



2023

Duurzaamheidsverslag

-NL-

01

Wij zijn Orona

Bericht van de voorzitter	4
Bericht algemene directie	5
Contextualisering van het rapport	6
Materialiteitsanalyse	8
Bedrijfsmodel	11
Belanghebbenden	14

02

Integriteit en ethiek

Respect voor mensenrechten	18
Orona Fundazioa	23
Participatiemodel	31
Strijd tegen corruptie en omkoping	33
Gedragcode voor leveranciers	35

03

Sociaal

Het genereren van werkgelegenheid	37
Bevordering van veiligheid en gezondheid	39
Training en professionele ontwikkeling: Orona University	42
Gendergelijkheid en diversiteitsmanagement	44

04

Green

Inzet voor het milieu	52
Toegevoegde waarde in product en service	56
Controle van de gevolgen van de activiteit	60
Impact op de toeleveringsketen	64
Bescherming van biodiversiteit	66
Orona Ideo	69





Bericht van de voorzitter	4
Bericht algemene directie	5
Contextualisering van het rapport	6
Materialiteitsanalyse	8
Bedrijfsmodel	11
Belanghebbenden	14

Wij zijn Orona





BERICHT VAN DE VOORZITTER

Een op mensen gebaseerd samenwerkingsproject

IKER ARGOTE

Voorzitter

Inspelend op de bestaansreden van Orona en dankzij de stappen die we hebben ondernomen om een solide coöperatie op te zetten, konden we een goed jaar afsluiten en werkgelegenheid blijven genereren voor 6.111 mensen.

We zijn ons bewust van het belang van het verder ontwikkelen van een solide en competitief sociaal en zakelijk project, dat ons in staat stelt toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden. Dankzij de inzet en deelname van de mensen zullen we in 2024 blijven werken aan de verschillende strategische projecten op institutioneel en zakelijk gebied, met als doel gestage vooruitgang te blijven boeken in de ontwikkeling van onze coöperatieve ervaring in Europa.



Als leden van het Global Compact Netwerk van de Verenigde Naties bekrachtigen we ook dit jaar onze aansluiting bij het Compact en onze vastberaden inzet voor de principes die het ondersteunt, in de overtuiging dat het een essentiële leidraad vormt voor het boeken van vooruitgang op het gebied van de duurzaamheidsverplichtingen waarmee we ons nauw verbonden voelen.

Dankzij de inzet en toewijding van alle mensen die deel hebben uitgemaakt van de geschiedenis van Orona, vieren we in 2024 de 60e verjaardag van de oprichting van onze coöperatie. Graag wil ik van deze gelegenheid gebruikmaken om onze manier van zijn en doen te benadrukken die ons 60 jaar later zo ver heeft gebracht. Ik moedig iedereen aan om te blijven bijdragen aan ons project, in de overtuiging dat onze medewerkers altijd essentieel zijn geweest en zullen blijven zijn. Jullie inzet is essentieel om te blijven bouwen aan onze toekomst.

Met vriendelijke groeten.



BERICHT ALGEMENE DIRECTIE

Gestaag op weg naar **Orona EU 2030**

AITOR AZKARATE

Algemeen directeur

We nemen afscheid van een jaar dat sterk werd gekenmerkt door wereldwijde instabiliteit. We waren getuige van een mondiaal scenario gekenmerkt door verschillende conflicten en sociaal-economische onzekerheid.

Ondanks de complexe context, en dankzij de inzet van ons team en de kracht van ons project, konden we de moeilijkheden overwinnen. We hebben een omzet van 1.009 miljoen euro, een EBITDA van 143 miljoen euro en een totaal van 6.111 medewerkers bereikt. Dit betekent een algemene groei en een duurzame verbetering van de bedrijfsresultaten van Orona.

Ons sociale en zakelijke project, gebaseerd op coöperatieve ervaring, blijft zijn positie in Europa consolideren en volgt gestaag onze Orona EU 2030-koers.



In 2023 hebben we ons verder verdiept in de ontwikkeling van belangrijke strategische projecten die zullen bijdragen aan de permanente verbetering van onze concurrentiepositie en de consolidatie van de leidende posities die we hebben verworven.

Orona Ideo onderscheidt zich als een model van openheid, duurzaamheid en bijdrage aan onze omgeving. Via Orona Fundazioa tonen we onze transparantie en betrokkenheid bij de samenleving.

De essentie van onze organisatie is gebaseerd op de inzet, deelname en betrokkenheid van degenen onder ons die deel uitmaken van dit sociale en zakelijke project. Graag wil ik deze gelegenheid benutten om jullie uit te nodigen en aan te moedigen om te blijven bijdragen aan de ontwikkeling van ons project en om gestaag verder te bouwen aan onze toekomst.

Samen zullen we de door ons gestelde doelen bereiken.

Met vriendelijke groeten.

CONTEXTUALISERING VAN HET RAPPORT

Een maatstaf voor duurzaamheid

Dit rapport is deels opgesteld met behulp van het ESG-benchmarkingmodel voor duurzaamheid om actielijnen op het gebied van duurzaamheid bij Orona te identificeren en te groeperen. Het is ook gebaseerd op de referentiegids van het Reporting Initiative (GRI - Global Reporting Initiative), de Principles of the United Nations Global Compact en de correlatie met de Sustainable Development Goals (SDG).

Met betrekking tot milieukwesties, volgens de richtlijnen van het ISO 14001-systeem voor milieubeheer, ISO 14006 Ecodesign Management, ISO 14025 milieuproductverklaring, ISO 14064 Koolstofvoetafdruk en ISO 25745-2 energiebesparing; en met betrekking tot veiligheids- en gezondheidskwesties op het werk ISO 45001.

Orona heeft ook de EcoVadis-duurzaamheidsbeoordeling voor het boekjaar 2023 met een bronzen beoordeling. Het [EcoVadis](#)-platform meet de prestaties van de organisatie op het gebied van milieu, arbeids- en mensenrechten, zakelijke integriteit en duurzame inkoop.



Orona's bedrijfsdoel weerspiegelt de belangrijkste trends van de samenleving waarvan het een **actief en betrokken** onderdeel is, en voldoet daarmee aan de verwachtingen van alle belanghebbenden, als maatschappelijke agent

In het jaar 2023 bevindt onze organisatie zich nog steeds in een context van economische onzekerheid die gepaard gaat met de aanwezigheid van verschillende geopolitieke conflicten. Ondanks het complexe scenario zijn we erin geslaagd ons aan te passen en in te spelen op de uitdagingen, waardoor we het jaar hebben afgesloten met een goed activiteitsniveau op mondiaal niveau.

In dit rapport kunnen we verwijzen naar:

- Orona, S.Coop: moedermaatschappij die haar eigen wettelijke naam gebruikt.
- Elk van de afhankelijke entiteiten: in dat geval zullen we ernaar verwijzen met hun eigen bedrijfsnaam.
- Verwijzingen naar landen: in dat geval integreren we in de aangeboden gegevens de geconsolideerde informatie van alle ondernemingen (moedermaatschappij en/of afhankelijke maatschappijen) die deel uitmaken van dat land.
- Orona: als hierboven geen casuïstiek wordt gespecificeerd, zal worden aangenomen dat we verwijzen naar de geconsolideerde situatie.

De informatie in dit verslag beantwoordt aan de criteria van vergelijkbaarheid, materialiteit, relevantie en betrouwbaarheid op basis van de informatie, kennis, ervaring en analysewerkzaamheden die zijn uitgevoerd door het managementteam en de bedrijfsorganen, ondersteund door de gewone en specifieke interne dynamiek die heeft plaatsgevonden gedurende het boekjaar 2023.

Bijlage I definieert het beleid voor kwaliteit, milieu, ecodesign en veiligheid en gezondheid op het werk.



Onze impuls is om **mensen** dichter bij elkaar te brengen. Daarom **innoveren** we met betekenis, om de barrières weg te nemen die ons weghouden. We kunnen alleen dingen doen vanuit de **nabijheid**, de nabijheid van een unieke **gemeenschap** die een gemeenschappelijk doel heeft: **afstanden verkleinen**



MATERIALITEITSANALYSE

We zijn actief en betrokken

Communicatie en voortdurende dialoog vormen de basis van de relatie tussen Orona en haar belanghebbenden, waaronder mensen en organisaties worden verstaan die direct of indirect door onze activiteiten worden beïnvloed. Met onze activiteiten willen we een positieve invloed hebben op de omgeving waarin we actief zijn en daarom vinden we het essentieel om een stabiele en coöperatieve relatie te onderhouden met onze belanghebbenden.

De uitgevoerde materialiteitsanalyse omvat:

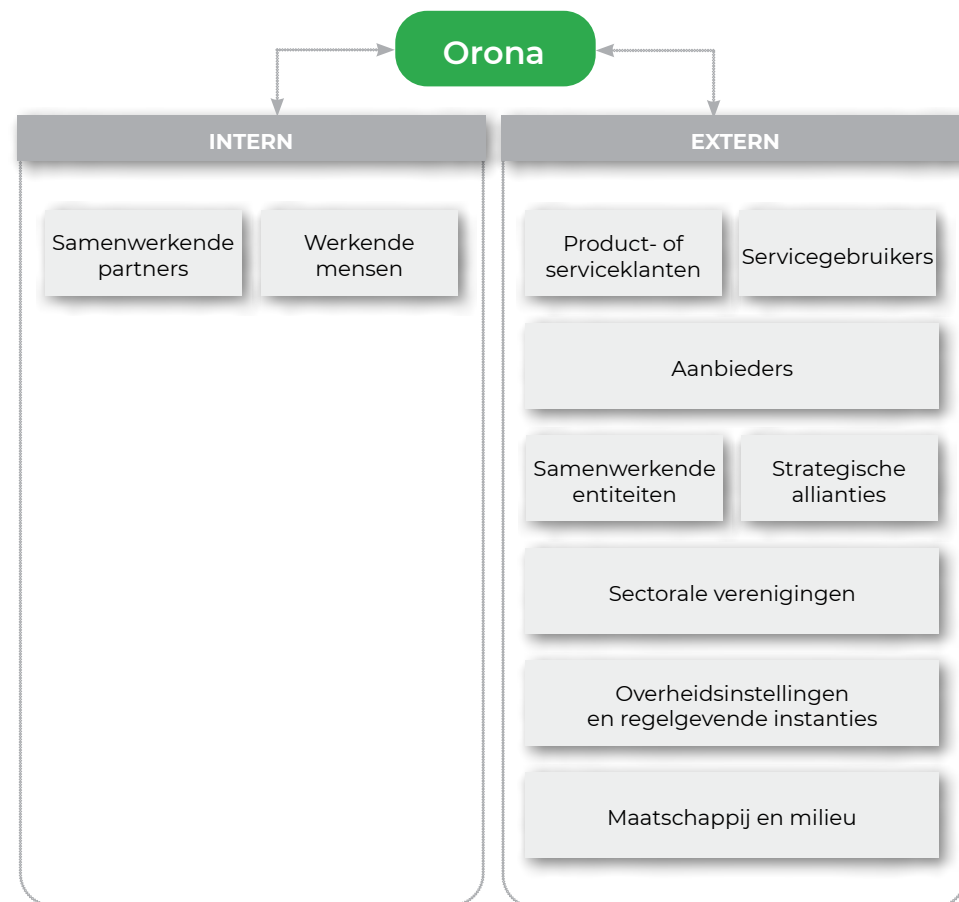
- Identificeren en in kaart brengen van belanghebbenden
- Voorlopige identificatie van belangrijke kwesties
- Dubbele materialiteitsanalyse



IDENTIFICEREN EN IN KAART BRENGEN VAN BELANGHEBBENDEN

De materialiteitsanalyse was gebaseerd op de identificatie van de belanghebbenden en hun behoeften en verwachtingen, verzameld als onderdeel van het jaarlijkse beoordelingsproces van het geïntegreerde managementsysteem door de directie.

In dit proces wordt de situatie van de belanghebbenden van Orona jaarlijks geanalyseerd, waarbij mogelijke veranderingen in hun relatie en in hun behoeften en verwachtingen, of in de manier waarop de organisatie daarop reageert, worden aangegeven. Het identificeert ook de belangrijkste communicatiemechanismen die met elk van de partijen worden onderhouden.



VOORLOPIGE IDENTIFICATIE VAN BELANGRIJKE KWESTIES

Door middel van een analyse van secundaire bronnen van referenties in onze omgeving op verschillende niveaus is een lijst van materiële kwesties opgesteld. De selectie is gemaakt op basis van de thema's met de hoogste aanwezigheid in de geanalyseerde verwijzingen.

Deze selectie van materiële onderwerpen uit externe bronnen is ook aangevuld met de behoeften en verwachtingen van de belanghebbenden van Orona.

DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

De analyse van de materiële kwesties is vervolgens uitgevoerd met behulp van een dubbele materialiteitsbenadering:

- Impactmaterialiteit: het identificeren van de effecten van onze activiteiten op de economie, de maatschappij en het milieu.
- Financiële materialiteit: het identificeren van de gevolgen voor Orona die voortvloeien uit materiële kwesties.

De identificatie van de gevolgen is uitgevoerd in samenwerking met verschillende interne experts en door externe informatiebronnen te raadplegen. Vervolgens is het belang van de effecten beoordeeld door de belangrijkste effecten te identificeren. Het resultaat is de volgende dubbele materialiteitsmatrix.

IMPACTMATERIALITEIT	PRIORITEIT	<ul style="list-style-type: none"> • Gelijkheid, diversiteit en inclusie 	<ul style="list-style-type: none"> • Klimaatverandering • Veiligheid en gezondheid van werknemers • Professionele ontwikkeling, betrokkenheid en behoud • Controle van de gevolgen van de activiteit • Welzijn verschaffen aan de omgeving • Toegevoegde waarde in product en service
	RELEVANT	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfsethiek, naleving • Respect voor mensenrechten • Circulaire economie 	
		RELEVANT	PRIORITEIT
FINANCIËLE MATERIALITEIT			

BEDRIJFSMODEL

Onze manier van **zijn en doen**

We zijn Orona, een Europees sociaal-ondernemerschapproject dat bestaat uit meer dan 6.000 mensen. Onze activiteit is gericht op het aanbieden van 360°-oplossingen die de hele waardeketen van ontwerp, productie, installatie, onderhoud, modernisering, renovatie en vervanging van liften, roltrappen, rolpaden en gangen omvatten.

Als een van 's werelds top 10 fabrikanten in de hijsindustrie zijn we in staat om alle soorten hijsoplossingen aan onze klanten te leveren, of het nu gaat om bouwbedrijven, projectontwikkelaars, eindgebruikers of distributeurs, of andere bedrijven in de hijssector. Daartoe beschikken wij over twee productiefaciliteiten die ons in staat stellen de leider te zijn in de productiecapaciteit voor complete toestellen in Europa.

We onderscheiden ons door lokale en gecentraliseerde productie in onze twee fabrieken in Europa, wat blijkt geeft van onze inzet voor de lokale economie en het behoud van lokale werkgelegenheid.

Dankzij deze flexibele en dynamische productiecapaciteit, die altijd gericht is op onze klanten, kunnen we ervoor zorgen dat 1 op de 10 nieuwe liften in Europa van Orona is en dat meer dan 300.000 liften wereldwijd onze technologie gebruiken.



Eigen organisatie
in **13 landen**



2 productie-installaties
in **Europa**



1.009 mln
Geconsolideerde
omzet



143 mln
Geconsolideerde
resultaten
(EBITDA)



6.111
medewerkers

ONZE OORSPRONG IS COÖPERATIEF

De oprichting van Orona, S. Het feit dat Coop. een coöperatie is en vandaag de dag nog steeds dezelfde rechtsvorm heeft, is te danken aan haar vastberadenheid om waarden als betrokkenheid, proactiviteit, nabijheid en innovatie met betekenis te verdedigen; waarden die we uitdragen in elk van de producten die we maken, in de diensten die we leveren en in de relaties die we onderhouden met al onze belanghebbenden.

Onze coöperatieve ervaring is onlosmakelijk verbonden met onze filosofie van duurzaamheid, met een sterke betrokkenheid bij mens, maatschappij en milieu:

- Het creëren van banen, persoonlijke ontwikkeling en de balans tussen werk en privéleven zijn impliciet opgenomen in onze coöperatieve principes.

- De verschillende dynamieken binnen de coöperatie zorgen voor een permanente en soepele communicatie en participatie in twee richtingen.
- Sinds de oprichting wordt Orona gekenmerkt door solidariteit en sociale verantwoordelijkheid met het milieu. Elk jaar besteden we een deel van onze winst aan sociale en ontwikkelingsprojecten.
- We zijn ervan overtuigd dat we op een verantwoordelijke manier moeten handelen door de impact van ons bedrijf en onze producten op het milieu te minimaliseren.



Onze **coöperatieve ervaring** is inherent aan de filosofie van van **duurzaamheid**, weerspiegeld in de manier waarop we zaken doen



Het bedrijfsmodel is gebaseerd op twee strategieën:

INTEGRAAL MODEL:

EEN EIGEN MODEL DAT DE VERSCHILLENDE REALITEITEN INTEGREERT

We zetten alle schakels in de waardeketen van duurzame verticale mobiliteit van mensen in en richten ons op de Europese markt. We zijn via Holdingbedrijven direct aanwezig in 12 Europese landen (België, Frankrijk, Duitsland, Nederland, Ierland, Luxemburg, Malta, Noorwegen, Polen, Portugal, Spanje en het Verenigd Koninkrijk) en 1 land in Amerika (Brazilië).

In alle landen waar we direct aanwezig zijn, hebben we een breed scala aan opties voor liftonderhoud. We zijn volledig gekwalificeerd om multimerkendienst te bieden, niet alleen voor apparaten met Orona-technologie, maar ook voor de rest van de merken die op de markt actief zijn. Onze preventieve en correctieve onderhoudsplannen garanderen de beschikbaarheid van de lift en verlengen de levensduur. De onderhoudsdiensten omvatten 24-uurs zorg. Modernisering en vervangingen completeren ons aanbod aan Orona serviceoplossingen door nieuwe functies, comfort en veiligheid toe te voegen met als doel de levensduur van de lift te verlengen.

UITVOERMODEL:

WE ZIJN SUCCESVOL ACTIEF IN MEER DAN 100 LANDEN

We leveren onze producten via distributiepartners in alle andere internationale markten. Momenteel zijn we met succes actief in meer dan 100 landen.

13
Landen met
directe
aanwezigheid

+100
Landen via
bedrijven
distributeurs





BELANGHEBBENDEN
Dichter bij jou

We gaan actief de dialoog aan met onze belanghebbenden. Via verschillende contact- en communicatiepunten onderhouden we een voortdurende dialoog om uit de eerste hand te leren over uw behoeften en verwachtingen met betrekking tot ons bedrijf en duurzaamheid.



Met als kern van ons **doel**
"De verbinding tussen **mensen** verbeteren door afstanden te verkleinen", wilden we alle mensen of groepen bereiken die bijdragen aan ons sociaal-ondernemend project



Klanten

Architectenbureaus, bouw- en ontwikkelingsbedrijven, overheidsinstellingen, vastgoedinstanties, bedrijven, verenigingen van huiseigenaren

Ons doel is om langdurige relaties op te bouwen met onze klanten, zodat we producten en diensten kunnen ontwerpen en leveren die voldoen aan hun behoeften.

Contactpunten en communicatie:

- Bezoeken en vergaderingen
- Deelname aan sectorale of thematische beurzen, congressen en conferenties
- Continu contact via klantenservices
- Publicatie van informatie via bedrijfsverslagen, brochures, media, website en sociale netwerken
- Beantwoorden aan vereisten voor openbare aanbestedingen en vragenlijsten voor goedkeuring van leveranciers
- Naleven van wereldwijde duurzaamheidsinitiatieven zoals het Global Compact en het behalen van certificeringen



Servicegebruikers

Elke dag vervoeren we 25 miljoen mensen naar hun bestemming. We doen er alles aan om hen een comfortabele en veilige reis te bieden.

Contactpunten en communicatie:

- Periodieke preventieve en correctieve onderhoudsprogramma's
- Continu contact (24 uur, 365 dagen) via het contactcentrum
- Klantenservice via de contactformulieren op bedrijfswebsites en via de werkplekken zelf
- Publicatie van informatie via websites, sociale netwerken en de media
- Specifieke communicatie gericht aan gebruikers via servicestickers in de liftcabine



Aanbieders

We onderhouden nauwe banden met onze leveranciers om meer concurrerende en duurzame oplossingen te kunnen bieden.

Contactpunten en communicatie:

- Regelmatige bijeenkomsten en vergaderingen
- Bezoeken aan de vestiging van de leverancier
- Deelname aan handelsbeurzen
- Aanvraag tot naleving van de Gedragscode voor leveranciers
- Bevordering van certificeringen die uw managementsysteem onderschrijven



Werkende mensen

We streven ernaar de ontwikkeling van mensen, het zoeken naar een balans tussen werk en privéleven en het creëren van een inclusieve werkomgeving te bevorderen.

Contactpunten en communicatie:

- Regelmatige managementdynamiek (teamvergaderingen, managementplan, ...)
- Jaarlijks RDS-gesprek (functioneringsgesprek)
- Het houden van FOPi's (institutionele participatiefora)
- Deelname aan commissies (veiligheid en gezondheid, gelijkheid, enz.)
- Trainingsprogramma's en acties
- Interne communicatiekanalen: intranet, OronaLine en prikborden



Samenwerkende partners

We moedigen communicatie met de partners en hun deelname aan het sociaal-ondernemende project aan.

Naast de contact- en communicatiepunten van de medewerkers nemen de leden deel aan de volgende complementaire dynamiek:

- Jaarlijkse Algemene Vergadering
- Briefingsessies voorafgaand aan de Algemene Vergadering
- Dialoog met de Sociaal Raadsliden voor het doorgeven van verzoeken en zorgen.
- Bijeenkomsten van de Sociale Raad
- Deelname aan institutionele werkcomités



Sectorverenigingen, overheidsinstellingen en regelgevende instanties

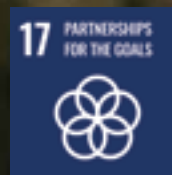
We werken samen met wereldwijde initiatieven, sectorverenigingen en overheidsinstellingen om kwesties met betrekking tot onze activiteiten te delen.

Contactpunten en communicatie:

- Bestuurslid van ELA (European Lift Association)
- Bestuurslid van EEA (European Elevator Association)
- Vice-voorzitterschap in het bestuur van FEEDA (Spaanse federatie van liftbedrijven).
- Bestuurslid van FA (Fédérations des Ascenseurs)
- Lid van AGORIA (België)
- Bestuurslid van VLR (Nederlandse Vereniging voor Liften en Roltrappen)
- Bestuurslid van ILEA (Irish Lift & Escalator Association)
- Lid van LEIA (Lift and Escalator Industry Association)
- Lid van ANIEER (Associação Nacional dos Industriais de Elevadores e Escadas Rolantes)
- Spaanse provinciale of regionale verenigingen
- Deelname aan dynamiek met overheidsinstellingen en regelgevende instanties
- Naleving van het Global Compact van de Verenigde Naties bekendmaking van de vooruitgang en deelname aan programma's voor het versnellen van verandering

Respect voor mensenrechten	18
Orona Fundazioa	23
Participatiemodel	31
Strijd tegen corruptie en omkoping	33
Gedragscode voor leveranciers	35

Integriteit en ethiek



RESPECT VOOR MENSENRECHTEN

Toewijding aan de **samenleving** en aan ons **coöperatieve karakter**

Orona respecteert en bevordert mensenrechten als fundamenteel onderdeel van de waarden die ten grondslag liggen aan de coöperatieve cultuur en de inzet voor het milieu.

De aard van ons coöperatieve model, zoals uiteengezet in onze statuten, is direct gekoppeld aan het principe van respect voor mensenrechten.

Zoals beschreven in de statuten van Orona, S.Coop., is de raison d'être van de coöperatie, die een groep mensen verenigt, het bevorderen van hun menselijke, economische en sociale ontwikkeling door het uitoefenen van haar bedrijfsactiviteit, geïntegreerd in solidariteit en respectvol in de gemeenschappen en omgevingen waartoe zij behoort.

Ook hebben we als coöperatie, vanuit ons eigen bestuursstelsel, instrumenten voor informatie en inspraak voor de hele groep mensen in de organisatie, wat respect voor mensenrechten bevordert bij de ontwikkeling van onze activiteit.



Het coöperatieve karakter wordt, net als in de dagelijkse activiteiten, aan alle werknemers doorgegeven via de verschillende trainingscursussen die in de coöperatie plaatsvinden:

- Programma Oorena
- Vorming van de bedrijfsorganen (Raad van Bestuur en Sociale Raad)
- Training van nieuwe leden

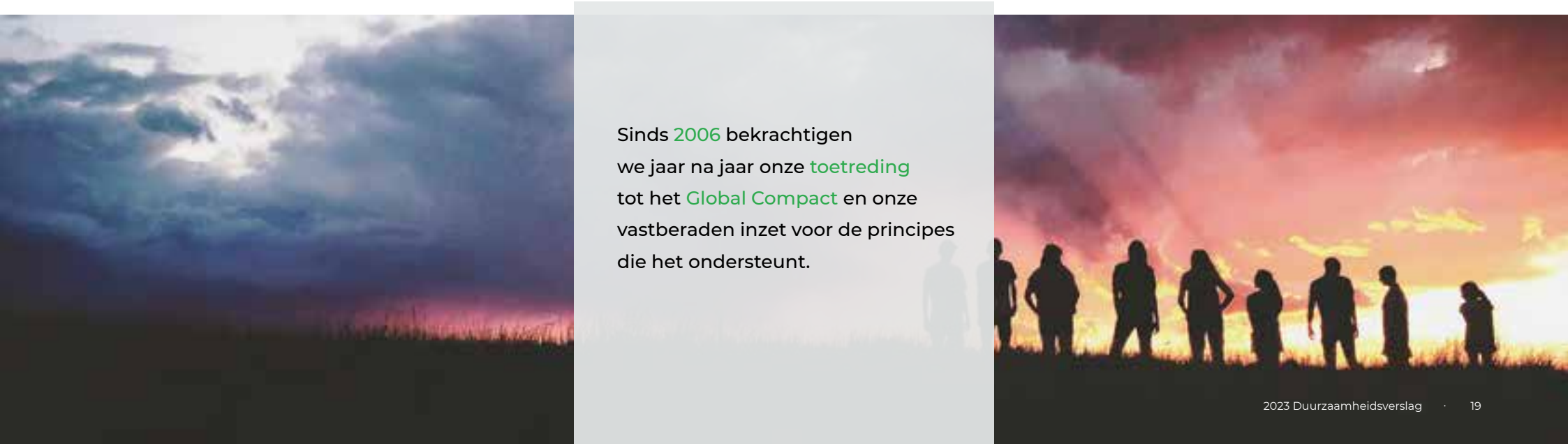
In de andere bedrijven en landen garanderen de bestaande interne regels en voorschriften, evenals de dynamiek van de sociale dialoog, zowel naleving van de wetgeving die van toepassing is in elk land als respect voor de mensenrechten.

ENGAGEMENT MET DE MAATSCHAPPIJ

TOETREDING VAN ORONA TOT HET GLOBAL COMPACT VAN DE VERENIGDE NATIES

We zijn trots om deel uit te maken van het Global Compact-netwerk in de mate dat we ons ervan bewust zijn dat het Compact een fundamentele gids is om de duurzaamheidsverbintenissen waarmee we ons nauw verbonden voelen, te bevorderen.

We zien onze acties gekoppeld aan elk principe van het Global Compact als bewijs van onze effectieve bekrachtiging van onze toetreding in de hoop dat onze acties zullen bijdragen aan de verdere versterking van concepten zoals respect voor mensenrechten, goede milieupraktijken en een sterkere aanwezigheid van duurzaamheid in het bedrijfsleven en de samenleving.



Sinds 2006 bekrachtigen we jaar na jaar onze toetreding tot het Global Compact en onze vastberaden inzet voor de principes die het ondersteunt.

Door de 10 principes van de 'Global Compact' in de hele organisatie te omarmen en toe te passen, geven wij op onze beurt gevolg aan onze eigen coöperatieve beginselen.

Mensenrechten



- **Principe 1:** Bedrijven moeten de bescherming van internationaal afgekondigde mensenrechten binnen hun invloedssfeer ondersteunen en respecteren.
- **Principe 2:** Bedrijven moeten ervoor zorgen dat ze niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.

Milieu



- **Principe 7:** Bedrijven moeten voorzorgsmaatregelen nemen ten gunste van het milieu.
- **Principe 8:** Bedrijven moeten initiatieven aanmoedigen die een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu bevorderen.
- **Principe 9:** Bedrijven moeten de ontwikkeling van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen.

Arbeidsnormen



- **Principe 3:** Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen handhaven.
- **Principe 4:** Bedrijven moeten de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid ondersteunen.
- **Principe 5:** Bedrijven moeten de uitbanning van kinderarbeid steunen.
- **Principe 6:** Bedrijven moeten discriminatie in arbeid en beroep uitbannen.

Anticorruptie



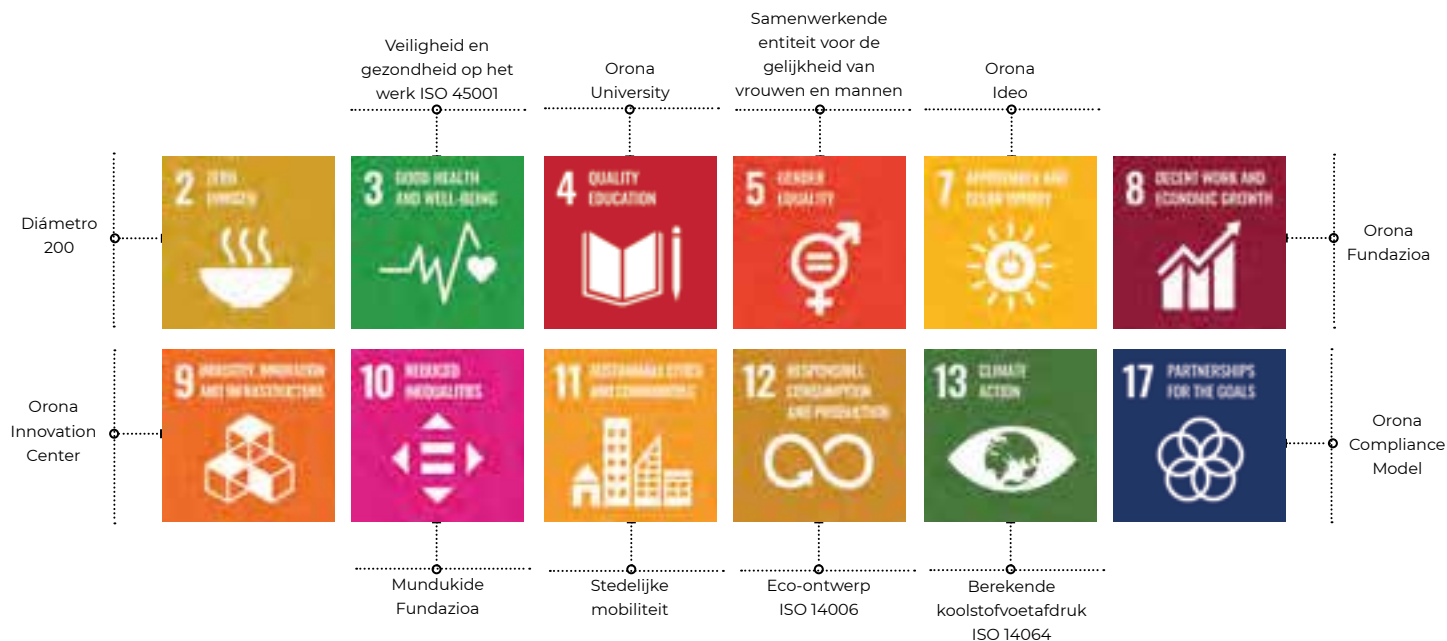
- **Principe 10:** Bedrijven moeten alle vormen van corruptie tegengaan, inclusief afpersing en omkoping.

Voor onze naleving van het Global Compact, zie [Orona, S. Coop | UN Global Compact](#)

Orona dient jaarlijks een voortgangsrapport in, zoals vereist door het Global Compact van de Verenigde Naties.

Om te voldoen aan de Agenda 2030 van de Verenigde Naties hebben we sinds 2015 vooruitgang geboekt met betrekking tot de evaluatie, monitoring en verbetering van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen.

Van de 17 doelstellingen hebben we ons gericht op de ontwikkeling van de volgende 12. In 2023 hebben we opnieuw vooruitgang geboekt met deze doelstellingen door middel van initiatieven zoals die in de afbeelding hieronder:



WINST HEEFT BIJ ORONA ALLEEN ZIN ALS DE SOCIALE WINST GEMETEN WORDT

Sinds de oprichting wordt Orona gekenmerkt door solidariteit en sociale verantwoordelijkheid voor het milieu, wat een van de kenmerken van het bedrijf is.

In lijn met onze toewijding aan solidariteit met de samenleving, wijzen we jaar na jaar een deel van onze winst toe aan het COFIP (Contribution for education and cooperative promotion and other public interest purposes) door het ondersteunen van opleidings- en educatieve ontwikkelingsprojecten, evenals op het gebied van onderzoek, samen met verschillende initiatieven van culturele en sociale aard.

Op dezelfde manier ontvangt Orona Fundazioa een bedrag van het COFIP, zodat het zijn activiteiten kan uitvoeren in overeenstemming met zijn basisdoelstellingen. De rest wordt beschikbaar gesteld aan de sociale raden, waarbij het bedrag wordt verdeeld op basis van het aantal leden dat door elke raad wordt vertegenwoordigd. Op deze manier wordt een lokaal effect gegarandeerd in alle gebieden waar we actief zijn in Orona, S.Coop.

€473.900

bestemd voor

- de bevordering van studie- en onderzoekscentra
- ondersteuning van culturele, educatieve en sociale activiteiten
- coöperatieve ontwikkelingsprojecten in derdewereldlanden

SCHENDINGEN VAN DE MENSENRECHTEN

Er zijn geen gevallen bekend van klachten over mensenrechtenschendingen binnen de organisatie of bij derden, zoals inheemse volken.

Vanwege het soort activiteiten dat Orona uitvoert en de landen waarin het bedrijf actief is, wordt het niet beschouwd als een risicogebied, noch in operationeel beheer, noch in leveranciersbeheer.

Om er echter voor te zorgen dat de activiteiten van leveranciers van productieve aankopen ook in overeenstemming zijn met het respect voor de Mensenrechten, is het sinds 2020 een essentiële voorwaarde dat zij zich houden aan de gedragscode voor leveranciers van Orona.



ORONA FUNDAZIOA

Onze **verbintenis** met **duurzame** ontwikkeling

Het doel van de stichting is om, zonder winstoogmerk, al die activiteiten en initiatieven uit te voeren. Deze zijn gericht op het promoten en stimuleren van acties op het gebied van onderwijs, opleiding en onderzoek op alle kennisgebieden in overeenstemming met de evolutie van de behoeften van de samenleving.

EEN SOCIAAL DOEL

Orona Fundazioa heeft ook als doel om de maatschappelijke economie te bevorderen en te ondersteunen en de kenmerken van coöperatie, de bevordering van professionele integratie en de ondersteuning van allerlei culturele, maatschappelijke, liefdadigheids- of welzijnsactiviteiten te verspreiden.

Via de stichting wil Orona zijn betrokkenheid bij de samenleving versterken door de basispijlers voor educatieve, regionale, institutionele, en onderzoeksontwikkeling te bevorderen.



PROJECTEN ONTWIKKELD IN 2023

Orona Fundazioa wil zijn omgeving ontwikkelen op sociaal-economisch, sociaal, educatief en cultureel gebied, op basis van zijn unieke coöperatieve ervaring, een model dat gebaseerd is op de ontwikkeling van activiteiten in samenwerking met sociale actoren, waarbij hij zijn infrastructuur, relationele capaciteit, menselijk kapitaal en fondsenwerving inbrengt indien nodig.

Het werk op het gebied van milieuontwikkeling is het meest direct geworteld in de samenleving op lokaal niveau. De ondersteunde projecten zijn daarom in lijn met de missie van Orona Fundazioa en vallen in de volgende categorieën:

**Stichting Mundukide**

We ondersteunen ontwikkelingsprojecten via de solidariteitswaarden van de coöperatieve ervaring.

Samenwerkingen: Mundukide

**Van boerderij tot op tafel**

Het omvat verschillende initiatieven die de manier waarop voedsel wordt geproduceerd en geconsumeerd willen transformeren naar een duurzamer model dat ook de ontwikkeling van de lokale economie stimuleert.

Samenwerkingen: Karabeleko

**Sociale cohesie**

We bevorderen de sociale inclusie van groepen die uitgesloten dreigen te raken, proberen het saamhorigheidsgevoel van het lokale collectief nieuw leven in te blazen en stimuleren de verbinding tussen verschillende actoren.

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

**Academische ontwikkeling**

We willen culturele activiteiten levend houden in onze samenleving, als een bijdrage en een blik op de toekomst.

Samenwerkingen: PBL day, Doplay

**Culturele ontwikkeling**

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

Samenwerkingen: Landarbaso abesbatza, Bira produkzioak, Tolofolk, Albaola, Remonte, Gertu kultura

**Bevordering van de Baskische taal**

We ondersteunen projecten en activiteiten die gericht zijn op het promoten van de Baskische taal als onderdeel van onze culturele identiteit.

Samenwerkingen: Araba euskaraz, Ibilaldia, Kilometroak, Errigora

**Biodiversiteit**

Biodiversiteit is zelf een belangrijke natuurlijke rijkdom en we promoten het belang en behoud ervan voor economische ontwikkeling en sociale vooruitgang.

Samenwerkingen: Sagarreta Natur Taldea

Enkele van deze samenwerkingen worden hieronder beschreven.



Het doel van Mundukide is om bij te dragen aan duurzame groei en hoogwaardige werkgelegenheid door het opzetten van coöperaties in ontwikkelingslanden.

Orona heeft het belangrijke werk van Mundukide sinds de oprichting gesteund en vanuit Orona Fundazioa leveren we duurzame en aanzienlijke financiële bijdragen.

Van de initiatieven die Mundukide in 2023 heeft uitgevoerd, springen de volgende eruit:

- In **Mozambique** hebben meer dan 15.000 boerenfamilies in negen districten 1,5 miljoen euro kunnen verdienen met nieuwe gewassen en technieken (een stijging van 50% van het huidige inkomen onder boerenfamilies).
- In **Brazilië**, met 50 coöperaties met meer dan 5.000 leden, is het management verbeterd en wordt er een netwerk van supermarkten opgezet. Er zijn al 25 winkels die twee miljoen euro omzet genereren.
- In **Colombia** werken ze samen met afvalplukkers in verschillende steden en met inheemse boerenorganisaties om de arbeidsomstandigheden en inkomens te verbeteren.
- In **Ecuador** hebben ze een coöperatieve vereniging geholpen met het opzetten van een marketingnetwerk en een inheems bedrijf met het ontwikkelen van een strategisch plan.
- In **Ethiopië** hebben ze, ondanks de oorlogssituatie die het werk moeilijk maakt, met honderden vrouwen samengewerkt om groenteteelt en kippenboerderijen op te bouwen en te verbeteren.





VAN BOERDERIJ TOT OP TAFEL



KARABELEKO

We blijven samenwerken met de agro-ecologische boerderij Karabeleko, een baanbrekende experimentele boerderij in ecologische landbouw, ontstaan uit de gezamenlijke inspanningen van Agifes, Blasenea en Kimu Bat, en met de kwalificatie van Special Employment Centre.

De doelstellingen van Karabaleko zijn het bevorderen van een cultuur van productie en consumptie van biologische tuinbouw, evenals de sociale en beroepsmatige integratie van mensen met psychische gezondheidsproblemen. Orona Fundazioa ondersteunt het project financieel.

Er is ook een consumptiegroep onder de arbeiders van Orona Ideo, Epele en Lastaola in Hernani, die wekelijks een mand biologische groenten van deze boerderij ontvangt.



SOCIALE COHESIE



DONOSTI AUTHENTICS CUP

De Donosti Authentics Cup is een toernooi dat jongeren met een verstandelijke beperking de kans geeft om actief deel te nemen aan de voetbalwereld.

Tijdens het toernooi werden naast verschillende workshops ook de finalewedstrijden van de teams SD Eibar, Real Sociedad, Gladiadores de México, Newcastle United, Olagarroak en Entente Basque gehouden. Daarnaast vond er een vriendschappelijke wedstrijd plaats tussen de Mindara Vereniging en een tweede team van Gladiatoren.

Orona Fundazioa geeft financiële steun aan dit initiatief in het kader van de Donosti Cup, waarmee we ons engagement herbevestigen om inclusie en diversiteit in de sport te blijven promoten en ons te inspireren om te bouwen aan een meer gelijke en open wereld voor iedereen.



SOCIALE COHESIE



DONOSTIAKO ZURRIOLA SURF KLUBA

Het project "Guztion olatuak", gepromoot door Zurriola Surf Kluba en Gautena, heeft als doel om mensen met Autisme Spectrum Stoornissen (ASS) een stimulerende activiteit te bieden die hun levenskwaliteit verbetert en de vaardigheden die elk van hen bezit naar boven brengt.

Surfen voor mensen met een handicap is een motiverende en stimulerende activiteit die voordelen biedt op het gebied van lichamelijke en motorische ontwikkeling.

Orona Fundazioa steunt dit project omdat we overtuigd zijn van het belang van het creëren van ruimtes om diversiteit en sociale cohesie te bevorderen.



SHELTER SURF KLUBA

Kind Surf is een sociaal-ecologische NGO die zich inzet om jongeren in achterstandssituaties te helpen door middel van surf- en milieu-educatie.

Het Kind Surf-project begon in 2012 met specifieke aangepaste surfdagen in verschillende steden en op verschillende stranden, waarbij verschillende gezinnen met functionele diversiteit de mogelijkheid kregen om van surfen te genieten. In 2018 heeft Shelter Surf Kluba dit project opgenomen en naast de aangepaste surfdagen ook aangepaste surfvervolgtrainingen opgezet op het strand van Zarautz.

Orona Fundazioa werkt mee aan dit initiatief vanwege het inclusieve karakter en de opmerkelijke positieve effecten voor alle meisjes en jongens die deelnemen aan deze surfactiviteiten.



ACADEMISCHE ONTWIKKELING



PBL DAY

Op 14 maart werd de PBL Day 2023 gehouden in Orona Ideo, waar meer dan 700 studenten aanwezig waren.

Van de 26 geselecteerde projecten kende de jury, bestaande uit universiteitsdocenten en vertegenwoordigers van bedrijven (Orona, Ikerlan, Jema Energy | Power Conversion Systems en het Baskische Agentschap voor Innovatie | Innobasque) Orona Fundazioa de eerste prijs toe aan het project "Smart Recycling", dat gericht is op het scheiden van afval na massa-evenementen.

De tweede prijs ging naar het project "Eolicare Sorgailua", gebaseerd op het maken van een windturbine voor huishoudelijk gebruik om kinetische energie om te zetten in elektrische energie.



DOPLAY

Dit jaar hebben we opnieuw samengewerkt met Doplay in de zomerworkshops bij Orona Ideo met als doel dat jongeren op een praktische manier wetenschap en technologie leren terwijl ze hun creativiteit ontwikkelen en samenwerken.

De workshops werden gehouden in de maand juli en waren verdeeld in 3 leeftijdsgroepen. Er werd gewerkt aan verschillende onderwerpen met betrekking tot robotica, programmeren, videogameontwerp, drones, elektronica, design en animatie en videobewerking.



CULTURELE ONTWIKKELING



BIRA PRODUKZIOAK

De documentaire 5Bide omvat vijf excursies door natuurparken in het Baskenland in Peñas de Aia, het Aizkorri-Aratz-gebergte, het Jaizkibel-gebergte en het Irati-bos.

Elk van de uitstapjes zal aanleiding geven tot een langzame dialoog tussen twee mensen met verschillende profielen. De hoofdpersonen verliezen zichzelf voor het eerst in een onbekend landschap om na te denken over verschillende onderwerpen.

Orona Fundazioa deelt de waarden die in deze documentaire aan bod komen "betrokkenheid bij het lokale, cultuur en sport, behoud van het natuurlijke erfgoed, overdracht van het bergbeklimmerserfgoed, Baskische taal, gelijkheid en humor", en heeft daarom de productie van dit project gesteund met als doel het te presenteren op het Mendi Film Festival in december 2023.



GERTU KULTURA

We ondersteunen het programma "Gertu Kultura / Acerca Cultura" in Gipuzkoa, dat mensen in kwetsbare situaties wil laten genieten van culturele goederen en diensten.

Toegang tot cultuur is een recht, het geeft de persoon waardigheid en normaliseert zijn volledige integratie in de maatschappij. Via dit initiatief biedt een netwerk van theaters, auditoria, festivals, musea en emblematische ruimten hun culturele programma's aan mensen in kwetsbare situaties aan in samenwerking met sociale organisaties.



BEVORDERING VAN DE BASKISCHE TAAL



BEVORDERING VAN DE BASKISCHE TAAL

Vanuit onze betrokkenheid bij de Baskische taal hebben we de viering van het festival ten gunste van de ikastolas gesteund:

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

Ter gelegenheid van de viering van de Dag van de Baskische taal zijn diverse publicaties van verschillende media ondersteund, zoals *Elhuyar zientzia eta teknologia aldizkaria*, *Alea aldizkaria* en *Bertsolari aldizkaria*.



BIODIVERSITEIT



SAGARRETA NATUR TALDEA

We steunen het werk van Sagarreta Natur Taldea, een vereniging voor het behoud van natuurlijk erfgoed en biodiversiteit in Hernani en de Urumea-vallei.

We hebben meegewerkt aan het project "Zaaibed en herstel van lokale bossen". Op een stuk land van 16.612m² dat door de gemeenteraad van Hernani is afgestaan, zullen bomen worden geplant en zal een zaaibed worden aangelegd waarin zaden van lokale bomen zullen groeien die vervolgens op andere stukken land zullen worden geplant. Er zal een speciale inspanning worden geleverd om de soorten *Quercus pirenaica* / *Q.petraea* / *Prunus lusitánica* te herstellen met als doel hun plaats in de lokale bossen te herstellen.

Het project zal ook worden uitgevoerd in samenwerking met de mensen die in het gebied wonen en de educatieve centra van Hernani met de bedoeling om verspreiding, bewustzijn, onderzoek en onderwijs in het initiatief zelf te bevorderen.

PARTICIPATIEMODEL

Een model dat **communicatie** en **participatie** garandeert

Communicatie en participatie zijn impliciet aanwezig in onze coöperatieve principes. Met de organisatiestructuur zelf wordt er een permanente en vloeiende tweerichtingscommunicatie en participatie gegarandeerd.

Via de institutionele vertegenwoordigings- en medezeggenschapsorganen en de uitvoerende kanalen in de coöperatieve sfeer spelen de leden en werknemers van Orona, S.Coop. een actieve rol in de geleidelijke ontwikkeling en consolidatie van onze coöperatieve ervaring en het bijbehorende regelgevingskader.



Het feit dat Orona, S.Coop. vanaf het begin is opgezet als een **coöperatie** en dat het vandaag de dag nog steeds onder dezelfde juridische formule werkt, is te danken aan de vastberadenheid om **waarden** als **betrokkenheid**, **participatie**, **proactiviteit** en nabijheid te **verdedigen**

De Sociale Raad is geconfigureerd als een orgaan voor participatie, advies, informatie en sociale monitoring van belangen of problemen met een algemene reikwijdte, en neemt de verplichting op zich om op zijn werkterrein samen te werken met de Raad van Bestuur en de Directie.

De raadsleden houden op hun beurt regelmatig informatieve bijeenkomsten (FOPI-Institutioneel Participatieforum) die worden gehouden in de verschillende werkcentra om te informeren en actief deel te nemen, waarbij kwesties van algemeen belang en de activiteit die wordt uitgevoerd door de Sociale Raad worden behandeld.

De Algemene Vergadering is het hoogste orgaan voor de uiting van de sociale wil van de leden van Orona. Naast andere functies heeft het de exclusieve bevoegdheid om verschillende resoluties aan te nemen op organisch, economisch en bedrijfsgebied.

In dit opzicht is in 2023 een hoog niveau van institutionele activiteit gehandhaafd:

- Gewone Algemene Vergadering persoonlijk gehouden op 5 mei.
- Aantal gehouden Sociale Raden: 25 over het hele jaar.
- Gehouden Raden van Bestuur: de gewone Raden van Bestuur worden nog steeds elke maand gehouden, evenals de buitengewone Raden die nodig werden geacht vanwege verschillende omstandigheden.

Aan de andere kant worden in de andere bedrijven die deel uitmaken van Orona dezelfde waarden van sociale dialoog en informatie gewaarborgd door verschillende vertegenwoordigingsgroepen.

88% van het personeel heeft een referentie-CAO, zowel in Spanje als in de andere landen waar Orona actief is. Op dezelfde manier wordt de vertegenwoordiging van hun belangen gewaarborgd via de effectieve mechanismen die in elk geval bij wet zijn vastgelegd (vakbondsvertegenwoordiging en bijbehorende dynamiek).



STRIJD TEGEN CORRUPTIE EN OMKOPING

Onze **waarden**, centrale kern van ons **DNA**

Orona heeft sterke waarden die de kern vormen van het DNA van de organisatie en die nauw verbonden zijn met alle activiteiten die op gewone en buitengewone basis worden uitgevoerd.

We concurreren in de hjssector met andere organisaties bij het nastreven van zakelijke doelstellingen, maar deze concurrentie vindt altijd plaats binnen het kader van gevestigde nationale en internationale wetgeving.

Orona eist van zijn organisatie dat er te allen tijde ethisch gedrag wordt ontwikkeld, wat een strikte naleving van de geldende voorschriften omvat.

Deze strikte naleving van de geldende voorschriften in relaties met andere bedrijven en marktpartijen vormt een van de fundamentele waarden van het interne beleid van Orona.

Deze normen zijn:

- Mededingingsregels
- Wetboek van strafrecht



Tot de onvervreembare waarden die de hele organisatie deelt, behoren **eerlijkheid, transparantie en ethiek**

De volgende initiatieven zijn actief in de strijd tegen corruptie en omkoping:

HANDBOEK MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Daartoe heeft Orona, S. Coop. een "Handboek voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen" die deel uitmaakt van de training en documentatie die samen met het Welkomstplan wordt ontvangen. In deze handleiding staat alles wat te maken heeft met de manier waarop we ons in de markt moeten gedragen vanuit de verantwoordelijkheid die aan ons is toegewezen.

De handleiding bevat een reeks richtlijnen die erop gericht zijn elke houding die in strijd is met de vrije concurrentie, te vermijden alsook het uiteindelijke plegen van een reeks misdrijven die in het wetboek van strafrecht worden overwogen, zoals computerschade, schade aan industriële eigendommen, corruptie, omkoping, ongeoorloofde beïnvloeding etc, wat boetes of negatieve gevolgen voor de organisatie zou betekenen.

Iedereen in de organisatie gaat ervan uit dat ze kunnen worden gecontroleerd door intern of extern personeel dat met alle beschikbare middelen zal verifiëren dat er geen sprake is van niet-naleving.

De belangrijkste aspecten die in de richtlijnen zijn ontwikkeld, hebben betrekking op:

- **Gedrag:** verbod op misbruik, machtspositie, enz
- **Antitrustwetgeving:** verboden overeenkomsten, controle op steun, overeenkomsten en misbruik, enz
- **Procedures om naleving van mededingingswetgeving te garanderen**
- **Gedragsinstructies**
- **Procedures voor onderaanneming**
- **Verbod op oneerlijke concurrentie, misleiding, misleidende omissie, denigratie, enz**

- **Strafbare feiten gedefinieerd in het wetboek van strafrecht:** omkoping, smeergeld, corruptie, enz

Op dezelfde manier werken de financiële afdelingen van Orona actief samen met de financiële instellingen waarmee ze werken om ervoor te zorgen dat er geen overtredingen zijn door het witwassen van geld, bijdragen aan non-profitorganisaties of andere soorten onregelmatige transacties.

ORONA COMPLIANCE MODEL

Ten slotte is het Orona Compliance Model opgesteld met als doel onze cultuur en het ethisch gedrag van werknemers, evenals met de rest van de relevante actoren, opnieuw te bevestigen.

Ook de ontwikkeling van interne regelingen die gunstige voorwaarden bieden die verder gaan dan wat wettelijk is bepaald, maakt deel uit van de institutionele dynamiek, waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met alle bestaande gevoeligheden in de organisatie, maar ook een voortdurende herziening en verbetering van onze eigen arbeidsregelingen wordt gegarandeerd.

In eerste instantie werden, onder leiding en coördinatie van de stappen die door de afdelingen Economic-Financial & Compliance en Security werden genomen, aanzienlijke middelen van allerlei aard (personeel, nieuwe software, etc.) ingezet om het Orona Compliance-beleid in de waardeketen te integreren.

Naast de implementatie van het systeem houdt het project rekening met het opzetten van structuren voor het beoordelen, superviseren, auditen en verbeteren van het proces om ervoor te zorgen dat het correct wordt aangepast aan alle veranderingen die zich voordoen in het vastgestelde actiegebied.

GEDRAGSCODE VOOR LEVERANCIERS

Een beleid van specifiek gedrag

De afdeling Inkoop voert een centraal beheer van de voorraden. Vanuit dit gebied is het document 'Gedragscode voor leveranciers van Orona' ontwikkeld, die een specifiek gedragsbeleid voor hen instelt. Orona behoudt zich het recht voor om elk contract met de leveranciersentiteit die het niet naleeft, te beëindigen.

1. Naleving van arbeidsnormen

Veiligheid en gezondheid op het werk, vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, uitbanning van dwangarbeid en misbruik van aanwervingsbeleid, steun voor de uitbanning van kinderarbeid en steun voor de afschaffing van discriminerende praktijken op de arbeidsmarkt

2. Milieu

De preventieve aanpak, verantwoordelijkheid voor het milieu en het gebruik van milieuvriendelijke technologieën

3. Bedrijfsethiek

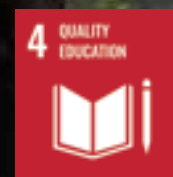
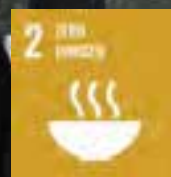
Vertrouwen, respect voor intellectuele en industriële eigendomsrechten en strijd tegen corruptie





Sociaal

Het genereren van werkgelegenheid	37
Bevordering van veiligheid en gezondheid	39
Training en professionele ontwikkeling: Orona University	42
Gendergelijkheid en diversiteitsmanagement	44



HET GENEREREN VAN WERKGELEGENHEID

**Kwaliteit van het werk in
overeenstemming met onze
coöperatieve principes**

Het creëren van banen, de ontwikkeling van mensen en een kwaliteit van het beroepsleven in overeenstemming met onze coöperatieve principes zijn de fundamentele elementen van Orona's reden van bestaan.

We sloten het boekjaar 2023 af met in totaal 6.111 werknemers, dankzij de inspanningen om de activiteit in de landen waar we aanwezig zijn te behouden en zelfs te vergroten. Dit aantal mensen vertegenwoordigt een stijging van 492 ten opzichte van het voorgaande jaar, in overeenstemming met ons streven naar werkgelegenheid.



Met het eenduidige principe van Orona, dat vanaf het begin is aangenomen, wordt voldaan aan de **menselijke, economische en maatschappelijke** behoeften en ambities van werkende mensen en de samenleving in het algemeen. Dit wordt in praktijk gebracht door zakelijke activiteiten met een betrouwbare toewijding aan de toekomst

De gedetailleerde lijst van werknemers per land, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en beroepscategorie op 31 december 2023 is als volgt:

EVOLUTIE VAN PERSONEEL NAAR GESLACHT

	2021			2022			2023		
	VROUWEN	MANNEN	TOTAAL	VROUWEN	MANNEN	TOTAAL	VROUWEN	MANNEN	TOTAAL
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
Totaal	757	4.750	5.507	755	4.864	5.619	824	5.287	6.111



BEVORDERING VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID

**Veiligheid en gezondheid
op het werk**

Het veiligheids- en gezondheidsbeleid van Orona maakt deel uit van het "Kwaliteits-, milieu-, eco-ontwerp- en veiligheids- en gezondheidsbeleid op het werk" en omvat expliciet de toezeggingen van het senior management op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk:

- Elimineren van gevaren, risico's verminderen en zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden om letsel en verslechtering van de gezondheid van werknemers te voorkomen.
- Zorgen voor opleiding, informatie, raadpleging en participatie van werknemers op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.
- Voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving en andere eisen die de organisatie onderschrijft met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk.
- Het management van veiligheid en gezondheid op het werk beschouwen als een strategische factor voor het nakomen van de verplichtingen die de organisatie is aangegaan.
- De nodige middelen verschaffen om de doelstellingen met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk te verwezenlijken.



Dit beleid wordt ontwikkeld aan de hand van een ISO 45001 gecertificeerd beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk. Op deze manier worden de veiligheid en gezondheid van alle mensen die deel uitmaken van Orona beschouwd als een belangrijke en essentiële doelstelling van de organisatie en worden preventieve activiteiten geïntegreerd in alle onderdelen van het bedrijfsmanagement en in alle hiërarchische niveaus van de organisatie.

In 2023 werd het beleid herzien, waarbij de inhoud werd geactualiseerd en via het Orona-intranet in de hele organisatie werd verspreid, in de welkomstplannen werd geïntegreerd en in de duurzaamheids- en niet-financiële rapportageverklaringen werd gepubliceerd. De afdeling Health, Quality, Safety & Environment (HQSE) werd bevoegd voor de ontwikkeling van de noodzakelijke processen om een goede implementatie in de hele organisatie te waarborgen.

In 2023 werden interne OSH-audits uitgevoerd om te controleren of de vereisten van het geïntegreerde OSH-beheersysteem en de toepasselijke wettelijke vereisten werden nageleefd. De planning van deze audits is opgenomen in het HQSE-managementplan met een landelijke reikwijdte voor alle bedrijven.

Op Spaans niveau zijn risicobeoordelingen een van de belangrijkste activiteiten van het OSH-beheersysteem. Jaarlijks bevat de preventieve planning de details van de risicobeoordelingen die in de loop van het jaar worden uitgevoerd. Deze beoordelingen zijn uitgevoerd door technisch personeel van de preventiedienst, waarna de te nemen preventie maatregelen zijn gedefinieerd en de werkplekmappen en risicokaarten zijn bijgewerkt als informatiehulpmiddelen voor alle werknemers.

De planning en resultaten van risicobeoordelingen zijn gedeeld met werknemersvertegenwoordigers in de Commissies voor Veiligheid en Gezondheid.

Naast de risicobeoordelingen die zijn uitgevoerd op de industriële locaties, zijn de risicobeoordelingen voor de montage- en onderhoudsactiviteit bijgewerkt in 2023.

Preventie-inspecties van arbeidsrisico's of interne audits zijn een andere relevante activiteit van het OSH-beheersysteem. Door middel van deze acties wordt de implementatie van operationele vereisten voor de preventie van arbeidsrisico's in de processen van Orona gecontroleerd. Meer specifiek werden in 2023 inspecties ter preventie van beroepsrisico's uitgevoerd op alle werkplekken van alle bedrijven in Spanje. Daarnaast zijn er inspecties uitgevoerd op het assemblage- en onderhoudspersoneel, op 100% van de arbeidsmiddelen die door de assemblage- en onderhoudsprofessionals worden gebruikt en op werken en assemblages.

Na de actualisering van de nood- en zelfbeschermingsplannen voor de fabrieken Epele/ Lastaola, Jundiz en Orona Ideo zijn de interventieteams geactualiseerd en zijn er drie evacuatieoefeningen gehouden (één voor elk van de fabrieken), naast twee oefeningen voor chemische alarmen in de fabriek in Hernani.

Aan de andere kant werden de veiligheids- en gezondheidscomités van alle bedrijven in Spanje en Portugal elk kwartaal gehouden.

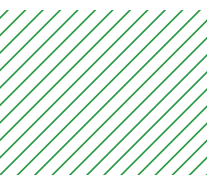
In de rest van de landen werken ze met soortgelijke normen voor OSH-management, waarbij ze in alle gevallen voldoen aan de huidige wetgeving.

Een van de belangrijkste mijlpalen in 2023 was de integratie van de gezondheidsmonitoringactiviteit in de preventiedienst van Orona, S.Coop., zodat alle activiteiten op het gebied van risicopreventie op het werk (veiligheid, hygiëne, ergonomie-psychosociologie en gezondheidsmonitoring) met eigen middelen worden uitgevoerd.

Tot slot is het de moeite waard om te wijzen op de belangrijke activiteit van de Orona University op het gebied van training in risicopreventie op het werk. In 2023 zijn er trainingsactiviteiten gepromoot in alle bedrijven in Spanje met een bereik van 1.990 deelnemers en 10.836 trainingsuren.

Er hebben zich in 2023 geen beroepsziekten voorgedaan in Orona.





TRAINING EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING:
ORONA UNIVERSITY

Engagement met opleiding

Een van de belangrijkste inputs voor het opstellen van het opleidingsplan bij Orona, S.Coop is al bijna twintig jaar de jaarlijkse evaluatie van alle medewerkers, evenals de tweejaarlijkse beoordeling van de managers door hun teams.

De groep als geheel evalueert zichzelf, evalueert zijn manager en krijgt regelmatig en gestructureerd feedback over zijn prestaties, waarbij verwachtingen worden geprojecteerd en engagementen worden geaccepteerd over zijn houding, vaardigheden en kennis, wat een essentiële input is voor de ontwikkeling van opleidingsplannen.





Orona University ontwikkelt haar opleidingsplannen via zijn 4 scholen:

1. Cooperative Experience School van Orona

- Orona
- Nieuwe partners
- Sociale Raad

2. Technische school

- Voorgesteld opleidingstraject voor technische gebieden

3. Bedrijfsschool

- Vaardigheden
- Digitalisering

4. Interdisciplinaire school

- Talen
- PRL
- CyberAcademy

In 2023 hebben we opnieuw vooruitgang geboekt in het gebruik van nieuwe methodologieën en tools die ons in staat stellen om de dynamisering van en informatie over opleidingen te verbeteren. We zijn nog steeds bezig met het digitaliseren van het beheer van opleidingen door middel van een LMS-tool (Learning Management System) met als doel de lancering, de oproep tot het indienen van aanvragen, de registratie en de controle van opleidingsactiviteiten te vergemakkelijken, evenals de digitalisering en verspreiding van opleidingsinhoud onder de hele groep werknemers.

Net als in voorgaande jaren is 2023 een intensief jaar geweest op het vlak van training in risicopreventie op het werk.

GENDERGELIJKHEID EN DIVERSITEITSMANAGEMENT


**Universele toegankelijkheid
voor mensen met verschillende
vaardigheden**

Bij Orona hebben we niet alleen geen enkele vorm van discriminatie in de selectieprocessen van Orona, maar hebben we ook mensen met een bepaalde beperking in ons personeelsbestand, en werken we via een dienstverleningscontract nauw samen met verschillende speciale arbeidsbureaus.

In de algemene wet die van kracht is op de arbeidsongeschiktheid, wordt bepaald dat alle Spaanse openbare en particuliere bedrijven waarvan het personeelsbestand (totaal aantal werknemers, ongeacht het type aanwerving) 50 of meer werknemers is, een reservequotum moeten hebben ten gunste van mensen met een handicap gelijk aan of groter dan 33%, wat overeenkomt met 2% van het personeelsbestand. Deze wet heeft onder meer tot doel de arbeidsintegratie van mensen met een handicap te stimuleren en te bevorderen.

In dat opzicht voldoet Orona aan de voorschriften van de algemene wet bij gehandicapten volgens de nodige protocollen die de toegang tot het percentage werknemers met een handicap garandeert, of, bij gebrek daaraan, de bevordering van de voorziene gelijkwaardige activiteit en economische maatregelen, waar nodig.

Binnen de groepsmaatschappijen die in het buitenland zijn gevestigd, worden tevens de richtlijnen gevolgd die zijn vastgesteld door de wetten van elk land.



De aanname van de **sociale integratie** van mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke handicap door middel van arbeidsbemiddeling is een **verplichting** die verder reikt dan de wettelijke vereisten

BELGIË

In de Belgische toegankelijkheidsactiviteit (Comfortlift Orona), die onder andere trapliften en thuisliften voor mensen met beperkte mobiliteit verkoopt, is een samenwerking [gestart met Ewoud Vromant](#), een Belgische (baan)wielrenner die aan aangepast fietsen doet. Dit draagt bij aan de zichtbaarheid van mensen met functionele diversiteit.



FRANKRIJK

In Frankrijk blijven we het invullen van vacatures beheren via CAP Emploi, een portaal dat als missie heeft bij te dragen aan de tewerkstelling van mensen met een handicap door hun integratie in de arbeidsmarkt.

Ook hebben onze bedrijven via een interne verklaring aan hun medewerkers laten weten dat het bedrijf zich inzet en bereid is om opmerkingen of acties die als discriminerend kunnen worden beschouwd te voorkomen en te bestrijden, door hen eraan te herinneren dat Orona een bedrijf is dat zich inzet voor diversiteit en de integratie van mensen met verschillende profielen bevordert, of het nu gaat om geslacht, afkomst of leeftijd.

GROOT-BRITANNIË

In het Verenigd Koninkrijk zet het interne beleid voor gelijke kansen en waardigheid op het werk de criteria en protocollen uiteen waarmee het bedrijf zichzelf regelt om een eerlijke en rechtvaardige behandeling te bieden aan alle groepen waarmee het te maken kan krijgen, of ze nu aanwezig zijn in het bedrijf (interne regels) of degenen die de mogelijkheid hebben om toegang te krijgen tot het bedrijf (selectieprocessen).

NEDERLAND

Orona Nederland stimuleert de werving van mensen met diverse capaciteiten door op een volledig inclusieve manier te adverteren voor vacatures, zowel rechtstreeks via het interne HR-team als via de externe wervingsbureaus waar ze regelmatig gebruik van maken.

UNIVERSELE TOEGANKELIJKHEID

De toegankelijkheid in onze faciliteiten is eveneens gegarandeerd, waardoor er geen architecturale barrières zijn om de toegang in alle gevallen te vergemakkelijken. Dit aspect is vooral relevant in de faciliteiten van het hoofdkantoor en de productiefabrieken in Hernani, aangezien daar het grootste aantal mensen werkt.

GELIJKHEID EN INZET VOOR GELIJKE BEHANDELING EN GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN

Orona, S. Coop. is sinds 2014 erkend door Emakunde als een samenwerkende entiteit voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Door deze erkenning worden er acties ondernomen die een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderen, en obstakels wegnemen die deze gelijkheid in de weg staan.

Op zijn beurt maakt Orona, S. Coop. deel uit van de trekkersgroep van het Emakunde BAI SAREA netwerk van samenwerkende bedrijven, gepromoot door Emakunde-Baskisch Vrouweninstituut en bestaande uit Samenwerkende Entiteiten voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Orona, S. Coop. als lid van BAI SAREA en in overeenstemming met de principes voor de empowerment van vrouwen die door VN Vrouwen aan bedrijven worden voorgesteld, zet zich in voor:

1. De gelijkheid van vrouwen en mannen in het management van de entiteit bevorderen.
2. Vrouwen en mannen gelijk behandelen op het werk.
3. Mensenrechten en non-discriminatie respecteren en verdedigen.
4. Zorgen voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van al het personeel.
5. De professionele ontwikkeling van vrouwen bevorderen.
6. Bedrijfsontwikkelings-, inkoop- en marketingpraktijken die de gelijkheid bevorderen uitvoeren.
7. Gelijkheid in de sociaal-economische omgeving bevorderen, de geboekte vooruitgang op het gebied van gelijkheid tussen vrouwen en mannen evalueren en verspreiden.

Onder de acties uitgevoerd door Orona, S. Coop. in het jaar 2023 als lid van de BAI SAREA-trekkersgroep en binnen zijn actiekader is het de moeite waard om de presentatie van de "EMAKTIVA"-praktijk te benadrukken, gericht op het bevorderen van de inclusie van vrouwen in door mannen gedomineerde posities.

We hebben te maken met een door mannen gedomineerde sector, waarin het ook moeilijk is om vrouwen aan te werven omdat er op de arbeidsmarkt weinig vrouwelijke kandidaten beschikbaar zijn die voldoen aan de eisen van technische beroepsopleidingen. Om dit obstakel te overwinnen en gelijkheid te bevorderen, hebben we een overeenkomst getekend met de EDE Foundation om deel te nemen aan een sociaal-arbeidsintegratieprogramma voor vrouwen.

IV GELIJKHEIDSPLAN 2023 - 2026

In 2023 heeft Orona, S. Coop. zijn nieuwe Gelijkheidsplan voor de periode 2023 - 2026 opgesteld, gebaseerd op de evaluatie van de uitvoering van de vorige Gelijkheidsplannen en op de actualisering van de diagnose over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de entiteit.

Bedrijven in Spanje met meer dan 50 werknemers (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. en Ascensores BurgasDiher, S.L.U.), hebben ook gelijkheidsplannen.

De maatregelen die in dit gelijkheidsplan worden voorgesteld, zijn gebaseerd op en beantwoorden aan kwesties die zijn geanalyseerd in de analyse van de personeelsdiagnose, die een gedetailleerde analyse van het personeel omvat en de belangrijkste zwakke en sterke punten vaststelt.

Het IV Plan voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen van Orona, S. Coop. (2023-2026) is gestructureerd rond vier interventiegebieden:

1. **Management voor gelijkheid:** de levensvatbaarheid en waardepropositie van het gelijkheidsbeleid van de entiteit waarborgen door de structuren voor de promotie ervan te versterken, de inzet van Orona voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zichtbaar te maken, training in gelijkheid te geven, het management voor gelijkheid te verspreiden, samen te werken met andere entiteiten voor de promotie ervan en de maatregelen die in het kader van de plannen worden bevorderd, te consolideren.
2. **People management vanuit een genderperspectief:** het integreren van gelijkheid in de belangrijkste managementinstrumenten van Orona, het bevorderen van de toegang van vrouwen tot mannelijke beroepen, de professionele ontwikkeling van vrouwen, het integreren van het genderperspectief in managementprocessen en het voldoen aan de verplichtingen van de salarisaudit en het salarisregister.
3. **Gezondheid en gender:** een risicovrije en gezonde werkomgeving garanderen met maatregelen zoals de aanpassing van het protocol voor preventie van en actie tegen seksuele intimidatie en intimidatie op basis van geslacht, het opnemen van het genderperspectief in de preventie van beroepsrisico's, het creëren van ruimtes en apparatuur die geschikt zijn voor vrouwen en mannen en het opnemen van TSH-analyse (schildklierstimulerend hormoon) in medische controles van vrouwelijke werknemers.
4. **Transformatieve cultuur voor gelijkheid:** bevordering van verandering voor gelijkheid door evenwicht tussen werk en privéleven, participatie en communicatie, aanmoediging van communicatie die gelijkheid bevordert, medeverantwoordelijk evenwicht tussen werk en privéleven, analyse van organisatiecultuur in termen van gender en intersectionaliteit, en deelname aan STEAM-initiatieven voor gelijkheid.



ORGANISATIESTRATEGIE EN -CULTUUR VOOR GELIJKHEID

We bevorderen een organisatiecultuur die gericht is op gelijkheid door middel van projecten die de deelname van Orona's mensen aan het gelijkheidsproject, hun bewustzijn en training, de zichtbaarheid van de betrokkenheid van de organisatie bij de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen, evenals door de consolidatie van de maatregelen die in Plan I en II zijn ontwikkeld en de controle, evaluatie en communicatie van de implementatie van het IIIe Gelijkheidsplan en de identificatie van verbeterpunten.

GEZONDHEID OP HET WERK

We garanderen een risicovrije en gezonde werkomgeving door het protocol voor het voorkomen van en optreden tegen seksuele intimidatie en intimidatie op basis van geslacht aan te passen en door de aanpassing van de arbeidsmiddelen aan de morfologie van vrouwen en mannen te herzien. Ruimtes voor borstvoeding zijn ook gedefinieerd.

PERSONEELSBELEID

We systematiseren de processen die gelijke behandeling en kansen garanderen, onder andere door de toetreding van vrouwen tot beroepen waar ze ondervetegenwoordigd zijn te bevorderen, door professionele ontwikkeling zonder gendervooroordelen aan te moedigen en door in te grijpen om loonongelijkheid die niet gekoppeld is aan anciënniteit te verminderen.

PRODUCTONTWERP EN MARKETING

We integreren het genderperspectief in onze activiteiten door de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in labels, catalogi, advertenties, internet, video's, enz. en de integratie van het genderperspectief in het productontwerp (veiligheid, dagelijkse behoeften, enz.).



Er is een analysecommissie die tot doel heeft gevallen van seksuele intimidatie of intimidatie op grond van geslacht te ontvangen, controleren en onderzoeken en concrete en effectieve maatregelen te bevorderen binnen het bedrijf en de mensen die er werken, met als doel dit probleem te bestrijden en te zorgen voor preventie, informatie, bewustmaking en training over dit onderwerp.

Met betrekking tot het opstellen van protocollen tegen seksuele intimidatie en intimidatie op basis van geslacht, heeft Orona, S. Coop. sinds maart 2010 een protocol tegen seksuele en gendergerelateerde intimidatie, gebaseerd op de aanbevelingen van Emakunde, dat in 2019 is geactualiseerd.

GROOT-BRITANNIË

In het Verenigd Koninkrijk hebben we specifieke regelgeving in overeenstemming met de huidige wetgeving bij non-discriminatie op basis van leeftijd, handicap, geslacht, geslachtsverandering, zwangerschap, moederschap, ras, seksuele geaardheid, religieuze overtuiging of vanwege huwelijk/geregistreerd partnerschap, zowel direct als indirect (Equal Opportunities and Dignity at Work Policy).

Als organisatie voor gelijke kansen zetten we ons in om ervoor te zorgen dat alle werknemers in onze organisatie op het werk met waardigheid en respect worden behandeld en om een werkgelegenheidsbeleid te bevorderen waarbij mensen worden geselecteerd en behandeld op basis van hun eigen capaciteiten.

Dit beleid biedt details en richtlijnen om ervoor te zorgen dat geen enkele sollicitant of werknemer een minder gunstige behandeling krijgt om redenen die niet relevant zijn voor goede arbeidspraktijken.

In de praktijk komen deze regels tot uiting in maatregelen op het gebied van werving, opleiding en ontwikkeling, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Op het gebied van werving staan vacatures op gelijke voet open voor de hele groep en worden ze gepubliceerd met teksten die de gelijkheidsvoorwaarden respecteren. De selectiegesprekken zijn uitsluitend gericht op ervaring, vaardigheden en kwalificaties, en het proces wordt aangepast in het geval van gesprekken met mensen met functionele diversiteit.

Op dezelfde manier worden de arbeidsvoorwaarden bepaald door de functie en niet door persoonlijke kenmerken op basis van professionele en geografische vergelijkingen.

Er is ook een protocol voor het melden van gevallen van mogelijke discriminatie. De formele procedure die moet worden gevolgd, wordt beschreven in de interne regels.

De rest van de bedrijven werkt met dezelfde waarden voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, met als referentie de maatregelen die in Orona, S. Coop. zijn genomen en altijd nauwgezet de geldende wetgeving in elk land respecteren.

BELGIË

In België zijn de richtlijnen opgenomen in het Huishoudelijk Reglement van de ondernemingen in artikel 14 en bijlage 4, waarin onder andere de bepalingen van de "Collectieve arbeidsovereenkomst" nr. 25 betreffende gelijke arbeidsvoorwaarden en gelijke beloning voor vrouwen en mannen zijn opgenomen. Daarnaast wordt er elke 2 jaar een onderzoek uitgevoerd onder de werknemers van het bedrijf om hun emotionele toestand te evalueren en mogelijke situaties van stress, pesten, enz. op te sporen die specifieke acties van de organisatie vereisen.

Daarnaast presenteert Orona NV elke twee jaar een gedetailleerd rapport over de bezoldigingsstructuur van het bedrijf ("Analyse Bezoldigingsstructuur"), waarin de bezoldiging van mannen en vrouwen gedetailleerd wordt geanalyseerd per functie, gebied, enz. en waarin de gelijke beloning van mannen en vrouwen wordt aangetoond die het bedrijf rigoureuus toepast onder zijn werknemers.

IERLAND

In Ierland bevat het bedrijfsbeleid specifieke bepalingen voor de behandeling van gevallen van intimidatie en discriminatie op basis van geslacht of ras, identificatie van acties en gedragingen in tegenstrijd met wat in de wet is vastgelegd alsook de bepaling van de protocollen die te allen tijde moeten worden gevolgd.

Zo heeft Orona Midwestern in het jaar 2023 een intern beleid geïmplementeerd dat het proces ontwikkelt dat door het bedrijf moet worden gevolgd in gevallen van huiselijk geweld door een van de medewerkers, waaronder speciaal verlof van het werk voor de getroffen, of interne actieprotocollen gericht op het bieden van ondersteuning en het gemakkelijken van de situatie van deze mensen.

FRANKRIJK

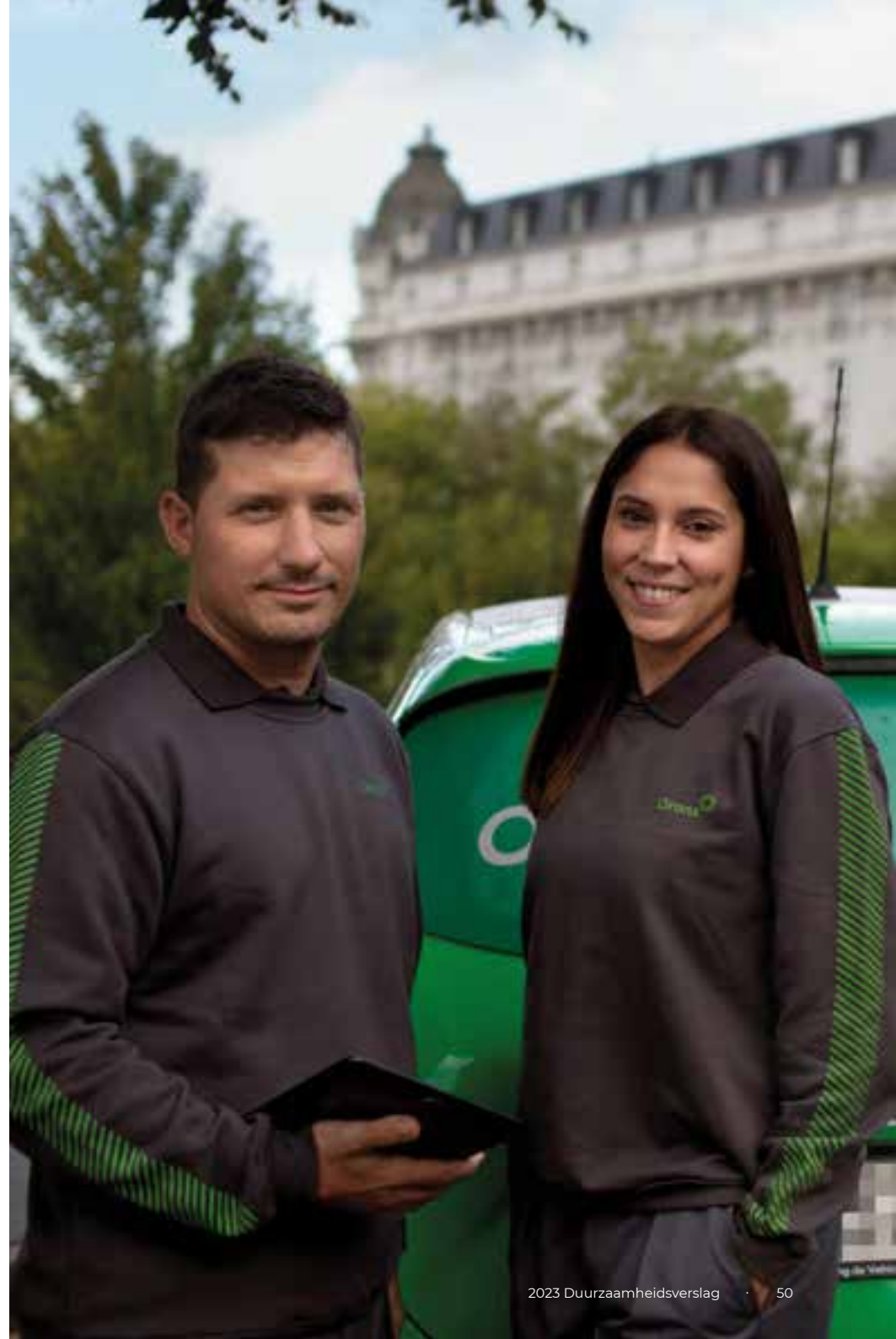
In Frankrijk beschrijft artikel 8 van het Huishoudelijk Reglement van elk bedrijf de wettelijke bepalingen van de Arbeidswet en het Wetboek van Strafrecht inzake seksuele intimidatie en discriminatie, waarbij wordt bepaald dat alle werknemers deze regels moeten naleven en worden gewaarschuwd voor de verantwoordelijkheden als ze dit niet doen.

In het bijzonder heeft Orona SAS in 2023 het "Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" geïmplementeerd, waarin de interne bepalingen van het bedrijf zijn vastgelegd die een strikte naleving garanderen van alle geldende regels om gelijke voorwaarden en kansen voor vrouwen en mannen te garanderen op het gebied van werving, promotie en loopbaanontwikkeling, beloning, enz. Deze overeenkomst wordt ondertekend door het bedrijf en het Sociaal en Economisch Comité.

PORTUGAL

In Portugal, en binnen het stappenplan van de regering voor Fatsoenlijk Werk, versterkt de publicatie van Wet nr. 13/2023 van 3 april de kwesties van gelijkheid en non-discriminatie op het werk. Deze wet actualiseert het ouderschapsverlof en het adoptieverlof en verbiedt uitdrukkelijk discriminerende praktijken bij de toegang tot banen, beroepsopleidingen of arbeidsomstandigheden.

Bovendien worden alle vacatures die door het bedrijf worden gepubliceerd, geschreven in inclusieve bewoordingen, waarbij alle kandidaten gelijke kansen krijgen en geen enkele sollicitatie wordt afgewezen op basis van geslacht of status.



Green

Inzet voor het milieu	52
Toegevoegde waarde in product en service	56
Controle van de gevolgen van de activiteit	60
Impact op de toeleveringsketen	64
Bescherming van biodiversiteit	66
Orona Ideo	69



GREEN

Engagement met het milieu

In lijn met de huidige wereldwijde situatie en de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van het Global Compact van de Verenigde Naties en zich bewust van haar verantwoordelijkheid ten opzichte van het milieu en de verwachtingen van haar belanghebbenden, onderhoudt en promoot Orona milieucertificeringen zoals:

- Milieubeheer (ISO 14001)
- Eco-designbeheer (ISO 14006)
- Milieuproductverklaring (ISO 14025)
- Koolstofvoetafdruk (ISO 14064)
- Energie-efficiëntie van liften (ISO 25745-2)

We zijn ervan overtuigd dat we op een verantwoordelijke manier moeten handelen door de impact van ons bedrijf en onze producten op het milieu te minimaliseren

We hebben al meer dan twintig jaar ervaring in de ontwikkeling naar een circulaire economie

HOOGTEPUNTEN 2023

- Het percentage ecologisch ontworpen apparatuur dat het afgelopen jaar is uitgegeven, is gestegen naar 95%.
- Uitbreiding van de berekening van de CO₂-voetafdruk volgens ISO 14064, inclusief deze in de huidige scope van Orona, S.Coop. aan de rest van de bedrijven in Spanje.
- Opzetten van een methodologie om het milieubewustzijn onder het voltallige personeel van Orona, S.Coop. en andere bedrijven in Spanje te vergroten door middel van informatiepillen.
- Deelname aan de tentoonstelling "Zirkularrak-Circulares" over producten uit de circulaire economie die in het Baskenland worden geproduceerd door het Baskische overheidsbedrijf voor milieubeheer Ihobe.

ONZE VOORTDURENDE INZET VOOR EEN DUURZAAM MILIEU OMVAT

- Toewijding aan het milieu door de overgang naar een circulair economisch model te bevorderen.
- De groeiende marktinteresse in energie-efficiëntere liften die ook een hoger comfort- en veiligheidsniveau bieden.
- Een model van pragmatische en relevante innovatie.
- De klanttevredenheid verhogen en zich aanpassen aan de steeds veeleisender wetgeving op zowel nationaal als Europees niveau.
- Het behalen van milieucertificeringen die ons traject onderschrijven.

Om tegemoet te komen aan de verwachtingen op milieugebied en in lijn te zijn met zowel de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) als de beleidsinitiatieven van de Europese Green Deal, wil Orona de transparantie versterken door middel van acties zoals:

- Ontkoling met een levenscyclusbenadering die de vermindering van de milieueffecten van de activiteit bevordert.
- Ecodesign voor een circulaire economie en de verificatie van milieukeurmerken en productverklaringen.
- Onderhoud van het geïntegreerde beheersysteem, naleving van vrijwillige normen voor milieubeheer en beoordeling van nieuwe certificeringen.

Naast het milieumanagementtraject van onze organisatie en onze producten en diensten, hebben we in het boekjaar 2023 de mijlpaal toegevoegd om de berekening van de CO₂-voetafdruk uit te breiden naar de rest van de bedrijven in Spanje.

Zoals beschreven in het Beleid voor kwaliteit, milieu, ecologisch ontwerp en gezondheid en veiligheid op het werk (Bijlage I), een document dat wordt gepubliceerd in het duurzaamheidsverslag en wordt gecommuniceerd aan alle werknemers van de organisatie, zetten we ons niet alleen in voor naleving van de wet, maar ook voor vervuilingspreventie en voortdurende verbetering.

Dit wordt weerspiegeld in de jaarlijkse identificatie en evaluatie van milieuaspecten; een van de bases voor het opstellen van milieuverbeteringsdoelstellingen die, onder leiding van HQSE (Health Quality Safety Environment), worden overgedragen en gematerialiseerd in verschillende milieuprogramma's in ISO 14001-gecertificeerde bedrijven.

MILIEUBEWUSTZIJN

In 2023 is er een nieuw milieubewustmakingssysteem opgezet, gericht op alle medewerkers van Orona, S.Coop. en andere bedrijven in Spanje en Portugal, om de belangrijkste milieucconcepten en -projecten die binnen de organisatie worden ontwikkeld te verspreiden door middel van informatiepillen.



Ook is er, om verschillende specifieke inhoud over Orona's milieubeheersysteem te verspreiden en om goede milieupraktijken in de organisatie te verspreiden, in samenwerking met de Orona University een online trainingsmodule ontwikkeld die medewerkers kunnen voltooien. In 2023 werd een pilottest van deze training gestart voor een groep werknemers van Orona, S.Coop., met als doel om deze training in 2024 uit te breiden naar de rest van de groep.

Met deze training bevestigt Orona zijn inzet om het milieubewustzijn binnen de groep te vergroten als onderdeel van de milieustrategie van de organisatie.

EXTERNE COMMUNICATIE IN SOCIALE NETWERKEN

Orona versterkt haar betrokkenheid bij het milieu door regelmatig milieu-inhoud te publiceren op sociale netwerken, zowel in Spanje als in andere landen.



Op dezelfde manier bevordert Orona het milieubewustzijn via andere communicatiemiddelen en deelname aan verschillende forums en door het ontwikkelen van verschillende activiteiten met als doel het delen van ervaringen en het verspreiden van aspecten met betrekking tot milieuduurzaamheid en de circulaire economie:

BASQUE ECODESIGN CENTER

Orona neemt samen met andere Baskische bedrijven en de overheidsbedrijven Ihobe en SPRI deel aan het [Basque Ecodesign Center](#). De missie van dit initiatief is het bevorderen van het uitproberen van methodologieën en de ontwikkeling van innovatieve projecten die beantwoorden aan de prioriteiten van Euskadi voor de toepassing van de circulaire economie in het Baskische bedrijfsleven, met een dubbele focus: het verbeteren van het concurrentievermogen en het voorkomen van milieueffecten.

We maken sinds 2016 deel uit van deze werkgroep, als drijvende kracht in het Baskenland, die onze kennis en ervaring op het gebied van ecodesign en circulaire economie inbrengt om tot een milieuvriendelijkere industrie te komen die is afgestemd op de milieuitdagingen van de Agenda 2030.

TENTOONSTELLING "ZIRKULARRAK - CIRCULAIRES":

Orona heeft deelgenomen aan de tentoonstelling "[Zirkularrak – Circulares](#)", die een breed scala aan producten omvat bij de productie waarvan eco-designmethodologieën zijn toegepast met een levenscyclusbenadering en die daarom hun milieu-impact aanzienlijk hebben verminderd. Meer dan 140 producten met betrekking tot de in het Baskenland aanwezige waardeketens werden tentoongesteld, en Orona werkte mee door de oplossingen van de G02 Concurrentiemachine en het energieregeneratiesysteem te leveren.

DEELNAME AAN DE UNIVERSITAIRE MASTER IN "CIRCULAIRE ECONOMIE": TOEPASSING OP HET BEDRIJFSLEVEN"

Opnieuw heeft Orona als spreker meegewerkt aan de masteropleiding "Circulaire economie" van de Universiteit van het Baskenland UPV-EHU: Toepassing op het bedrijf", waarbij zijn ervaring en de meest relevante casestudies op het gebied van ecologische duurzaamheid worden bijgedragen.

DUURZAME MOBILITEIT BEVORDEREN

In samenwerking met het stadsbestuur van Vitoria-Gasteiz is een initiatief gelanceerd met als doel de CO₂-uitstoot te verminderen door het gedeelde gebruik van privévoertuigen. Door middel van de mobiele applicatie Karos, die het werknemers in industrieparken, in dit geval het industrieterrein Jundiz, gemakkelijker maakt om contact met elkaar op te nemen, worden chauffeurs met lege plaatsen verbonden met passagiers die naar dezelfde plaats gaan, waardoor de milieu- en economische impact wordt vermindert.

EEN TWEEDE LEVEN VOOR ONZE WERKKLEDING

Het werkcentrum van Orona Galicia heeft de ontwikkeling van een innovatief en duurzaam proces gestimuleerd dat onze werkkleding een tweede leven geeft door er pennenhouders van te maken. Hiervoor hebben we samengewerkt met een bedrijf dat een innovatieve techniek toepast waarbij stoffen worden gemengd met natuurlijke harsen en carbonaten, waardoor het concept van de circulaire economie wordt bevorderd en de uniformen van ons technische team worden gerecycled en getransformeerd tot een nieuw object.





TOEGEVOEGDE WAARDE IN PRODUCT EN SERVICE

Milieufactor een belangrijk criterium in het ontwerpproces

Door middel van ecodesign introduceren we de milieuvariabele in het ontwerp en de ontwikkeling van onze producten en diensten. Het doel is om de milieu-impact van deze producten op het milieu gedurende hun levenscyclus zoveel mogelijk te beperken en te vermijden.

Bovendien wordt ecologisch ontwerp beschouwd als het belangrijkste instrument voor het vaststellen van strategieën voor een circulaire economie, omdat het mogelijk maakt om afval dat samenhangt met de levenscyclus van producten en diensten te voorkomen voordat het ontstaat.



→ EEN DUURZAAM PRODUCT- EN DIENSTENPLATFORM

Orona integreert de omgevingsfactor als een extra criterium in het ontwerpproces van nieuwe producten en diensten, waarbij te allen tijde en tijdens alle fasen van zijn levenscyclus de evaluatie van de milieu-effecten van een product of dienst wordt geanalyseerd - van de wieg tot het graf.

Het Orona Next platform van producten en diensten optimaliseert de oplossingenportfolio van het bedrijf door eco-ontworpen oplossingen met een lagere milieu-impact te promoten. Het percentage ecologisch ontworpen apparatuur dat het afgelopen jaar is uitgegeven, is gestegen naar 95%.

Via de levenscyclusanalyses (LCA) die Orona uitvoert, zowel bij het ontwerp van nieuwe producten als bij het herontwerpen ervan, zijn we in staat om de milieu-impact van producten en diensten te minimaliseren en zo bij te dragen aan het koolstofvrij maken van de economie.

Deze analyses, die systematisch worden uitgevoerd dankzij de implementatie van ISO 14006, zijn essentieel voor het bereiken van een volledige berekening van de koolstofvoetafdruk, waardoor de belangrijkste verbeterpunten kunnen worden geïdentificeerd.



Orona heeft **eco-designmanagement** opgenomen in het **Integrated Management System (IMS)** als onderdeel van de contextanalyse en controleert de belangrijkste **prestatie-indicatoren** met als doel verbeteracties voor te stellen

TOEGEVOEGDE WAARDE IN PRODUCT

Orona wil bijdragen aan de rijkdom van het omringende milieu en de milieu-impact van de aankoop van materialen verminderen. Daarom zet Orona zich sterk in om lokale leveranciers te contracteren en fungeert Orona als drijvende kracht binnen de toeleveringsketen. We zetten ons in voor lokale productie en zijn de organisatie met de grootste productiecapaciteit voor complete liften in Europa.

We blijven werken aan het verbeteren van de energie-efficiëntie van onze producten tijdens de gebruiksfase door oplossingen te bieden zoals energierugwinningssystemen, energiebesparende tandwiellose aandrijvingen, ledverlichting en automatische uitschakeling en stand-by van de lift. Momenteel hebben de oplossingen Orona Next Essentia en Orona Next Smart de hoogste energie-efficiëntieklasse volgens de VDI-gids 4707 en de ISO 25745-2-norm.

Orona stelt alle informatie met betrekking tot de milieu-impact van de [Essentia](#), [Smart](#) y [Smart+](#) series beschikbaar aan haar klanten op haar website door middel van milieuproductverklaringen die zijn geverifieerd door een onafhankelijke derde partij.

De resultaten van deze milieuproductverklaringen bevorderen het verkrijgen van milieulabels in gebouwen met duurzame bouwprojecten waarin een Orona-lift is geïnstalleerd, zoals LEED- of BREEAM-certificeringen.

Enkele voorbeelden waar we met onze oplossingen hebben bijgedragen aan LEED- of BREEAM-certificeringen:



Kantoorgebouw DL Invest Group
Katowice, Polen
BREEAM



Kantoorgebouw Belaia
Parijs, Frankrijk
BREEAM

TOEGEVOEGDE WAARDE IN SERVICE

Naast de eerder genoemde vooruitgang aan de productzijde is er ook een aantal acties ondernomen om de milieu-impact van de serviceactiviteit te verminderen.

Binnen de reikwijdte van de dienst wordt de onderhoudsactiviteit geassocieerd met het gebruik van een wagenpark dat de professionals nodig hebben om naar de te onderhouden faciliteiten te reizen. Bij Orona zijn we ons bewust van het belang van stappen in de richting van een elektrisch wagenpark. Op dit moment gaat een dergelijke overgang gepaard met aanzienlijke problemen.

Op dit moment gaat deze overgang gepaard met aanzienlijke problemen vanwege het lage ontwikkelingsniveau van de vrachtinfrastructuur, de versnippering van de vloot en de potentiële impact op de productiviteit.

Toch zijn we in 2023 stappen blijven zetten om elektrische en hybride voertuigen in ons wagenpark op te nemen.

Digitalisering maakt ook deel uit van het DNA van Orona. Jaar na jaar blijven we het promoten omdat het een sleutelement is voor milieuduurzaamheid. De initiatieven waar we bij Orona aan werken hebben altijd een duidelijk doel: het verbeteren van de efficiëntie en het concurrentievermogen, en door het optimaliseren van processen krijgen we als resultaat een verlaging van onze ecologische voetafdruk.





CONTROLE VAN DE GEVOLGEN VAN DE ACTIVITEIT


De koolstofvoetafdruk, een **belangrijke** indicator

→ KOOLSTOFVOETAFDruk

Orona, S.Coop. berekent sinds 2019 zijn koolstofvoetafdruk om de belangrijkste bronnen van broeikasgasemissies te identificeren en acties op te zetten om deze te elimineren of, als dat niet lukt, zoveel mogelijk te beperken.

De verificatie van deze berekening is uitgevoerd volgens de ISO 14064-norm, waarbij rekening is gehouden met de broeikasgassen die door onze activiteit worden geproduceerd: CO₂, CH₄, N₂O en HFK's.

In 2023 is de berekening van de koolstofvoetafdruk voor 2022 geverifieerd. Daarnaast is de informatie die de organisatie verstrekt aan haar belanghebbenden uitgebreid om ook de rest van de bedrijven in Spanje mee te nemen in de berekening. Deze uitbreiding van de reikwijdte is nog een teken van Orona's betrokkenheid bij de uitdagingen van decarbonisatie.



De berekening van de **koolstofvoetafdruk** is vastgesteld als een **belangrijke indicator** voor de organisatie om te dienen als controleur van de **effectiviteit van de acties** die door de hele organisatie worden uitgevoerd op het gebied van **decarbonisatie**

INDIRECTE EMISSIES

VAN BRONNEN BUITEN DE GRENZEN VAN DE ORGANISATIE

In 2023 zijn, net als in voorgaande jaren, alle relevante indirecte emissies meegenomen in de verificatie van Orona's berekening van de koolstofvoetafdruk in Spanje. Met deze oefening kunnen we meer informatie en transparantie bieden aan alle belanghebbenden.

De uitbreiding van de CO₂-voetafdruk van Orona is een teken van het streven van de organisatie naar een circulaire economie. Bij Orona geloven we dat de sleutel tot het koolstofvrij maken van de industrie ligt in het verminderen van indirecte broeikasgasemissies van bronnen buiten de grenzen van de organisatie, en daarom blijven we werken aan projecten zoals groen inkopen en de ontwikkeling van nieuwe ecologisch ontworpen oplossingen.

Met het doel om onze uitstoot tegen 2030 met 50% te verminderen en tegen 2050 CO₂-neutraal te zijn, zullen we bij Orona acties blijven uitvoeren die in lijn zijn met de vereisten van het Global Compact, waar we lid van zijn, en de bijbehorende Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.

→ VERBRUIK VAN NATUURLIJKE HULPBRONNEN

Bij het streven naar duurzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen en in overeenstemming met de vastgestelde richtlijn in het beleid ter voorkoming van milieuverontreiniging, voeren we een periodieke controle uit van de milieubeheerindicatoren om de wettelijke naleving te garanderen en de milieu-impact van activiteiten te kwantificeren.

Alle indicatoren die op algemeen niveau worden weergegeven, worden ook op lokaal niveau beoordeeld om waar nodig verbeteringen aan te brengen.



WATERVERBRUIK

De industriële processen die worden gebruikt om liften te maken zijn de grootste bron van waterverbruik. Momenteel is het grootste deel van deze bron afkomstig van gelegaliseerde onttrekkingen uit rivieren en waterhoudende grondlagen in de omgeving om een duurzamer gebruik van deze natuurlijke hulpbron te bereiken. Dit verbruik, dat indien nodig wordt aangevuld met water uit het sanitaire netwerk, zorgt voor een evenwicht tussen de twee bronnen, waardoor de controle over deze bron wordt geconsolideerd.

Tijdens het boekjaar 2023 zijn de verbruikswaarden met betrekking tot de activiteit vergelijkbaar gebleven met die van de afgelopen jaren, waardoor een trend zonder significante schommelingen is vastgesteld en die altijd onder de door de Hydrografische Confederaties vastgestelde stroomgebiedslimieten ligt.

ENERGIEVERBRUIK

Het jaar 2023 werd gekenmerkt door het einde van de uitzonderlijke maatregelen uit Koninklijk Besluit 14/2022 over energie-efficiëntie, warm en droog weer in de meeste vestigingen van Orona en de rijping van de laatste acties die zijn uitgevoerd om het energieverbruik te verminderen.

Net als in andere jaren zijn er acties ondernomen om het energieverbruik te verminderen door de verlichtingstechnologie, -regeling en -automatisering te veranderen, serviceroutes te optimaliseren en productiefaciliteiten te moderniseren met efficiëntere faciliteiten. Deze acties zijn vastgesteld in lijn met de macrodoelstellingen van de organisatie die HQSE op alle gebieden toepast om de koolstofvoetafdruk van onze activiteiten te blijven verminderen.



AARDGASVERBRUIK

Net als bij het elektriciteitsverbruik hebben procesbeheersing, procesverbeteringen en weersomstandigheden geholpen om de verhouding van het aardgasverbruik per geproduceerd apparaat in de loop van 2023 te verbeteren.

BRANDSTOFVERBRUIK

Brandstofverbruik blijft een relevant aspect van Orona's impact op het milieu vanwege het grote aantal voertuigen in het servicegebied en de hoge CO₂-uitstoot.

De stijging van de absolute waarden van het brandstofverbruik is een beheerst cijfer en volledig in lijn met de specifieke kenmerken van het bedrijf en de toename van de onderhoudsvloot van de verschillende Orona-bedrijven. Omdat we ons bewust zijn van de impact hiervan op ons bedrijf, blijven we actief werken aan zowel de geleidelijke aanschaf van milieuvriendelijkere voertuigen als aan algemene brandstofbesparende maatregelen op het gebied van service.

VERBRUIK VAN GRONDSTOFFEN

De evolutie van het verbruik van de belangrijkste grondstoffen blijft evenredig met de jaarlijkse verzendingen van gemaakte liften.

Door middel van ecodesign, zoals uitgelegd in het gedeelte 'Toegevoegde waarde in producten en diensten', richten we ons op het verminderen van de milieu-impact van de fase van het verkrijgen van grondstoffen en componenten die worden gebruikt bij de productie van producten. Ons belangrijkste doel is om producten te ontwerpen en te ontwikkelen met zo min mogelijk middelen, terwijl de technische en kwaliteitsspecificaties behouden blijven.

→ AFVALBEHEER

In alle Orona-bedrijven voeren we afvalscheiding uit in overeenstemming met de huidige wetgeving. Al het afval dat zowel in de industriële activiteit als bij diensten wordt gegenereerd, wordt volgens de bron ervan beheerd en volgens de eigenschappen ingeschat of afgescheiden.

AFVAL VAN INDUSTRIËLE INSTALLATIES

Industriële installaties zijn verantwoordelijk voor het grootste deel van de impact op dit gebied. In 2023 is zowel gevaarlijk als niet-gevaarlijk afval dat wordt beheerd door erkende afvalbeheerders met 2% per geproduceerde lift afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar. De toenemende optimalisatie van processen heeft een positief effect op deze indicator, die in absolute termen verschillen laat zien ten opzichte van voorgaande jaren in specifiek afval afkomstig van industriële reiniging en andere interventies die op ad-hocbasis worden uitgevoerd vanwege de behoeften van het proces zelf.

IMPACT OP DE TOELEVERINGSKETEN:
DUURZAME INKOOP VAN PRODUCTEN EN DIENSTEN

Overgang naar een model van **circulaire economie**

Bij Orona geloven we in een samenwerkingsmodel tussen de partijen die betrokken zijn bij de toeleveringsketen van onze activiteit, om acties te implementeren die de duurzaamheid van het milieu verbeteren.

We blijven werken aan het ontwerp en de implementatie van een praktische en operationele methodologie voor de integratie van milieucriteria in inkoop en aanbestedingen; om een duurzaam inkoopbeleid te definiëren en zo de overgang naar een circulaire economie op een beslissende manier te stimuleren.

Bij Orona proberen we een drijvende kracht te zijn in onze **toeleveringsketen**, onze activiteiten te transformeren en een sprong te maken in de richting van een steeds meer **circulaire economie**

Een voorbeeld van dit initiatief is het beheer van de verpakkingen die worden gebruikt voor de productie en distributie van onze liften. We streven ernaar het gebruik van plastic te minimaliseren en het gebruik van PEFC- en FSC-gecertificeerd hout en karton te versterken voor bosbeheer en chain of custody om verantwoorde verpakkingen te garanderen. Daarnaast geeft Orona bij de inkoop van materialen prioriteit aan het gebruik van retourverpakkingen om de productie van dit afval te verminderen.

Orona hecht veel waarde aan het gebruik van secundaire grondstoffen ter vervanging van nieuwe grondstoffen om een verantwoord gebruik van hulpbronnen te bevorderen. Daarom verwerkt het dit soort materialen in zijn belangrijkste grondstoffen voor de vervaardiging van zijn producten, zoals staal en beton.

We stimuleren ook de inkoop van materialen en diensten bij lokale leveranciers om de milieu-impact van transport te verminderen. Deze geografische nabijheid betekent dat bijna alle leveringen over land plaatsvinden en dat andere, meer milieubelastende transportmiddelen zoals lucht- of zeetransport worden vermeden. We zetten ons in voor lokale productie en zijn de organisatie met de grootste productiefaciliteit voor complete liften in Europa.



BESCHERMING VAN BIODIVERSITEIT

**We beschermen
onze omgeving**

Orona beschouwt biodiversiteit als het levende weefsel van onze planeet en de basis van het welzijn van de mens. Orona zet zich in voor de bescherming ervan door middel van verschillende samenwerkingsverbanden met publieke en private partijen, waarbij altijd het doel voor ogen wordt gehouden om mogelijke effecten tot een minimum te beperken.

In 2023 is Orona blijven samenwerken met de Aranzadi Science Society om zich te blijven inzetten voor het bevorderen van de bescherming van stedelijke biodiversiteit, met als uiteindelijke doel het onderzoeken, verspreiden en onderwijzen van de noodzaak om de biodiversiteit van de omgeving waarin we leven te bevorderen en te behouden.

Als onderdeel van de continuïteit van het Txoribox-project zijn de nestkastjes die in Orona Ideo zijn geplaatst gecontroleerd en schoongemaakt, een noodzakelijke taak zodat ze tijdens het volgende broedseizoen weer bewoond kunnen worden.



We bevorderen projecten die de **biodiversiteit** beschermen van de omgeving waarin we gevestigd zijn, met het oog op het **verbreden van onze reikwijdte** en het kunnen bieden van een meer mondiaal antwoord, in lijn met onze bedrijfsfilosofie



UITROEIING VAN INVASIEVE SOORTEN IN HET STROOMGEBIED VAN DE URUMEA

We onderhouden onze samenwerking met het Baskische wateragentschap (URA) door instandhoudingsmaatregelen te nemen voor de speciale beschermingszone (SAC) es2120015 - Urumea ibaia / Urumea rivier.

In de loop van 2023 zijn de acties uitgevoerd die zijn voorzien in het beheerplan voor dit SAC, waarbij de uitlopers van *Platanus hispanica* die zijn gekapt binnen de Orna-faciliteiten in Hernani zijn beoordeeld en de monitoring en bijbehorende behandeling is uitgevoerd die zijn vastgesteld voor de soort *Fallopia japonica*.

Deze zelfde acties zullen in 2024 versterkt worden met het ringen van *Robinia pseudoacacia* specimens.

ZAAIBED EN HERSTEL VAN LOKALE BOSSEN

In 2023 werkten we samen met de vereniging Sagarreta Natur Taldea, die het behoud van natuurlijk erfgoed en biodiversiteit in Hernani en de Urumea-vallei promoot.

Orona heeft met name deelgenomen aan het project "Zaaibed en herstel van lokale bossen". Op een stuk land van 16.612 m² dat door de gemeenteraad van Hernani is afgestaan, zullen bomen worden geplant en zal een zaaibed worden aangelegd waarin zaden van lokale bomen zullen groeien die vervolgens op andere stukken land zullen worden geplant. Er zal een speciale inspanning worden geleverd om de soorten *Quercus pirenaica* / *Q.petraea* / *Prunus lusitánica* te herstellen met als doel hun plaats in de lokale bossen te herstellen.

Het project zal ook worden uitgevoerd in samenwerking met de bewoners van het gebied en de educatieve centra van Hernani met de bedoeling om verspreiding, bewustzijn, onderzoek en onderwijs in het initiatief zelf te bevorderen.

LOZINGEN

Orona blijft zijn industriële lozingen strikt controleren in strikte overeenstemming met de limieten die door de wetgeving zijn vastgesteld.

De analyses die zijn uitgevoerd in de fabriek in Vitoria liggen ruim onder de wettelijke grenswaarden die zijn vastgelegd in de gemeentelijke verordening inzake niet-huishoudelijk lozen.

Deze naleving, die ook wordt gewaarborgd in de industriële fabriek van Hernani, wordt versterkt door de installatie van een continue lozingsmeter, die periodieke willekeurige monsters verzamelt die worden beheerd door Aguas del Añarbe en statistische gegevens rapporteert over de 7 meest representatieve parameters van het monster.

EMISSIES

Orona, S.Coop. controleert systematisch alle vermelde emissiebronnen door middel van de APCA-autorisatie in Vitoria en Orna Ideo en de geïntegreerde milieuautorisatie van de fabriek in Hernani, waardoor strikte naleving van de wet, gecertificeerd door ISO 14001, wordt gegarandeerd.

Periodiek worden metingen van CO, NOx, vluchtige organische stoffen en deeltjes uitgevoerd, waarbij in alle gevallen waarden worden gerapporteerd die ruim onder de vastgestelde limieten liggen.

OMGEVINGSLAWAAI

Orona heeft periodieke metingen van omgevingslawaai ingesteld voor zijn industriële fabrieken waar het de verplichte vereisten op dit gebied handhaaft.

Metingen worden ook uitgevoerd wanneer er wijzigingen zijn aan processen die omgevingsgeluid genereren. In 2023 zijn dergelijke metingen niet nodig omdat er geen vereisten of aanwijzingen zijn voor substantiële veranderingen in de huidige niveaus.

Daarom kunnen we ervoor blijven zorgen dat we, volgens de huidige geluidsgegevens, bij lange na geen impact hebben op de burens.

LICHTVERVUILING

De locatie van het hoofdkantoor, de fabrieken en het overgrote deel van de werkcentra op industrieterreinen vermindert de impact van de lichtvervuiling die Orona genereert aanzienlijk.

Desalniettemin blijven we, in overeenstemming met de landspecifieke uitvoeringswetgeving en aanbevelingen op dit gebied, actie ondernemen met als hoofddoel de bescherming van het nachtmilieu.

Eveneens in lijn met vorig jaar werden dit jaar merkgerelateerde updates uitgevoerd aan de lichtreclames in verschillende werkcentra, waarbij gebruik werd gemaakt van deze ingrepen om zowel de verspreiding en reflectie van licht als de efficiëntie van de service te verbeteren met state-of-the-art materialen en systemen.

Het doel van deze maatregelen is om het milieu te beschermen tegen lichtvervuiling en de natuurlijke omstandigheden van de nachtelijke uren te behouden ten behoeve van de gezondheid van mensen, flora, fauna en de nachtelijke ecosystemen zelf.





ORONA IDEO Referent in duurzaamheid

ORONA IDEO, EEN BAANBREKENDE RUIMTE IN EUROPA

Het gaat om een baanbrekende ruimte in Europa waar alle agenten worden samengebracht die betrokken zijn bij het innovatieproces: Ondernemingen, universiteiten en technologische centra.

Orona Ideo is een reële oefening in duurzaamheid en innovatie, waarbij de nieuwste technologieën op het gebied van verticale mobiliteit en energie-efficiëntie worden toegepast. De energie die bij Orona Ideo wordt verbruikt, is voornamelijk afkomstig van duurzame energiebronnen en energiegebruik van de geïnstalleerde liften.

Bij het bioklimatische ontwerp van de gebouwen is rekening gehouden met het passieve energiegebruik door de oriëntatie, de vormfactor en de omhulling van elk gebouw. Dit is per geval en overeenstemmend met het interieurgebruik geregeld met oplossingen op maat. In het ontwerp van gebouwen zijn de groene daken, het gebruik van regenwater, de lokale opwekking van duurzame energie en de integratie van zonnecollectoroppervlakken gemaximaliseerd.



Het Orona Ideo-project is opgevat als een **stedelijke cel** bestaande uit verschillende gebouwen en gekoppelde stedelijke ruimtes

Voor elke case is een groot aantal specifiek en uniek passieve en bioklimatische **architectuurstrategieën toegepast**, zowel op stedelijke als op gebouwschaal

ZERO, HOOFDKANTOOR VAN ORONA

Het Zero-gebouw huisvest het bedrijfs- en innovatiehoofdkantoor van Orona, dat is geïnspireerd op het circulaire merkimago en de hijsactiviteit. Het is een bijna energieneutraal gebouw (NCEB) dankzij de bioklimatologische architectuur, fotovoltaïsche panelen en de beschikbaarheid van lokale hernieuwbare thermische energie voor airconditioning.

GEBOUW ORONA FUNDAZIOA

Fundazioa is een hybride gebouw dat gemeenschappelijke diensten heeft en ook universitaire onderwijsruimten huisvest.

A3 RESEARCH EEN RUIMTE DIE LABORATORIUM EN ONDERZOEK SAMENBRENGT

A3 Research heeft laboratoria en kantoren gewijd aan onderzoek naar geavanceerde elektrische opslagsystemen, terwijl de Gallery de plek is waar alle energie van Orona Ideo wordt beheerd, door middel van real-time monitoring van alle gebouwen in het complex.

De Orona Ideo-gebouwen zijn de eerste groep gebouwen in Europa die LEED Gold en BREEAM Excellent ontvangen.



OPWEKKING VAN SCHONE ENERGIE

Energie wordt op het perceel zelf geproduceerd door middel van stadsverwarming en -koeling uit 100% hernieuwbare bronnen en een groot fotovoltaïsch dak op het Zero-gebouw. Sinds de start van het project heeft men waardevolle gegevens verkregen over de feitelijke werking en voldaan aan de BENG-eisen (bijna-energie neutraal gebouw).

STADSVERVERWARMING-KOELING

Het uitgangspunt van het energieconcept is om optimaal gebruik te maken van de stadsverwarming-koelinstallatie van het complex. Deze wordt aangedreven door verschillende duurzame energiebronnen op het perceel zelf: geothermie, thermische zonne-energie en biomassa.

De maatvoering van duurzame systemen is op de eerste plaats uitgevoerd voor thermische zonne-energie, gevolgd door biomassa en aardwarmte.

Bij de warmteproductie gebruikt biomassa, de dominante bron van energieopwekking, gecertificeerde pellets als brandstof, terwijl geothermische energie een zeer belangrijk gewicht heeft als het gaat om het dekken van de vraag naar koeling.

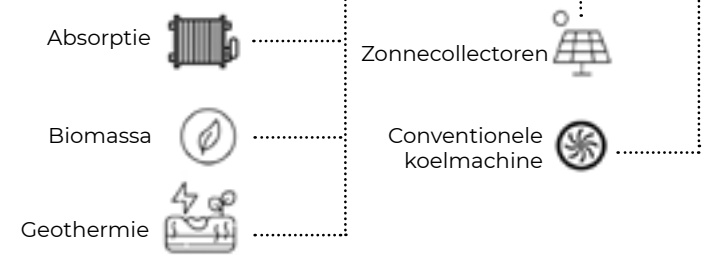
100% van de thermische energie die nodig is voor de gebouwen van Orona Ideo komt uit hernieuwbare bronnen (thermische zonne-energie, biomassa, elektriciteit) waarbij 83,91% wordt opgewekt met hernieuwbare technologieën die in Orona Ideo zijn geïnstalleerd (thermische zonne-energie, biomassa, geothermische energie) en de rest uit elektriciteit.

Elektrische energie

Fotovoltaïsche zonnepanelen



Thermische energie



FOTOVOLTAÏSCH DAK

De duurzame elektrische energie wordt geproduceerd via de zonnepanelen die in het dak van het Zero-gebouw zijn geïntegreerd.

CO₂-UITSTOOT

Er zijn zeer positieve resultaten behaald, aangezien deze duidelijk onder de bedragen liggen die als referentie worden gesteld in de meest veeleisende normen voor duurzaam bouwen.

In 2023, net als in 2022, is de vermindering van de CO₂-uitstoot van de gebouwen van Orona Ideo aanzienlijk, voornamelijk dankzij de aankoop van elektriciteit met een garantie van oorsprong.

WATERVERBRUIK

Orona Ideo heeft een opvangtank voor regenwater met een inhoud van 30 m³ om water te leveren aan het irrigatiesysteem van de groene zones en, na de aanpassing in 2021, ook om de grijswatercircuits te voeden die worden gebruikt in de toiletten en urinoirs van de gebouwen Zero en Fundazioa, dat in deze laatste circuits alleen wordt gebruikt in periodes van hevige regenval, wanneer er een overschot is aan regenwater dat niet werd gebruikt.

De hoeveelheid regenwater die wordt gebruikt, hangt af van de jaarlijkse regenval. Het jaar 2023 is niet erg regenachtig geweest vergeleken met voorgaande jaren, dus het waterverbruik is lager dan in 2022.



A vertical decorative element on the left side of the page, consisting of a series of parallel green diagonal lines.

BIJLAGE

BIJLAGE

Beleid voor kwaliteit, milieu, ecodesign en veiligheid en gezondheid op het werk

Het coöperatieve karakter van Orona is nauw verbonden met de ontwikkeling van waarden als betrokkenheid, proactiviteit, nabijheid en innovatie met betekenis; waarden die worden overgedragen op elk van de producten die worden vervaardigd, de diensten die worden geleverd en de relaties die worden onderhouden met alle belanghebbenden.

Orona beschouwt het beheer van kwaliteit, milieu, ecodesign en gezondheid en veiligheid op het werk als strategische factoren voor het nakomen van de verplichtingen die de organisatie is aangegaan. Daarom is er een geïntegreerd managementsysteem opgezet en geïmplementeerd in overeenstemming met de normen UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001, UNE-EN ISO 14006 en ISO 45001.

Het management van Orona definieert dit beleid als een referentiekader voor het vaststellen van doelstellingen met betrekking tot het geïntegreerde managementsysteem, het verschaffen van de benodigde middelen en het aangaan van de volgende verplichtingen:

- Voldoen aan de behoeften en verwachtingen van onze klanten en andere belanghebbenden.
- Voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving en andere eisen die de organisatie onderschrijft op het gebied van kwaliteit, milieu, ecodesign en veiligheid en gezondheid op het werk.
- Zorgen voor het proces van voortdurende verbetering van managementsystemen, processen, producten en diensten gedurende hun levenscyclus.
- Garanderen van opleiding, informatie, raadpleging en participatie van werknemers op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, kwaliteit en milieubescherming.
- Elimineren van gevaren, risico's verminderen en zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden om letsel en verslechtering van de gezondheid van werknemers te voorkomen.
- Het milieu beschermen en vervuiling voorkomen om de milieueffecten van de activiteit tot een minimum te beperken.
- Dit beleid implementeren en up-to-date houden en het publiekelijk communiceren aan alle geïnteresseerde partijen.



orona-group.com

