



2021  
**Memoria  
Sostenibilidad**



# 01

## Somos Orona

Carta del Presidente	4
Carta del Director General	5
Contextualización del informe	6
Análisis de materialidad	8
Partes interesadas	10

# 02

## Integridad y ética

Respeto por los Derechos Humanos	14
Orona Fundazioa	17
Modelo de participación	24
Lucha contra la corrupción y el soborno	26
Código de conducta proveedores	28

# 03

## Social

Generación de empleo	30
Promoción de la seguridad y salud	32
Formación y desarrollo profesional: Orona University	35
Igualdad de género y gestión de la diversidad	37

# 04

## Green

Valor añadido en producto y servicio	45
Control de impactos de la actividad	51
Protección de la biodiversidad	56
Orona Ideo	59

## Anexo

Política de calidad, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo	64
--	----







# Somos Orona

Carta del Presidente	4
Carta del Director General	5
Contextualización del informe	6
Análisis de materialidad	8
Partes interesadas	10





## Carta del Presidente

Oier Lizarazu

Al igual que el ejercicio anterior, el 2021 ha estado marcado por la persistencia de los efectos de la pandemia, que ha seguido generando un importante impacto en la sociedad en general y asimismo, en nuestra actividad socioempresarial.

Dentro de esta complejidad, hemos ido adaptando nuestros procesos de trabajo para garantizar la salud de las personas trabajadoras que conforman Orona y gracias al esfuerzo e implicación de todas ellas, hemos podido completar nuevamente un excelente ejercicio.

El presente y el futuro cercano nos seguirá planteando de nuevo retos exigentes, por lo que nos tocará seguir trabajando en los diferentes proyectos estratégicos del ámbito institucional y empresarial, para seguir dando pasos firmes en el desarrollo de nuestra experiencia cooperativa europea.

Sentimos orgullo 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. Hoy, ratificamos nuestra adhesión al Pacto Mundial y el firme compromiso con los principios que este defiende.

Agradeciendo a toda las personas que conformamos Orona el compromiso, la participación e implicación personal y colectiva, os animo a seguir aportando en nuestro proyecto. Será clave para garantizar nuestra autonomía y seguir construyendo nuestro futuro.

Un fuerte abrazo.





## Carta del Director General

Aitor Azkarate

Seguimos inmersos en un contexto global cada año más complejo y con un grado de incertidumbre no experimentado en las últimas décadas. Navegamos de una pandemia que ha tenido una repercusión socioeconómica jamás prevista, a un conflicto geopolítico no sufrido en Europa en los últimos 70 años.

En este escenario, estamos convencidos que es imprescindible seguir perfilando un Proyecto Socio-empresarial robusto y competitivo para afrontar con solidez los retos futuros. De la misma manera que en el pasado, esto será posible gracias al extraordinario compromiso de las personas que forman nuestro Proyecto Socio-empresarial y al énfasis en el servicio para satisfacer las necesidades de las más de 25 millones de personas que acercamos a sus destinos diariamente.

Nuestra tecnología está presente en más de 100 países con casi 300.000 unidades y seguimos apostando en un proyecto basado en Europa pero con alcance global.

En este contexto socioeconómico al que hemos asistido en 2021, gracias al esfuerzo de nuestro equipo de más de 5.500 personas, hemos logrado alcanzar unas extraordinarias ventas de 832 millones de euros y un EBITDA de 139 millones de euros.

En 2022, seguiremos bajo el rumbo del proyecto Orona UE 2030 y el Plan Estratégico CIC (Consolidación - Innovación - Competitividad). Nuestro fuerte compromiso con la competitividad, la innovación y la transformación digital serán claves para poder responder adecuadamente al proyecto de consolidación en Europa.

Orona Ideo, máximo exponente de nuestro modelo de Innovación, sigue siendo un puntal nuclear en nuestro Proyecto Socio-empresarial de Orona. Velado por Orona Fundazioa es un claro exponente de apertura y cooperación con nuestro entorno más cercano; alineado con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), intrínsecos en el ADN de Orona.

Por último, quiero aprovechar estas líneas para reiterar mi agradecimiento a todo el equipo de Orona por su participación y esfuerzo en esta etapa retadora dentro de nuestra casi sexagenaria vida como Proyecto Socio-empresarial.

Mucho ánimo y suerte.



## 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 y Auditorías Medioambientales 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 Salud Laboral, ISO 45001.

En el Anexo se define la política de calidad, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo.



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.

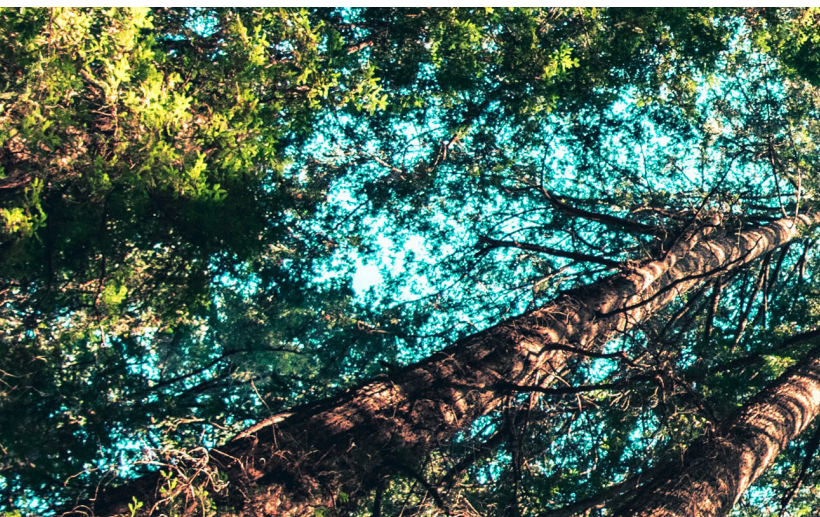


El año 2021 se ha visto claramente marcado por el contexto generado por la COVID-19. Como organización hemos tenido que dar respuesta a una nueva realidad en continuo cambio, adaptando nuestros procesos de trabajo y definiendo diversas medidas de seguridad con el objetivo de mantener nuestra actividad socioempresarial, priorizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En este informe podemos referirnos a:

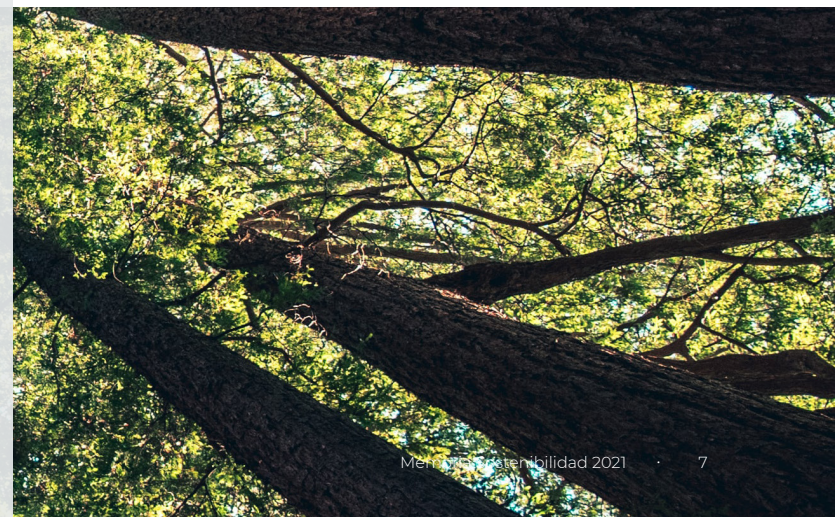
- Orona, S. Coop., sociedad matriz, utilizando su propia denominación jurídica,
- la situación consolidada, refiriéndonos a ella como Orona,
- cada una de las entidades dependientes en cuyo caso nos referiremos a ellas utilizando su propia razón social, o
- referencias a países, en cuyo caso estaríamos integrando en el dato ofrecido las informaciones consolidadas de todas las empresas (matriz y/o dependientes) que forman parte de dicho país.

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 2021.



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**

En este informe se ha priorizado la información de aquellas áreas que, bien por la relevancia que tienen en el modelo de gestión de Orona, -fuertemente marcado por su experiencia cooperativa propia, única e independiente-, como por su importancia material, tienen un mayor impacto o bien son elementos sensibles desde la perspectiva de los grupos de interés de los que formamos parte e interactuamos.

En este sentido haremos especial referencia a:



## CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Todas las **cuestiones medioambientales** relacionadas con los sistemas de Gestión Ambiental y Economía Circular, fundamentalmente centrados en España, por ser ésta la zona geográfica en la que se localizan las dos plantas productivas, y toda la actividad relacionada con la concepción de nuestras soluciones de producto y servicio.



## CUESTIONES SOCIALES

Las **cuestiones sociales**, y las relativas a las personas trabajadoras en general, quienes son nuestra esencia en el marco de la experiencia cooperativa de Orona, una experiencia con plena vigencia y firme arraigo en la Europa del siglo XXI.



## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD Y RELACIONES SOCIALES

En particular las **cuestiones relativas a la organización del trabajo, seguridad y salud y relaciones sociales**, haciendo especial hincapié en su desarrollo dentro de Orona, S.Coop., por ser esta la matriz cooperativa y principal empresa, y por ende, donde se ha alcanzado un mayor nivel de desarrollo de estas áreas, siendo nuestro compromiso extenderlo al conjunto de la organización.



## GOBERNANZA SOCIAL Y AMBIENTAL

El **compromiso de Orona con la gobernanza social y ambiental**, desde su propia raíz cooperativa, desplegada a lo largo de toda la organización en un compromiso cooperativo compartido por todas sus personas trabajadoras.



## ORONA FUNDAZIOA

La labor realizada por Orona Fundazioa, en tanto canalizadora de su obra social, en permanente contacto con la sociedad.



Cuestiones como,

#### PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

La **protección de los Derechos Humanos**, dado que desarrollamos nuestra actividad en países con altos niveles de protección social y jurídica, donde los riesgos potenciales en estos ámbitos (explotación infantil, abusos, violación de derechos de los pueblos indígenas...) son prácticamente inexistentes como consecuencia del grado de desarrollo económico y social de dichos países y la protección de dichos derechos a través de un completo sistema de garantías normativas y de gobierno que velan por su cumplimiento; o

#### MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Las **medidas para luchar contra la corrupción y el soborno**, donde ya existe un Manual de Responsabilidad Social Empresarial implantado en Orona, S.Coop. y está en fase de extensión al resto de la organización,

son objeto de este informe con un nivel de materialidad menor por los motivos aquí expuestos.

## PARTES INTERESADAS

### Más cerca de ti

#### UN ACERCAMIENTO A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

El acercamiento a nuestros stakeholders lleva consigo una reflexión en profundidad de cuáles son las necesidades de cada uno de los públicos al que nos dirigimos, analizando los factores de atracción y de vinculación.

Además, es preciso generar canales de comunicación en dos direcciones para analizar la evolución de estas variables en el tiempo.

Se identifican como partes interesadas las siguientes:

- Personas trabajadoras
- Personas socias
- Clientes y personas usuarias
- Entidades proveedoras
- Entidades sectoriales

A continuación pasamos a describir las relaciones con la red de entidades cliente y proveedor, y personas usuarias. La información correspondiente a las personas trabajadoras, personas socias y sociedad en general se trata en el apartado número 3 denominado “Social”.



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



## ENTIDAD CLIENTE Y PERSONAS USUARIAS

Somos personas que sirven a personas y por ello, ponemos a nuestro cliente en el centro de todo lo que hacemos. Velamos por su seguridad y bienestar. Dentro de esta familia englobamos a nuestros clientes más directos (B2B), así como a las personas clientes-usuarias (B2B2C).

Segmentamos nuestras entidades cliente en familias para adecuar mejor nuestra aproximación y oferta de valor hacia cada una de ellas:

- Propietarios/as de las instalaciones (engloba a comunidades de vecinos, entidades cliente privadas y administraciones públicas) y personas usuarias
- Administradores/as de fincas
- Arquitectos/as
- Empresas constructoras o promotoras
- Distribuidores/as

La satisfacción de esta parte interesada es un objetivo de primer nivel de Orona, desplegado a toda la organización a través de sus procesos y proyectos.

Para ello, además de la celebración de reuniones (ferias, visitas, etc), destaca el seguimiento permanente de datos de gestión del parque de mantenimiento y de las solicitudes directas a través del Contact Center, como herramienta para medir la percepción directa sobre los elementos que componen la oferta de valor de Orona, e identificar factores que permitan mejorar nuestra competitividad.

## ENTIDAD PROVEEDORA

Desde el departamento de Compras, donde se centraliza mayoritariamente la gestión, 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.

Este documento se basa en tres ejes principales:

- 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.
- Medioambiente: su enfoque preventivo, la responsabilidad ambiental, y el empleo de tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Ética en los negocios: confidencialidad, respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial y trabajo contra la corrupción.

Además se realiza un seguimiento exhaustivo del cumplimiento por parte de la empresa proveedora de la normativa de referencia ISO 9001, valorándose positivamente el cumplimiento de la ISO 14001 e ISO 45001.

En 2021, el 60% de nuestro volumen de compra ha sido realizado a empresas que disponen del certificado medioambiental ISO 14001.

El 99,97% del volumen de compra de 2021 se ha realizado a proveedores que se han adherido a nuestro código de conducta frente al 99,11% del año anterior.

## ENTIDADES DEL SECTOR

Nuestro sector cuenta con un nivel de regulación y control que vela por la seguridad y confort de las personas usuarias y clientes. El cliente/a y consumidor/a cuenta con las mejores garantías para beneficiarse de un servicio o producto de la calidad y seguridad previstas en la legislación. Nuestro sector tiene previstas Inspecciones Periódicas de nuestra actividad por parte de terceros.

Los protocolos establecidos por la Administración prevén reportes obligatorios en caso de incidentes graves en las instalaciones, y periódicamente debemos justificar el cumplimiento de las condiciones mínimas para poder desarrollar nuestra actividad, además de la posibilidad de ser auditados directamente por la propia Administración. Todo ello con el objetivo de garantizar un servicio de calidad y seguridad suficientes para el colectivo de personas usuarias de nuestros productos y servicios.

El producto Orona está basado en la norma europea EN 81, referente mundial de diseño de ascensores, a nivel de exigencias de seguridad y funcionamiento. Asimismo los Contact Center en cada país, procesan y tratan a través de protocolos exigentes todas las llamadas de aviso, avería o reclamación de las personas usuarias finales.

Ahondando más en el interés de Orona por participar en la evolución y mejora del sector, las empresas pertenecientes a Orona participan activamente en las siguientes asociaciones:

- ELA: European Lift Association
- EEA: European Elevator Association
- FA: Federación francesa de ascensores
- AGORIA: Asociación belga de Ascensores
- VLR: Asociación holandesa de Ascensores
- FEEDA: Federación española de Ascensores



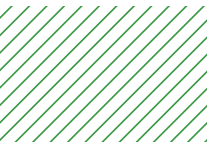


Respeto por los Derechos Humanos	14
Orona Fundazioa	17
Modelo de participación	24
Lucha contra la corrupción y el soborno	26
Código de conducta proveedores	28

# Integridad y ética







## RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS

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

Los valores propios de Orona son los de Impulso, Cercanía, Innovación con sentido y Comunidad, siendo estos valores los que forman la base que sustenta la relación que mantenemos con nuestro entorno como valores esenciales para construir y desarrollar nuestro posicionamiento socioempresarial actual y futuro.

Por otro lado, los principios cooperativos refrendados por nuestra pertenencia al [Movimiento Cooperativo Mondragon](#) marcan nuestro carácter propio como empresa cooperativa, estando presentes en nuestro día a día de manera continua:

1. Libre adhesión
2. Organización democrática
3. Soberanía del trabajo
4. Carácter instrumental y subordinado del capital
5. Participación en la gestión
6. Solidaridad retributiva
7. Intercooperación

8. Transformación social
9. Carácter universal
10. Desarrollo de la educación

La asunción de estos principios, además de en la operativa diaria, es interiorizada en las distintas formaciones que se realizan en la cooperativa:

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



## COMPROMISO CON LA SOCIEDAD:

## ADHESIÓN DE ORONA AL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

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

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:

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

Anualmente Orona, S. Coop. presenta su Informe de Progreso tal y como se exige a sus miembros desde el Pacto Mundial de 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:



La tendencia de los últimos años en términos de sostenibilidad se ha centrado en trabajar el eje medioambiental con el objetivo puesto a nivel mundial de no incrementar la temperatura del planeta en más de 1,5°C con la inminente necesidad de descarbonizar la actividad que ejercemos todos y todas como parte de la sociedad. En este contexto, las Naciones Unidas ha lanzado un programa ambicioso (Climate Ambition Accelerator) de formación en esta materia a nivel mundial. Siendo conscientes del papel activo que Orona debe ejercer en esta materia, hemos participado en dicha formación a lo largo de todo el 2021 con el fin de interiorizar los conceptos clave para trabajar en el objetivo de ser neutros en carbono en 2050.

Para consultar el Informe de Progreso véase [Orona, S. Coop | UN Global Compact](#)

### 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 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 mencionado en el apartado partes interesadas del presente informe.

### 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 C.O.E.P.C. (Contribución para Educación y Promoción Cooperativa) apoyando proyectos de formación y desarrollo educativo, así como en el campo de la investigación, junto a diversas iniciativas de carácter cultural y social.

**532.100€**  
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



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 2021

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 ejes:

- De la granja a la mesa
- Cohesión social
- Desarrollo académico
- Desarrollo cultural

La actividad de Orona Fundazioa se focaliza en las comarcas del entorno de la sede corporativa de Orona. A continuación ofrecemos una breve descripción de algunos de los proyectos más destacados dentro de cada categoría.



## APORTACIÓN A MUNDUKIDE

Orona, S. Coop. es cofundadora de Mundukide, ONG constituida en 1999 y dedicada a impulsar proyectos de cooperación al desarrollo con diferentes pueblos y colectivos empobrecidos, compartiendo experiencias, medios y saber hacer, para fomentar el desarrollo autogestionado e integral de las partes implicadas, activando para ello la solidaridad del mundo de trabajo cooperativo.

El proyecto de Mundukide aglutina diversas actividades destinadas a conseguir resultados que permanezcan con el paso del tiempo.





**81.037**  
comidas  
suministradas

#### DIÁMETRO 200 ALIMENTACIÓN SALUDABLE Y DESARROLLO DE LA ECONOMÍA LOCAL

Se trata de un proyecto alimentario promovido por Orona Fundazioa que tiene el doble objetivo de fomentar la alimentación saludable e impulsar el desarrollo de la economía social.

Este modelo alimentario único y propio se basa en ofrecer a las personas empleadas de Orona y al colectivo usuario de Orona Ideo (Orona, Mondragon Unibertsitatea e Ikerlan) una alimentación de temporada, de primera calidad y producida en local. El alimento se procesa utilizando métodos tradicionales, priorizando el respeto por el medioambiente y los colectivos de agricultores, ganaderos y pescadores reciben un precio justo por su cosecha o captura.

Continuamos colaborando con la finca agroecológica Karabeleko, la principal proveedora de verduras frescas del restaurante Diámetro 200. Su peculiaridad radica en que es una finca trabajada por personas con problemas de salud mental. 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.

Este servicio de comedor se ofrece a través de la cantina de Orona Ideo, explotada por Gure Elikagai S.L. que cuenta con una cafetería-restaurant abierta al público en general. Este espacio fue el primer servicio de comedor de empresa registrado con la certificación ecológica a nivel estatal (INTERECO).

Con el objetivo de minimizar el desperdicio de alimentos, la comida a consumir se cocina en cada turno y no a la vez. Asimismo, la comida sobrante en el día, es consumida por las personas empleadas de la cantina al día siguiente, y también es donada a vecinos de las personas trabajadoras de la cantina identificadas como personas necesitadas.

Para el suministro de estas comidas, respecto al volumen total de compras de alimentos en 2021, el 68% es producto de cercanía (tiene origen en un diámetro de 200 km) y el 15% es producto ecológico y de comercio justo.



### DRAGONES DE LAVAPIÉS: SOLIDARIDAD, RESPETO Y COMUNIDAD

Los Dragones de Lavapiés es una iniciativa vecinal, puesta en marcha por un grupo de madres y padres residentes en el mismo barrio de Madrid, que tiene como misión tejer, a partir del deporte y la competición, lazos de solidaridad, respeto y comunidad, propiciando el diálogo entre personas de culturas muy diversas procedentes de todos los rincones del planeta.

Gracias a la colaboración de Orona Fundazioa con Donosti Cup, uno de los equipos senior, en el que juegan cinco refugiados, participó en el torneo internacional de fútbol base que tuvo lugar en San Sebastián del 4 al 19 de julio de 2021.



### HERNANI RUGBY ELKARTEA, RUGBY FEMENINO E INCLUSIVO

Hernani Rugby Elkartea es un agente dinamizador local que mueve a cientos de personas hacia los valores de equipo y solidarios propios de la práctica de este deporte.

Orona Fundazioa apoya al equipo de rugby femenino e inclusivo del club, contribuyendo a su objetivo de crear un espacio acogedor para todas las personas que se acerquen al club aceptando las diferencias de cada persona, sean de género, edad o funcionalidad.



## DOCUMENTAL AITA MARI

El objetivo de este documental es narrar el proyecto solidario de Salvamento Marítimo Humanitario y del barco Aita Mari sensibilizando a la población sobre el drama que viven miles de personas en su huida a través del Mediterráneo.

Orona Fundazioa ha contribuido económicamente a la producción de este documental realizado en Euskadi y presentado a nivel estatal. El documental ha visto la luz en salas de cine comercial a partir del 3 de diciembre en diferentes ciudades como Donostia, Bilbao, Madrid o Barcelona.







### THE EGG

El propósito de The Egg, la escuela de Inteligencia Artificial impulsada por Orona y creada por la start-up Skootik, es formar en nuestro territorio a una masa crítica de analistas de datos y especialistas en Inteligencia Artificial. De esta manera se multiplicará el número de personas expertas capaces de sumar valor tecnológico a nuestra economía.

Orona Fundazioa alberga una de las dos sedes académicas del proyecto en inteligencia artificial The Egg, apoyando asimismo económicamente el proyecto, mediante la dotación de equipos y espacios para este aula.

El número de personas alumnas en el curso 2021 ha sido de 18 personas. En 2022, serán 35 personas alumnas, quienes presentaron la actividad académica 21/22 el pasado mes de Noviembre en Orona Ideo.



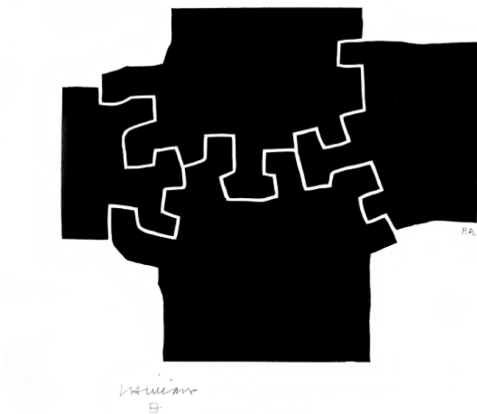
### REMONTE

Esta modalidad navarra-gipuzkoana se practica solo en 2 frontones: en el frontón de Galarreta y en Euskal Jai Berri de Huarte-Pamplona.

El remonte es una de las más espectaculares modalidades de pelota vasca con cesta, en la que se prima la técnica y la gran velocidad con la que se golpea la pelota.

Durante 2021 Orona Fundazioa ha apoyado la celebración del torneo individual de remonte, Orona, con un especial seguimiento en televisión durante 9 semanas en EITB.





# Osasun Leku

## OSASUNLEKU UNA COLABORACIÓN CON OSAKIDETZA Y MUSEO CHILLIDA

Como continuación del apoyo a las personas afectadas por la pandemia COVID-19 y tras haber realizado la actividad Jakioro en 2020, Orona Fundazioa ha contribuido a un programa destinado a las personas profesionales de la salud que están siendo sometidas a reiteradas situaciones de estrés y a largas jornadas laborales debido a la pandemia.

Se desarrolló un cuaderno de actividades para los profesionales sanitarios en forma de recorrido por las esculturas del museo.

Orona Fundazioa y Chillida Leku colaboran en favor de su entorno y buscan consolidar un ecosistema de innovación social. Osasun Leku busca que la visita a Chillida Leku sea una experiencia que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas que nos cuidan, mediante el cultivo de la flexibilidad psicológica, una vivencia consciente, de apertura e implicación.

## 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 institucional, además de los canales ejecutivos, en el ámbito cooperativo, las personas socias y trabajadoras de Orona, S. Coop. tienen una participación activa en la definición y desarrollo del proyecto socioempresarial.

El Consejo Social es un órgano representativo de las personas socias cooperativistas con funciones básicas de información, seguimiento, asesoramiento, sensibilización y consulta del Órgano Rector y de la Dirección en todos aquellos aspectos que afectan a las líneas generales de la relación de trabajo.

La Asamblea General, es el órgano supremo más importante de la cooperativa, cuyos acuerdos reflejan la voluntad de las personas socias. Integrada por todos los socios/as, ostenta la soberanía de la cooperativa, decide sobre los temas y cuestiones de mayor interés y marca las grandes líneas de la cooperativa.



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**.





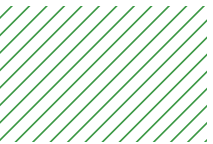
A este respecto la actividad correspondiente a 2021 ha estado totalmente condicionada por la evolución de la pandemia. A pesar de todas estas dificultades, hemos mantenido un nivel de actividad institucional elevado incluso en aquellos actos que requieren normalmente de la presencia de personas para su normal desenvolvimiento. Estas reuniones se han seguido celebrando adaptándolas a formato virtual/mixto en cada caso, lo que ha supuesto un gran esfuerzo por parte de las personas participantes.

- Asamblea Ordinaria celebrada de forma telemática con fecha 18 de junio.
- Número de Consejos Sociales celebrados: más de 25 a lo largo de todo el ejercicio.
- Consejos Rectores celebrados: se han seguido celebrando los Consejos Rectores ordinarios cada mes, así como tantos como se han estimado necesarios por las 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 93,2% 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.

Orona, como no puede ser de otra manera, compite en el sector de elevación con otras organizaciones en busca de la consecución de sus 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.

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

Estas normas son:

- Normativa de Defensa de la Competencia
- Normativa para prohibir actos de competencia desleal
- Código Penal

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



## UN MANUAL QUE ESTABLECE UN COMPROMISO DE RESPONSABILIDAD

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.

Todo el personal asume que puede ser auditado 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...

## ORONA COMPLIANCE MODEL

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.

Además de las mencionadas medidas, Orona establece políticas activas de detección de actividades fraudulentas en todas las áreas más sensibles de la organización.

La estructura organizativa de Orona ha evolucionado con la apuesta decidida de reafirmar nuestro comportamiento ético, así como en la lucha contra las amenazas, tanto internas como externas, que puedan representar un daño relevante en las infraestructuras informáticas, en los datos más sensibles de la cooperativa (datos personales de las personas trabajadoras, datos económicos, datos organizativos, etc.), así como para evitar interferencias voluntarias y maliciosas en los procesos y tareas que realiza la organización, y que puedan desembocar en actividades contrarias a la ética de Orona.

Continuaremos esta decidida apuesta por extender a toda la organización y mantener los valores que nos han constituido como referente de comportamiento dentro del sector de elevación, garantizando que internamente la organización está alineada con ese objetivo y que éste es compartido como propio.

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.

## 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



99,97%

volumen de compra 2021  
a proveedores adheridos al  
Código de Conducta Orona



# Social

Generación de empleo	30
Promoción de la seguridad y salud	32
Formación y desarrollo profesional: Orona University	35
Igualdad de género y gestión de la diversidad	37



## 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 2021 con un total de 5.507 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 36 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 2021 es el siguiente:

### EVOLUCIÓN PLANTILLA POR SEXO

	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Belgium	38	233	271	40	235	275
Brasil	34	165	199	38	164	202
France	116	541	657	116	566	682
Ireland	18	94	112	17	91	108
Luxembourg	3	16	19	3	16	19
Malta	5	24	29	5	26	31
Netherlands	16	116	132	15	123	138
Norway	12	101	113	11	108	119
Poland	13	78	91	13	73	86
Portugal	22	178	200	28	177	205
Spain	394	2.969	3.363	406	2.958	3.364
UK	61	224	285	65	213	278
TOTAL	732	4.739	5.471	757	4.750	5.507

# 832

millones de euros  
ventas

# 5.507

personas

# 139

millones de euros  
EBITDA





## 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, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo” y recoge de manera expresa los siguientes compromisos:

- Eliminación de peligros y reducción de riesgos, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Protección y mejora de la SST de todos las personas de Orona, mediante la prevención de los riesgos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud.
- Minimización del daño y deterioro de la salud, integrando la gestión de la SST en todos los niveles de la organización asignando funciones y responsabilidades derivadas.





- Consideración de la gestión de la SST al máximo nivel por todas las personas de la organización.
- Proporción de un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de SST, y asignación de los recursos necesarios y competentes para cumplir con los compromisos asumidos, tomando especial relevancia la formación de la personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales de la mano de Orona University.

Esta política se desarrolla a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado en ISO 45001 por AENOR. 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.

El departamento de Health Quality Safety Environment (HQSE) de Orona es el encargado de desarrollar los procedimientos necesarios para garantizar su adecuada implantación en toda la organización.



Entre las actividades desarrolladas en 2021 caben destacar:

- Certificación ISO 45001 en Orona, S. Coop: ámbito industrial, corporación y centros de trabajo en los que se desarrollan las actividades de montaje y conservación.
- Adecuación de los sistemas de gestión de SST de las filiales en España para su certificación en 2022. Se han adecuado los procedimientos e instrucciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de homogeneizar la forma de proceder en el ámbito de las empresas que desarrollan su actividad principal en España y migrar en todas ellas desde OHSAS 18001 a ISO 45001.
- Desarrollo de un aplicativo para la gestión integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo en España.
- Implantación de una herramienta para la gestión de los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales, medioambiente y seguridad industrial.
- Implantación de una herramienta para gestionar la coordinación de actividades empresariales en Orona Ideo y en las plantas industriales de Orona. Incorpora la gestión centralizada de todas las subcontratas que acceden a las instalaciones de Orona en las tres ubicaciones, realizando un riguroso control del cumplimiento de los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos de seguridad, agentes químicos, agentes físicos y ergonómicos de las plantas industriales, así como de las actividades de montaje y conservación, siguiendo el protocolo técnico y las periodicidades recogidas en el procedimiento SMA-01 "Identificación de peligros y evaluación de riesgos".
- Investigación de todos los accidentes e incidentes ocurridos en todas las sociedades.
- Actualización de los planes de autoprotección y planes de emergencia de las

plantas industriales y de la sede corporativa.

- Realización de inspecciones de prevención de riesgos laborales en todos los centros de trabajo de todas las sociedades en España.
- Realización de inspecciones de prevención de riesgos laborales al 100% de la plantilla de montaje y conservación de todas las sociedades de España.
- Realización de inspecciones al 100% de los equipos de trabajo empleados por el colectivo de profesionales de montaje y conservación de todas las sociedades de España.

Además y siguiendo lo recogido en el procedimiento SMA 02- "Información, consulta y participación de las personas trabajadoras", se han celebrado 4 Comités de Seguridad y Salud, con representación de las personas delegadas de prevención. Estos comités se celebran periódicamente tanto en Orona, S.Coop como en cada una de las sociedades de España. También, se han celebrado las principales dinámicas de gestión de SST de Orona Zonas, Orona Empresas, Industrial y Áreas.

Por último, cabe remarcar la importante actividad desarrollada desde Orona University en formación de prevención de riesgos laborales, que en 2021 ha supuesto más de 11.390 horas formativas con 919 participantes y una valoración media de los cursos de 8,83 (sobre una puntuación máxima de 10).





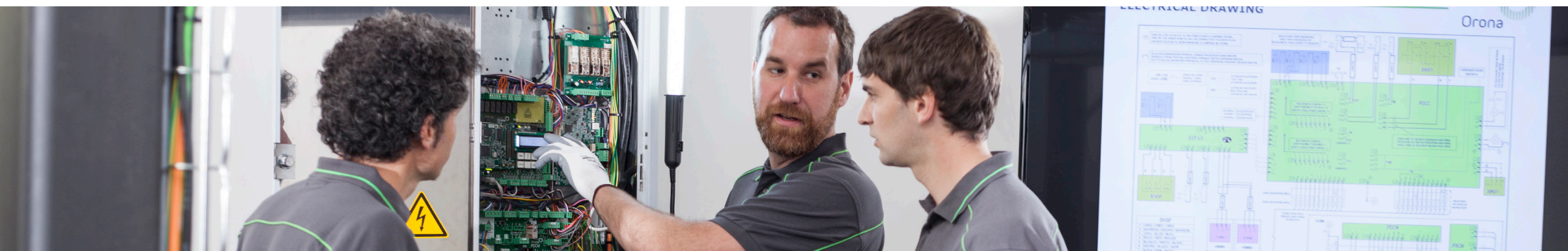
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:  
ORONA UNIVERSITY

## Compromiso con la formación

Orona ha dado un salto cualitativo relevante en su capacidad de influir en la gestión del conocimiento de su equipo humano. El refuerzo organizativo orientado a la gestión del talento permite afrontar el futuro con mejores garantías. Las diferentes iniciativas activadas han permitido, además, seguir avanzando en el proyecto de consolidación de Orona University.

Orona University ve la luz desde la convicción y apuesta por las personas en Orona, como elemento diferenciador y clave para acometer los retos estratégicos de la organización.





Entre los principales objetivos de Orona University se encuentran:

- Promover la experiencia cooperativa de Orona, S. Coop.
- Garantizar que las personas de Orona adquirimos los conocimientos y las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos marcados.
- Contribuir a la motivación de las personas de Orona.
- Transmitir y compartir la experiencia y las mejores prácticas existentes en Orona.
- Capacitar a las nuevas personas que se incorporen en la organización.

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

1. Escuela de Experiencia Cooperativa
2. Escuela Técnica
3. Escuela de Negocio
4. Escuela Interdisciplinar

Durante 2021 se ha avanzado en la incorporación de metodologías novedosas que han permitido, también, actualizar algunas dinámicas y contenidos de los planes de formación anuales. Del mismo modo, se ha mejorado de manera ostensible en la

generación de información que permite una mejor gestión posterior de la iniciativa de formación.

Asimismo, para mejorar la experiencia de formación en formato virtual se ha habilitado un estudio de streaming. Además, con el objeto de mejorar la interactividad se han desarrollado ejercicios con gamificación y explotación por parte de la persona impartidora, ejercicios en aulas virtuales, utilización de pizarras colaborativas, etc.

En cuanto a la actividad de formación, el ejercicio 2021 se ha visto afectado por la pandemia al igual que el ejercicio 2020, no habiéndose recuperado los niveles de horas de formación impartidas en el año 2019.

En líneas generales, en 2021, se ha priorizado la formación legalmente necesaria y en esta línea este año ha sido muy 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 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.

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, S. Coop. 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.





## FRANCIA

Entre otras buenas prácticas, en Francia, las ofertas de empleo son publicadas en paralelo a los cauces habituales a través del “CAP Emploi” un portal de trabajo específico para personas con algún tipo de minusvalía.

## NORUEGA

En Noruega, “The Act on Gender Equality and the Prohibition of Discrimination” prohíbe expresamente la discriminación laboral por razones de discapacidad, salvo en puestos de trabajo que requieran de capacidades específicas. Asimismo, en las sociedades noruegas del grupo, las personas gestoras siguen las directrices de la WEA en sus apartados 4.1 y 4.2 que promueve facilitación de empleo a personas con diversidad funcional planes de seguimiento individualizado que cada gestor debe reportar periódicamente a la NAV (“Norwegian Labour and Welfare Administration” equivalente a la Administración de la Seguridad Social) para la adecuación de los puestos de trabajo a personas discapacitadas.

## LUXEMBURGO

En Luxemburgo, el Convenio Colectivo de Trabajo de los ascensoristas del país, recoge expresamente en su artículo 24 mención la no discriminación salarial por razones de minusvalía, información que se reporta a la administración periódicamente.

## 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 guía 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).



## 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 los centros de trabajo de la sede central en Hernani (Orona Ideo), por ser los centros 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.





Orona, S. Coop. aborda desde 2018 el proyecto de elaboración del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, basado en la evaluación de la implantación del II Plan para la Igualdad (2013- 2017) y en la actualización del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

Orona, S. Coop. cuenta con una Comisión de Igualdad que se encarga de velar por el cumplimiento de los objetivos marcados, hacer seguimiento del avance de las diferentes iniciativas y proponer los diferentes ejes de intervención.

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Orona, S. Coop. (2019-2022) se estructura alrededor de cinco ejes de intervención:

1. Estrategia y cultura organizacional para la igualdad. Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.
2. Salud laboral. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable.
3. Conciliación corresponsable. Favorecer el desarrollo personal y profesional.
4. Gestión de personas. Sistematizar los procesos que garantizan la igualdad de trato y oportunidades.
5. Diseño de productos y Marketing. Incorporar la perspectiva de género en la actividad de Orona, S. Coop.

Además del Plan de Orona, S.Coop. durante 2021 se han registrado los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en las empresas Orona Pocrés y Orona Galo y se han elaborado los diagnósticos sobre la igualdad en Orona Bayfer y Orona Ulahi. En estos casos las comisiones negociadoras velan por la correcta realización del análisis, el diagnóstico y la definición de acciones del Plan.



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

Existe una Comisión de análisis de posibles recursos cuya función es detectar 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.

Asimismo, y con la entrada en vigor en España a partir de abril de 2021 del Registro Salarial Obligatorio conforme a lo estipulado en los RD 901/2020 y 902/2020 del 13 de octubre, en los que se establecen las garantías de equidad en la remuneración salarial entre mujeres y hombres y los principios de transparencia informativa que las empresas deben observar en lo que a materia retributiva se refiere.

Para ello, tanto en Orona, S. Coop. como en las empresas del grupo situadas en España con más de 50 personas en su plantilla (Balear de Ascensores, Bayfer, BurgasDiher, Galo, Pecres y Ulahi), se han llevado a cabo los análisis retributivos por profesión y sexo, conformes a las exigencias establecidas en la nueva legislación, y en todos los casos, previa puesta en común con los representantes de las personas trabajadoras.



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.



## 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.

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 al puesto y no a 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.

## BÉLGICA

En Bélgica por ejemplo, dichas 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 los trabajadores 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.

## IRLANDA

En Irlanda la sociedad cuenta dentro de su Política de Empresa 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.

## 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.



# Green

Valor añadido en producto y servicio	45
Control de impactos de la actividad	51
Protección de la biodiversidad	56
Orona Ideo	59





## 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)

## HITOS DESTACADOS 2021

- Más del 92% de los aparatos expedidos han sido ecodiseñados.
- Cálculo y verificación de la huella de carbono de Orona, S.Coop. certificado según ISO 14064.
- Publicación de Declaraciones Ambientales de Producto (DAP) de los principales modelos de ascensor.
- Adquisición de energía eléctrica con certificado de origen renovable para todas las instalaciones de Orona, S.Coop. y empresas en España.

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**.



## 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 estatal como europea.
- La obtención de certificaciones medioambientales que avalan nuestra trayectoria.

Desde que en 2001 certificamos nuestro sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001) y en 2008 nos convertimos en la primera empresa del sector de elevación a nivel mundial en obtener el certificado en Ecodiseño (ISO 14006), hemos perseguido la integración de procesos y herramientas en nuestro día a día que nos han permitido mejorar la gestión medioambiental de nuestra organización y de nuestros productos y servicios. Como resultado hemos avanzado también en la obtención de diversas certificaciones que nos acompañan en el camino de la sostenibilidad.

Tal y como se describe en la Política Ambiental, documento publicado en la memoria de sostenibilidad y comunicado a todas las personas trabajadoras de la organización, además del cumplimiento legal, mantenemos desde hace años 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.





Con el objetivo de compartir experiencias y divulgar y avanzar en aspectos relacionados con la sostenibilidad medioambiental y la economía circular, en 2021 hemos participado en diversos foros, entre los cuales destacaríamos:

#### BASQUE ECODESIGN CENTER

Orona ha ratificado su pertenencia al [Basque Ecodesign Center](#) junto a otras 15 empresas vascas y las sociedades públicas Ihobe y SPRI con la firma del acuerdo 2021-2025 de esta alianza público-privada. 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 medio ambiente y alineada con los retos medioambientales de la Agenda 2030.

#### BASQUE GREEN DEAL GUNEA

Participación en la iniciativa [Basque Green Deal Gunea](#), programa desarrollado por el Gobierno Vasco que basado en el Pacto Verde europeo recoge los objetivos de reducción de emisiones y de generación de energía renovable, y nace como modelo económico con la industria y la tecnología como principales palancas. Ciencia, tecnología, economía circular, industria, transición energética o la propia cadena de la alimentación se alinean con un mismo objetivo: el desarrollo justo y sostenible..

#### PREMIO PACTO VERDE

Electra Vitoria Orona recibe el [premio Pacto Verde](#) impulsado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Se trata de la VII edición de estos galardones, con los que la ciudad galardonada con la European Green Capital Award reconoce la labor realizada por las empresas comprometidas con la economía verde y circular, claves para acometer el reto de la lucha contra el cambio climático. Este reconocimiento ha valorado la integración de la visión medioambiental en el diseño de sus ascensores.



## VALOR AÑADIDO EN PRODUCTO Y SERVICIO

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

## 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.

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.





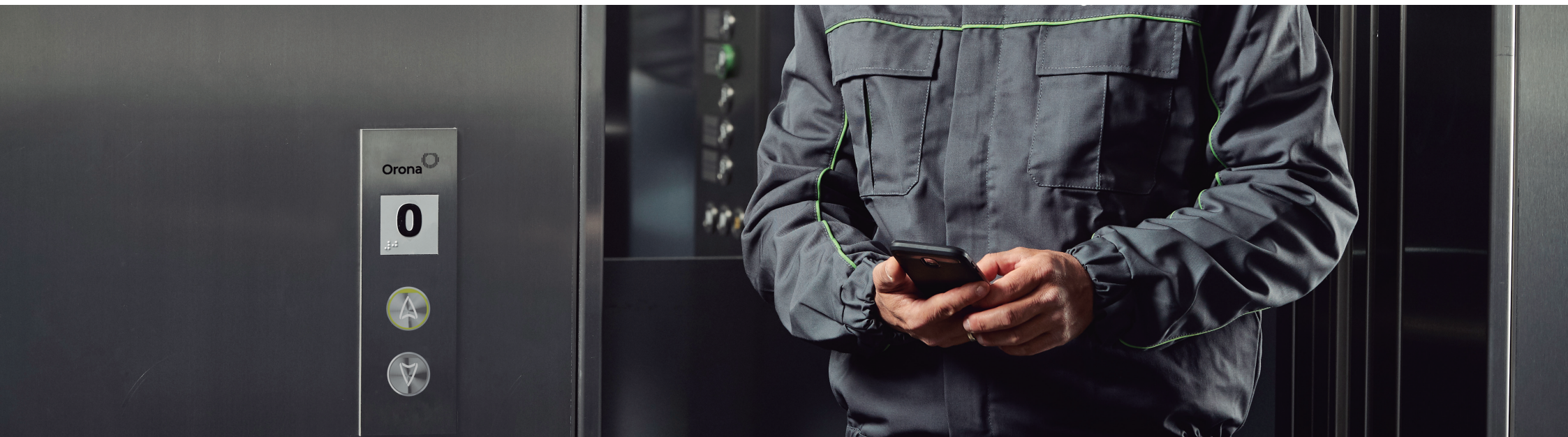
En 2008 nos convertimos en la primera empresa del sector de elevación certificada en Ecodiseño. Desde 2014 más del 70% de los ascensores expedidos han sido ecodiseñados y en 2021 hemos alcanzado el ratio del 92% de aparatos ecodiseñados.

Desde el 2008, Orona tiene incorporado en sus procedimientos de diseño y desarrollo de nuevos productos la realización del Análisis de Ciclo de Vida (ACV), el cual se aplica tanto en los nuevos diseños como en el rediseño de éstos.

El ACV del ascensor nos permite identificar cuáles son los principales impactos ambientales del producto (vertidos, residuos, emisiones a la atmósfera, consumos de materias primas y de energía, etc.), considerando -a su vez- todas las etapas de su ciclo de vida; desde su origen, es decir, la extracción y procesado de las materias primas, pasando por su producción/transformación, transporte y distribución, y continuando hasta el uso, mantenimiento, reutilización, reciclado y disposición en vertedero al final de su vida útil. Como consecuencia de los estudios de ACV realizados en los diferentes modelos, en 2021 hemos publicado [5 DAP's verificadas](#) (buscar por Orona) según la Regla de Categoría de Producto relativa a los ascensores (c-PCR-008).







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, principalmente la realización de los trabajos 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 debido al escaso nivel de desarrollo de las infraestructuras de carga, la dispersión de la flota y el potencial impacto en las propias productividades.

En Orona somos conscientes de que la integración de soluciones cada vez más sostenibles, con la tecnología como facilitadora, resulta una palanca clave para la transformación progresiva de nuestra actividad.

Concretamente el desarrollo de proyectos de digitalización contribuye de forma rotunda al aumento de la eficiencia y la competitividad de los procesos reduciéndose además, en gran parte de los casos nuestro impacto medioambiental.





## 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, contabilizando las emisiones directas e indirectas que están bajo el control de la organización (alcance 1 y 2) 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's producidos por nuestra actividad: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFCs.



Con el objetivo de que el cálculo de la huella de carbono se convierta en un indicador clave para la organización, desde el ámbito de HQSE (Health Quality Safety and Environment) se ha definido un objetivo de reducción de emisiones anuales con el fin de que este estándar sirva a su vez como verificador de la eficacia de las acciones llevadas a cabo por toda la organización en materia de descarbonización.

En 2021 toda la energía eléctrica consumida en las dos plantas industriales y los centros de trabajo en España ha tenido origen 100% renovable gracias a la contratación de energía con certificado de garantía de origen realizada en 2020.

### ALCANCE 3

En 2022 prevemos verificar el cálculo de la huella de carbono de Orona, S.Coop. para el ejercicio 2021 bajo la norma ISO 14064-1:2018. Esta nueva norma proporcionará una mayor información y transparencia a todas las partes interesadas ya que reflejará todas las emisiones relevantes tanto directas como indirectas de la organización.

Con la visión de alcanzar la neutralidad en carbono, en 2021 nos hemos integrado en el programa Climate Ambition Accelerator del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es formar a las más de 450 empresas participantes para afrontar la reducción a la mitad las emisiones globales para 2030 y alcanzar el cero neto para 2050.



EL MUNDO ESTÁ MOVILIZÁNDOSE  
HACIA UNA ECONOMÍA NEUTRA  
EN CARBONO. **¿PREPARADO  
PARA LA TRANSICIÓN?**

#ClimateAmbition





## → CONSUMOS DE RECURSOS NATURALES

En el compromiso de realizar un uso sostenible de los recursos naturales y en línea con la directriz marcada en la Política Ambiental de Prevención de la Contaminación, realizamos un control periódico de los indicadores de gestión ambiental con el fin de asegurar el cumplimiento legal y cuantificar el impacto ambiental de la actividad.

### CONSUMO DE AGUA

Los grandes consumidores de agua son los procesos productivos de las plantas industriales, siendo un factor clave en las fases de imprimación. Actualmente, el agua utilizada en estos procesos procede mayoritariamente de captaciones legalizadas en ríos y acuíferos del entorno con el fin de realizar un consumo más sostenible de este recurso.

Siempre por debajo de los límites de captación establecidos por las Confederaciones, este consumo se ha visto reducido por unidad expedida en 2021 con respecto al año anterior.

### CONSUMO DE ENERGÍA

El año 2021 ha seguido marcado por la excepcionalidad de la situación sanitaria. Los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad que han priorizado las medidas de salud al confort y la eficiencia energética, nos han obligado entre otras cosas a modificar programaciones relativas a la climatización de las plantas industriales y de las oficinas para asegurar una ventilación y recirculación de aire apropiada, manteniendo un mínimo de confort en los puestos de trabajo.



A pesar del incremento generalizado del consumo energético derivado de la búsqueda de confort una vez instaurados los protocolos de ventilación, la puesta en marcha de diferentes acciones de reducción de consumo eléctrico, ha supuesto una ligera reducción en el consumo de las plantas industriales por aparato expedido, mientras que los consumos en los centros de trabajo se han mantenido estables.

Esto es debido al uso del gas natural para la climatización de las lantegis en los emplazamientos con plantas industriales, mientras que el 100% de la energía utilizada por las instalaciones térmicas de los centros de trabajo tiene origen eléctrico.

Las acciones mayormente ligadas al cambio de tecnología, regulación y automatización de la iluminación y a la sustitución de instalaciones térmicas por otras más eficientes, han sido realizadas 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.

Continuando con esta tendencia, de cara a 2022 se están valorando proyectos de instalación de placas fotovoltaicas y de módulos conectores de onda senoidal para obtener un origen más sostenible por un lado y un mayor control de la energía utilizada por otro.

### CONSUMO DE GAS NATURAL

El consumo de gas natural en 2021 ha sufrido un aumento de un 4% por ascensor expedido con respecto al año anterior. Este valor, influenciado por los anteriormente comentados protocolos sanitarios, tiene su origen en el aumento de horas de funcionamiento de los tubos radiantes y generadores de calor para el confort de las plantas industriales. Esta es la causa principal por la que este año no hemos mantenido la tendencia de consumo de este combustible que veníamos arrastrando años atrás.

A pesar de tener totalmente automatizado tanto el encendido como el apagado de las instalaciones de climatización a gas, la necesidad de mantener las plantas industriales ventiladas, nos ha obligado a modificar los criterios de uso reportando así un consumo extra con respecto a 2020.

### 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 consiguiente, por la alta incidencia en las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalentes.

Actuar en el área de la planificación desarrollando herramientas para la optimización de rutas de mantenimiento, apostando por un transporte con emisiones inferiores y la digitalización de la operativa de campo, será clave para minimizar los desplazamientos y reducir el consumo de combustible.



## 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.

En lo que respecta al uso y consumo de los envases y embalajes, su monitorización se ejecuta mediante Planes Empresariales de Prevención de Residuos de Envases que tienen una presentación trienal y seguimiento anual de acuerdo a la legislación vigente.

## → GESTIÓN DE RESIDUOS

Orona, S.Coop. realiza en todos sus centros una segregación de residuos de acuerdo a la legislación vigente. 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

En línea con otros años, Orona valoriza el 25% de sus residuos peligrosos, valor que sobrepasa el 50% en el caso de los residuos peligrosos de origen sólido. Por otro lado, el 100% de los Residuos No Peligrosos son valorizados excepto los asimilables a urbanos que son depositados en vertedero.





## PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

**Protegemos  
nuestro entorno**

Durante 2021 hemos apoyado principalmente tres iniciativas relacionadas con la protección de la biodiversidad ubicadas fundamentalmente en el entorno de nuestras instalaciones productivas.

Continuamos colaborando 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 2021 se han realizado las acciones previstas en el Plan de Gestión correspondiente a esta ZEC, eliminando todas las unidades de especies invasoras de *Platanus hispanica* y parte de las *Fallopia japonica*, controlando con éxito las primeras y manteniendo en fase de seguimiento la especie herbácea.



Este año hemos apoyado iniciativas relacionadas con la **protección** de la **biodiversidad** ubicadas, fundamentalmente, en el entorno de nuestras instalaciones productivas.





Debido a que por indicaciones de la Agencia Vasca del Agua se descartó el tratamiento de glifosato sobre la especie *Platanus hispanica*, se ha aplicado un tratamiento con cloruro sódico, menos agresivo, pero que nos empuja a cortar los rebrotes al menos durante dos años. Esta acción de tratamiento de los rebrotes de las Robinias pseudoacacias que han aparecido tras la retirada de los plataneros se realizará en 2022 junto al planteamiento de continuar con los trabajos sobre la *Fallopia japonica*.

### CONSERVACIÓN DE LAS ESPECIES DE ÁRBOLES AUTÓCTONAS

Asimismo, a raíz de una propuesta de una persona socia de Orona, se ha cedido en 2021 un espacio verde para la ubicación de un semillero de árboles de especies autóctonas dentro de las instalaciones productivas en Hernani. El objetivo es tanto contribuir a la conservación de acebos y tejos que se encuentran en peligro de extinción, como a la recuperación de robles que tienen su origen en bellotas seleccionadas de antiguos robledales de la zona de Urnieta, con el fin de conservar su genética. La plantación de las semillas obtenidas se realizará en colaboración con la Diputación de Gipuzkoa y el Ayuntamiento de Hernani que cede terrenos para ello, a través de la Asociación Marci Barras.

Con esta iniciativa, se prevé la plantación en 2022 de 300 árboles favoreciendo la recuperación de especies autóctonas en el entorno.

### LECHUZA COMÚN EN LA LLANADA ALAVESA

Por último, también en 2021, Orona decidió destinar el premio otorgado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el X. Encuentro de empresas Pacto Verde, a la financiación de un proyecto de cajas nido y anillamiento de lechuza común en la Llanada Alavesa, con el objetivo de poner en valor y contribuir a la mejora de la biodiversidad de la propia zona.



De la mano de la Asociación para el anillamiento científico de aves Txepetxa, la Sociedad de Ciencias Aranzadi y la Diputación Foral de Álava, se va a favorecer la biodiversidad de la lechuza común en el Territorio Histórico de Álava mediante la colocación de cajas nido y la realización de un anillamiento de las aves reproductoras y sus crías para observar los efectos de la acción en la evolución de las poblaciones locales de la especie.

Este proyecto cuyos primeros censos serán completados en 2022 surge debido a que desde hace años se observa una reducción de la población de la lechuza común (*Tyto alba*) en gran parte del medio agrícola de la Llanada Alavesa. Este declive se debe principalmente a tres factores: la intensificación agraria, la colisión con vehículos en las carreteras y la cada vez menor disponibilidad de estructuras adecuadas para su nidificación. La iniciativa que apoyamos pretende incidir precisamente en este último factor.

## VERTIDOS

Orona sigue manteniendo un estricto control de sus vertidos industriales cumpliendo rigurosamente con los límites establecidos en sus diferentes ubicaciones.

Las analíticas realizadas en la planta industrial de Vitoria se encuentran muy lejos de los límites legales en los 40 parámetros con límite establecido en la Ordenanza Municipal de Vertidos No Domésticos de aplicación.

Este cumplimiento, que se asegura también en la planta industrial de Hernani, se ve reforzado con mediciones semanales realizadas por Aguas del Añarbe que 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 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 valores muy inferiores a los de los límites establecidos.

## RUIDO AMBIENTAL

De la misma manera, también se realizan mediciones periódicas de ruido ambiental en las plantas industriales, que se encuentran 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.

A lo largo de 2021 se han mantenido los criterios de apagado automático y regulación luminosa y se han llevado a cabo operaciones para seguir mejorando en este área.





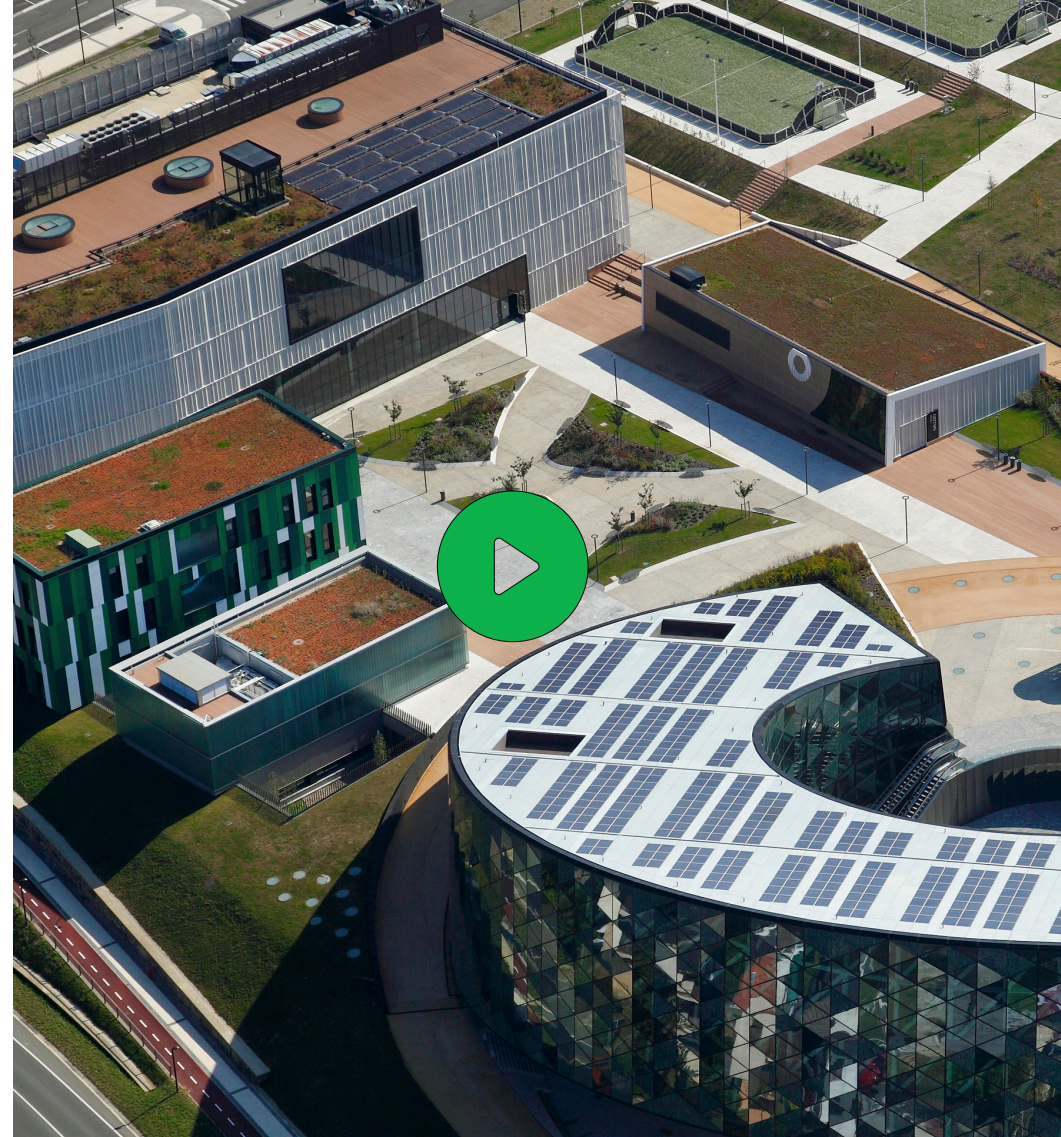
## ORONA IDEO Referente en sostenibilidad

### 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 con balance energético cero: arquitectura bioclimática, placas fotovoltaicas y consumo de energía térmica 100% renovable.

**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.





**100%**  
energía  
consumida es de  
origen renovable

### 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 usa como combustible pellet certificado, es la fuente de generación de energía dominante, 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 89,56% generado con tecnologías renovables instaladas en Orona Ideo (solar térmica, biomasa, geotermia) y el resto electricidad.

### 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 2021 hemos obtenido una reducción significativa en las emisiones de CO<sub>2</sub> de los edificios de Orona Ideo principalmente debido a la compra de energía eléctrica con garantía de origen.



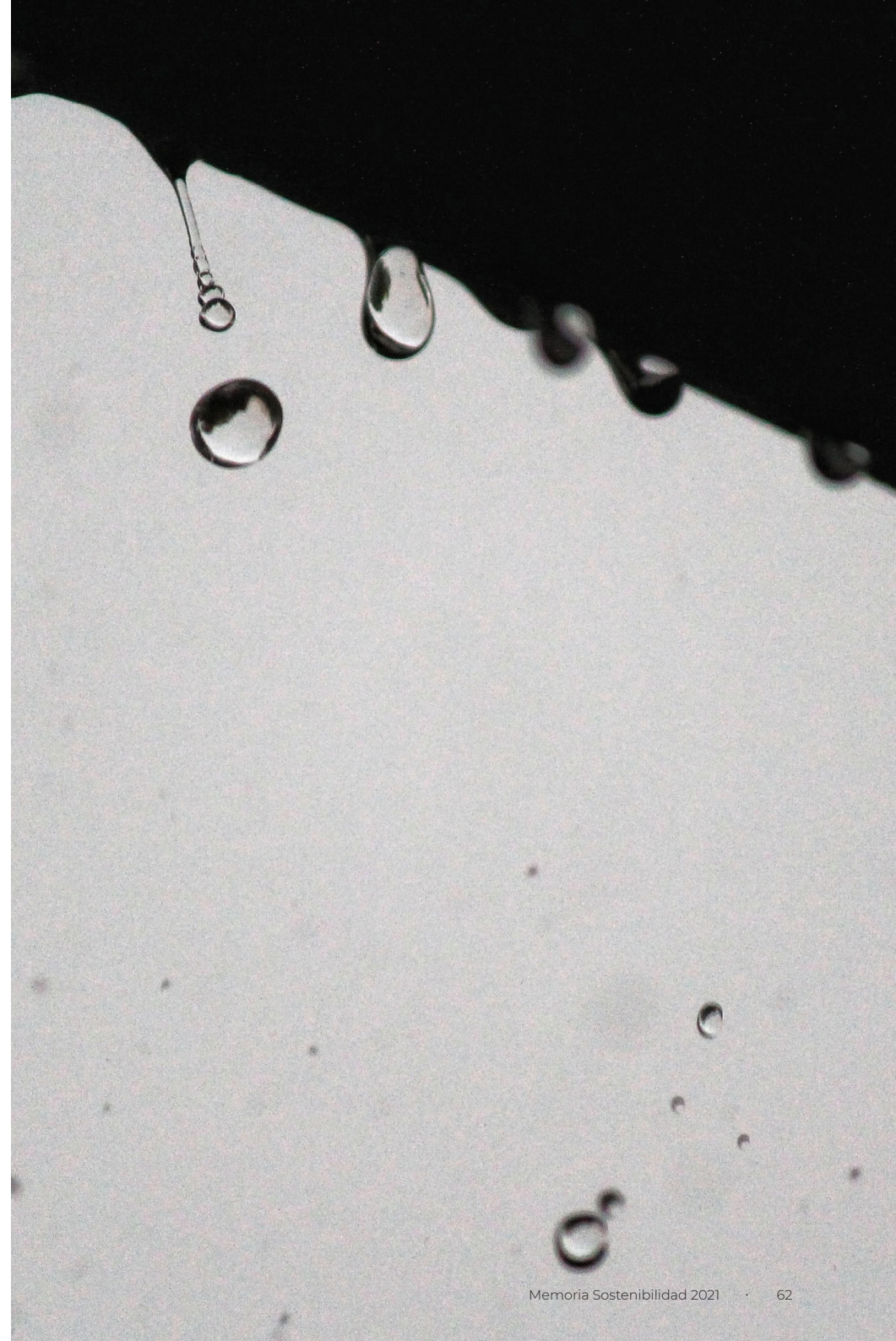
En azul origen y consumo de la energía eléctrica y en naranja origen de la energía térmica distribuida a través del District Heating-Cooling.

### 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 del circuito de regadío de las zonas verdes.

Dado que en la zona geográfica dónde se ubica el complejo, en mucho periodos del año las lluvias son abundantes, y en dichos periodos no es necesario el uso de dicha agua para el riego, durante 2021 se ha puesto en práctica el uso de la mencionada agua pluvial para el circuito de aguas grises utilizado en los inodoros y urinarios de los edificios de Zero y Fundazioa.

El volumen de agua pluvial aprovechada está condicionado por la pluviometría anual. No obstante, en 2021 hemos alcanzado una notable reducción en el consumo de agua de red municipal y ha aumentado el volumen de agua pluvial aprovechada.







# Anexo

## ANEXO

**Política de calidad, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo**

La condición de la persona socia y trabajadora en un entorno cooperativo marca la diferencia con respecto a personas trabajadoras de cualquier otro entorno laboral. La difusión y puesta en práctica de nuestros valores: compromiso (con la seguridad y salud del trabajador, con la sociedad, con el entorno, con el medioambiente, con nuestros clientes, a los que ofrecemos servicios y productos de alta calidad), confiabilidad (suma de confianza y fiabilidad), y nuestra flexibilidad y agilidad, son nuestras herramientas para lograr un posicionamiento empresarial sensibilizado y respetuoso con los Derechos Humanos y Laborales. Entorno que facilita la participación y consulta activa de todas las personas que componemos Orona.

Orona en su proyecto empresarial asume estratégicamente la calidad total como vía para la puesta en el mercado de sus productos y servicios, dentro del marco regulatorio de la Directiva europea de Ascensores. Cumpliendo escrupulosamente los requisitos legales aplicables en todas las materias y ámbitos que le competen. Y tomando el compromiso de mejora continua para todos sus procesos y operativas, como base de eficiencia, eficacia y competitividad.

El impacto ambiental generado por la actividad empresarial de Orona es relativamente bajo comparado con otras actividades industriales y de servicios.

Aun así nuestra responsabilidad y compromiso para la protección del medio ambiente están alineadas con nuestra apuesta por la economía circular. Inmersos en un proceso continuo de mejora, los pilares de nuestro Sistema de Gestión ambiental son la prevención de la contaminación, la utilización sostenible de recursos y la generación de menor cantidad de residuos incidiendo en su reducción en origen.

En 2016 Orona, en su dinámica de mejora continua, consiguió la integración total de la Calidad en su Sistema Integral de Gestión a nivel de España. En 2017 se integró la Gestión Ambiental, y en 2021 la Seguridad y Salud en el trabajo bajo la norma ISO 45001. Y seguimos trabajando para uniformizar criterios y formas de hacer en el resto de los países en donde estamos implantados.

Específicamente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se hacen nuestros los siguientes compromisos:

- De eliminación de peligros y reducción de riesgos. Proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables. La protección y mejora de la SST de todos los miembros de Orona, se lleva a cabo mediante la prevención de los riesgos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud.
- De mínimo daño y deterioro de la salud, integrando la gestión de la SST en todos los niveles de la organización asignando funciones y responsabilidades derivadas. La gestión de la SST ha de ser considerada al máximo nivel por todas las personas de la organización.

Proporcionando un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de SST, y asignando los recursos necesarios y competentes para cumplir con los compromisos asumidos, tomando especial relevancia la formación de la personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales de la mano de Orona University.





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

