestro éxito. Todos los empleados tienen la oportunidad y el derecho de acceder a la formación, lo que facilita su crecimiento y desarrollo personal y profesional.

El **Plan Estratégico de Formación** anual de Otis cubre tanto las necesidades de los trabajadores como del negocio, siendo fundamental para alcanzar nuestros objetivos estratégicos. Entre estos objetivos se encuentran:

- **Tener a los mejores profesionales y los mejor formados:** Contar con una plantilla con la capacidad técnica y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente, alineadas con los objetivos del negocio.
- **Fomentar la motivación y el compromiso:** A través de una formación de calidad relacionada con el negocio, se incrementan las posibilidades de desarrollo profesional, reforzando la estabilidad y el futuro de la compañía.

La formación y el aprendizaje son factores clave para el desarrollo de los empleados. Es esencial proporcionar la formación necesaria para que puedan desempeñar sus funciones de manera excelente. Para ello, contamos con un plan anual de formación que abarca diversas áreas como Técnica, Seguridad, Ética, Calidad, Management & Liderazgo, Comercial, Habilidades, Administración, Idiomas, IT, Ingeniería, entre otras.

Otis dispone de una plataforma de formación online a nivel mundial, **Workday Learning**, que ofrece una amplia variedad de cursos accesibles para todos los empleados, incluyendo liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del tiempo, diversidad, herramientas internas, formación técnica, ofimática, etc.

Además, los empleados con al menos un año de antigüedad interesados en ampliar sus estudios superiores pueden solicitar Grados o Masters Universitarios oficiales a través del **Employee Scholar Program (ESP)**. También existe un **Programa de Formación Individual** para cubrir necesidades específicas no contempladas en los planes anteriores.

En 2024, hemos impartido **156.619 horas de formación**, con una media de **29 horas anuales por empleado** en materias como seguridad, ética, formación técnica, calidad, ventas, liderazgo, ofimática, idiomas, entre otras. La formación continua es un pilar fundamental en Otis, y seguiremos invirtiendo en el desarrollo de nuestros empleados para asegurar el éxito y crecimiento de nuestra compañía.

Datos de la formación realizada en España durante 2024:

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
FORMACIÓN CORPORATIVA (SIN WDL)	RRHH	40.013	1.488	613
	OBRAS	54.577	5.127	695
	SEGURIDAD	47.649	4.736	3.016
	CALIDAD	0	0	0
	ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	0	0	0
		142.239	11.351	4.324

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
WDL - WORKDAY LEARNING	WDL RRHH	2.339	6.062	6.062
	WDL OBRAS	160	95	95
	WDL SEGURIDAD	1.530	9500	9500
	WDL CALIDAD	5.228	806	806
	WDL ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	5.123	9.917	9.917
		14.380	26.380	26.380

TOTAL:	156.619	37.731	30.704
---------------	----------------	---------------	---------------

Datos de la formación realizada en España durante 2023:

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
FORMACIÓN CORPORATIVA (SIN WDL)	RRHH	47.040	1.377	431
	OBRAS	56.893	3.762	604
	SEGURIDAD	49.519	24.083	3.218
	CALIDAD	0	0	0
	ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	0	0	0
		153.452	29.222	4.253

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
WDL - WORKDAY LEARNING	WDL RRHH	4.962	7.600	7.600
	WDL OBRAS	98	79	79
	WDL SEGURIDAD	0	0	0
	WDL CALIDAD	425	237	237
	WDL ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	2.624	5.337	5.337
		8.108	13.253	13.253

TOTAL:	161.560	42.475	17.506
---------------	----------------	---------------	---------------

Datos de la formación realizada en España durante 2022:

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
FORMACIÓN CORPORATIVA (SIN WDL)	RRHH	37.289	1.413	689
	OBRAS	33.215	2.876	438
	SEGURIDAD	42.854	27.657	576
	CALIDAD	WDL	WDL	WDL
	ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	WDL	WDL	WDL
		113.358	31.946	1.703

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
WDL - WORKDAY LEARNING	WDL RRHH	3.016	8.082	8.082
	WDL OBRAS	145	413	413
	WDL SEGURIDAD	0	0	0
	WDL CALIDAD	73	38	38
	WDL ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	4.440	8.388	8.388
		7.674	16.921	16.921

TOTAL:	121.032	48.867	18.624
---------------	----------------	---------------	---------------

- o Formación impartida España

	Horas 2024	Horas 2023	Horas 2022
Titulados superiores	7.612	7.461	7.612
Titulados grado medio	5765	11.171	5.111
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	32.976	35.029	28.033
Operarios	95.885	99.792	72.602
Total	142.239	153.452	113.358

Estas cifras solo incluyen las horas impartidas en RRHH, Obras y Seguridad

- o Formación impartida Portugal

	Horas 2024	Horas 2023	Horas 2022
Titulados superiores	1.163	6.221	4.409
Titulados grado medio	69	6.412	3.346
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	1.305	8.749	5.363
Operarios	7.260	18.156	17.225
Total	9.797	39.538	30.344

- o Formación impartida Marruecos

	Horas 2024	Horas 2023	Horas 2022
Titulados superiores	0	83	27
Titulados grado medio	0	280,5	181
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	591	883,5	263
Operarios	961	2224,5	2.370
Total	1.552	3.471,5	2.841

Desde las diferentes áreas de formación trabajamos en conjunto para poder ofrecer un completo programa de formación en función de las **necesidades del negocio** y de cada posición. En 2024 el área de formación pone el foco en los colectivos clave de negocio: responsables de equipos, delegados/as de gestión, supervisores/as, comerciales, administrativos/as, y técnicos/as:

1. **Responsables de equipos:**

Elevar las capacidades de gestión de las personas que cuentan con equipos a su cargo sigue siendo una de nuestras principales prioridades.

Programa Executive de Liderazgo y Gestión de Personas: en 2024 continuamos desarrollando las habilidades de liderazgo, gestión del tiempo, fijación de objetivos, motivación, delegación y feedback de managers que han asumido recientemente la responsabilidad de gestión de equipos.

El programa cuenta con una valoración de 4,90/5 y un índice de recomendación de 3,85/4.



Además, en noviembre de 2024, ha vuelto **Otis University** marcando el inicio de uno de los primeros programas de desarrollo (renovados) de la futura **Otis Academy**. Este programa reúne a líderes de todas las regiones y funciones comerciales de Otis durante dos semanas de aprendizaje y descubrimiento colaborativo.

El objetivo del programa es que los participantes aprendan habilidades de liderazgo, estrategias comerciales y colaboración, convirtiéndose en defensores de nuestra cultura centrada en el cliente. Como empresa orientada al servicio, ¡este debe ser nuestro ADN! Se trata de tener empatía, de cumplir con nuestra promesa de calidad, de responsabilizarnos de los problemas de los clientes y de mantener una comunicación rápida y fluida, tanto con nuestros clientes externos como internos.

Invertir en programas de aprendizaje inclusivos fortalece nuestra organización al potenciar las voces y habilidades de nuestros empleados. Cuando los empleados tienen acceso a oportunidades de crecimiento, se fomenta la innovación, la colaboración y el sentido de pertenencia. Esto nos permite trabajar mejor juntos, impulsando una mayor alineación, responsabilidad y desempeño comercial. Además, nos ayuda a atraer, retener y desarrollar nuestro talento en todos los niveles de Otis.



2. Delegados/as de Gestión:

La prioridad formativa de este colectivo está orientada a la gestión de equipos, así como a la gestión financiera y conocimiento del negocio. Todo nuevo manager recibe una formación específica en “Liderazgo y gestión de personas” y además en 2024 hemos puesto en marcha el programa: **“Leading UP: liderando el negocio en Otis”**

Este programa está diseñado para que los delegados de gestión amplíen su visión sobre su posición, adoptando una perspectiva más holística de sus responsabilidades. El objetivo es que comprendan cómo sus decisiones impactan directamente en el negocio, en sus equipos y en nuestros clientes. Un aspecto fundamental es que entiendan la importancia de colaborar y coordinarse con otras áreas y compañeros del negocio, especialmente en un momento de internacionalización y constantes cambios organizativos.

El programa proporciona herramientas que permiten a los managers liderar equipos de manera más efectiva, multiplicar el talento y convertirse en agentes de cambio dentro de la organización.

El programa cuenta con una valoración de 4,74/5 y un índice de recomendación de 3,94/4.



3. Supervisores:

En 2024, el área de formación técnica ha organizado un curso de **GOLS**, programa dirigido a los nuevos supervisores de obras. Este curso tiene una duración de dos semanas y ha contado con 37 participantes.



Durante la primera semana, los departamentos de obras, seguridad y calidad han facilitado los conceptos del sistema de gestión con el objeto de ampliar conocimientos y aunar criterios sobre estas áreas.

En la segunda semana la intervención de las direcciones de Recursos Humanos, Financiera, Ventas, Compras, Fabricación, Sistemas, Servicios Digitales

y Dirección General han mostrado su compromiso con la figura del supervisor ya que muchos de sus profesionales participaron exponiendo interesantes temas.

Adicionalmente, este año se ha incorporado un nuevo curso al itinerario formativo de la figura del supervisor de servicios, **GOLS2.0**. Este programa formativo está dirigido a supervisores que tienen una experiencia mayor de 5 años en esta posición y que demandan reciclaje de conceptos debido a la transformación del negocio, el proceso de digitalización y cambios en procesos fundamentales. Dos grupos de 22 participantes han tenido la oportunidad de compartir 4 días con la Dirección Obras, seguridad y Calidad



Siguiendo con el itinerario formativo de Supervisores, en 2024, hemos llevado a cabo cinco sesiones del programa "**FLS: Field Leadership for Success**", formando a 60 Supervisores de Montaje. Este programa está diseñado para ofrecer competencias de liderazgo comunes a todos los supervisores a nivel EMEA. El objetivo principal es que los supervisores desarrollen sus habilidades en la gestión de sus equipos de técnicos, maximicen su cuenta de resultados y refuercen la satisfacción tanto de su cartera de clientes como de su propio equipo.

En el mismo, hemos contado con las ponencias internas de Joao Penedo, Ramón Sendra, Celia Castro, Antonio Piedrola y Milagros Roldan, así como sesiones internas de finanzas lideradas por Antonio Gomez Nohales y Miguel Angel Blázquez con el fin de ayudar a los supervisores a entender el impacto financiero de su trabajo en el negocio.

El programa cuenta con una valoración de 4,60/5 y un índice de recomendación de 3,82/4.



4. Comerciales:

En Otis, seguimos formando a nuestro equipo comercial en técnicas y habilidades de venta a través del programa "**En Busca del Éxito Comercial**". El objetivo principal de este programa es que nuestro equipo comercial maximice su potencial, aumentando su motivación y confianza, y desarrollando las habilidades y competencias necesarias para lograr más y mejores ventas.

El foco del programa se centra siempre en el **servicio**, que es nuestra imagen de marca y la clave del éxito comercial. Es fundamental que nuestros comerciales, además de contar con una estrategia comercial bien definida, sean capaces de planificar y organizar su actividad comercial, así como de hacer un seguimiento efectivo de la misma para aumentar sus posibilidades de éxito en las ventas.

El programa cuenta con una valoración de 4,76/5 y un índice de recomendación de 3,86/4.



5. Administrativas:

En 2024, hemos llevado a cabo dos sesiones adicionales del curso "**BackUp: Reforzando el Negocio en Otis**", dirigido a mujeres que ocupan posiciones administrativas en la compañía. Este programa nace con la voluntad de reconocer el esfuerzo y el trabajo esencial que realizan en el negocio.

El curso utiliza herramientas de autoconocimiento para que las participantes descubran sus fortalezas y oportunidades de desarrollo. A través de la reflexión personal, las administrativas pueden construir un plan de desarrollo individual que favorezca su crecimiento profesional. Mediante una metodología variada, profundizamos en temas fundamentales como la **confianza, la comunicación, la negociación y el liderazgo**.



El programa cuenta con una valoración de 4,82/5 y un índice de recomendación de 3,97/4.

6. Técnicos

Este colectivo tiene como objetivo recibir aproximadamente 15 horas de formación técnica al año. Disponen de un catálogo de más de 200 cursos, y a partir del mes de octubre de 2024 ya tienen acceso a la plataforma global de formación de **Workday Learning** donde además de poder acceder a más de 20 cursos técnicos, píldoras formativas, flases informativos, tienen acceso a un amplio catálogo de formación en otras áreas (calidad, seguridad, ofimática, idiomas, etc.)

Este año destacaríamos los siguientes programas:

Curso Reducción de avisos en equipos MCS:

Nuevo curso dirigido a los técnicos del área de servicios. Su enfoque es compartir las herramientas que facilitan la reducción de avisos en ascensores como prioridad en la atención de nuestros clientes. Se han impartido más de 250 cursos.

Cursos de Onboarding de nuevos técnicos:

Cuando se incorpora un nuevo técnico al grupo, este debe recibir 16 horas de formación técnica y 4 horas de formación en seguridad. Este año con más de 300 nuevas incorporaciones, se ha centralizado desde los departamentos de formación técnica y seguridad con el objeto de asegurar que todos reciben los mismos contenidos y además liberamos a los supervisores de una gran inversión de tiempo dedicado a formar en muchos casos a una sola persona. Estamos hablando de más de 6.000 horas de formación.

CURSOS PARA EMEA/IBA.

La implicación de formación de España con las áreas a las que pertenece es muy importante.

- 2 cursos de ascensores de equipos NO Otis realizados en Madrid (Schindler MX-GC / Eurolift y KONE)
- 1 curso de Escaleras Otis realizado en Madrid
- 1 obra escuela realizada en Egipto con formadores de Madrid.
- Continuamos con la incorporación de Otis Portugal en nuestro plan de formación técnica. Les consideramos como un área más de Otis España para que participen en curso vía Teams o presenciales.
- GOLS para supervisores de IBA. Curso de gestión donde se comparten experiencias de los diferentes países de los participantes.
- FLS en Marruecos, Egipto y Sudáfrica.

Como formaciones transversales, este año queremos desatacar:

- Los programas de formación en **herramientas office 365** como **Power BI** (programas de nivel básico para usuarios y de administración para empedados con responsabilidades sobre dashboards) y **SharePoint** (dirigido a aquellas personas encargadas de diseñar y administrar un SharePoint corporativo).
- El programa de formación en idiomas. A través de una plataforma de autoaprendizaje, cualquier empleado puede estudiar de manera gratuita y flexible (a su ritmo) cualquiera de estos idiomas:
 - ✓ Inglés
 - ✓ Español
 - ✓ Francés
 - ✓ Alemán
 - ✓ Portugués (Brasil)

Gestión del desempeño

En 2024 hemos seguido empleando Workday como sistema de gestión del desempeño y del potencial de nuestros empleados.

El proceso corporativo de Performance Connections tiene como objetivo impulsar una cultura de conversaciones de desarrollo entre todo el personal indirecto de la compañía.

Estructurado en tres diferentes ciclos que acompañan el año fiscal de la compañía, este proceso ha finalizado 2024 con un índice de realización por parte de los managers de un 87,8 %, casi 13 puntos positivos con respecto al cierre del año pasado.

Al igual que los pasados años, durante el mes de junio se llevó a cabo el proceso de Talent Review que tiene 4 parámetros de medición:

- identificación de potencial del empleado
- próximos pasos en su carrera profesional
- riesgo de abandono de la empresa
- impacto de la pérdida en caso de producirse

Estos dos procesos corporativos de talento, tanto de gestión del desempeño como del potencial, son fuentes de información valiosísima para la elaboración de los planes de desarrollo para 2025.

Clima Laboral

Como respuesta a la petición global de todos los empleados de la compañía, en 2024 la encuesta se ha realizado sólo una vez en el mes de septiembre. Este año la participación ha sido de un 60%. Con un punto por debajo de participación respecto al año pasado, sin embargo, la puntuación que refleja la satisfacción de los empleados con la compañía ha subido 2 puntos alcanzando una puntuación de 70.

Con estos datos, los equipos trabajarán con el apoyo de RRHH en los diferentes planes de acción identificados tras el análisis y observación de las encuestas.



Compensación y beneficios

Otis Mobility define su política de compensación global apoyándose en los principios de justicia retributiva, desarrollo de las personas y equidad tanto interna como externa, posicionando a la organización en el sector de una manera más competitiva.

Los programas de compensación se desarrollan alineados con la estrategia de negocio cuyo objetivo es atraer y retener el talento con una proposición de valor atractiva, aumentando la satisfacción del empleado y optimizando la inversión laboral.

Promocionamos la diversidad y la inclusión gracias a los controles de auditoría retributiva, garantizando que esta política no esté basada en razones de género, cultura o edad, favorecemos la inclusión y la diversidad.

Los empleados disfrutan de un completo paquete de compensación, formado por retribución fija, variable y paquete de beneficios donde se incluyen entre otros, retribución flexible, seguro de vida, ayudas al estudio y descuentos especiales en diferentes y ofertas a través de diferentes proveedores.

EAP – Programa de asistencia al empleado:



Como parte de los beneficios al empleado y la responsabilidad de Otis con la salud mental de nuestros equipos, cabe destacar el lanzamiento del programa EAP (Programa de Asistencia al Empleado) en

diciembre de 2021.

Un programa de asistencia al empleado a través del proveedor global Workplace Options.

Este programa se fundamenta en el asesoramiento confidencial por parte de profesionales. Gracias a Otis Care, el empleado cuenta con el acceso a terapia individual, apoyo para la gestión de conflictos, ayuda en la superación de situaciones críticas, conflictos empresariales, gestión del estrés y además de consultas financieras y legales para tratar casos particulares.

El programa da cobertura tanto al empleado como a sus familiares directos.

Otis Care llega a todos nuestros empleados gracias a una línea telefónica de consulta 24/7 donde se accede a la asistencia profesional y una plataforma online dinámica completa de contenido que se actualiza periódicamente.

Comunicación

- Alineamiento entre la estrategia de compensación y negocio
- Impulso de la parte de recompensas dentro de la proposición de valor del empleado
- Interface personal donde consultar tu paquete completo de compensación
- Promoción de la diversidad y la inclusión

Compensación Global

- Paquetes de compensación basados en la equidad interna y externa
- Competitivos en el sector
- Compensación basada en talento.
- Planes de carrera ligado a mejoras en compensación
- Programa global de movilidad

Beneficios

- Seguro de vida
- Plan de pensiones
- Retribución flexible
- Servicio médico en la Compañía
- Cheques ginecológicos
- Cantina subvencionada
- Club de compras
- +1 día de vacaciones

Incentivos y bonus

- Planes de incentivos basados en políticas globales y diseñados por IR COE
- Incentivos ligados a rendimiento del negocio y KPI individuales
- Aplicaciones móviles para acceder y registrar las variables
- Uso de análisis de datos para asegurar la equidad y el análisis a tiempo real

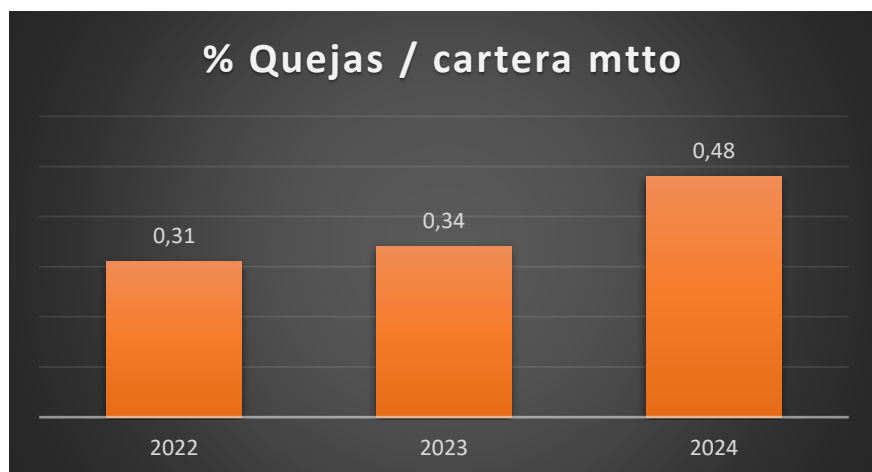
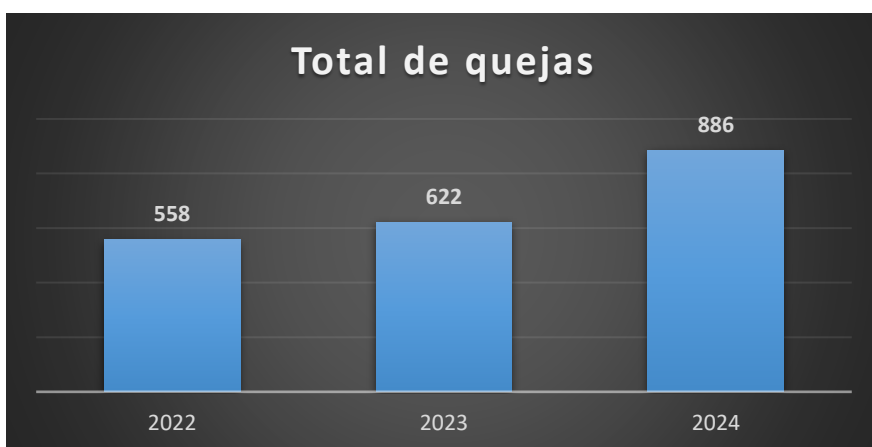
3.6. CONSUMIDORES / CLIENTES

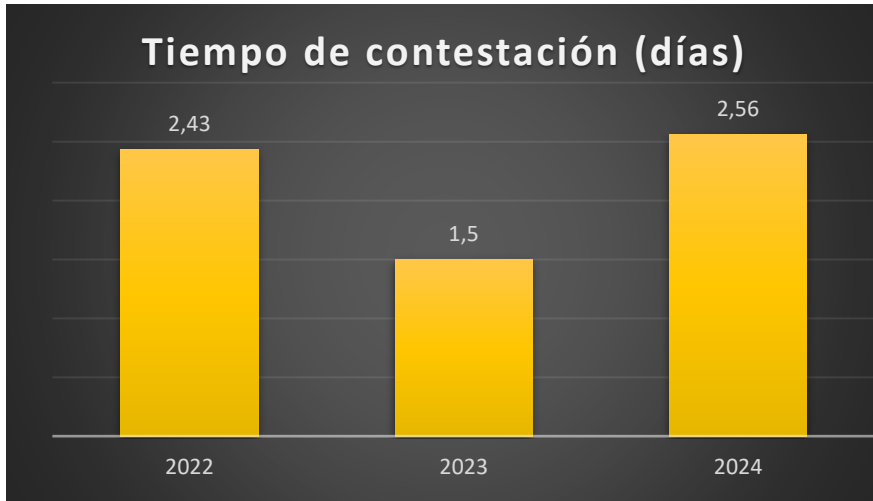
La Compañía ofrece el canal Defensor del Cliente para atender y tramitar las posibles quejas y reclamaciones provenientes de clientes finales de nuestros productos y servicios.

El sistema de gestión definido permite su registro, seguimiento y cierre en colaboración con al Área funcional/Delegación objeto de dicha queja. Igualmente, en caso de que sea necesaria su participación, la D. Asesoría Jurídica puede participar en esta gestión.

En lo que se refiere a **España**, en 2024 se recibieron 886 quejas, lo que supone un 0,48% del total sobre la cartera de mantenimiento. El promedio de tiempo de respuesta fue de 2,56 días y el tiempo medio de solución fue de 14,75 días, hasta el cierre de la queja.

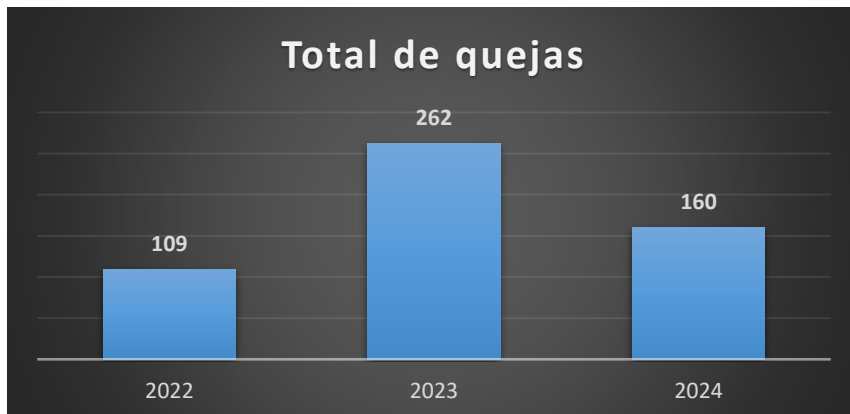
Estos gráficos muestran una comparativa de los años 2021-2022-2023-2024:

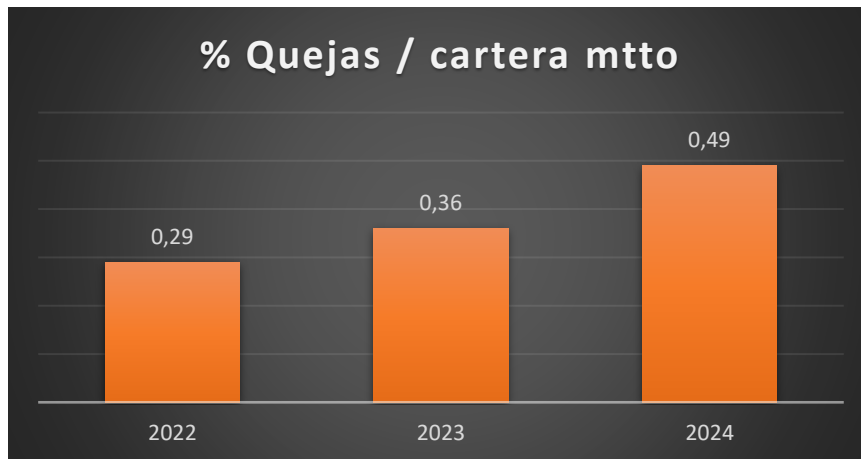




En **Portugal**, durante el año 2024, se registraron 160 quejas, siendo un 0,49% sobre el total de la cartera de mantenimiento, con un promedio de respuesta de 4,6 días.

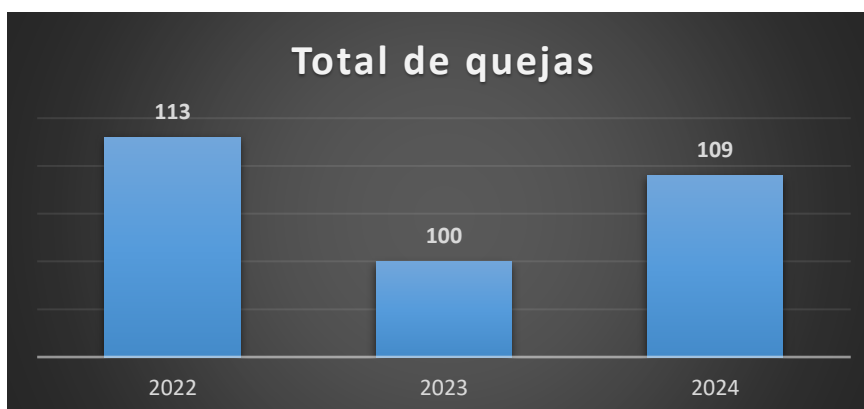
Esta es la comparativa de los años 2021-2022-2023-2024:

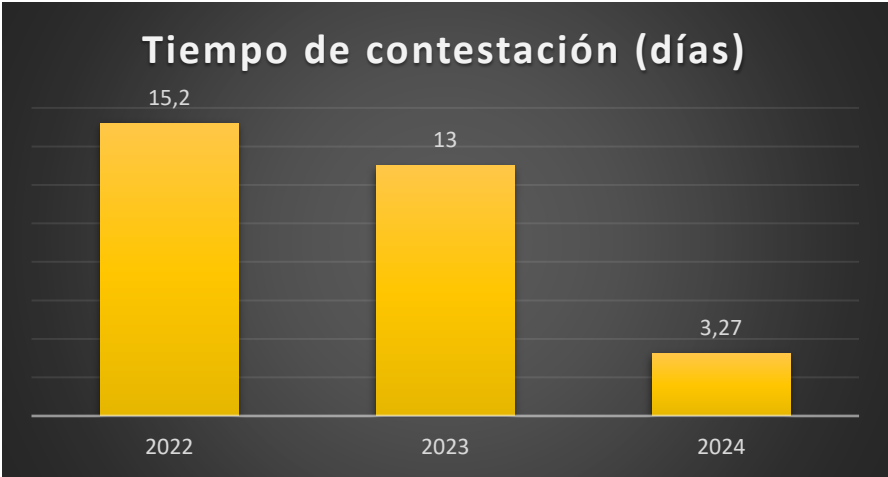
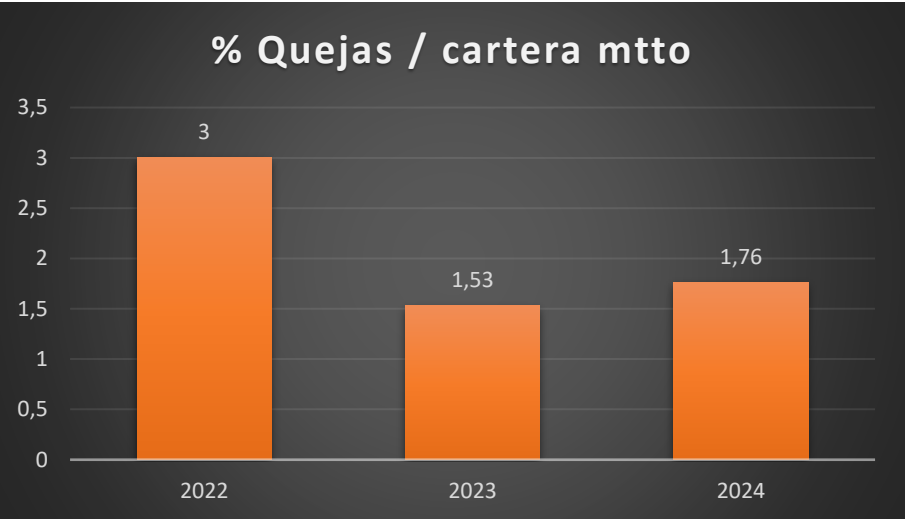




En el caso de **Marruecos**, en 2024 se recibieron 109 quejas, lo que supone un 1,76% sobre la cartera de mantenimiento y el tiempo medio de solución fue de 3,27 días.

Esta es la visión comparativa de las ratios relativos a quejas de los años 2021-2022-2023-2024:





3.7. SOCIEDAD

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El proceso de Transformación Digital en el que se está inmerso supone un desafío de primera magnitud debido al cambio cultural que éste implica. Las empresas que forman el grupo se han adaptado a esa nueva realidad. El personal técnico y supervisores trabajan en la actualidad con herramientas de movilidad digitales avanzadas que integran la tecnología de los smartphones y ponen a disposición de los clientes la tecnología de la comunicación, la gestión y el servicio. Estas herramientas permiten la reducción de tareas administrativas generando mayor productividad y eficiencia para ofrecer un servicio al cliente personalizado, ágil y efectivo.

El objetivo es seguir afianzando la posición de liderazgo en el sector, transformando el Servicio e incorporando tecnologías de conectividad y gestión eficiente, aportando fiabilidad, productividad, flexibilidad y transparencia, para seguir dando un servicio excelente a los clientes.

INNOVACIÓN

Para el grupo es fundamental promover la Innovación para maximizar la creación de valor. El Centro de Ingeniería de Madrid es un centro de referencia mundial para Otis, dónde se inician multitud de solicitudes de patentes de los productos y procesos desarrollados. Desde el año 2001, desde España se han presentado cerca de 600 solicitudes de patentes en todo el mundo y se han otorgado casi 350. Concretamente, durante 2023, se obtuvieron 13 patentes de las 35 solicitadas, y, durante el pasado 2024, se obtuvieron 17 patentes de las 60 solicitadas.

Igualmente, existe un Programa de Sugerencias, que fomenta y premia la generación de nuevas ideas sobre mejoras de productos, servicios o procesos.

ACCESIBILIDAD

En cuanto a la accesibilidad, la entidad es consciente de la situación de millones de personas con dificultades para salvar las numerosas barreras arquitectónicas existentes en las ciudades. En España, por ejemplo, existen más de un millón de edificios en los que deberían aplicarse medidas para facilitar la accesibilidad.

El grupo, junto con las organizaciones de personas con alguna discapacidad y la administración, ha sido siempre activo en el desarrollo de los estándares legislativos que mejoren la accesibilidad de las personas en los ascensores. El grupo está comprometido en el desarrollo de soluciones técnicas, avances tecnológicos e iniciativas sociales encaminadas a contribuir de forma determinante a la eliminación de las barreras de accesibilidad. Ejemplo de ello es la incorporación de serie en los ascensores de dispositivos que faciliten su uso a personas con algún tipo de discapacidad: lenguaje Braille en las botoneras, mejora de la señalización, mensajes audibles para información de maniobra, mejora de la precisión de parada, sistemas de detección anticipada del cierre de puertas, sistemas de información interactiva en cabinas y una larga lista de prestaciones que hoy en día se pueden disfrutar gracias al estándar conseguido.

En 2018 se adquirió el 80% de Soluciones de accesibilidad LV3, S.L., empresa dedicada a la eliminación de barreras arquitectónicas y soluciones de accesibilidad con sillas salva escaleras y plataformas.

DESARROLLO SOSTENIBLE:

Durante 2024, la compañía ha seguido desarrollado su Plan de Responsabilidad Corporativa alineado con los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La estrategia ESG de Otis se centra en las áreas clave de Salud y Seguridad, Medio Ambiente e Impacto, Personas y Comunidades, y Gobierno y Responsabilidad. El progreso realizado en cada una ayuda a impulsar el valor y a avanzar en la estrategia de negocio de la compañía a través de cinco pilares estratégicos: sostener el crecimiento de nuevos equipos, acelerar el crecimiento de la cartera de servicios, ofrecer valor de modernización, avanzar en la digitalización y enfocar y empoderar a la organización.

Aspectos destacados

- **Salud y seguridad:** Otis desplegó y amplió una programación innovadora de educación en seguridad para ayudar a garantizar que los trabajadores, subcontratistas y pasajeros regresen a casa con sus familias sanos y salvos todos los días.
- **Medio ambiente e impacto:** Otis continuó desarrollando soluciones innovadoras y respetuosas con el medio ambiente mediante el avance de la digitalización y otras tecnologías -incluso para la modernización- para proporcionar equipos y servicios que respondan a las necesidades de los clientes y pasajeros. Midiendo y gestionando el impacto medioambiental de sus productos y operaciones y aumentando su uso de energía renovable.
- **Personas y comunidades:** Mediante la creación de un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y accesible y la oferta de programas de bienestar para todos los colegas, Otis empoderó a su gente para tener éxito y se posicionó para atraer y retener a los mejores talentos del mercado. La compañía interactuó de manera significativa a través de iniciativas de alto impacto en las comunidades donde opera, incluyendo actividades de voluntariado con empleados y colaboración con la comunidad.
- **Gobernanza y rendición de cuentas:** Continuamos aprovechando los [Absolutos Otis](#) de Seguridad, Ética y Calidad para mantener altos estándares de gobierno, ayudando a hacer crecer el negocio y a construir confianza con todos nuestros grupos de interés.

INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo Otis cuenta con una política de estrategia fiscal aprobada por el Consejo de Administración. Dicha política se basa en identificación de operaciones de especial riesgo fiscal a ser aprobadas necesariamente por el Consejo de Administración.

Según el artículo 529 ter del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, son facultades indelegables del Consejo de Administración, entre otras, la aprobación de:

- Las inversiones u operaciones de todo tipo que, por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico o especial riesgo fiscal, salvo que su aprobación corresponda a la junta general; y
- La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudieran menoscabar la transparencia de la sociedad y su Grupo.

En aplicación de esta normativa, la Sociedad ha procedido a incluir estas competencias en el artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración, el cual regula las funciones de dicho órgano.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 ter y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, así como en el artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración, se entenderá por operaciones de especial riesgo fiscal las siguientes:

1. Toda inversión, desinversión u operación de cualquier naturaleza, cuya cuantía supere la menor de las dos cantidades siguientes:
 - 5% del importe neto de la cifra de negocios del ejercicio anterior;
 - 20 millones de euros, salvo que se trate de operaciones realizadas en el curso ordinario del negocio.
2. Operaciones de financiación o capitalización intragrupo, excepto renovaciones o prórrogas, cuya cuantía supere 20 millones de euros, salvo que tales operaciones se realicen entre entidades incluidas en un grupo fiscal de consolidación.
3. Operaciones de cualquier naturaleza amparadas en un régimen tributario preferencial o a las que pueda resultar de aplicación un incentivo o beneficio fiscal, para aquellas operaciones que supongan un importe superior a 5 millones de euros.
4. Creación de sucursales o constitución de filiales en el extranjero.
5. Creación de entidades de propósito especial.
6. Inversiones o cualesquiera otras operaciones en las que intervengan entidades residentes en países o territorios considerados paraísos fiscales o de baja o nula tributación, exceptuando las operaciones de tráfico habitual de la Sociedad.
7. Reestructuraciones y modificaciones estructurales en las que intervenga Otis Mobility, S.A. u otras entidades dentro de su perímetro de consolidación fiscal, en su caso, tales como fusión, escisión, cesión global de activo y pasivo, traslado de domicilio internacional, segregaciones o aportaciones no dinerarias de rama de actividad.

También serán objeto de aprobación las operaciones de reestructuración entre las restantes sociedades del Grupo, siempre que su importe supere 15 millones de euros.

8. Adquisición o desarrollo de nuevas actividades o modificación sustancial de las ya existentes, siempre que éstas estén fuera del curso ordinario del negocio del Grupo Otis y la inversión o la facturación anual prevista que supongan superen 10 millones euros.

9. Operaciones e inversiones que se hallen fuera del curso ordinario del negocio del Grupo Otis en las que intervengan sociedades con residencia en más de dos jurisdicciones distintas.

10. Cualesquiera otras operaciones o inversiones que el Consejo de Administración discrecionalmente pueda considerar de especial riesgo fiscal.

Toda operación que quede comprendida en cualquiera de las categorías anteriores deberá someterse a la aprobación del Consejo de Administración, acompañada de un informe interno o externo sobre su fiscalidad, que podrá ser suministrado por parte del personal de la Dirección Financiera de la Sociedad o el Comité de Auditoría, según el tipo de operación a realizar.

BREVE INTRODUCCIÓN A LOS INDICADORES CUANTITATIVOS APORTADOS

Resultado obtenido después de impuestos: Una entidad reconoce todas las partidas de ingresos y gastos del ejercicio en el resultado. Este indicador corresponde al beneficio después de impuestos del Grupo sin descontar el beneficio atribuible a las participaciones no dominantes, que en el ejercicio 2024 ha sumado 1.303 miles de euros (1.143 miles de euros en 2023, 1.243 miles de euros en 2022, 1.305 miles de euros en 2021, 698 miles de euros en 2020 y 660 miles de euros en 2019).

Impuesto sobre beneficio: El cálculo del gasto por el impuesto de sociedades contempla la cuota del impuesto sobre sociedades devengada en el ejercicio, el efecto del diferimiento de las diferencias producidas entre la base imponible del impuesto y el resultado contable antes de aplicar el impuesto que revierte en periodos subsiguientes, así como las bonificaciones y deducciones de la cuota tomadas por las sociedades del Grupo.

Subvenciones públicas recibidas: Cantidad de dinero que ha sido concedido a empresas del Grupo, por parte de una entidad o una institución como ayuda económica para realizar una obra o gasto, especialmente la que se recibe del Estado o de un organismo oficial.

En 2019 el Grupo recibió la aprobación de una ayuda que se encontraba condicionada a la terminación de la obra de la nueva fábrica de San Sebastián cuya justificación y cobro se realizó en el primer trimestre de 2022.

Respecto a informes anteriores, en este apartado para el periodo 2024, hacemos la reclasificación correcta entre ayudas e importes recibidos*. De este modo durante 2021 nos fue concedida una ayuda para el "*Sistema centralizado de filtración de taladrina de las secciones de mecanizado y rectificado mediante tecnología laminar*" de la nueva fábrica de San Sebastián por 162 mil euros, cobrándose la totalidad de la misma en 2024. Igualmente durante 2021 se concedió la ayuda "*BILAKATU COVID 19*" por importe de 203 mil euros, habiéndose cobrado parcialmente las cantidades de 10 mil euros, esto es, el 5% de la cantidad concedida en 2022 y 193 mil euros en 2023 por el resto que quedaba pendiente.

Por otro lado, a nuestra filial Electromecánica de Noroeste, en 2021 le fue concedida una ayuda por 26 mil euros para "*Actuaciones de generación con energías renovables*" estando la misma aún pendiente de cobro.

(*) El dato de las subvenciones recibidas para el 2023 ha sido recalculado y se divulga de forma correcta en este reporte del FY 24.

	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2024	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2023	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2022	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2021	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2020
	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)
España	149.634	157.159	151.721	167.197	161.767
Portugal	19.983	21.139	19.987	22.067	22.539
Marruecos	-1.174	-2.431	-558	765	1.284
TOTAL	168.444	175.868	171.150	190.029	185.590

	Impuestos sobre beneficios - 2024	Impuestos sobre beneficios - 2023	Impuestos sobre beneficios - 2022	Impuestos sobre beneficios - 2021	Impuestos sobre beneficios - 2020
	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)
España	35.709	37.440	39.010	38.076	38.156
Portugal	5.144	5.917	4.874	5.642	5.879
Marruecos	1.916	138	129	553	453
TOTAL	42.769	43.495	44.013	44.271	44.488

	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2024	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2023	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2022	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2021	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2020
	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)	(miles de euros)
España	113.925	119.719	112.711	129.121	123.611
Portugal	14.840	15.222	15.113	16.425	16.660
Marruecos	-3.090	-2.569	-687	212	831
TOTAL	125.675	132.373	127.137	145.758	141.102

3.8. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

En el Grupo Otis Mobility tenemos el compromiso de ofrecer los mejores productos y servicios a nuestros clientes.

La calidad de nuestros productos y servicios depende de la calidad de nuestra cadena de suministro, y para garantizar dicha calidad, trabajamos de forma colaborativa con nuestros proveedores con el fin de lograr mejoras en términos de calidad y precios para nuestros clientes.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS PROVEEDORES

Otis Elevator Company mantiene un compromiso firme con su Código Deontológico y una conducta ética en todas sus áreas de actividad. Nuestro Código Deontológico, así como el anexo del mismo denominado "Obsequios de nuestros proveedores", están a disposición de nuestros proveedores. Nuestra política de obsequios se basa en mantener la imparcialidad y el respeto mutuo. Nuestro objetivo es evitar incluso la apariencia de que las decisiones comerciales de Otis puedan estar basadas en cualquier otro factor que no sea el mérito, en nuestras relaciones comerciales. Asimismo, indicamos a nuestros proveedores la forma de actuación a la hora de informar en caso de posible incumplimiento de nuestra política deontológica.

Informar sobre un incumplimiento

Si el proveedor tiene conocimiento de cualquier acto que pudiera suponer un incumplimiento relacionado con la actividad de Otis, por parte de un empleado de Otis o de sus propios empleados o cualquier empleado de sus socios comerciales, deberá notificarlo lo antes posible. Puede contactar a través de los siguientes canales de comunicación, que protegen la identidad del denunciante, y que pueden utilizar empleados y proveedores:

- Teléfono directo – Puede llamar a su número AT&T local (900-99-0011) o al 833.833.3001. El canal ético está gestionado por un proveedor externo que cuenta con traductores disponibles para los que llaman.
- Webline – Puede denunciar electrónicamente utilizando un sitio web seguro y dedicado proporcionado por un proveedor externo. <https://otis.webline.saiglobal.com/>
- Email – Puede enviar un email a ethics@otis.com
- Correo – Puede enviar una carta o formulario de informe completo a Otis Global Ethics & Compliance Office, One Carrier Place, Farmington, Connecticut, 06032 EE.UU.

Desempeño del proveedor

El desempeño del proveedor resulta un elemento esencial para poder contar con una cadena de suministro integral, en continuo desarrollo y del máximo nivel. Los proveedores de Otis deben cumplir unas expectativas de resultados. El programa **Supplier Premier** ayuda a nuestros proveedores a mejorar sus resultados y, a la vez, a mejorar la actividad en términos generales.

Esta política de proveedores aplica tanto a España, como a Portugal y Marruecos.

3.9. CUESTIONES AMBIENTALES

La Compañía tiene establecida una "Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Eficiencia Energética", que soporta la política de OTIS. En ella se describen la filosofía, los compromisos y las expectativas en estas materias, proporcionando una guía a toda la organización.

Visión: En Otis cuidamos de todos los que trabajan en nuestros equipos, tanto empleados como subcontratistas, y de las personas que los utilizan. En Otis creemos que es necesario proteger nuestro planeta en el presente y para las futuras generaciones. Otis continuará estableciendo los más altos estándares, cumpliendo los requisitos más exigentes, y desarrollando las estrategias más ambiciosas para alcanzar estos objetivos de acuerdo a nuestros valores.

Compromiso: El compromiso de la Dirección del Grupo con el objetivo de alcanzar los máximos resultados en protección del Medio Ambiente y el uso eficiente de la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático se incluyó en el documento de política actualizado que está visible en todos los centros de la compañía, firmado por la Dirección de la compañía hasta nivel de Áreas.

Cuidamos nuestro Medio Ambiente:

- Desarrollando productos con el menor impacto ambiental posible.
- Implantando la norma ISO14001 para reducir nuestra huella ambiental en todas las actividades de fabricación y negocio.
- Implantando la norma ISO50001 para reducir el consumo de energía de nuestras fábricas e instalaciones.
- Gestionando adecuadamente los residuos para contribuir a la reducción del impacto ambiental de nuestra actividad.
- Optimizando nuestros vehículos y su conducción para reducir la contaminación atmosférica
- Mejorando los procesos de fabricación para disminuir el consumo de recursos y la generación de residuos en nuestra producción.

Se establecen las medidas preventivas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos al Medio Ambiente a través de:

- La norma: Prevención y Control de la Contaminación del aire.
- La norma ISO 14001 en las Áreas y Asociadas y en las fábricas de Madrid, San Sebastián y Vigo. (Ver certificaciones obtenidas).
- La norma ISO 50001 en las áreas y fábricas de Madrid, San Sebastián y Vigo.
- La certificación del sistema de gestión de Residuos Cero en las fábricas de Madrid, San Sebastián y Vigo.
- La instalación de cargadores en las fábricas para los vehículos eléctricos.

- La norma Prevención y Control de la Contaminación del agua.
- Estableciendo Planes de control del consumo de agua y energía.
- Gestión de Envases y Embalajes en Fábricas
- Gestión de Residuos en Zonas.
- Gestión del Mercurio de Interruptores Eléctricos.
- Gestión de Residuos Eléctricos y Electrónicos.

Se describen a continuación los distintos indicadores de:

- Consumo de agua y contaminación del aire (en fábricas).
- Residuos generados en Zonas y Fábricas.
- Eficiencia energética.

En el año 2023, nuestros tres centros de fabricación en España obtuvieron la distinción 'Cero Residuos' otorgada por AENOR. Este sello certifica que más el 90% de los residuos producidos han sido valorizados, es decir que han vuelto a la cadena de producción y no han terminado en el vertedero ni han sido eliminados.

En las fábricas se establecen acciones para control y reducción de consumo de energía y de emisión de gases de efecto invernadero de acuerdo con la política de OTIS y bajo los requisitos de la ISO 50001.

Se ha eliminado el uso de gas natural en fábrica Madrid pasando a gestionar la calefacción por un sistema de aerotermia y en fábrica San Sebastián a través de sistema eléctrico.

- Cada fábrica debe elaborar y mantener una relación de todos los puntos de consumo de energía (área de trabajo, equipos, procesos, etc.) y de las fuentes de emisión directa de gases GHG's.

Están establecidas normas de actuación para la mejora de la eficiencia energética a nivel de compañía en las oficinas de la red comercial y Servicios Centrales con los indicadores definidos en la política de gestión de la energía SP017-2.

- Se miden y se controlan periódicamente los consumos de electricidad en oficinas y el consumo de combustible de la flota de vehículos para analizar su evolución de acuerdo a lo planificado.
- Se miden y controlan las emisiones de CO₂ (emisiones), para los vehículos de Compañía, para analizar y ver la posibilidad de mejora para el medio ambiente

Se ha realizado el análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), y de las partes interesadas, para detectar los riesgos y oportunidades relativos al área de Medio Ambiente y establecer las acciones necesarias para gestionarlos.

Entre las amenazas más significativas (riesgos) detectados, se encuentran las siguientes:

- La mayoría de las delegaciones comerciales son locales de alquiler, algunos de renta antigua, por lo que en ocasiones es complicado o más lento gestionar la mejora de las instalaciones por parte del propietario
- Parte significativa de los recorridos de los vehículos corresponde a desplazamientos in-itinere de los técnicos, requiere de implementación paulatina.
- Exigencias crecientes de reducción de emisiones de CO2 a nivel internacional. Restricciones crecientes al uso de vehículos en determinadas áreas de grandes ciudades.
- Inflación. Altos incrementos precio de la energía.
- La nueva ITC para mantenimiento de ascensores conlleva cambios profundos en la organización del Mantenimiento (tiempos, rutas, actividades, incremento de flota)

Ante esta situación se establecen las siguientes oportunidades de mejora:

- Subvenciones y proyectos de ahorro y eficiencia energética, existencia de subvenciones por proyectos de ahorro y eficiencia energética por máquinas nuevas
- Incorporar criterios de eficiencia energética en el alquiler de locales, elección de equipos de climatización, flota de vehículos, etc. Localización de locales alternativos con menor HC.
- Incorporación de vehículos eléctricos o híbridos en la flota industrial y/o de Dirección
- Nueva fábrica de San Sebastián, edificio sostenible, no gas, iluminación eficiente, etc. Nuestra fábrica de San Sebastián es la primera fábrica en España en obtener la Certificación LEED Platino. Características como su aislamiento térmico, el aprovechamiento de la luz solar y del agua, la instalación de placas solares o su sistema de control de residuos la han hecho acreedora de esta distinción.
- Optimización periódica de rutas y flotas: por cada vehículo solicitado se analiza desde Central todo el parque de vehículos de ese centro de trabajo. Estudio de las rutas de modo que aquellas con poca dispersión se realizarán sin vehículo.

Dependiendo de la significancia de los riesgos y oportunidades detectados, se establecen acciones para gestionar aquellos con mayor valor, las cuales se incluyen en el Plan Anual de Seguridad de la Compañía.

La identificación de los aspectos ambientales se realiza por el Departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, mediante un análisis de los procesos de las actividades de fábricas, montaje y mantenimiento desarrollados por el Grupo Otis. Esta identificación se completará con los que surjan de la identificación de riesgos debidos a situaciones de emergencia.

Los aspectos identificados, los criterios de significatividad y el nivel de impacto asociado se revisan cuando se produzcan cambios en las actividades y procesos o aparición de nuevos requisitos.

Las acciones establecidas para alcanzar estos objetivos son:

Optimización de Productos para mayor eficiencia energética (Ingeniería).

Se integra la Seguridad y el Medio Ambiente en la planificación y diseño de productos, así como en la modificación de procesos a través de:

- Estándares de seguridad y medio ambiente definidos a nivel internacional en Políticas de actuación de la Compañía.
- Verificando en Ingeniería que los productos diseñados y especificados cumplen con los estándares de seguridad de Otis a nivel mundial (OSS) y del Reglamento de ascensores
- Verificando en las fábricas que los materiales empleados y el proceso productivo cumple con los estándares de seguridad de Otis (Global Standards)
- Haciendo evaluaciones de riesgo de Seguridad y Medio ambiente de los nuevos productos antes de su lanzamiento de acuerdo al documento "Design for Safety and Environment Standard (DfS&E)
- Prohibiendo la utilización de productos que afecten negativamente a la salud, y medio ambiente.
- Sustituyendo los componentes contaminantes por otros menos contaminantes, como:
 - Máquinas de engranaje con aceites, por máquinas sin engranaje,
 - Cables de acero (aceite y grasa) por cintas planas de poliuretano no contaminantes.
 - Tubos fluorescentes por LEDs
 - Ascensores hidráulicos por ascensores eléctricos que generan energía. (Gen2 regenerativo)
 - Ascensores eléctricos con alimentación monofásica 230v. (Gen2 Switch)
 - Ascensores con alimentación mediante paneles solares. (Gen 2 Switch Solar).

Equipos en general que reducen la energía entre un 40-70%, respecto a los anteriores modelos.

Optimización de rutas, para reducir los desplazamientos y por consiguiente las emisiones: Partiendo de la localización geográfica de las unidades y los técnicos disponibles se dispone de una herramienta informática propia que permite optimizar la asignación de recursos para garantizar la realización de los trabajos conforme a los requisitos normativos y contractuales, contando siempre con los técnicos más adecuados para cada actividad a realizar en las instalaciones

Al optimizar los desplazamientos se reducen los tiempos de espera del cliente, se reducen los kilómetros recorridos por vehículo, lo que supone una ventaja para el medio ambiente en relación a las emisiones de CO₂, por vehículo.

Disponemos de un Sistema de Gestión Medioambiental certificado de acuerdo a la norma ISO 14001 con el siguiente alcance:

- Montaje, mantenimiento y modernización de escaleras mecánicas.
- Diseño y producción de ascensores modelizados y componentes en la fábrica de Madrid.
- Producción de componentes y piezas para ascensores modelizados y especiales.
- Disponemos de un Sistema de gestión energética conforme con la Norma UNE-EN ISO 50001:2018 para las actividades de la gestión energética de la sede central, delegaciones y fábricas, para las siguientes actividades:

- A) El diseño y desarrollo de ascensores para pasajeros, pasajeros y cargas o cargas de cualquier clase, y sus componentes y elementos utilizados en ellos.

- B) La producción de ascensores modelizados, especiales y residenciales, y sus componentes y elementos utilizados en ellos.

- C) La venta, la instalación, el mantenimiento y el servicio posventa (reparaciones, modificaciones y mejoras, sustituciones o creaciones de ascensores en edificios existentes, etc.) de los ascensores definidos en A) y B), más plataformas elevadoras, escaleras mecánicas y andenes móviles.

La implantación del Sistema de Gestión que integra Medio Ambiente y Eficiencia Energética es liderada por la Dirección de la compañía y se implanta con el soporte del Servicio de Prevención (Departamento de Seguridad).

Las funciones y responsabilidades de los diferentes niveles de la organización en la implantación están integradas con las correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio ambiente.

Los coordinadores de seguridad de las fábricas, direcciones de área y compañías asociadas son los encargados del seguimiento de las acciones previstas en los planes anuales para asegurar la correcta implantación del sistema y la consecución de los objetivos establecidos.

El seguimiento de los planes y objetivos se realiza en un primer nivel por los responsables locales y a nivel de compañía por el Órgano Central de Seguridad (OCS), integrado por la dirección, los mandos que le reportan, y la red de coordinadores de seguridad de las áreas y asociadas, que se reúne mensualmente.

La Póliza de Responsabilidad Civil del Grupo Otis, con arreglo a las condiciones y límites de la misma, da cobertura garantizándose las reclamaciones contra el Asegurado por Daños Personales y Materiales causados por eventos polucionantes o contaminantes ocurridos de forma accidental, súbita e imprevista. Se incluyen en dicha cobertura, los gastos que sean responsabilidad del Asegurado consistentes en labores de limpieza, remoción, contención, tratamiento, destoxificación o neutralización de dichas sustancias irritantes, contaminantes o polucionantes.

En lo que se refiere a emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono, no se utilizan en la actividad que se desarrolla en las áreas y tampoco en las fábricas se manejan sustancias de este tipo.

En cuanto a las medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de ruido, las tres fábricas realizan medidas si se ha producido algún cambio significativo, o como mínimo cada 5 años. Todas están dentro de los límites legales. Los años en los que se ha determinado este aspecto, los valores han sido adecuados. En ninguna de las tres fábricas se han recibido reclamaciones o denuncias por esto.

Para prevenir la contaminación lumínica en las instalaciones se hacen evaluaciones incluidas en las "Evaluaciones de riesgo de los puestos de las fábricas, mediciones higiénicas". Esto es solo para las zonas exteriores, no cubiertas por nuestras ER. La iluminación exterior existente se evalúa y se especifica en las tareas de diseño del propio edificio. Se tiene iluminación exterior en la fábrica de Vigo y la de Madrid únicamente para las zonas de aparcamiento y alrededor de fábrica.

Las pautas de actuación para gestionar correctamente los residuos en las áreas se describen en la política Sp011-3.

Se realiza a través de Gestor autorizado y con Alta como Pequeño productor de residuos peligrosos. El seguimiento y control de las cantidades generadas se reporta a través de la Web de datos de Seguridad y se publica bimestralmente en las estadísticas, además de la presentación de la memoria anual de residuos en las CCAA que corresponda.

Durante los ejercicios 2024, 2023, 2022 y 2021 no se han recibido multas o sanciones significativas por incumplimientos en temas medioambientales.

Residuos Peligrosos	2024				
	Áreas y Asociadas (kg)	Fábrica Madrid (kg)	Fábrica Vigo (kg)	Fábrica San Sebastián (kg)	Consolidado (kg)
Aceite usado	19500	535	1202	750	21987
Envases Metálicos	993	0	152	0	1145
Envases de plástico	2395	40	88	70	2593
Trapos y absorbentes	3104	129	508	201	3942
Aerosoles	283	0	30	2	315
Fluorescentes	1254	156	0	17	1427
Restos pegamento sólido		562	0		562
Sepiolita		0	0		0
Emulsión oleosa		0	10495		10495
Cartón impregnado con HC		0	0		0
Taladrina		0	0		0
Luminarias		0	0		0
Equipos electrónicos obsoletos	353	976	112	2116	3557
Baterías y pilas	2103	29	159	14	2305
Lodos oleosos		0	12034		12034
Lodos de pinturas		0	0		0

Residuos Peligrosos	2023				
	Áreas y Asociadas (kg)	Fábrica Madrid (kg)	Fábrica Vigo (kg)	Fábrica San Sebastián (kg)	Consolidado (kg)
Aceite usado	20849	36	1800	1114	23799
Envases Metálicos	210	0		0	210
Envases de plástico	2156	2	155	0	2313
Tropos y absorbentes	2947	79	189	1850	5065
Aerosoles	599	0	6	62	667
Fluorescentes	1127	32	40	0	1199
Restos pegamento sólido		282		0	282
Sepiolita		0		0	0
Emulsión oleosa		0		17854	17854
Cartón impregnado con HC		0			0
Taladrina		33			33
Luminarias		0			0
Equipos electrónicos obsoletos		991	1686		2677
Baterías y pilas		25	92		117
Lodos oleosos		0			0
Lodos de pinturas		0			0

Residuos Peligrosos	2022				
	Zonas y Asociadas (kg)	Fábrica Madrid (kg)	Fábrica Vigo (kg)	Fábrica San Sebastián (kg)	Consolidado (kg)
Aceite usado	14459	1274		1862	17595
Envases Metálicos	235			358	593
Envases de plástico	2474	108	87	6	2675
Tropos y absorbentes	2900	160	32	4766	7858
Aerosoles	617			10	627
Fluorescentes	1703		13		1716
Restos pegamento sólido		253			253
Sepiolita		522		1317	1839
Emulsión oleosa				36134	36134
Cartón impregnado con HC				664	664
Taladrina		63			63
Luminarias					0
Equipos electrónicos obsoletos		918	295	3	1216
Baterías y pilas				74	74
Lodos oleosos				4865	4865
Lodos de pinturas				321	321

Se establecen las medidas preventivas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos al Medio Ambiente a través de:

- Gestión de los Residuos en Fábricas.
- La certificación en la norma ISO 14001 en las fábricas y centros de trabajo.
- Gestión de Envases y Embalajes en Fábricas.
- Gestión de Residuos en Zonas a través de gestores de residuos autorizados.
- Gestión del Mercurio de Interruptores Eléctricos, para su reutilización.
- Gestión de Residuos Eléctricos y Electrónicos (placas de cuadros de maniobra, etc.).

CONSUMO DE AGUA

Los centros de Vigo y Madrid no tienen procesos en los que se utilice agua. Sí en San Sebastián. La fábrica funciona con energía 100% renovable y gracias a la instalación de varios sistemas destinados a reducir el flujo de agua en el interior del edificio, su consumo se reduce un 45%, con respecto a la antigua fábrica.

Se tienen implementados controles de posibles fugas de agua. Se imparten cursos de sensibilización sobre el uso adecuado del agua y hay carteles en baños, aseos, fuentes. OTIS sólo dispone de abastecimiento de agua de red en sus fábricas e instalaciones de oficinas.

Consumo de Agua	2024			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Fuente de Extracción	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos
Agua de red de abastecimiento	1.338	845	2370	4553

Consumo de Agua	2023			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Fuente de Extracción	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos
Agua de red de abastecimiento	1.402	691	1670	3763

Consumo de Agua	2022			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Fuente de Extracción	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos
Agua de red de abastecimiento	1.290	767	2986	5043

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Consumo materias primas	2024			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Acero en fleje (kgs)	900.691		253.455	1.154.146
Acero en chapones (kgs)				0
Acero en formatos (pcs)	259.368	43.024	9.896.043	10.198.435
Acero en tochos (kgs)			163.365	163.365
Cobre (kgs)			226.206	226.206
Forja (pcs)			77.029	77.029
Fundición (pcs)			52.449	52.449

Consumo materias primas	2023			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Acero en fleje (kgs)	1.718.163		1.955.951	3.674.114
Acero en chapones (kgs)			794.203	794.203
Acero en formatos (pcs)	284.337	40.101	10.071.974	10.396.412
Acero en tochos (kgs)			149.648	149.648
Cobre (kgs)			297.063	297.063
Forja (pcs)			111.603	111.603
Fundición (pcs)			55.334	55.334

Consumo materias primas	2022			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Acero en fleje (kgs)	1.775.490		505.944	2.281.434
Acero en chapones (kgs)			2.117.818	2.117.818
Acero en formatos (pcs)	260.064	47.084	9.584.928	9.892.076
Acero en tochos (kgs)			57.752	57.752
Cobre (kgs)			477.668	477.668
Forja (pcs)			92.521	92.521
Fundición (pcs)			52.326	52.326

*Nota: El acero en fleje incluye un volumen de 884.690 KG comprado para posterior venta y utilización en Metalmar

**Nota: El acero en fleje incluye un volumen de 505.944 KG comprado para posterior venta y utilización en Estampaciones Modernas

Hay un plan de minimización de envases y embalajes, y también se hace una optimización continua de ajustes de cajas con respecto a su contenido.

Consumo materias primas (otros)	2024			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Cartón (kg)	558.799,15	88.755	53.908	701.462
Madera (kg)	1.564.405,24	457.019	629.329	2.650.753
Plástico (kg)	12.708,19	6.252	9.053	28.013
Poliestileno (kg)	15.769,64	0	0	15.770

Consumo materias primas (otros)	2023			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Cartón (kg)	643.861	89.336	62.867	796.064
Madera (kg)	1.764.483	476.229	714.649	2.955.361
Plástico (kg)	14.147	5.015	9.508	28.670
Poliestileno (kg)	17.345	0	0	17.345

Consumo materias primas (otros)	2022			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Cartón (kg)	502.043	120.472	66.762	689.277
Madera (kg)	1.386.666	435.508	727.511	2.549.685
Plástico (kg)	11.954	4.736	9.714	26.404
Poliestileno (kg)	15.275			15.275

CONSUMO DE ENERGÍA

	2024	Áreas + Oficinas centrales + Asociadas	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Vehículos	Gasóleo (L)	3.177.042,15				3.177.042,15
Equipos de combustión fija	Gas Natural (Nm3)	38.929		33.206		72.135
	Gasóleo C (L)					
	Electricidad (Kwh)	1.642.684	2.542.121	289.711	1.939.167	6.413.683,35

	2023	Áreas + Oficinas centrales + Asociadas	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Vehículos	Gasóleo (L)	2.442.722,32				2.442.722,32
Equipos de combustión fija	Gas Natural (Nm3)	38.090,26		49.940		88.030
	Gasóleo C (L)					
	Electricidad (Kwh)	1.626.317	2.790.206	357.675,10	2.082.944	6.857.142,10
	2022	Zonas + Oficinas centrales + Asociadas	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Vehículos	Gasóleo (L)	2.425.880,47				2.425.880,47
Equipos de combustión fija	Gas Natural (Nm3)	43.266	89.530	52.894	38.391	127.921
	Gasóleo C (L)					
	Electricidad (Kwh)	1.833.798,83	2.389.270	475.875	2.779.408	7.478.351,83

En las fábricas se establecen acciones para el control y la reducción del consumo de energía y de emisión de gases de efecto invernadero de acuerdo a:

- Cada fábrica debe elaborar y mantener una relación de todos los puntos de consumo de energía (área de trabajo, equipos, procesos, etc.) y de las fuentes de emisión directa de gases GHGs.
- Están establecidas normas de actuación para la mejora de la eficiencia energética a nivel de compañía en las oficinas de la red comercial y Servicios Centrales.
- Se miden y se controlan periódicamente los consumos de electricidad en oficinas y el consumo de combustible de la flota de vehículos para analizar su evolución de acuerdo a lo planificado.
- Se miden y controlan las emisiones de CO₂, para los vehículos de Compañía, para analizar y ver la posibilidad de mejora para el medio ambiente.
- Las tres fábricas: Vigo, Madrid y San Sebastián tienen una instalación de producción de energía solar fotovoltaica en la cubierta. En la fábrica de Madrid, todo lo que se genera es subido a la red, no se consume. En centro de Vigo acaba de completar la instalación, en su cubierta, de 432 paneles fotovoltaicos de última generación. Esto

permitirá ahorrar aproximadamente un 30% del consumo anual de electricidad y evitar así la emisión a la atmósfera de 44 toneladas de CO2 al año. Con este equipamiento todas las fábricas de Otis en España cuentan ya con instalaciones fotovoltaicas. Además, toda la energía restante que se compra es 100% verde y procede de fuentes renovables.

	2022	2023	2024
Producción KW/h paneles solares Madrid (P01-P11)	901.592	925.872	893.545
Producción KW/h paneles solares Vigo		45.940,71	108.510
Producción KW/h paneles solares San Sebastián		395.704	371.593

HUELLA DE CARBONO DEL GRUPO

2024	Electricidad: (Áreas y Asociadas)		Fábrica Madrid		Fábrica Vigo		Fábrica San Sebastián		Consolidado
Emisiones de gases efecto invernadero	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente
Alcance 1	90.130,2	Derivado del consumo de combustible de los vehículos "Factores de emisión MITECO Versión 23 Junio 2023 Factor 2023"	0		76,62	Datos de medidor de consumo. Consumo Gas Natural Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023	0		90.206,80
Alcance 2	427,10	Derivado del consumo eléctrico Kwh en oficinas, con el "Factor de emisión MITECO Versión 23 Factor Mix 2023"	0	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023"	0	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023".	0	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023".	427,10
Total emisiones GEI	90.557,3		0		76,62		0		90.633,89

Comercializadora Áreas Endesa

Comercializadora de electricidad para las tres fábricas: AXPO - 100% renovable

2023	Electricidad: (Áreas y Asociadas)		Fábrica Madrid		Fábrica Vigo		Fábrica San Sebastián		Consolidado
Emisiones de gases efecto invernadero	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente
Alcance 1	87.187	Derivado del consumo de combustible de los vehículos "Factores de emisión MITECO Versión 23 junio 2023 Factor 2022" Calefacción ACS oficinas centrales "" Factor de emisión MITECO Versión 23 Factor Gas Natural 2022. Factor de conversión de m3 a Kwh fuente: ENAGAS publicado en el BOE""	0		115	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023"	0		87.302
Alcance 2	442	Derivado del consumo eléctrico Kwh en oficinas, con el "Factor de emisión MITECO Versión 23 Factor Mix 2022"	0	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023"	0	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023".	0	"Datos de facturas. Diciembre estimado. Conversión: MITECO versión 23 junio 2023".	442
Total emisiones GEI	87.629		0		115		0		87.744

Comercializadora Áreas Endesa

2022	Electricidad: (Zonas y Asociadas)		Fábrica Madrid		Fábrica Vigo		Fábrica San Sebastián		Consolidado
Emisiones de gases efecto invernadero	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente	Comentarios	Tn CO2 equivalente
Alcance 1	98.089	Derivado del consumo de combustible de los vehículos "Factores de emisión MITECO Versión 22 Julio 2022 Factor 2021" Calefacción ACS oficinas centrales" Factor de emisión MITECO Versión 22 Factor Gas Natural 2021. Factor de conversión de m3 a Kwh fuente: ENAGAS publicado en el BOE"	190	Datos de facturas. Conversión: MITECO versión 22 julio 2022	124,14	Datos de facturas. Conversión: MITECO versión 22 julio 2022	73,88	Datos de facturas. Conversión: MITECO versión 22 julio 2022	98.477
Alcance 2	475	Derivado del consumo eléctrico Kwh en oficinas, con el "Factor de emisión MITECO Versión 22 Factor Mix 2021"	0	ENE-JUN (GESTERNOVA): Derivado del consumo eléctrico Kwh, con el factor de conversión MITECO Versión 22 Factor Mix 2022 JUN- DIC (IBERDROLA CLIENTE): Derivado del consumo eléctrico Kwh, energía consumida 100% renovable, certificada con Garantías de Origen emitidas por la CNMC.	0	ENE-JUN (GESTERNOVA): Derivado del consumo eléctrico Kwh, con el factor de conversión MITECO Versión 22 Factor Mix 2022 JUN- DIC (IBERDROLA CLIENTE): Derivado del consumo eléctrico Kwh, energía consumida 100% renovable, certificada con Garantías de Origen emitidas por la CNMC.	0	ENE-JUN (GESTERNOVA): Derivado del consumo eléctrico Kwh, con el factor de conversión MITECO Versión 22 Factor Mix 2022 JUN- DIC (IBERDROLA CLIENTE): Derivado del consumo eléctrico Kwh, energía consumida 100% renovable, certificada con Garantías de Origen emitidas por la CNMC.	475
Total emisiones GEI	98.564		190		124		74		98.952

Comercializadora electricidad en oficinas centrales y Zonas: total energía

Comercializadora de electricidad para las tres fábricas: GESTERNOVA hasta junio e IBERDROLA CLIENTE 100% renovable hasta DIC

El objetivo establecido para la reducción de emisiones de CO₂, derivadas del consumo de combustible se ha establecido en base a las mejoras introducidas por el proyecto de optimización de rutas.

Las emisiones derivadas del consumo eléctrico en fábricas se consideran 0 puesto que la compañía suministradora, para las tres fábricas les ha certificado que la energía suministrada es con GDO 100% verde. Así, su factor de conversión a Tn de CO₂ es 0.

La estimación de uso y consumo para cada año se ha estimado en valor relativo respecto al nº de vehículos existentes en la flota de la compañía.

Esto sumado a los proyectos de optimización de la propia flota (sustitución por vehículos más eficientes incorporando además vehículos eléctricos) y las campañas de sensibilización permiten mantener como meta de reducción el 2% en consumo de kwh y un 1% en emisiones CO₂.

En base a la materialidad del Grupo Otis los siguientes indicadores no son relevantes debido a la actividad del mismo:

“Acciones para combatir el desperdicio de alimentos”

“Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad”

“Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas”

Medidas: Algunos ejemplos de acciones son:

- Climatización: ajuste de temperaturas de confort, eliminación de fugas, etc. En aplicación de la normativa en vigor (I.T. 3.8.2 del RD1027/2007, RITE, modificada por el Decreto Ley 14-2022), en los centros que dispongan de sistemas de climatización deben ajustarse las temperaturas al menos dentro de los siguientes límites:

- Verano: temperatura mínima 26°C.

- Invierno: temperatura máxima 21°C.

Además, debe colocarse en lugar visible un cartel con la información anterior.

- Mejoras del factor solar de vidrios de fachadas: persianas, tratamientos, rotura de puente térmico, etc.

- Alumbrado: análisis del uso de alumbrado incandescente y considerar su sustitución por dispositivos de bajo consumo, instalación de dispositivos de encendido automático, etc.

- Eliminación de la utilización de equipos auxiliares como calefactores individuales, etc., y valorar alternativas como racionalización de uso, mejora de instalaciones, reordenación de espacios, sectorización, sustitución por equipos más eficientes, etc.

- Edificios: mejora de cerramientos y aislamientos. En caso de cambios de local, valorar entre los criterios de selección el nivel de eficiencia energética según el certificado del mismo que debe aportar su titular. Para todos los cambios de oficina se calculan las emisiones de CO₂ y sólo se autoriza la reubicación en caso favorable.

- Vehículos: optimización de rutas, optimización de la flota, mantenimiento adecuado, etc.

4. ÍNDICE DE CONTENIDOS

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <p>Entorno empresarial</p> <p>Organización y estructura</p> <p>Mercados en los que opera</p> <p>Objetivos y estrategias</p> <p>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	2, 16, 13, 23	
Materialidad	Análisis de materialidad	<p>GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales</p> <p>GRI 3.2 Listado de los temas materiales</p> <p>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales</p>	2, 27	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	28, 32, 39, 44, 80, 84, 89, 90	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	Marco interno. Descripción cualitativa y cuantitativa de la materialidad y riesgos de la compañía	27	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno.	90 - 97	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción del impacto de la actividad en el medio ambiente.		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Sistema de Gestión Ambiental Certificado.		
	Aplicación del principio de precaución	Descripción cualitativa de recursos y medidas preventivas dedicadas a la prevención de riesgos ambientales.		
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	104	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: Descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos	90, 97	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: Descripción cualitativa de la no materialidad del desperdicio alimentaria para el Grupo	-	No se han establecido este tipo de acciones debido a la naturaleza de nuestras actividades
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	90 - 101	
	Consumo de materias primas	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre consumo de materias primas		
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: Descripción cualitativa de las medidas adoptadas		
	Uso de energías renovables	Marco interno: Descripción cualitativa y cuantitativa del uso de energías renovables		

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	102, 103	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	90 - 95	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	104	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: Descripción cualitativa de las medidas y los impactos	-	Nuestra actividad no implica afecciones significativas a la biodiversidad ni impactos significativos en áreas protegidas
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	44	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	44, 53, 60	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno. Promedio anual de contratos por tipología desglosado por sexo, edad y categoría profesional	45 – 47, 54, 55, 61 – 63	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Detalle de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional	47, 55, 56, 62, 63	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres) / Sal. Medio Hombres	48, 56, 63	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	49, 50, 54, 55, 61, 62	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		50	
	Remuneración media de los directivos por sexo		50	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: Descripción cualitativa de las políticas	51, 57	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: Descripción cuantitativa del número de empleados con discapacidad.	52, 59, 66	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: Descripción Cualitativa y cuantitativa de la organización del tiempo de trabajo	50, 51, 57, 58	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Descripción cuantitativa del número de horas de absentismo	51, 58, 65	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: Descripción Cualitativa de las medias de conciliación	67	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52, 59, 66, 70, 85, 92	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	51, 52, 58, 59, 65	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	44	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno: Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos		
	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	Marco interno. Descripción de los sistemas de información, consulta y participación a través de sugerencias	66, 78, 84	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	70 - 77	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: Descripción cuantitativa de la cantidad de horas de formación por categoría profesional		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: Descripción Cualitativa accesibilidad universal de las personas con discapacidad	67, 68, 84, 85	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno. Medidas para promover la diversidad	34, 35, 69, 85	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: Plan de Igualdad		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno. Contratación de personas con discapacidad y medidas de integración y accesibilidad		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno. Política contra la discriminación		

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	32	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	36, 37	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	32	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre convenios	37, 69	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	28 - 31	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	28 - 31	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	32	

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporten	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	85	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	85	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	39	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: Descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio.	39	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: Descripción cualitativa de Políticas de compras, relaciones con proveedores, así como de sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas	89	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	80	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: Descripción cuantitativas de las quejas recibidas y resolución de las mismas		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: Descripción cuantitativa de los beneficios obtenidos por país	86	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: Descripción cuantitativa de los impuestos pagados por país		
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: Descripción cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas		