



Déclaration
de performance
extra-financière
2024-2025

OTIS

Table des matières



1. Note méthodologique	3
1. Période de reporting	4
2. Périmètre de reporting	4
2. Présentation du groupe et de son modèle d'affaires	5
1. Histoire	6
2. Otis en France	7
3. Création de valeur – Modèle d'affaires	8
4. Les produits et services	9
5. Vision et Mission	10
6. Analyse de marché	12
3. La stratégie RSE	14
1. La gouvernance de la RSE	16
2. Les enjeux identifiés	17
3. Les Absolus d'Otis	20
4. Informations environnementales	21
1. Politique générale en matière d'environnement	22
2. Otis et le changement climatique	23
3. L'économie circulaire : un axe de développement important pour Otis	27
4. La prévention et la gestion des déchets	28
5. Informations sociales	29
1. L'emploi chez Otis SCS	30
2. Garantir la sécurité, préserver la santé et promouvoir le bien-être au travail	31
3. L'organisation du travail chez Otis	35
4. Ancrer les relations sociales dans un dialogue régulier et constructif	36
5. Le développement des compétences	36
6. Inclusion et appartenance	37
6. Informations sociétales	40
1. Des pratiques responsables	41
2. Impact de l'activité sur les territoires	42
3. Relations avec les sous-traitants et fournisseurs	43
7. Annexes	
Principales informations sociales, environnementales et sociétales	45



1

Note méthodologique

OTIS

1 Note méthodologique

Le groupe Otis est le leader mondial dans la fabrication, l'installation, la maintenance et la modernisation d'ascenseurs et d'escaliers mécaniques.

Son siège est basé dans le Connecticut, aux États-Unis. En France, Otis SCS (« la Société ») est une société en commandite simple, détenue par plusieurs S.A.S. Ce rapport se conforme aux exigences du code de commerce français, notamment aux articles L. 225-102-1 et L. 22-10-36, qui rendent obligatoire l'insertion dans le rapport de gestion d'une déclaration de performance extra-financière pour toute société en commandite par actions, détenue par une ou plusieurs S.A.S.

Cette déclaration présente des informations sur la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité.

- ◆ Lorsqu'il sera fait référence au groupe Otis, le terme **Otis** sera utilisé.
- ◆ Lorsqu'il sera fait référence à la maison mère d'Otis, le terme **Otis monde** sera utilisé.
- ◆ **Otis SCS** désigne la société française pour laquelle ce rapport est émis.

► 1. Période de reporting

Les données publiées couvrent la période du 1er décembre 2024 au 30 novembre 2025.

► 2. Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting de la publication des données extra-financières ci-après concerne les données de l'entité Otis SCS.



2

Présentation du Groupe et de son modèle d'affaires

OTIS

2 Présentation du groupe et de son modèle d'affaires

1. HISTOIRE

Otis SCS est une filiale du groupe **Otis Worldwide (Otis monde)**, le leader mondial dans la fabrication, l'installation, la maintenance et la modernisation d'ascenseurs et d'escaliers mécaniques.

Depuis plus de 170 ans, Otis révolutionne la mobilité verticale. À ce titre, Otis SCS, acteur clé sur le marché français, a contribué de manière significative à l'innovation et à la sécurité dans son domaine.

L'histoire d'Otis commence en **1853**, lorsque Elisha Graves Otis conçoit le premier ascenseur muni d'un frein de sécurité, un mécanisme révolutionnaire qui permet alors d'éliminer le risque de chute en cas de rupture de câble. Cette invention pose les bases de la sécurité dans le transport vertical, un domaine devenu essentiel dans la construction des bâtiments de grande hauteur. Depuis lors, Otis n'a cessé de croître et d'innover, jusqu'à devenir le leader de son industrie.

Les Étapes Clés

► 1853 - L'invention de l'ascenseur moderne

Elisha Otis présente le premier ascenseur sécurisé lors de l'Exposition Universelle de New York en 1854, marquant ainsi le début d'une nouvelle ère pour la mobilité verticale. Cette invention permet la construction des premiers gratte-ciels, en offrant une sécurité indispensable pour le transport des personnes et des marchandises dans des bâtiments toujours plus hauts.

► Développement et expansion mondiale

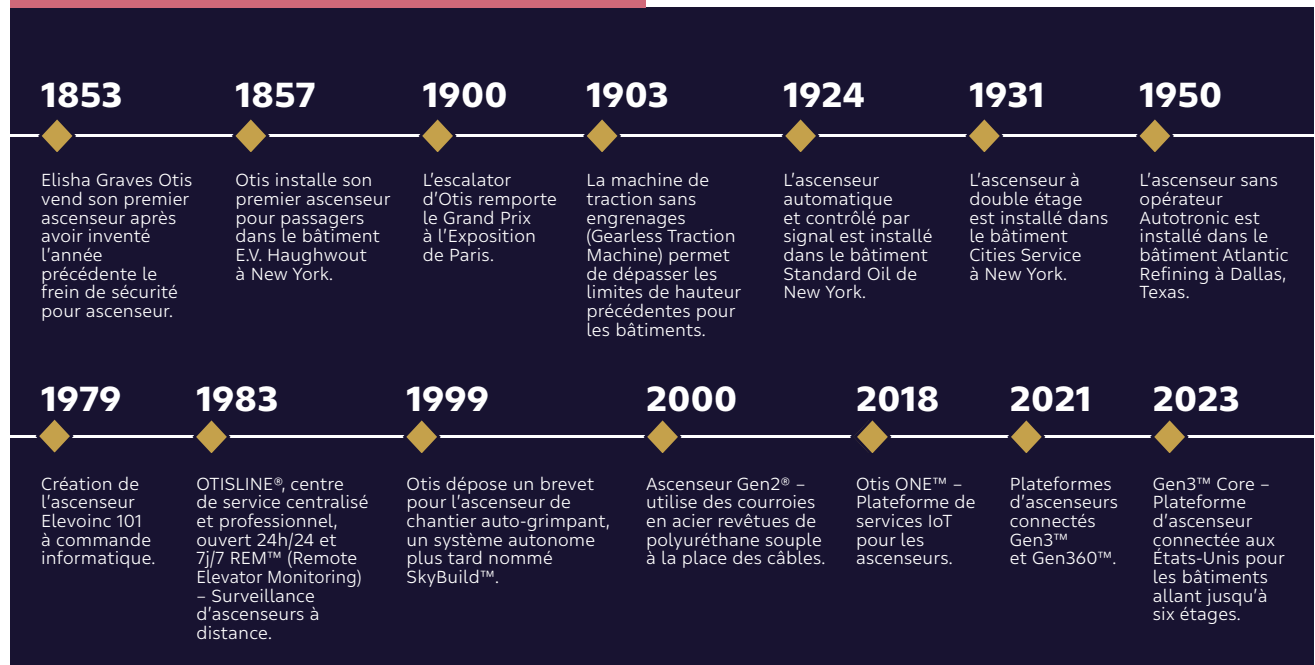
Au fil des décennies, le groupe Otis s'est implanté dans le monde entier. Dès les années 1890, Otis installe des ascenseurs dans des bâtiments emblématiques à Paris et à New York.

En tant qu'entreprise pionnière dans le secteur, Otis a joué un rôle clé dans le développement des villes et la construction de bâtiments de grande hauteur.

► Innovations technologiques

Tout au long du XXe siècle, Otis a continué à innover, en développant de nouvelles technologies destinées à améliorer la sécurité, l'efficacité et le confort des ascenseurs. Citons notamment la création de systèmes automatisés de contrôle d'ascenseur, d'ascenseurs sans salle des machines et, plus récemment, d'ascenseurs connectés avec maintenance prédictive.

► QUELQUES DATES CLÉS DANS L'HISTOIRE D'OTIS



2. OTIS EN FRANCE

En France, afin de répondre aux besoins des clients, la société Otis SCS est organisée de la manière suivante :

◆ Le **siège d'Otis SCS** est situé à Nanterre (92). Il rassemble l'ensemble des fonctions supports de la France, ainsi qu'OTISLINE®, un service de téléassistance disponible 24h/24 et 7j/7.

◆ Le **site de Gien (45)** est un centre de production et d'innovation spécialisé dans le design et la fabrication d'ascenseurs, ainsi que de kits pour moderniser les ascenseurs.

◆ Le **site d'Argenteuil (95)**, intégré au siège d'Otis SCS, est dédié à la réparation des cartes à circuit imprimé et à la formation des techniciens.

◆ Le **centre européen des pièces détachées (EPC)**, basé à Roissy (95), est un entrepôt de pièces détachées livrant les entités Otis dans toute l'Europe.

◆ Les **directions régionales** (composées d'agences et de centres de maintenance) constituent la force de vente de la société. Otis SCS dispose d'agences et de centres de maintenance en France, à Monaco, dans certaines collectivités d'outre-mer (COM), et départements et régions d'outre-mer (DROM-COM). Les agences régionales commercialisent du matériel neuf, et des contrats de maintenance.

◆ **Les agences**, qui assurent l'entretien, le dépannage, la réparation et l'installation d'ascenseurs, d'escaliers mécaniques et de tous les types de systèmes de fermeture automatique.



3. CRÉATION DE VALEUR – MODÈLE D'AFFAIRES

► 1. Les ressources

Afin de répondre aux enjeux du marché des ascenseurs et des escalators, Otis SCS dispose des ressources ci-dessous :

◆ **Expertise** : Otis SCS s'appuie sur un réseau étendu de collaborateurs formés et spécialisés, notamment avec des techniciens de terrain (4 754 salariés à fin novembre 2025). Ses équipes locales, tout en bénéficiant du soutien et de l'expertise d'une organisation mondiale, répondent aux besoins spécifiques des clients en France.

◆ **Technologie et Innovation** : La digitalisation est au cœur de la stratégie d'Otis, avec un focus sur les produits connectés et les outils digitaux pour optimiser la performance, et la sécurité des

équipements, tout en aidant à réduire l'impact environnemental de ses produits.

◆ **Maillage territorial** : Otis est présent sur l'ensemble du territoire français, avec plus d'une soixantaine d'agences. Cet ancrage géographique fort lui permet d'intervenir rapidement auprès des clients notamment lors de prestations de maintenance.

◆ **Soutien du groupe et réputation** : Otis est le leader mondial des ascenseurs. La maison mère

d'Otis est située aux États-Unis, et constitue un soutien fort pour les équipes françaises.

◆ **Un site de production** : Le site de Gien produit des pièces pour ascenseurs pour les clients en France et en Europe, permettant un déploiement efficace et une utilisation locale des ressources.

◆ **Un centre de réparation** : Ce centre est le plus grand centre de pièces détachées d'ascenseurs d'Otis de la zone européenne.

► 2. La création de valeur

◆ **La connectivité** : Une amélioration constante du confort et de la sécurité des passagers grâce à davantage de connectivité produisant une réduction des taux de maintenance.

◆ **Une innovation continue** : L'innovation continue crée de la valeur pour nos clients grâce à de potentielles économies d'énergie, et de coûts.

◆ **Des perspectives de carrière** : Grâce à un maillage dense d'agences, les collaborateurs d'Otis bénéficient de possibilités de mobilité interne et géographique importantes.

4. LES PRODUITS ET SERVICES

► 1. La fabrication d'équipements neufs

Otis SCS conçoit, fabrique et installe des ascenseurs innovants et durables. Otis SCS réalise également l'installation d'escaliers mécaniques. Ses ascenseurs, tels que **Gen2® et Gen360™**, s'adaptent aux besoins des bâtiments modernes et intègrent des technologies digitales de pointe pour améliorer la sécurité et l'expérience des passagers.

Avec son design innovant, la nouvelle génération d'ascenseurs Gen360™ offre une empreinte réduite dans le bâtiment. Gen360™ est plus économe en énergie en comparaison des modèles hydrauliques de design classique, et offre une connectivité accrue grâce à l'intégration native de la solution IoT (Internet des Objets), Otis One™, et réinvente les normes de sécurité de l'industrie pour les passagers et les techniciens qui entretiennent l'ascenseur.

Pour les immeubles de grande hauteur, la solution SkyRise™ combine des technologies et une ingénierie de pointe pour offrir une mobilité verticale fluide et fiable.

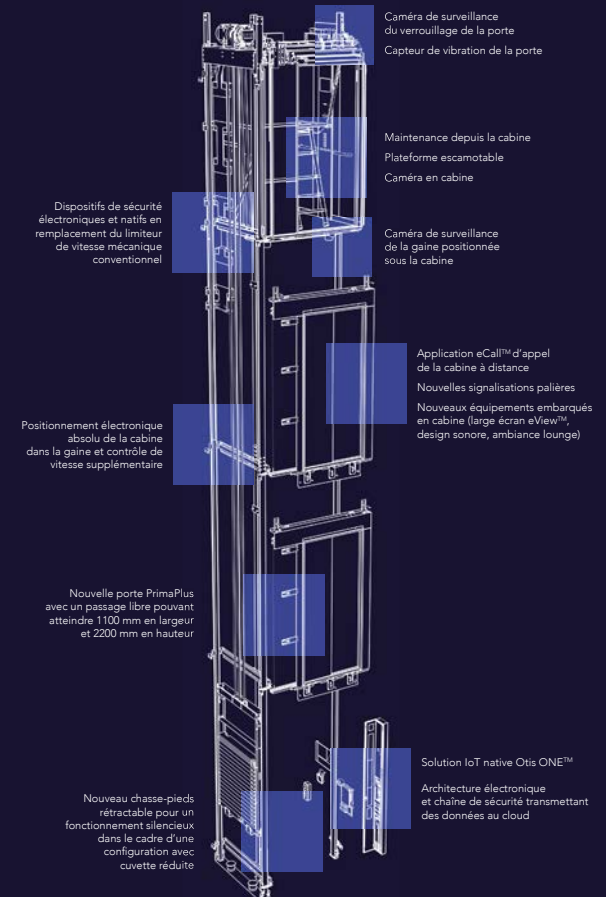
► 2. L'activité de maintenance et de services

Otis gère la maintenance d'un large portefeuille d'unités à travers la France. Grâce à son réseau de techniciens et d'experts sur le terrain, Otis assure un service après-vente et une maintenance proactive. L'intégration des technologies de maintenance connectée permet une surveillance à distance continue et une optimisation des performances des installations.

► 3. L'activité de modernisation

Otis modernise les ascenseurs existants pour répondre aux nouvelles normes de sécurité, et de confort, mais aussi pour améliorer les performances et la fiabilité des équipements, et créer des gains d'efficacité énergétique potentiels par rapport aux unités hydrauliques conventionnelles.

► Focus sur le Gen360™, l'ascenseur complètement réinventé



5. VISION ET MISSION

La vision du groupe est la suivante :

We give people freedom to connect and thrive in a taller, faster, smarter world*.

*Dans un monde plus grand, plus rapide et plus intelligent, Otis offre aux femmes et aux hommes la liberté de se rapprocher et de se développer.

Otis SCS fait partie d'une entreprise mondiale qui s'efforce de répondre aux besoins croissants de mobilité verticale sûre, efficace et économe en énergie dans tous les types de bâtiments.

► 1. Les perspectives et objectifs

Innovation technologique

Otis SCS propose des produits et services connectés tels que la dernière génération d'ascenseurs Gen360™, qui intègre des technologies avancées pour améliorer la sécurité, les performances et la durée de vie des installations. Ces solutions permettent une surveillance à distance en temps réel et une maintenance prédictive, afin de réduire

les temps d'arrêt, et de potentiellement aider à optimiser la consommation d'énergie.

Digitalisation

L'accélération de la connectivité des unités installées, combinée à l'utilisation d'outils numériques par les techniciens sur le terrain, permet d'améliorer la productivité de nos techniciens et de maximiser la satisfaction des clients. Otis SCS utilise également des plateformes numériques pour renforcer la relation avec ses clients.

Engagement environnemental

Pour renforcer son efficacité opérationnelle et l'efficacité de sa chaîne d'approvisionnement, le groupe Otis poursuit des objectifs clairs en matière de climat, évalués à l'échelle mondiale, qui s'articulent autour des éléments suivants :

- Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)

de 55 % sur les scopes 1 & 2 d'ici 2033 avec comme année de référence, l'année 2021 (incluant les émissions et les absorptions biogéniques liées aux terres provenant des matières premières bioénergétiques).

Sur la même période, Otis s'engage également à réduire ses émissions de scope 3 provenant des achats de biens et de services, des déplacements professionnels et de l'utilisation des produits vendus de 33%.

Ces objectifs scientifiques à court terme (SBT) sont en accord avec les objectifs de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels. Ils ont été validés par l'initiative Science Based Target (SBTi) en avril 2024.

- Optimisation de l'efficacité énergétique

S'efforcer continuellement d'améliorer l'efficacité énergétique de ses produits, notamment grâce à des innovations dans le domaine des ascenseurs connectés, et à la modernisation des systèmes existants, pour améliorer la santé globale des bâtiments et répondre à la demande croissante des clients.

► 2. Les piliers stratégiques commerciaux d'Otis

Pour répondre à ces enjeux, Otis s'appuie sur les piliers stratégiques commerciaux établis au niveau mondial par Otis monde, et mis en place localement, par l'ensemble de ses filiales.

◆ Pilier 1 : Soutenir la croissance des ÉQUIPEMENTS NEUFS

Les équipements neufs marquent le début d'un cycle de vie complet, positionnant Otis favorablement pour les futurs contrats de service et de modernisation.

Pour soutenir ses clients et développer ses activités, Otis s'efforce de fournir des produits qui répondent aux besoins des clients pour un monde plus intelligent, plus sûr et plus respectueux de l'environnement.

◆ Pilier 2 : Accélérer la CROISSANCE DU SERVICE

Un facteur essentiel pour développer le portefeuille de services d'Otis est d'assurer une expérience optimale aux passagers tout en minimisant les temps d'arrêt des équipements. Otis continue à innover en matière d'outils de sécurité et de communication, afin de garantir la sécurité et la satisfaction des collaborateurs - y compris des professionnels et des sous-traitants d'Otis-, ainsi que celle des passagers.



SOUTENIR LA CROISSANCE DES ÉQUIPEMENTS NEUFS



ACCÉLÉRER LA CROISSANCE DU SERVICE



CRÉER DE LA VALEUR AJOUTÉE GRÂCE À LA MODERNISATION



FAIRE PROGRESSER LA DIGITALISATION



CONCENTRER ET RESPONSABILISER L'ORGANISATION INTERNE

◆ Pilier 3 : Créer de la valeur ajoutée grâce à la MODERNISATION

Avec des millions d'unités installées qui ont maintenant plus de 20 ans, la modernisation est un élément essentiel de l'activité d'Otis. Elle permet de tirer parti des dernières technologies pour renforcer la sécurité, potentiellement améliorer l'efficacité énergétique, et offrir un meilleur service aux clients ainsi qu'une meilleure expérience aux passagers.

◆ Pilier 4 : Faire progresser la DIGITALISATION

Otis allie les dernières technologies numériques à l'expertise de ses professionnels sur le terrain pour proposer des trajets plus sûrs et plus fiables, améliorer le service à la clientèle, et être potentiellement plus efficace. Cela inclut l'utilisation

d'outils numériques tels que la surveillance et le dépannage à distance, pour aider à réduire les appels de service et optimiser les itinéraires parcourus par les techniciens, ce qui permet de réduire les émissions liées à ces trajets, tout en assurant la sécurité de nos techniciens.

◆ Pilier 5 : Concentrer et responsabiliser l'ORGANISATION INTERNE

Les collaborateurs d'Otis jouent un rôle central dans la croissance d'Otis. Pour s'assurer de construire la prochaine génération de collaborateurs Otis, la société doit accéder à des viviers de talents larges et diversifiés, les recruter, et fournir la formation et les technologies nécessaires pour aider tous ses collaborateurs à se développer professionnellement et personnellement.

Ces cinq priorités sont pleinement soutenues par les piliers RSE (santé et sécurité, environnement et impact, personnel et communautés, gouvernance et responsabilité).

Elles constituent la base de la conduite d'Otis et de l'exécution de sa stratégie commerciale. Associées aux Absolus d'Otis de sécurité, d'éthique et de qualité, elles créent de la valeur pour les parties prenantes d'Otis et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.



6. ANALYSE DE MARCHÉ

► 1. Le secteur des ascenseurs

Quelques grandes sociétés internationales et de nombreuses entreprises plus petites sont actives sur ce marché. Ces entreprises produisent, installent et entretiennent des ascenseurs, des escaliers mécaniques et des trottoirs roulants.

Le secteur des ascenseurs peut être divisé entre les segments de marché suivants : les équipements neufs, et la maintenance d'installations existantes, ce qui inclut la modernisation.

Les équipements neufs

La majorité des nouveaux bâtiments nécessite des ascenseurs, ce qui crée une relation étroite entre l'industrie des ascenseurs et le marché de la construction. Par conséquent, le marché des nouveaux équipements est soumis aux fluctuations du marché de la construction. Ce sont principalement les grandes sociétés internationales d'ascenseurs qui fournissent des produits sur les marchés des nouveaux équipements : leur taille, leur portée géographique et leur diversité leur permettent d'atténuer les effets de la volatilité du marché de la construction.

Il est important pour une société d'ascenseurs de participer dès le début au processus de conception du bâtiment afin de s'assurer que les plans architecturaux tiennent compte de l'emplacement et de l'utilisation des ascenseurs. Les sociétés

d'ascenseurs travaillent souvent avec les bureaux d'études et les architectes sur les nouvelles constructions pour s'assurer que la conception des ascenseurs répond aux exigences esthétiques de l'architecte et aux besoins de mobilité des futurs passagers.

La maintenance

Les activités de maintenance des ascenseurs sont plus stables et ne sont pas soumises à la volatilité du marché de la construction, car les ascenseurs, une fois installés, nécessitent un entretien régulier. Les contrats d'entretien ont généralement une durée d'un à cinq ans (cette durée tend à varier d'un pays à l'autre). Les besoins en capitaux pour entrer dans le secteur de l'entretien sont faibles et, par conséquent, le service est plus fragmenté que le segment des nouveaux équipements.

Les ascenseurs ont une durée de vie moyenne d'environ 20 ans, et doivent parfois être modernisés pour se conformer à de nouvelles réglementations en matière de sécurité, de confort et d'environnement. La croissance du marché de la modernisation est favorisée par les avancées technologiques, la mise en place de nouvelles réglementations ainsi que le vieillissement du parc installé. Les projets de modernisation peuvent varier de simples mises à niveau à des remplacements complets d'appareils.

► 2. Les tendances du marché

En tant qu'entreprise mondiale d'ascenseurs, les activités d'Otis sont impactées par des facteurs économiques et politiques mondiaux, régionaux et sectoriels.

Parmi les nombreux facteurs externes susceptibles d'affecter Otis, figurent l'activité du secteur de la construction, le développement des infrastructures de transport, la conjoncture économique mondiale, les conditions météorologiques, le prix des énergies, le coût des matières premières et les capacités de production de l'industrie des composants.

Urbanisation et développement des infrastructures

La croissance prévue du marché de la construction et des activités d'infrastructure, le développement des mégapoles, l'urbanisation rapide dans les économies émergentes, devraient stimuler la croissance du marché des ascenseurs et des escaliers mécaniques.

Exigences en matière de durabilité

Les réglementations et attentes liées aux émissions de GES et à l'efficacité énergétique imposent aux entreprises de se conformer à de nouvelles exigences environnementales, et de répondre aux demandes des clients qui souhaitent des produits plus écologiques.

La réglementation environnementale incite également à mettre l'accent sur une empreinte environnementale plus faible.



Digitalisation et connectivité

L'intégration croissante de la technologie dans les ascenseurs, notamment la connectivité, devient un élément clé pour répondre aux besoins des clients et s'efforcer d'améliorer l'efficacité opérationnelle.

Depuis l'invention de l'ascenseur moderne il y a plus de 170 ans, le secteur des ascenseurs a poursuivi son effort d'innovation. Le niveau relatif de développement technologique dans le secteur a poussé les sociétés d'ascenseurs à investir une grande quantité de ressources managériales dans

tous les aspects de leurs opérations, de la R&D à la fabrication.

Les entreprises qui investissent dans la recherche, le développement et les dernières tendances technologiques se positionnent comme des acteurs incontournables de leur secteur.

Otis SCS évolue dans ce contexte en offrant des solutions innovantes, alignées avec les objectifs globaux de l'entreprise en matière de digitalisation des services et de connectivité.



3



La stratégie RSE

OTIS

3 La stratégie RSE

► Le modèle de gouvernance RSE



1. LA GOUVERNANCE DE LA RSE

Otis a développé un modèle de gouvernance RSE qui soutient son engagement à faire le bien, conformément à sa stratégie commerciale.

Chez Otis, la RSE est stratégiquement intégrée à chacune des fonctions essentielles. En lien avec les principes fondamentaux « Les Absolus d'Otis », les projets et programmes liés à la durabilité, font progresser les cinq objectifs stratégiques : soutenir la croissance des équipements neufs, accélérer la croissance du service, créer de la valeur ajoutée grâce à la modernisation, faire progresser la digitalisation, et concentrer et responsabiliser l'organisation interne, afin de créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes.

Pour soutenir cette intégration, Otis a développé un modèle de gouvernance qui soutient sa stratégie et sa vision. Le conseil d'administration et ses comités procèdent à un examen approfondi et à une surveillance étroite des questions liées au développement durable, le comité des nominations et de la gouvernance du conseil d'administration assurant la supervision principale de la plupart de ces questions.

Au niveau de la direction, les responsables fonctionnels sont chargés des questions liées à la RSE dans le cadre de leurs fonctions respectives, sous la supervision directe du PDG et, en dernier ressort, du conseil d'administration, principalement par l'intermédiaire du comité de nomination et de gouvernance. Ils sont soutenus par des comités fonctionnels et des groupes de travail qui supervisent les stratégies liées au développement durable au niveau fonctionnel. Ces groupes collaborent avec des experts en la matière dans leurs fonctions respectives afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies liées au développement durable qui correspondent à la vision d'Otis.



2. LES ENJEUX IDENTIFIÉS

Otis identifie, évalue, surveille, gère et atténue les risques commerciaux et de conformité grâce à son programme de gestion des risques d'entreprise (ERM). Les risques liés à la RSE et les mesures d'atténuation correspondantes qui ne figurent pas dans la liste des principaux risques ERM, (y compris les risques liés au climat), ainsi que les impacts, les opportunités et leurs dépendances, sont gérés par les fonctions commerciales concernées, à l'aide d'un processus d'évaluation des risques modifié axé sur les horizons à court, moyen et long terme.

Ces risques identifiés sont encore atténués au niveau du département fonctionnel, grâce à des réunions régulières avec divers acteurs clés, groupes de travail et régions.

Une évaluation rigoureuse de la matérialité, menée en 2021 et facilitée par un expert tiers de premier plan en la matière, a aidé Otis à identifier et à hiérarchiser les sujets RSE les plus importants pour Otis et ses parties prenantes, et sur lesquels Otis a le plus d'impact. Cette évaluation comprenait des entretiens avec des parties prenantes internes et externes, une analyse comparative de nos concurrents et pairs industriels et un examen des cadres de reporting. Elle a évalué l'impact commercial pour Otis (impact commercial) et l'importance pour les parties prenantes externes (importance) sur une échelle allant de faible à élevée. Bien que cette évaluation nous ait informés des sujets importants pour Otis, ces sujets peuvent ne

		MATRICE DE MATÉRIALITÉ		
Importance pour les parties prenantes	FORT		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Santé publique, sécurité & accessibilité ◆ Conception de produits et innovation durable ◆ Engagement communautaire 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bien-être, santé et sécurité des employés ◆ Qualité et fiabilité des produits ◆ Émissions, énergie et changement climatique ◆ Inclusion ◆ Réglementation, conformité et lutte contre la corruption ◆ Éthique et intégrité ◆ Chaîne d'approvisionnement durable ◆ Cybersécurité, confidentialité des données et propriété intellectuelle
	MOYEN	◆ Déchets	◆ Développement, engagement et fidélisation des collaborateurs	
	FAIBLE			
		FAIBLE	MOYEN	FORT
		Importance pour la société		

◆ Santé et Sécurité ◆ Environnement et Impact ◆ Personnes et Communautés ◆ Gouvernance et Responsabilité

pas être considérés comme matériels dans le cadre de notre processus ERM standard. L'identification des sujets matériels a permis à Otis d'exécuter une stratégie et de rendre compte de ses performances.

Chez Otis SCS, la gestion des risques est une composante essentielle de la gouvernance d'entreprise et vise à garantir l'identification,

l'évaluation, et la réduction des risques significatifs pouvant affecter les performances opérationnelles, et financières. En alignement avec le cadre global de gestion des risques d'Otis, et des risques identifiés par Otis monde, l'approche des risques par Otis SCS se concentre sur plusieurs domaines clés, notamment la santé et la sécurité, l'environnement, la conformité réglementaire, l'éthique et l'intégrité.

► Risques liés à la santé et à la sécurité

La sécurité des employés, des clients et du public est une priorité absolue. Les protocoles de sécurité rigoureux, incluant des formations régulières et l'adhésion aux « **Absolus** » d'Otis, les valeurs fondamentales du groupe, dont la sécurité est l'un des trois piliers, permettent de réduire les risques liés aux incidents sur le lieu de travail et aux dysfonctionnements des équipements. Au niveau d'Otis SCS, cet engagement se traduit par **l'objectif de zéro accident du travail**, garantissant ainsi le respect des normes de sécurité locales et internationales.

► Risques liés au développement des compétences et à l'attractivité des métiers

Dans un contexte de mutations technologiques et de tensions sur les compétences, Otis SCS attache une importance particulière à l'attractivité des métiers de son secteur. Le développement des compétences, la promotion du bien-être au travail et l'engagement en faveur de l'inclusion sont au cœur de sa politique RH, afin de soutenir la performance de ses activités et d'accompagner les attentes de ses collaborateurs.

► Risques réglementaires et de conformité

Otis SCS veille au strict respect du cadre juridique et réglementaire régissant ses opérations. Un processus interne d'audit et de suivi de la conformité a été mis en place pour traiter les risques liés à la certification des produits, assurant ainsi

la conformité des activités avec les attentes des autorités réglementaires françaises.

► Risques environnementaux

En 2021, Otis monde a engagé un tiers de premier plan pour mener une analyse globale de scénarios de risques et d'opportunités climatiques, qui a identifié les risques et les opportunités les plus pertinents pour Otis grâce à une combinaison d'analyses de données, d'entretiens avec les parties prenantes et l'expertise de tiers. De fin 2024 à début 2025, Otis a mené une analyse globale par étapes des scénarios climatiques dans le cadre de son processus visant à identifier et à évaluer les risques physiques potentiellement importants liés au climat, ainsi que les risques et opportunités (R&O) liés à la transition mondiale vers une économie à faible émission de carbone. Il s'agissait d'une mise à jour de l'analyse des scénarios climatiques de 2021.

Au cours de la première phase de l'analyse de scénarios, Otis monde a réalisé une évaluation qualitative à l'échelle de l'entreprise des impacts potentiels du changement climatique sur ses propres opérations et sa chaîne de valeur. Des scénarios d'émissions élevées et faibles ont été utilisés pour chacun d'entre eux, y compris un scénario d'émissions élevées pour explorer les impacts physiques potentiels (Shared Socioeconomic Pathway [SSP]5-8.5) et un scénario aligné sur 1,5 °C pour explorer le risque de transition (Network for Greening the Financial System [NGFS] Net Zero 2050).

Otis a sélectionné des horizons à court, moyen et long terme en accord avec l'évaluation scientifique existante des émissions et de la durée de vie des actifs Otis.

Pour l'évaluation explorant les risques physiques liés au changement climatique, Otis a sélectionné les années 2025, 2033 et 2070. Pour les risques de transition, Otis a sélectionné les années 2025, 2033 et 2050. Le processus du projet, la méthodologie et les décisions clés ont été éclairés par la participation régulière d'un groupe central de parties prenantes d'Otis composé de contrôleurs, de responsables EH&S, d'ingénieurs, de juristes, de responsables des opérations, de l'immobilier et de la chaîne d'approvisionnement.

D'autres parties prenantes ont été impliquées selon les besoins. Les critères de sélection des actifs physiques et les méthodologies d'analyse des scénarios climatiques ont été présentés et approuvés par le conseil d'Otis chargé du développement durable. Grâce à l'évaluation qualitative de l'exposition et de la vulnérabilité, Otis a identifié trois risques climatiques physiques et trois R&O de transition prioritaires à explorer plus en détail en raison de leur impact potentiel plus élevé sur Otis. La deuxième phase de l'analyse de scénario a consisté à quantifier financièrement les risques physiques sélectionnés pour les actifs prioritaires identifiés lors de la phase 1 et les R&O de transition identifiés dans le cadre des mêmes scénarios et horizons

temporels afin de déterminer si ces risques physiques pourraient dépasser les seuils de matérialité financière d'Otis dans le cadre du processus ERM d'Otis. Les risques ont été pris en compte avant toute mesure d'atténuation existante. Dans le cadre de cette analyse, Otis monde a déterminé qu'aucun d'entre eux ne dépassait le seuil de matérialité financière d'Otis monde.

Pour adresser certains de ces risques, Otis monde a une stratégie globale couvrant plusieurs sujets environnementaux. En accord avec la stratégie globale d'Otis, Otis SCS s'engage à réduire son

empreinte carbone et à améliorer l'efficacité énergétique de toutes ses opérations. Les efforts sont centrés sur la réduction des émissions de GES (scopes 1, 2 et 3) et des déchets, ainsi que sur l'optimisation de la consommation énergétique et l'efficacité de ses opérations. Ces actions permettent de traiter la réduction des risques liés au changement climatique et à l'impact environnemental.

► Risques liés à l'éthique et à l'intégrité

La conduite éthique est au cœur des activités. Otis SCS applique les « Absolus » d'Otis, qui

définissent les valeurs fondamentales du groupe et qui régissent toutes ses activités, dont l'éthique est l'un des trois piliers. Des évaluations régulières des risques sont effectuées pour identifier les éventuels risques éthiques, y compris les conflits d'intérêts, la conformité aux lois anti-corruption, et la protection des données. Dans ce cadre, Otis SCS intègre également la gestion des risques liés aux pratiques responsables d'approvisionnement, aux relations avec les sous-traitants et fournisseurs, ainsi qu'à l'impact de ses activités sur les territoires.

Le recours à des pratiques d'achats responsables, la vigilance exercée sur la chaîne d'approvisionnement et l'attention portée aux effets économiques et sociaux locaux sont autant d'enjeux pour prévenir les risques de non-conformité, ou d'atteinte à la réputation d'Otis.



Conformément à l'article R.225-105 du code de commerce, nous vous informons que les thématiques suivantes ne sont pas couvertes dans la DPEF d'Otis SCS, car elles ne sont pas jugées matérielles au regard des activités de la société :

- ◆ Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire
- ◆ Respect du bien-être animal
- ◆ Alimentation responsable, équitable, et durable
- ◆ Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement des réserves.

3. LES ABSOLUS D'OTIS

Otis a défini ses valeurs fondamentales au travers d'un code interne obligatoire pour tout collaborateur d'Otis : les « **Absolus** » d'Otis.

Otis définit ainsi trois impératifs :

SÉCURITÉ, ÉTHIQUE, QUALITÉ

Ces valeurs fondamentales définissent des normes de conduite et des principes éthiques que chaque collaborateur d'Otis doit suivre.

Ce code est référencé dans le code de conduite à destination de ses fournisseurs, et est diffusé dans l'ensemble des pays où Otis exerce.





4

Informations environnementales

OTIS

4 Informations environnementales

1. POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Les principaux impacts sur l'environnement associés aux processus de fabrication et à la maintenance des ascenseurs, escaliers mécaniques et trottoirs roulants sont induits par la consommation de ressources (énergie, eau, matières premières), la génération de déchets, ainsi que l'émission de GES liées à ses activités et sa chaîne d'approvisionnement.

Le non-respect des réglementations et normes environnementales nationales pourrait entraîner des risques judiciaires, de réputation, et éventuellement des conséquences financières pour Otis SCS. Ces risques sont mis sous contrôle à travers le Système de Management Environnemental.

Répondre aux enjeux environnementaux

Otis évalue les impacts environnementaux de ses activités tout au long du cycle de vie de ses produits, depuis l'achat de ses composants, jusqu'à l'utilisation de l'ascenseur au cours de sa vie.

Un système de management environnemental pour limiter les impacts

Tous les sites français sont certifiés ISO 14001. Cette norme fait partie des normes environnementales de référence. Elle permet de développer un triple objectif :



Le respect des obligations de conformité



La réalisation des objectifs environnementaux



L'amélioration de la performance environnementale

Parallèlement à cette norme, le principal site de production (Gien) d'Otis SCS dispose également de la certification ISO 50001, tout comme le site d'EPC (centre européen de pièces détachées). Cette norme spécifie les exigences liées à un système de management de l'énergie et fournit des recommandations de mise en œuvre. Elle a pour objectif d'aider à développer une gestion méthodique de l'énergie tout en réduisant les coûts associés.

2. OTIS ET LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Otis SCS travaille activement à la réduction de l'empreinte carbone de ses opérations, notamment en intégrant des processus plus efficaces dans la maintenance, et en proposant des solutions de modernisation, dans une démarche de meilleure gestion énergétique des bâtiments.

L'un des axes forts de la stratégie de durabilité d'Otis est la modernisation des installations anciennes, et la prolongation de la durée de vie des équipements. Otis propose des solutions potentiellement susceptibles de réduire l'empreinte environnementale des ascenseurs, tout en prolongeant leur durée de vie, et en améliorant potentiellement leur efficacité énergétique par rapport aux unités hydrauliques conventionnelles. Ces efforts répondent aux exigences de la réglementation RE2020.

Otis SCS s'engage à promouvoir la durabilité tout au long de la chaîne de valeur, de la conception à l'installation, en passant par la maintenance et la modernisation.

Cet engagement se traduit par :

- ◆ Dans la mesure du possible, l'utilisation de matériaux recyclables.
- ◆ La mise en place de pratiques de maintenance responsables, incluant notamment la réduction des déchets en usine, et l'optimisation des déplacements des techniciens pour réduire leurs émissions.

- ◆ Une collaboration étroite avec les fournisseurs en matière d'approvisionnement responsable et d'impacts environnementaux
- ◆ La modernisation des bâtiments dans lesquels les collaborateurs sont amenés à exercer leurs activités
- ◆ La sensibilisation régulière des collaborateurs pour diminuer les émissions de GES.

L'innovation : un outil pour lutter contre le changement climatique

Pour aider à renforcer son efficacité opérationnelle et la résilience de sa chaîne d'approvisionnement, Otis a mis en place des politiques pour réduire les impacts liés à l'empreinte environnementale de ses produits, services et opérations, conformément aux Accords de Paris signés lors de la COP de 2015 visant notamment la limitation du réchauffement climatique de 1,5 °C.

Otis a engagé depuis plusieurs années des actions qui consistent à inclure les enjeux environnementaux dans la conception de produit / service / système. L'objectif est ainsi de s'efforcer de réduire les impacts environnementaux négatifs tout au long du cycle de vie du produit. Les équipes d'Otis s'attachent ainsi à respecter les normes de gestion environnementale tout au long du cycle de vie des produits. Afin d'aider les architectes, les promoteurs immobiliers et les propriétaires de bâtiments à prendre des décisions d'achat lors du choix des équipements, Otis fournit des informations transparentes et comparables sur l'impact environnemental de nombreux ascenseurs

et escaliers mécaniques tout au long de leur cycle de vie grâce à des déclarations environnementales de produit (EPD). Les EPD sont des rapports vérifiés par des tiers conformément à la norme ISO 14025.

Cette volonté d'amélioration de son impact environnemental se traduit au niveau d'Otis par l'établissement de cibles de réduction des émissions de GES, conformément à la méthodologie SBTi.

Ces cibles ont été déclinées pour les filiales, dont Otis SCS fait partie.

Les engagements pris en matière de réduction de GES par Otis sont les suivants :

- ◆ Réduire de 55 % les émissions absolues de GES de scope 1 et de scope 2 d'ici 2033 par rapport à l'année de référence 2021 (incluant les émissions et les absorptions biogéniques liées aux terres provenant des matières premières bioénergétiques).
- ◆ Réduire de 33 % les émissions absolues de GES de scope 3 provenant des achats de biens et de services, des déplacements professionnels et de l'utilisation des produits vendus d'ici 2033 par rapport à l'année de référence 2021.

Otis contribue à réduire les émissions associées aux produits vendus, via de l'innovation permanente sur ses produits, afin d'améliorer leurs performances comme avec l'installation d'ascenseurs dotés de fonctions de transmission ReGen et de technologies

de veille (en comparaison des unités hydrauliques conventionnelles).

La transmission ReGen réinjecte l'énergie électrique dans le réseau électrique du bâtiment pendant le freinage, qui peut ensuite être utilisée pour entraîner d'autres ascenseurs ou d'autres équipements du bâtiment, contribuant ainsi à réduire la consommation nette d'électricité (par rapport aux unités hydrauliques conventionnelles) et à réaliser des économies sur les coûts du bâtiment. Cette transmission ReGen contribue de manière substantielle à l'obtention du classement d'efficacité le plus élevé selon les normes ISO pour bon nombre de produits d'Otis dans le monde.

La réalisation de son empreinte carbone

Otis SCS a réalisé l'évaluation de son empreinte carbone sur l'ensemble des scopes (1,2,3) selon la méthodologie du GHG protocol. Cette évaluation est réalisée au niveau d'Otis monde, avec une granularité par pays et par entité. Les émissions présentées ci-joint concernent l'ensemble des sites d'Otis SCS. Les émissions de GES ont été comptabilisées sur la période du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2025. Il est rappelé cependant que la période de

reporting de la DPEF concerne l'exercice du 01 décembre 2024 au 30 novembre 2025. Les scopes désignent les périmètres dans lesquels les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont étudiées. La catégorisation des scopes est expliquée ci-dessous :

◆ **Scope 1** : émissions directes provenant d'installations fixes ou mobiles situées dans le périmètre organisationnel de l'organisation. Il s'agit notamment des émissions issues de combustibles fossiles comme les carburants, ou le gaz.

◆ **Scope 2** : émissions indirectes liées aux importations d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement de l'organisation

◆ **Scope 3** : autres émissions indirectes nécessaires aux activités de l'organisation. Il s'agit des émissions liées aux activités en amont et aval de la chaîne de valeur. Ces émissions couvrent une gamme plus large et incluent les émissions indirectes qui résultent des activités de l'organisation mais qui se situent en dehors de son contrôle direct : produits et services achetés, fin de vie des produits vendus, transport et logistique, déchets...



Les émissions de GES du scope 3 comprennent ainsi les émissions liées aux achats de biens et services, à l'utilisation des produits vendus (3), ou encore au transport des produits nécessaires dans le cadre de l'activité d'Otis SCS. Les émissions de GES du scope 3 sont principalement portées par la catégorie des achats de biens et services.

Cette évaluation devrait permettre à Otis SCS de déterminer les actions prioritaires à engager pour être en phase avec la trajectoire de décarbonation impulsée par Otis monde.

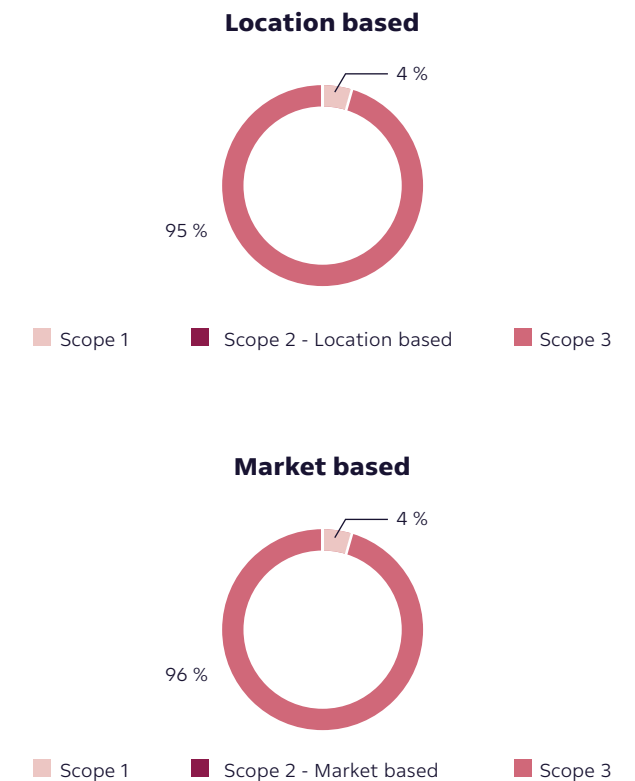
(3) Les émissions liées à la catégorie de l'utilisation des produits vendus correspondent aux émissions induites par l'utilisation des produits vendus par Otis SCS, et notamment les consommations d'électricité.

Emissions de GES	2025
Scope 1 (TCO ₂)	13 678
Scope 2 (TCO ₂) - Location based ⁽¹⁾	508
Scope 2 (TCO ₂) - Market based ⁽²⁾	7
Scope 3 (TCO ₂)	296 542
Total des émissions - Location Based	310 728
Total des émissions - Market Based	310 227

⁽¹⁾ Les calculs pour la méthode basée sur la localisation reflètent l'intensité moyenne des émissions des réseaux sur lesquels la consommation d'énergie a lieu. Un facteur d'émission provenant de l'IEA (International Energy Agency) est appliqué à chaque donnée de consommation d'énergie.

⁽²⁾ Les calculs pour la méthode basée sur le marché reflètent les émissions énergétiques spécifiques aux certificats énergétiques attribués, aux contrats avec des producteurs ou fournisseurs d'énergie provenant d'une source spécifique, aux labels des fournisseurs, aux taux d'émission des fournisseurs, aux tarifs verts, aux contrats, au mix résiduel ou à d'autres instruments contractuels.

Répartition des émissions GES



Illustrations d'initiatives mises en place

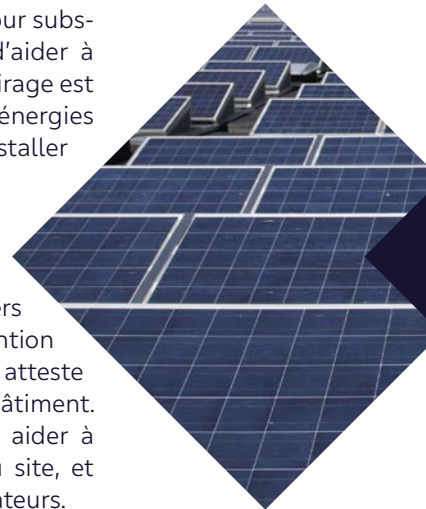
◆ Modernisation des bâtiments

Sur le site de Gien, des études sont en cours pour substituer le gaz comme énergie primaire, afin d'aider à réduire les émissions de GES. En parallèle, l'éclairage est converti en LED. Enfin, afin de privilégier les énergies renouvelables, une étude est menée pour installer des ombrières photovoltaïques sur le parking.

En parallèle, le site d'Argenteuil, dédié à la réparation des cartes à circuit imprimé, et à la formation des techniciens a été déménagé en 2025 vers un bâtiment en cours de labellisation pour l'obtention du label Breeam, niveau « very good ». Ce label atteste de la performance environnementale d'un bâtiment. L'occupation de ces nouveaux locaux, devrait aider à la réduction des consommations d'énergie du site, et améliorer les conditions de travail des collaborateurs. Il a également été décidé de déménager le site de La Défense hébergeant les activités du siège, les fonctions supports ainsi qu'OTISLINE®, vers le campus Arboretum de Nanterre dont les bâtiments disposent du label Breeam niveau « excellent ». Ce déménagement devrait intervenir au 1er trimestre 2026.

◆ Sensibilisation des collaborateurs

EPC envoie à l'ensemble de ses collaborateurs de manière hebdomadaire, des flashs EHS (environnement, hygiène et sécurité) pour les sensibiliser à l'environnement et aux pratiques responsables, notamment sur les températures de climatisation / chauffage, ou encore sur la nécessité d'éviter de laisser les appareils en veille.



Énergie Renouvelable



Otis continue à étendre la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion de l'énergie (BMP) dans ses usines. La stratégie actuelle en matière d'énergie renouvelable dans les usines est axée sur l'utilisation de l'électricité produite à partir de la géothermie, du solaire, de la biomasse d'origine durable, y compris le biogaz, l'hydroélectricité et l'énergie éolienne.



◆ Autres initiatives menées pour réduire les émissions de GES

100 % des achats d'électricité d'Otis SCS correspondent à de l'électricité verte, c'est-à-dire issue d'énergie renouvelable. Cela permet de réduire les émissions de GES du scope 2.

Par ailleurs, pour limiter les émissions de scope 1 et 3, des actions ont également été initiées de manière progressive pour convertir la flotte d'Otis à l'électrique. Compte tenu des déplacements récurrents des techniciens, de nombreux véhicules sont en effet

utilisés, avec un levier significatif de réduction des émissions et des coûts associés.

Enfin, concernant les émissions liées aux transports de marchandises, Otis SCS a initié en 2025 un projet d'importation par la barge (transport fluvial) afin de réduire les émissions de GES liées au fret routier.

Ces initiatives démontrent la volonté d'Otis SCS de contribuer aux cibles de décarbonation fixées par Otis monde, afin d'apporter sa contribution à l'atténuation du changement climatique.

3. L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE : UN AXE DE DÉVELOPPEMENT IMPORTANT POUR OTIS


Réparation des pièces et reconditionnement

En complément de l'innovation, et de l'utilisation de système de management environnemental reconnu, Otis SCS exerce également des activités, qui, par essence, permettent de limiter les déchets. En effet, la réparation est souvent une action à privilégier plutôt que l'achat d'équipements neufs.

À mesure que les ascenseurs vieillissent, Otis travaille avec ses clients pour renouveler ou rafraîchir leurs ascenseurs avec des solutions de modernisation. Des services tels que la mise à niveau et la modernisation des composants/ pièces permettent au client d'entretenir les pièces de l'ascenseur qui ne sont pas en fin de vie au lieu de remplacer l'ensemble du système, ce qui minimise l'impact environnemental global de l'utilisation des matériaux de l'unité sur toute sa durée de vie.

La modernisation permet également aux clients de passer à des technologies plus récentes et plus économes en énergie (telles que les derniers produits d'Otis avec le ReGen) qui réduisent l'impact environnemental de l'ascenseur, tout en entretenant souvent d'autres composants du système ou du bâtiment pour minimiser le gaspillage de matériaux.

En parallèle de cette activité, et dans une volonté d'économie circulaire, Otis dispose d'une activité de réemploi de pièces reconditionnées.



“
**La réparation
est souvent une
action à privilégier
plutôt que l'achat
d'équipements
neufs.**
”

Les opérateurs de maintenance sont encouragés à renvoyer les pièces électroniques usagées afin d'être réparées, puis réutilisées, et revendues auprès des clients, comme pièces reconditionnées avec les mêmes garanties que les pièces neuves mais à un prix plus faible. Cette approche contribue à prolonger la durée de vie des composants, à réduire la consommation de ressources naturelles, et à limiter la production de déchets.

4. LA PRÉVENTION ET LA GESTION DES DÉCHETS

Otis accorde la priorité aux pratiques de gestion responsable des déchets et aux stratégies de minimisation, en recherchant et en mettant en œuvre activement des opportunités de réduction, de réutilisation et de recyclage des flux de déchets non dangereux et dangereux.

La prévention des déchets, notamment par la réduction à la source, constitue un axe important pour limiter les impacts environnementaux tout en optimisant l'utilisation des ressources.

Otis inscrit ses actions dans une logique d'économie circulaire, en privilégiant une approche permettant de limiter la production de déchets dès la phase d'approvisionnement.

Les approvisionnements des matériaux en usine se concentrent sur les achats responsables, l'efficacité opérationnelle et l'utilisation et l'élimination durables des matières premières ainsi que sur l'expansion de l'utilisation d'emballages réutilisables.

Illustrant cet effort, Otis s'efforce d'obtenir la certification « zéro déchet mis en décharge » pour 100 % de ses usines à travers le monde. Le site de Gien est la seule usine d'Otis SCS. Cette dernière est certifiée « Zéro déchet mis en décharge » depuis 2024.

Concrètement, la certification zéro déchet mis en décharge implique donc que les déchets générés sont :

▶ RÉUTILISÉS

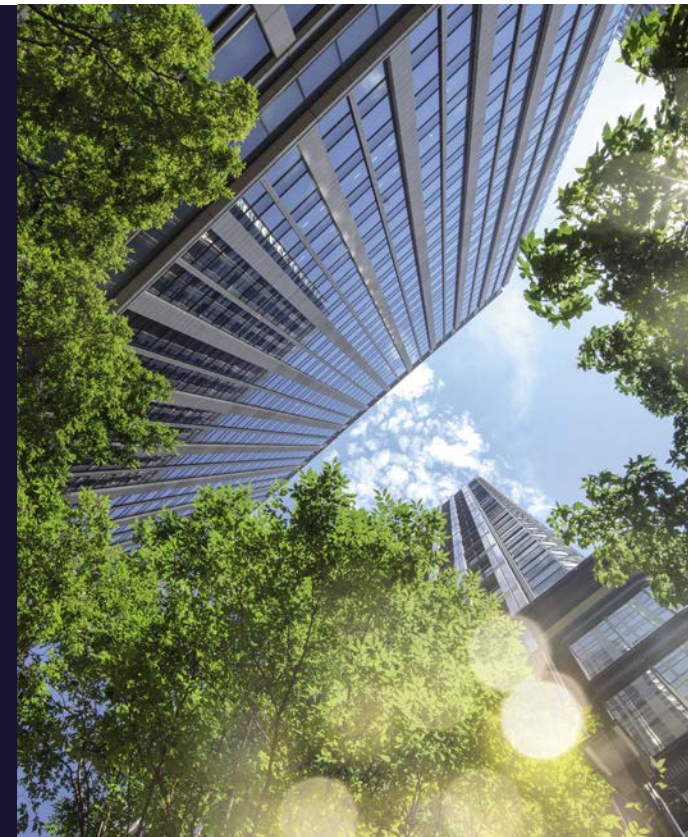
Les matériaux sont réparés ou réutilisés dans leur forme actuelle pour éviter de devenir des déchets.

▶ RECYCLÉS

Les déchets d'usine sont triés et transformés en matières premières secondaires pour fabriquer de nouveaux produits.

▶ VALORISÉS ÉNERGIQUEMENT

Les déchets d'usine non recyclables sont incinérés pour produire de l'énergie, comme de l'électricité ou de la chaleur. Cela reste une option de dernier recours pour réduire les volumes non réutilisables.





Informations sociales

5

OTIS

5 Informations sociales

Chez Otis, la manière dont nous travaillons et faisons des affaires se résume à notre engagement inébranlable envers nos **trois Absolus : Sécurité, Éthique, Qualité**. Ces valeurs fondamentales définissent des normes de conduite et des principes éthiques qui guident chacun d'entre nous dans nos décisions quotidiennes, quels que soient nos frontières géographiques, nos titres, nos fonctions ou nos cultures.

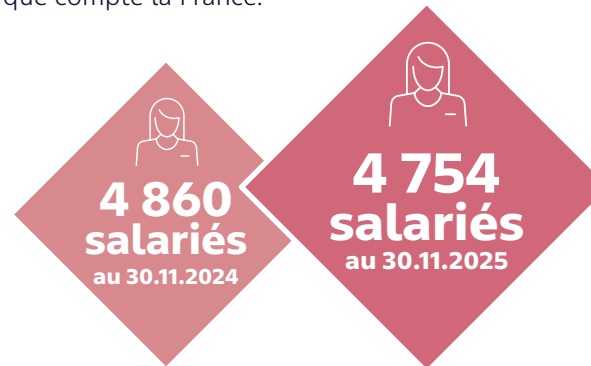
(Extrait des « Absolus » d'Otis - Introduction de la Présidente du conseil d'administration et Présidente Directrice Générale d'Otis)

Otis est un groupe international dont le fonctionnement repose sur la confiance. Les équipes sont responsabilisées et décident de manière autonome, en local, à l'intérieur d'un cadre qui a été fixé par le groupe pour répondre aux enjeux identifiés.

L'existence d'un cadre comme les Absolus d'Otis, diffusé à l'ensemble des collaborateurs, et complété par plusieurs chartes, comme le code de conduite anti-corruption, permet aux collaborateurs d'Otis d'être guidés dans l'exercice de leurs fonctions.

1. L'EMPLOI CHEZ OTIS SCS

Au 30.11.2025, Otis SCS emploie un total de 4 754 salariés, répartis dans les différentes activités que compte la France.



Sur l'exercice 2025, Otis a recruté plus de 500 collaborateurs, principalement dans les secteurs de la maintenance et des services techniques. Les embauches se concentrent essentiellement sur des techniciens pour répondre aux besoins de ses activités.

Concernant les départs, Otis SCS a connu un taux de turnover de 10,8 %, en recul de 21 % par rapport à N-1 ⁽¹⁾.

L'alternance : un levier durable pour recruter

Le recours aux alternants constitue aussi une précieuse ressource de recrutement pour tous les métiers d'Otis SCS.

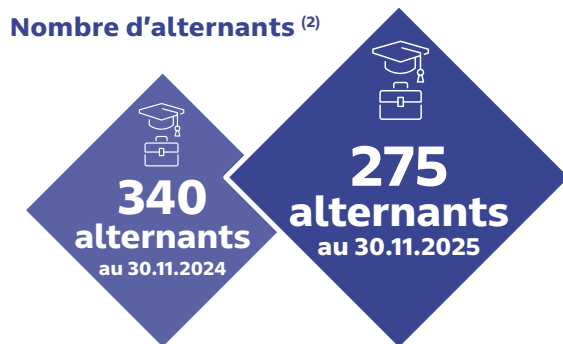
Ainsi, en France en 2025, Otis :

- ◆ a recruté en CDI ou CDD 41 anciens alternants et stagiaires d'Otis ;
- ◆ a formé en alternance et contrat de professionnalisation 275 jeunes

Les alternants et contrats de professionnalisation représentent 5,8 % de l'effectif d'Otis à fin novembre 2025.

Face à la normalisation des dispositifs d'aides à l'apprentissage, OTIS SCS a fait le choix d'une gestion optimisée de son programme d'alternance, privilégiant la qualité de l'accompagnement à la quantité d'accueils. Cette professionnalisation du dispositif se concrétise par l'embauche de 41 anciens alternants ou stagiaires en CDI ou CDD, au sein de l'entreprise.

Nombre d'alternants ⁽²⁾



⁽¹⁾ Le taux de turnover est calculé en utilisant le nombre de départs (volontaires & involontaires) sur la période concernée rapporté à l'effectif moyen de la même période

⁽²⁾ Le nombre d'alternants inclut les personnes en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation

2. GARANTIR LA SÉCURITÉ, PRÉSERVER LA SANTÉ ET PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La sécurité : un Absolu d'Otis

La sécurité fait partie des Absolus d'Otis, les valeurs fondamentales du groupe. Elle est l'un des piliers prioritaires d'Otis. Ainsi dans les Absolus d'Otis, il est indiqué : « la sécurité prime toujours sur le calendrier et les coûts, et nous ne nous excuserons jamais de cela. Nous en sommes très fiers, et c'est la raison pour laquelle nous accordons toujours la priorité à la sécurité ». C'est également la raison pour laquelle Otis SCS s'efforce de protéger ses collaborateurs et ses sous-traitants contre les risques professionnels.

Dans le cadre de la politique d'Otis, les collaborateurs et les sous-traitants doivent signaler tous les incidents, quelle que soit leur gravité ou leur type, à leurs superviseurs. À leur tour, les superviseurs doivent signaler officiellement les incidents graves – définis comme des blessures entraînant une perte de temps ou nécessitant un traitement médical au-delà des premiers secours – dans un système de gestion des données de sécurité. Les enquêtes sur les incidents sont ensuite coordonnées par le service concerné.

Otis examine aussi les risques sur les chantiers actifs au moyen d'inspections préalables et d'audits

de prévention des accidents mortels. En outre, Otis évalue chaque année les risques associés aux partenaires sous-traitants afin d'identifier les partenaires sous-traitants à haut risque, et d'élaborer des plans d'action individualisés.

Dans le cadre du programme de sécurité chez Otis, tous les collaborateurs et sous-traitants sont habilités à arrêter le travail sur n'importe quel chantier, pendant n'importe quelle activité, à tout moment s'ils ont une préoccupation de sécurité – et d'en faire part sans risque de représailles.

Enfin, Otis implique ses collaborateurs dans ses programmes de santé et de sécurité à travers diverses initiatives. Dans le cadre de son programme « Événements importants liés à la sécurité », Otis recueille les observations et suggestions des collaborateurs sur les solutions potentielles en matière de santé et de sécurité et les mesures correctives à prendre. Dans le cadre de ce programme, dans les cinq jours ouvrables suivant la

“

**La sécurité
prime toujours sur
le calendrier et
les coûts.**

”

notification d'un accident mortel lié au travail, tous les responsables hiérarchiques sont tenus d'animer des discussions de groupe constructives sur les mesures que leurs collègues peuvent prendre pour que la sécurité soit reconnue comme une priorité absolue chez Otis, chaque jour.



Les règles cardinales

En complément des Absolus d'Otis, le groupe a également des principes essentiels de sécurité au travail : Les Règles Cardinales.

Ces règles sont conçues pour protéger les collaborateurs d'Otis, ainsi que ses sous-traitants, dans toutes les activités qu'ils entreprennent : de la protection des

chutes dans la gaine, au contrôle de mouvement des ascenseurs pendant le service, en passant par les procédures de sécurité électrique sur le chantier.



- ◆ **TOUJOURS** utiliser les équipements de protection en cas de risque de chute.
- ◆ **TOUJOURS** consigner l'installation si l'énergie électrique n'est pas nécessaire pour la phase de travail.
- ◆ **TOUJOURS** respecter les procédures de contrôle du courant électrique dangereux en utilisant des dispositifs de consignation, d'isolation et des interrupteurs différentiels.
- ◆ **TOUJOURS** identifier les espaces confinés et suivre les procédures écrites pour y entrer.



NE JAMAIS travailler ou se positionner à proximité de parties mobiles ou de pièces sous tension non protégées.



- ◆ **TOUJOURS** utiliser la manœuvre d'inspection pour déplacer les marches ou palettes pendant les phases de travail.
- ◆ **TOUJOURS** vérifier le bon fonctionnement du STOP avant d'accéder à la machinerie ou à la cuvette.
- ◆ **TOUJOURS** installer des barrières & signaux d'avertissements, consigner électriquement et mécaniquement l'installation lorsque des marches ou des palettes ont été retirées et que l'appareil est laissé sans surveillance.
- ◆ **TOUJOURS** bloquer mécaniquement la chaîne de marche par deux moyens indépendants avant de réaliser tout travail dans la structure de l'appareil.



NE JAMAIS marcher sur les axes des marches.
NE JAMAIS se déplacer sur un appareil dont les marches ont été démontées.



- ◆ **TOUJOURS** s'assurer d'avoir le contrôle de l'ascenseur avant d'accéder en gaine, pour tout travail sur le toit de cabine ou fond de cuvette.
- ◆ **TOUJOURS** respecter les règles d'utilisation et contrôles des shunts.
- ◆ **TOUJOURS** respecter les procédures de levage, d'élingage et de l'énergie mécanique.
- ◆ **TOUJOURS** respecter les procédures d'utilisation des plateformes mobiles et fausses cabines.



NE JAMAIS se déplacer sur la cabine en « Normal »



- ◆ **TOUJOURS** utiliser les PIR, les échafaudages et les échelles en respectant les règles de sécurité définies.
- ◆ **TOUJOURS** avoir le contrôle total de la porte avant de commencer le travail, en désactivant les éléments externes tels que télécommandes, clés, cartes...
- ◆ **TOUJOURS** respecter les règles de sécurité d'élingage, de calage ou d'immobilisation d'une porte pour éviter le risque de mouvement ou de chute de celle-ci.
- ◆ **TOUJOURS** signaler l'intervention avec les dispositifs réglementaires (balisages) de chaque côté de la porte avant de commencer le travail.
- ◆ **TOUJOURS** mettre à l'arrêt une porte présentant des organes de sécurité débranchés ou défectueux, avant de quitter l'installation :
 - Condamner électriquement l'installation en respectant les règles de sécurité définies.
 - Bloquer mécaniquement la porte s'il y a une possibilité de mouvement ou de chute.



En France, les politiques de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail sont mises en œuvre dans les différents métiers en collaboration avec les instances représentatives des salariés. La norme ISO 45001 est adoptée par les métiers d'Otis SCS.

Cette norme spécifie les exigences d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

Son cadre permet de :

- ◆ Prévenir les accidents et les maladies professionnelles.
- ◆ Créer un environnement de travail sûr et sain.
- ◆ Améliorer en continu les performances SST (santé et sécurité au travail).

Par ailleurs, face aux enjeux liés à l'intégrité physique des personnes, Otis exige de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent la sécurité au travail lors de leurs interventions sur sites.

Il incombe au sous-traitant de signaler toute anomalie identifiée à un interlocuteur Otis, conformément aux dispositions de la charte RSE Fournisseurs et sous-traitants annexée aux contrats d'achat.

Accidents du travail

En 2025, Otis SCS a enregistré 93 accidents du travail, avec un taux de fréquence de 14,07. Ces taux restent bas pour le secteur dans lequel Otis SCS évolue, cela démontre la force d'Otis en tant que leader en matière de santé et de sécurité, dans le secteur des ascenseurs et des escaliers mécaniques.

	30.11.2025	30.11.2024	Var %
Nombre d'accidents du travail	93	91	2,2%
Taux de fréquence	14,07	12,18	15,5%

Le nombre d'accidents du travail correspond aux accidents de travail avec ou sans arrêt.

Le taux de fréquence est calculé comme suit : nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt des collaborateurs x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

Le nombre d'accidents du travail, et le taux de fréquence sont en hausse par rapport à 2024. Cette variation peut notamment s'expliquer par une hausse de l'accidentologie au niveau des mains. Afin de parer cette évolution, des actions ont été engagées pour changer la catégorie des EPI (équipements de protection individuels).

Prévenir les risques psychosociaux

Le ministère du travail définit les risques psychosociaux (RPS) comme des risques pour la santé physique et mentale des salariés. Leurs causes peuvent être recherchées à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail ou dans les relations de travail.

Les symptômes varient en fonction de chaque individu, de chaque situation, d'où la nécessité d'évaluer, former et prévenir ces risques. Ainsi, Otis SCS a mis en place des canaux de signalement

permettant aux salariés de signaler toute alerte concernant une situation de RPS.

En parallèle, Otis SCS met à disposition de ses collaborateurs un service d'écoute et de soutien psychologique téléphonique. Ce service est confidentiel, les coordonnées sont accessibles via des campagnes d'affichage, ou sur le site intranet de l'entreprise. Il permet notamment de bénéficier d'une aide pour des problèmes personnels ou professionnels, en toute confidentialité, avec une prise en charge intégrale des coûts par l'entreprise. Otis offre aussi un programme d'aide aux employés (PAE) qui donne accès à une large gamme de ressources en matière de santé mentale et de bien-être pour répondre à leurs besoins. Les parties prenantes intervenant dans la prévention des RPS sont :

- ◆ **Le médecin du travail** (appuyé par les infirmiers(ères) et / ou l'équipe médicosociale). Cette partie joue un rôle central dans la détection des RPS. Il consiste à proposer des actions de prévention et de suivi des collaborateurs exposés à des risques particuliers du fait de leur travail.
- ◆ **Le CSE** (Comité Social et Économique) qui est consulté sur les questions intéressant l'organisation et la gestion de la société. Il étudie les incidences sur les conditions d'emploi et de travail des projets et décisions de l'employeur. Il a la faculté de proposer toute initiative qu'il estime nécessaire en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. En complément, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé au sein de chaque CSE par délibération de ses membres.



► PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le bien-être au travail est l'une des composantes de la qualité de vie au travail. La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, et le degré d'autonomie et de responsabilisation. **La qualité de vie au travail est un enjeu stratégique pour Otis** qui souhaite encourager le bien-être individuel et collectif de ses collaborateurs. À ce titre, en 2021, Otis SCS a conclu un accord sur la qualité de vie au travail avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.



◆ **La direction** est garante de l'application et du respect des orientations et de la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels. Elle prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des employés.

◆ **L'encadrement** : Les managers ont un rôle déterminant. Ils contribuent à la détection de RPS au sein des équipes de travail dont ils sont en charge. Leurs missions d'encadrement et de proximité en font les premiers « capteurs » de situation de RPS.

◆ **Les ressources humaines (RH)** jouent un rôle transversal puisqu'elles sont en relation avec les différents acteurs précités. Elles ont un rôle d'assistance et de conseil auprès des managers concernant l'accompagnement, la formation, et le suivi des collaborateurs.

◆ **Les responsables environnement, hygiène et sécurité (EHS)** sont des relais privilégiés dans l'identification des risques professionnels et des démarches de prévention des risques psychosociaux. Ils participent aux politiques de sensibilisation sur les actions de prévention, et également à l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

◆ **Les salariés** ont un rôle central dans la lutte contre les RPS. Chaque salarié de l'entreprise contribue à la prévention de la santé et de la sécurité au travail, tant pour lui-même, que pour ses collègues ou sa hiérarchie.

◆ **Le département éthique** : qui pilote le dispositif interne de recueil et de traitement des alertes éthiques. Tout salarié dispose ainsi de la possibilité de saisir directement ce département pour signaler une alerte via différents canaux.

Concilier vie professionnelle et vie privée

Dans un contexte de développement de l'usage des TIC (technologies de l'information et de la communication), les collaborateurs disposent d'outils permettant de se connecter à distance dans le respect de leur droit à la déconnexion, rappelé dans l'accord Otis sur la qualité de vie au travail.

3. L'ORGANISATION DU TRAVAIL CHEZ OTIS

Le dernier accord sur l'organisation du temps de travail est en place depuis 2021. Le contexte économique en constante évolution a incité Otis SCS à revoir l'organisation du travail pour mieux l'adapter aux spécificités de l'entreprise. Ainsi cet accord spécifie les différentes populations exerçant des activités au sein d'Otis SCS, et précise les différents temps de travail applicables.

En complément de cet accord, le télétravail a été largement déployé au sein d'Otis SCS. En 2021, suite à la pandémie de Covid 19, un accord de télétravail a été conclu. L'organisation retenue permet un maximum de deux jours de télétravail par semaine. Cependant, ce mode de fonctionnement exclut les postes et activités nécessitant une présence physique

dans les locaux de l'entreprise, en raison des équipements spécifiques utilisés ou de l'exigence de disponibilité sur place.

4. ANCRER LES RELATIONS SOCIALES DANS UN DIALOGUE RÉGULIER ET CONSTRUCTIF

Otis favorise un environnement propice à un dialogue sincère et direct avec ses collaborateurs. En 2024, Otis SCS a renouvelé ses instances de représentation du personnel, et à ce titre, a conclu plusieurs accords collectifs.

L'année 2025 a été marquée par un projet de réorganisation de l'entreprise. Dans ce cadre, un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) a été mis en place par accord collectif, signé à l'unanimité des Organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Outre des reclassements internes, la majorité des départs est réalisée via le volontariat.

Par ailleurs, l'année 2025 a également été marquée par la conclusion d'un avenant à l'accord Otis SCS relatif au CET (compte épargne temps) et par l'ouverture de négociations relatives à un nouvel accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la QVT (qualité de vie au travail).

5. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Otis investit activement dans la formation pour soutenir ses collaborateurs, renforcer leur employabilité et développer de nouvelles compétences, dans un contexte marqué par des transformations rapides liées au climat, aux usages et aux technologies. Otis SCS a ainsi investi de nouveaux locaux afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier d'un bâtiment avec de meilleures conditions pour les formations, notamment en terme de confort thermique.

Ainsi, en 2025, 54 % de l'effectif total d'Otis SCS a suivi au moins une formation (soit plus d'une personne sur deux), pour un total de plus de 50 000 heures de formation. Dans ce total d'heures, 31 % ont été consacrées à la formation technique et 33 % à la sécurité. La diminution des heures de formation s'explique par des campagnes de formation exceptionnelles réalisées l'an dernier, qui font uniquement l'objet d'une mise à jour au titre de cette année.



71 028 h
de formation
au 30.11.2024

Heures de
formation



52 185 h
de formation
au 30.11.2025



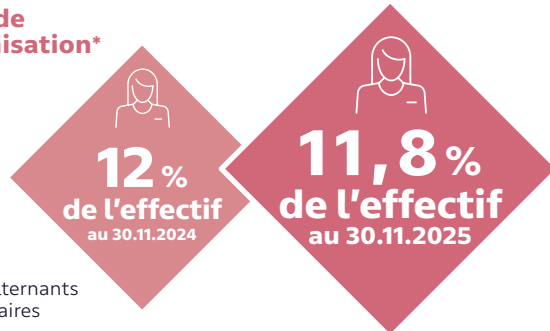
6. INCLUSION ET APPARTENANCE

Attirer, développer et retenir les meilleurs talents du marché est fondamental pour Otis. C'est pourquoi Otis SCS a mis en place des règles relatives à l'inclusion et l'appartenance des effectifs, et également des règles en matière d'égalité des chances et d'actions positives en conformité avec les lois françaises et les objectifs stratégiques commerciaux.

Mesures en faveur de l'inclusion

Les principaux métiers de la société Otis sont majoritairement occupés par des hommes, les métiers de la branche métallurgie ne bénéficiant historiquement que de peu de promotion auprès du public féminin, et par conséquent d'une faible attractivité. Otis SCS promeut une politique d'inclusion au sein de l'entreprise. Au 30.11.2025, les femmes représentent 11,8 % de l'effectif d'Otis SCS.

Taux de féminisation*



*Hors alternants et stagiaires



Afin de promouvoir l'inclusion, Otis SCS a signé un accord en 2021, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail. Cet accord stipule les actions mises en place par Otis SCS pour promouvoir cette égalité, et notamment :

- ◆ La mise en place d'un entretien avant et après un congé de maternité, d'adoption, ou un congé parental d'éducation ;
- ◆ Une campagne de sensibilisation à destination des salariés pour lutter contre les préjugés sexistes afin

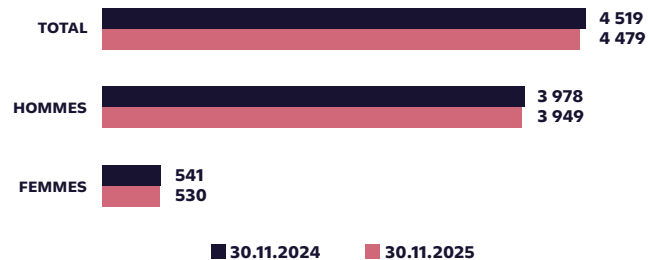
de réserver le meilleur accueil au personnel féminin, arrivant dans un environnement masculin ;

- ◆ La mise en place de vêtements adaptés pour le personnel féminin de chantier ;
- ◆ Le développement de la communication sur la politique de mixité auprès des écoles et universités, afin d'attirer les candidatures féminines sur des postes essentiellement occupés par des hommes.

Cet accord s'est terminé en 2025, et est en cours de renégociation.

Afin de promouvoir l'emploi des femmes dans l'industrie, Otis SCS adhère depuis 2023 à l'association « Elles bougent » pour promouvoir les métiers techniques et technologiques dans les collèges, lycées et établissements supérieurs. Le réseau « Elles bougent avec Otis » compte 19 marraines, et plus de 23 relais. Ce sont désormais plus de 40 personnes qui agissent pour la promotion d'Otis SCS et ses métiers au féminin.

Répartition des effectifs d'Otis SCS par genre*



* Les effectifs ci-dessus incluent les alternants et stagiaires

Ce réseau de marraines et de relais a également pris part à plusieurs événements : Semaine de l'orientation Elles bougent, Forum d'Orientation du lycée international de St Germain en Laye, Forum de recrutement Elles Bougent « Réseaux et carrières au féminin ».

En parallèle, dans le cadre de la semaine de l'industrie, les sites de Gien et EPC ont accueilli des collégiennes et lycéennes afin de leur faire découvrir les métiers de l'industrie.

Afin de sensibiliser le plus grand nombre de personnes sur l'inclusion des femmes, Otis SCS a également fait la promotion de webinaires proposés par Elles Bougent, lors de la journée internationale des droits de la femme. Ces webinaires visaient à promouvoir la notion de biais inconscients, ou encore à encourager les femmes à prendre la parole en public.

En parallèle de ces actions, Otis SCS, à travers le réseau Otis Women's Network francophone a lancé un groupe de travail sur la maternité, dont les propositions ont été intégrées dans les réflexions sur le nouvel accord en cours de négociation.

Du côté exécutif, Otis se concentre sur la mise en relation des meilleurs talents avec les postes de direction ouverts pour soutenir ses activités, créant ainsi



de la valeur pour l'entreprise et ses parties prenantes. **Pour l'année 2025, le pourcentage de femmes cadres dirigeantes chez Otis SCS s'élève à 30%.**

Otis SCS analyse les écarts de rémunération pour en comprendre les raisons, et corriger ainsi les situations avérées en l'absence de justifications, et ce, dans les meilleurs délais.

Dans le cadre de ses embauches, Otis SCS offre un niveau de classification, et un niveau de salaire identique pour un même poste, niveau de responsabilités, formation, qualification et/ou expérience. Otis SCS cible par ailleurs un score d'a minima 90 points dans le cadre de l'index égalité femmes-hommes, publié chaque année. Pour l'année 2025, l'index est de 90 points.

Mesures pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Otis SCS s'engage pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, des accords triennaux ont été signés en 2018 puis 2021 pour aller plus loin dans la prise en compte du handicap au sein de l'entreprise, et permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En 2024, après la fin du second accord, et afin de poursuivre la dynamique impulsée par les accords précédents, Otis SCS a formalisé son engagement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans une feuille de route qui s'appuie sur un partenariat avec l'Agefiph. Cette feuille de route couvre cinq domaines d'actions : l'embauche en milieu ordinaire, le maintien dans l'emploi, la formation des acteurs, le recours au secteur

1

2

3

4

5

6

7

du travail adapté et protégé, et la sensibilisation et la communication.

Le taux d'emploi de salariés en situation de handicap chez Otis SCS pour 2025 est de 5,44 %, **soit une évolution de + 9,5 % par rapport à 2024.**

Pour former et sensibiliser au handicap, Otis SCS propose à l'ensemble de ses collaborateurs depuis 2023 un e-learning sur « L'inclusion des personnes en situation de handicap au travail » qui leur permet d'acquérir les bases pour comprendre une situation de handicap et adopter les bonnes pratiques. La promotion de cet e-learning est réalisée de manière régulière afin de sensibiliser le plus grand nombre de personnes sur cette thématique. Otis sensibilise également ses équipes par de l'affichage régulier, et à l'occasion de temps forts comme, par exemple, la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre, ou lors de la semaine de l'inclusion chez Otis (en mai).

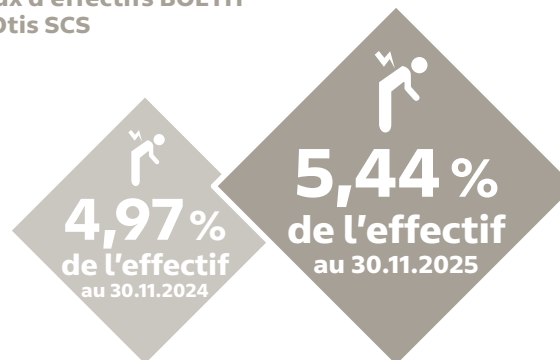


Pour améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap et permettre leur maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions, Otis a établi un cadre et une politique mondiale pour fournir des aménagements raisonnables, comme par exemple des fauteuils ergonomiques, ou des véhicules à boîte automatique. En 2025, plus de 34 000 € ont été consacrés à ces adaptations de situation de travail.

Otis SCS accompagne également ses collaborateurs en situation de handicap en leur permettant de bénéficier d'une 3e journée de télétravail par semaine (pour les postes éligibles) et d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée ou de deux ½ journées par an pour se rendre à un rendez-vous médical en rapport avec la situation de handicap du salarié.

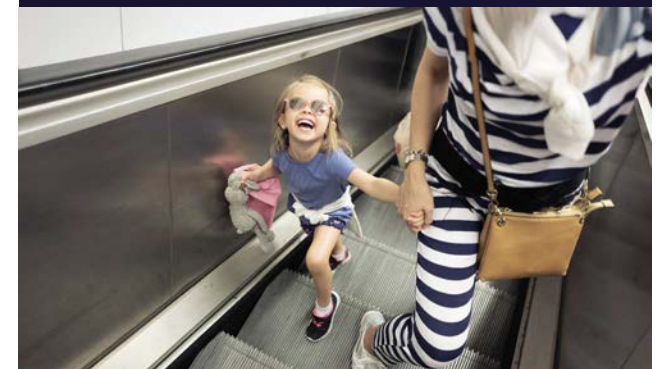
Otis SCS a également mis en place un réseau de « relais handicap » sur l'ensemble du territoire où la société est présente, pour apporter un soutien de proximité aux personnes en situation de handicap.

Taux d'effectifs BOETH
d'Otis SCS



Vie personnelle et familiale

Pour contribuer à l'inclusion, Otis SCS promeut également la parentalité et une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle. Otis considère que la parentalité est un droit pour tous et s'engage à ce titre à rendre compatible, dans la mesure du possible, le travail et la vie personnelle et familiale, afin que cette dernière ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés, et que le travail ne soit pas non plus un frein à la parentalité.



Otis SCS a ainsi mis en place plusieurs initiatives pour contribuer à cet équilibre :

- ◆ Compensation partielle de la perte éventuelle de rémunération lors du congé paternité ;
- ◆ Aménagement de poste spécifique pendant la durée de la grossesse ;
- ◆ Possibilité de disposer de 4 jours (dont 2 rémunérés) par enfant malade.



Informations sociétales

OTIS

6 Informations sociétales

Concernant la partie sociétale, Otis SCS n'a pas défini d'indicateur clé de performance lié aux risques sociétaux mais travaille sur ce point.

1. DES PRATIQUES RESPONSABLES

► 1. Une concurrence intense mais loyale

L'éthique fait partie des Absolus d'Otis. Ainsi, depuis de nombreuses années, Otis s'engage à faire de l'éthique une valeur essentielle au cœur de ses activités. En complément des Absolus d'Otis, Otis SCS s'est également dotée d'un code de conduite anti-corruption. Il constitue le code de conduite visé au 1^o du II de l'article 17 de la loi Sapin 2. Ce dernier rappelle que tout nouveau marché, contrat, ou affaire doit se gagner de manière loyale en étant basé exclusivement sur les mérites d'Otis. Aussi, aucun pot-de-vin, quel qu'en soit le montant ou la forme, n'est autorisé, offert, promis ou effectué par Otis ou en son nom, à qui que ce soit, où que ce soit et à quelle que fin que ce soit.

Le code de conduite anti-corruption contient les mesures d'information, de prévention, de contrôle et de sanction devant être mises en place au sein d'Otis. Il édicte des règles particulières applicables à différentes

pratiques pouvant receler un risque de corruption (cadeaux d'affaires, déplacements parrainés, dons caritatifs). Une politique claire encadre la gestion des cadeaux et invitations, permettant aux collaborateurs du groupe de connaître les conditions pour les offrir ou les accepter. Ces conditions tiennent compte de seuils chiffrés, de la nature et de la fréquence des cadeaux ou invitations. Cette politique est mise en œuvre avec des mesures garantissant la traçabilité et le contrôle de tous les cadeaux et invitations reçus ou offerts.

Otis a également mis en place plusieurs canaux pour signaler toute préoccupation. Certains de ces canaux permettent de signaler une préoccupation de manière anonyme. Par ailleurs, Otis applique une politique de non-représailles à l'encontre de toute personne, qui de bonne foi, signale ou participe à l'enquête sur une violation réelle ou présumée des Absolus d'Otis, des politiques ou procédures de l'entreprise, ou des lois ou règlements.

La culture éthique encourage les collaborateurs d'Otis à faire ce qui est juste, et à s'exprimer s'ils l'estiment nécessaire. Otis veille à ce que ceux qui font part de leurs préoccupations, ou signalent des actes répréhensibles, puissent le faire sans crainte de représailles. Aussi, tout collaborateur qui serait coupable d'avoir exercé des représailles ferait l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout nouveau marché, contrat, ou affaire doit se gagner de manière loyale, basé exclusivement sur les mérites d'Otis.





► 2. La protection des données personnelles

L'importance de la protection des données personnelles s'est accrue avec l'entrée en vigueur du Règlement européen (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, connu sous le nom de RGPD, qui encadre le traitement des données à caractère personnel et garantit leur libre circulation tout en protégeant les droits des individus.

Otis met en œuvre des mesures techniques, administratives et matérielles, afin de protéger les informations personnelles que la société est susceptible de collecter. Les informations personnelles sont des informations concernant une personne physique identifiée ou identifiable. Les informations personnelles qu'Otis est susceptible de collecter auprès des personnes dépendent de la nature de l'interaction.

La gouvernance de la protection des données personnelles est confiée aux directions conformité, juridique et informatique de l'entreprise. Des audits réguliers sont effectués sur les applications manipulant des données sensibles, en fonction des risques identifiés, pour assurer le respect des principes réglementaires. Pour répondre aux demandes liées aux droits RGPD (accès, effacement, rectification, opposition, etc.), une adresse électronique dédiée a été mise en place, accessible aux collaborateurs ainsi qu'aux parties externes comme les candidats, occupants, clients, fournisseurs et sous-traitants.

Des actions de sensibilisation et de formation sont proposées aux collaborateurs traitant des données personnelles.

► 3. Qualité et sécurité des produits et des utilisateurs

Otis SCS place la sécurité des utilisateurs au cœur de son engagement. La sécurité fait partie des Absolus d'Otis, et de l'ADN de la société. Aussi, Otis attache une grande importance à la qualité et à la sécurité apportées à ses produits et services, pour les utilisateurs des ascenseurs Otis.

L'entreprise continue de développer et d'installer des technologies avancées, telles que les ascenseurs connectés **Gen360™**, qui permettent une surveillance en temps réel et une maintenance prédictive, réduisant ainsi les risques pour les utilisateurs. Otis porte la conviction profonde que chaque passager doit arriver à destination sain et sauf, sans subir le moindre dommage.

2. IMPACT DE L'ACTIVITÉ SUR LES TERRITOIRES

► 1. Un maillage territorial fort

Otis SCS joue un rôle actif dans le développement économique des régions dans lesquelles elle est implantée, en créant des emplois locaux et en favorisant l'embauche dans ces territoires. Ainsi, les métiers du groupe font prioritairement appel à la main d'œuvre locale, et favorisent le développement des sous-traitants locaux. Concernant l'activité de maintenance, la réactivité et la proximité étant des éléments clés, l'emploi n'est pas délocalisable.

Otis SCS veille également à ce que ses opérations aient un impact positif sur les communautés

locales. En intégrant des pratiques durables dans ses activités et en minimisant son empreinte environnementale, Otis SCS réduit les perturbations potentielles pour les populations riveraines.

Par ailleurs, pour ancrer sa présence dans les territoires où la société est implantée, Otis SCS participe régulièrement à des événements locaux tels que des forums pour l'emploi et des événements caritatifs.

Ainsi, sur le territoire de Gien (Loiret), où se situe le centre de production et d'innovation d'Otis SCS

dédié au design et à la fabrication d'ascenseurs, le site est adhérent et administrateur actif du MEPAG (Mouvement des Entreprises du Pays Giennois).

Il participe pleinement aux actions engagées par l'association pour renforcer l'attractivité du bassin giennois, soutenir le recrutement, faciliter l'intégration des nouveaux talents - notamment au travers de groupes de travail sur l'attractivité et les compétences -, appuie les initiatives collectives menées pour les entreprises locales, et ouvre régulièrement ses portes pour accueillir visites et événements, favorisant ainsi le partage de bonnes pratiques et la mise en valeur du savoir-faire industriel du territoire.

▶ 3. Dialogue avec les parties prenantes

Le dialogue avec les parties prenantes s'effectue au niveau du groupe, et également au niveau de chaque pays, en fonction des métiers exercés. Otis SCS mène un dialogue avec ses parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, partenaires financiers, régulateurs...) afin d'appréhender au mieux leurs attentes.

L'entreprise s'assure que les préoccupations des parties prenantes sont intégrées dans sa stratégie de durabilité à travers des consultations régulières et des dialogues ouverts.

En 2025, Otis a maintenu ses efforts de communication avec ses parties prenantes sur ses projets et programmes RSE.

3. RELATIONS AVEC LES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

▶ 1. Une politique d'achats responsables

La politique d'achat d'Otis SCS est alignée sur les standards d'Otis en matière de responsabilité sociale et environnementale. Otis SCS exige de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent ces mêmes principes. Ainsi, l'ensemble des fournisseurs et sous traitants partenaires d'Otis SCS doivent signer le code de conduite Fournisseurs.



▶ 2. LA FONDATION OTIS

La fondation Otis a été créée en 1986, sous l'égide de la Fondation de France. Elle a pour vocation de soutenir des associations ou des organismes d'intérêt général à but non lucratif qui œuvrent notamment au bien-être, à l'accessibilité et à la mobilité des personnes en situation de handicap.

Ainsi, chaque année, plusieurs projets sont soutenus avec un suivi de leur impact social. En 2025, un soutien financier a été apporté à 22 projets pour un total de 80 K€.

Certains des projets soutenus au titre de cette année portent par exemple sur l'achat de tandem ski pour permettre aux personnes en situation de handicap de vivre les sensations des sports de glisse, ou encore sur la contribution à la création de jardin thérapeutique.

La performance globale d'Otis est étroitement liée à la contribution de ses fournisseurs et sous-traitants, ainsi qu'à une collaboration forte avec eux.



Approvisionnement responsable et résilient

Dans le cadre de sa stratégie climat, Otis a mis en place des directives d'approvisionnement qui incluent des considérations environnementales. Otis inclut des questions sur l'environnement durant la sélection des fournisseurs. Otis classe ses principaux fournisseurs existants en fonction de leur empreinte GES. Otis a également commencé à cartographier ses fournisseurs en fonction des

risques climatiques afin de déterminer la résilience de la stratégie climatique à leur égard. Otis collabore également avec ses fournisseurs stratégiques afin d'identifier les possibilités de réduction des émissions pour les matériaux les plus intensifs en carbone (par exemple, l'acier). Otis s'engage aussi à contribuer à l'élimination des violations des droits des humains, incluant celles associées aux conflits minéraux de ses fournisseurs et sous-traitants.

Otis SCS a lancé des initiatives pour verdir son électricité, ou encore sa flotte de véhicules (cf 4.2 – Otis et le changement climatique). Par ailleurs, d'autres initiatives ont été menées telles que l'intégration de produits recyclés dans les fournitures de bureaux, ou le reconditionnement des téléphones portables. En complément, les achats liés à la sous-traitance des chantiers sont principalement réalisés avec des fournisseurs locaux, de petites PME locales, qui interviennent dans un rayon de 50 à 100 km.

Ces initiatives permettent d'accompagner la stratégie de décarbonation du groupe, tout en valorisant les emplois locaux avec la contribution d'entreprises situées sur le territoire où opèrent les différents établissements d'Otis.

► 2. Un code de conduite fournisseurs en accord avec les Absolus d'Otis

Par ailleurs, Otis a mis en place un code de conduite à destination de ses fournisseurs. Ce code de conduite doit être signé par tout nouveau fournisseur. Otis exige de ses fournisseurs de partager

les mêmes engagements en matière de sécurité, d'éthique et de qualité, et de suivre ce code.

En matière de sécurité, Otis exige ainsi de ses fournisseurs qu'ils garantissent un environnement de travail sûr et sain à leurs employés, un salaire minimum, et un nombre maximal d'heures de travail. Les fournisseurs doivent également respecter toutes les règles applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

En matière d'éthique, outre le respect de toutes les lois et réglementations applicables, les fournisseurs d'Otis doivent respecter les droits fondamentaux, et les libertés de toutes les personnes qui touchent à leurs activités commerciales, traiter toutes les personnes de manière équitable, avec dignité et respect, et se conformer à toutes les pratiques de travail équitables. Aucune discrimination n'est tolérée.

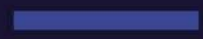
En matière de qualité, les fournisseurs d'Otis doivent disposer de processus d'assurance qualité permettant de détecter, d'aviser Otis, et de corriger les défauts afin de garantir la prestation de produits et services conformes à toutes les exigences contractuelles, légales et réglementaires.

Les fournisseurs doivent également dispenser régulièrement des formations à leurs employés et faire preuve d'une diligence raisonnable afin de garantir le respect de ces principes et du Code de conduite des fournisseurs.

Le code de conduite fournisseurs Otis détaille les attentes vis-à-vis des fournisseurs de la société. Il est disponible sur le site internet Otis.com.



Annexes



OTIS

1

2

3

4

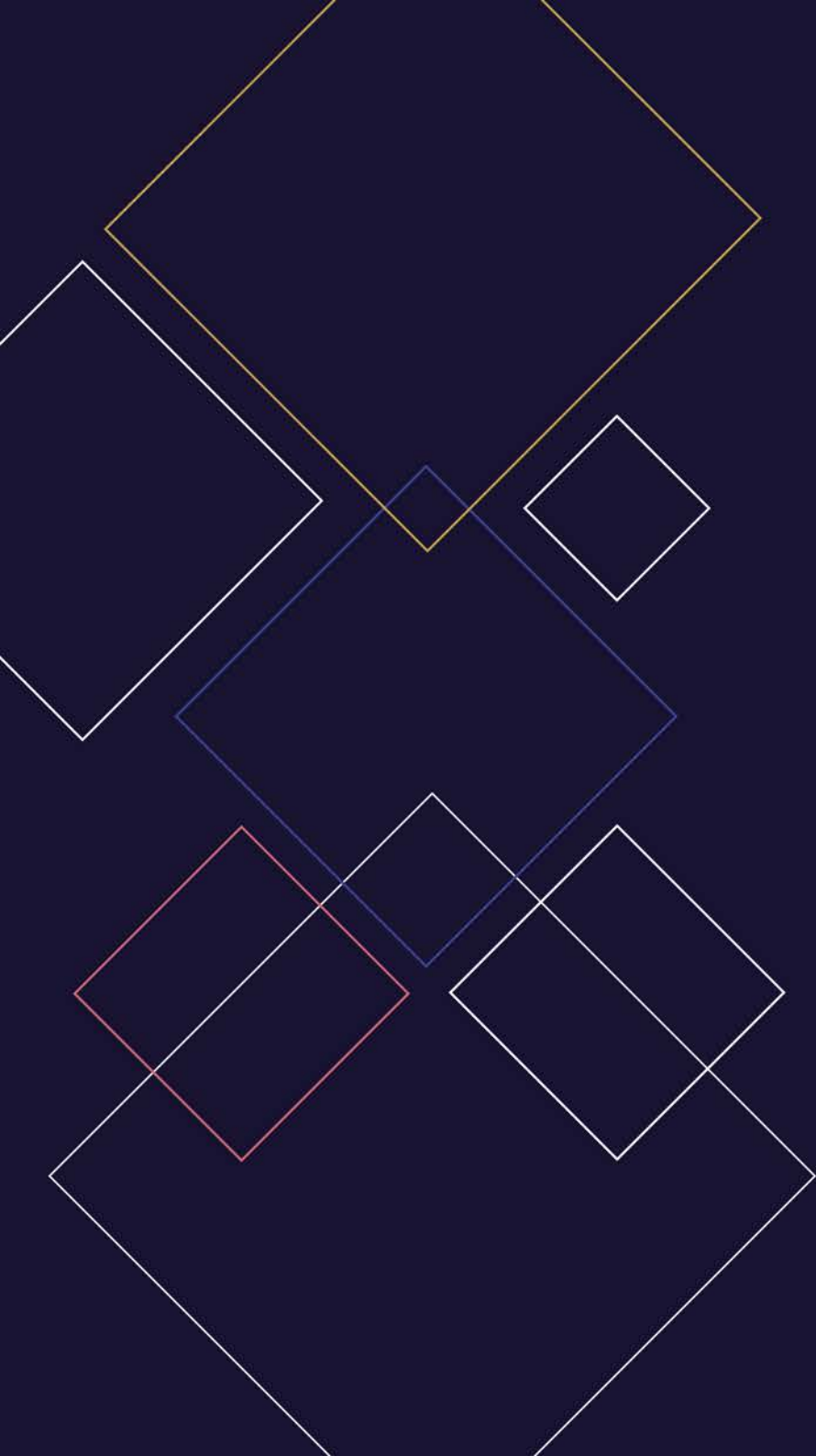
5

6

7

Indicateur	Données disponibles	2025	2024	Variation	Définition
Partie 1 : Les informations environnementales					
Total Emissions de GES scopes 1,2,3 (eq tCO2e) (Location Based)	Otis SCS	310 728	N.D*	-	<p>Scope 1 : émissions directes provenant d'installations fixes ou mobiles situées dans le périmètre organisationnel de l'organisation. Il s'agit notamment des émissions issues de combustibles fossiles comme les carburants, ou le gaz.</p> <p>Scope 2 : émissions indirectes liées aux importations d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement de l'organisation. Les calculs pour la méthode basée sur la localisation reflètent l'intensité moyenne des émissions des réseaux sur lesquels la consommation d'énergie a lieu. Un facteur d'émission provenant de l'IEA (International Energy Agency), est appliqué à chaque donnée de consommation d'énergie.</p> <p>Scope 3 : autres émissions indirectes nécessaires aux activités de l'organisation. Il s'agit des émissions liées aux activités en amont et aval de la chaîne de valeur. Ces émissions couvrent une gamme plus large et incluent les émissions indirectes qui résultent des activités de l'organisation mais qui se situent en dehors de son contrôle direct : produits et services achetés, fin de vie des produits vendus, transport et logistique, déchets...</p>
Total Emissions de GES scopes 1,2,3 (eq tCO2e) (Market Based)	Otis SCS	310 227	N.D*	-	<p>Scope 1 : émissions directes provenant d'installations fixes ou mobiles situées dans le périmètre organisationnel de l'organisation. Il s'agit notamment des émissions issues de combustibles fossiles comme les carburants, ou le gaz.</p> <p>Scope 2 : émissions indirectes liées aux importations d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement de l'organisation. Les calculs pour la méthode basée sur le marché reflètent les émissions énergétiques spécifiques aux certificats énergétiques attribués, aux contrats avec des producteurs ou fournisseurs d'énergie provenant d'une source spécifique, aux labels des fournisseurs, aux taux d'émission des fournisseurs, aux tarifs verts, aux contrats, au mix résiduel ou à d'autres instruments contractuels.</p> <p>Scope 3 : autres émissions indirectes nécessaires aux activités de l'organisation. Il s'agit des émissions liées aux activités en amont et aval de la chaîne de valeur. Ces émissions couvrent une gamme plus large et incluent les émissions indirectes qui résultent des activités de l'organisation mais qui se situent en dehors de son contrôle direct : produits et services achetés, fin de vie des produits vendus, transport et logistique, déchets...</p>
% des usines* disposant d'une certification 0 déchets mis en décharge	Otis SCS	100%	100%	-	0 déchets mis en décharge, signifie que les déchets sont soit : - réutilisés - recyclés - valorisés énergétiquement
% de l'électricité des usines* produit à partir d'énergies renouvelables	Otis SCS	100%	100%	-	Seul le site de Gien est considéré comme une usine dans le périmètre considéré
% des usines* disposant d'une certification ISO 14 001	Otis SCS	100%	100%	-	Seul le site de Gien est considéré comme une usine dans le périmètre considéré

Indicateur	Données disponibles	2025	2024	Variation	Définition
Partie 2 : Les informations sociales					
Effectifs au 30/11	Otis SCS	4 754	4 860	-2 %	
Nombre d'accidents du travail	Otis SCS	93	91	2 %	Les accidents de travail pris en compte concerne les accidents du travail avec et sans arrêt de travail
Taux de fréquence des accidents du travail	Otis SCS	14,07	12,28	15 %	Le taux de fréquence est calculé comme suit : nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt des collaborateurs x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées
Nombre d'heures de formation	Otis SCS	52 185	71 028	-27 %	Seul le site de Gien est considéré comme une usine dans le périmètre considéré
% d'heures de formation liées à la sécurité	Otis SCS	33 %	32 %	3 %	Le % d'heures de formation lié à la sécurité est calculé en effectuant le nombre d'heures de formation lié à la sécurité / total d'heures de formation
Index égalité Homme / Femme	Otis SCS	90	89	1 %	
Taux de femmes dans les effectifs	Otis SCS	11,82 %	12 %	-2 %	Le taux de femmes pris en considération n'inclut pas les personnes en contrat de stage, d'apprentissage, ou de professionnalisation
% de femmes cadres dirigeantes	Otis SCS	30 %	30,7 %	-2 %	Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement
Taux d'effectif BOETH	Otis SCS	5,44 %	4,97 %	9 %	Le taux de personnes BOETH correspond aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le total des effectifs
Taux d'alternants	Otis SCS	5,78 %	7 %	-17 %	Le taux d'alternants inclut les personnes en contrats d'apprentissage et, en contrats de professionnalisation
Partie 3 : Les informations sociétales					
Nombre de projets financés par la Fondation Otis	Otis SCS	22	18	22 %	
Soutien financier apporté par la Fondation Otis en €	Otis SCS	79 964	61 389	30 %	



OTIS