



**ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
CONSOLIDADO 2025**

---

**FEBRERO 2026**

## 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. (en adelante "Otis") junto a sus empresas dependientes que conforman el Grupo de Otis Mobility (en adelante "Grupo") (ver "Estructura societaria" en pág. 12) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio, durante el periodo del 1 de diciembre de 2024 al 30 de noviembre de 2025.

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 2025. En este análisis se han tenido en cuenta diversas fuentes de información, incluyendo auditorías internas, datos del Grupo 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 verificación externa por un prestador independiente, Ernst & Young (EY), una de las firmas de auditoría más importantes y de mayor prestigio a nivel mundial que cumple con los requisitos de experiencia, organización propia e independencia para efectuar la verificación con todas las garantías. 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.

Se ha revisado y actualizado este para detallar los principales factores externos que, junto con los análisis DAFO/CAME que se realizan en áreas, fábricas y direcciones de soporte, son analizados para definir la estrategia y definir y categorizar los principales riesgos y las acciones de control y mitigación para eliminar o reducir su impacto.

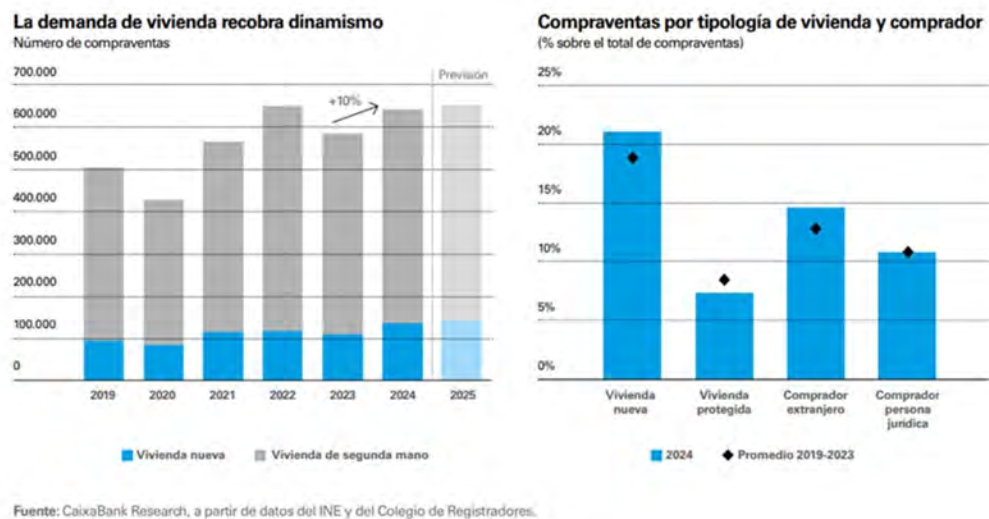
#### FACTORES POLÍTICOS

- El contexto político internacional repercute en la UE y en España. España no es ajena a la complejidad del escenario geopolítico y de la importancia de la posición y alianzas en el mundo.
- El actual escenario político en España, marcado por la complejidad y la incertidumbre, condicionan la política y la economía y, por lo tanto, a las empresas.
- En España se mantiene un gobierno heterogéneo, que no ha podido aprobar unos PGE desde 2023 (Ley 31/2022). La prórroga de los PGE tiene implicaciones económicas y políticas, como retrasos en la ejecución de nuevas políticas públicas y una menor eficiencia en la asignación de recursos.
- 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 en su capacidad para obtener contratos.
- 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.
- Las inundaciones del 29/10/24 afectaron especialmente la provincia de Valencia, causando la pérdida de vidas humanas y graves daños en edificios, comunicaciones e infraestructuras. En lo relativo al sector de la elevación tuvieron como consecuencia más de 1600 unidades afectadas y motivaron el diseño de un plan de contingencia extraordinario desarrollado durante 2025.
- El fallo de suministro eléctrico del 28/4/25 en España y Portugal afectó a miles de ascensores y supuso un esfuerzo extraordinario del sector para restablecer el servicio.

#### FACTORES ECONÓMICOS

- Dependiendo de las decisiones finales sobre los aranceles entre China, Europa y Estados Unidos, la competitividad de las máquinas fabricadas en nuestra fábrica de San Sebastián podría disminuir, lo que resultaría en una reducción del volumen. Además, indirectamente, esto podría afectar el costo de los proveedores.

- Pese a 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, la apuesta por la digitalización y el liderazgo tecnológico en el sector.
- Igualmente, el Grupo 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 e impactos geopolíticos.
- Los cambios económicos y sociales, muchos de ellos relacionados con nuestras preferencias residenciales, pueden ser de calado y conllevarán una transformación del mercado económico en general e inmobiliario en particular.



- En lo relativo a la competencia, en los análisis de riesgo, 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

- Las nuevas generaciones tienen expectativas diferentes sobre el trabajo, la sostenibilidad, y la participación en la sociedad.
- La sostenibilidad se consolida como un eje central, integrándose en las estrategias empresariales y culturales para asegurar la relevancia de las marcas y el compromiso de los empleados.
- La cultura se considera un motor de cohesión social, con un enfoque en la inclusión
- En España, la pirámide de población en 2024 muestra un envejecimiento imparable de la población y prevé la disminución notable de esta durante el s. XXI.

- Las nuevas formas de trabajo y de negocio se basan en la digitalización, el trabajo colaborativo y la flexibilidad, manteniendo intacta la calidad de productos y servicios.
- La inteligencia artificial (IA), la computación cuántica y la seguridad contra la desinformación son tendencias tecnológicas clave que están transformando la sociedad
- 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.

## FACTORES TECNOLÓGICOS

Para adaptarse al entorno tecnológico actual, en Otis:

- Se aplica de manera responsable y eficiente la IA al negocio.
- Se despliega la estrategia de digitalización con la venta e instalación de dispositivos de comunicación con pantalla en cabina: eView y Guardian SEE. Así, se dota a toda la cartera de mantenimiento de una diferenciación percibida, con un elemento visible por el cliente e innovador para incrementar las funcionalidades de intervención remota, comunicación por videoconferencia, monitorización 24 h y mantenimiento predictivo.
- Se avanza en la transformación y en el Plan de Digitalización para aumentar la conectividad. La transformación del servicio del Grupo a través de nuevos dispositivos inteligentes es un factor prioritario. 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).
- En 2025 se siguió promoviendo la venta del modelo Gen 360 con tecnología de cintas y prestaciones innovadoras a favor de mayor eficiencia en la actividad de mantenimiento (el técnico puede hacer las revisiones desde la cabina), reducción de requerimientos de altura de hueco, incorporación de sistemas predictivos de avisos con tecnología IoT (Otis One) y nuevas prestaciones en seguridad y eficiencia energética.
- Mediante el programa Especialistas en Servicio se reorganizan las funciones de las actividades de los técnicos, se mejora la comunicación con sus supervisores y se incorporan las visitas de acompañamiento.
- Se siguen desarrollando aplicaciones informáticas enfocadas en la integración de procesos y herramientas. Las aplicaciones móviles permiten al supervisor y los técnicos de servicio la ejecución de tareas en obra y la gestión y control de su actividad en tiempo real.

- Se trabaja, se informa continuamente a todos los empleados acerca de ciberseguridad.
- Se fomenta la formación online desde la plataforma Workday Learning, con gran disponibilidad de cursos formativos.
- Se ejecutan nuevas formas de producción y distribución, englobadas en la tecnología de Lean Transformation.

## FACTORES AMBIENTALES

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

- Compromiso de la dirección. 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.
- Otis incorpora a sus planes anuales las circunstancias derivadas del entorno climático y la gestión medioambiental.
- Otis Cuenta con diferentes Sistemas de Gestión certificados por Organismos Notificados y acreditados para dar conformidad a las normas ISO.
- La búsqueda de máxima eficiencia energética mediante reducción de consumo de energía alcanza a todas las actividades del Grupo: instalaciones, materias primas, proveedores, desplazamientos, programas de mantenimiento o minimización de embalajes.
- Se continuó con el proceso de certificación de Otis según la norma UNE-EN ISO 14006:2020 de Ecodiseño. Se consiguieron nuevos certificados de eficiencia energética de los productos Gen2 Flex de 450kg y 1m/s, Gen2 Life de 630kg y 1 m/s, Gen2 Life de 450kg y 1m/s y Gen2 Switch. También se obtuvo la nueva EPD del producto Gen2 Flex.
- Otis desarrolla centros de producción y procesos cada vez más sostenibles. La fábrica de San Sebastián está certificada en LEED platino y está dotada de instalación solar FV de autoconsumo, que produce en torno a un 25% del consumo eléctrico.
- La fábrica de Madrid, por su parte, desarrolla distintos planes de acción en favor de la sensibilización y el compromiso con el medioambiente. Ambas fábricas eliminaron las emisiones asociadas al consumo de gas natural de calefacción a partir de 2023.
- Los planes de mantenimiento se diseñan para optimizar las prestaciones de los equipos, minimizando el consumo de energía y la utilización de materias primas.
- La monitorización e intervención remota, el SSD y la digitalización contribuyen asimismo la protección medioambiental y a la eliminación de residuos.

## FACTORES LEGALES

- NUEVA ITC AEM-1. En cuanto a la regulación en materia de ascensores, durante 2025 se sigue con la implantación de las nuevas obligaciones derivadas de la nueva ITC AEM1 para el mercado nacional, que fue publicada en el BOE el 14/4/24 (en vigor desde el 1 de julio de 2024).
- La ITC ha obligado a actualizar y adaptar los procesos del Grupo a la nueva Reglamentación nacional, de obligado cumplimiento, en favor de la seguridad, la accesibilidad y la calidad en el servicio de mantenimiento.
- Durante 2025, algunas de las CC.AA. siguen emitiendo y actualizando aquellas disposiciones y/o decretos autonómicos que se publican respecto a los principales aspectos relativos al mantenimiento de los ascensores, incluyendo las modificaciones importantes, y protocolos de inspecciones, en su mayoría basados en las normas antes citadas, de acuerdo con la ITC.
- Con motivo de la ITC, también se han revisado y adaptado las normas de inspecciones: la UNE 192008-1 (para ascensores  $>0,15$  m/s) y la UNE 192008-1 (para ascensores con velocidad  $\leq 0,15$  m/s).
- Debido a las consecuencias de la DANA y el gran número de ascensores afectados, el Gobierno ha establecido moratorias en los plazos para las inspecciones y se han propuesto iniciativas en la Comunidad Valenciana para liberar recursos a las empresas conservadoras.
- En relación con el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad de los ascensores, el 21/2/25 quedó derogada la versión anterior de la norma armonizada UNE-EN 81-70:2004, que se citaba en el CTE, y queda como norma armonizada de aplicación en España la UNE-EN 81-70:2022+A1:2022.
- El Reglamento (UE) 2023/1230 relativo a las máquinas deroga la Directiva 2006/42/CE y será de obligado cumplimiento a partir de enero de 2027.
- 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.
- El Reglamento (UE) 2023/2854 sobre normas armonizadas para un acceso justo a los datos y su utilización (Reglamento de Datos) 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.
- Con la aprobación de la nueva Ley Orgánica 1/2025 de eficiencia del servicio Público de Justicia, se establece un sistema obligatorio para intentar reconducir y solucionar los conflictos con carácter previo a que se alcance la vía judicial, mediante mediación, conciliación, sumisión a opinión de un tercer experto independiente, oferta vinculante, Derecho Colaborativo o negociación directa.
- El 1 de agosto de 2024 entró en vigor el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, destinado a fomentar el desarrollo y la implantación responsables de la IA en la UE. IA y ciberseguridad están profundamente entrelazadas, marcando un antes y un después en la protección de los entornos digitales.

## 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 (89,3% de las ventas y 91,7% del resultado de explotación), Portugal (7,0% y 9,0%) y Marruecos (3,7% y -0,7%). 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, 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 (9,9%, 10,6%, 11,6%, 12,3%, 14,8%, 14,3% y 14,5% de las ventas de 2025, 2024, 2023, 2022, 2021, 2020 y 2019 respectivamente), Servicios (72,1%, 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 2025 el 18,0% de las ventas consolidadas del Grupo (21,3% en 2024, 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.

El Grupo está integrado 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 ascensor Gen360, el Gen2 Switch Solar y el eco-sistema digital Otis ONE, son algunos ejemplos. Continuamos por tanto ampliando nuestra gama, desarrollando productos y servicios para cada altura y segmento.

OTIS			
PRODUCTOS Y SERVICIOS			
<b>GAMA DE PRODUCTOS</b> Ascensor para edificios poca altura Ascensor para edificios de media altura Ascensor para edificios altos Escaleras y Andenes Móviles Distribución	<b>POR SEGMENTO</b> Residencial Comercios Oficinas Hospitales Hoteles Edificios de usos múltiples Aeropuertos- Ferrocarriles - Metro	<b>SERVICIO</b> Otis Signature Service Service eCatalog <hr/> <b>OTISLINE</b> Servicio 24 horas para emergencias y llamadas de avería. 901 24 00 24   924 92 50 24	<b>MODERNIZACION</b> 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: Es la solución para edificios de tráfico moderado, como casas unifamiliares, colegios, residencias, y pequeños hoteles o comercios.
- Gen2 Switch Solar: Genera su propia energía y puede funcionar con energía 100% solar.
- En el Gen360 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. Se maximiza la eficacia del hueco tanto en techo como en fosos, permite el diagnóstico remoto y se pueden monitorizar todos los parámetros críticos para anticipar averías.

## ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

### Órgano de Administración

Durante el ejercicio social 2025 la forma del órgano de administración ha cambiado, pasando de un Consejo de Administración, integrado por tres consejeros, a un Administrador Único designado en la Junta General celebrada el 29 de mayo de 2025. El cambio viene motivado por la necesidad de simplificar la toma de decisiones y poder reaccionar a las situaciones cambiantes de la realidad en la que la Sociedad actúa, todo ello con el debido control y garantías.

De lo que resulta que, al cierre del ejercicio (30/11/2025), el órgano de gobierno, como máximo órgano para la toma de decisiones, a excepción de aquellas materias reservadas a la competencia exclusiva de la Junta General, a un **Administrador Único** habiendo sido designado para dicho cargo Don Enrique Miñarro Viseras con un amplio perfil profesional que aporta una capacidad y experiencia adecuada para el impulso de la actividad del Grupo.

## 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 en 2022, basa su actividad en el diseño y fabricación de máquinas y sistemas de seguridad para ascensores.

<b>Centro Industrial de Madrid</b> Dedicado a la producción de ascensores modelizados.	<b>Centro Industrial de Vigo</b> Dedicado a productos de modernización de ascensores y producción de elevadores domésticos, montacargas, monta-coches y ascensores para el sector naval.	<b>Centro Industrial de San Sebastián</b> 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).

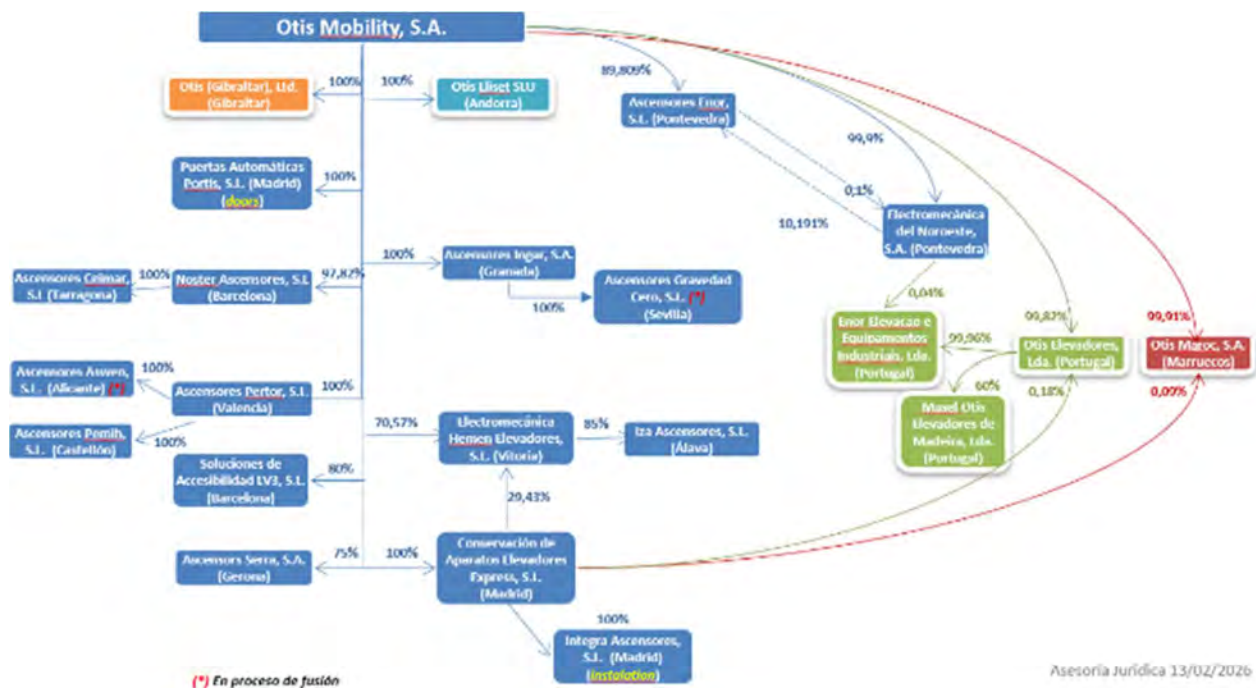
**Producción de componentes (SSI):** La fábrica de San Sebastián produce subsistemas y componentes para su incorporación a ascensores o como repuestos en servicios de reparación y mantenimiento. Los suministros de materiales o componentes necesarios en estas instalaciones provienen tanto de proveedores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

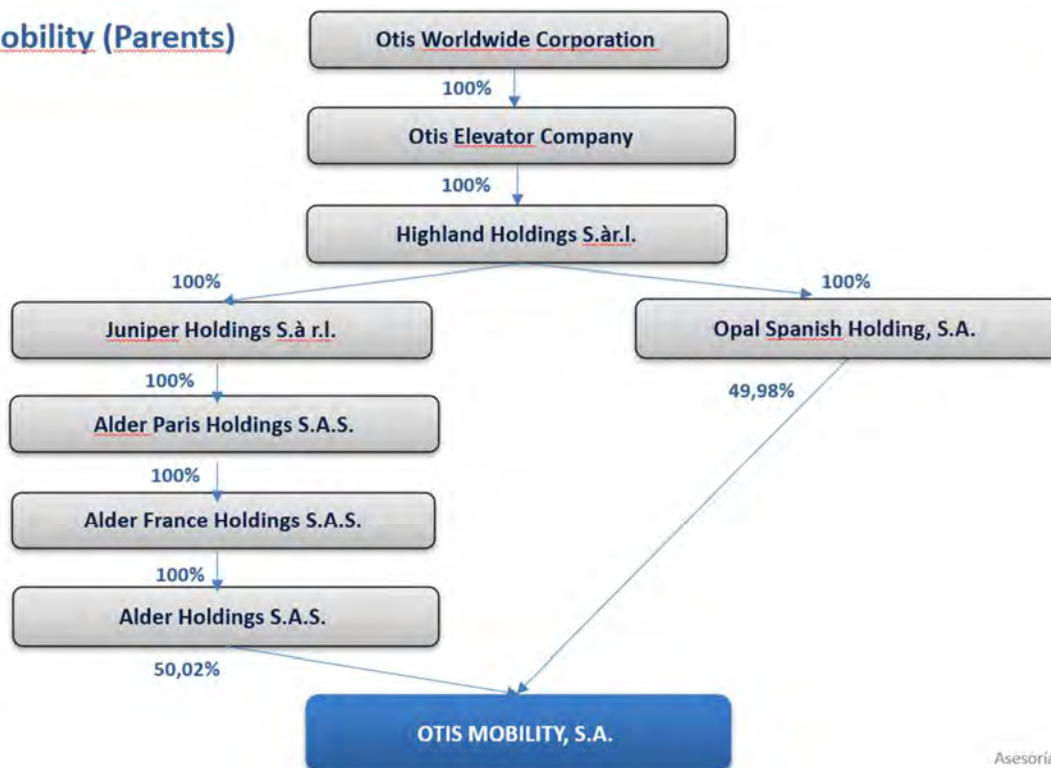
**Instalación y mantenimiento de ascensores (SSE):** Finalmente, la cadena de suministro del producto concluye con la instalación y mantenimiento de los ascensores. Generalmente, los ascensores vendidos e instalados por Otis Mobility habrán sido fabricados por ella misma. No obstante, dispone de todo 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 2025:



## Otis Mobility (Parents)



**OTIS**

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 Área, 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 el Grupo: 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 del Grupo. 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**, durante 2025 se ha completado la aplicación de la gran mayoría de los nuevos requerimientos de la nueva regulación nacional denominada **ITC (Instrucción Técnica Complementaria)** para los ascensores en mantenimiento en España, que fue publicada el 13 de abril de 2024 en el BOE como **RD 355/2024** (en vigor desde el 1 de julio de 2024)



Desde las CC.AA. – que tienen las competencias en materia de industria– se han implantado los cambios necesarios para adaptar los procesos administrativos, necesarios para la legalización de ascensores y de las modificaciones importantes, en el uso de plataformas para la gestión de la documentación, en las comunicaciones “al órgano competente” que requiere la ITC (por ejemplo, en caso de accidentes) así como en la gestión de las inspecciones periódicas reglamentarias.

Algunas CC.AA. han adaptado sus disposiciones anteriores y emitido nuevas regulaciones autonómicas para aplicar la nueva ITC, y sus protocolos de inspecciones en cuanto a la definición de defectos, su gravedad y la señalización con etiquetas identificativas (rojo, amarillo y verde) en otras lenguas oficiales.

Ya iniciadas en 2024 y, a lo largo de este año 2025, los representantes del grupo OTIS en FEEDA (Federación Española de Empresas del Ascensor), a través de la comisión de Legislación y Normativa, siguen participando en reuniones periódicas con representantes del Ministerio y de FEDAOC (Federación de Española de Asociaciones de Organismos de control). La finalidad principal ha sido poder aclarar las numerosas dudas que han ido surgiendo en la interpretación y aplicación de la ITC. Fruto de ello, desde el Ministerio de Industria se ha emitido - y se ha ido ampliando en diferentes versiones- la **GUÍA TÉCNICA DE APLICACIÓN DE LA ITC**, con su última versión hasta hora publicada en la web del ministerio a finales de diciembre de 2025, en formato pregunta/respuesta abordando las principales cuestiones y aclarando la forma de proceder.



Además de ello, durante 2025 se han publicado en el BOE, algunas modificaciones al texto y contenido de la ITC RD 355/2024 a través de los siguientes decretos:








- RD 164/2025, de 4 de marzo. Nuevo Anexo XIII para modificaciones importantes.
- RD 485/2025, de 17 de junio. Exenciones para la Comunitat Valenciana.
- RD 770/2025, de 2 de septiembre. Cambios en *reglamentos de seguridad industrial, entre ellos la ITC, en cuanto a la contratación y a las competencias que se requiere para el personal mínimo (técnico titulado) de la empresa conservadora.*

Merece la pena destacar las exenciones temporales aprobadas en el RD 485/2025 aplicable a los ascensores de la Comunitat Valenciana, con la finalidad de dar prioridad a las empresas conservadoras a centrar su actividad en la reparación y recuperación de los ascensores afectados por las consecuencias de la DANA en Valencia en octubre de 2024. En dicho decreto, se amplían plazos para la corrección de los defectos leves tras las

inspecciones, se cancela temporalmente la aplicación del Anexo VII de la ITC, y se reduce la carga administrativa. Esta iniciativa fue posible gracias a la colaboración de FEEDA y de la Asociación de Ascensoristas de la Comunitat Valenciana (ASCENCOVAL). De hecho, el presidente del Gobierno (Pedro Sánchez) mantuvo una conversación telefónica con el presidente de FEEDA (Antonio Pérez) quien le transmitió la importancia de que se acelerasen las ayudas y cómo dar prioridad a aquellas viviendas donde aún no estaba el ascensor operativo, siendo de vital importancia cuando se trata de la única solución de accesibilidad para las personas con movilidad reducida en dichos edificios. En las conversaciones mantenidas con la secretaría de Estado, desde FEEDA también se ha propuesto que el mantenimiento de ascensores sea considerado como servicio esencial. Por el momento, dicha petición está en estudio.

Es un hecho comprobado a lo largo de 2025, que la aplicación de la nueva ITC está favoreciendo la renovación del parque de ascensores. Gracias a que el Anexo VII de la ITC establece (8) medidas de seguridad que, en su mayoría, se van identificando y aplicando a medida que se realizan las inspecciones periódicas por los organismos de control. Medidas de seguridad resumidas en la siguiente tabla.

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

	<p>1. <b>Nivelación deficiente:</b> precisión de parada de al menos <math>\pm 10</math> mm y precisión de nivelación de <math>\pm 20</math> mm</p>
	<p>2. <b>Protección contra cierre de puertas:</b> 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.</p>
	<p>3. <b>Protección contra movimientos incontrolados</b></p>
	<p>4. <b>Comunicación bidireccional:</b> sistema de comunicación desde cabina con un servicio de rescate.</p>
	<p>5. <b>Sustitución de guías</b> (de madera, cilíndricas o de raíl)</p>
	<p>6. <b>Dispositivos de control de carga:</b> De no existir, incorporarlo siempre que sea viable y no implique sustitución del cuadro de maniobra,</p>
	<p>7. <b>Contrapeso:</b> garantizar la seguridad del guiado del contrapeso y sus pesas. Inspeccionable en su recorrido.</p>
	<p>8. <b>Medidas de seguridad anteriores normativas</b></p>

Ello supone un impulso en la actividad de modernizaciones (S) y reparaciones (T).

A lo largo de 2025, la actividad de Legislación y Normativa ha seguido enfocada en la comunicación y resolución de dudas en la aplicación de la nueva ITC. Igualmente, colaborando para la adaptación de los procesos y documentación que se requiere para cumplir con la regulación.

En cuanto a las **preguntas y consultas internas sobre temas de legislación y dudas normativas**, en 2025 se ha dado respuesta a un total de **776 consultas registradas**, preguntando por diferentes aspectos, algunos de ellos lógicamente relacionados con la aplicación de la ITC, aunque este año, esas consultas ya se han contabilizado en el tema donde se engloba. El tiempo en dar respuesta a dichas consultas fue de menos de un día en el 88 % de los casos, alcanzando un 98,2% del total en las que se tardó como máx. 2 días laborables en dar respuesta. A continuación se incluyen gráficos con la distribución de las consultas por tema y por dirección de procedencia de la consulta.



A lo largo de 2025 y apoyando la difusión de la actividad del sector de la elevación, desde Legislación y Normativa la se ha dado continuidad a la colaboración con FEEDA y con las Asociaciones de Ascensoristas en las CCAA, participando en eventos de Asociaciones de AA.FF., foros y congresos promovidos por Administraciones locales, Colegios de ingenieros y también de arquitectos.



Como ejemplo mostrado en la foto anterior, la ponencia sobre el impacto de la implantación de la nueva ITC, presentada por Andrés Táboas en el Congreso de Industria de Castilla y León, celebrado en Valladolid el 3 de junio de 2025.

En 2025 se ha seguido con la actividad normativa que se viene realizando desde el **Comité Técnico de Normalización CTN 321 (Ascensores, escaleras mecánicas y andenes móviles) de UNE en España**, con la participación de Henar Gozalo desde la secretaría en representación de FEEDA y de Andrés Táboas desempeñando el cargo de presidente de dicho comité. Como noticia destacable, ha sido todo un orgullo para Otis y para el sector que UNE haya otorgado el **premio UNE 2025 “López Agüí” a la secretaría del comité CTN 321, destacando la labor que Henar Gozalo** viene realizando desde dicho comité todos estos años. Entre los motivos de este premio nacional que fue entregado en la Asamblea General de UNE celebrada en Madrid el 28 de mayo de 2025, se ha destacado la trayectoria profesional de Henar, siempre con su actitud conciliadora y vocación colaboradora; por su contribución a la difusión de la normalización en el sector. Gracias al trabajo desarrollado por el comité CTN 321 se llevó a cabo la elaboración de la norma UNE 58720 de mantenimiento preventivo, que se ha convertido en referencia normativa de cumplimiento para todo el sector con la implantación de la nueva ITC RD 355/2024.



Al acto organizado por UNE con la presencia de su comité ejecutivo, asistieron responsables del Ministerio de Industria y otras instituciones, así como representantes de otros comités sectoriales (en UNE hay más de 200 comités técnicos trabajando en la elaboración y actualización de normas), con presencia de las direcciones de FEEDA y FEDAO.

En cuanto a la elaboración de nuevas normas de aplicación a los ascensores (de velocidad superior a 0,15 m/s) de carácter general, desde el grupo europeo de trabajo CEN TC10/WG1 se ha finalizado en 2025 con el proceso de revisión y corrección de acuerdo a los comentarios recibidos al proyecto de **nuevas normas internacionales EN-ISO 8100-1 y 2**, que sustituirán a las actuales EN 81-20/50.

Su publicación oficial está prevista para el Q1/2026, y se convertirán en normas armonizadas (como EN-ISO 8100-1y2 para la UE) cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), que se estima que será para el Q2/2026. Entonces coexistirán en paralelo con las actuales EN 81-20 y EN 81-50 que serán derogadas en el primer trimestre de 2029 (3 años después de la publicación de las nuevas normas). Este cambio normativo exigirá que, en el periodo transitorio, se proceda a la adaptación de los ascensores a los nuevos requisitos de diseño (NE, BEX y modificaciones importantes) y la futura renovación de los certificados correspondientes tanto de los modelos como de los componentes de seguridad.

En cuanto a la actual directiva europea de máquinas 2006/42/CE que afecta a los ascensores de velocidad, hasta 0,15 m/s, así como a las escaleras mecánicas, andenes móviles y a las soluciones de accesibilidad (plataformas, monta sillas, etc.); es conveniente mencionar que será sustituida por el **nuevo Reglamento europeo (UE) 2023/1230** de máquinas (que fue publicado en junio de 2023) y que su fecha de aplicación será a partir del 20 de enero de 2027, por lo que requerirá que, a lo largo del año 2026, se proceda a la adaptación de dichos productos a las novedades que plantea, así como actualizar los procedimientos internos y la documentación de soporte que se requiera.

En cuanto a la nueva regulación europea que ha sido aplicada en 2025 y que va a afectar de manera transversal a la actividad del sector de la elevación, cabe mencionar la entrada en vigor desde el 12 de septiembre de 2025 del **Reglamento de Datos UE 2023/2854 (Data Act)** que regula el acceso y uso de los datos generados por los productos conectados (IoT), en nuestro caso los ascensores conectados.

Adicionalmente y por su importancia en su aplicación futura prevista para 2027 creando el marco europeo de ciberseguridad, también se deberá considerar la **Ley de Ciberresiliencia (CRA)** en lo relativo a las obligaciones de información de los fabricantes (aplicable a partir del 11-sep-2026) y todo el resto de dicha ley (aplicable el 11-dic-2027) con los requisitos para los productos con software (o de hardware), para garantizar la ciberseguridad en el diseño, desarrollo y producción de dichos productos con los elementos digitales. Con la finalidad de concretar los aspectos que dicha ley aplica al ascensor, desde CEN e ISO se está trabajando en actualizar la norma EN ISO 8100-20 sobre ciberseguridad.

Como en años anteriores, tras la auditoría realizada por AENOR en noviembre de 2025, **la Compañía OTIS MOBILITY, S.A. renovó la Certificación ISO 9001:2015 del Sistema de Gestión de la Calidad**, incluyendo la Marca N de AENOR para empresas conservadoras de ascensores, el nuevo RD 355/2024 (ITC-AEM), así como la renovación de los correspondientes certificados de cumplimiento de la Directiva de ascensores 2014/33/UE. Se obtuvo un resultado favorable para la renovación de dichos certificados con un informe de auditoría emitido por AENOR donde se identificaron algunas "no conformidades" de tipo menor que están ya en proceso de solución, y observaciones de mejora que se van a considerar para reforzar los procesos involucrados, en favor de un mejor servicio a los clientes.

## Objetivos y estrategias

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



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 "Puertas Automáticas Portis, S.L." ("**Portis**"), 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 "Soluciones de Accesibilidad LV3, S.L." ("**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 aumentado 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 90,9% en 2025, 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:

- Otis 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. Se ha mantenido la incorporación media anual de 20.000 unidades y ya contamos con alrededor de 250.000 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 todo el Grupo 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.

### **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 del Grupo, 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 CO<sub>2</sub>. 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 Otis 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 Otis 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 CAPITALES Y EL SOBORNO

En 2025 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.

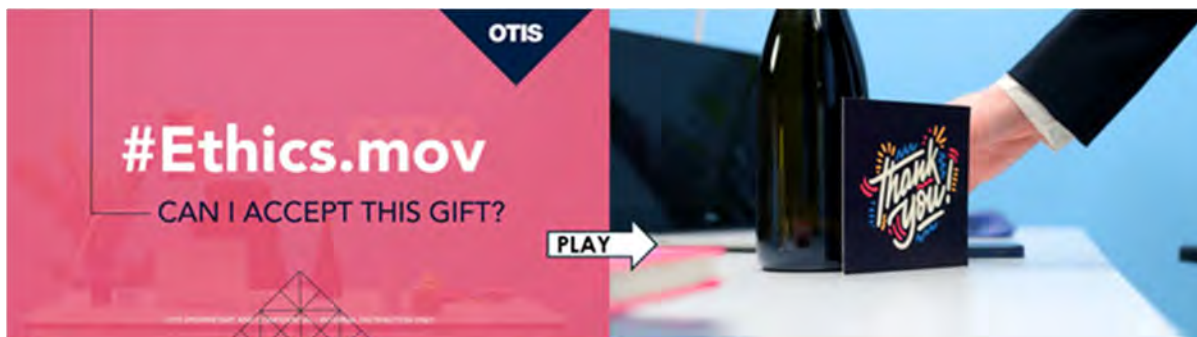
La Ética se mantiene como Absoluto por la importancia creciente de la transparencia, buen gobierno y sostenibilidad del negocio, siendo clave en las iniciativas Sostenibilidad y Responsabilidad (Sustainability & Responsibility) que son factores referentes en la inversión socialmente responsable y que 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 que se inició en el año 2021, el mes de octubre de 2025 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 13 al 17 de octubre de 2025 se celebró la semana de la Ética, este año seguimos con los cursos digitales globales para nuestros técnicos de todo el mundo. El tema de este año, "**El efecto dominó: cada acción cuenta**", nos invita a reflexionar sobre cómo nuestras decisiones, grandes y pequeñas, se alinean con los valores de Otis e influyen en nuestro negocio y en nuestra gente.



**¡La Semana de la Ética empieza el 13 de Octubre!**

También en diciembre de 2025 se recordó a toda nuestra organización, con motivo de la cercanía de la época navideña, la cuestión sobre la aceptación de los regalos de terceros. Informando que si alguna vez no estamos seguros de si un regalo es apropiado, no demos nada por sentado. Se tiene que consultar al responsable de ética y cumplimiento (ECO), que informará si debe aceptar, donar, compartir o devolver el regalo. Según la política de Otis, están prohibidos los regalos destinados a persuadir o influir en las decisiones comerciales, o aquellos que puedan percibirse razonablemente como tales.



## 'Es la época del Año para considerar los Riesgos de los Regalos de Empresa

**Una pregunta habitual que escuchamos durante la época navideña es:** "¿Puedo aceptar este regalo?" 🖱️ Haz Click (CTRL+click) [aquí](#) para ver este vídeo recordatorio de 40 segundos sobre este importante tema. **Recuerda:** si alguna vez no está seguro de si un regalo es apropiado, no dé nada por sentado. Consulte a su responsable de ética y cumplimiento (ECO), que le ayudará a evaluar si debe aceptar, donar, compartir o devolver el regalo. Según la política de Otis, están prohibidos los regalos destinados a persuadir o influir en las decisiones comerciales, o aquellos que puedan percibirse razonablemente como tales.

Otis Mobility mantiene vigente su Plan de Prevención de Delitos, su código de conducta, así como las políticas corporativas aplicables a todas las empresas pertenecientes al Grupo Otis World Wide al que pertenece Otis Mobility, S.A. y su 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.

Otis cuenta con un Comité de Cumplimiento ("Compliance Council") que se reúne tres veces al año, 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 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 del Grupo.

El compromiso del Grupo 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 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 en su actividad y gestión. 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 Departamento de Auditoría Interna revisa anualmente el programa de auditoría con el objetivo de realizar una revisión pormenorizada de las áreas en las que se han identificado mayores niveles de riesgo, así como de mantener un diálogo continuo con la Dirección para la revisión de las áreas clave del negocio.

Tras la realización de cada auditoría, se emite un informe resumen que recoge las incidencias detectadas y las oportunidades de mejora identificadas. Dicho informe se remite a la Dirección y se inicia un proceso de seguimiento destinado a verificar que los planes de acción acordados han sido implementados de forma efectiva.

Adicionalmente, el Grupo lleva a cabo auditorías específicas sobre las políticas y procedimientos establecidos. Como resultado de estas revisiones, se identifican y reportan puntos de mejora, que son registrados en la herramienta corporativa de seguimiento y permanecen abiertos hasta que se verifica su subsanación de manera permanente, realizándose un seguimiento continuo hasta su cierre definitivo.

## APORTACIONES A FUNDACIONES Y OTRAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Durante el ejercicio 2025 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 2025 asciende a 115.685 €, mientras que en 2024 fueron de 181.468 € y en 2023 fueron de 140.900 €.

### 3.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En Otis no existe el trabajo forzoso y se hace una abolición efectiva del trabajo infantil mediante políticas y planes.

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 Diligence 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 el Grupo.
- Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso
- Compromiso del cumplimiento del Código de Conducta por parte de proveedores con su firma.

En 2025 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.

Por cuarta vez como iniciativa de comunicación en Otis EMEA, el mes de octubre de 2025 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 2025 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 2025 no se han registrado denuncias por vulneración de los derechos humanos en el Grupo Otis Mobility (tampoco se registraron en 2024).

## 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 del Grupo - 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 Baraquin General Manager	Alaina Lima HR Manager	Lúcia Martins Chief Financial Officer	Luis Marmelo AH&S Manager
Luis Marmelo Service Manager	Rilipe Oliveira N.E. Manager	Rodrigo Serra IT Manager	Alexandra Neto Legal & ECO

**OTIS PORTUGAL**  
Three Absolutes  
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 ABSOLUTES (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 adapter 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'exercice 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 Penedo CEO Zardoya OTIS	Richard El Mousall General Director	Abdelhak HAKKI R&D Director	Ghita Kouchtam HR Director
Achraf NASSAR Q & IT Director	Hichem MAAROUF ECO & IT Director	Amine SEBBAR N.E. Innovation Mgr	Othman OUDERHIL Service Director


**OTIS**  
Three Absolutes  
ZARDOYA OTIS

Compromiso de la Otis con los factores de Sostenibilidad y Responsabilidad (Sustainability & Responsibility) integrándose con las líneas estratégicas globales.

La importancia de la Ética y la Integridad, junto con el enfoque 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 2025 Otis Mobility y sus empleados han seguido colaborando en acciones de responsabilidad social, centrando su atención en favor de la accesibilidad 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 Otis ha impulsado en 2025 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.



## Un mensaje de João Penedo

Estimado equipo:

El pasado sábado, 8 de marzo, se celebró el **Día Internacional de la Mujer** y quería aprovechar esta oportunidad para reflexionar sobre la importancia de este día, que va mucho más allá de nuestro lugar de trabajo.

El Día Internacional de la Mujer no es solo un día para celebrar los logros de las mujeres en todo el mundo; también es un llamado a la acción para **acelerar la igualdad de género**. Es un recordatorio del progreso que hemos logrado y del trabajo que tenemos por delante.

En Otis creemos firmemente en el fomento de un entorno inclusivo, en el que todas las personas tengan la oportunidad de prosperar. Este día nos brinda la oportunidad de reconocer las contribuciones de las mujeres de nuestro equipo, que **impulsan la innovación, lideran con pasión y son fuente de inspiración**.

Me gustaría compartir una bonita anécdota que ejemplifica cómo la diversidad nos ayuda a crecer, no solo como equipo, sino también con nuestros clientes. Recientemente recibimos una carta de un cliente que había conocido a una técnica de nuestro equipo, Zoe, durante una visita. Le sorprendió tan positivamente su profesionalidad que nos escribió una carta felicitándonos por animar a las mujeres a unirse a nuestro equipo técnico. Un claro ejemplo de cómo **el compromiso con la diversidad genera también satisfacción en nuestros clientes**.

Sigamos apoyándonos, **defendiendo la igualdad de oportunidades, ofreciendo orientación y ofreciendo espacios seguros** para que se todo el mundo pueda hacer oír su voz. Por favor, compartid y recordad historias de mujeres que hayan marcado la diferencia. Reconocer estos logros es inspirador y ayuda a crear referentes. Mientras celebramos este día, **tenéis mi compromiso de ser un aliado en la igualdad y el empoderamiento de todas las mujeres**.

Un cordial saludo,

João Penedo

## POLÍTICAS Y PREVENCIÓN DEL RIESGO

Elaboración del Mapa de Riesgos 2025: ERM (Enterprise Risk Management), incluyendo los Riesgos de Compliance.

Los TOP 4 (riesgos principales) de Compliance que se han determinado en 2025 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 2025, 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 2025 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.

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 2025 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

Todos los empleados de Otis y de las empresas de su Grupo tienen acceso a una plataforma de formación de cursos online de ética: ECLC (Ethics & Compliance Learning Center) puesta a su disposición por Otis World Wide Corporation (empresa matriz de Otis Mobility, S.A.) (en adelante "OWC").

En 2025 cada empleado ha realizado cinco cursos online, incluyendo la Certificación Anual y el curso "Ethics Talks" que han impartido los jefes/directivos con equipos asignados. El plazo de realización de cada curso ha sido de 45 días, a partir de esa fecha, la aplicación ha enviado semanalmente recordatorios.

En 2025, los cursos realizados han sido los siguientes:

- Competencia Leal / Leyes Antimonopolio.
- Soborno y corrupción.
- Fraude.
- Hablemos de Ética, Seguridad Psicológica.
- Protección datos, Ciberseguridad y Redes Sociales.
- Certificación Anual.

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.

La formación en cursos de Ética online durante 2025 contabilizó un total de 5.004 horas, con 9.647 cursos completados en diciembre por los empleados del Grupo Otis Mobility incluyendo las compañías Asociadas.

En relación con las nuevas empresas incorporadas al Grupo, el ECO ha impartido el curso de "Introducción a los Absolutos de Otis" (de forma telemática por Teams) al personal de Ascensores Gravedad Cero, S.L., Ascensores Ceimar, S.L. y Ascensores Pemih, S.L.

## COMUNICACIÓN

Bajo la denominación de "ECO INFORMA" el ECO del Grupo ("Ethics and Compliance officer") envía de forma periódica a todos los empleados diversos comunicados con información de interés en temas éticos

En 2024 se emitieron 14 comunicados "ECO INFORMA" para Otis Mobility en España y en 2025 se han emitido 12 comunicados.

En 2024 se han registrado 188 consultas al ECO en Otis Mobility España y en 2025 se registraron 194, 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.

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, weblínea, teléfono), es de vital importancia la Política de Cero Reprisalias.

## 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 EthicsPoint), cuya resolución ha supuesto medidas disciplinarias, cuando el caso ha sido verificado, incluyendo el despido en algunas situaciones.

RESUMEN EthicsPoint - AÑO 2024

3 casos pendientes de 2023 cerrados (no verificados) en 2024.

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

RESUMEN EthicsPoint - AÑO 2025

2 casos pendiente de 2024 cerrados (no verificados) en 2025.

16 casos abiertos en 2025 – De los cuales, 15 fueron cerrados (2 verificados, 13 No verificados) y 1 pendiente, en investigación.

## 3.4. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Durante 2025 se ha continuado con la labor de estrechar las relaciones de Otis con los medios, tanto generalistas como especializados.





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 Otis, además de una presencia constante en redes sociales.

Con la tecnología **Gen2<sup>®</sup> Switch** de OTIS

Convierta su **ascensor en imparable**, incluso **cuando todo se para.**

Infórmese en el teléfono: **920 801 001** o escaneando el **QR**

Con la tecnología **Gen2<sup>®</sup> Switch** de OTIS

Sigue funcionando durante más de **100 viajes sin necesidad de alimentación de la red\*** y se puede instalar en ascensores existentes.

(\*) En condiciones óptimas de carga y estado de las baterías.

Infórmese en el teléfono: **920 801 001** o escaneando el **QR**

## 3.5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### Empleo

Del total de empleados del grupo en los cinco países, que suman 6.688 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

	2025			2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>España</b>	5.213	662	5.875	4.946	629	5.575	4.609	534	5.143
<b>Andorra</b>	15	2	17	14	2	16	15	2	17
<b>Gibraltar</b>	2	0	2	1	0	1	0	0	0
<b>Portugal</b>	520	95	615	504	97	601	503	100	603
<b>Marruecos</b>	143	36	179	138	33	171	131	38	169
<b>Total</b>	5.893	795	6.688	5.603	761	6.364	5.258	674	5.932

### Datos ESPAÑA\*

(\*) Se incluyen los empleados de España, Andorra y Gibraltar, y representan el 88,13% del total.

#### EMPLEADOS POR SEXO

	2025	2024	2023
Hombre	5.230	4961	4.624
Mujer	664	631	536
<b>Total</b>	<b>5.894</b>	<b>5.592</b>	<b>5.160</b>

#### EMPLEADOS POR EDAD

	2025	2024	2023
Menor 25 años	190	157	106
25-40 años	1.318	1.270	1.216
41-55 años	3.329	3.244	3.047
Mayor 55 años	1.057	921	791
<b>Total</b>	<b>5.894</b>	<b>5.592</b>	<b>5.160</b>

#### PLANTILLA POR CLASIF. PROFESIONAL

	2025	2024	2023
Titulados superiores	240	226	206
Titulados grado medio	199	204	200
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	1.426	1.333	1.308
Operarios	4.029	3.829	3.446
<b>Total</b>	<b>5.894</b>	<b>5.592</b>	<b>5.160</b>

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 TIPO DE CONTRATO

	2025	2024	2023
Indefinido T. Completo	5.587	5.211	4.805
Indefinido T. Parcial	16	13	11
Temporal T. Completo	154	247	219
Temporal T. Parcial	137	121	125
<b>Total</b>	<b>5.894</b>	<b>5.592</b>	<b>5.160</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Hombre	Mujer	Total 2025	Hombre	Mujer	Total 2024	Hombre	Mujeres	Total 2023
Indefinido T. Completo	4.834	628	5.462	4.457	546	5.003	4.196	483	4.679
Indefinido T. Parcial	5	11	16	15	6	21	5	6	11
Temporal T. Completo	187	15	202	181	25	206	190	21	211
Temporal T. Parcial	132	5	137	108	5	113	116	7	123
<b>Total</b>	<b>5.158</b>	<b>659</b>	<b>5.817</b>	<b>4.761</b>	<b>582</b>	<b>5.343</b>	<b>4.507</b>	<b>517</b>	<b>5.024</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD

2025	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	125	1.175	3.215	947	5.462
Indefinido T. Parcial	1	2	8	6	16
Temporal T. Completo	33	89	74	6	202
Temporal T. Parcial	1	1	0	136	137
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>1.266</b>	<b>3.296</b>	<b>1.094</b>	<b>5.817</b>

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
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>1.149</b>	<b>3.137</b>	<b>942</b>	<b>5.343</b>

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
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>1.123</b>	<b>3.009</b>	<b>817</b>	<b>5.024</b>

#### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

2025	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	231	198	1.340	3.692	5.462
Indefinido T. Parcial	1	0	12	3	16
Temporal T. Completo	0	0	31	171	202
Temporal T. Parcial	5	3	17	112	137
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>201</b>	<b>1.401</b>	<b>3.977</b>	<b>5.817</b>

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
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>203</b>	<b>1.276</b>	<b>3.645</b>	<b>5.343</b>

2023	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Titulados grado medio	Titulados superiores	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
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>201</b>	<b>1.226</b>	<b>3.399</b>	<b>5.024</b>

### DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CATEG. PROFESIONAL

2025	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	1	3	0	0	1	0	1	4
Titulados grado medio	0	0	0	5	5	0	0	1	1	2	7
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	1	1	7	8	17	0	4	3	3	10	27
Operario	8	21	25	3	57	0	3	0	0	3	60
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>82</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>98</b>

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
Operarios	4	17	19	1	41	0	2	1	0	3	40
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>64</b>

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
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>67</b>

### PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO (€) – BRECHA

2025	Hombre	Mujer	Brecha
Total	45.353,62	42.570,28	6,1%

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%

Entre los objetivos del 2025 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:

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

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 (€)

2025	Promedio Remuneración
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	46.072,14
Operarios	41.479,72
Titulados grado medio	64.250,12
Titulados superiores	82.748,45
Total	45.040,05

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
<b>Total</b>	<b>43.268,96</b>

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
<b>Total</b>	<b>42.911,67</b>

### PROMEDIO REMUNERACIÓN POR EDAD (€)

2025	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	31.303,78	39.602,34	46.476,98	53.190,98	46.072,14
Operarios	31.671,83	36.359,31	43.105,21	45.513,64	41.479,72
Titulados grado medio	0	48.228,44	62.620,87	76.871,51	64.250,12
Titulados superiores	0	65.026,92	86.730,77	91.903,67	82.748,45
<b>Total</b>	<b>31.621,46</b>	<b>38.523,83</b>	<b>46.491,90</b>	<b>51.004,77</b>	<b>45.040,05</b>

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
<b>Total</b>	<b>29.570,84</b>	<b>36.939,91</b>	<b>45.010,05</b>	<b>48.198,83</b>	<b>43.268,96</b>

2023	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
<b>Total</b>	<b>29.570,84</b>	<b>36.939,91</b>	<b>45.010,05</b>	<b>48.198,83</b>	<b>43.268,96</b>

La remuneración global por todos los conceptos devengada en Otis Mobility, S.A. durante el ejercicio: (i) por el Presidente del Consejo de Administración y por el Consejero Delegado, (siendo estos los únicos ejecutivos que reciben retribución diferente a las atenciones estatutarias) hasta el 29 de mayo de 2025 mas (ii) la del Administrador Único desde el 29 de mayo al 30 de noviembre de 2025, asciende a:

Total Presidente del Consejo y Consejero Delegado (Hombres)	2025	2024	2023
	807	894	604

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	2025	2024	2023
	463	523	361

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

2025		Horas
Hombre		767.472
Mujer		95.824
<b>Total</b>		<b>863.296</b>

2024		Horas
Hombre		672.240
Mujer		77.208
<b>Total</b>		<b>749.448</b>

2023		Horas
Hombre		608.584
Mujer		47.208
<b>Total</b>		<b>655.792</b>

En el total de horas de absentismo para este 2025 se han incluido las horas de absentismo de Otis Mobility y del Grupo de entidades Asociadas (Noster, Electromecánica, Enor Express, Hemen, Ingar, Integra, LV, Pertor, Portis y Serra). Se incluyen contingencias y enfermedades comunes; no se incluyen las bajas por accidentes laborales.

## RELACIÓN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (\*)

	Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
2025	54	1	53	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
	5,24	0,85	5,8	0,15	0,25	0,14	12688	2352	10336

(\*) Aumento de la accidentabilidad en FY2025 por mayor actividad, con nuevos técnicos y empleados. Principalmente, en la actividad de puertas automáticas, se ha producido un aumento significativo del número de accidentes. Se han analizado las causas de todos ellos, reorganizado el equipo EHS Spain y definido acciones para FY2026 con el objetivo de reducir la siniestrabilidad.

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

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

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 10<sup>6</sup>) / nº de horas trabajadas
- Índice de Gravedad (IG) = (nº de jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo con baja x 10<sup>3</sup>) / 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

	2025	2024	2023
>= 33% y < 65%	46	46	44
>= 33% y < 65% con ayuda	3	2	3
>= 65%	3	4	4
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>51</b>

## Datos PORTUGAL

### EMPLEADOS POR SEXO

	2025	2024	2023
Hombre	520	504	503
Mujer	95	97	100
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>601</b>	<b>603</b>

### EMPLEADOS POR EDAD

	2025	2024	2023
Menor 25 años	30	25	19
25-40 años	132	132	143
41-55 años	343	333	338
Mayor 55 años	110	111	103
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>601</b>	<b>603</b>

### PLANTILLA POR CLASIF. PROFESIONAL

	2025	2024	2023
Titulados superiores	26	25	25
Titulados grado medio	107	114	113
Jefes Administrativos, Taller y Campo	97	93	98
Operarios	385	369	367
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>601</b>	<b>25</b>

### EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2025	2024	2023
Indefinido T. Completo	567	554	557
Indefinido T. Parcial	0	0	0
Temporal T. Completo	48	47	46
Temporal T. Parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>601</b>	<b>603</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Hombre	Mujer	Total 2025	Hombre	Mujer	Total 2024	Hombre	Mujer	Total 2023
Indefinido T. Completo	468	90	558	475	95	570	477	96	573
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	49	7	56	46	8	54	31	4	35
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>517</b>	<b>97</b>	<b>614</b>	<b>521</b>	<b>103</b>	<b>624</b>	<b>508</b>	<b>100</b>	<b>608</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD

2025	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	12	105	328	113	558
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	11	28	15	2	56
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>133</b>	<b>343</b>	<b>115</b>	<b>614</b>

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
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>142</b>	<b>345</b>	<b>119</b>	<b>624</b>

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
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>131</b>	<b>351</b>	<b>111</b>	<b>608</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

2025	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	34	120	74	330	558
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	7	8	41	56
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>127</b>	<b>82</b>	<b>371</b>	<b>614</b>

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
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>142</b>	<b>80</b>	<b>368</b>	<b>624</b>

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
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>119</b>	<b>99</b>	<b>364</b>	<b>608</b>

### DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CATEG. PROFESIONAL (\*)

2025	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	1	1	1
Titulados grado medio	0	1	1	1	3	0	2	3	3	8	11
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	0	0	3	3	6	0	0	0	1	1	7
Operarios	3	17	10	3	33	0	0	0	0	0	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>52</b>

(\*) En el cálculo de los despidos, se consideran todas las casuísticas asociadas a la salida de un empleado de la empresa.

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
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>62</b>

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
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>47</b>

### PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO (€) – BRECHA (\*)

2025	Hombre	Mujer	Brecha
<b>Total</b>	32.089	29.903	6,81%

2024	Hombre	Mujer	Brecha
<b>Total</b>	30.793	30.127	2,16%

2023	Hombre	Mujer	Brecha
<b>Total</b>	28.826	29.105	-0,97%

(\*) La diferencia de variación entre 2024 y 2025 se debe a que ya no forman parte de la plantilla dos mujeres en el puesto de directoras, las cuales contribuían a una remuneración mayor para las mujeres.

### PROMEDIO REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA (€)

	Promedio Remuneración 2025	Promedio Remuneración 2024	Promedio Remuneración 2023
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	42.241	41.462	37.588
Operarios	25.392	24.550	23.058
Titulados grado medio	29.438	27.761	26.496
Titulados superiores	96.322	94.504	90.793
<b>Total</b>	<b>31.752</b>	<b>30.686</b>	<b>28.872</b>

### PROMEDIO REMUNERACIÓN POR EDAD (€)

2025	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	28.873	41.674	41.764	47.556	42.241
Operarios	14.829	22.120	27.525	28.374	25.392
Titulados grado medio	21.666	24.721	29.940	31.059	29.438
Titulados superiores	0	39.061	114.416	95.636	96.322
<b>Total</b>	<b>15.425</b>	<b>25.467</b>	<b>34.035</b>	<b>36.625</b>	<b>31.752</b>

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
<b>Total</b>	<b>11.506</b>	<b>24.432</b>	<b>32.555</b>	<b>36.833</b>	<b>30.686</b>

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
<b>Total</b>	<b>11.213</b>	<b>22.057</b>	<b>30.628</b>	<b>35.826</b>	<b>28.872</b>

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 2025		
Total	Mujer	Hombre
57.306	13.596,80	43.709,25

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

### RELACIÓN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

2025	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
	8,34	0,93	7,41	1,22	0,24	0,98

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

- 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

Grado Minusvalía	2025	2024	2023
>= 33% y < 65%	0	0	0
>= 33% y < 65% con ayuda	3	4	3
>= 65%	9	9	9
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

## Datos MARRUECOS

### EMPLEADOS POR SEXO

	2025	2024	2023
Hombre	143	138	131
Mujer	36	33	38
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>171</b>	<b>169</b>

### EMPLEADOS POR EDAD

	2025	2024	2023
Menor 25 años	14	10	18
25-40 años	112	103	92
41-55 años	36	38	38
Mayor 55 años	17	20	21
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>171</b>	<b>169</b>

### PLANTILLA POR CLASIF. PROFESIONAL

	2025	2024	2023
Titulados superiores	2	2	10
Titulados grado medio	8	15	26
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	84	76	48
Operarios	85	78	85
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>171</b>	<b>169</b>

### EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2025	2024	2023
Indefinido T. Completo	164	160	152
Indefinido T. Parcial	0	0	0
Temporal T. Completo	15	11	17
Temporal T. Parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>171</b>	<b>169</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

	2025	2024	2023
Indefinido T. Completo	164	157	155
Indefinido T. Parcial	0	0	0
Temporal T. Completo	15	12	19
Temporal T. Parcial	0	0	0
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>169</b>	<b>174</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Hombre	Mujer	2025	Hombre	Mujer	2024	Hombre	Mujer	2023
Indefinido T. Completo	128	36	164	124	33	157	119	36	155
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	15	0	15	9	3	12	16	3	19
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>36</b>	<b>179</b>	<b>133</b>	<b>36</b>	<b>169</b>	<b>135</b>	<b>39</b>	<b>174</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD

2025	Menor 25 años	25-40 años	41-55 años	Mayor 55 años	Total
Indefinido T. Completo	8	103	36	17	164
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	6	9	0	0	15
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>112</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>179</b>

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
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>103</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>169</b>

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
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>96</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>174</b>

### PROMEDIO EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA

2025	Titulados superiores	Titulados grado medio	Jefes, Administrativos, Taller y Campo	Operarios	Total
Indefinido T. Completo	2	8	84	70	164
Indefinido T. Parcial	0	0	0	0	0
Temporal T. Completo	0	0	0	15	15
Temporal T. Parcial	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>179</b>

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
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>78</b>	<b>169</b>

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
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>88</b>	<b>174</b>

#### DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CATEG. PROFESIONAL

2025	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	2	0	1	3	0	0	2	0	2	5
Operarios	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

#### PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO (€) - BRECHA

2025	Hombre	Mujer	Brecha
Total	21.809,02	28.703,87	-31,61%

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

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

#### PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR RANGO DE EDAD (€)

2025	Total
Menor de 25 años	9.941,88
Entre 25 y 40 años	20.776,14
Entre 41 y 55 años	35.804,14
Mayor de 55 años	23.350,93
<b>Total</b>	<b>23.195,69</b>

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

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
<b>Total</b>	<b>6.862,5</b>	<b>17.137,72</b>	<b>35.110,27</b>	<b>21.495,81</b>	<b>20.220</b>

**PROMEDIO SALARIO BRUTO ANUAL POR CATEGORÍA (€)**

2025	Total
Titulados superiores	13.462,77
Titulados grado medio	13.633,60
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	35.198,19
Operarios	12.463,37

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

## 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
2025	4	1	3	0	0	0
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
	13,37	3,34	10,02	0,67	0,05	0,61

	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

- 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

Durante 2025 hemos seguido avanzando en la modernización y digitalización de los procesos de Recursos Humanos, impulsando una gestión cada vez más autónoma tanto para managers como para empleados. La integración de herramientas globales como **Workday**, **Avature** y **Otis Help (ServiceNow)** continúa reforzando un modelo de RRHH más eficiente, transparente y basado en datos.

### **Workday: autonomía, datos y eficiencia en la gestión de personas**

Workday se ha consolidado como la plataforma central de gestión del talento en el Grupo Otis. Gracias a sus funcionalidades, los managers pueden llevar a cabo una gestión integral de sus equipos de manera ágil e independiente, accediendo a información actualizada en todo momento. Entre las principales capacidades destacan:

Para managers

- Gestión de posiciones y creación de solicitudes de puesto (Job Requisitions).
- Seguimiento del proceso de selección, incluyendo el estado de cada candidatura.
- Consulta y seguimiento de la formación completada por los miembros del equipo a través de Workday Learning, así como la asignación de cursos e-learning.
- Gestión del proceso de mérito, con acceso a datos salariales que facilitan decisiones equitativas basadas en criterios internos y de mercado.
- Gestión del desempeño (objetivos) y el desarrollo profesional (competencias) mediante Performance Connections y Talent Review.
- Comunicación de bajas y finalizaciones de contrato (Terminations).
- Acceso a dashboards en tiempo real, que permiten visualizar la composición del equipo, riesgos de talento, diversidad, organigramas dinámicos y otra información clave.
- Revisión de puestos críticos, planificación de sucesiones y análisis del potencial del equipo.

Para empleados

- Actualización de datos personales.
- Consulta de datos laborales, detalles del puesto, cadena jerárquica, y los puestos/roles de soporte.
- Acceso a la compensación, grado salarial e histórico salarial.
- Visualización de beneficios disponibles (seguro de vida, jubilación, etc.).
- Acceso a Workday Learning y seguimiento del progreso formativo.
- Gestión del desempeño y objetivos.
- Actualización del perfil de talento, incluyendo formación, certificaciones, logros, idiomas, habilidades e intereses profesionales.
- Indicación de preferencias de carrera, disponibilidad para viajes o movilidad geográfica.

En conjunto, Workday proporciona un ecosistema digital que facilita una toma de decisiones más objetiva y basada en datos, permitiendo a los managers tener una visión completa y actualizada de sus equipos.

#### **Avature: atracción de talento más ágil, proactiva y estratégica**

- Durante 2025 se ha acelerado la implantación del CRM de talento Avature, una herramienta que permite gestionar de forma más eficiente toda la relación con candidatos. Esta plataforma facilita:
  - La creación de pools de talento, anticipándose a necesidades futuras.
  - Una comunicación más personalizada con los candidatos.
  - La mejora de la experiencia del candidato a lo largo de todo el proceso.
  - Una selección más proactiva y alineada con las necesidades actuales del Grupo.

#### **Otis Help (ServiceNow): soporte 24/7 para managers y empleados**

Se ha ampliado el uso de **Otis Help**, la plataforma de soporte basada en ServiceNow, que ofrece una experiencia más rápida, autónoma y accesible en todas las áreas de Recursos Humanos. Tanto managers como empleados disponen de la herramienta **24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año**. Entre sus funciones:

#### **Funcionalidades destacadas**

- Apertura de consultas y tickets de RRHH de forma centralizada.
- Seguimiento del estado de cada solicitud de manera transparente.
- Acceso a una base de conocimiento con artículos, guías y preguntas frecuentes.
- Solicitud automatizada de cartas, certificados y documentación.
- Derivación inteligente de consultas según la temática (nómina, formación, selección, beneficios, etc.).
- Notificaciones automáticas y trazabilidad completa de cada interacción.
- Otis Help permite optimizar los tiempos de respuesta, reducir consultas repetitivas y mejorar la experiencia digital de todos los empleados.

Pese al avance tecnológico, en Otis seguimos convencidos de que la tecnología por sí sola no transforma los negocios. Son las **personas** quienes impulsan el cambio. Por ello, el equipo humano continúa siendo nuestro principal factor diferencial y nuestra ventaja competitiva, situándose en el centro de la estrategia y de la transformación del Grupo Otis.

## Diversidad e Inclusión

En 2025, la Diversidad e Inclusión (D&I) se consolidó como uno de los pilares estratégicos de Otis de acuerdo con las políticas globales, reforzando nuestro compromiso de construir una cultura donde todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas y con las mismas oportunidades de desarrollo. A lo largo del año, se desplegaron diversas iniciativas alineadas con fechas internacionales clave, con el objetivo de promover la sensibilización, la inclusión y el bienestar de todos los empleados.

A lo largo de 2025 impulsamos diversas iniciativas globales conectadas con fechas internacionales relevantes, poniendo el foco en cuatro grandes ejes: **Día Internacional de la Mujer, Semana “We Are Many Voices”, Día Mundial de la Salud Mental y Día Internacional de las Personas con Discapacidad.**



### Día Internacional de la Mujer

Con motivo del 8 de marzo, Otis organizó dos eventos de acuerdo con iniciativas globales que pusieron en valor el liderazgo femenino y la igualdad de oportunidades.

- Una entrevista en directo con **Judy Marks**, Presidenta y CEO de Otis, y **Kim Gosk**, EVP & Chief People Officer, quienes compartieron reflexiones sobre su trayectoria profesional, la toma de decisiones en posiciones de liderazgo y la importancia de la confianza y la resiliencia en el desarrollo de carrera.



- Una **mesa redonda interregional** centrada en la igualdad de derechos y la promoción del talento femenino, que contó con la participación de líderes de distintas regiones, entre ellos **João Penedo**, SVP y GM de IBAME. Estas sesiones reforzaron el mensaje de que la diversidad de perspectivas fortalece a la organización y contribuye a un futuro más inclusivo.



## Semana “We Are Many Voices”

Del 12 al 16 de mayo, Otis celebró esta campaña, de acuerdo con la iniciativa global, orientada a consolidar el sentido de pertenencia y a reconocer la riqueza de experiencias, antecedentes y miradas que conviven en la organización. La semana se abrió con un mensaje corporativo dirigido a todos los empleados, reafirmando el compromiso de Otis con entornos de trabajo inclusivos y oportunidades equitativas para todos. Bajo el lema **#InclusionForAll**, se presentó una agenda de actividades diseñada para inspirar y sensibilizar a nuestros equipos.

Uno de los ejes principales fue la serie diaria de storytelling **“Mi voz, mi camino – Nota para mi yo más joven”**, publicada en Viva Engage, donde empleados de todo el mundo compartieron aprendizajes personales, momentos decisivos de su carrera y reflexiones sobre identidad y diversidad.

La campaña también incluyó la difusión de datos e información sobre el impacto positivo de la inclusión en el bienestar, la colaboración y el rendimiento de los equipos.



Como complemento, se celebró el webinar **“Integrar a una fuerza laboral multigeneracional”**, impartido por expertos externos, que exploró las distintas formas de trabajar y comunicarse entre generaciones, poniendo en valor cómo cada una contribuye al éxito colectivo.

## Día Mundial de la Salud Mental

El 10 de octubre, Otis reafirmó su compromiso con el bienestar emocional de todos los empleados, reconociendo la importancia de crear entornos seguros donde se pueda hablar abiertamente de salud mental.

En esta ocasión, se ampliaron las sesiones de “Mental Health Breaks”, gracias a una red global de voluntarios que extendió las actividades de meditación consciente a nuevas geografías.

Asimismo, se lanzó la formación “Salud mental: reconocer y responder”, dirigida a managers y equipos, con el objetivo de proporcionar herramientas para identificar señales de malestar y ofrecer un apoyo adecuado. Estas acciones contribuyen a construir espacios de confianza, fundamentales para el bienestar y la productividad de las personas.



Estas acciones reflejan nuestra convicción de que la salud mental es un elemento esencial del bienestar y la productividad, y que crear espacios de confianza es responsabilidad de todos.

### Día Internacional de las Personas con Discapacidad

El 3 de diciembre, Otis se sumó a la celebración mundial bajo el lema **“Potenciar el liderazgo de las personas con discapacidad para un futuro inclusivo y sostenible”**.

Para sensibilizar y generar conocimiento, se publicó contenido especial en el portal interno, incluyendo dos vídeos: **“Más allá de las barreras”**, con testimonios reales de empleados con discapacidad, y un segundo vídeo dedicado a las tecnologías de accesibilidad ya implementadas en el Grupo.

Además, se impartió la formación **“Potenciar a través de la accesibilidad”**, orientada a managers y equipos, que abordó prácticas de contratación inclusiva y adaptaciones razonables en el puesto de trabajo.

### BRGs – Business Resource Groups

Los **BRGs**, grupos de empleados que impulsan iniciativas de diversidad e impacto social, siguieron consolidándose como una pieza fundamental de la estrategia global. Estos grupos fomentan el desarrollo profesional, aumentan la visibilidad de sus miembros ante la alta dirección y generan espacios para compartir perspectivas que enriquecen la toma de decisiones.

En 2025, tuvo lugar el **Global BRG Leadership Virtual Summit**, un encuentro que reunió a líderes y patrocinadores de BRGs de todas las regiones, así como a profesionales de Talent, HR y otras áreas clave. La participación activa de la región IBAME reflejó el fuerte compromiso de nuestros equipos con el avance de la diversidad y la inclusión.



## **Impulso al talento femenino en posiciones técnicas (España)**

En España, como parte de las acciones impulsadas por Otis para promover la diversidad y reducir la escasez de talento femenino en posiciones técnicas, en 2025 se dio continuidad al programa de formación dirigido a la incorporación de mujeres en puestos técnicos.

Gracias a esta iniciativa, durante el año 2025 se llevó a cabo un nuevo grupo de formación compuesto por 11 futuras técnicas, a quienes se les ofreció un programa intensivo y altamente especializado de tres meses. Este programa incluye sesiones teóricas y prácticas, formación presencial y online, mentoría personalizada, acompañamiento en campo con técnicos cualificados y una preparación específica para el examen oficial.

Como resultado, las 11 participantes superaron con éxito en julio la certificación de la FEMPA, obteniendo el título de mantenedoras de ascensor y pasando a incorporarse de inmediato al Grupo.

Un aspecto especialmente relevante es que ninguna de ellas contaba con experiencia previa en el sector, lo que demuestra el fuerte impacto y la capacidad transformadora del programa.

Esta iniciativa no solo contribuye a cerrar la brecha de género en posiciones técnicas, sino que abre a estas nuevas compañeras las puertas a una industria con amplias oportunidades de desarrollo profesional, reforzando el compromiso de Otis con un entorno laboral más diverso, equitativo e inclusivo.



*Las 11 nuevas técnicas certificadas en el año 2025*

## **Medidas para promover el empleo**

El proceso de selección ha sido diseñado para garantizar que los candidatos sean evaluados exclusivamente con criterios objetivos, comenzando por la valoración de su experiencia profesional, su ajuste competencial a la posición y su potencial de desarrollo dentro del Grupo.

Entre otras iniciativas, Otis, siguiendo la iniciativa global, colabora estrechamente con universidades y centros formativos, considerados actores clave para captar el mejor talento y reforzar el posicionamiento del Grupo entre los estudiantes. En este sentido, hemos firmado

acuerdos con varias instituciones educativas, comprometiéndose a contribuir a la inserción laboral de sus alumnos mediante la oferta de becas y vacantes. Estas oportunidades permiten a los estudiantes adquirir experiencia profesional, desarrollar sus competencias y mejorar su empleabilidad. En 2025, 211 alumnos formaron parte de este programa.

Como no podía ser de otra forma, Otis, de acuerdo con las políticas globales, se compromete a velar por el principio de no discriminación e igualdad de trato entre mujeres y hombres, apostando de manera decidida por aumentar la presencia femenina en un sector donde históricamente han predominado los hombres. Por ello, cuando existan igualdad de condiciones y capacidades para el desempeño de una función, Otis fomentará la contratación del género menos representado en ese puesto o categoría. En consonancia con este compromiso, destaca la convocatoria lanzada este año del programa formativo dirigido a mujeres para obtener la certificación profesional de mantenedoras de ascensores.

Asimismo, y en relación con este objetivo, Otis colabora con diversas ONG que trabajan para impulsar la inserción laboral de mujeres.

Como marca empleadora, Otis participa cada año en varias ferias de empleo con el fin de incrementar su visibilidad, atraer nuevos perfiles y mantener el contacto con otras organizaciones de referencia. Durante este año, Otis ha estado presente en las ferias organizadas por la Escuela de Ingenieros TECNUN de la Universidad de Navarra en sus campus de Madrid y San Sebastián, en la feria Foremplo de la Universidad Carlos III de Madrid, en la feria Aula, en la feria de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid y en el congreso de FP FPEmpresa en Cartagena. En Portugal, Otis participó en la feria organizada por la Associação de Formação para a Indústria.



## Formación

En Otis, creemos firmemente que nuestro principal activo son las personas. Por ello, la formación constituye un pilar esencial de nuestra estrategia corporativa, garantizando que cada empleado pueda desarrollar su máximo potencial. Apostamos por un modelo de aprendizaje continuo que impulsa el crecimiento personal y profesional, a la vez que refuerza la competitividad y sostenibilidad del negocio.

Nuestro **Plan Estratégico Anual de Formación** está diseñado para dar respuesta tanto a las necesidades operativas como al desarrollo individual de nuestros profesionales. Este plan contribuye de manera directa a la consecución de nuestros objetivos estratégicos, especialmente en dos ámbitos clave:

- **Excelencia profesional:** asegurar que nuestra plantilla dispone de las capacidades técnicas, competencias digitales y habilidades transversales necesarias para desempeñar sus funciones de forma eficaz y alineada con los retos del sector.
- **Motivación y compromiso:** ofrecer itinerarios formativos de calidad vinculados al desempeño, al desarrollo profesional y a nuevas oportunidades de crecimiento, reforzando así el sentido de pertenencia y la proyección futura del Grupo.

A lo largo del año, Otis desplegó un **amplio programa formativo**, que abarca áreas como Técnica, Seguridad, Ética, Calidad, Management & Liderazgo, Comercial, Habilidades, Idiomas, IT e Ingeniería, entre otras. Este enfoque multidisciplinar permite que nuestros empleados accedan a un aprendizaje integral, clave para alcanzar la excelencia en su labor diaria.

Contamos con **Workday Learning** como plataforma global de formación, que pone a disposición de toda la plantilla un catálogo actualizado y accesible con contenidos especializados en múltiples áreas de conocimiento.

Todos los empleados de oficina tienen acceso libre a **Workday Learning**. Plataforma global de formación con un amplio catálogo de formación en **múltiples áreas**:



**workday LEARNING**

**Aprender en la empresa, ahora es más fácil que nunca**

- ✓ Ética, cumplimiento y legal
- ✓ Calidad y mejora continua
- ✓ Seguridad y Obras
- ✓ Medio Ambiente
- ✓ Ventas y Marketing
- ✓ Liderazgo
- ✓ Desarrollo profesional
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Cultura
- ✓ Diversidad e Inclusión
- ✓ Gestión de proyectos
- ✓ Tecnología Digital
- ✓ Ciberseguridad y Software
- ✓ Productos y soluciones
- ✓ Finanzas
- ✓ Fabricación e Ingeniería

**Toma el control de tu formación y desarrollo**

EMPLEADOS DE OFICINA	MANAGERS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a un catálogo global de formación para todos los niveles de experiencia.</li> <li>Personalización de la experiencia de aprendizaje basada en tu rol y habilidades.</li> <li>Aplicación de habilidades.</li> <li>Acceso a contenido interactivo.</li> <li>Accesible en cualquier momento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a un catálogo global de formación para todos los niveles de experiencia.</li> <li>Personalización de la experiencia de aprendizaje basada en tu rol y habilidades.</li> <li>Aplicación de habilidades.</li> <li>Acceso a contenido interactivo.</li> <li>Accesible en cualquier momento.</li> </ul>

Durante 2025, se incorporaron además nuevos recursos formativos con el objetivo de ampliar la oferta y fortalecer el desarrollo continuo:

- **OpenSesame:** plataforma con cientos de cursos de alta calidad sobre liderazgo, tecnología, herramientas digitales, gestión de proyectos, bienestar, diversidad e inclusión, habilidades comerciales, entre otros.
- **Language Live (EF Education First):** escuela online de idiomas que permite aprender inglés, francés, alemán, español, portugués o sueco con itinerarios personalizados y adaptados al ritmo de cada empleado.

Además, los empleados con al menos un año de antigüedad pueden acceder al **Employee Scholar Program (ESP)**, un programa corporativo que financia estudios oficiales de Grado y Másteres Universitarios, reforzando nuestro compromiso con el desarrollo académico a largo plazo.

En 2025, en España y Andorra Otis impartió **147.641 horas de formación**, lo que representa una media de **26 horas por empleado** en áreas esenciales como seguridad, ética, formación técnica, calidad, ventas, liderazgo, ofimática e idiomas. Estas cifras reflejan

nuestro compromiso con un aprendizaje robusto, orientado a la excelencia operativa y al desarrollo integral de nuestros profesionales.

Datos de la formación realizada en España durante 2025:

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
FORMACIÓN CORPORATIVA (SIN WDL)	RRHH	26.109	849	305
	OBRAS	66.441	4.998	604
	SEGURIDAD	38.178	5.085	2.840
	CALIDAD	0	0	0
	ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	0	0	0
		<b>130.728</b>	<b>10.932</b>	<b>3.749</b>

AREA	SUB. AREA	Nº Horas	Nº Participantes	Nº Cursos
WDL - WORKDAY LEARNING	WDL RRHH	3.937	5.349	5.349
	WDL OBRAS	217	221	221
	WDL SEGURIDAD	2.576	6.065	6.065
	WDL CALIDAD	5.182	717	717
	WDL ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	5.001	9.644	9.644
		<b>16.913</b>	<b>21.996</b>	<b>21.996</b>

<b>TOTAL:</b>	<b>147.641</b>	<b>32.928</b>	<b>25.745</b>
---------------	----------------	---------------	---------------

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
		<b>142.239</b>	<b>11.351</b>	<b>4.324</b>

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
		<b>14.380</b>	<b>26.380</b>	<b>26.380</b>

<b>TOTAL:</b>	<b>156.619</b>	<b>37.731</b>	<b>30.704</b>
---------------	----------------	---------------	---------------

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
		<b>153.452</b>	<b>29.222</b>	<b>4.253</b>

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
		<b>8.108</b>	<b>13.253</b>	<b>13.253</b>

<b>TOTAL:</b>	<b>161.560</b>	<b>42.475</b>	<b>17.506</b>
---------------	----------------	---------------	---------------

o Formación impartida España:

	Horas 2025	Horas 2024	Horas 2023
Titulados superiores	2.774	7.612	7.461
Titulados grado medio	5.851	5765	11.171
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	25.222	32.976	35.029
Operarios	96.881	95.885	99.792
<b>Total</b>	<b>130.728</b>	<b>142.239</b>	<b>153.452</b>

*Estas cifras solo incluyen las horas impartidas en la formación corporativa de RRHH, Obras y Seguridad*

o Formación impartida Portugal:

	Horas 2025	Horas 2024	Horas 2023
Titulados superiores	820	1.163	6.221
Titulados grado medio	395	69	6.412
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	2.405	1.305	8.749
Operarios	10.502	7.260	18.156
<b>Total</b>	<b>14.122</b>	<b>9.797</b>	<b>39.538</b>

- o Formación impartida Marruecos:

	Horas 2025	Horas 2024	Horas 2023
Titulados superiores	0	0	83
Titulados grado medio	0	0	280,5
Jefes, Administrativos, Taller y Campo	534	591	883,5
Operarios	3.241	961	2224,5
<b>Total</b>	<b>3.775</b>	<b>1.552</b>	<b>3.471,5</b>

Desde las distintas áreas de Formación trabajamos de manera coordinada para ofrecer un programa integral que responda tanto a las **necesidades del negocio** como a las competencias requeridas en cada posición.

Durante 2025, centramos nuestros esfuerzos en los **colectivos clave de negocio**: responsables de equipos, delegados/as de gestión, supervisores/as, comerciales y técnicos/as. Estos grupos desempeñan un papel fundamental en la ejecución de nuestra estrategia y en la prestación de un servicio excelente a nuestros clientes.

### **Responsables de equipos**

Para este colectivo, destaca en 2025 **Otis University**, un programa corporativo diseñado para reunir, durante dos semanas, a líderes procedentes de todas las regiones y funciones de Otis World Wide en un entorno formativo intensivo, diverso y altamente colaborativo.

En 2025 se celebraron dos convocatorias en las que participaron **seis líderes del área IBAME** (Iberia, Africa y Medio Oriente), provenientes de áreas como negocio, finanzas, calidad y obras. Esta participación refleja nuestro compromiso por fortalecer la red de liderazgo global y promover una visión compartida de excelencia operativa.

El objetivo principal del programa es dotar a los participantes de habilidades avanzadas de liderazgo, estrategias comerciales efectivas y herramientas que refuercen su capacidad de colaboración. Todo ello contribuye a consolidar una cultura corporativa centrada en el cliente, un rasgo que forma parte esencial del ADN de Otis como compañía orientada al servicio. Este enfoque implica actuar con empatía, cumplir con los estándares más altos de calidad, asumir la responsabilidad ante los retos de los clientes y mantener una comunicación cercana, transparente y ágil, tanto interna como externamente.

La inversión en programas de aprendizaje inclusivos fortalece a la organización al potenciar el talento y las capacidades de nuestros profesionales. Ofrecer oportunidades reales de crecimiento impulsa la innovación, fomenta la colaboración y refuerza el sentido de pertenencia. Gracias a ello, nuestros líderes trabajan de forma más alineada, asumen mayores responsabilidades y contribuyen directamente a la mejora del desempeño

comercial. Asimismo, este enfoque formativo es clave para atraer, retener y desarrollar talento en todos los niveles.



Grupo 1 2025 (Florence SC)



Grupo 2 2025 (Shanghai)

### **Delegados/as de Gestión (OT Leaders)**

En España, la formación dirigida al colectivo de **delegados/as de gestión** se centró en fortalecer competencias clave vinculadas a la gestión de equipos, la gestión financiera y el conocimiento profundo del negocio. Este enfoque responde a su papel fundamental como responsables de impulsar resultados, coordinar operaciones y garantizar una experiencia excelente para nuestros clientes.

Durante el año, completamos la formación de todos los **OT Leaders** a través del programa **“Leading UP: liderando el negocio en Otis”**, diseñado específicamente para ampliar la visión estratégica de los delegados de gestión. El propósito principal del programa es que los participantes comprendan el impacto directo que sus decisiones tienen en el desempeño del negocio, en la cohesión y motivación de sus equipos, y en la satisfacción de nuestros clientes.

“Leading UP” fomenta una perspectiva holística del rol, destacando la importancia de la colaboración transversal y la coordinación entre áreas, especialmente en un contexto marcado por la internacionalización y los cambios organizativos que atraviesa Otis. A través de una combinación de contenidos prácticos y herramientas de aplicación directa, el programa refuerza las capacidades necesarias para liderar equipos de forma efectiva, potenciar el talento y actuar como agentes de cambio dentro de la organización.

El alto nivel de calidad y relevancia del programa se refleja en sus resultados: obtuvo una **valoración global de 4,68 sobre 5** y un **índice de recomendación de 3,91 sobre 4**, lo que confirma la satisfacción y el compromiso de los participantes.



### Comerciales:

En 2025, España y Andorra fueron seleccionadas como países piloto para el lanzamiento del **Sales MOD Training Program**, una iniciativa global destinada a fortalecer las capacidades comerciales en el área de Modernización (MOD). Este programa, alineado con la hoja de ruta global de Otis, contribuye a la estandarización de procesos, la simplificación de la oferta y la mejora de la competitividad del negocio MOD.

El programa facilita la integración de nuevos comerciales —aportándoles conocimiento clave sobre productos, procesos y herramientas— y actualiza a los profesionales con experiencia tras la reorganización de los paquetes MOD. Su implantación fortalece el plan de crecimiento de Modernización en España y Andorra, mejorando la preparación de los equipos y su capacidad para convertir oportunidades en contratos.

El itinerario formativo se organiza en cinco módulos fundamentales:

- **Venta consultiva:** comprensión de necesidades del cliente, comunicación de valor y gestión de objeciones.
- **Proceso de venta:** gestión completa del ciclo comercial, desde la generación del lead hasta el cierre.
- **Conocimiento de producto:** profundización en las principales soluciones MOD (Arise™, Gen2® MOD e HydroFit™).
- **Herramientas de venta:** uso de sistemas corporativos como Dynamics CRM y eLogistics.
- **De la acción al plan:** análisis de métricas, forecasting y planificación comercial.



Además, en 2025 continuamos desarrollando a los nuevos profesionales del área comercial a través de los programas internos de formación en las áreas **O** y **T**, impartidos por

formadores internos en la sede central de Madrid y en los que participaron más de **60 nuevos comerciales**.

- La formación del área **T** (Mejoras, Reparaciones y Avisos) ofreció una visión completa de la actividad comercial, del alcance de la operación y de cómo planificar la actividad comercial para alcanzar los objetivos.
- La formación del área **O** (Estrategia de renegociaciones, FOD y Captaciones) se centró en la retención y renegociación de contratos de mantenimiento, la prevención de bajas, las buenas prácticas de negociación y el uso de herramientas específicas para renegociaciones, FOD y captación de nuevos clientes.

Estos programas proporcionaron a los nuevos comerciales una base sólida en procesos, herramientas y estrategias, reforzando su contribución al crecimiento del negocio.

Asimismo, reforzamos las competencias del equipo comercial mediante el programa “**En Busca del Éxito Comercial**”, impartido por una consultora externa especializada en técnicas y habilidades de venta. El programa pone el foco en la excelencia en el servicio y trabaja aspectos clave como la planificación comercial, el seguimiento de oportunidades y la aplicación de modelos de venta orientados al cliente.

El programa obtuvo una **valoración de 4,73/5** y un **índice de recomendación de 3,91/4**, consolidándose como una herramienta formativa de alto impacto para el equipo comercial.



**Por su parte, Portugal reforzó en 2025 el desarrollo del equipo comercial** mediante un programa formativo orientado a potenciar las competencias clave y mejorar la relación con el cliente. La iniciativa, liderada por el área de Ventas y Marketing, contó con la participación de **51 comerciales**, tanto de **Venta Nueva** como de **Servicios**, reflejando el compromiso de la dirección con la capacitación transversal de todo el colectivo comercial.

El programa, estructurado en varios módulos, se centró en fortalecer capacidades esenciales como la comunicación efectiva, el diagnóstico de necesidades, la gestión de objeciones y el uso del feedback como herramienta de mejora. Durante las primeras sesiones —ya completadas— los participantes trabajaron técnicas de preguntas de alto impacto, presentaciones más persuasivas y estrategias para gestionar conversaciones comerciales complejas. Esta formación no solo refuerza las capacidades individuales, sino

que supone una inversión en el futuro de todos, ayudando a construir relaciones más sólidas con nuestros clientes y a impulsar el éxito colectivo de Otis.

### **Supervisores:**

En 2025, la Dirección de Obras, en colaboración con el Departamento de Formación en España, organizó tres tipos de programas de gestión que conforman el **itinerario formativo del supervisor**, un colectivo integrado por más de 350 profesionales.

La primera fase corresponde al **Onboarding para nuevos supervisores de la actividad de montaje de Integra**. Este programa, de dos jornadas de duración, está orientado a la adquisición de conocimientos esenciales de gestión y contó con la participación de **16 nuevos supervisores**.



Asimismo, se organizaron **dos ediciones del curso GOLS**, dirigido a los nuevos supervisores de obras. El programa, con una duración de dos semanas, reunió a **18 supervisores de montaje y 26 de servicios**.

Durante la **primera semana**, los departamentos de Obras, Seguridad y Calidad impartieron los principales conceptos del sistema de gestión, con el objetivo de ampliar conocimientos y

alinear criterios en estas áreas clave.



En la **segunda semana**, intervinieron profesionales de diversas direcciones —Recursos Humanos, Financiera, Ventas, Compras, Fabricación, Sistemas, Servicios Digitales y Dirección General— reforzando el compromiso de la organización con la figura del supervisor y aportando una visión transversal del negocio.

Además, se dio continuidad al **programa GOLS 2.0**, dirigido a supervisores con más de cinco años de experiencia que requieren actualizar conocimientos ante la transformación del negocio, la digitalización y los cambios en procesos fundamentales. En 2025 se formaron **tres grupos de 22 participantes**, quienes compartieron cuatro jornadas de trabajo con equipos de Obras, Seguridad y Calidad.

Dentro del itinerario formativo del colectivo, **Portugal** llevó a cabo en 2025, **3 sesiones del programa “FLS: Field Leadership for Success”**, formando a 43 supervisores. Este programa está diseñado para desarrollar competencias de liderazgo comunes a todas las funciones de supervisión, con el objetivo de que los supervisores refuercen su capacidad para gestionar equipos técnicos, maximizar sus resultados y aumentar la satisfacción tanto de la cartera de clientes como de sus propios equipos.

## **Técnicos**

En España, el colectivo de técnicos tiene como objetivo recibir **aproximadamente 15 horas de formación técnica al año**. Para ello, disponen de un catálogo de más de **200 cursos**, además del acceso a la plataforma global **Workday Learning**, donde pueden completar más de **20 cursos técnicos**, así como píldoras formativas, flashes informativos y contenidos de otras áreas como calidad, seguridad, habilidades, ofimática e idiomas.

El año 2025 estuvo marcado por el **compromiso, la colaboración y la dedicación** de todo el equipo. Cada iniciativa formativa reflejó la voluntad de crecer juntos, superar retos y mantener la excelencia técnica, poniendo siempre en el centro la seguridad y la calidad como pilares fundamentales de nuestra actividad.

## **Cursos de Onboarding para nuevos técnicos**

Durante 2025 se mantuvo el compromiso con la integración y el desarrollo de los nuevos profesionales. A lo largo del año se impartieron tres ediciones del curso de onboarding para técnicos, compuesto por 16 horas de formación técnica y 4 horas de formación en seguridad.

Más allá de los contenidos y los procedimientos, estas sesiones buscan transmitir nuestra cultura: trabajo en equipo, apoyo mutuo y la importancia de la seguridad como valor irrenunciable. El objetivo es que cada técnico, desde su primer día, cuente con las herramientas necesarias para afrontar sus retos y se sienta parte de un proyecto común.



## Cursos para la formación de formadores



Uno de los pilares del año fue la creación y consolidación de un equipo de formadores técnicos internos. Se seleccionó a técnicos con vocación y actitud para transmitir conocimiento, ofreciéndoles formación específica para convertirse en referentes dentro de sus delegaciones.

Gracias a esta iniciativa, estos profesionales pueden impartir formación tanto en maniobras Otis como No Otis, trabajando estrechamente con los responsables del departamento para

ofrecer soporte técnico e impartir cursos por toda España.

Este programa refuerza un modelo de liderazgo colaborativo, donde el conocimiento fluye, se comparte y se multiplica.

## Cursos para afrontar la nueva ITC:

Uno de los grandes retos de 2025 fue preparar a los técnicos para la **nueva normativa de ascensores**, vigente desde mediados de 2024. Para ello, se diseñó el **paquete de cursos ITC**, centrado en:

- instalación de elementos obligatorios como pesacargas, bandas detectoras y el sistema de comunicación Eview;
- mejoras técnicas que optimizan el funcionamiento y prolongan la vida útil del ascensor, como los variadores de frecuencia o el cambio de operadores de puertas.



Este proyecto supuso no solo una actualización técnica, sino también un ejercicio de adaptación y refuerzo del compromiso con la seguridad y la calidad.

## **Formación Integra Academy**

En colaboración con el equipo de Integra, en 2025 se reforzó el proyecto Integra Academy, una iniciativa clave para elevar el nivel formativo de los técnicos montadores. Gracias a la construcción de dos torres de pruebas para montaje y desmontaje de ascensores y a la habilitación de nuevas instalaciones para la formación teórica, fue posible impartir diversos cursos que combinan práctica intensiva y contenidos teóricos de alto valor.



El objetivo ha sido ofrecer a los montadores de toda España una formación completa y de calidad, adaptada a las necesidades reales del terreno.

2025 fue un año de retos, pero también de crecimiento colectivo, donde cada proyecto formativo consolidó nuestro compromiso con la excelencia técnica.

## **Formación técnica en IBA 2025: un plan que marca un hito**

El año 2025 supuso un avance significativo en la formación técnica en el ámbito de IBA. Se desarrolló un **plan de formación ambicioso y estratégico**, orientado a cubrir necesidades actuales y a preparar a los equipos para la vanguardia tecnológica del sector.

El proyecto comenzó en 2023 con la formación de los primeros líderes técnicos, quienes hoy actúan como base y multiplicadores del conocimiento. A lo largo de 2024 y 2025 se llevaron a cabo cursos en distintos países de IBA, consolidando una red de expertos técnicos.

## **Formación para Supervisores y Project Managers**

En colaboración con el **Departamento FIELD de IBA**, se realizaron **cursos presenciales y online sobre gestión del montaje y procesos SIP**, dirigidos a supervisores y Project Managers. El objetivo: fortalecer el liderazgo técnico y asegurar una ejecución precisa y alineada de los proyectos.



## **Innovación aplicada al aprendizaje**

En 2025 se desarrollaron **simuladores tipo maleta**, portátiles y fáciles de transportar, que permiten llevar la formación a cualquier país de IBA. Además, se están desarrollando nuevos **simuladores de tecnología Gen2 LVA** para los centros formativos, con el fin de ampliar las opciones de aprendizaje y elevar el nivel técnico de la región.



Simuladores tipo maleta



Simuladores de tecnología Gen2 LVA

### **Formación abierta e inclusiva**

Se impartió el **Primer Curso Internacional de Gen2 para IBA**, centrado en mantenimiento y resolución de averías, abierto a participantes de todos los países de la región. Esta formación busca crear expertos capaces de multiplicar el conocimiento en sus propias áreas.



Hemos colaborado en la **modernización de las escaleras para formación**, incorporando la nueva tecnología desarrollada por nuestra fábrica.



### **Formación transversal para otros colectivos**

Además de los programas dirigidos a colectivos específicos —responsables de equipo, delegados/as de gestión, supervisores, comerciales y técnicos—, se desplegó una oferta sólida de formación transversal orientada a fortalecer habilidades clave presentes en todos los colectivos de la organización. Estas iniciativas reforzaron competencias esenciales para la colaboración, la eficiencia operativa y la transformación digital de Otis.

A lo largo del año, se desarrollaron programas centrados en mejorar la **comunicación e influencia**, potenciar la transmisión eficaz del conocimiento a través de formadores internos y reforzar la **gestión del tiempo** y la **productividad personal**, contribuyendo a una mejor organización individual y a una mayor capacidad de respuesta ante los retos del día a día.

La **digitalización** continuó siendo una prioridad estratégica. Los cursos de Power BI en distintos niveles, junto con las formaciones en Microsoft SharePoint y Power Automate, permitieron avanzar de manera significativa en la adopción de un modelo de trabajo basado en datos, automatización y colaboración digital.

Asimismo, se impulsó la mejora de las **competencias en inglés**, un idioma cada vez más imprescindible en una compañía global como Otis. Más de 200 empleados participaron en distintos programas de aprendizaje, reforzando su capacidad para integrarse en proyectos internacionales, colaborar con otras regiones y desenvolverse con solvencia en un entorno corporativo global.

En conjunto, estas iniciativas contribuyeron de forma decisiva al fortalecimiento de competencias transversales que complementan y enriquecen el resto de la oferta formativa corporativa, reforzando nuestra cultura de aprendizaje continuo y preparación para el futuro.

## Gestión del desempeño

Durante 2025, hemos continuado utilizando **Workday** como plataforma para la gestión del desempeño y del potencial de nuestros empleados, consolidando procesos que fomentan el crecimiento y la planificación estratégica del talento.

El proceso corporativo **Performance Connections** tiene como objetivo promover una cultura de conversaciones de desarrollo entre todo el personal indirecto del Grupo. Estructurado en tres ciclos alineados con el año fiscal, este proceso cerró 2025 con un **índice de realización del 88,5 % por parte de los managers**, lo que representa un incremento de **1 punto respecto al año anterior**. Este resultado confirma el compromiso de nuestros líderes en acompañar el desarrollo profesional de sus equipos.

Asimismo, en junio se llevó a cabo el proceso anual de **Talent Review**, que analiza cuatro parámetros clave:

- Identificación del potencial del empleado
- Próximos pasos en su carrera profesional
- Riesgo de abandono de la empresa
- Impacto de la pérdida en caso de producirse
- Planes de sucesión y desarrollo

Estos dos procesos corporativos son fuentes esenciales para diseñar los **planes de desarrollo de 2026**, asegurando que cada decisión esté respaldada por datos y orientada a fortalecer la cultura de crecimiento y retención del talento.

## Clima Laboral

En septiembre de 2025, Otis realizó la Encuesta de Opinión Anual de Empleados **Pulse** para comprender mejor la cultura de nuestra empresa y el nivel de satisfacción que sienten los empleados en el trabajo.



Los resultados de España, Portugal y Marruecos muestran una tendencia positiva.

Las tasas de participación fueron sólidas en general, superando el 80% en Portugal y Marruecos. En España, la participación alcanzó el 65%, aumentando 8 puntos y continuando su tendencia al alza, con más de 3500 empleados participantes.

El Índice de Éxito también mejoró en todos los países. Esto refleja la adaptabilidad y el firme compromiso de nuestros empleados durante un período de crecimiento y transformación, así como su continua dedicación a la creación de un entorno de trabajo positivo, comprometido y motivador.

El análisis destaca varias fortalezas: los empleados se sienten seguros en el trabajo, comprenden sus funciones y reconocen cómo su contribución contribuye al éxito de la empresa. Muchos también se sienten atendidos y mantienen relaciones positivas con sus directivos.

Al mismo tiempo, la encuesta identifica oportunidades de mejora. Reforzar la confianza de los empleados en las medidas de seguimiento adoptadas tras la encuesta sigue siendo una prioridad clave. Seguir avanzando en áreas como la calidad, la innovación y la atención al empleado también contribuirá a reforzar la confianza en el futuro de la empresa y a mejorar el entorno laboral en general.

Tras la encuesta, los líderes desempeñaron un papel fundamental en la comunicación de los resultados y la transformación de la retroalimentación en acciones concretas. Se

establecieron planes de acción claros y específicos para las áreas con las puntuaciones más bajas, y se implementaron seguimientos periódicos para garantizar el progreso y la rendición de cuentas. Los líderes también crearon espacios de diálogo abierto, animando a los empleados a compartir sus inquietudes, ideas y expectativas. Este enfoque ha fortalecido la confianza y ha garantizado que los empleados puedan ver un progreso visible a lo largo del año.

## 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.

Siguiendo las políticas globales, promovimos 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.

Infografía que detalla los componentes de la política de compensación y beneficios de Otis Mobility. Se divide en cuatro cuadrantes con los siguientes puntos:

- 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
  - Chequeos 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

### **Otis Colleague Care (Employee Assistance Program (EAP) / Programa Global de Asistencia al Empleado)**

Como parte de los beneficios al empleado y la responsabilidad de Otis con la salud mental de nuestros equipos, destaca el programa EAP (Programa de Asistencia al Empleado). 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.



## **Retribución Flexible**

La retribución flexible es un esquema de beneficios disponible en OTIS que permite a los empleados destinar parte de su salario bruto al consumo de una serie de productos o servicios. De esta manera, la persona recibe:

- Una parte en EFECTIVO (tu salario), como siempre, después de comprar un producto de tu salario bruto y luego el resto está sujeto al impuesto sobre la renta de las personas físicas como es normal. El programa supone un impacto de ahorro para el empleado, ya que pagará menos IRPF en línea con los límites (ver más adelante en el documento) en la totalidad o parte de la compra seleccionada.
- Otra parte en los PRODUCTOS y SERVICIOS ofrecidos por la empresa. Determinados productos y servicios están exentos de impuestos siempre y cuando se soliciten a través de la Retribución Flexible a la empresa. De esta forma, se convierten en retribuciones en especie exentas del IRPF.

**¿Qué productos están disponibles?** Los productos disponibles y que ofrecemos a nuestros empleados/as dentro de nuestro plan son:

- Seguro de salud
- Guardería
- Tarjeta restaurante
- Tarjeta de transporte
- Formación

**¿Cuáles son las ventajas del plan de retribución flexible?** Los empleados/as pueden ahorrar en la exención del IRPF, de acuerdo con la legislación actual aplicable sobre los importes máximos para cada producto y territorio.

Cada empleado decide qué productos comprar. Otis pagará los productos en nombre del empleado y luego deducirá el importe de su nómina.

Economías de escala: al comprar su seguro de salud a través del plan en lugar de directamente con la aseguradora, podrá aprovechar las mejores primas que Otis ha negociado colectivamente, en lugar de ir al mercado externo.

Aumenta el poder adquisitivo de los empleados, ya que obtiene una ventaja fiscal con las exenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas aplicables, su salario neto mejorará.

## Algunos de nuestros beneficios

El **sentimiento de pertenencia** es una parte fundamental de nuestra filosofía de trabajo. Es lo que nos une y nos guía. Para contribuir a la construcción de este **espíritu de unidad**, en **Otis cuidamos unos de los otros** y, por ello, contamos con los siguientes **beneficios** que influyen directamente en nuestro **bienestar**:

- ◆ **Retribución flexible que incluye:**
  - Seguro médico
  - Tarjeta Restaurante
  - Tarjeta transporte público
  - Pago Guardería
  - Formación
- ◆ **Plataforma de idiomas**

Acceso ilimitado al estudio de idiomas de manera gratuita.
- ◆ **Desarrollo de Talento**

Formación constante a través de nuestro **Employee Scholar Program (ESP)** y la plataforma **Workday Learning (WDL)**.
- ◆ **Otis Colleague Care Program**

Programa de asistencia al empleado sobre diversos temas, ayudándoles a mantener una vida sana y estable. Información práctica y servicios de asesoramiento financiero, legal, apoyo psicológico...
- ◆ **Desarrollo profesional**

Somos una empresa global, de proyección internacional y llena de grandes oportunidades de crecimiento. En Otis puedes moverte y progresar profesionalmente.

**Eleva tu carrera y únete al movimiento de transformar el mundo de las personas con Otis.**  
**#BeOnTheMove**

### 3.6. CONSUMIDORES / CLIENTES

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/](http://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.

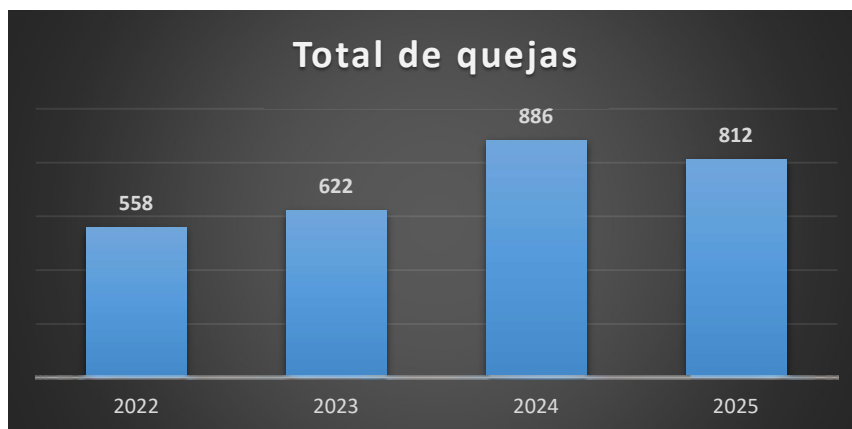
El Grupo ofrece el canal Defensor del Cliente para atender y tramitar las posibles quejas y reclamaciones provenientes de clientes finales de nuestros productos y servicios.

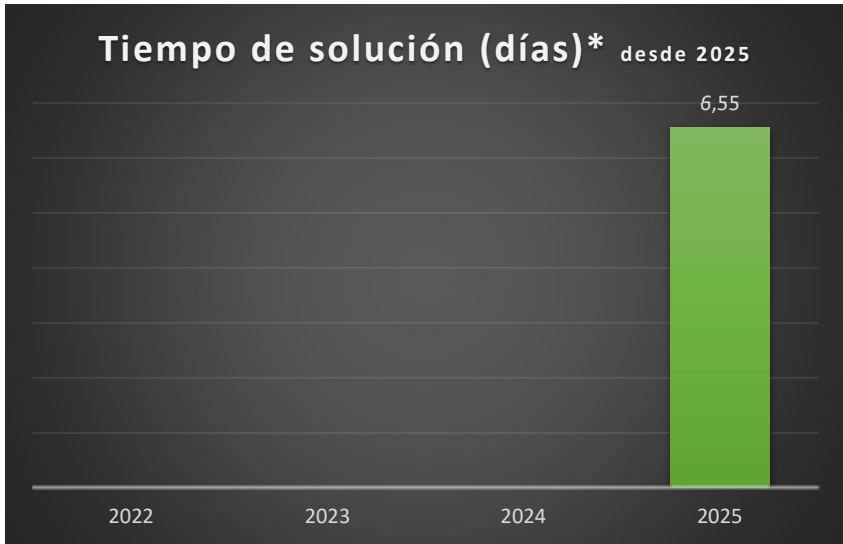
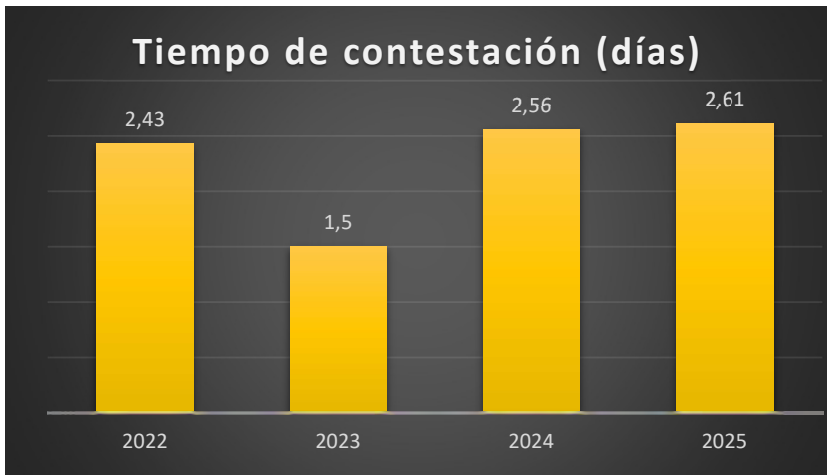
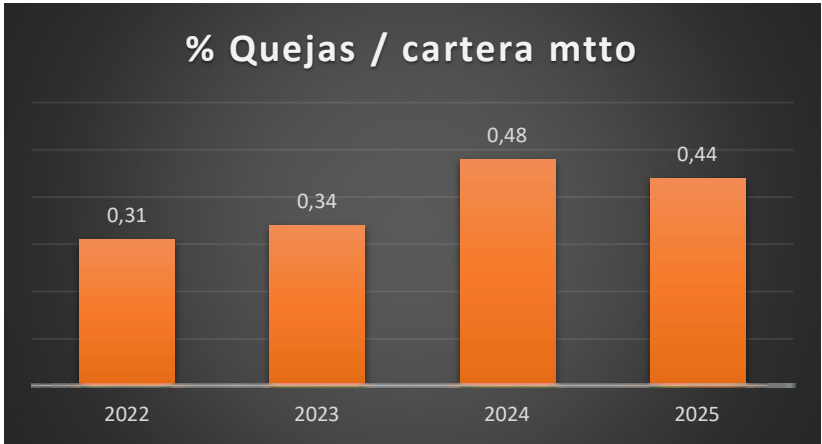
El sistema de gestión definido permite su registro, seguimiento y cierre en colaboración con al Área funcional/Delegación objeto de dicha queja. Igualmente, en caso de que sea necesaria su participación, la D. Asesoría Jurídica puede participar en esta gestión.

En lo que se refiere a **España**, en 2025 se recibieron 812 quejas, lo que supone un 0,44% del total sobre la cartera de mantenimiento. El promedio de tiempo de respuesta fue de 2,61 días, el tiempo medio de solución fue de 6,55 días (se empieza a medir en 2025), y el tiempo medio hasta el cierre de la queja fue de 36,37 días. Al cierre del ejercicio se habían solucionado todas las quejas.

El registro de quejas se realiza a año natural.

Estos gráficos muestran una comparativa de los años 2022-2023-2024-2025:

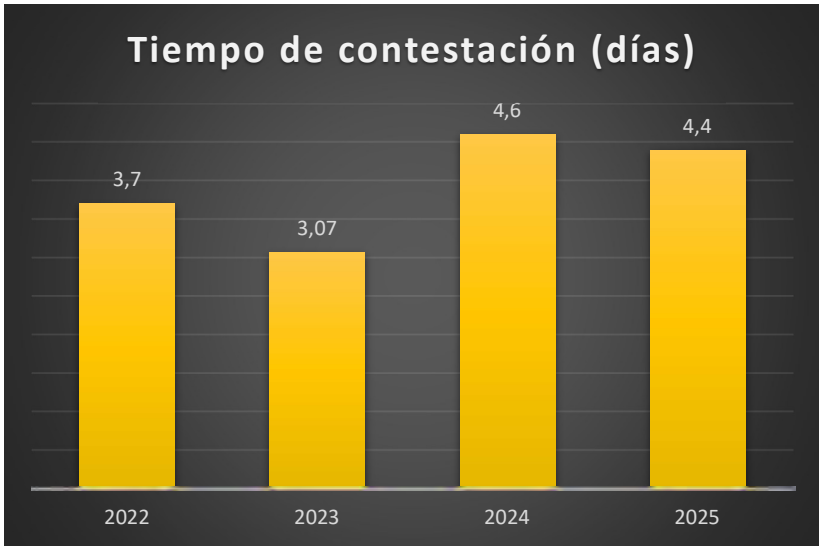
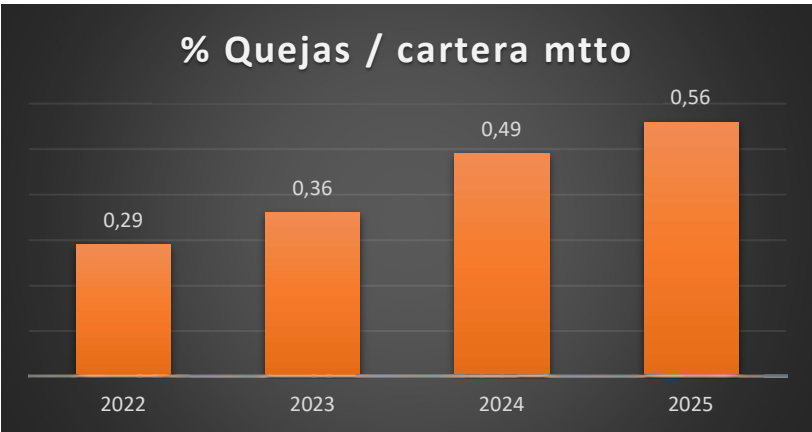
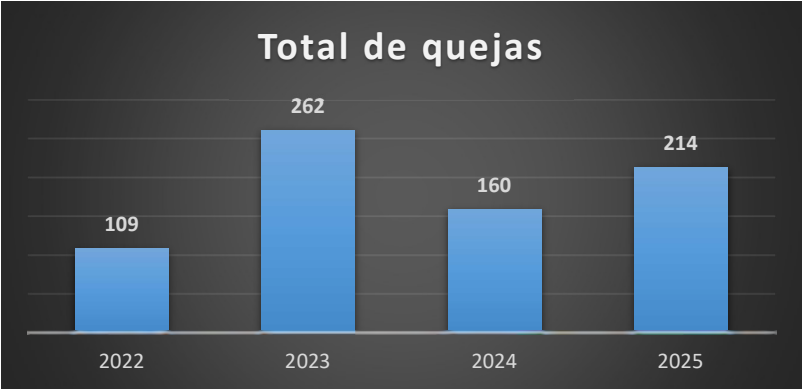






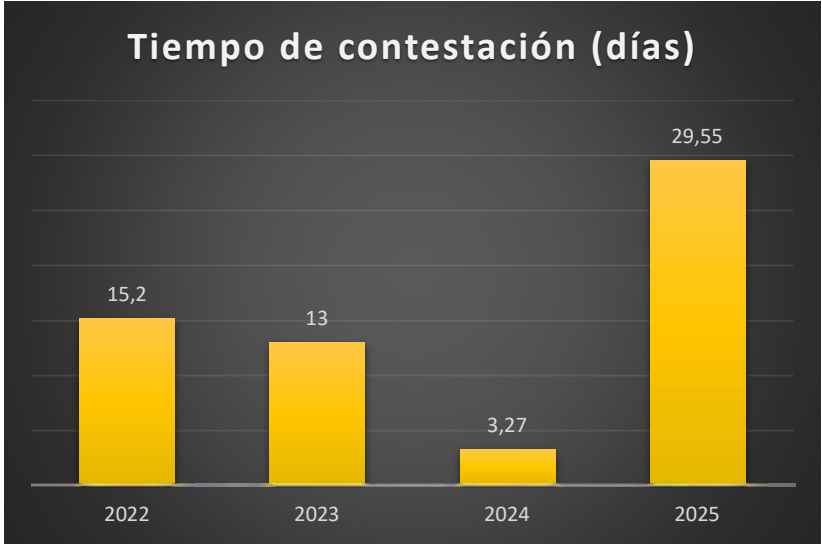
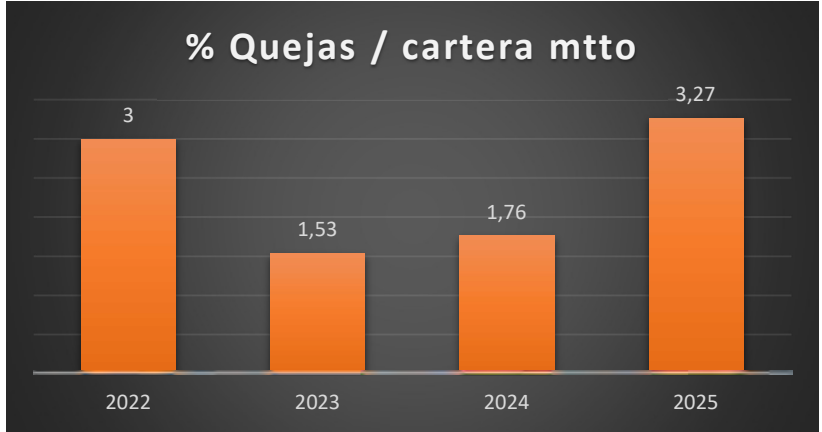
En **Portugal**, durante el año 2025, se registraron 214 quejas, siendo un 0,56% sobre el total de la cartera de mantenimiento, con un promedio de respuesta de 4,4 días. Al cierre del ejercicio se habían solucionado todas las quejas.

Esta es la comparativa de los años 2022-2023-2024-2025.



En el caso de **Marruecos**, en 2025 se recibieron 137 quejas, lo que supone un 3,45% sobre la cartera de mantenimiento y el tiempo medio de solución fue de 29,55 días. Al cierre del ejercicio se habían solucionado 127 quejas, quedado 10 pendientes.

Esta es la visión comparativa de las ratios relativos a quejas de los años 2022-2023-2024-2025:



## 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 780 solicitudes de patentes en todo el mundo y se han otorgado casi 400. Concretamente, durante 2023, se obtuvieron 13 patentes de las 35 solicitadas, durante 2024, se obtuvieron 17 patentes de las 60 solicitadas y durante 2025, se obtuvieron 21 patentes de las 123 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:

La estrategia Sostenibilidad y Responsabilidad (Sustainability & Responsibility) 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 del Grupo 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. Otis 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.

Este año ha sido un hito destacado para Otis Mobility en nuestra apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y los principios de Sostenibilidad y Responsabilidad (Sustainability & Responsibility). 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 XI Carrera Solidaria en San Sebastián, un evento en apoyo de la asociación Aspanog. 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.



### **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 diferentes ciudades de España.

Durante 2025 participamos un año más en "Made to Move Communities", un programa global, organizado por OWC, en el que se propone un reto para estudiantes entre 14 y 18 años, para proporcionar soluciones de movilidad a problemas reales. Los retos buscan promover 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 presentaron su idea durante el mes de marzo de 2025 a un jurado internacional.

## 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 2025 ha sumado 1.592 miles de euros (1.303 miles de euros en 2024).

**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.

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.

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.

En 2024 se han solicitado subvenciones por la electrificación de la flota de vehículos, dentro del Plan Moves, para Otis Mobility y para la filial Ascensores Enor, por importes de 250.412 euros y 36.364 euros respectivamente, sin que hayan sido aún concedidas a cierre del ejercicio, por lo que no generan importe reconocido.

Durante el ejercicio 2025 no se han recibido subvenciones. Las subvenciones reconocidas en ejercicios anteriores corresponden íntegramente a España.

(\*) El dato de las subvenciones recibidas para el 2023 ha sido recalculado y se divulga de forma correcta en el reporte del FY 2024.

	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2025	Beneficios obtenidos antes de impuestos - 2024
	(miles de euros)	(miles de euros)
España	170.419	149.634
Portugal	18.060	19.983
Marruecos	-1.711	-1.174
<b>TOTAL</b>	<b>186.769</b>	<b>168.444</b>

	Impuestos sobre beneficios – 2025 (miles de euros)	Impuestos sobre beneficios – 2024 (miles de euros)
	(miles de euros)	(miles de euros)
España	42.917	35.709
Portugal	4.534	5.144
Marruecos	657	1.916
<b>TOTAL</b>	<b>48.108</b>	<b>42.769</b>

	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2025	Beneficios obtenidos después de impuestos - 2024
	(miles de euros)	(miles de euros)
España	127.503	113.925
Portugal	13.526	14.840
Marruecos	-2.368	-3.090
<b>TOTAL</b>	<b>138.661</b>	<b>125.675</b>

## 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 Worldwide Company mantiene un compromiso firme con su Código Ético ("Los Absolutos Otis") Deontológico y una conducta ética en todas sus áreas de actividad. Nuestro Código Ético, 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](mailto: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. No se han realizado auditorías a proveedores en 2025.

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

### 3.9. CUESTIONES AMBIENTALES

Otis tiene establecida una "Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Eficiencia Energética". 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.

**Compromiso:** El compromiso de la Dirección del Grupo con el objetivo de alcanzar 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 del Grupo, firmado por la Dirección hasta nivel de Áreas.

#### **Cuidamos nuestro Medio Ambiente:**

- 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 y en muchas oficinas de la red comercial 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, la cual se renueva cada año. 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 eliminó 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.

Durante 2025, se han aumentado las instalaciones fotovoltaicas de las fábricas de Madrid en 250 kW y Vigo en 100 kW.

Además, se ha instalado un sistema de aprovechamiento de aguas de lluvia en la fábrica de Vigo, que espera reducir su consumo en un 30% con respecto al año pasado.

Las fábricas de Vigo, Madrid y San Sebastián se han adherido a un sistema diseñado para ayudar a las empresas a cumplir con el Real Decreto 1055/2022, que regula los envases y residuos de envases en España. Su objetivo es garantizar que los envases industriales, ya sean de papel, cartón, plástico, metal, madera o compuestos, sean gestionados de manera adecuada una vez se convierten en residuos, promoviendo la economía circular y la sostenibilidad, Sociedad Colectiva de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP).

- 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 CO<sub>2</sub> (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
- La flota de vehículos y su utilización debe adecuarse prioritariamente a las necesidades del servicio de mantenimiento (cambiantes, y con cartera en expansión). El incremento de plantilla significativo debido a la ITC ha llevado a un incremento de flota también significativo, lo que dificulta la consecución de los objetivos.
- Parte significativa de los recorridos de los vehículos corresponde a desplazamientos in-ífinere de los técnicos, requiere de implementación paulatina. Dificultad para reducir consumos a los mínimos imprescindibles por actividad.
- 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 del Grupo.

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.
- 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).

**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 CO<sub>2</sub>, por vehículo.

Con la entrada en vigor de la nueva ITC y el significativo incremento de la plantilla de técnicos, se han incorporado nuevos vehículos, lo cual ha supuesto la re-optimización de muchas de las rutas establecidas.

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 Otis 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, detoxificación 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 2025, 2024, 2023, 2022 y 2021 no se han recibido multas o sanciones significativas por incumplimientos en temas medioambientales.

Residuos Peligrosos	2025				
	Áreas y Asociadas (kg)	Fábrica Madrid (kg)	Fábrica Vigo (kg)	Fábrica San Sebastián (kg)	Consolidado (kg)
Aceite usado	22042	730	50	899	23721
Envases Metálicos	577	1	21	0	599
Envases de plástico	5339	60	213	41	5653
Trapos y absorbentes	7151	132	348	338	7989
Filtros de aceite	0	0	20	0	20
Aerosoles	782	0	1	0	783
Fluorescentes	1732	33	30	0	1795
Restos pegamento sólido	0	249	0	0	249
Sepiolita	0	105	0	0	105
Emulsión oleosa	0	0	0	14118	14118
Cartón impregnado con HC	0	0	0	0	0
Taladrina	0	0	60	0	60
Luminarias	0	0	0	0	0
Equipos electrónicos obsoletos	13	64	0	0	77
Baterías y pilas	9437	572	68	0	10077
Placas Electrónicas	1019	0	0	0	1019
Lodos oleosos	0	0	0	15974	15974
Lodos de pinturas	0	0	2	0	2
Productos químicos inorgánicos	0	0	246	0	246
Residuos de tintas	0	0	2	0	2

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
Trapos 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
Trapos 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.
- Certificación Residuos Cero en las fábricas
- Gestión de Envases y Embalajes en Fábricas.
- Adhesión a SCRAP (Sociedad Colectiva de Responsabilidad Ampliada del Productor) en las 3 fábricas: Vigo, Madrid y San Sebastián. Objetivo: garantizar que los envases industriales, ya sean de papel, cartón, plástico, metal, madera o compuestos, sean gestionados de manera adecuada una vez se convierten en residuos, promoviendo la economía circular y la sostenibilidad.
- 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.

En 2025, se ha instalado un sistema de aprovechamiento de aguas de lluvia en la fábrica de Vigo, que espera reducir su consumo en un 30% con respecto al año pasado.

Consumo de Agua	2025			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Fuente de Extracción	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos	m3 consumidos
Agua de red de abastecimiento	1.380	840	1846	4066

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	2025			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Acero en fleje (kgs)	966.440			966.440
Acero en formatos (pcs)	284.474	45.935	8.328.920	8.659.329
Acero en tochos (kgs)			154.564	154.564
Cobre (kgs)			188.854	188.854
Forja (pcs)			78.753	78.753
Fundición (pcs)			43.579	43.579

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)	2025			
	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Cartón (kg)	603.605	86.477	53.997	744.079
Madera (kg)	1.691.837	428.426	549.098	2.669.361
Plástico (kg)	13.551	6.373	7.812	27.736
Poliestileno (kg)	17.186	-	-	17.186

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

	2025	Áreas + Oficinas centrales + Asociadas	Fábrica Madrid	Fábrica Vigo	Fábrica San Sebastián	Consolidado
Vehículos	Gasóleo (L)	4.079.683,69				4.079.683,69
Equipos de combustión fija	Gas Natural (Nm3)	42.776,83		25177		67.953,83
	Gasóleo C (L)					
	Electricidad (Kwh)	1.912.583	2.546.637	322.163	1.896.220	6.677.603

	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:

- o 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.
- o 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.
- o 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.
- o Se miden y controlan las emisiones de CO<sub>2</sub>, para los vehículos de Compañía, para analizar y ver la posibilidad de mejora para el medio ambiente.
- o 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 CO<sub>2</sub> 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	2025
Producción KW/h paneles solares Madrid (P01-P11)	901.592	925.872	893.545	1.145.535
Producción KW/h paneles solares Vigo		45.940,71	108.510	106.321
Producción KW/h paneles solares San Sebastián		395.704	371.593	524.941

## HUELLA DE CARBONO DEL GRUPO

2025	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	Tn CO2 equivalente
Alcance 1	101.239,25	Derivado del consumo de combustible de los vehículos "Factores de emisión MITECO Versión 5 Mayo 2025 Factor 2024" Calefacción ACS oficinas centrales " Factor de emisión MITECO. Factor Gas Natural 2024."	0		58.193,41	"Datos de medidor de consumo. Consumo Gas Natural Conversión: MITECO Factor Gas Natural 2024."	0		159.432,66
Alcance 2	527,87	Derivado del consumo eléctrico Kwh en oficinas, con el "Factor de emisión MITECO Versión 23 Factor Mix 2023"	0		0		0		527,87

Comercializadora Áreas Electricidad Eleia

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

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
<b>Total emisiones GEI</b>	<b>90.557,3</b>		<b>0</b>		<b>76,62</b>		<b>0</b>		<b>90.633,89</b>

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
<b>Total emisiones GEI</b>	<b>87.629</b>		<b>0</b>		<b>115</b>		<b>0</b>		<b>87.744</b>

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
<b>Total emisiones GEI</b>	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

## Plan de Reducción de la Huella de Carbono

**Objetivo:** reducir la Huella de Carbono un 18% anual durante los próximos 5 años

Estrategias:

- Energía:
  - Instalación de paneles fotovoltaicos para autoconsumo (en fábricas)
  - Cambios de oficinas sometidos a tener menor HC
  - Cambio a iluminación LED
- Transporte:
  - Incorporación progresiva de flota híbridos/eléctricos
  - Optimización de rutas y flotas
- Operaciones:
  - Digitalización para reducir papel
  - Capacitar al personal en prácticas sostenibles

Los consumos en kwh del Grupo Otis en 2025 se distribuyen del siguiente modo:

	Oficinas	Fábrica Madrid	Fábrica San Sebastian	Fábrica Vigo	Consolidado		
2025	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Unidades	%
Vehículos	43.652.615,48				43.652.615,48	kwh	85,34%
Equipos de combustión fija	500.489,00			319.744	820.233,00	Kwh	1,60%
	1.912.583	2.546.637	1.896.220	322.163,00	6.677.603,00	Kwh	13,05%

Además, las fábricas disponen de placas solares fotovoltaicas. Dichas plantas se han ido ampliando por lo que sus niveles de producción cada año han ido siendo mayores:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Producción KW/h placas solares Madrid	714.172	795.759	901.592	925.872	893.545	1.145.535
Producción KW/h placas solares Fábrica Vigo				45.941	108.510	106.321
Producción KW/h placas solares Fábrica San Sebastian				395.704	371.593	524.941
<b>TOTAL</b>	714.172	795.759	901.592	1.367.517	1.002.055	1.776.797

Durante 2025 se han ampliado las instalaciones fotovoltaicas de las fábricas de Madrid en 250 kW y de Vigo en 100 kW, que se estima produzcan un ahorro de 340.000 kwh en la fábrica de Madrid y 116.000 kwh en la de Vigo. Esto supondrá un incremento de la producción de energía de un 20% respecto a 2025:

PREVISIÓN	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL
Producción KW/h placas solares Madrid	1.385.535	1.385.535	1.385.535	1.385.535	1.385.535	6.927.675
Producción KW/h placas solares Fábrica Vigo	222.321	222.321	222.321	222.321	222.321	1.111.605
Producción KW/h placas solares Fábrica San Sebastian	524.941	524.941	524.941	524.941	524.941	2.624.705
<b>TOTAL</b>	<b>2.132.797</b>	<b>2.132.797</b>	<b>2.132.797</b>	<b>2.132.797</b>	<b>2.132.797</b>	<b>10.663.985</b>

Por otro lado, desde 2020, las 3 fábricas tienen contratada energía GDO. Por tanto, más del 77% del consumo eléctrico es energía 100% limpia, con 0 huella de carbono, alrededor de un 74% si consideramos además de la energía eléctrica el consumo de gas natural:

2025	CONSUMO ELECTRICIDAD	
FÁBRICAS	4.765.020	77,38%
FÁBRICAS (prod. Placas)	1.776.797	
OFICINAS	1.912.583	22,62%

2025	CONSUMO ELECT+GN	HC
FÁBRICAS	5.084.764	73,98%
FÁBRICAS (prod. Placas)	1.776.797	
OFICINAS	2.413.072	26,02%

Por tanto, en base a estos datos los ahorros de electricidad (kwh) previstos en las fábricas son:

AHORRO	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
	CONSUMO	PRODUCCION PLACAS SOLARES	CONSUMO	PRODUCCION PLACAS SOLARES	CONSUMO	PRODUCCION PLACAS SOLARES	CONSUMO	PRODUCCION PLACAS SOLARES	CONSUMO	PRODUCCION PLACAS SOLARES	CONSUMO	PRODUCCION PLACAS SOLARES
FCA MADRID	2.546.637	1.145.535	2.306.637	1.385.535	2.306.637	1.385.535	2.306.637	1.385.535	2.306.637	1.385.535	2.306.637	1.385.535
FCA SAN SEBASTIÁN	1.896.220	524.941	1.896.220	524.941	1.896.220	524.941	1.896.220	524.941	1.896.220	524.941	1.896.220	524.941
FCA VIGO	322.163	106.321	206.163	222.321	206.163	222.321	206.163	222.321	206.163	222.321	206.163	222.321
<b>TOTAL</b>	<b>4.765.020</b>	<b>1.776.797</b>	<b>4.409.020</b>	<b>2.132.797</b>	<b>4.409.020</b>	<b>2.132.797</b>	<b>4.409.020</b>	<b>2.132.797</b>	<b>4.409.020</b>	<b>2.132.797</b>	<b>4.409.020</b>	<b>2.132.797</b>
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>6.541.817</b>		<b>6.541.817</b>		<b>6.541.817</b>		<b>6.541.817</b>		<b>6.541.817</b>		<b>6.541.817</b>	

En 2026, la fábrica de Vigo instala una bomba de calor en sustitución del gas natural, por lo que también supondrá el ahorro de dicho consumo:

AHORRO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Consumo eléctrico de fábricas	6.541.817	6.541.817	6.541.817	6.541.817	6.541.817	6.541.817
Gas Natural kwh Fábrica Vigo		319.744	319.744	319.744	319.744	319.744
<b>TOTAL (kwh)</b>	<b>6.541.817</b>	<b>6.861.561</b>	<b>6.861.561</b>	<b>6.861.561</b>	<b>6.861.561</b>	<b>6.861.561</b>

Referente a los vehículos, en 2025 el grupo Otis cuenta con 256 coches eléctricos/híbridos. Por tanto, si consideramos el consumo medio de la flota, el ahorro en combustible es:

2025	Vehículos	Consumo Medio Litros	Ahorro combustible (L)	kwh
ELÉCTRICOS / HÍBRIDOS	256	1102,5	282.240	3.019.968

En resumen, si las variables: producción, horas de sol, flota y rutas de vehículos se comportaran de forma estable, el ahorro en kwh previsto:

AHORRO kwh	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Consumo eléctrico de fábricas	6.541.817	6.541.817	6.541.817	6.541.817	6.541.817	6.541.817
Gas Natural kwh Fábrica Vigo		319.744	319.744	319.744	319.744	319.744
Flota de vehículos	3.019.968	3.019.968	3.019.968	3.019.968	3.019.968	3.019.968
<b>TOTAL (kwh)</b>	9.561.785	9.881.529	9.881.529	9.881.529	9.881.529	9.881.529
<b>% ahorro</b>		18,67%	18,67%	18,67%	18,67%	18,67%

Lo cual supone el ahorro lineal de 2.644 tn Co2 anuales:

	CONSUMO 2025	%	AHORRO kwh	%	Ahorro Tn Co2
FÁBRICAS	6.861.561	12,96%	6.861.561	100%	1.942
OFICINAS	2.413.072	4,56%	-	0%	-
FLOTA	43.652.615	82,48%	3.019.968	6,92%	702
TOTAL	52.927.248		9.881.529	18,67%	2.644

El objetivo establecido para la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, derivadas del consumo de combustible se ha establecido en base a las mejoras introducidas por el proyecto de optimización de rutas y de flotas, con la incorporación de coches eléctricos. En 2025 se han incorporado 102 vehículos eléctricos / híbridos más a la flota del Grupo, superando ya los 280 vehículos eléctricos / híbridos.

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 CO<sub>2</sub> es 0.

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

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 CO<sub>2</sub> 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	<b>Descripción del modelo de negocio:</b> Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	3-21	
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2	
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.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	23, 30, 32-33, 34, 80, 85, 91, 92	
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	22	

## Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	<b>Efectos actuales y previsibles</b> de las actividades de la empresa	Marco interno.	92 - 96	
	<b>Procedimientos de evaluación o certificación</b> ambiental	Descripción del impacto de la actividad en el medio ambiente.		
	<b>Recursos dedicados</b> a la prevención de riesgos ambientales	Sistema de Gestión Ambiental Certificado.		
	Aplicación del <b>principio de precaución</b>	Descripción cualitativa de recursos y medidas preventivas dedicadas a la prevención de riesgos ambientales.		
	Cantidad de <b>provisiones y garantías</b> para riesgos ambientales			
Contaminación	<b>Medidas</b> 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	96-97	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<b>Medidas</b> 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	92, 97-99	
	<b>Acciones</b> 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	<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	99 - 104	
	<b>Consumo</b> de materias primas	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre consumo de materias primas		
	<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: Descripción cualitativa de las medidas adoptadas		
	<b>Uso</b> 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	<b>Elementos</b> 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)	104 - 106	
	<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	92 - 97	
	<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	107 - 110	
Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> 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
	<b>Impactos</b> 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	<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	34, 43, 50	
	<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	34, 43, 50	
	<b>Promedio</b> 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	35 – 37, 44-45, 50 – 52	
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Detalle de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional	37, 45-46, 52-53	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres) / Sal. Medio Hombres	38, 46, 53	
	<b>Remuneración</b> 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.	38-40, 46-47, 53-54	
	<b>Remuneración</b> media de los consejeros por sexo		40	
	<b>Remuneración</b> media de los directivos por sexo		40	
	Implantación de <b>políticas</b> de desconexión laboral	Marco interno: Descripción cualitativa de las políticas	41, 47-48	
	<b>Empleados</b> con discapacidad	Marco interno: Descripción cuantitativa del número de empleados con discapacidad.	42, 49, 56	
Organización del trabajo	<b>Organización</b> del tiempo de trabajo	Marco interno: Descripción Cualitativa y cuantitativa de la organización del tiempo de trabajo	40, 41, 47, 48	
	<b>Número</b> de horas de absentismo	Marco interno: Descripción cuantitativa del número de horas de absentismo	41, 48, 55	
	<b>Medidas</b> 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 medidas de conciliación	57	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Salud y seguridad	<b>Condiciones</b> de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42, 49, 56, 62, 86, 94	
	<b>Número</b> 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)	41-42, 48-49, 55-56	
Relaciones sociales	<b>Organización</b> del diálogo social	Marco interno: Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	34	
	<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	<b>Balance</b> 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		
	<b>Mecanismos y procedimientos</b> 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	56-57, 75, 85	
Formación	<b>Políticas</b> 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.	62 - 75	
	<b>Cantidad</b> 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	85-86	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Igualdad	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno. Medidas para promover la diversidad	27 - 29, 58-62, 85-86	
	<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: Plan de Igualdad		
	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad	Marco interno. Contratación de personas con discapacidad y medidas de integración y accesibilidad		
	<b>Política</b> 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
<b>Aplicación</b> 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	26-27	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> 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	30-32	
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	27	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> 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	26	

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Medidas</b> 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	23 - 25	
<b>Medidas</b> 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	23 - 25	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	26	

## Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporten	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	86-87	
	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	86-87	
	<b>Relaciones</b> 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	32-33	
	<b>Acciones</b> de asociación o patrocinio	Marco interno: Descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio.	28-29	
Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión</b> 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	91	
	<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	<b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	<b>Medidas</b> para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	80-84	
	<b>Sistemas</b> de reclamación	Marco interno: Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación		
	<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: Descripción cuantitativas de las quejas recibidas y resolución de las mismas		
Información fiscal	<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	Marco interno: Descripción cuantitativa de los beneficios obtenidos por país	88-90	
	<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	Marco interno: Descripción cuantitativa de los impuestos pagados por país		
	<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	Marco interno: Descripción cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas		