



#we
are
orona



2021
**Rapport
développement
durable**

01

Nous sommes orona

Le mot du Président	4
Le mot du Directeur général	5
Contextualisation	6
Analyse de matérialité	8
Parties prenantes	10

02

Intégrité et déontologie

Respect des droits de l'homme	14
Orona Fundazioa	17
Modèle de participation	24
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	26
Code de conduite des fournisseurs	28

03

Social

Création d'emplois	30
Promotion de la sécurité et de la santé	32
Formation et développement professionnel : Orona University	35
Égalité des sexes et gestion de la diversité	37

04

Green

Valeur ajoutée des produits et services	45
Contrôle des impacts de l'activité	51
Protection de la biodiversité	56
Orona Ideo	59

Annexe

Politique de qualité, environnementale et de sécurité et santé au travail	64
---	----





Le mot du Président	4
Le mot du Directeur général	5
Contextualisation	6
Analyse de matérialité	8
Parties prenantes	10

Nous sommes orona



Le mot du **Président**

Oier Lizarazu

Comme l'année précédente, 2021 a été marquée par la persistance des effets de la pandémie, qui a continué d'avoir un impact significatif sur la société en général en même temps que sur notre activité socio-économique.

Dans ce contexte complexe, nous avons adapté nos processus de travail pour garantir la santé des travailleurs qui composent Orona et, grâce aux efforts et à l'implication de tous, nous avons encore une fois pu réaliser un excellent exercice fiscal.

Le présent et le futur proche présenteront de nouveaux défis exigeants, nous devons donc poursuivre notre travail sur les différents projets stratégiques dans le domaine institutionnel et entrepreneurial, afin de continuer à avancer résolument dans le développement de notre expérience coopérative européenne.

Nous sommes fiers de faire partie du réseau du Pacte Mondial, car nous savons qu'il représente un guide fondamental qui nous permettra de respecter nos engagements vis-à-vis du développement durable, auxquels nous nous sentons étroitement liés. Aujourd'hui, nous confirmons notre adhésion au Pacte Mondial et notre ferme engagement pour les principes qu'il défend.

En remerciant toutes les personnes qui composent Orona pour leur engagement, leur participation et leur implication personnelle et collective, je vous encourage à continuer à contribuer à notre projet. Cette contribution sera essentielle pour garantir notre autonomie et nous permettre de continuer à construire notre avenir.

Un grand merci.



Le mot du **Directeur général**

Aitor Azkarate

Nous sommes toujours plongés dans un contexte mondial qui se complexifie d'année en année, avec un degré d'incertitude inédit au cours des dernières décennies. Nous passons d'une pandémie qui a eu des répercussions socio-économiques totalement imprévues à un conflit géopolitique comme l'Europe n'en avait pas connu depuis 70 ans.

Dans ce contexte, nous sommes convaincus qu'il est essentiel de continuer à façonner un projet socio-économique robuste et compétitif pour affronter avec solidité les défis à venir. Comme par le passé, cela sera possible grâce à l'extraordinaire engagement des personnes qui contribuent à notre projet socio-économique, ainsi qu'à l'accent mis sur le service pour répondre aux besoins de plus de 25 millions de personnes que nous accompagnons quotidiennement jusqu'à leur destination.

Notre technologie est présente dans plus de 100 pays avec près de 300 000 unités et nous continuons à parier sur un projet basé en Europe mais avec une portée mondiale.

Dans le contexte socio-économique que nous avons connu en 2021, grâce aux efforts de notre équipe de plus de 5 500 personnes, nous avons réussi à réaliser un chiffre d'affaires extraordinaire de 832 millions d'euros et un EBITDA de 139 millions d'euros.

En 2022, nous maintiendrons le cap du projet Orona UE 2030 et du Plan Stratégique CIC (Consolidation - Innovation - Compétitivité). Notre engagement fort en faveur de la compétitivité, de l'innovation et de la transformation numérique sera essentiel pour pouvoir répondre convenablement au projet de consolidation en Europe.

Orona Ideo, le meilleur représentant de notre modèle d'innovation, continue d'être un pilier central de notre projet socio-économique d'Orona. Supervisé par Orona Fundazioa, il s'agit d'un exemple clair d'ouverture et de coopération avec notre environnement immédiat, en accord avec l'Agenda 2030 des Nations Unies et ses Objectifs de développement durable (ODD), intrinsèques à l'ADN d'Orona.

Enfin, je souhaite profiter de ces quelques lignes pour réitérer mes remerciements à toute l'équipe d'Orona pour sa participation et ses efforts pendant cette étape difficile, dans le cadre de nos presque soixante ans d'existence en tant que projet socio-économique.

Bon courage et bonne chance.

CONTEXTUALISATION

Un modèle de référence en matière de **développement durable**

Ce rapport a été élaboré en utilisant en partie le modèle de référence en matière de développement durable ESG pour identifier et regrouper les lignes directrices d'Orona dans le domaine du développement durable. De plus, il se fonde sur le guide de références du Reporting Initiative (GRI), les principes du Pacte mondial des Nations Unies et leur corrélation avec les Objectifs de développement durable (ODD).

En ce qui concerne les questions environnementales, nous suivons les lignes directrices du système de gestion et d'audit environnemental ISO 14001, de gestion d'éco-conception ISO 14006, la déclaration environnementale de produit ISO 14025, l'empreinte carbone ISO 14064 et l'efficacité énergétique des ascenseurs ISO 25745-2, et en ce qui concerne les questions de santé au travail, la norme ISO 45001.

L'annexe définit la politique de qualité, environnementale et de sécurité et santé au travail.



L'objet social d'**Orona** reflète les principales tendances de la société dont il est une **partie active et impliquée**. Il répond ainsi aux attentes de toutes les parties prenantes, en tant qu'acteur social que nous sommes.

L'année 2021 a été clairement marquée par le contexte généré par la COVID-19. En tant qu'organisation, nous avons dû répondre à une nouvelle réalité en constante évolution, en adaptant nos processus de travail et en définissant différentes mesures de sécurité pour maintenir notre activité socio-économique, avec la sécurité et la santé des travailleurs comme priorité.

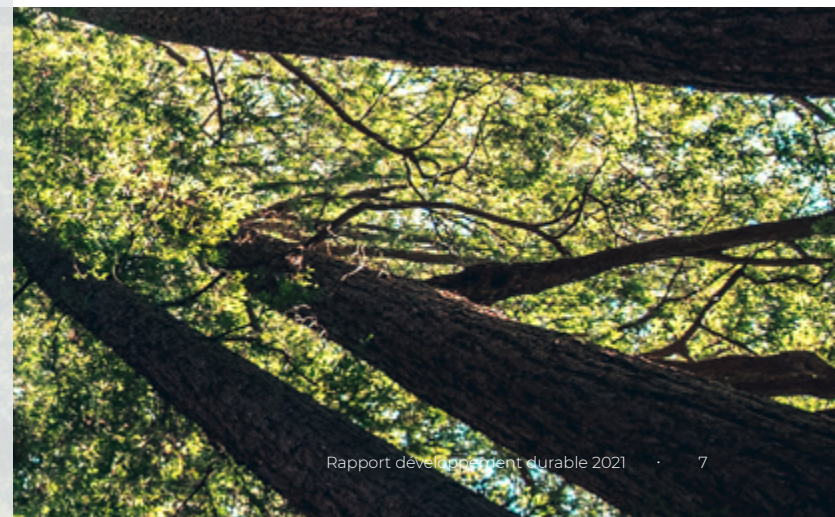
Dans ce rapport, nous pouvons nous référer à :

- Orona, S. Coop., société mère, en utilisant sa propre dénomination légale,
- la situation consolidée, en la désignant Orona,
- chacune des filiales, auquel cas nous les désignerons en utilisant leur propre raison sociale, ou
- des références à des pays, auquel cas nous intégrerons dans les données fournies les informations consolidées de toutes les sociétés (mère et/ou filiales) faisant partie dudit pays.

Les informations fournies dans ce rapport répondent à des critères de comparabilité, de matérialité, de pertinence et de fiabilité en fonction des informations, des connaissances, de l'expérience et des travaux d'analyse menés par l'équipe de direction et les organes sociaux, soutenus par les dynamiques internes ordinaires et spécifiques qui ont eu lieu tout au long de l'exercice 2021.



Rapprocher les gens est ce qui nous stimule. Nous **innovons** d'une manière sensée, pour éliminer les barrières qui nous éloignent. Parce que nous ne sommes capables de faire les choses que grâce à la **proximité**, celle d'une **communauté** unique qui a un objectif commun : **raccourcir les distances**.



ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Nous sommes actifs et impliqués

Dans ce rapport, nous avons donné la priorité aux informations sur les domaines qui ont un impact plus important en raison de leur importance dans le modèle de gestion d'Orona, fortement marqué par sa propre expérience coopérative, unique et indépendante, ou en raison de leur importance matérielle, ou aux informations qui correspondent à des éléments sensibles du point de vue des groupes d'intérêt dont nous faisons partie et avec lesquels nous avons des interactions.

En ce sens, nous nous référerons en particulier à :

**QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES**

Toutes les **questions environnementales** liées aux systèmes de management environnemental et d'économie circulaire, focalisées essentiellement sur l'Espagne car il s'agit de la zone géographique dans laquelle se situent les deux usines de production, et toute l'activité liée à la conception de nos solutions de produits et de services.

**QUESTIONS SOCIALES**

Les **questions sociales** et celles relatives aux travailleurs en général, qui sont notre essence dans le cadre de l'expérience coopérative d'Orona, une expérience pleinement valable et solidement ancrée dans l'Europe du XXI^e siècle.

**ORGANISATION DU TRAVAIL, SÉCURITÉ, SANTÉ ET RELATIONS SOCIALES**

En particulier, les **questions liées à l'organisation du travail, la santé et la sécurité, ainsi que les relations sociales**, en mettant l'accent sur leur développement au sein d'Orona, S. Coop., car il s'agit de la maison mère de la coopérative et de l'entreprise principale, et par conséquent, là où il existe un niveau de développement plus élevé dans ces domaines. Notre engagement est de l'étendre à l'ensemble de l'organisation.

**GOUVERNANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE**

L'**engagement d'Orona concernant la gouvernance sociale et environnementale** à partir de ses propres racines coopératives, déployée dans toute l'organisation par l'intermédiaire d'un engagement coopératif partagé par tous ses travailleurs.

**ORONA FUNDAZIOA**

Le travail réalisé par Orona Fundazioa, en tant que canalisateur de son travail social, en contact permanent avec la société.

Des questions telles que,

LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

La **protection des droits de l'homme**, étant donné que nous exerçons notre activité dans des pays à haut niveau de protection sociale et juridique, où les risques potentiels dans ces domaines (exploitation des enfants, abus, violation des droits des peuples autochtones...) sont pratiquement inexistantes en raison du degré de développement économique et social de ces pays et de la protection desdits droits à travers un système complet de garanties réglementaires et gouvernementales qui veillent à leur respect ; ou

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Les **mesures de lutte contre la corruption et les pots-de-vin**, où il existe déjà un manuel de responsabilité sociale des entreprises mis en œuvre chez Orona, S. Coop., qui est en phase d'extension au reste de l'organisation,

font l'objet de ce rapport avec un niveau de matérialité moindre pour les raisons que nous exposons.

PARTIES PRENANTES

Plus proche de vous

UN RAPPROCHEMENT PAR RAPPORT AUX BESOINS DES PERSONNES

Le rapprochement de nos parties prenantes implique une réflexion approfondie sur les besoins de chacun des publics auxquels nous nous adressons, en analysant les facteurs d'attraction et de rattachement.

Il est également nécessaire de générer des canaux de communication dans les deux sens pour analyser l'évolution de ces variables dans le temps.

Les parties suivantes sont identifiées comme étant des parties prenantes :

- Travailleurs
- Membres
- Clients et utilisateurs
- Fournisseurs
- Entités sectorielles

Les relations avec le réseau de clients et fournisseurs, ainsi que d'utilisateurs sont décrites ci-après. Les informations correspondant aux travailleurs, aux membres et à la société en général sont traitées dans la section numéro 3 intitulée « Social ».



En prenant comme axe notre **objectif**
« Améliorer la connexion des **personnes** en raccourcissant les distances », nous avons souhaité nous rapprocher, plus que jamais, de toutes les personnes ou de tous les groupes qui contribuent à notre projet socio-économique.

CLIENTS ET UTILISATEURS

Nous sommes des personnes au service des personnes et, par conséquent, nous mettons notre client au centre de tout ce que nous faisons. Nous veillons à sa sécurité et à son bien-être. Dans cette famille, nous incluons nos clients les plus directs (B2B), ainsi que les clients-utilisateurs (B2B2C).

Nous segmentons nos clients en familles afin de mieux adapter notre approche et notre offre de valeur à chacune d'entre elles :

- Propriétaires des installations (comprenant les copropriétés, les clients organismes privés et les administrations publiques) et utilisateurs.
- Administrateurs de biens
- Architectes
- Entreprises de construction ou promoteurs
- Distributeurs

La satisfaction de cette partie prenante est un objectif de premier niveau pour Orona, qui est déployé dans l'ensemble de l'organisation par l'intermédiaire de ses processus et de ses projets.

Pour ce faire, en plus de la tenue de réunions (foires, visites, etc.), le suivi permanent des données de gestion du parc de maintenance et des demandes directes via le centre d'appels se démarque comme étant un outil de mesure de la perception directe des éléments composant l'offre de valeur d'Orona et d'identification des facteurs nous permettant d'améliorer notre compétitivité.

FOURNISSEUR

Le département des achats, où la gestion est majoritairement centralisée, a élaboré un document « Code de conduite des fournisseurs d'Orona », qui favorise une politique de conduite spécifique de leur part. Orona se réserve le droit de résilier tout contrat avec le fournisseur qui ne s'y conforme pas.

Ce document s'articule autour de trois axes principaux :

- Respect des réglementations du travail : santé et sécurité au travail, liberté d'association et de négociation collective, élimination du travail forcé et des politiques d'embauche abusives, contribution à l'abolition du travail des enfants et contribution à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi.
- Environnement : son approche préventive, la responsabilité environnementale et l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement.
- Éthique dans les affaires : confidentialité, respect des droits de propriété intellectuelle et industrielle et lutte contre la corruption.

Un suivi exhaustif de la conformité du fournisseur à la norme de référence ISO 9001 est également effectué. La conformité aux normes ISO 14001 e ISO 45001 est valorisée positivement.

En 2021, 60% de notre volume d'achat a été réalisé auprès d'entreprises disposant du certificat environnemental ISO 14001.

99,97% du volume d'achat a été réalisé en 2021 auprès de fournisseurs ayant adhéré à notre code de conduite, par rapport à 99,11% l'année précédente.

ENTITÉS DU SECTEUR

Notre secteur dispose d'un niveau de réglementation et de contrôle qui assure la sécurité et le confort des utilisateurs et des clients. Le client et le consommateur ont les meilleures garanties de bénéficier d'un service ou d'un produit avec la qualité et la sécurité prévues par la législation. Dans notre secteur, des inspections périodiques de notre activité par des tiers sont prévues.

Les protocoles établis par l'administration prévoient des rapports obligatoires en cas d'incidents graves dans les installations. Et nous devons justifier périodiquement le respect des conditions minimales pour pouvoir exercer notre activité. Il est également possible que nous soyons directement contrôlés par l'administration elle-même. Tout cela dans le but de garantir un service avec la qualité et la sécurité suffisantes pour le groupe de personnes utilisant nos produits et services.

Le produit Orona est basé sur la norme européenne EN 81, une référence mondiale pour la conception d'ascenseurs, en termes d'exigences de sécurité et de performances. Les centres d'appels de chaque pays traitent également tous les appels d'alerte, de panne ou de réclamation des utilisateurs finaux en suivant des protocoles exigeants.

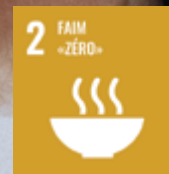
En approfondissant l'intérêt d'Orona à participer à l'évolution et à l'amélioration du secteur, les entreprises appartenant à Orona participent activement aux associations suivantes :

- ELA : European Lift Association
- EEA : European Elevator Association
- FA : Fédération française des ascenseurs
- AGORIA : Association belge des ascenseurs
- VLR : Association néerlandaise des ascenseurs
- FEEDA : Fédération espagnole des ascenseurs



Respect des droits de l'homme	14
Orona Fundazioa	17
Modèle de participation	24
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	26
Code de conduite des fournisseurs	28

Intégrité et déontologie





RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Un engagement envers la **société** et notre caractère **coopératif**

Les valeurs propres à Orona sont celles de l'impulsion, la proximité, l'innovation sensée et la communauté. Elles constituent la base sur laquelle repose notre relation avec notre environnement. Ce sont des valeurs essentielles pour construire et développer notre positionnement socio-économique actuel et futur.

D'autre part, les principes coopératifs confirmés par notre adhésion au [Mouvement Coopératif Mondragon](#) reflètent notre propre caractère d'entreprise coopérative. Ces principes sont présents dans notre quotidien de manière continue :

1. Adhésion libre
2. Organisation démocratique
3. Souveraineté du travail
4. Caractère instrumental et subordonné du capital
5. Participation à la gestion
6. Solidarité de rémunération
7. Inter-coopération

8. Transformation sociale
9. Caractère universel
10. Développement de l'éducation

Ces principes sont intégrés aussi bien dans les opérations quotidiennes que dans les différentes formations dispensées dans la coopérative :

- Programme Orona
- Formation des organes sociaux (conseil d'administration et conseil social)
- Formation des nouveaux membres

ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ :

ADHÉSION D'ORONA AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Depuis 2006, nous confirmons chaque année notre adhésion au pacte mondial et notre ferme engagement vis-à-vis des principes qu'il défend. Nous sommes fiers de faire partie du réseau du Pacte mondial, car nous savons qu'il représente un guide fondamental qui nous permettra de respecter nos engagements vis-à-vis du développement durable et de la responsabilité sociale des entreprises, auxquels nous nous sentons étroitement liés.

Nous considérons que nos actions liées à chaque principe du Pacte mondial confirment réellement notre adhésion. Nous espérons également que nos actions contribueront à consolider davantage des concepts tels que le respect des droits de l'homme et les bonnes pratiques dans le domaine de l'environnement, et à ce que le développement durable soit plus présente aussi bien dans le monde de l'entreprise que dans la société.

Par l'intermédiaire de l'appropriation et l'application des 10 principes du Pacte mondial par l'ensemble de l'organisation, nous respectons nos propres principes coopératifs :

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme, dans leur sphère d'influence.
- **Principe 2** : Les entreprises doivent veiller à ce que leur propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.
- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de la négociation collective.
- **Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- **Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

- **Principe 6** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- **Principe 8** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- **Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point de technologies respectueuses de l'environnement.
- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Orona, S. Coop. présente annuellement sa communication sur le progrès, comme le Pacte mondial des Nations Unies le demande à ses membres.

Afin de respecter l'Agenda 2030 fixé par les Nations Unies, nous avons progressé depuis 2015 au niveau de l'évaluation, du suivi et de l'amélioration des objectifs de développement durable. Sur les 17 objectifs, nous nous sommes concentrés sur le développement des 12 suivants :



La tendance de ces dernières années en termes de durabilité s'est concentrée sur le travail relatif à l'axe environnemental, avec l'objectif fixé au niveau mondial de ne pas augmenter la température de la planète de plus de 1,5 °C et le besoin imminent de décarboner l'activité que nous réalisons toutes et tous en tant que partie intégrante de la société. Dans ce contexte, les Nations Unies ont lancé un programme ambitieux (Climate Ambition Accelerator) de formation dans ce domaine au niveau mondial. Conscients du rôle actif que doit jouer Orona en la matière, nous avons participé à cette formation tout au long de l'année 2021 afin d'intérioriser les concepts clés pour travailler sur l'objectif d'afficher un bilan carbone neutre en 2050.

Pour consulter le Rapport d'avancement, voir [Orona, S. Coop | UN Global Compact](#)

VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME

Il n'y a eu aucun cas de plainte pour violation des droits de l'homme au sein de l'organisation ou concernant des tiers tels que les populations autochtones.

En raison du type d'activité exercée par Orona et des pays dans lesquels elle est implantée, la zone n'est pas considérée à risque, ni au niveau de la gestion des opérations ni au niveau de la gestion des fournisseurs.

Cependant, afin de garantir que l'activité des fournisseurs soit également alignée sur le respect des droits de l'homme, les fournisseurs sont tenus depuis 2020 d'adhérer au code de conduite des fournisseurs d'Orona mentionné dans la section relative aux parties prenantes du présent rapport.

LE BÉNÉFICE N'A DE SENS CHEZ ORONA QUE LORSQU'IL SE MESURE EN TERMES DE BÉNÉFICE SOCIAL

Depuis sa création, Orona se caractérise par son engagement solidaire et sa responsabilité sociale envers l'environnement, ce qui constitue l'une de ses caractéristiques.

En harmonie avec notre engagement solidaire vis-à-vis de la société, nous destinons chaque année une partie de nos bénéfices, par l'intermédiaire des C.O.E.P.C. (contribution à l'éducation et la promotion coopérative), au soutien de projets de formation et de développement de l'éducation, ainsi qu'au domaine de la recherche et à diverses initiatives à caractère culturel et social.

532 100 €
ont été alloués pour

- la promotion des centres d'études et de recherche
- soutenir les activités culturelles, éducatives et sociales
- des projets de développement coopératif dans les pays du tiers-monde

ORONA FUNDAZIOA

Notre engagement vis-à-vis du développement durable

En vertu de ses statuts institutionnels, Orona Fundazioa a pour but de mettre en œuvre, à des fins non lucratives, toutes sortes d'activités et initiatives visant à promouvoir et à encourager des actions en matière d'éducation, de formation et de recherche, dans toutes les branches du savoir en fonction de l'évolution des besoins de la société.

UNE VOCATION SOCIALE

Orona Fundazioa s'attache également à promouvoir et à soutenir l'économie sociale ainsi que la diffusion des caractéristiques du coopérativisme, tout comme à encourager l'insertion professionnelle et toutes sortes d'activités culturelles, sociales, caritatives ou de prise en charge.

À travers la Fondation, Orona cherche à renforcer son engagement envers la société en développant les piliers fondamentaux nécessaires à son développement éducatif, régional et institutionnel et de recherche.



PROJETS DÉVELOPPÉS EN 2021

Orona Fundazioa cherche à développer son environnement proche sur le plan socio-économique, social, éducatif et culturel, sur la base de son expérience coopérative unique, un modèle basé sur le développement d'activités en collaboration avec des acteurs sociaux, en apportant son infrastructure, sa capacité relationnelle, ses ressources humaines et sa capacité de mobilisation de fonds si nécessaire.

L'axe de travail de développement de l'environnement immédiat est celui qui s'enracine le plus directement dans la société à l'échelle locale. Les projets soutenus sont par conséquent conformes à la mission d'Orona Fundazioa, et s'inscrivent dans les axes suivants :

- De la ferme à la table
- Cohésion sociale
- Développement académique
- Développement culturel

L'activité d'Orona Fundazioa se concentre sur les régions situées autour du siège d'Orona. Ci-dessous, nous proposons une brève description de certains des projets les plus significatifs dans chaque catégorie.



CONTRIBUTION À MUNDUKIDE

Orona, S. Coop. est co-fondatrice de Mundukide, une ONG constituée en 1999 qui se consacre à la promotion de projets de coopération au développement concernant différents peuples et groupes appauvris, en partageant des expériences, des moyens et du savoir-faire. L'objectif est de favoriser le développement autogéré et global des parties impliquées en faisant appel pour ce faire à la solidarité du monde du travail coopératif.

Le projet Mundukide regroupe différentes activités visant à obtenir des résultats durables dans le temps.

81 037
repas fournis



DIÁMETRO 200 ALIMENTATION SAIN ET DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE LOCALE

Il s'agit d'un projet alimentaire promu par Orona Fundazioa qui a le double objectif de promouvoir une alimentation saine et de promouvoir le développement de l'économie sociale.

Ce modèle alimentaire unique et exclusif repose sur l'offre aux employés d'Orona et à la communauté des utilisateurs d'Orona Ideo (Orona, Mondragon Unibertsitatea et Ikerlan) d'aliments de saison, de qualité supérieure et produits localement. La nourriture est transformée selon des méthodes traditionnelles, en privilégiant le respect de l'environnement, et les collectifs d'agriculteurs, d'éleveurs et de pêcheurs reçoivent un prix équitable pour leur récolte ou leur prise.

Nous continuons à collaborer avec la ferme agro-écologique Karabeleko, principal fournisseur de légumes frais du restaurant Diámetro 200 Karabeleko, dont la particularité d'employer des personnes atteintes de maladies mentales. En outre, un groupe de consommateurs formé par des travailleurs d'Orona Ideo, d'Epele et de Lastaola à Hernani reçoit chaque semaine un panier de légumes biologiques provenant de la ferme agro-écologique de Karabeleko.

Ce service de restauration est proposé par la cantine d'Orona Ideo, exploitée par Gure Elikagai S.L., qui dispose d'une cafétéria-restaurant ouverte au grand public. Cet espace a été le premier service de cantine d'entreprise enregistré avec la certification écologique en Espagne (INTERECO).

Afin de minimiser le gaspillage alimentaire, les aliments à consommer sont cuits à chaque équipe de travail et non en une seule fois. Les restes de nourriture de la journée sont également consommés le lendemain par les employés de la cantine, mais aussi donnés aux voisins des travailleurs de la cantine identifiés comme étant dans le besoin.

Pour l'approvisionnement de ces repas, par rapport au volume total des achats alimentaires en 2021, 68% provient de produits locaux (dans une zone de 200 km de diamètre) et 15% provient de produits issus de l'agriculture biologique et du commerce équitable.



DRAGONES DE LAVAPIÉS : SOLIDARITÉ, RESPECT ET COMMUNAUTÉ

Les Dragones de Lavapiés est une initiative de quartier, lancée par un groupe de parents vivant dans le même quartier de Madrid, dont la mission est de tisser, à travers le sport et la compétition, des liens de solidarité, de respect et de communauté, favorisant le dialogue entre des personnes issues de cultures très diverses et venant des quatre coins du globe.

Grâce à la collaboration d'Orona Fundazioa avec la Donosti Cup, l'une des équipes seniors dans laquelle jouent cinq réfugiés a participé au tournoi international de football amateur qui s'est déroulé à Saint-Sébastien du 4 au 19 juillet 2021.



HERNANI RUGBY ELKARTEA, RUGBY FÉMININ ET INCLUSIF

Hernani Rugby Elkartea est un agent de dynamisation locale qui permet à des centaines de personnes de découvrir les valeurs d'équipe et de solidarité qui caractérisent ce sport.

Orona Fundazioa soutient l'équipe de rugby féminine et l'équipe inclusive du club, contribuant à son objectif de créer un espace accueillant pour toutes les personnes gravitant autour du club, à travers l'acceptation des différences, notamment en termes de genre, d'âge ou de fonction.

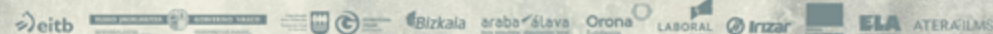
DOCUMENTAIRE AITA MARI

L'objectif de ce documentaire est de raconter le projet solidaire de l'organisation non gouvernementale Salvamento Marítimo Humanitario et du navire Aita Mari, en sensibilisant la population au drame vécu par des milliers de personnes dans leur fuite à travers la Méditerranée.

Orona Fundazioa a contribué financièrement à la production de ce documentaire réalisé au Pays basque et présenté au niveau national. Le documentaire a été projeté dans les salles de cinéma commerciales à partir du 3 décembre dans différentes villes comme Donostia, Bilbao, Madrid ou Barcelone.



DIRECCIÓN JAVI JULIO PRODUCCIÓN SANTI DONAIRE EDICIÓN/ARTES IGOR ARABAOLAZA GUION FERNANDO ERRE PRODUCCIÓN EXECUTIVA NERVIO OPERADORES DE CÁMARA JAVI JULIO, IGOR ARABAOLAZA, RICARDO GARCÍA VILANOVA, CELIA HERNÁNDEZ, PASCAL POISSONNIER, IÑAKI GEREÑU, BEÑAT GEREKA SONIDO ENTREVISTAS DANIEL IGLESIAS ANIMACIONES IGOR ARABAOLAZA COLOR IRUSOIN POSTPRODUCCIÓN DE SONIDO XANTI SALVADOR, KOLDO CORELLA BANDA SONORA PELLO RAMÍREZ (TITULO) SONIDO ESTUDIO VÍCTOR SÁNCHEZ (ELKAR ESTUDIOA) DISEÑO TÍTULOS Y CARTEL BELÉN BEMBÉ TRADUCCIONES FERNANDO MAHIA, EDOU THIAM





THE EGG

L'objectif de The Egg, l'école d'intelligence artificielle promue par Orona et créée par la start-up Skootik, est de former une masse critique d'analystes de données et de spécialistes en intelligence artificielle sur notre territoire. Le nombre d'experts capables d'ajouter de la valeur technologique à notre économie va ainsi se multiplier.

Orona Fundazioa abrite l'un des deux sièges académiques du projet d'intelligence artificielle The Egg et soutient également financièrement le projet en fournissant des équipements et des espaces pour les salles de cours.

Le nombre d'étudiants lors de l'année scolaire 2021 était de 18 personnes. En 2022, il y aura 35 étudiants, qui ont présenté l'activité académique 21/22 en novembre dernier dans les bâtiments d'Orona Ideo.



REMONTE

Cette variante des régions de Navarre et Guipuscoa est uniquement pratiquée sur deux terrains : le fronton de Galarreta et le fronton Euskal Jai Berri de Huarte-Pampelune.

Le remonte est l'une des variantes les plus spectaculaires de la pelote basque avec chistera, dans laquelle la technique et la vitesse avec laquelle la balle est frappée prévalent.

En 2021, Orona Fundazioa a soutenu la tenue du tournoi individuel Orona de remonte, avec une diffusion spéciale à la télévision pendant 9 semaines sur la chaîne EITB.



OSASUNLEKU, UNE COLLABORATION AVEC OSAKIDETZA ET LE MUSÉE CHILLIDA

Dans la continuité du soutien aux personnes touchées par la pandémie de COVID-19 et après avoir réalisé l'activité Jakioro en 2020, Orona Fundazioa a contribué à un programme destiné aux professionnels de santé qui sont soumis à des situations de stress répétées et à de longues heures de travail dues à la pandémie.

Un livret d'activités a été élaboré à destination des professionnels de santé sous la forme de visite des sculptures du musée.

Orona Fundazioa et Chillida Leku collaborent en faveur de leur environnement et cherchent à consolider un écosystème d'innovation sociale. Osasun Leku souhaite que la visite du musée Chillida Leku soit une expérience qui aide à améliorer la qualité de vie des soignants, en cultivant la flexibilité psychologique, une expérience consciente d'ouverture et d'implication.

MODÈLE DE PARTICIPATION

Un modèle qui garantit la communication et la participation

La communication et la participation sont implicites dans nos principes coopératifs.

La structure organisationnelle elle-même garantit une communication et une participation bidirectionnelles permanentes et fluides.

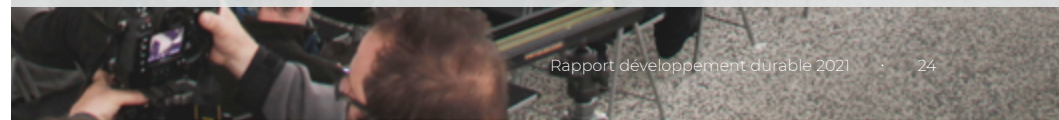
Par l'intermédiaire des organes de représentation institutionnelle, en plus des canaux exécutifs, dans la sphère coopérative, les membres et travailleurs d'Orona, S. Coop. participent activement à la définition et au développement du projet socio-entrepreneurial.

Le conseil social est un organe représentatif des membres de la coopérative. Il a des fonctions basiques d'information, de suivi, de conseil, de sensibilisation et de consultation de l'organe directeur et de la direction, au sujet de tous les aspects concernant les lignes générales de la relation de travail.

L'assemblée générale est l'organe suprême le plus important de la coopérative. Ses décisions reflètent la volonté des membres. Constitué de tous les membres, c'est l'organe souverain de la coopérative, qui prend les décisions sur les sujets et les questions de première importance et définit les grandes lignes de la coopérative.



Le fait qu'Orona, S. Coop. ait été constituée dès sa création comme une **coopérative** et qu'elle continue à fonctionner aujourd'hui sous la même formule juridique, tient à sa ferme volonté de défendre des **valeurs** telles que l'**engagement**, la **participation**, la **proactivité** et la **proximité**.



À cet égard, l'activité correspondant à 2021 a été totalement conditionnée par l'évolution de la pandémie. Malgré toutes ces difficultés, nous avons maintenu un niveau d'activité institutionnelle élevé, même pour les actes qui nécessitent normalement la présence des personnes pour leur développement normal. Ces réunions ont continué d'être effectuées, avec l'adaptation à un format virtuel/mixte dans chaque cas. Cela a nécessité un grand effort de la part des participants.

- Assemblée ordinaire effectuée par voie télématique le 18 juin.
- Nombre de conseils sociaux effectués : plus de 25 tout au long de l'année.
- Conseils d'administration effectués : les conseils d'administrations ordinaires ont continué à être effectués tous les mois, ainsi que chaque fois qu'ils ont été considérés comme nécessaires en raison des circonstances.

Dans le reste des entreprises faisant partie d'Orona, les mêmes valeurs de dialogue social et d'information sont quant à elles garanties par l'intermédiaire des différents groupes de représentation.

93,2% de l'effectif dispose d'une convention collective de référence, aussi bien en Espagne que dans les autres pays où Orona est présente. La représentation de leurs intérêts est également garantie grâce à des mécanismes efficaces définis par la loi dans chaque cas (représentation syndicale et dynamiques associées).





LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Nos valeurs, le cœur de notre ADN

Orona dispose de valeurs solides qui font partie de l'essence de son ADN en tant qu'organisation. Elles sont intimement liées à toutes les activités qui sont réalisées de manière ordinaire et extraordinaire.

Orona est, naturellement, en concurrence dans le secteur du transport vertical avec d'autres organisations cherchant à réaliser leurs objectifs opérationnels. Mais cette concurrence se déroule toujours dans le cadre de la législation nationale et internationale établie.

Orona exige de son organisation qu'elle ait toujours un comportement éthique. Cela inclut le respect rigoureux de la réglementation en vigueur.

Le respect rigoureux de la réglementation applicable dans ses relations avec les autres entreprises et opérateurs du marché constitue l'une des valeurs fondamentales de la politique interne d'Orona.

Ces normes sont :

- le droit de la concurrence
- la réglementation relative à l'interdiction des actes de concurrence déloyale
- le code pénal

L'honnêteté, la transparence et l'éthique font partie de ces valeurs incontournables partagées par l'ensemble de l'organisation.

UN MANUEL QUI ÉTABLIT UN ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ

À ces fins, Orona, S. Coop. dispose d'un « manuel de responsabilité sociale de l'entreprise » qui fait partie de la formation et de la documentation reçues avec le plan d'accueil. Ce manuel comprend tout ce qui concerne la forme dont nous devons nous comporter sur le marché en fonction de la responsabilité qui nous est assignée.

Le manuel comprend une série de directives visant à éviter toute attitude contraire à la libre concurrence, ainsi qu'à éviter une série de délits visée par le code pénal, tels que les délits informatiques, les délits contre la propriété industrielle, la corruption, les pots-de-vin, le trafic d'influence, etc., qui entraîneraient des sanctions ou des conséquences négatives pour l'organisation.

Tout le personnel part du principe qu'il peut faire l'objet d'un audit par le personnel interne ou externe qui vérifiera par tous les moyens à sa disposition qu'il n'y a pas de non-conformité.

Les aspects principaux développés dans les directives concernent :

- **Comportement** : interdiction de comportement abusif, de position dominante...
- **Droit de la concurrence** : accords interdits, contrôle des aides, ententes et abus...
- **Procédures établies pour assurer le respect du droit de la concurrence**
- **Instructions de comportement**
- **Procédures relatives à la sous-traitance**
- **Interdiction de comportements de concurrence déloyale**, tromperie, omission trompeuse, dénigrement...
- **Infractions caractérisées par le code pénal** : pots-de-vin, trafic d'influence, corruption...

ORONA COMPLIANCE MODEL

De même, les départements financiers d'Orona collaborent activement avec les entités financières avec lesquelles ils travaillent afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'infractions en matière de blanchiment d'argent, de contributions à des entités à but non lucratif ou tout autre type de transactions irrégulières.

En plus des mesures susmentionnées, Orona met en place des politiques actives visant à détecter les activités frauduleuses dans tous les domaines les plus sensibles de l'organisation.

La structure organisationnelle d'Orona a évolué avec le ferme engagement de réaffirmer notre comportement éthique, ainsi que dans la lutte contre les menaces, aussi bien internes qu'externes, qui pourraient provoquer des dommages importants au niveau des infrastructures informatiques mais aussi des données les plus sensibles de la coopérative (données personnelles des travailleurs, données économiques, données organisationnelles, etc.), et afin d'éviter toute ingérence volontaire et malveillante dans les processus et les tâches que l'organisation réalise, et qui pourraient conduire à des activités contraires à l'éthique d'Orona.

Nous continuerons à respecter cet engagement ferme en l'étendant à l'ensemble de l'organisation et en maintenant les valeurs qui nous ont permis d'être une référence en matière de comportement dans le secteur du transport vertical, en garantissant qu'en interne l'organisation soit en harmonie avec cet objectif et qu'elle s'en approprie pour le partager.

L'Orona Compliance Model a été élaboré avec tous les autres acteurs concernés pour réaffirmer notre culture et le comportement éthique des travailleurs.

CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Une **politique** de **conduite spécifique**

La Direction des achats assure une gestion centralisée des approvisionnements. Ce département a élaboré un document « Code de conduite des fournisseurs d'Orona », qui encourage une politique de conduite spécifique de leur part. Orona se réserve le droit de résilier tout contrat avec le fournisseur qui ne s'y conforme pas.

1. Respect des réglementations du travail

Sécurité et santé au travail, liberté d'association et de négociation collective, élimination du travail forcé et des politiques d'embauche abusives, contribution à l'abolition du travail des enfants et contribution à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

2. Environnement

Son approche préventive, la responsabilité environnementale et l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement

3. Déontologie dans les affaires

Confidentialité, respect des droits de propriété intellectuelle et industrielle et lutte contre la corruption



99,97%

volume d'achats 2021 aux
fournisseurs adhérant au
code de conduite d'Orona

Social

Création d'emplois	30
Promotion de la sécurité et de la santé	32
Formation et développement professionnel : Orona University	35
Égalité des sexes et gestion de la diversité	37



CRÉATION D'EMPLOIS

**Qualité de vie au travail en accord
avec nos principes coopératifs**

La création d'emplois, l'épanouissement des personnes et une qualité de vie au travail conforme à nos principes coopératifs sont les principes fondamentaux de la raison d'être d'Orona.

Nous avons terminé l'année 2021 avec un total de 5 507 travailleurs, grâce à l'effort fourni pour maintenir, voire augmenter l'activité dans les pays où nous sommes présents. Ce nombre de personnes représente une augmentation de 36 éléments par rapport à l'année précédente, ce qui est conforme à notre engagement en faveur de l'emploi.



Le principe indiscutable qu'assume Orona depuis le début est de satisfaire les aspirations et les besoins humains, économiques et sociaux des personnes qui y travaillent et de la société en général, par l'intermédiaire de l'exercice de l'activité professionnelle avec un accent sur l'engagement pour l'avenir.

Le détail de la liste des employés par pays, ventilé par sexe, âge et catégorie professionnelle au 31 décembre 2021 est le suivant :

ÉVOLUTION DU PERSONNEL PAR SEXE

	2020			2021		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Belgique	38	233	271	40	235	275
Brésil	34	165	199	38	164	202
France	116	541	657	116	566	682
Irlande	18	94	112	17	91	108
Luxembourg	3	16	19	3	16	19
Malte	5	24	29	5	26	31
Pays-Bas	16	116	132	15	123	138
Norvège	12	101	113	11	108	119
Pologne	13	78	91	13	73	86
Portugal	22	178	200	28	177	205
Espagne	394	2969	3363	406	2958	3364
Royaume-Uni	61	224	285	65	213	278
TOTAL	732	4 739	5 471	757	4 750	5 507

832

millions d'euros
ventes

5 507

personnes

139

millions d'euros
EBITDA





PROMOTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ

Sécurité et santé **au travail**

La politique de sécurité et de santé d'Orona s'inscrit dans le cadre de la « Politique en matière de qualité, d'environnement, ainsi que de sécurité et de santé au travail » et comprend expressément les engagements suivants :

- Élimination des dangers et réduction des risques, en offrant des conditions de travail sûres et saines.
- Protection et amélioration de la sécurité et de la santé au travail (SST) de tous les membres d'Orona grâce à la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la santé.
- Minimisation des dommages et de la détérioration de la santé, en intégrant la gestion de la SST à tous les niveaux de l'organisation moyennant l'attribution de fonctions et de responsabilités correspondantes.



- Prise en compte de la gestion de la SST comme un aspect d'importance capitale pour toutes les personnes de l'organisation.
- Fourniture d'un cadre de référence pour l'établissement des objectifs de SST et attribution des ressources nécessaires et compétentes pour respecter les engagements pris, avec une importance particulière pour la formation des travailleurs en matière de prévention des risques professionnels par le biais de l'université d'Orona.

Cette politique est développée à travers un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail certifié ISO 45001 par AENOR. De cette manière, la sécurité et la santé de toutes les personnes qui composent Orona sont établies comme un objectif principal et essentiel de l'organisation et l'activité préventive est intégrée dans tous les domaines de la gestion d'entreprise et tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation.

Le département QSSE (qualité, santé, sécurité, environnement) d'Orona est en charge d'élaborer les procédures nécessaires pour garantir leur bonne mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.



Parmi les activités réalisées en 2021, il convient de souligner les suivantes :

- Certification ISO 45001 chez Orona, S. Coop : secteur industriel, corporation et centres de travail où sont réalisées les activités de montage et de maintenance.
- Adaptation des systèmes de gestion de la SST des filiales en Espagne pour leur certification en 2022. Les procédures et les instructions relatives à la sécurité et à la santé au travail ont été adaptées afin d'uniformiser le mode opératoire des entreprises qui exercent leur activité principale en Espagne et d'effectuer la migration de la norme OHSAS 18001 vers la norme ISO 45001.
- Développement d'une application pour la gestion intégrale de la sécurité et de la santé au travail en Espagne.
- Mise en place d'un outil de gestion des exigences légales en matière de prévention des risques professionnels, d'environnement et de sécurité industrielle.
- Mise en place d'un outil pour gérer la coordination des activités commerciales chez Orona Ideo et dans les sites industriels d'Orona. Intégration de la gestion centralisée de tous les sous-traitants qui accèdent aux installations d'Orona dans les trois sites, en effectuant un contrôle rigoureux du respect des exigences en matière de prévention des risques professionnels.
- Évaluation des risques de sécurité, des agents chimiques, des agents physiques et des risques ergonomiques dans les sites industriels, ainsi que des activités de montage et de maintenance, en suivant le protocole technique et les périodicités définies dans la procédure SMA-01 « Identification des dangers et évaluation des risques ».
- Enquête sur tous les accidents et incidents survenus dans toutes les entreprises.
- Mise à jour des plans d'autoprotection et des plans d'urgence des sites industriels et du siège social.

- Réalisation d'inspections de prévention des risques professionnels dans tous les centres de travail de toutes les entreprises en Espagne.
- Réalisation d'inspections de prévention des risques professionnels auprès de 100% du personnel de montage et de maintenance de toutes les entreprises en Espagne.
- Réalisation d'inspections de 100% des équipements de travail utilisés par les professionnels du montage et de la maintenance dans toutes les entreprises en Espagne.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de la procédure SMA-02 « Information, consultation et participation des travailleurs », 4 Comités de sécurité et de santé se sont réunis, avec une représentation des délégués à la prévention. Ces comités se tiennent périodiquement à la fois chez Orona, S. Coop et dans chacune des entreprises en Espagne. Les principales dynamiques de gestion en matière de SST d'Orona Zonas, Orona Empresas, Industrial et Areas ont également eu lieu.

Enfin, il convient de noter l'importante activité menée par l'université d'Orona en matière de formation à la prévention des risques professionnels, qui a représenté en 2021 plus de 11 390 heures de formation avec 919 participants et une note moyenne de 8,83 aux cours (sur 10).



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL :
ORONA UNIVERSITY

Engagement vis-à-vis de la formation

Orona a fait un saut qualitatif important au niveau de sa capacité d'influencer la gestion des connaissances de son personnel. Le renforcement de l'organisation destiné à la gestion du talent permet d'aborder l'avenir avec de meilleures garanties. Les différentes initiatives mises en œuvre ont également permis de continuer à avancer au niveau du projet de consolidation de l'université Orona (Orona University).

L'université Orona naît de la conviction et du pari sur le personnel d'Orona, en tant qu'élément différenciateur et fondamental pour répondre aux défis stratégiques de l'organisation.





Les principaux objectifs de l'université Orona sont entre autres :

- Promouvoir l'expérience coopérative d'Orona, S. Coop.
- Garantir que le personnel d'Orona acquière les connaissances et les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques fixés.
- Contribuer à la motivation du personnel d'Orona.
- Transmettre et partager l'expérience et les meilleures pratiques chez Orona.
- Former les nouvelles personnes qui rejoignent l'organisation.

L'université d'Orona développe ses plans de formation à travers ses 4 écoles :

1. École d'expérience coopérative
2. École technique
3. École de commerce
4. École interdisciplinaire

Au cours de l'exercice 2021, nous avons avancé au niveau de l'incorporation des nouvelles technologies, ce qui nous a également permis de mettre à jour certaines dynamiques et certains contenus des plans de formation annuels. Nous avons également

considérablement amélioré la production d'information, ce qui permet une meilleure gestion ultérieure de l'initiative de formation.

De même, pour améliorer l'expérience de formation au format virtuel, un studio de streaming a été mis en place. En outre, afin d'améliorer l'interactivité, des exercices ont été développés avec une approche basée sur la gamification et l'exploitation des ressources par le formateur, à travers des exercices via des classes virtuelles, l'utilisation de tableaux collaboratifs, etc.

En termes d'activité de formation, l'exercice 2021 a été affecté par la pandémie, tout comme l'exercice 2020, et le nombre d'heures de formation délivrées en 2019 n'a pas été rattrapé.

D'une manière générale, en 2021, la priorité a été donnée aux formations légalement obligatoires. À cet égard, cette année a été très intense en termes de formation à la prévention des risques professionnels.



ÉGALITÉ DES SEXES ET GESTION DE LA DIVERSITÉ
**Accessibilité universelle des personnes
présentant des capacités différentes**

Chez Orona, l'intégration sociale des personnes en situation de handicap intellectuel et/ou physique par l'intermédiaire de l'insertion professionnelle est un engagement assumé et qui va au-delà des exigences légales.

Outre l'absence de discrimination lors de ses processus de sélection, Orona a dans son propre personnel des personnes en situation de handicap et collabore étroitement, par le biais d'un contrat de prestation de services, avec différents centres spéciaux pour l'emploi.



La loi générale espagnole sur le handicap établit que toutes les entreprises publiques et privées espagnoles dont l'effectif (nombre total de personnes employées quel que soit le type de contrat) est de 50 travailleurs ou plus doivent avoir un quota réservé de 2% de l'effectif pour les personnes présentant un handicap égal ou supérieur à 33%. Cette loi vise, entre autres objectifs, à encourager et promouvoir l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

En ce sens, Orona, S. Coop. respecte les dispositions établies par la loi générale sur le handicap, en suivant les protocoles nécessaires qui garantissent l'accès au pourcentage de travailleurs handicapés ou, à défaut, en mettant en œuvre les mesures d'activité et économiques équivalentes prévues, le cas échéant.

Au sein des sociétés du groupe installées à l'étranger, les directives établies par les lois de chaque pays sont également suivies.



FRANCE

Entre autres bonnes pratiques, en France, les offres d'emploi sont publiées, parallèlement aux canaux habituels, via le « CAP Emploi », un portail pour l'emploi spécifique pour les personnes en situation de handicap.

NORVÈGE

En Norvège, la loi sur l'égalité des sexes et l'interdiction de la discrimination (« The Act on Gender Equality and the Prohibition of Discrimination ») interdit expressément la discrimination en matière d'emploi fondée sur le handicap, sauf pour les postes de travail qui exigent des compétences spécifiques. Dans les sociétés norvégiennes du groupe, les managers suivent également les directives de la loi norvégienne sur l'environnement de travail (WEA), sections 4.1 et 4.2, qui encourage la facilitation de l'accès à l'emploi des personnes à diversité fonctionnelle et prévoit des plans de suivi individualisés que chaque manager doit périodiquement communiquer à la NAV (« Norwegian Labour and Welfare Administration », l'équivalent de l'administration de la Sécurité sociale) pour l'adaptation des emplois aux personnes handicapées.

LUXEMBOURG

Au Luxembourg, la convention collective des entreprises de construction et de maintenance d'ascenseurs du pays inclut expressément, à l'article 24, la mention de la non-discrimination salariale pour cause de handicap, information qui est communiquée périodiquement à l'administration.

ROYAUME-UNI

Au Royaume-Uni, la réglementation sur l'égalité des chances et la dignité au travail (Equal Opportunities and Dignity at Work Policy) établit les critères et les protocoles qui guident l'entreprise pour garantir un traitement juste et équitable à tous les groupes avec lesquels elle peut interagir, qu'il s'agisse de ceux présents dans l'entreprise elle-même (règlement intérieur) ou ceux qui ont la possibilité d'y accéder (processus de sélection).



ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'accessibilité de nos installations est également garantie grâce à l'élimination des obstacles architecturaux, qui facilite l'accès dans tous les cas. Cet aspect est particulièrement important dans les centres de travail du siège central à Hernani (Orona Ideo) car ce sont les centres présentant le plus grand nombre de travailleurs.

ÉGALITÉ ET ENGAGEMENT CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Orona, S. Coop. est reconnue par Emakunde comme société partenaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2014. Cette reconnaissance certifie que des actions qui permettent et favorisent une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que l'élimination des obstacles qui empêchent cette égalité, sont réalisées.

De son côté, Orona, S. Coop., fait quant à elle partie du groupe moteur du réseau d'entreprises partenaires d'Emakunde BAI SAREA, promu par l'Institut basque pour les femmes - Emakunde et composé d'entités collaboratrices pour l'égalité des sexes. Orona, S. Coop., en tant que membre de BAI SAREA et conformément aux principes d'autonomisation des femmes proposés aux entreprises par ONU Femmes, s'est engagée à :

1. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de la direction de l'entité.
2. Traiter les femmes et les hommes de manière égale au travail.
3. Respecter et défendre les droits de l'homme et la non-discrimination.
4. Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tout le personnel.
5. Promouvoir le développement professionnel des femmes.
6. Appliquer des pratiques de développement commercial, d'achat et de marketing en faveur de l'égalité.
7. Promouvoir l'égalité dans l'environnement socio-professionnel, évaluer et diffuser les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.



Orona, S. Coop. aborde depuis 2018 le projet d'élaboration du III^e plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, basé sur l'évaluation de la mise en œuvre du II^e plan pour l'égalité (2013-2017) et sur la mise à jour du diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation.

Orona, S. Coop. est dotée d'une commission pour l'égalité chargée de s'assurer du respect des objectifs fixés, de suivre l'avancement des différentes initiatives et de proposer les différents axes d'intervention.

Le III^e plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes d'Orona S. Coop. (2019-2022) s'articule autour de cinq axes d'intervention :

1. Stratégie et culture organisationnelle pour l'égalité. Promouvoir une culture organisationnelle engagée avec l'égalité.
2. Santé au travail. Garantir un environnement de travail sain et sans risque.
3. Conciliation co-responsable. Promouvoir le développement personnel et professionnel.
4. Gestion des ressources humaines. Systématiser les processus garantissant l'égalité de traitement et des chances.
5. Conception de produits et marketing. Incorporer la question de l'égalité des sexes dans l'activité d'Orona S. Coop.

Outre le Plan d'Orona, S. Coop., au cours de l'année 2021, des Plans pour l'égalité des sexes ont été enregistrés dans les entreprises Orona Pécres et Orona Galo et des diagnostics sur l'égalité ont été réalisés chez Orona Bayfer et Orona Ulahi. Dans ces cas, les commissions de négociation s'assurent de la bonne exécution de l'analyse, du diagnostic et de la définition des actions du Plan.



Concernant l'élaboration de protocoles contre le harcèlement sexuel et fondé sur le sexe, Orona, S. Coop. dispose depuis mars 2010, avec une mise à jour en 2019, d'un protocole contre le harcèlement sexuel et fondé sur le sexe. Il est inspiré des recommandations d'Emakunde.

Il existe une commission d'analyse de possibles recours dont la fonction est de détecter et réaliser un suivi et une enquête sur les cas présumés de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe et de promouvoir, auprès de la direction, des mesures concrètes et efficaces dans le cadre de l'entreprise et avec les personnes qui y travaillent, avec la volonté de lutter contre ce problème, en assurant un travail de prévention, d'information, de sensibilisation et de formation sur ce thème.

De même, et avec l'entrée en vigueur en Espagne à partir d'avril 2021 du registre obligatoire des salaires conformément aux dispositions des décrets royaux 901/2020 et 902/2020 du 13 octobre 2020, qui établissent les garanties d'équité en matière de rémunération salariale entre les femmes et les hommes et les principes de transparence de l'information que les entreprises doivent respecter en matière de rémunération.

À cette fin, aussi bien chez Orona, S. Coop. que dans les entreprises du groupe situées en Espagne et comptant plus de 50 personnes dans leur effectif (Balear de Ascensores, Bayfer, BurgasDiher, Galo, Pecres et Ulahi), des analyses de rémunération ont été réalisées par profession et par sexe, conformément aux exigences établies dans la nouvelle législation et, dans tous les cas, après consultation des représentants des travailleurs.



Les autres entreprises travaillent avec les mêmes valeurs d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et elles prennent comme référence les mesures adoptées chez Orona, S. Coop., en respectant toujours scrupuleusement la législation en vigueur dans chaque pays.

ROYAUME-UNI

Au Royaume-Uni, nous avons mis en place des réglementations spécifiques conformes à la législation, aussi bien directe qu'indirecte, en vigueur en matière de non-discrimination fondée sur l'âge, le handicap, le sexe, le changement de sexe, la grossesse, la maternité, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la croyance religieuse ou sur le fait d'être marié/e ou en union civile.

Cette réglementation se matérialise dans la pratique par des mesures relatives au recrutement, à la formation et au développement, ainsi qu'aux conditions d'emploi et de travail. En matière de recrutement, les postes à pourvoir sont ouverts à l'ensemble des personnes sur un pied d'égalité, à travers la publication de textes respectant les principes d'égalité. Les entretiens de sélection portent exclusivement sur les expériences, les capacités et les qualifications. Et le processus est adapté lorsque des entretiens sont réalisés avec des personnes à diversité fonctionnelle.

La définition des conditions du poste est également effectuée en fonction de ce dernier et non des caractéristiques personnelles, en se basant sur des comparaisons professionnelles et géographiques.

Il existe également un protocole de signalement des cas de possible discrimination. Le règlement intérieur définit la procédure formelle à suivre.

BELGIQUE

En Belgique, par exemple, ces directives sont incluses dans le règlement intérieur des entreprises, à l'article 14 et à l'annexe 4, qui intègre, entre autres, les dispositions de la « convention collective » n°25 relative à l'égalité des conditions de travail et de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. De plus, tous les 2 ans, une enquête est menée auprès des travailleurs de l'entreprise pour évaluer leur état émotionnel et détecter d'éventuelles situations de stress, de harcèlement, etc., nécessitant des actions spécifiques de la part de l'organisation.

IRLANDE

En Irlande, la politique de l'entreprise contient des dispositions spécifiques pour le traitement des cas de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe ou l'appartenance ethnique. Elle identifie les actions et les comportements contraires à la loi et détermine les protocoles à suivre dans chaque cas.

FRANCE

En France, le règlement intérieur de chacune des entreprises intègre, à l'article 8, les dispositions légales du code du travail et du code pénal en matière de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe, et fixe comme obligatoire le respect de ces normes par tous les travailleurs, en les avertissant des responsabilités qu'ils encourent s'ils ne le font pas.



Green

Valeur ajoutée des produits et services	45
Contrôle des impacts de l'activité	51
Protection de la biodiversité	56
Orona Ideo	59



GREEN

Engagement en faveur de l'environnement

Orona, alignée sur la situation mondiale actuelle et sur les Objectifs de développement durable du Pacte mondial des Nations Unies et consciente de sa responsabilité vis-à-vis de l'environnement et des attentes de ses parties prenantes, maintient et valorise les certifications environnementales telles que :

- Gestion environnementale (ISO 14001)
- Gestion de l'éco-conception (ISO 14006)
- Déclaration environnementale de produit (ISO 14025)
- Empreinte carbone (ISO 14064)
- Efficacité énergétique des ascenseurs (ISO 25745-2)

FAITS MARQUANTS DE 2021

- Plus de 92% des appareils distribués ont été éco-conçus.
- Calcul et vérification de l'empreinte carbone d'Orona, S. Coop., avec certification selon la norme ISO 14064.
- Publication des Déclarations environnementales de produit (DEP) des principaux modèles d'ascenseurs.
- Acquisition d'énergie électrique avec certificat d'origine renouvelable pour toutes les installations d'Orona, S. Coop. et les entreprises en Espagne.

Nous sommes convaincus que nous devons agir de manière responsable en **réduisant au maximum l'impact** de notre activité et de nos produits sur **l'environnement**.

Nous évoluons depuis plus de deux décennies vers une **économie circulaire**.

NOTRE ENGAGEMENT CONSTANT EN FAVEUR DE LA DURABILITÉ

ENVIRONNEMENTALE ENGLOBE

- L'engagement en faveur de l'environnement en promouvant la transition vers un modèle d'économie circulaire.
- L'intérêt croissant du marché pour des ascenseurs plus efficaces du point de vue énergétique, offrant également des niveaux de confort et de sécurité plus élevés.
- Un modèle d'innovation pragmatique et pertinent.
- L'augmentation de la satisfaction des clients et l'adaptation aux exigences croissantes de la législation aussi bien nationale qu'europpéenne.
- L'obtention de certifications environnementales qui soutiennent notre trajectoire.

Depuis que nous avons certifié notre système de gestion environnementale (ISO 14001) en 2001 et que nous sommes devenus en 2008 la première entreprise du secteur du transport vertical au monde à obtenir le certificat d'éco-conception (ISO 14006), nous avons poursuivi l'intégration des processus et des outils dans notre travail quotidien, ce qui nous a permis d'améliorer la gestion environnementale de notre organisation et de nos produits et services. De fait, nous avons également progressé vers l'obtention de diverses certifications qui nous accompagnent sur la voie de la durabilité.

Comme décrit dans la politique environnementale, un document publié dans le rapport sur développement durable et communiqué à tous les employés de l'organisation, nous maintenons depuis des années, en plus du respect de la réglementation, un engagement vis-à-vis de la prévention de la pollution et de l'amélioration continue.

Cela se traduit par l'identification et l'évaluation annuelles des aspects environnementaux, l'une des bases pour l'établissement des objectifs d'amélioration environnementale, qui, portés par le département QSSE (qualité, santé, sécurité, environnement), sont transférés et matérialisés dans différents programmes environnementaux dans les entreprises certifiées ISO 14001.



Dans le but de partager des expériences et de diffuser et faire progresser les aspects liés à la durabilité environnementale et à l'économie circulaire, nous avons participé en 2021 à divers forums, dont notamment :

BASQUE ECODESIGN CENTER

Orona a ratifié son adhésion au [Basque Ecodesign Center](#) avec 15 autres entreprises basques et les sociétés publiques Ihobe et SPRI, à travers la signature de l'accord 2021-2025 de ce partenariat public-privé. La mission de cette initiative est de promouvoir le pilotage de méthodologies et le développement de projets innovants, qui répondent aux priorités du Pays basque pour le déploiement de l'économie circulaire dans le tissu économique de la région, avec une double approche : l'amélioration de la compétitivité et la prévention des impacts environnementaux.

Nous faisons partie de ce groupe de travail depuis 2016, en tant que force motrice au Pays basque, en apportant nos connaissances et notre expérience en matière d'éco-conception et d'économie circulaire afin de parvenir à une industrie plus respectueuse de l'environnement, alignée sur les défis environnementaux de l'Agenda 2030.

BASQUE GREEN DEAL GUNEA

Participation à l'initiative [Basque Green Deal Gunea](#), un programme développé par le gouvernement basque qui, sur la base du Pacte vert pour l'Europe, comprend les objectifs de réduction des émissions et de production d'énergie renouvelable, et qui est né comme un modèle économique avec pour principaux leviers l'industrie et la technologie. La science, la technologie, l'économie circulaire, l'industrie, la transition énergétique ou la chaîne alimentaire elle-même sont toutes alignées sur le même objectif : un développement équitable et durable.

PRIX PACTE VERT

Electra Vitoria Orona reçoit le [prix Pacte vert](#) soutenu par la municipalité de Vitoria-Gasteiz. Il s'agit de la septième édition de ces distinctions, avec lesquelles la ville, lauréate du Prix de la Capitale verte de l'Europe, récompense le travail réalisé par les entreprises engagées en faveur de l'économie verte et circulaire, facteurs essentiels pour relever le défi de la lutte contre le changement climatique. Cette reconnaissance a valorisé l'intégration de la vision environnementale dans la conception de ses ascenseurs.

VALEUR AJOUTÉE DES PRODUITS ET SERVICES

**Le facteur environnemental,
un critère fondamental dans le
processus de conception****UNE PLATEFORME DE PRODUITS ET SERVICES DURABLES**

Chez Orona, nous intégrons le facteur environnemental comme un critère supplémentaire dans le processus de conception de nouveaux produits et services et nous évaluons toujours les impacts environnementaux attribuables à un produit ou service dans toutes les étapes de son cycle de vie.

Grâce à l'éco-conception, nous introduisons la variable environnementale dans la conception et le développement de nos produits et services. L'objectif est de réduire au maximum, voire de supprimer, dans la mesure du possible, leur impact environnemental tout au long de leur cycle de vie.

De plus, l'éco-conception est considérée comme le principal outil pour établir des stratégies d'économie circulaire, car elle permet de prévenir les déchets associés au cycle de vie des produits et services avant leur apparition.



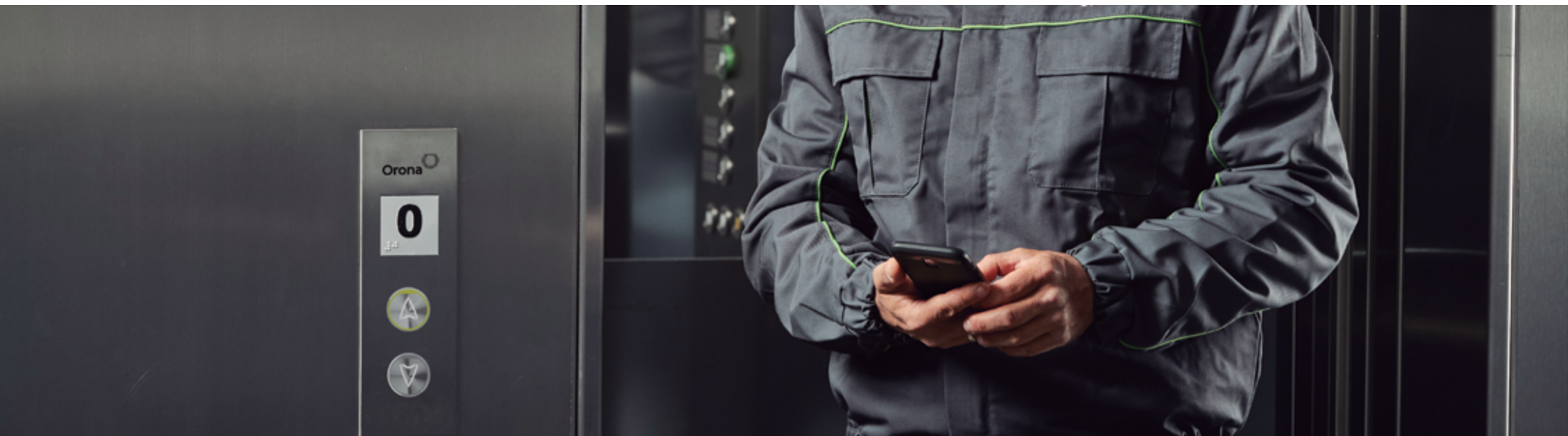
En 2008, nous sommes devenus la première entreprise du secteur du transport vertical certifiée en éco-conception. Depuis 2014, plus de 70% des ascenseurs expédiés sont éco-conçus et en 2021 nous avons atteint un ratio de 92% d'appareils éco-conçus.

Depuis 2008, Orona a intégré l'Analyse du cycle de vie (ACV) dans ses processus de conception et de développement de nouveaux produits, qui s'applique aussi bien aux nouvelles conceptions qu'à leur actualisation.

L'ACV de l'ascenseur permet d'identifier les principaux impacts environnementaux du produit (rejets, déchets, émissions dans l'atmosphère, consommation de matières premières et d'énergie, etc.), en considérant tour à tour toutes les étapes de son cycle de vie. Cette procédure est établie dès la phase initiale de production du produit, c'est-à-dire depuis l'extraction et la transformation des matières premières, en passant par sa production/transformation, son transport et sa distribution, jusqu'à son utilisation, sa maintenance, sa réutilisation, son recyclage et son élimination à la fin de sa vie utile.

Suite aux études ACV réalisées sur les différents modèles, nous avons publié en 2021 [5 DEP vérifiées](#) (rechercher Orona) selon la règle de catégorie de produit pour les ascenseurs (c-PCR-008).





Outre les avancées susmentionnées en termes de produit, diverses actions ont également été menées pour réduire l'impact environnemental de l'activité de service.

Dans le cadre des services, la réalisation de travaux de maintenance est principalement associée à l'utilisation d'une flotte de véhicules nécessaires au déplacement des professionnels vers les installations concernées.

Chez Orona, nous sommes conscients de l'importance d'évoluer vers une flotte de véhicules électriques. Actuellement, cette transition est associée à des problèmes considérables en raison du faible niveau de développement des infrastructures de recharge, de la dispersion de la flotte et de l'impact potentiel sur la productivité elle-même.

Chez Orona, nous sommes conscients que l'intégration de solutions toujours plus durables, avec l'aide de la technologie, est un levier essentiel pour la transformation progressive de notre activité.

Concrètement, le développement de projets de numérisation contribue de manière significative à accroître l'efficacité et la compétitivité des processus, en réduisant également notre impact environnemental dans la plupart des cas.



CONTRÔLE DES IMPACTS DE L'ACTIVITÉ

L'empreinte carbone, un indicateur clé

→ EMPREINTE CARBONE

Orona, S. Coop. calcule son empreinte carbone depuis 2019 en comptabilisant les émissions directes et indirectes maîtrisées par l'organisation (portée 1 et 2) afin d'identifier les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES) et d'établir des actions pour les éliminer ou, à défaut, les atténuer autant que possible.

La vérification de ce calcul a été effectuée selon la norme ISO 14064 en tenant compte des GES produits par notre activité : CO₂, CH₄, N₂O et HFC.



Pour que le calcul de l'empreinte carbone devienne un indicateur clé pour l'organisation, le département QSSE (qualité, santé, sécurité, environnement) a défini un objectif annuel de réduction des émissions afin que cette norme serve également de vérificateur de l'efficacité des actions menées par l'ensemble de l'organisation en matière de décarbonation.

En 2021, la totalité de l'énergie électrique consommée dans les deux sites industriels et les centres de travail en Espagne était 100% renouvelable grâce à la souscription en 2020 de contrats d'énergie avec certificat de garantie d'origine.

PORTÉE 3

En 2022, nous prévoyons de vérifier le calcul de l'empreinte carbone d'Orona, S. Coop. pour l'année 2021 dans le cadre de la norme ISO 14064-1:2018. Cette nouvelle norme fournira plus d'informations et de transparence à toutes les parties prenantes car elle reflétera toutes les émissions directes et indirectes pertinentes de l'organisation.

Afin d'atteindre l'objectif de la neutralité carbone, nous avons rejoint en 2021 le programme Climate Ambition Accelerator du Pacte mondial des Nations Unies, dont l'objectif est de former les plus de 450 entreprises participantes pour faire face à la réduction de moitié des émissions mondiales d'ici 2030 et atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.



LE MONDE SE DIRIGE VERS
UNE ÉCONOMIE NEUTRE EN
CARBONE. **PRÊT POUR LA
TRANSITION ?**

[#ClimateAmbition](#)



→ CONSOMMATION DE RESSOURCES NATURELLES

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'utilisation durable des ressources naturelles et conformément aux lignes directrices définies dans la politique environnementale de prévention de la pollution, nous effectuons un contrôle périodique des indicateurs de gestion environnementale afin de garantir le respect de la réglementation et de quantifier l'impact environnemental de l'activité.

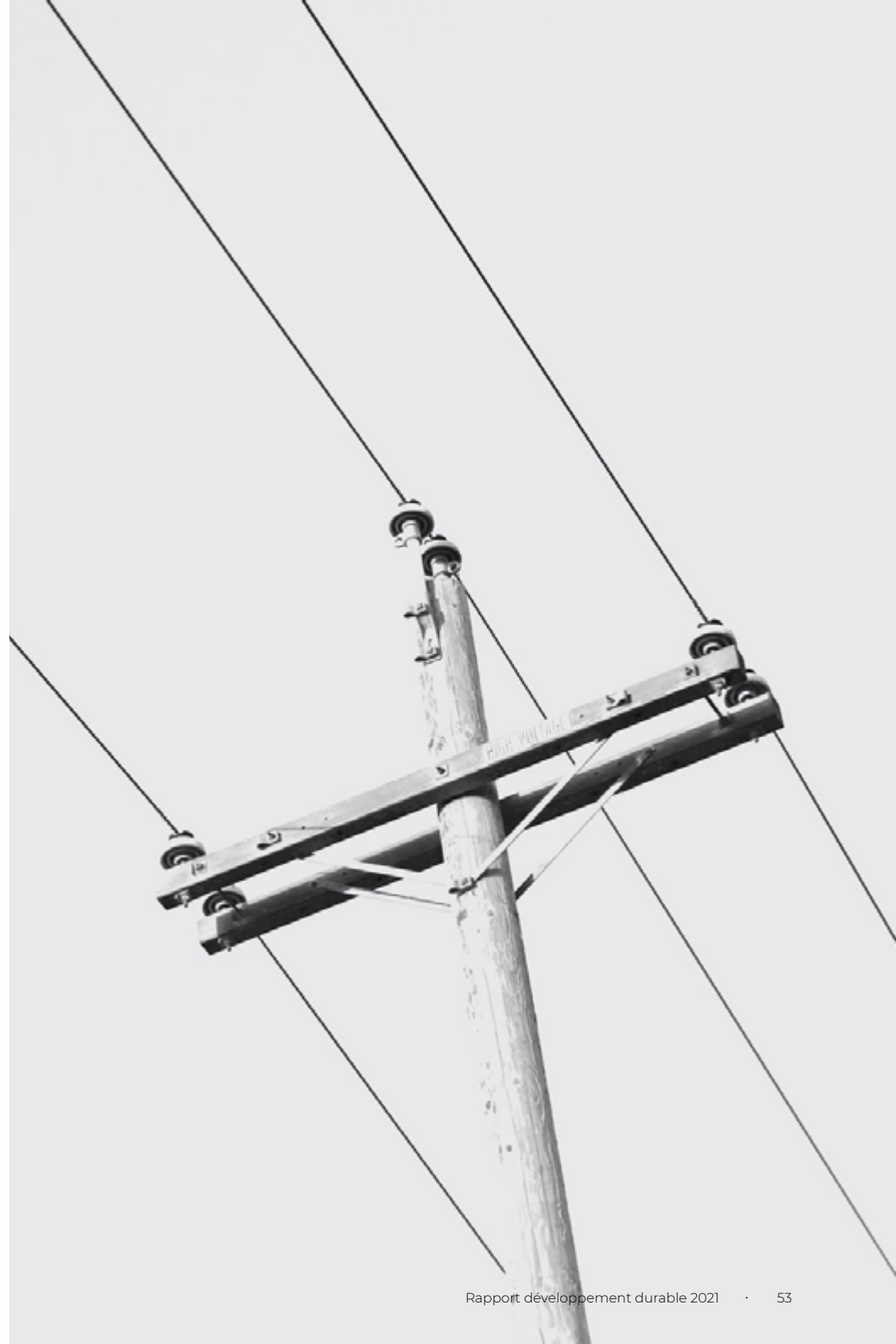
CONSOMMATION D'EAU

Les principaux consommateurs d'eau sont les processus de production des sites industriels, un facteur clé lors des phases de revêtement d'apprêt. Actuellement, l'eau utilisée dans ces processus provient principalement de captages légalisés dans les rivières et les aquifères de l'environnement afin de garantir une consommation plus durable de cette ressource.

Toujours en dessous des limites de captage fixées par les confédérations, cette consommation a été réduite par unité émise en 2021 par rapport à l'année précédente.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

L'année 2021 a continué d'être marquée par le caractère exceptionnel de la situation sanitaire. Les protocoles établis par le ministère espagnol de la Santé, qui ont donné la priorité aux mesures sanitaires par rapport au confort et à l'efficacité énergétique, nous ont obligés, entre autres, à modifier les programmations liées à la climatisation des sites industriels et des bureaux afin d'assurer une ventilation et une recirculation d'air adéquates pour maintenir un minimum de confort au travail.



Malgré l'augmentation générale de la consommation d'énergie découlant de la recherche de confort une fois les protocoles de ventilation instaurés, la mise en place de différentes actions pour réduire la consommation d'électricité a conduit à une légère réduction de la consommation des sites industriels par appareil expédié, tandis que la consommation des centres de travail est restée stable.

Ceci est dû à l'utilisation du gaz naturel pour la climatisation des ateliers de travail dans les sites industriels, alors que 100% de l'énergie utilisée par les installations thermiques des centres de travail est d'origine électrique.

Les actions principalement liées au changement de technologie, à la régulation et à l'automatisation de l'éclairage, ainsi qu'au remplacement d'installations thermiques par des installations plus efficaces, ont été menées conformément aux objectifs macro de l'organisation et sont déployées par le département QSSE dans tous les domaines afin de continuer à réduire l'empreinte carbone de notre activité.

Dans le prolongement de cette tendance, des projets sont en cours d'évaluation en vue d'installer en 2022 des panneaux photovoltaïques et des modules de connexion à onde sinusoïdale, dans le but d'obtenir une source d'énergie plus durable ainsi qu'une plus grande maîtrise de l'énergie utilisée.

CONSOMMATION DE GAZ NATUREL

En 2021, la consommation de gaz naturel a subi une augmentation de 4% par ascenseur expédié par rapport à l'année précédente. Cette valeur, influencée par les protocoles sanitaires susmentionnés, trouve son origine dans l'augmentation des heures de fonctionnement des tubes radiants et des générateurs de chaleur pour le confort des sites industriels. Il s'agit de la raison principale pour laquelle nous n'avons pas maintenu cette année la tendance de consommation de ce combustible, que nous suivions depuis des années.

Bien que nous ayons entièrement automatisé la mise en marche et l'arrêt des installations de climatisation au gaz, la nécessité de maintenir la ventilation des sites industriels nous a obligés à modifier les critères d'utilisation, rapportant ainsi une consommation supplémentaire par rapport à 2020.

CONSOMMATION DE CARBURANT

En raison du grand nombre de véhicules existant dans le domaine des services, la consommation de carburant continue d'être un aspect important de l'impact environnemental d'Orona. Elle a par conséquent une incidence élevée sur les émissions d'équivalents CO₂.

Agir dans le domaine de la planification en développant des outils pour optimiser les tournées de maintenance, en optant pour des modes de transport moins polluants et en numérisant les opérations sur le terrain, sera la clé pour minimiser les déplacements et réduire la consommation de carburant.

CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES

L'évolution de la consommation des principales matières premières reste proportionnelle au nombre d'ascenseurs expédiés chaque année.

Grâce à l'éco-conception, comme expliqué dans la section « Valeur ajoutée des produits et services », nous cherchons à réduire l'impact environnemental de l'étape d'obtention des matières premières et des composants utilisés dans la fabrication des produits. Notre objectif principal est de concevoir et de développer des produits avec le minimum de ressources possible, tout en maintenant les spécifications techniques et de qualité.

Le suivi de l'utilisation et la consommation de contenants et d'emballages est effectué à travers des plans d'entreprise pour la prévention des déchets d'emballages, présentés tous les trois ans et contrôlés tous les ans conformément à la législation en vigueur.

→ GESTION DES DÉCHETS

Orona, S. Coop. effectue un tri des déchets dans tous ses centres conformément à la législation en vigueur. Tous les déchets générés aussi bien lors de l'activité industrielle que dans le domaine des services sont gérés en fonction de leur origine et valorisés ou éliminés en fonction de leurs propriétés.

GÉNÉRATION DE DÉCHETS PROVENANT DES SITES INDUSTRIELS

Comme lors des années précédentes, Orona valorise 25% de ses déchets dangereux (DD), une valeur qui dépasse les 50% pour les déchets dangereux d'origine solide. D'autre part, 100% des déchets non dangereux (DnD) sont valorisés, sauf ceux assimilables aux déchets urbains, qui sont déposés dans les décharges.



PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

**Nous protégeons
notre environnement**

Au cours de l'année 2021, nous avons notamment soutenu trois initiatives liées à la protection de la biodiversité, localisées principalement aux abords de nos installations de production.

Nous continuons à collaborer avec l'Agence basque de l'eau (URA), en adoptant des mesures de conservation pour la zone spéciale de conservation (ZSC) es2120015 - Urumea ibaia/rivière Urumea.

Tout au long de l'année 2021, les actions prévues dans le plan de gestion de cette ZSC ont été réalisées, notamment à travers l'élimination de la totalité des espèces envahissantes de *Platanus hispanica* et une partie des *Fallopia japonica*, en contrôlant avec succès les premières et maintenant la phase de surveillance de l'espèce herbacée.



Cette année, nous avons soutenu des initiatives liées à la **protection** de la **biodiversité**, principalement localisées dans les environs de nos sites de production.



En raison des indications de l'Agence basque de l'eau, le traitement au glyphosate sur l'espèce *Platanus hispanica* a été exclu. Un traitement moins agressif au chlorure de sodium a été appliqué, nous obligeant cependant à couper les nouvelles pousses pendant au moins deux ans. Ce traitement des nouvelles pousses de *Robinias pseudoacacias* apparues après l'arrachage des bananiers sera réalisé en 2022 en même temps que le plan de poursuite des travaux sur l'espèce *Fallopia japonica*.

PRÉSERVATION DES ESPÈCES D'ARBRES INDIGÈNES

De même, suite à la proposition d'un membre d'Orona, un espace vert a été cédé en 2021 pour l'implantation d'une pépinière d'espèces indigènes au sein des installations de production à Hernani. L'objectif est à la fois de contribuer à la conservation des houx et des ifs en voie d'extinction, ainsi qu'à la récupération des chênes qui puisent leur origine dans des glands sélectionnés dans les anciennes chênaies de la région d'Urnieta, afin de préserver leurs caractéristiques génétiques. Les graines obtenues seront plantées en collaboration avec le Conseil provincial de Gipuzkoa et le Conseil municipal d'Hernani qui cède des terrains à cet effet, par l'intermédiaire de l'association Marci Barras.

Grâce à cette initiative, 300 arbres seront plantés en 2022, ce qui favorisera le rétablissement des espèces indigènes dans la région.

CHOUETTE EFFRAIE DANS LA PLAINE ALAVAISE

Enfin, toujours en 2021, Orona a décidé d'utiliser la récompense décernée par la municipalité de Vitoria-Gasteiz lors de la 10^e Rencontre des entreprises du Pacte vert (Encuentro de empresas Pacto Verde) pour financer un projet de nichoirs et de baguage des chouettes effraies dans la plaine alavaise, dans le but de recenser les individus et de contribuer à l'amélioration de la biodiversité de la zone.



En collaboration avec l'association Txepetxa pour le baguage scientifique des oiseaux, la société scientifique d'Aranzadi et le Conseil provincial d'Alava, la préservation de la chouette effraie et de la biodiversité dans le territoire historique d'Alava sera favorisée par la mise en place de nichoirs et le baguage des oiseaux nicheurs et de leur progéniture afin d'observer les effets de l'initiative sur l'évolution des populations locales de l'espèce.

Ce projet, dont les premiers recensements s'achèveront en 2022, est né de l'observation depuis des années d'une réduction de la population de chouette effraie (*Tyto alba*) dans une grande partie de l'environnement agricole de la plaine alavaise. Ce déclin est principalement dû à trois facteurs : l'intensification de l'agriculture, les collisions avec les véhicules sur les routes et la diminution de la disponibilité de structures propices à la nidification. L'initiative que nous soutenons entend influencer précisément ce dernier facteur.

REJETS

Orona contrôle rigoureusement ses rejets industriels et respecte strictement les limites établies sur ses différents sites.

Les résultats des analyses effectuées sur le site industriel de Vitoria sont très loin des limites légales pour les 40 paramètres, fixées par l'ordonnance municipale applicable aux rejets non domestiques.

Ce respect, également assuré sur le site industriel d'Hernani, est renforcé par des mesures hebdomadaires réalisées par la société publique Aguas del Añarbe, qui relève des données statistiques des 7 paramètres les plus représentatifs de l'échantillon.

ÉMISSIONS

Orona, S. Coop. contrôle systématiquement toutes ses sources d'émission répertoriées à travers l'autorisation environnementale intégrée de l'usine d'Hernani, garantissant une stricte conformité légale certifiée par la norme ISO 14001.

Des mesures périodiques de CO, NOx, composés organiques volatils et particules sont effectuées et leurs valeurs sont très en-dessous des limites établies.

BRUIT AMBIANT

De même, des mesures périodiques du bruit ambiant sont également effectuées dans les sites industriels et celui-ci est loin d'affecter les voisins.

POLLUTION LUMINEUSE

La localisation du siège social, des sites industriels et de la grande majorité des centres de travail dans des zones industrielles réduit considérablement l'impact de la pollution lumineuse générée par Orona.

Néanmoins, conformément à la législation spécifique applicable et aux recommandations de chaque pays à cet égard, nous continuons à prendre des mesures avec pour objectif principal de protéger la vie nocturne.

Tout au long de l'année 2021, les critères d'extinction automatique et de régulation de la lumière ont été maintenus et des opérations ont été menées pour continuer à progresser dans ce domaine.



ORONA IDEO Relatif à la durabilité

ORONA IDEO, UN ESPACE PIONNIER EN EUROPE

C'est un espace pionnier en Europe. Il rassemble tous les acteurs impliqués dans le processus d'innovation : entreprise, université et centre technologique.

C'est un exercice réel de développement durable et d'innovation qui applique les dernières technologies en matière de mobilité verticale et d'efficacité énergétique. L'énergie consommée chez Orona Ideo provient principalement de sources d'énergie renouvelables et de l'utilisation de l'énergie des ascenseurs installés.

La conception bioclimatique des bâtiments a pris en compte l'utilisation passive de l'énergie grâce à l'orientation, le facteur de forme et l'enveloppe de chaque bâtiment, et ce avec des solutions sur mesure dans chaque cas et en fonction des usages qui sont faits de l'intérieur de chacun d'entre eux. Les toits verts, l'utilisation de l'eau de pluie, la production locale d'énergie renouvelable et l'intégration des surfaces de captage d'énergie solaire ont été maximisés dans la conception des bâtiments.



Orona Ideo a été conçu sous la forme d'une **cellule urbaine** comprenant plusieurs bâtiments et leurs espaces urbains liés.

Des **stratégies d'architecture** passive et bioclimatique spécifiques et uniques ont été appliquées pour chaque cas, que ce soit à l'échelle urbaine ou à celle du bâtiment.

ZERO, SIÈGE SOCIAL D'ORONA

Le bâtiment Zéro abrite le siège social et de l'innovation d'Orona, inspiré par l'image de marque circulaire et l'activité de transport vertical. C'est un bâtiment à bilan énergétique nul : architecture bioclimatique, plaques photovoltaïques et consommation d'énergie thermique 100% renouvelable.

BÂTIMENT ORONA FUNDAZIOA

Fundazioa est un bâtiment hybride qui dispose de services communs et abrite également des espaces d'enseignement universitaire.

A3 RESEARCH, UN ESPACE QUI COMBINE LABORATOIRE ET RECHERCHE

Le bâtiment A3 Research dispose de laboratoires et de bureaux consacrés à la recherche sur les systèmes avancés de stockage électrique. Gallery est, quant à lui, un lieu où toute l'énergie d'Orona Ideo est gérée grâce à la supervision de tous les bâtiments du complexe en temps réel.

Les bâtiments d'Orona Ideo constituent le premier ensemble de bâtiments en Europe obtenant les certifications LEED Gold et BREEAM Excellent.



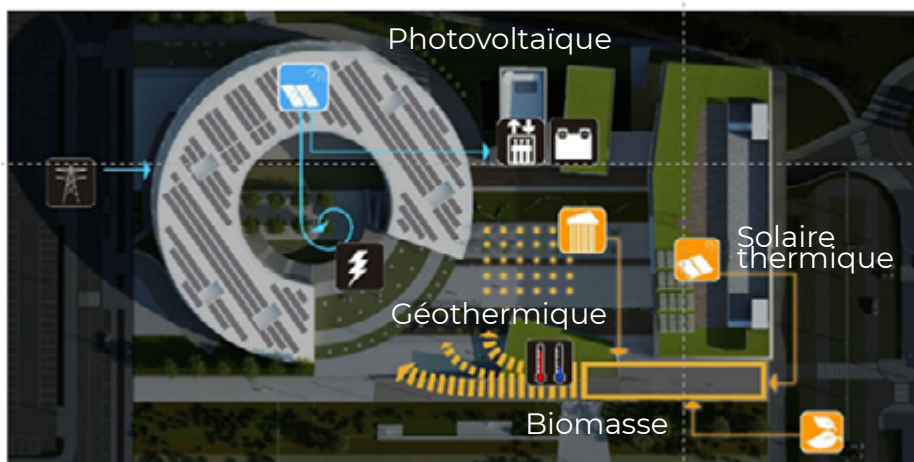
100%
de l'énergie consommée
est d'origine renouvelable

PRODUCTION D'ÉNERGIE PROPRE

L'énergie est produite sur la parcelle elle-même grâce à un chauffage-refroidissement urbain à partir de sources 100% renouvelables et un grand toit photovoltaïque situé sur le bâtiment Zéro. Depuis son démarrage, le projet a permis de récolter des données précieuses sur son fonctionnement réel et de vérifier le respect des critères BEQN (bâtiments à énergie quasi nulle - acronyme anglais : Nearly Null Energy Building).

CHAUFFAGE-REFROIDISSEMENT URBAIN

Le concept énergétique est basé sur le principe de tirer le meilleur parti de l'installation de chauffage-refroidissement urbain du complexe, alimentée par diverses sources d'énergie renouvelables situées sur la parcelle : géothermie, énergie solaire thermique et biomasse.



En bleu, l'origine et la consommation d'énergie électrique. En orange, l'origine de l'énergie thermique distribuée par l'intermédiaire du système de chauffage-refroidissement urbain.

Les systèmes renouvelables ont été dimensionnés en privilégiant l'énergie solaire thermique, puis la biomasse et enfin la géothermie.

À travers l'utilisation de pellets certifiés comme combustible, la biomasse est la principale source de production de chaleur, tandis que la géothermie joue un rôle très important lorsqu'il s'agit de répondre à la demande de refroidissement.

100% de l'énergie thermique requise par les bâtiments d'Orona Ideo est d'origine renouvelable (solaire thermique, biomasse, électricité), 89,56% étant générée par le biais de technologies renouvelables installées dans les sites d'Orona Ideo (solaire thermique, biomasse, géothermie) le reste étant d'origine électrique.

TOIT PHOTOVOLTAÏQUE

L'énergie électrique renouvelable est produite grâce aux panneaux solaires intégrés au toit du bâtiment Zéro.

ÉMISSIONS DE CO₂

Des résultats très positifs ont été obtenus puisqu'ils sont nettement inférieurs aux quantités établies comme référence dans les normes les plus exigeantes de la construction durable.

En 2021, nous sommes parvenus à une réduction significative des émissions de CO₂ dans les bâtiments d'Orona Ideo, principalement grâce à l'achat d'électricité avec garantie d'origine.

CONSOMMATION D'EAU

Orona Ideo dispose d'un réservoir de récupération de l'eau de pluie de 30 m³ servant pour l'alimentation en eau du circuit d'irrigation des espaces verts.

Étant donné que les précipitations sont abondantes pendant de nombreuses périodes de l'année dans la zone géographique où se trouve le complexe, et qu'à ces périodes il n'est pas nécessaire d'utiliser cette eau pour l'irrigation, les eaux de pluie sont utilisées depuis 2021 dans le circuit des eaux grises pour les toilettes et les urinoirs des bâtiments Zero et Fundazioa.

Le volume d'eau de pluie utilisé dépend de la pluviométrie annuelle. Cependant, en 2021, nous sommes parvenus à une réduction notable de la consommation d'eau du réseau municipal grâce à l'augmentation du volume d'eau de pluie utilisé.





Annexe

ANNEXE



Politique de qualité, environnementale et de sécurité et santé au travail

Être membre et travailleur dans un environnement coopératif fait la différence par rapport aux personnes travaillant dans tout autre environnement professionnel. La diffusion et mise en œuvre de nos valeurs, qui sont l'engagement (vis à vis de la sécurité et santé du travailleur, de la société, du milieu de travail, de l'environnement, de nos clients, auxquels nous proposons des services et produits de grande qualité), la « confiabilité » (confiance et fiabilité), ainsi que notre flexibilité et rapidité, sont les outils permettant à notre entreprise de se positionner en tant que société sensibilisée aux droits de l'homme et du travail et de les respecter. Un environnement qui facilite la participation et la consultation active de toutes les personnes qui composent Orona.

Dans son projet d'entreprise, Orona assume stratégiquement la qualité totale comme un moyen de commercialiser ses produits et services, dans le cadre réglementaire de la directive européenne relative aux ascenseurs. En respectant scrupuleusement les exigences légales applicables dans toutes les matières et tous les domaines qui la concernent. Et en prenant l'engagement de l'amélioration continue de tous ses processus et modes opératoires, qui constitue les fondations de l'efficacité et la compétitivité.

L'impact environnemental généré par l'activité d'Orona est relativement faible par rapport à d'autres activités industrielles et de services.

Néanmoins, notre responsabilité et notre engagement en faveur de la protection de l'environnement sont alignés sur notre évolution vers une économie circulaire. Immergés dans un processus d'amélioration continue, les piliers de notre système de gestion environnementale sont la prévention de la pollution, l'utilisation durable des ressources et la production de moins de déchets, en mettant l'accent sur leur réduction à la source.

En 2016, grâce à sa dynamique d'amélioration continue, Orona a réussi à intégrer totalement la qualité dans son système intégral de gestion au niveau de l'Espagne. Nous avons intégré la gestion environnementale en 2017, ainsi que la sécurité et la santé au travail conformément à la norme ISO 45001 en 2021. Et nous continuons à travailler à l'uniformisation des critères et des modes opératoires dans les autres pays où nous sommes implantés.

En matière de sécurité et de santé au travail, plus spécifiquement, nos engagements sont les suivants :

- Élimination des dangers et réduction des risques. En fournissant des conditions de travail sûres et saines. La protection et l'amélioration de la SST de tous les membres d'Orona sont obtenues grâce à la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la santé.
- Minimisation des dommages et de la détérioration de la santé, en intégrant la gestion de la SST à tous les niveaux de l'organisation moyennant l'attribution de fonctions et de responsabilités correspondantes. Toutes les personnes de l'organisation doivent considérer la gestion de la SST comme un aspect d'importance capitale.

En fournissant un cadre de référence pour l'établissement des objectifs de SST et en attribuant des ressources nécessaires et compétentes pour respecter les engagements pris, avec une importance particulière pour la formation des travailleurs en matière de prévention des risques professionnels par le biais de l'université d'Orona.



orona-group.com

