



2023

# Memoria Sostenibilidad

-ES-

# 01

## Somos Orona

Mensaje Presidencia	4
Mensaje Dirección General	5
Contextualización del informe	6
Análisis de materialidad	8
Modelo de negocio	11
Partes interesadas	14

# 02

## Integridad y ética

Respeto por los Derechos Humanos	18
Orona Fundazioa	23
Modelo de participación	31
Lucha contra la corrupción y el soborno	33
Código de conducta de proveedores	35

# 03

## Social

Generación de empleo	37
Promoción de la seguridad y salud	39
Formación y desarrollo profesional: Orona University	42
Igualdad de género y gestión de la diversidad	44

# 04

## Green

Compromiso con el medioambiente	52
Valor añadido en producto y servicio	56
Control de impactos de la actividad	60
Impacto en la cadena de suministro	64
Protección de la biodiversidad	66
Orona Ideo	69





# Somos Orona

Mensaje Presidencia	4
Mensaje Dirección General	5
Contextualización del informe	6
Análisis de materialidad	8
Modelo de negocio	11
Partes interesadas	14



## MENSAJE PRESIDENCIA

# Un proyecto de **cooperación** basado en las **personas**

### IKER ARGOTE

Presidente

Respondiendo a la razón de ser de Orona y gracias a los pasos que hemos dado para generar una cooperativa sólida, hemos sido capaces de completar un buen ejercicio y continuar generando empleo hasta alcanzar las 6.111 personas.

Somos conscientes de la importancia de seguir desarrollando un proyecto socioempresarial robusto y competitivo que nos permitirá afrontar con solidez los retos que nos presenta el futuro. Gracias al compromiso y participación de las personas, durante el 2024 continuaremos trabajando en los diferentes proyectos estratégicos del ámbito institucional y empresarial, con el objetivo de seguir avanzando con paso firme en el desarrollo de nuestra experiencia cooperativa en Europa.



Como integrantes de la red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un año más, ratificamos nuestra adhesión al Pacto y nuestro firme compromiso con los principios que defiende, desde el convencimiento de que representa una guía fundamental para avanzar en los compromisos de sostenibilidad a los que nos sentimos estrechamente vinculados.

Gracias al esfuerzo y dedicación de todas las personas que han formado parte de la historia de Orona, en 2024 celebraremos los 60 años de la constitución de nuestra cooperativa. Aprovecho esta ocasión para poner en valor nuestro modo de ser y hacer que nos ha traído hasta aquí 60 años después. Os animo a seguir aportando en nuestro proyecto desde el convencimiento de que la clave siempre ha estado y seguirá estando en nuestras personas. Vuestro compromiso será clave para seguir construyendo nuestro futuro.

Un fuerte abrazo.

## MENSAJE DIRECCIÓN GENERAL

**Avanzando con paso firme,  
rumbo Orona UE 2030****AITOR AZKARATE**

Director General

Despedimos un ejercicio fuertemente marcado por la inestabilidad global. Hemos sido testigos de un escenario mundial marcado por diversos conflictos y con la presencia de incertidumbres desde el punto de vista socioeconómico.

A pesar de la complejidad del contexto, y gracias al compromiso de nuestro equipo y a la solidez de nuestro proyecto, hemos sido capaces de superar las dificultades. Hemos alcanzado unas ventas de 1.009 millones de euros, 6.111 personas y un EBITDA de 143 millones de euros, que implican un crecimiento generalizado y una mejora sostenida de los resultados de explotación de Orona.

Nuestro proyecto socioempresarial basado en la experiencia cooperativa, sigue un año más consolidándose en Europa caminando con firmeza hacia nuestro rumbo Orona UE 2030.



Durante 2023 hemos continuado inmersos en el desarrollo de importantes proyectos estratégicos que contribuirán a la permanente mejora de nuestra posición competitiva y a consolidar las posiciones de liderazgo alcanzadas.

Orona Ideo, se destaca como un modelo de apertura, sostenibilidad y contribución al entorno que nos rodea. A través de Orona Fundazioa, demostramos nuestra transparencia y compromiso con la comunidad.

La esencia de nuestra organización se sustenta en el esfuerzo, la participación y la implicación de quienes formamos parte de este proyecto socioempresarial. Por lo tanto, aprovecho esta ocasión para invitaros y alentaros a seguir contribuyendo al desarrollo de nuestro proyecto y a avanzar con paso firme en la construcción de nuestro futuro.

Juntos y juntas, alcanzaremos los retos que nos propongamos.

Un fuerte abrazo.

## CONTEXTUALIZACIÓN DEL INFORME

**Un modelo de referencia de sostenibilidad**

Este informe ha sido elaborado utilizando en parte el modelo de referencia de sostenibilidad ESG para identificar y agrupar líneas de acción en el ámbito de sostenibilidad de Orona. Asimismo, está basado en la guía de referencias del Reporting Initiative (GRI), los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y su correlación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En lo relativo a cuestiones medioambientales, siguiendo las directrices del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, Gestión de Ecodiseño ISO 14006, Declaración Ambiental de Producto ISO 14025, Huella de Carbono ISO 14064 y Eficiencia energética de los ascensores ISO 25745-2; y en lo referido a los Asuntos de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001.

Asimismo, Orona cuenta con la evaluación de sostenibilidad empresarial de EcoVadis para el ejercicio 2023 con una calificación bronce. La plataforma [EcoVadis](#) mide el desempeño realizado por la organización respecto al medioambiente, los derechos laborales y humanos, la integridad comercial y el aprovisionamiento sostenible.



El propósito corporativo de **Orona** refleja las principales tendencias de la sociedad de la que es **parte activa e involucrada**, recogiendo así las expectativas de todos los grupos de interés, como agente social que somos

Durante el año 2023 nuestra organización ha continuado inmersa en un contexto de incertidumbre económica acompañada por la presencia de diversos conflictos geopolíticos. A pesar de la complejidad del escenario, hemos sido capaces de adaptarnos y dar respuesta a los desafíos culminando el ejercicio con buenos niveles de actividad a nivel global.

En este informe podemos referirnos a:

- Orona, S.Coop.: sociedad matriz, utilizando su propia denominación jurídica.
- Cada una de las entidades dependientes: en cuyo caso nos referiremos a ellas utilizando su propia razón social.
- Referencias a países: en cuyo caso estaríamos integrando en el dato ofrecido las informaciones consolidadas de todas las empresas (matriz y/o dependientes) que forman parte de dicho país.
- Orona: en caso de no especificar ninguna casuística anterior, se entenderá que nos referimos a la situación consolidada.

Las informaciones suministradas en este informe responden a criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad según la información, conocimiento, experiencia y labor de análisis realizada por el equipo de dirección y órganos sociales, apoyados en las dinámicas internas ordinarias y específicas que han tenido lugar a lo largo del ejercicio 2023.

En el Anexo I se define la política de calidad, medio ambiente, ecodiseño y seguridad y salud en el trabajo.



Nuestro impulso es **acercar** personas, por eso **innovamos** con sentido, para eliminar las barreras que nos alejan. Porque solo somos capaces de hacer las cosas desde la **cercanía**, la cercanía de una **comunidad** única que tiene un objetivo común: **acortar distancias**





## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

# Somos parte **activa** e **involucrada**

La comunicación y el diálogo continuo son el fundamento de la relación entre Orona y sus partes interesadas, entendidas como personas y organizaciones afectadas de manera directa o indirecta por nuestra actividad. A través de nuestra actividad, aspiramos a tener un impacto positivo en nuestro entorno de actuación y para ello, consideramos clave mantener una relación estable y de colaboración con las partes interesadas.

El análisis de materialidad realizado comprende:

- Identificación y mapeo de las partes interesadas
- Identificación preliminar de los temas materiales
- Análisis de doble materialidad

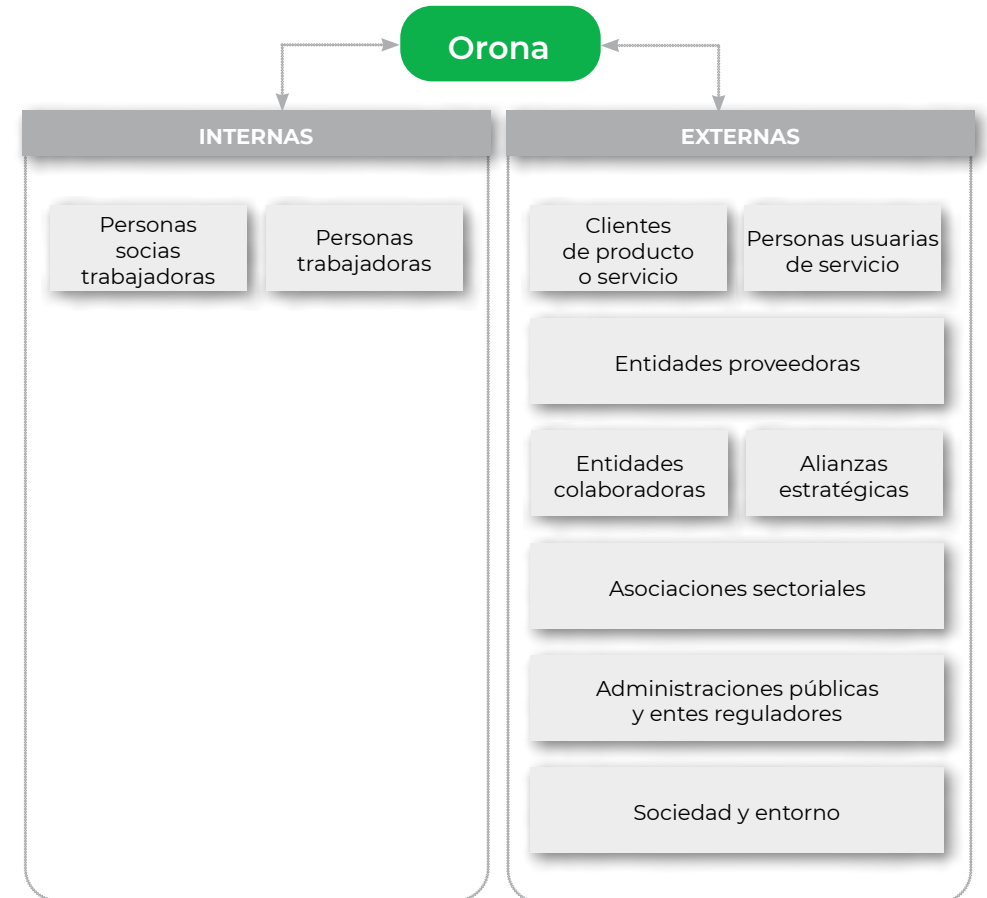




### IDENTIFICACIÓN Y MAPEO DE LAS PARTES INTERESADAS

Para realización del análisis de materialidad se ha partido de la identificación de las partes interesadas y sus necesidades y expectativas, recogida dentro del proceso anual de revisión del Sistema Integrado de Gestión por la Dirección.

En dicho proceso anualmente se analiza la situación de las partes interesadas de Orona indicando posibles cambios que pudieran darse tanto en la relación de estas como en sus necesidades y expectativas, o en la forma en la que la organización da respuesta a las mismas. También se identifican los principales mecanismos de comunicación que se mantienen con cada una de las partes.



### IDENTIFICACIÓN PRELIMINAR DE LOS TEMAS MATERIALES

A través de un análisis en fuentes secundarias de referentes en nuestro entorno a distintos niveles, se ha elaborado un listado de temas materiales. La selección ha sido realizada recogiendo los temas que cuentan con un mayor nivel de presencia en los referentes analizados.

Asimismo se ha completado dicha selección de temas materiales con origen en fuentes externas con las necesidades y expectativas de las partes interesadas de Orona.

### ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

A continuación se ha realizado el análisis de los temas materiales con un enfoque de doble materialidad:

- Materialidad de impacto: identificando los impactos de nuestra actividad en la economía, la sociedad y el medio ambiente.
- Materialidad financiera: identificando los impactos para Orona derivados de los temas materiales.

La identificación de los impactos se ha realizado con la colaboración de diversas personas expertas internas y a través de la consulta de fuentes de información externas. Posteriormente se ha evaluado la importancia de los impactos identificando los más significativos. Como resultado se ha obtenido la siguiente matriz de doble materialidad.

MATERIALIDAD DE IMPACTO	PRIORITARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad, diversidad e inclusión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio climático</li> <li>• Seguridad y salud de personas trabajadoras</li> <li>• Desarrollo profesional, compromiso y retención</li> <li>• Control de impactos de la actividad</li> <li>• Creación de riqueza en el entorno</li> <li>• Valor añadido en producto y servicio</li> </ul>
	RELEVANTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética empresarial, compliance</li> <li>• Respeto DDHH</li> <li>• Economía circular</li> </ul>	
		RELEVANTE	PRIORITARIO
MATERIALIDAD FINANCIERA			

## MODELO DE NEGOCIO

# Nuestra forma de ser y hacer

Somos Orona, un proyecto socioempresarial europeo formado por más de 6.000 personas. Nuestra actividad se centra en ofrecer soluciones 360° que abarcan toda la cadena de valor del diseño, fabricación, instalación, mantenimiento, modernización, rehabilitación y sustitución de ascensores, escaleras mecánicas, rampas y pasillos, para todos los segmentos del mercado.

Siendo uno de los 10 principales fabricantes mundiales en el ámbito de la elevación, somos capaces de proporcionar todo tipo de soluciones de elevación a nuestros clientes, sean empresas constructoras, promotoras inmobiliarias, personas usuarias finales o distribuidores, u otras empresas del sector de elevación. Para ello, contamos con dos plantas productivas que nos permiten ser líder en capacidad productiva en aparatos completos en Europa.

Nos diferenciamos por una fabricación local y centralizada en nuestras dos plantas en Europa, reflejo de nuestro compromiso con la economía del entorno y el mantenimiento del empleo local.

Esta capacidad productiva flexible y dinámica, enfocada en todo momento a nuestros clientes, nos permite conseguir que 1 de cada 10 ascensores nuevos en Europa sea Orona, y que más de 300.000 ascensores en todo el mundo lleven nuestra tecnología.



Organización propia  
en **13 países**



2 plantas productivas  
en **Europa**



**1.009 M**

Ventas consolidadas



**143 M**

Resultados consolidados  
(EBITDA)



**6.111**

Personas

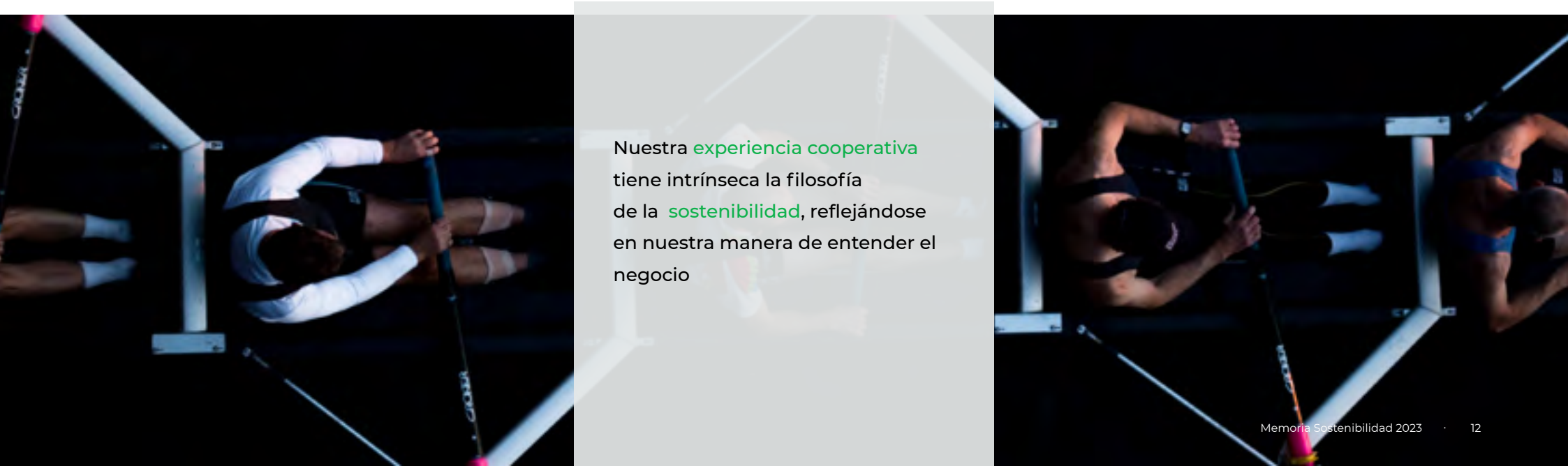
## NUESTRO ORIGEN ES COOPERATIVO

La constitución de Orona, S. Coop. como cooperativa, y su continuidad en nuestros días bajo la misma fórmula jurídica, obedece a su firme determinación por la defensa de valores tales como el compromiso, la proactividad, la cercanía y la innovación con sentido; valores que trasladamos en todos y cada uno de los productos que fabricamos, en los servicios que prestamos, y en las relaciones que mantenemos con todas nuestras partes interesadas.

Nuestra experiencia cooperativa tiene intrínseca la filosofía de la sostenibilidad, con un firme compromiso con las personas, la sociedad y el medioambiente:

- La creación de empleo, el desarrollo de las personas y la conciliación de la vida laboral y personal son aspectos implícitos en nuestros principios cooperativos.

- Las diversas dinámicas existentes en la cooperativa garantizan la comunicación y la participación bidireccional de forma permanente y fluida.
- Desde su origen Orona se ha caracterizado por su compromiso solidario y responsabilidad social con el entorno. Anualmente destinamos una partida de nuestros beneficios a proyectos sociales y de desarrollo.
- Creemos firmemente en que debemos actuar de una manera responsable minimizando el impacto de nuestra actividad y de nuestros productos en el medioambiente.



Nuestra **experiencia cooperativa** tiene intrínseca la filosofía de la **sostenibilidad**, reflejándose en nuestra manera de entender el negocio

El modelo de negocio se vertebra en base a dos estrategias:

#### MODELO INTEGRAL:

##### UN MODELO PROPIO QUE INTEGRA LAS DISTINTAS REALIDADES

Desplegando todos los eslabones en la cadena de valor de la movilidad vertical sostenible de personas y centrados en el mercado europeo, tenemos presencia directa mediante sociedades de la Holding en 12 países de Europa (Alemania, Bélgica, España, Francia, Países Bajos, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Portugal y Reino Unido) y 1 país en América (Brasil).

En todos los países en los que tenemos presencia directa, disponemos de un amplio abanico de opciones de mantenimiento para el ascensor. Estamos plenamente capacitados para dar servicio multimarca, no sólo a aparatos con tecnología Orona sino también al resto de marcas que operan en el mercado. Nuestros planes de mantenimiento preventivo y correctivo garantizan la disponibilidad del ascensor alargando su vida útil. Los servicios de mantenimiento incluyen atención 24 horas. Las modernizaciones y las sustituciones completan nuestro conjunto de soluciones de servicio Orona añadiendo nuevas prestaciones, confort y seguridad con el objetivo de alargar la vida útil del ascensor.

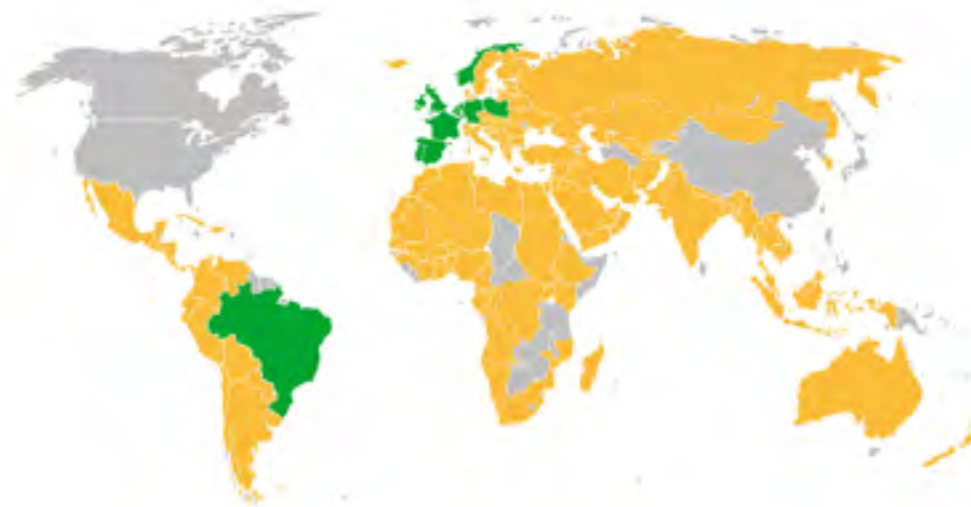
#### MODELO EXPORTACIÓN:

##### OPERAMOS, CON ÉXITO, EN MÁS DE 100 PAÍSES

Suministramos nuestros productos a través de partners distribuidores en el resto de mercados internacionales. Actualmente son más de 100 los países en los que operamos con éxito.

**13**  
Países con  
presencia  
directa

**+100**  
Países a través de  
empresas  
distribuidoras



PARTES INTERESADAS

**Más cerca  
de ti**

Colaboramos activamente con nuestras partes interesadas. A través de diversos puntos de contacto y comunicación mantenemos un diálogo continuo para conocer de primera mano sus necesidades y expectativas relacionadas con nuestra actividad y con la sostenibilidad.



Tomando como eje nuestro propósito  
“Mejorar la conexión de las personas acortando distancias”,  
hemos querido acercarnos a todas las personas o agrupaciones  
que contribuyan a nuestro proyecto socioempresarial



## Cientes

Estudios de arquitectura, empresas constructoras y promotoras, Administraciones Públicas, administraciones de fincas, empresas, comunidades de propietarios/as

Nuestro objetivo es establecer relaciones a largo plazo con nuestros clientes para ser capaces de diseñar y ofrecer productos y servicios que respondan a sus necesidades.

Puntos de contacto y comunicación:

- Visitas y reuniones
- Participación en ferias sectoriales o temáticas, congresos y conferencias
- Contacto continuo a través de los ámbitos de soporte al cliente
- Publicación de información a través de informes corporativos, catálogos, medios de comunicación, página web y redes sociales
- Respuesta a requerimientos en contrataciones públicas y a cuestionarios de homologación de proveedores
- Adhesión a iniciativas globales de sostenibilidad como el Pacto Mundial y obtención de certificaciones



## Personas usuarias de servicio

Cada día movemos a 25 millones de personas a sus destinos. Trabajamos para ser capaces de ofrecerles un desplazamiento confortable y seguro.

Puntos de contacto y comunicación:

- Programas periódicos de mantenimiento preventivo y correctivo
- Contacto continuo (24h, 365 días) a través del contact center
- Atención a través de los formularios de contacto en los sitios web corporativos y a través de los propios centros de trabajo
- Publicación de información a través de los sitios web, redes sociales y medios de comunicación
- Comunicaciones específicas dirigidas a las personas usuarias a través de los adhesivos de servicio presentes en la cabina de los ascensores



## Entidades proveedoras

Mantenemos una estrecha relación con nuestras entidades proveedoras para ofrecer soluciones más competitivas y sostenibles.

Puntos de contacto y comunicación:

- Reuniones y encuentros periódicos
- Visitas a las instalaciones del proveedor
- Participación en ferias sectoriales
- Solicitud de adhesión al código de conducta de proveedores
- Promoción de certificaciones que avalen su sistema de gestión

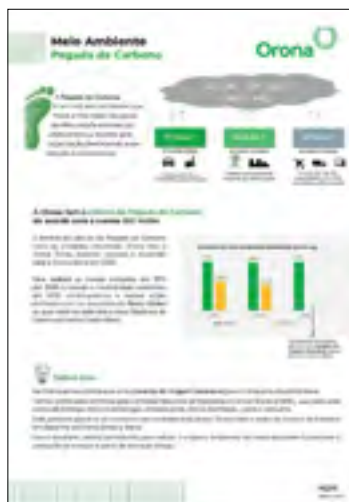


## Personas trabajadoras

Buscamos favorecer el desarrollo de las personas, la búsqueda del equilibrio entre la vida profesional y personal y la generación de un entorno de trabajo inclusivo.

Puntos de contacto y comunicación:

- Dinámicas ordinarias de gestión (reuniones de equipo, plan de gestión, ...)
- Entrevista anual de SDR (evaluación del desempeño)
- Celebración de FOPIs (Foros de Participación Institucional)
- Participación en Comités (Seguridad y Salud, Igualdad, etc.)
- Programas y acciones de formación
- Canales de comunicación interna: intranet, OronaLine y tableros de anuncios



## Personas socias trabajadoras

Favorecemos la comunicación con las personas socias y su participación en el proyecto socioempresarial.

Adicionalmente a los puntos de contacto y comunicación de las personas trabajadoras, las personas socias participan en las siguientes dinámicas complementarias:

- Celebración anual de la Asamblea General
- Sesiones informativas previas a la celebración de la Asamblea General
- Diálogo con las personas Consejeras Sociales para la transmisión de solicitudes e inquietudes
- Reuniones de Consejos Sociales
- Participación en comisiones de trabajo relativas al ámbito institucional



## Asociaciones sectoriales, administraciones públicas y entes reguladores

Colaboramos con iniciativas globales, asociaciones sectoriales y con las administraciones públicas para compartir temáticas relacionadas con nuestra actividad.

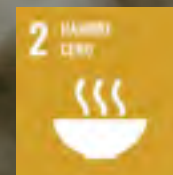
Puntos de contacto y comunicación:

- Miembro en la Junta de ELA (European Lift Association)
- Miembro en la Junta de EEA (European Elevator Association)
- Vicepresidencia en la Junta da FEEDA (Federación Empresarial Española de Ascensores)
- Miembro en la Junta de FA (Fédérations des Ascenseurs)
- Miembro de AGORIA (Bélgica)
- Miembro en la Junta de VLR (Nederlandse Vereniging voor Liften en Roltrappen)
- Miembro de la Junta de ILEA (Irish Lift & Escalator Association)
- Miembro de LEIA (Lift and Escalator Industry Association)
- Miembro de ANIEER (Associação Nacional dos Industriais de Elevadores e Escadas Rolantes)
- Asociaciones provinciales o autonómicas españolas
- Participación en dinámicas con las administraciones públicas y entes reguladores
- Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comunicación del progreso y participación en programas aceleradores del cambio



Respeto por los Derechos Humanos	18
Orona Fundazioa	23
Modelo de participación	31
Lucha contra la corrupción y el soborno	33
Código de conducta de proveedores	35

# Integridad y ética



## RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS

# Un compromiso con la **sociedad** y con nuestro carácter **cooperativo**

Orona respeta y fomenta los derechos humanos como parte fundamental de los valores que sustentan su cultura cooperativa y su compromiso con el entorno.

La naturaleza de nuestro modelo cooperativo recogido en los estatutos sociales responde de forma directa al principio de respeto de los derechos humanos.

Tal y como se describe en los Estatutos Sociales de Orona, S.Coop. la razón de ser de la Cooperativa, que agrupa a un colectivo de personas, es la promoción de su desarrollo humano, económico y social mediante el ejercicio de su actividad empresarial, integrada solidaria y respetuosamente en las comunidades y entornos a los que pertenece.

Asimismo, como cooperativa, desde nuestro propio sistema de gobernanza, disponemos de instrumentos de información y participación para todo el colectivo de personas de la organización, que favorecen el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de nuestra actividad.



La naturaleza cooperativa, además de en la operativa diaria, es transmitida a todas las personas socias trabajadoras a través de distintas formaciones que se realizan en la cooperativa:

- Programa Ororena
- Formación de los órganos sociales (Consejo Rector y Consejo Social)
- Formación de nuevas personas socias

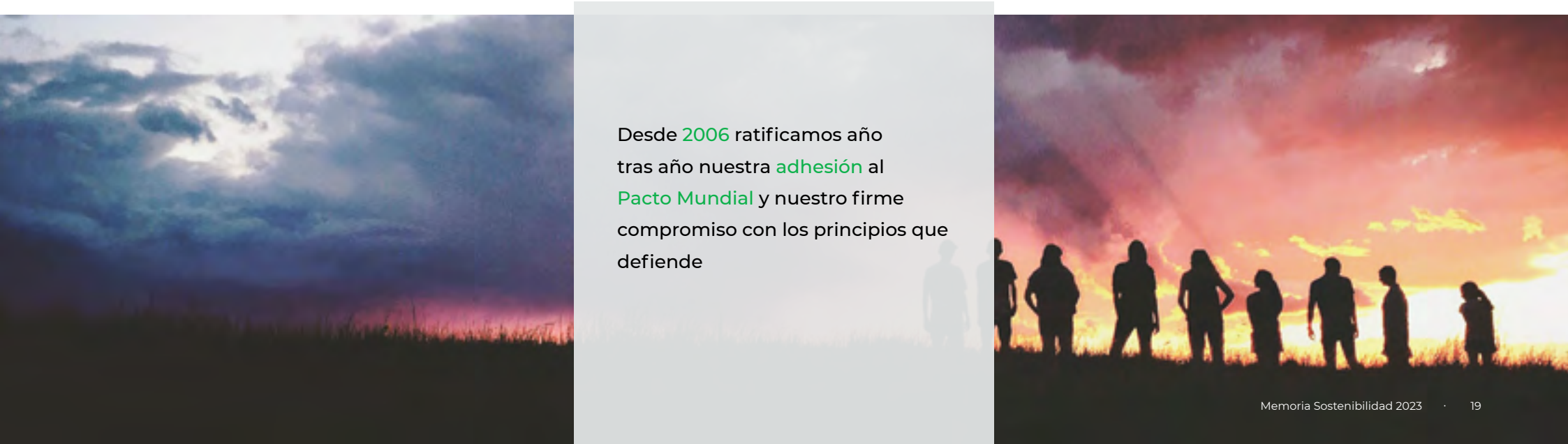
En el resto de sociedades y países, los reglamentos y normativas internas existentes, así como las dinámicas de diálogo social, garantizan tanto el cumplimiento de la legislación aplicable en cada país como el respeto de los derechos humanos.

#### COMPROMISO CON LA SOCIEDAD:

##### ADHESIÓN DE ORONA AL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Estamos orgullosos de formar parte de la red del Pacto Mundial en la medida en que somos conscientes de que el Pacto representa una guía fundamental para avanzar en los compromisos de Sostenibilidad a los que nos sentimos estrechamente vinculados.

Entendemos que nuestras acciones ligadas a cada principio del Pacto Mundial ponen de manifiesto la ratificación efectiva de nuestra adhesión con la esperanza de que nuestras acciones contribuyan a afianzar aún más conceptos tales como el respeto a los derechos humanos, las buenas prácticas en el ámbito del medioambiente, y a tener una mayor presencia de la sostenibilidad tanto en el mundo empresarial como en la sociedad.



Desde 2006 ratificamos año tras año nuestra adhesión al Pacto Mundial y nuestro firme compromiso con los principios que defiende

A través de la asunción y aplicación en toda la organización de los 10 Principios del Pacto Mundial, respondemos a su vez a nuestros propios principios cooperativos:

### Derechos Humanos



- **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

### Medioambiente



- **Principio 7:** Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

### Normas Laborales



- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### Anticorrupción



- **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas la extorsión y el soborno.

Para consultar nuestra adhesión al Pacto Mundial véase [Orona, S. Coop | UN Global Compact](#)

Anualmente Orona presenta un informe de progreso tal y como se exige a sus miembros desde el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Con el objeto de cumplir con la Agenda 2030 marcada por las Naciones Unidas, desde el 2015 avanzamos en la evaluación, seguimiento y mejora de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De los 17 objetivos, tenemos puesto el foco en el desarrollo de los siguientes 12. Durante 2023 hemos continuado avanzando en dichos objetivos a través de iniciativas como las que destacamos en la imagen inferior:



## EL BENEFICIO EN ORONA SÓLO ADQUIERE SENTIDO CUANDO SE MIDE EN TÉRMINOS DE BENEFICIO SOCIAL

Desde sus orígenes, Orona se ha caracterizado por su compromiso solidario y su responsabilidad social con el entorno, siendo ésta una de sus señas de identidad.

En línea con nuestro compromiso de solidaridad con la sociedad, año tras año destinamos una partida de nuestros beneficios para los COFIP (Contribución para educación y promoción cooperativa y otros fines de interés público) apoyando proyectos de formación y desarrollo educativo, así como en el campo de la investigación, junto a diversas iniciativas de carácter cultural y social.

Del mismo modo, a fin de que Orona Fundazioa articule su actividad de acuerdo a sus fines fundacionales, esta recibe una cuantía proveniente de los COFIP. El resto se pone a disposición de los consejos sociales, haciendo el reparto de la cuantía destinada en función del número de personas socias representadas por cada consejo. De esta manera, se garantiza un impacto local en todos los ámbitos donde operamos en Orona, S.Coop.

**473.900€**

se han destinado a

- la promoción de centros de estudios e investigación
- apoyar actividades culturales, formativas y sociales
- proyectos de desarrollo de cooperativas en países del tercer mundo

## VULNERACIÓN DERECHOS HUMANOS

No se han dado casos de denuncias por vulneración de Derechos Humanos dentro de la organización ni afectando a terceros tales como pueblos indígenas.

Por el tipo de actividad que desarrolla Orona y los países en los que está implantado, no se considera como área de riesgo, ni en la gestión de operaciones ni en la de proveedores.

No obstante, con el objetivo de garantizar que la actividad de los proveedores de compras productivas también esté alineada con el respeto de los Derechos Humanos, desde 2020 se exige como condición indispensable la adhesión de los mismos al código de conducta de proveedores de Orona.



ORONA FUNDAZIOA

## Nuestro **compromiso** con el desarrollo **sostenible**

De acuerdo con lo previsto en los estatutos fundacionales, Orona Fundazioa tiene como fin la realización, sin ánimo de lucro, de todas aquellas actividades e iniciativas tendentes a promover y fomentar acciones en materia de educación, formación e investigación en todas las áreas del conocimiento en consonancia con la evolución de las necesidades de la sociedad.

### UN FIN SOCIAL

Igualmente, Orona Fundazioa tiene como fin la promoción y apoyo de la economía social y la difusión de las características del cooperativismo, la promoción de la inserción profesional así como el apoyo a toda clase de actividades culturales, sociales, benéficas o asistenciales.

A través de la Fundación, Orona pretende reforzar su compromiso con la sociedad fomentando los pilares básicos para su desarrollo educativo, comarcal, institucional y de investigación.



## PROYECTOS DESARROLLADOS EN 2023

Orona Fundazioa pretende desarrollar su entorno en términos socioeconómicos, sociales, educativos y culturales, en base a su experiencia cooperativa única, un modelo basado en el desarrollo de actividades en colaboración con agentes sociales, aportando para ello su infraestructura, capacidad relacional, capital humano y la captación de fondos si fuera necesario.

La línea de trabajo de desarrollo del entorno es la que arraiga de forma más directa con la sociedad a nivel local. Los proyectos apoyados son, por tanto, acordes a la misión de Orona Fundazioa, y se engloban en los siguientes categorías:



### Fundación Mundukide

Apoyamos proyectos de desarrollo a través de los valores solidarios propios de la experiencia cooperativa.

*Colaboraciones: Mundukide*



### De la granja a la mesa

Engloba diversas iniciativas que buscan transformar la forma de producir y de consumir alimentos hacia un modelo más sostenible que fomente además el desarrollo de la economía local.

*Colaboraciones: Karabeleko*



### Cohesión social

Fomentamos la inclusión social de colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión, tratando de avivar el sentido de pertenencia del colectivo local y suscitando la conexión entre diferentes agentes.

*Colaboraciones: Hernani Club Rugby Elkartea, Konporta Kirol Elkartea, Donostiako Zurriola Surf Kluba, Hernaniko Arraun Elkartea, Shelter Surf kluba, Dame TVisión, Donosti Cup*



### Desarrollo académico

Buscamos favorecer la innovación educativa entre las entidades docentes, permitiendo al alumnado adquirir y desarrollar nuevas competencias.

*Colaboraciones: PBL day, Doplay*



### Desarrollo cultural

Queremos mantener la actividad cultural viva en nuestra sociedad, como aportación y mirada al futuro.

*Colaboraciones: Landarbaso abesbatza, Bira produkzioak, Tolofolk, Albaola, Remonte, Gertu kultura*



### Promoción del euskera

Apoyamos proyectos y actividades orientadas a promover el euskera como parte de la identidad cultural

*Colaboraciones: Araba euskaraz, Ibilaldia, Kilometroak, Errigora*



### Biodiversidad

La biodiversidad constituye en sí misma un bien natural clave y por ello promovemos su importancia y conservación para el desarrollo económico y el progreso social

*Colaboraciones: Sagarreta Natur Taldea*

A continuación se detalla en qué han consistido algunas de estas colaboraciones.





El objetivo de Mundukide es contribuir al crecimiento sostenible y al empleo de calidad con la puesta en marcha de cooperativas en países en vías de desarrollo.

Orona ha apoyado la importante labor realizada por Mundukide desde su creación, y desde Orona Fundazioa realizamos aportaciones económicas sostenidas y relevantes.

Entre las iniciativas realizadas por Mundukide en 2023 destacan:

- En Mozambique, más de 15.000 familias campesinas de nueve distritos han conseguido ganar un millón y medio de euros con nuevos cultivos y técnicas (un incremento del 50% en los ingresos corrientes entre las familias campesinas).
- En Brasil, con 50 cooperativas que cuentan con más de 5.000 personas socias, se han realizado mejoras de gestión y se está creando una red de supermercados. Ya son 25 las tiendas que generan dos millones de euros de ventas.
- En Colombia, colaboran con agentes recicladores de diversas ciudades y con asociaciones de agricultoras y agritultores indígenas para mejorar las condiciones de trabajo y sus ingresos.
- En Ecuador han ayudado a una sociedad cooperativa a crear una red de comercialización y a una empresa indígena a elaborar su plan estratégico.
- En Etiopía, a pesar de que la situación de guerra dificulta el trabajo, han colaborado con cientos de mujeres en la construcción y mejora de cultivos hortícolas y criaderos de pollos.





## DE LA GRANJA A LA MESA



### KARABELEKO

Continuamos colaborando con la finca agroecológica Karabeleko, una finca experimental pionera en agricultura ecológica, creada a partir de la unión de esfuerzos de Agifes, Blasenea y Kimu Bat, y cuenta con la calificación de Centro Especial de Empleo.

Los objetivos de Karabaleko son promover una cultura de producción y consumo de horticultura ecológica, además de la inclusión social y laboral de las personas con problemas de salud mental. Desde Orona Fundazioa apoyamos financieramente el proyecto.

Asimismo, existe un grupo de consumo entre las personas trabajadoras de Orona Ideo, Epele y Lastaola en Hernani, que semanalmente recibe una cesta de verduras ecológicas proveniente de esta finca.



## COHESIÓN SOCIAL



### DONOSTI AUTHENTICS CUP

Donosti Authentics Cup se trata de un torneo que brinda la oportunidad de participar activamente en el mundo del fútbol a jóvenes con discapacidad intelectual.

Durante el torneo, además de la realización de diversos talleres, se celebraron los encuentros finales de los equipos SD Eibar, Real Sociedad, Gladiadores de México, Newcastle United, Olagarroak y Entente Basque. Además, se llevó a cabo un amistoso entre la asociación Mindara y un segundo equipo de Gladiadores.

Orona Fundazioa apoya económicamente la realización de esta iniciativa enmarcada dentro de Donosti Cup, con la que reafirmamos el compromiso de seguir promoviendo la inclusión y la diversidad en el deporte, inspirando a construir un mundo más igualitario y abierto para todas las personas.



### DONOSTIAKO ZURRIOLA SURF KLUBA

El proyecto “Guztion olatuak” promovido por Zurriola Surf Kluba y Gautena, tiene como objetivo ofrecer a personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) una actividad estimulante que mejore su calidad de vida y aflore las habilidades que cada uno de ellos posee.

La práctica del surf para personas con discapacidad supone una actividad motivante y estimulante que provoca beneficios en el desarrollo físico y motriz.

Desde Orona Fundazioa apoyamos la realización de este proyecto desde el convencimiento de la importancia de generar espacios para fomentar la diversidad y la cohesión social.



### SHELTER SURF KLUBA

Kind Surf es una ONG de carácter socio-medioambiental dedicada a jóvenes que se encuentran en situaciones desfavorecidas ayudándoles a través de la práctica del surf y la educación medioambiental.

El proyecto Kind Surf comenzó su andadura en 2012 con jornadas puntuales de surf adaptado en diferentes pueblos y playas, ofreciendo la posibilidad de disfrutar del surf a diferentes familias con diversidad funcional. En 2018 Shelter Surf Kluba incorporó dicho proyecto y además de las jornadas de surf adaptado, puso en marcha entrenamientos de seguimiento de surf adaptado en la playa de Zarautz.

Orona Fundazioa colabora en esta iniciativa por su naturaleza integradora y por los notables efectos beneficiosos para todas las niñas y niños que participan en estas actividades de surf.



## DESARROLLO ACADÉMICO



### PBL DAY

El 14 de marzo se celebró la jornada de PBL Day 2023 en Orona Ideo con una asistencia de más de 700 estudiantes.

Entre 26 proyectos seleccionados, el jurado compuesto por docentes de la universidad y representantes de empresas (Orona, Ikerlan, Jema Energy | Power Conversion Systems e Agencia Vasca de la Innovación | Innobasque) Orona Fundazioa otorgó el primer premio al proyecto "Smart Recycling", que tiene como objetivo separar los residuos tras la celebración de actos masivos.

El segundo premio fue para el proyecto "Eolicare Sorgailua" basado en la creación de un aerogenerador doméstico para convertir la energía cinética en energía eléctrica.



### DOPLAY

Este año hemos vuelto a colaborar con Doplay en la realización de los talleres tecnológicos de verano en Orona Ideo con el objetivo de que los y las jóvenes aprendan ciencia y tecnología de forma práctica mientras desarrollan su creatividad y trabajan colaborativamente.

Los talleres se han realizado durante el mes de julio y divididos en 3 grupos de edad, se han trabajado diversas temáticas relacionadas con la robótica, la programación, el diseño de videojuegos, drones, electrónica, diseño y animación y edición de vídeo.



## DESARROLLO CULTURAL



### BIRA PRODUKZIOAK

El documental 5Bide recogerá cinco excursiones por parques naturales del País Vasco en Peñas de Aia, la sierra de Aizkorri-Aratz, la sierra de Jaizkibel y la selva de Irati.

Cada una de las salidas dará pie a que se produzca un diálogo pausado entre dos personas de perfil diferente. Los y las protagonistas se perderán por primera vez en un paisaje desconocido para que reflexionen sobre diversos temas.

Orona Fundazioa comparte los valores que aborda este documental “compromiso con lo local, la cultura y el deporte, la conservación del bien natural, la transmisión del patrimonio del montañismo, el euskera, la igualdad y el humor”, por lo que ha apoyado la producción de este proyecto con el objetivo de que sea presentado en el Mendi Film Festival en diciembre de 2023.



### GERTU KULTURA

Apoyamos el programa “Gertu Kultura / Acerca Cultura” en Gipuzkoa cuyo objetivo es facilitar el disfrute de los bienes y servicios culturales a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

El acceso a la cultura es un derecho, dignifica la persona y normaliza su inclusión plena a la sociedad. A través de esta iniciativa, una red de teatros, auditorios, festivales, museos y espacios emblemáticos ofrecen su programación cultural a personas en situación de vulnerabilidad de la mano de las entidades sociales.



## PROMOCIÓN DEL EUSKERA



### PROMOCIÓN DEL EUSKERA

Desde nuestro compromiso con el euskera, hemos apoyado la celebración de la fiesta a favor de las ikastolas:

- Ibilaldia en Ondarroa
- Araba euskaraz en Olarizu
- Kilometroak en Orereta-Errenteria

Con motivo de la celebración del día del euskera, se han apoyado diversas publicaciones de distintos medios como *Elhuyar zientzia eta teknologia aldizkaria*, *Alea aldizkaria* y *Bertsolari aldizkaria*.



## BIODIVERSIDAD

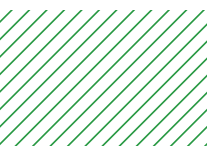


### SAGARRETA NATUR TALDEA

Apoyamos la labor realizada por Sagarreta Natur Taldea, una asociación en favor de la conservación del patrimonio natural y la biodiversidad, en Hernani y en el valle del Urumea.

Hemos colaborado en el proyecto “Semillero y recuperación de bosques locales”. En un terreno de 16.612 m<sup>2</sup> cedidos por el Ayuntamiento de Hernani se realizarán plantaciones de árboles y se creará un semillero en el que crecerán semillas procedentes de árboles locales para ser posteriormente plantadas en otros terrenos. Se realizará un especial esfuerzo para la recuperación de las especies *Quercus pirenaica* / *Q.petraea* / *Prunus lusitánica* con el objetivo de que vuelvan a tener su espacio en los bosques locales.

El proyecto se realizará además en colaboración con las personas residentes en el entorno y los centros educativos de Hernani con la intención de potenciar la divulgación, sensibilización, investigación y pedagogía en la propia iniciativa.



## MODELO DE PARTICIPACIÓN

# Un modelo que garantiza la **comunicación** y la **participación**

La comunicación y la participación están implícitos en nuestros principios cooperativos. La propia estructura organizativa garantiza la comunicación y participación bidireccional de forma permanente y fluida.

A través de los órganos de representación y participación institucional, además de los canales ejecutivos, en el ámbito cooperativo, las personas socias y trabajadoras de Orona, S.Coop. tienen una participación activa en el progresivo desarrollo y consolidación de nuestra experiencia cooperativa y del marco normativo asociado.



Que Orona, S.Coop. se constituyera desde su origen como **cooperativa**, y su continuidad en nuestros días bajo la misma fórmula jurídica, obedece a su firme determinación por la defensa de **valores** tales como el **compromiso**, la **participación**, la **proactividad** y la **cercanía**

El consejo social se configura como un órgano de participación, asesoramiento, información y seguimiento social de intereses o problemáticas de ámbito general, asumiendo el compromiso de colaborar, en su ámbito de actuación, con el consejo rector y la dirección.

Las personas consejeras a su vez realizan reuniones informativas periódicas (FOPI-Foro de Participación Institucional) que se celebran en los distintos centros de trabajo con el fin de informar y participar activamente, tratando temas de interés general y de la actividad que está desarrollando el Consejo Social.

La asamblea general es el órgano supremo de expresión de la voluntad social de las personas socias que integran Orona. Entre otras funciones, tiene la competencia exclusiva de adopción de diferentes acuerdos en el ámbito orgánico, régimen económico y societario.

A este respecto, en 2023 se ha mantenido un nivel de actividad institucional elevado:

- Asamblea Ordinaria celebrada de forma presencial con fecha 5 de mayo.
- Número de Consejos Sociales celebrados: 25 a lo largo de todo el ejercicio.
- Consejos Rectores celebrados: se han seguido celebrando los Consejos Rectores ordinarios cada mes, así como los extraordinarios que se han estimado necesarios por distintas circunstancias.

Por otra parte, en el resto de empresas que conforman Orona se garantizan los mismos valores de diálogo social e información a través de distintos grupos de representación.

El 88% de la plantilla dispone de un convenio colectivo de referencia tanto en España como en el resto de países en los que Orona tiene presencia. Del mismo modo, se garantiza la representación de sus intereses mediante los mecanismos efectivos establecidos legalmente en cada caso (representación sindical y dinámicas asociadas).





## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### **Nuestros valores, núcleo central de nuestro ADN**

Orona posee unos sólidos valores que forman parte del núcleo central de su ADN como organización y que están íntimamente vinculados con todas las actividades que se desarrollan de manera ordinaria y extraordinaria.

Competimos en el sector de elevación con otras organizaciones en busca de la consecución de los objetivos empresariales, pero esta competencia siempre se realiza dentro del marco de la legislación nacional e internacional establecida.

Orona exige a su organización que desarrolle en todo momento un comportamiento ético, lo que incluye el cumplimiento estricto de la normativa vigente.

La estricta observancia de la normativa aplicable en sus relaciones, constituye uno de los valores fundamentales de la política interna de Orona en sus relaciones con otras empresas y operadores del mercado.

Estas normas son:

- Normativa de Defensa de la Competencia
- Código Penal



Entre los valores irrenunciables y compartidos por toda la organización están la **honestidad**, la **transparencia** y la **ética**

Entre el conjunto de iniciativas activas para la lucha contra la corrupción y el soborno cabe destacar las siguientes:

### MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A estos efectos Orona, S. Coop. cuenta con un “Manual de Responsabilidad Social Empresarial” que forma parte de la formación y documentación que se recibe junto con el Plan de Acogida. En dicho manual se recoge todo lo relacionado con la manera en la que debemos comportarnos en el mercado en función de la responsabilidad que tengamos asignada.

El manual contempla una serie de directrices encaminadas a evitar cualquier actitud contraria a la libre competencia, así como para impedir una serie de delitos contemplados en el Código Penal, tales como daños informáticos, daños contra la propiedad industrial, corrupción, cohecho, tráfico de influencia, etc, los cuales acarrearían sanciones o consecuencias negativas para la organización.

Todas las personas de la organización asumen que pueden ser auditadas por personal interno o externo que verificará por cualquier medio a su alcance que no hay incumplimientos.

Los principales aspectos desarrollados en las directrices hacen referencia a:

- **Conducta:** prohibición de conductas abusivas, de posición dominante...
- **Derecho de Defensa de la Competencia:** acuerdos prohibidos, control de ayudas, acuerdos y abusos...
- **Procedimientos establecidos para asegurar el cumplimiento del derecho de competencia**
- **Instrucciones de comportamiento**
- **Procedimientos sobre subcontratación**

- **Prohibición de conductas de competencia desleal,** engaños, omisión engañosa, denigración....
- **Infracciones tipificadas en el código penal:** cohecho, tráfico de influencias, corrupción...

De la misma manera, los departamentos financieros de Orona colaboran activamente con las entidades financieras con las que trabajan para que no existan incumplimientos por blanqueo de capitales, aportaciones a entidades sin ánimo de lucro o cualquier otro tipo de transacciones irregulares.

### ORONA COMPLIANCE MODEL

Con el ánimo de reafirmar nuestra cultura, comportamiento ético de las personas trabajadoras, así como con el resto de actores relevantes, se ha constituido el Orona Compliance Model.

Asimismo, el desarrollo de normativas internas que abarquen condiciones favorables más allá de lo estipulado por la Ley, entra dentro de la dinámica institucional, donde además de recoger todas las sensibilidades existentes en la organización, se garantiza una revisión y mejora continua de nuestra propia reglamentación laboral.

En un inicio, liderando y coordinando los pasos por los departamentos Económico-Financiero & Compliance y Security, se han dedicado importantes recursos de todo tipo (medios humanos, nuevo software, etc.) con el fin de integrar las políticas del Compliance Orona en la cadena de valor.

El proyecto además de contemplar la implantación del sistema, tiene en cuenta la fijación de estructuras de revisión, supervisión, auditoría y mejora del proceso que garanticen que éste se ajusta correctamente a cualquier cambio que se produzca en el ámbito de actuación fijado.

## CÓDIGO DE CONDUCTA PROVEEDORES

### Una política de conducta específica

El Departamento de Compras realiza una gestión centralizada de aprovisionamientos. Desde dicho ámbito se ha desarrollado un documento “Código de Conducta para proveedores de Orona”, que promueve una política de conducta específica para ellos. Orona se reserva el derecho de rescindir cualquier contrato con la entidad proveedora que no cumpla con el mismo.

#### 1. Cumplimiento de las normas laborales

Seguridad y salud laboral, libertad de afiliación y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y de políticas de contratación abusivas, apoyo a la erradicación del trabajo infantil y apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo

#### 2. Medioambiente

Su enfoque preventivo, la responsabilidad ambiental, y el empleo de tecnologías respetuosas con el medioambiente

#### 3. Ética en los negocios

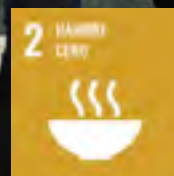
Confidencialidad, respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial y trabajo contra la corrupción





# Social

Generación de empleo	37
Promoción de la seguridad y salud	39
Formación y desarrollo profesional: Orona University	42
Igualdad de género y gestión de la diversidad	44



## GENERACIÓN DE EMPLEO

**Calidad de vida laboral acorde a nuestros principios cooperativos**

La creación de empleo, el desarrollo de las personas y una calidad de vida laboral acorde a nuestros principios cooperativos son los elementos fundamentales de la razón de ser de Orona.

Concluimos el ejercicio 2023 con un total de 6.111 personas trabajadoras, gracias al esfuerzo realizado en mantener e incluso incrementar la actividad en los países en los que tenemos presencia. Este número de personas supone un incremento sobre el ejercicio anterior de 492 personas, coherente con nuestro compromiso con el empleo.



El principio inequívoco de Orona, asumido desde el origen, es el de satisfacer las necesidades y **aspiraciones humanas, económicas y sociales** de las personas trabajadoras y la sociedad en general, mediante el ejercicio de la actividad empresarial con un fehaciente compromiso con el futuro

El detalle de la relación de personas trabajadoras por país desagregadas por sexo, edad y categoría profesional a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

### EVOLUCIÓN PLANTILLA POR SEXO

	2021			2022			2023		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Belgium	40	235	275	41	251	292	47	274	321
Brasil	38	164	202	40	172	212	41	184	225
France	116	566	682	110	576	686	136	710	846
Germany					1	1	4	21	25
Ireland	17	91	108	14	102	116	14	107	121
Luxembourg	3	16	19	3	19	22	3	19	22
Malta	5	26	31	6	27	33	6	38	44
Netherlands	15	123	138	14	126	140	24	144	168
Norway	11	108	119	10	107	117	10	110	120
Poland	13	73	86	20	99	119	25	144	169
Portugal	28	177	205	22	171	193	28	173	201
Spain	406	2.958	3.364	411	2.980	3.391	415	3.109	3.524
UK	65	213	278	64	233	297	71	254	325
<b>Total</b>	<b>757</b>	<b>4.750</b>	<b>5.507</b>	<b>755</b>	<b>4.864</b>	<b>5.619</b>	<b>824</b>	<b>5.287</b>	<b>6.111</b>



## PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

**Seguridad y salud en el desempeño del trabajo**

La política de seguridad y salud de Orona forma parte de la “Política de calidad, medio ambiente, ecodiseño y seguridad y salud en el trabajo” y recoge de manera expresa los compromisos de la alta dirección en materia de SST:

- Eliminar los peligros, reducir los riesgos y proporcionar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud de las personas trabajadoras.
- Garantizar la formación, información, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales y normativos aplicables, así como con otros requisitos que la organización suscriba, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Consideración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo como factor estratégico para el cumplimiento de los compromisos definidos por la organización.
- Facilitar los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.



Esta política se desarrolla a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado en ISO 45001. De esta forma, la seguridad y salud de todas las personas que forman Orona se establece como un objetivo principal y esencial de la organización y la actividad preventiva se integra en todos los ámbitos de gestión empresarial y niveles jerárquicos de la organización.

En 2023 se ha realizado una revisión de la política, actualizando su contenido y realizando la difusión a toda la organización a través de la intranet de Orona, su integración en los planes de acogida y la publicación en las memorias de sostenibilidad y memoria de Estado de Información No Financiera, siendo el departamento de Health, Quality, Safety & Environment (HQSE) el encargado de desarrollar los procesos necesarios para garantizar su adecuada implantación en toda la organización.

En 2023 se han realizado auditorías internas de SST en las que se verifica el cumplimiento de los requisitos del sistema integrado de gestión de SST y los requisitos legales de aplicación. La planificación de estas auditorías se recoge en el plan de gestión de HQSE con un alcance para todas las sociedades a nivel estatal.

A nivel de España, una de las principales actividades del Sistema de Gestión de SST son las evaluaciones de riesgos. Anualmente, la planificación preventiva recoge el detalle de las evaluaciones de riesgos a realizar en el ejercicio. Estas evaluaciones han sido realizadas por personal técnico del servicio de prevención, tras lo que se han definido las medidas preventivas a adoptar, actualizado las fichas de los puestos de trabajo y mapas de riesgos, como herramientas de información a todas las personas trabajadoras.

La planificación y los resultados de las evaluaciones de riesgos han sido compartidos con representantes de trabajadores y trabajadoras en los Comités de Seguridad y Salud.

Además de las evaluaciones de riesgos realizadas en las plantas industriales, en 2023 se han actualizado las evaluaciones de riesgos de la actividad de montaje y conservación.

Las inspecciones de prevención de riesgos laborales o auditorías internas son otra de las actividades relevantes del Sistema de Gestión de SST. A través de estas actuaciones se audita la implantación de requisitos operacionales de prevención de riesgos laborales en los procesos de Orona. En concreto, en 2023 se han realizado inspecciones de prevención de riesgos laborales en todos los centros de trabajo de todas las sociedades en España. Además, se han realizado inspecciones a la plantilla de montaje y conservación, al 100% a los equipos de trabajo empleados por el colectivo de profesionales de montaje y conservación, y a obras y montajes.

Tras la actualización de los planes de emergencia y autoprotección de las plantas de Epele/Lastaola, Jundíz y Orona Ideo, se han actualizado los equipos de intervención y se han realizado 3 simulacros de evacuación (uno por cada una de las plantas), además de dos simulacros de alarma química en la planta de Hernani.



Por otro lado, se han celebrado con periodicidad trimestral los Comités de Seguridad y Salud de todas las sociedades de España y Portugal.

En el resto de países se trabaja con estándares similares para la gestión de la SST, cumpliendo la legislación vigente en cada caso.

Uno de los hitos más relevantes de 2023 ha sido la integración de la actividad de vigilancia de la salud en el servicio de prevención de Orona, S.Coop, de forma que toda la actividad de prevención de riesgos laborales (seguridad, higiene, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud) se desarrolla con recursos propios.

Por último, cabe remarcar la importante actividad desarrollada desde Orona University en la formación de prevención de riesgos laborales. A lo largo de 2023 se han impulsado actividades formativas en todas las sociedades de España con un alcance de 1.990 participantes y 10.836 horas de formación.

En 2023 no se han producido enfermedades profesionales en Orona.



FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:  
ORONA UNIVERSITY

## Compromiso con la formación

Uno de los principales inputs para la confección del plan de formación en Orona, S.Coop durante casi dos décadas ha sido la evaluación anual de cada una de las personas trabajadoras, así como la valoración bienal de las personas gestoras por parte de sus equipos.

El grueso del colectivo se autoevalúa, evalúa a su gestor o gestora y recibe retroinformación periódica y estructurada sobre su desempeño, proyectando expectativas y aceptando compromisos sobre sus actitudes, capacidades y conocimientos, lo cual constituye un input esencial para la confección de los planes de formación.





Orona University desarrolla sus planes formativos a través de sus 4 escuelas:

1. Escuela de Experiencia Cooperativa

- Orona
- Nuevas Personas Socias
- Consejo Social

2. Escuela Técnica

- Propuesta itinerario formativo para ámbitos técnicos

3. Escuela de Negocio

- Habilidades
- Digitalización

4. Escuela Interdisciplinar

- Idiomas
- PRL
- CyberAcademy

Durante 2023 hemos continuado avanzando en la utilización de metodologías y herramientas novedosas que permiten mejorar la dinamización e información asociada a la formación. Seguimos inmersos en el proceso de digitalizar la gestión de la formación mediante una herramienta LMS (Learning Management System) con el objetivo de facilitar el lanzamiento, convocatoria, registro y seguimiento de la actividad formativa, así como la digitalización y difusión de los contenidos formativos al conjunto del colectivo de personas trabajadoras.

En línea con años anteriores, 2023 ha sido intenso en cuanto a la formación en prevención de riesgos laborales.



## IGUALDAD DE GÉNERO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

### **Accesibilidad universal de las personas con capacidades diversas**

En Orona, además de no realizar ninguna discriminación en procesos de selección de Orona, contamos en plantilla propia con personas con algún tipo de discapacidad, y colaboramos estrechamente mediante un contrato de prestación de servicio con distintos centros especiales de empleo.

La Ley General de Discapacidad española establece que todas las empresas públicas y privadas españolas cuya plantilla (cómputo total de personas empleadas independientemente del tipo de contratación) sea de 50 o más personas trabajadoras deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% correspondiente al 2% de la plantilla. Esta ley pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

En este sentido, Orona cumple con los preceptos establecidos por la Ley General de Discapacidad siguiendo los protocolos necesarios que garanticen el acceso del porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad, o en su defecto, activando las medidas de actividad y económicas equivalentes previstas en su caso.

En el seno de las sociedades del grupo establecidas en países extranjeros, se siguen igualmente las directivas establecidas por las leyes de cada país.



La asunción de la **integración social** de las personas con discapacidad intelectual y/o física a través de la inserción laboral es un **compromiso adquirido** más allá de las exigencias legales

## BÉLGICA

En el negocio de accesibilidad de Bélgica (Comfortlift Orona) en el que se comercializan entre otros salvaescaleras y ascensores domésticos para personas con movilidad reducida, se ha iniciado una [colaboración con Ewoud Vromant](#), un ciclista belga de ruta y pista que practica el ciclismo adaptado. Con ello, se contribuye a la visibilización de las personas con diversidad funcional.



## FRANCIA

En Francia seguimos gestionando la cobertura de vacantes mediante el CAP Emploi, portal cuya misión es contribuir al empleo de las personas con discapacidad mediante su inserción laboral.

Asimismo, nuestras empresas han comunicado a su plantilla mediante declaración interna el compromiso y la voluntad de la empresa de prevenir y combatir comentarios o acciones que puedan considerarse discriminatorias, recordando que Orona es una empresa comprometida con la diversidad y promueve la integración de personas con diferentes perfiles, ya sea por género, origen o edad.

## REINO UNIDO

En Reino Unido, la normativa interna de "Equal Opportunities and Dignity at Work Policy" establece los criterios y protocolos por los que se regula la empresa para dispensar un trato justo y equitativo a todos los colectivos con los que pueda interactuar, ya sean los presentes en la propia empresa (normativa interna) o aquellos que tengan opción de acceder a la misma (procesos de selección).

## PAISES BAJOS

Orona The Netherlands promueve la contratación de personas con capacidades diversas publicando sus ofertas de empleo con carácter plenamente integrador, tanto de forma directa a través de su equipo interno de recursos humanos como a través de las agencias de selección externas que utilizan habitualmente.

## ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Asimismo, se garantiza la accesibilidad en nuestras instalaciones, eliminando barreras arquitectónicas para facilitar el acceso en todos los casos. Este aspecto es especialmente relevante en las instalaciones de la sede central y plantas productivas en Hernani, por ser los emplazamientos que cuentan con mayor número de personas trabajando.

## IGUALDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Orona, S. Coop. cuenta con el reconocimiento por parte de Emakunde como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres desde 2014. Este reconocimiento acredita que se realizan actuaciones que propician y promocionan una mayor igualdad de mujeres y hombres, y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad.

A su vez, Orona, S. Coop. es parte del grupo tractor de la red de empresas colaboradoras de Emakunde BAI SAREA, promovida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer e integrada por Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Orona, S. Coop. como entidad integrante de BAI SAREA y de acuerdo a los principios para el empoderamiento de las mujeres propuestos a las empresas por la ONU Mujeres, se ha comprometido a:

1. Promover la igualdad de mujeres y hombres desde la dirección de la entidad.
2. Tratar a mujeres y hombres de forma equitativa en el trabajo.
3. Respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
4. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todo el personal.
5. Promover el desarrollo profesional de las mujeres.
6. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, compras y marketing a favor de la igualdad.
7. Promover la igualdad en el entorno sociolaboral, evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Entre las acciones desarrolladas por Orona, S. Coop. durante el año 2023 como miembro del grupo tractor de BAI SAREA y dentro de su marco de actuación, cabría destacar la presentación de la práctica “EMAKTIVA”, encaminada al fomento de la inclusión de mujeres en puestos masculinizados.

El nuestro es un sector masculinizado, en el que además resulta complicado incorporar mujeres por la baja disponibilidad en el mercado laboral de candidatas que se ajustan a los requerimientos de formación profesional técnica. De cara a salvar este obstáculo y promover la igualdad, hemos firmado un acuerdo con la fundación EDE para participar en un programa de inserción sociolaboral para mujeres.

## IV PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2026

En 2023, Orona, S. Coop. ha elaborado su nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2023 – 2026, basado en la evaluación de la implantación de los Planes de Igualdad previos y en la actualización del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

Las empresas de España con más de 50 personas en su plantilla (Pecrés, S.L.U., Ascensores Ga-Lo, S.L.U., Bayfer, S.L.U., Ulahi. S.A.U., Ascensors Girona. S.A.U., Balear de Ascensores, S.L. y Ascensores BurgasDiher, S.L.U.), también cuentan con Planes de Igualdad.

Las medidas planteadas en este plan de igualdad están encuadradas y dan respuesta a cuestiones analizadas en el análisis del diagnóstico de plantilla, que contempla un análisis detallado de la plantilla e identifica las principales debilidades y fortalezas que se observan.

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Orona, S. Coop. (2023-2026) se estructura alrededor de cuatro ámbitos de intervención:

- 1. Gestión para la igualdad:** asegurar la viabilidad y propuesta de valor de las políticas de igualdad en la entidad mediante el fortalecimiento de las estructuras para su impulso, la visibilización del compromiso de Orona con la igualdad de mujeres y hombres, la formación en igualdad, la difusión de la gestión para la Igualdad, la colaboración con otras entidades para su impulso y la consolidación de las medidas impulsadas en el marco de los planes.
- 2. Gestión de personas desde un enfoque de género:** integrar la igualdad en las principales herramientas de gestión de Orona, fomentando el acceso de las mujeres a profesiones masculinizadas, el desarrollo profesional de mujeres, integrando la perspectiva de género en los procesos de gestión y cumpliendo con las obligaciones de la auditoría retributiva y el registro salarial.
- 3. Salud y género:** garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable con medidas como la adecuación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la generación de espacios y equipamientos adecuados para mujeres y hombres y la inclusión del análisis TSH (Thyroid-Stimulating Hormone) en revisiones médicas de trabajadoras.
- 4. Cultura transformadora para la igualdad:** impulsar el cambio para la igualdad desde la conciliación, participación y comunicación favoreciendo la comunicación que fomente la igualdad, la conciliación corresponsable, el análisis de la cultura organizativa en clave de género e interseccionalidad y la participación en iniciativas STEAM para la igualdad.



### ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD

Impulsamos una cultura organizativa comprometida con la igualdad mediante proyectos que favorezcan la participación de las personas de Orona en el proyecto de igualdad, su sensibilización y capacitación, la visibilización del compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres, así como mediante la consolidación de las medidas desarrolladas en los Planes I y II y el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del III Plan para la Igualdad y la identificación de los puntos de mejora.

### SALUD LABORAL

Garantizamos un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable mediante la adecuación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo y revisando la adecuación de equipamiento de trabajo a la morfología de mujeres y hombres. Asimismo, se definen espacios para la lactancia materna.

### GESTIÓN DE PERSONAS

Sistematizamos los procesos que garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre otros, impulsando la entrada de mujeres en profesiones donde están subrepresentadas, fomentando el desarrollo profesional sin sesgos de género e interviniendo para reducir las desigualdades salariales no ligadas a la antigüedad.

### DISEÑO DE PRODUCTOS Y MARKETING

Incorporamos la perspectiva de género en nuestra actividad por medio de la representación igualitaria de mujeres y hombres en rotulaciones, catálogos, anuncios, web, videos, etc. y la inclusión de la perspectiva de género en el diseño del producto (seguridad, necesidades cotidianas...)



Existe una comisión de análisis cuyo objetivo es recepcionar y realizar un seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo y promover ante la dirección, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Respecto a la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, Orona, S. Coop. dispone desde marzo 2010 de un protocolo contra el acoso sexual y por razones de sexo inspirado en las recomendaciones de Emakunde, habiendo sido actualizado en 2019.

### REINO UNIDO

En Reino Unido, tenemos implantada una normativa específica de acuerdo a la legislación vigente en relación a la no discriminación por edad, discapacidad, sexo, reasignación de género, embarazo, maternidad, raza, orientación sexual, creencia religiosa o por motivo de estar casado/a o en unión civil, tanto directa como indirecta (Equal Opportunities and Dignity at Work Policy).



Como organización que asume la igualdad de oportunidades, tenemos el compromiso de garantizar que todas las personas trabajadoras de nuestra organización sean tratadas con dignidad y respeto en el trabajo, así como promover una política de empleo en la que las personas sean seleccionadas y tratadas en función de sus propias capacidades.

Esta política proporciona detalles y pautas para garantizar que ningún solicitante de empleo o persona trabajadora reciba un trato menos favorable por ningún motivo que no sea relevante para las buenas prácticas laborales.

Esta normativa se materializa en la práctica en medidas relacionadas con la captación, la formación y el desarrollo, los términos de empleo y condiciones de trabajo. En términos de captación, las vacantes se abren a todo el colectivo de igual consideración, publicándose con textos que respetan los términos de igualdad. Las entrevistas de selección se dirigen exclusivamente a experiencias, capacidades y cualificaciones, y el proceso se adapta, en caso de entrevistar personas con diversidad funcional.

Igualmente, la definición de los términos y condiciones de empleo se determinan en función del puesto y no de las características personales basándose en comparativas profesionales y geográficas.

Asimismo, existe un protocolo para denunciar casos de posible discriminación. En la normativa interna está recogido el procedimiento formal a seguir.

En el resto de las sociedades se trabaja con los mismos valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tomando como referencia las medidas adoptadas en Orona, S. Coop. y siempre respetando escrupulosamente la legislación vigente en cada país.

## BÉLGICA

En Bélgica las directivas están recogidas en el Reglamento Interno de las compañías en su artículo 14 y en su anexo 4, incorporando entre otras, las disposiciones del “Collective Agreement” nº 25 relativas a la igualdad de condiciones laborales y retributivas para mujeres y hombres. Además, cada 2 años se lleva a cabo una encuesta entre las personas trabajadoras de la empresa para evaluar su estado emocional y detectar posibles situaciones de stress, acoso, etc. que requiriesen de acciones concretas por parte de la organización.

Además, Orona NV presenta cada 2 años un informe detallado de la estructura retributiva de la sociedad (“Analyse Bezoldigingsstructuur”), en la que se analiza de forma pormenorizada la retribución de hombres y mujeres por puestos, ámbitos, etc. y que pone de manifiesto la equidad retributiva de género que la sociedad aplica de forma rigurosa entre sus personas trabajadoras.

## IRLANDA

En Irlanda la sociedad cuenta dentro de su Política de Empresa con disposiciones específicas para el tratamiento de casos de acoso y discriminación por razón de sexo o raza, identificando las actuaciones y conductas contrarias a lo establecido en la ley y determinando los protocolos a seguir en cada caso.

Asimismo y durante el año 2023, Orona Midwestern ha implementado una política interna que desarrolla el proceso a seguir por parte de la empresa en casos de violencia doméstica sufrida por alguna de sus personas trabajadoras, contemplando desde permisos especiales de ausencia al trabajo para las personas afectadas, o protocolos de actuación internos encaminados a dar soporte y facilitar la situación de estas personas.

## FRANCIA

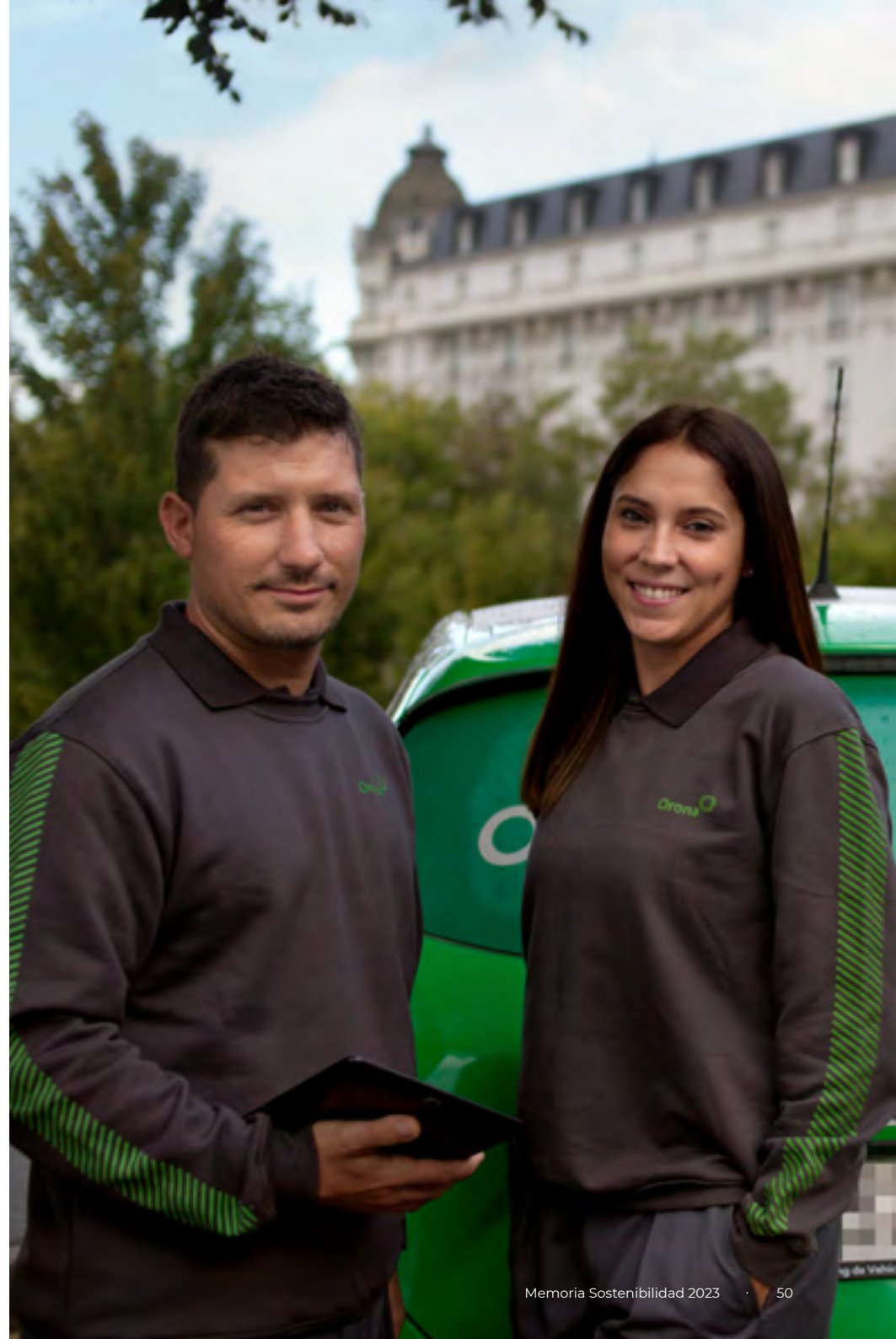
En Francia, el Reglamento Interno de cada una de las sociedades recoge en su artículo 8 las disposiciones legales del Código de Trabajo y el Código Penal en materia de acoso y discriminación sexual estableciendo el obligado cumplimiento de dichas normas por parte de todas las personas trabajadoras y advirtiendo de las responsabilidades en las que se incurren en caso contrario.

En concreto, Orona SAS ha implementado en 2023 el « Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en el que se contemplan las disposiciones internas de la sociedad que garantizan el estricto cumplimiento de toda la normativa en vigor que vela por la igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres en cuestiones de selección, promoción y carrera profesional, retribución, etc. Dicho acuerdo está suscrito entre la sociedad y el Comité Social y Económico.

## PORTUGAL

En Portugal, y dentro de la hoja de ruta de la política social del gobierno para el Trabajo Digno, la publicación de la Lei n.º 13/2023, de 3 de abril refuerza las cuestiones relativas a igualdad y no discriminación laboral. Por medio de esta Ley se actualizan permisos parentales, de adopción, se prohíben expresamente prácticas discriminatorias en situaciones de acceso a puestos de trabajo, formación profesional o en condiciones de trabajo.

Asimismo, todas las ofertas de empleo publicadas por la sociedad están redactadas utilizando lenguaje inclusivo, ofreciendo igualdad de oportunidades a todas las personas candidatas y no descartándose ninguna candidatura por razones de género o condición.



# Green

Compromiso con el medioambiente	52
Valor añadido en producto y servicio	56
Control de impactos de la actividad	60
Impacto en la cadena de suministro	64
Protección de la biodiversidad	66
Orona Ideo	69



GREEN

## Compromiso con el medioambiente

Orona, alineada con la actual coyuntura mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial de Naciones Unidas y sabedora de su responsabilidad con respecto al medioambiente y a las expectativas de sus partes interesadas, mantiene y pone en valor certificaciones de carácter medioambiental tales como:

- Gestión Ambiental (ISO 14001)
- Gestión del Ecodiseño (ISO 14006)
- Declaración Ambiental de Producto (ISO 14025)
- Huella de carbono (ISO 14064)
- Eficiencia energética de los ascensores (ISO 25745-2)

Creemos firmemente que debemos actuar de una manera responsable **minimizando el impacto** de nuestra actividad y de nuestros productos en el **medioambiente**

Contamos con una trayectoria de más de dos décadas en el objetivo de avanzar hacia una **economía circular**

### HITOS DESTACADOS 2023

- El porcentaje de los aparatos expedidos ecodiseñados durante este último ejercicio ha aumentado hasta alcanzar el 95%.
- Ampliación del cálculo de la huella de carbono según ISO 14064, incluyendo en el actual alcance de Orona, S.Coop. al resto de sociedades de España.
- Establecimiento de una metodología para la sensibilización ambiental de todo el colectivo de Orona, S.Coop. y resto de sociedades de España mediante píldoras informativas.
- Participación en la exposición “Zirkularrak-Circulares” sobre productos de economía circular producidos en Euskadi de la mano de la sociedad pública de gestión ambiental del País Vasco Ihobe.

### NUESTRA APUESTA CONSTANTE POR LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL ENGLOBALA

- El compromiso con el medioambiente fomentando la transición hacia un modelo de economía circular.
- El creciente interés del mercado por ascensores energéticamente más eficientes que ofrezcan además mayores niveles de confort y seguridad.
- Un modelo de innovación pragmática y relevante.
- El incremento de la satisfacción del cliente y adaptación a la cada vez mayor exigencia de la legislación tanto a nivel de cada país, como en el ámbito europeo.
- La obtención de certificaciones medioambientales que avalan nuestra trayectoria.

Con el fin de dar respuesta a las expectativas ambientales y estar alineados tanto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como con las iniciativas políticas del European Green Deal, Orona pretende fortalecer la transparencia a través de actuaciones como:

- La descarbonización con un enfoque de ciclo de vida fomentando la reducción de los impactos ambientales derivados de la actividad.
- El ecodiseño para una economía circular y la verificación de ecoetiquetas y declaraciones de producto.
- Mantenimiento del sistema integrado de gestión dando cumplimiento a las normas de gestión voluntarias del ámbito ambiental y valorando nuevas certificaciones.

A la trayectoria de gestión ambiental de nuestra organización y de nuestros productos y servicios, durante el ejercicio 2023 hemos sumado el hito de ampliación del cálculo de la huella de carbono al resto de sociedades de España.

Tal y como se describe en la Política de calidad, medio ambiente, ecodiseño y seguridad y salud en el trabajo (Anexo I), documento publicado en la memoria de sostenibilidad y comunicado a todas las personas trabajadoras de la organización, además del cumplimiento legal, mantenemos un compromiso de prevención de la contaminación y mejora continua.

Esto se refleja en la identificación y evaluación anual de aspectos ambientales; una de las bases para el establecimiento de objetivos de mejora ambiental, que liderados desde HQSE (Health Quality Safety Environment), se trasladan y se materializan en diferentes programas ambientales, en las sociedades certificadas en ISO 14001.

**SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL**

Durante 2023, se ha establecido una nueva sistemática de sensibilización ambiental dirigida a todo el colectivo de Orona, S.Coop. y resto de sociedades en España y Portugal, con el fin de divulgar mediante píldoras informativas los principales conceptos y proyectos ambientales que se están desarrollando dentro de la organización.



Asimismo, con el objetivo de dar a conocer diferentes contenidos específicos sobre el Sistema de Gestión Ambiental de Orona y difundir buenas prácticas ambientales en la organización, se ha desarrollado de la mano de Orona University un módulo de formación online a completar por las personas trabajadoras. Durante 2023 se ha lanzado una prueba piloto de dicha formación a un colectivo de Orona, S.Coop. con el objetivo de extender dicha formación al resto del colectivo durante 2024.

Con esta formación, Orona corrobora su compromiso con la sensibilización ambiental del colectivo englobada dentro de la estrategia ambiental de la organización.

**COMUNICACIÓN EXTERNA EN REDES SOCIALES**

Orona refuerza su compromiso con el medioambiente publicando contenido de carácter ambiental de manera periódica en redes sociales, tanto en España como en el resto de países.



Enlace a la publicación en perfil Orona España en LinkedIn



Enlace a la publicación en perfil Orona Internacional en LinkedIn



Enlace a la publicación en perfil Orona Francia en LinkedIn

De la misma manera, Orona fomenta la sensibilización ambiental a través de otros medios de comunicación y participación en diversos foros y desarrollando diferentes actividades con el objetivo de compartir experiencias y divulgar aspectos relacionados con la sostenibilidad medioambiental y la economía circular:

### BASQUE ECODESIGN CENTER

Orona participa en el [Basque Ecodesign Center](#) junto a otras empresas vascas y las sociedades públicas Ihobe y SPRI. La misión de esta iniciativa es impulsar el pilotaje de metodologías y el desarrollo de proyectos innovadores, que respondan a las prioridades de Euskadi para el despliegue de la economía circular en el tejido empresarial vasco, con un doble enfoque: de mejora de competitividad, y de prevención de impactos ambientales.

Formamos parte de este grupo de trabajo desde 2016, como empresa tractora del País Vasco, aportando nuestro conocimiento y experiencia en términos de ecodiseño y economía circular con el fin de alcanzar una industria más respetuosa con el medioambiente y alineada con los retos medioambientales de la Agenda 2030.

### EXPOSICIÓN “ZIRKULARRAK – CIRCULARES”

Orona ha participado en la exposición [“Zirkularrak – Circulares”](#) que recoge una amplia muestra de productos en cuya fabricación se han aplicado metodologías de ecodiseño con enfoque de ciclo de vida y que, por tanto, han reducido sustancialmente su impacto ambiental. Se han expuesto más de 140 productos relacionados con las cadenas de valor presentes en Euskadi, y Orona ha colaborado facilitando las soluciones de la máquina G02 Competitive y el sistema de regeneración de energía.

### PARTICIPACIÓN EN EL MÁSTER UNIVERSITARIO EN “ECONOMÍA CIRCULAR: APLICACIÓN A LA EMPRESA”

Un año más, Orona ha colaborado como ponente en el máster propio de la Universidad del País Vasco UPV-EHU “Economía Circular: Aplicación a la empresa”, aportando su experiencia y sus casos de estudio más relevantes en materia de sostenibilidad ambiental.

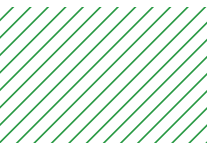
### PROMOCIÓN DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

En colaboración con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se ha puesto en marcha una iniciativa que tiene como objetivo reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> mediante el uso compartido del vehículo privado. A través de la aplicación movil Karos, que facilita que las personas trabajadoras de los polígonos industriales, en este caso del polígono industrial de Júndiz, se pongan en contacto entre sí, conectando a conductores con asientos vacíos con pasajeros que se dirijan a un mismo lugar, reduciendo impactos ambientales y económicos.

### UNA SEGUNDA VIDA PARA NUESTRA ROPA DE TRABAJO

Desde el centro de trabajo de Orona Galicia, se ha promovido el desarrollo de un proceso innovador y sostenible, que da una segunda vida a nuestra ropa de trabajo convirtiéndola en un portalápices. Para ello se ha colaborado con una empresa que aplica una innovadora técnica que mezcla los tejidos con resinas y carbonatos naturales, fomentando el concepto de economía circular, que recicla y transforma los uniformes de nuestro equipo técnico en un objeto nuevo.





## VALOR AÑADIDO EN PRODUCTO Y SERVICIO

### El factor **ambiental** un criterio clave en el proceso de **diseño**

A través del ecodiseño introducimos la variable ambiental en el diseño y desarrollo de nuestros productos y servicios. Con ello, se pretende minimizar y evitar, en la medida de lo posible, el impacto ambiental que estos originan al medioambiente a lo largo de todo su ciclo de vida.

Además, el ecodiseño, se considera la principal herramienta a la hora de establecer estrategias de economía circular, ya que permite prevenir los residuos asociados al ciclo de vida de los productos y servicios antes de que aparezcan.






## → UNA PLATAFORMA DE PRODUCTO Y SERVICIO SOSTENIBLE

En Orona integramos el factor ambiental como un criterio más en el proceso de diseño de nuevos productos y servicios, analizando siempre la evaluación de los impactos ambientales atribuibles a un producto o servicio durante todas las etapas de su ciclo de vida con un alcance de la cuna a la tumba.

La plataforma de productos y servicios Orona Next, logra optimizar la cartera de soluciones de la empresa fomentando las soluciones ecodiseñadas y de menor impacto ambiental. El porcentaje de los aparatos expedidos ecodiseñados durante este último ejercicio ha aumentado hasta alcanzar el 95%.

Mediante los Análisis de Ciclo de Vida (ACV) que Orona realiza tanto en el diseño de nuevos productos como en el rediseño de éstos, somos capaces de minimizar el impacto ambiental de los productos y servicios contribuyendo así a la descarbonización.

Estos análisis realizados de forma sistemática gracias a la implantación de la ISO 14006, son esenciales para la consecución del cálculo completo de la huella de carbono permitiendo la identificación de las principales líneas de mejora a abordar.



Orona tiene incorporada la gestión del **ecodiseño** dentro de su **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** siendo parte de su análisis de contexto y monitorizando sus **indicadores** clave de rendimiento con el objetivo de plantear acciones de mejora.

## VALOR AÑADIDO EN PRODUCTO

Orona, en su afán por contribuir a la riqueza del entorno que lo rodea y disminuir el impacto ambiental de la fase de adquisición de materiales, hace una fuerte apuesta por la contratación de proveedores locales ejerciendo de fuerza tractora dentro de su cadena de suministro. Apostamos por la fabricación local, siendo la organización con mayor capacidad productiva de ascensores completos en Europa.

De la misma manera, Orona sigue trabajando en la mejora de la eficiencia energética de sus productos durante su fase de uso facilitando a sus clientes soluciones como los sistemas de regeneración de energía, accionamientos gearless de bajo consumo, iluminación LED y apagados automáticos y stand-by del ascensor. En la actualidad, las soluciones Orona Next Essentia y Orona Next Smart cuentan con la clase de eficiencia energética más alta según la guía VDI 4707 y la norma ISO 25745-2.

Orona pone a disposición de sus clientes en su página web toda la información relativa al impacto ambiental de sus series [Essentia](#), [Smart](#) y [Smart+](#) a través de las declaraciones ambientales de producto verificadas por una tercera parte independiente.

Los resultados de estas declaraciones ambientales de producto favorecen la obtención de distintivos ambientales, en aquellos edificios con proyectos de construcción sostenible que lleven instalado un ascensor Orona, como por ejemplo las certificaciones LEED o BREEAM.

Algunos ejemplos en los que hemos contribuido a la obtención de certificaciones LEED o BREEAM con nuestras soluciones:



Edificio de oficinas DL Invest Group  
Katowice, Polonia  
BREEAM



Edificio de oficinas Belaia  
Paris, Francia  
BREEAM

## VALOR AÑADIDO EN SERVICIO

Además de los mencionados avances realizados desde el punto de vista del producto, también se han desarrollado diversas actuaciones orientadas a reducir el impacto medioambiental de la actividad de servicio.

Dentro del ámbito de servicio, la actividad de conservación tiene asociada la utilización de una flota de vehículos necesaria para el desplazamiento de los profesionales a las instalaciones a mantener. En Orona somos conscientes de la importancia de dar pasos hacia una flota de vehículos eléctrica. En la actualidad, dicha transición tiene asociada una problemática considerable

En la actualidad, dicha transición tiene asociada una problemática considerable debido al escaso nivel de desarrollo de las infraestructuras de carga, la dispersión de la flota y el potencial impacto en las propias productividades.

Aun así, en 2023 hemos continuado dando pasos para introducir vehículos eléctricos e híbridos en nuestra flota.

Asimismo, la digitalización forma parte del ADN de Orona. Año tras año seguimos potenciándola ya que se trata de una pieza clave para la sostenibilidad ambiental. Las iniciativas que se trabajan en Orona tienen siempre un objetivo claro de mejora de eficiencia y de competitividad, y a través de la optimización de procesos obtenemos como resultado una reducción de la huella de carbono.



## CONTROL DE IMPACTOS DE LA ACTIVIDAD

**La Huella de Carbono,  
un indicador clave**→ **HUELLA DE CARBONO**

Orona, S.Coop. calcula su huella de carbono desde el año 2019 con el fin de identificar las principales fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y establecer acciones para eliminarlos o en su defecto, mitigarlos en la mayor medida posible.

La verificación de dicho cálculo se ha realizado bajo la norma ISO 14064 considerando los GEI producidos por nuestra actividad: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFCs.

En 2023 se ha verificado el cálculo de huella de carbono correspondiente al ejercicio 2022. Además, se ha ampliado la información que proporciona la organización a sus partes interesadas, incluyendo al resto de sociedades de España en el cálculo. Esta ampliación del alcance, es otra muestra del compromiso de Orona frente a los retos de la descarbonización.

El cálculo de la **huella de carbono** se establece como un **indicador clave** para la organización con el fin de que sirva como verificador de la **eficacia de las acciones** llevadas a cabo por toda la organización en materia de **descarbonización**.

## EMISIONES INDIRECTAS

### PROVENIENTES DE FUENTES UBICADAS FUERA DE LOS LÍMITES DE LA ORGANIZACIÓN

En 2023, al igual que en años anteriores, se ha considerado la totalidad de emisiones indirectas relevantes dentro del alcance de verificación del cálculo de la huella de carbono de Orona en España. Con este ejercicio conseguimos proporcionar una mayor información y transparencia a todas las partes interesadas.

La ampliación del alcance de la huella de carbono de Orona es una muestra del compromiso de la organización hacia un enfoque de economía circular. En Orona creemos que la clave de la descarbonización industrial reside en la mitigación de las emisiones indirectas de GEI provenientes de fuentes ubicadas fuera de los límites de la organización y para ello, seguimos trabajando en proyectos como el de compra verde o el desarrollo de nuevas soluciones ecodiseñadas.

Con el fin de reducir nuestras emisiones en un 50% para el año 2030 y buscar una neutralidad en carbono para 2050, en Orona seguiremos realizando actuaciones en línea con las exigencias del Pacto Mundial al que estamos adheridos y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## → CONSUMOS DE RECURSOS NATURALES

Con el compromiso de realizar un uso sostenible de los recursos naturales y en línea con la directriz marcada en la Política de Medio Ambiente de Prevención de la Contaminación, realizamos un control periódico de los indicadores de gestión ambiental asegurando el cumplimiento legal y cuantificando el impacto ambiental de la actividad.

Todos los indicadores, que se muestran a nivel general, se evalúan también a nivel local con el fin de adoptar mejoras allí donde sea necesario.



## CONSUMO DE AGUA

Los procesos industriales utilizados para la fabricación de los ascensores son la mayor fuente de consumo de agua. Actualmente, este recurso proviene mayoritariamente de captaciones legalizadas de ríos y acuíferos del entorno con el fin de realizar un consumo más sostenible de este recurso natural. Este consumo, que se ve complementado en caso de ser necesario con agua de la red sanitaria, mantiene un equilibrio entre ambas fuentes consolidando el control que se tiene sobre este recurso.

Durante el ejercicio 2023 se han mantenido valores de consumo respecto a la actividad similares a los de los últimos años, estableciéndose así una tendencia sin variaciones significativas y siempre por debajo de los límites de captación establecidos por las Confederaciones Hidrográficas.

## CONSUMO DE ENERGÍA

El año 2023 ha sido un año que ha estado marcado por el fin de las medidas de excepcionalidad derivadas Real Decreto-ley 14/2022 de eficiencia energética, una climatología cálida y seca en la mayoría de los emplazamientos de Orona y la maduración de las últimas actuaciones en términos de reducción de consumo energético implementadas.

Al igual que en otros ejercicios, se han llevado a cabo acciones de reducción de consumo energético ligadas al cambio de tecnología, regulación y automatización de la iluminación, a la optimización de las rutas de servicio y a la modernización de instalaciones productivas por otras más eficientes. Estas acciones, se establecen en línea con los objetivos macro de la organización que desde HQSE se despliegan a todos los ámbitos con el fin de seguir disminuyendo la huella de carbono de nuestra actividad.



### CONSUMO DE GAS NATURAL

Al igual que ocurre con el consumo de energía eléctrica, el control de los procesos, y las mejoras establecidas en los mismos y la propia climatología, han ayudado a mejorar el ratio de consumo de gas natural a lo largo de 2023 por aparato fabricado.

### CONSUMO DE COMBUSTIBLE

El consumo de combustible continúa siendo un aspecto relevante en el impacto medioambiental de Orona por el importante número de vehículos existentes en el ámbito de servicio, y por tanto, por la alta incidencia en las emisiones de CO<sub>2</sub>.

El aumento de los valores absolutos de consumo de combustible es un dato controlado y totalmente alineado con las especificidades del negocio y el incremento del parque de mantenimiento de las diferentes sociedades de Orona. Siendo conscientes de la incidencia de este impacto en nuestra actividad, seguimos trabajando activamente tanto en la adquisición progresiva de vehículos ambientalmente más sostenibles como en medidas globales para el ahorro de combustible en el ámbito de servicios.

### CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

La evolución de los consumos de las principales materias primas se mantiene proporcional a las expediciones anuales de ascensores realizadas.

A través del ecodiseño, tal y como se explica en el apartado 'Valor añadido en producto y servicio', abordamos la reducción del impacto ambiental de la etapa de obtención de las materias primas y componentes empleados en la fabricación de productos. Nuestro objetivo principal consiste en diseñar y desarrollar productos con la mínima cantidad posible de recursos, manteniendo las especificaciones técnicas y de calidad.

### → GESTIÓN DE RESIDUOS

Realizamos una segregación de residuos de acuerdo a la legislación vigente en todas las sociedades de Orona. La totalidad de los residuos generados tanto en la actividad industrial como en el ámbito de servicio son gestionados de acuerdo a su origen y valorizados o eliminados según sus propiedades.

### GENERACIÓN DE RESIDUOS DE LAS PLANTAS INDUSTRIALES

Las plantas industriales aglutinan la mayoría del impacto en este área. En 2023, los residuos tanto peligrosos como no peligrosos gestionados a través de Gestores Autorizados, han disminuido un 2% por ascensor fabricado con respecto al año anterior. La cada vez mayor optimización de los procesos incide positivamente en este indicador, que en términos absolutos muestra diferencias con respecto a años anteriores en residuos específicos derivados de limpiezas industriales y otras intervenciones realizadas de manera puntual por necesidades del propio proceso.

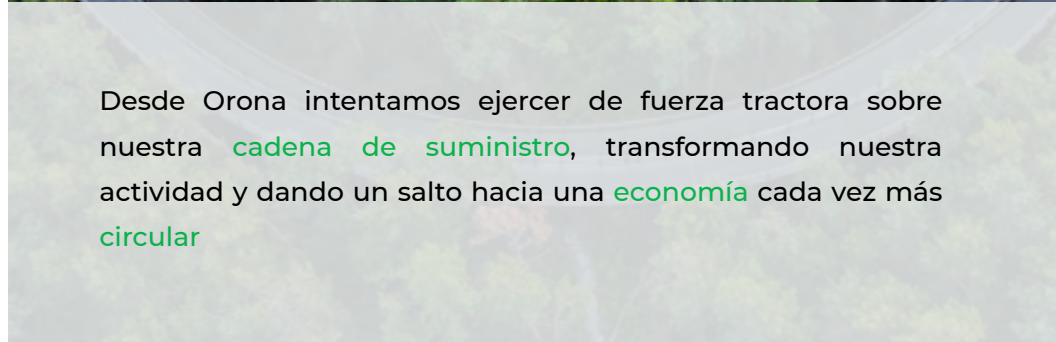
IMPACTO EN LA CADENA DE SUMINISTRO:  
CONTRATACIÓN SOSTENIBLE DE PRODUCTO Y SERVICIO

## Transición a un modelo de economía circular

En Orona creemos en un modelo colaborativo entre los agentes implicados en la cadena de suministro de nuestra actividad, para implantar acciones de mejora en materia de sostenibilidad ambiental.

Seguimos trabajando en el diseño y despliegue de una metodología práctica y operativa para la integración de criterios ambientales en las compras y contrataciones; con el fin de definir una política de compra sostenible, impulsando de forma determinante la transición hacia un modelo de economía circular.

Desde Orona intentamos ejercer de fuerza tractora sobre nuestra **cadena de suministro**, transformando nuestra actividad y dando un salto hacia una **economía** cada vez más **circular**





Ejemplo de esta iniciativa es la gestión de embalajes utilizados para la fabricación y distribución de nuestros ascensores. Nos esforzamos por minimizar el uso de plásticos y reforzamos la utilización de madera y cartón con certificación PEFC y FSC de gestión forestal y cadena de custodia con el fin de asegurar un packaging responsable. Además, Orona prioriza el uso del packaging retornable en los procesos de adquisición de materiales con el objetivo de reducir la generación de estos residuos.

Orona pone en valor la inclusión de materias primas secundarias como sustitutivo de materias primas vírgenes con el fin de promover el consumo responsable de los recursos. Por ello, incorpora este tipo de materiales en sus principales materias primas empleadas en la fabricación de sus productos como son el acero y el hormigón.

Asimismo, potenciamos la contratación de materiales y servicios a proveedores de cercanía fomentando la reducción del impacto ambiental derivado del transporte. Esta cercanía geográfica hace que el tipo de transporte utilizado en casi la totalidad de los suministros se realice por vía terrestre, evitando otros medios más perjudiciales para el medioambiente como el aéreo o el marítimo. Apostamos por la fabricación local, siendo la organización con mayor instalación productiva de ascensores completos en Europa.



## PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

**Protegemos  
nuestro entorno**

Orona entiende la Biodiversidad como el tejido vivo de nuestro planeta y base del bienestar humano, dejando patente el compromiso de su protección mediante diferentes colaboraciones que realiza junto a agentes públicos y privados, teniendo siempre presente el objetivo de ayudar en la minimización de posibles afecciones.

A lo largo de 2023, Orona ha continuado colaborando con la Sociedad de Ciencias Aranzadi con el fin de mantener el compromiso de promoción de la protección de biodiversidad urbana, cuyo objetivo último es investigar, divulgar y educar sobre la necesidad de promover y conservar la biodiversidad del entorno en el que vivimos.

Dando continuidad al proyecto Txoribox, se han realizado labores de revisión y limpieza de las cajas nido colocadas en Orona Ideo, labor necesaria para que puedan ser ocupadas en la siguiente época de nidificación.



Potenciamos proyectos que aseguren la protección de la **biodiversidad del entorno** donde nos encontramos, con la vista puesta en **ampliar nuestro alcance** y poder dar una respuesta más global, en línea con nuestra filosofía de empresa



### ELIMINACIÓN DE ESPECIES INVASORAS DE LA CUENCA DEL URUMEA

Mantenemos la colaboración con la Agencia Vasca del Agua (URA) adoptando medidas de conservación de la Zona Especial de Conservación (ZEC) es2120015 - Urumea ibaia / río Urumea.

A lo largo de 2023 se han realizado las acciones previstas en el Plan de Gestión correspondiente a esta ZEC, repasando los rebrotes de Platanus hispánica apeados dentro de las instalaciones de Orona en Hernani y realizando el seguimiento y correspondiente tratamiento establecido para la especie Fallopija japónica.

Estas mismas acciones se reforzarán en 2024 con el anillado de los ejemplares de Robinia pseudoacacia.

### SEMILLERO Y RECUPERACIÓN DE BOSQUES LOCALES

En 2023 se ha colaborado con la asociación Sagarreta Natur Taldea, que fomenta la conservación del patrimonio natural y la biodiversidad en Hernani y en el valle del Urumea.

Concretamente Orona ha participado en el proyecto "Semillero y recuperación de bosques locales". En un terreno de 16.612 m<sup>2</sup> cedidos por el Ayuntamiento de Hernani se realizarán plantaciones de árboles y se creará un semillero en el que crecerán semillas procedentes de árboles locales para ser posteriormente plantadas en otros terrenos. Se realizará un especial esfuerzo para la recuperación de las especies Quercus pirenaica / Q.petraea / Prunus lusitánica con el objetivo de que vuelvan a tener su espacio en los bosques locales.

El proyecto se realizará además en colaboración con las personas residentes en la zona, y los centros educativos de Hernani con la intención de potenciar la divulgación, sensibilización, investigación y pedagogía en la propia iniciativa.

### VERTIDOS

Orona sigue manteniendo un estricto control de sus vertidos industriales cumpliendo rigurosamente con los límites establecidos por la legislación.

Las analíticas realizadas en la planta fabril de Vitoria, son muy inferiores a los límites legales establecidos en la Ordenanza Municipal de Vertidos No Domésticos.

Este cumplimiento, que se asegura también en la planta industrial de Hernani, se ve reforzado con la instalación de un medidor en continuo del vertido, que recoge muestras periódicas aleatorias gestionadas por Aguas del Añarbe y que nos reporta datos estadísticos de los 7 parámetros más representativos de la muestra.

### EMISIONES

Orona, S.Coop. controla de manera sistemática la totalidad de sus focos de emisión catalogados a través de la Autorización APCA en Vitoria y Orona Ideo y la Autorización Ambiental Integrada de la planta de Hernani garantizando el estricto cumplimiento legal certificado por la ISO 14001.

Periódicamente se realizan mediciones de CO, NOx, Compuestos Orgánicos Volátiles y Partículas reportando en todos los casos valores muy inferiores a los de los límites establecidos.

## RUIDO AMBIENTAL

Orona tiene establecidas mediciones periódicas de ruido ambiental para sus plantas industriales donde mantiene requisitos de obligado cumplimiento en este ámbito.

Las mediciones también se realizan cuando existen modificaciones de procesos generadores de ruido ambiental. Durante 2023 no ha sido necesaria la realización de estas mediciones, debido a la ausencia de requerimientos o indicios de modificación sustancial en los niveles actuales.

Por lo tanto, podemos seguir asegurando que de acuerdo a los datos de ruido vigente, nos encontramos lejos de generar afecciones a colindantes.

## CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

La ubicación de la sede corporativa, las plantas industriales y la gran mayoría de los centros de trabajo en polígonos industriales, disminuye de manera considerable el impacto de la contaminación lumínica que Orona genera.

Aun así, en línea con las legislaciones específicas de aplicación y recomendaciones de cada país en este ámbito, seguimos tomando acciones con el objetivo principal de proteger el medio nocturno.

También en línea con lo establecido en el ejercicio anterior, este año se han realizado actualizaciones ligadas a la marca en los letreros luminosos de varios centros de trabajo, aprovechando estas intervenciones para mejorar tanto la dispersión y reflexión de luz como la eficiencia del servicio con materiales y sistemas de última generación.

Con estas medidas mencionadas, se intenta salvaguardar el entorno frente a las molestias luminosas, preservando las condiciones naturales de las horas nocturnas en beneficio de la salud de las personas, de la flora, de la fauna y de los propios ecosistemas nocturnos.





## ORONA IDEO Referente en sostenibilidad

### ORONA IDEO, UN ESPACIO PIONERO EN EUROPA

Se trata de un espacio pionero en Europa que reúne a todos los agentes implicados en el proceso de innovación: Empresa, Universidad y Centro Tecnológico.

Es un ejercicio real de sostenibilidad e innovación, aplicando las últimas tecnologías en movilidad vertical y eficiencia energética. La energía consumida en Orona Ideo proviene principalmente de fuentes de energía renovables y del aprovechamiento de energía de los ascensores instalados.

El diseño bioclimático de los edificios ha tenido en cuenta el aprovechamiento pasivo de la energía a través de su orientación, el factor de forma y la envolvente de cada edificio, que se ha resuelto con soluciones a medida en cada caso y acorde con los usos en el interior de cada uno de ellos. Se han potenciado al máximo las cubiertas verdes, el uso de las aguas pluviales, la generación local de energía renovable y la integración de las superficies captadoras de energía solar en el diseño de los edificios.



Orona Ideo ha sido concebido como una **célula urbana** que comprende varios edificios y sus espacios urbanos vinculados

Se han aplicado **estrategias de arquitectura** pasiva y bioclimática específicas y singulares para cada caso, tanto a escala urbana como de edificio

### ZERO, SEDE CORPORATIVA DE ORONA

El edificio Zero alberga la sede corporativa y de innovación de Orona, que se inspira en la imagen de marca circular y en la actividad de elevación. Es un Edificio de Consumo Casi Nulo (ECCN) gracias a su arquitectura bioclimática, las placas fotovoltaicas y la disponibilidad de energía térmica renovable local para su climatización.

### EDIFICIO ORONA FUNDAZIOA

Fundazioa es un edificio híbrido que dispone de servicios comunes y además alberga espacios docentes universitarios.

### A3 RESEARCH UN ESPACIO QUE AÚNA LABORATORIO E INVESTIGACIÓN

A3 Research cuenta con laboratorios y oficinas dedicadas a la investigación en sistemas avanzados de almacenamiento eléctrico, mientras que Gallery es el lugar en el que se gestiona toda la energía de Orona Ideo, a través de la monitorización de todos los edificios del complejo a tiempo real.

Los edificios de Orona Ideo constituyen el primer conjunto de edificios en Europa en obtener LEED Gold y BREEAM Excellent.



### GENERACIÓN DE ENERGÍA LIMPIA

La energía se produce en la propia parcela a través de un District Heating-Cooling de fuentes 100% renovables y una gran cubierta fotovoltaica en el edificio Zero. Desde su puesta en marcha, el proyecto ha permitido obtener valiosos datos de su funcionamiento real y constatar el cumplimiento de los criterios EECN (Edificio Energía Casi Nula).

### DISTRICT HEATING-COOLING

El concepto energético se asienta sobre la premisa de aprovechar al máximo la instalación de District Heating-Cooling del conjunto, que se alimenta de varias fuentes de energía renovables situadas en la propia parcela: geotermia, energía solar térmica y biomasa.

El dimensionamiento de los sistemas renovables se ha realizado dando prioridad a la energía solar térmica, seguida de la biomasa y la geotermia.

En la producción de calor, la biomasa, que es la fuente de generación de energía dominante, usa como combustible pellet certificado, mientras que la geotermia tiene un peso muy importante a la hora de cubrir la demanda de frío.

El 100% de la energía térmica requerida por los edificios de Orona Ideo tiene origen renovable (solar térmica, biomasa, electricidad), siendo el 83,91% generado con tecnologías renovables instaladas en Orona Ideo (solar térmica, biomasa, geotermia) y el resto electricidad.

### Energía eléctrica


Placas fotovoltaicas




### Energía térmica

Absorción 

Biomasa 

Geotermia 

Captadores solares 

Enfriadora convencional 

### CUBIERTA FOTOVOLTAICA

La energía eléctrica renovable se produce a través de las placas solares integradas en la cubierta del edificio Zero.

### EMISIONES DE CO<sub>2</sub>

Se han obtenido unos resultados muy positivos dado que quedan claramente por debajo de las cantidades que se establecen como referencia en los estándares más exigentes de construcción sostenible.

En 2023, al igual que en 2022, la reducción en las emisiones de CO<sub>2</sub> de los edificios de Orona Ideo es significativa, debido principalmente a la compra de energía eléctrica con garantía de origen.

### CONSUMO DE AGUA

En Orona Ideo se dispone de un depósito de recogida de agua pluvial, de 30 m<sup>3</sup>, para el abastecimiento de agua al sistema de regadío de las zonas verdes y tras la modificación realizada el año 2021, también para el suministro en los circuitos de aguas grises utilizado en los inodoros y urinarios de los edificios de Zero y Fundazioa la cuál es usada en estos últimos circuitos, únicamente en los periodos de lluvias abundantes, que es cuando se dispone de un excedente de agua pluvial que no se aprovechaba.

El volumen de agua pluvial aprovechada está condicionado por la pluviometría anual. El año 2023 no ha sido muy lluvioso en comparación con años anteriores, por lo que el aprovechamiento de agua ha sido menor que en 2022.







**Anexo**

## ANEXO I



## Política de calidad, medio ambiente, ecodiseño y seguridad y salud en el trabajo

La naturaleza cooperativa de Orona está estrechamente ligada al desarrollo de valores como el compromiso, la proactividad, la cercanía y la innovación con sentido; valores que se trasladan a todos y cada uno de los productos que se fabrican, a los servicios que se prestan, y a las relaciones que se mantienen con todas las partes interesadas.

Orona considera que la gestión de la calidad, medioambiente, ecodiseño y seguridad y salud en el trabajo, son factores estratégicos para el cumplimiento de los compromisos definidos por la organización. Por ello se ha establecido e implantado un sistema integrado de gestión de acuerdo a las normas UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001, UNE-EN ISO 14006 e ISO 45001.

La Dirección de Orona define esta política como un marco de referencia para el establecimiento de objetivos relacionados con el sistema integrado de gestión, facilitando los recursos necesarios y asumiendo los siguientes compromisos:

- Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y otras partes interesadas.
- Cumplir con los requisitos legales y normativos aplicables, así como con otros requisitos que la organización suscriba, en materia de calidad, medioambiente, ecodiseño y seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar el proceso de mejora continua de los sistemas de gestión, procesos, productos y servicios a lo largo de su ciclo de vida.
- Garantizar la formación, información, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, calidad y protección del medioambiente.
- Eliminar los peligros, reducir los riesgos y proporcionar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud de las personas trabajadoras.
- Proteger el medioambiente y prevenir la contaminación con el fin de minimizar los impactos ambientales generados por la actividad.
- Implantar y mantener actualizada esta Política, comunicándola públicamente a todas las partes interesadas.



[orona-group.com](http://orona-group.com)

