



Nuestro proyecto socioempresarial sostenible

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2020

01

Introducción

Carta del Presidente
Carta del Director General
Contextualización

02

Green

Compromiso con el medioambiente

Producto y servicio sostenibles
Uso sostenible de recursos
Orona Ideo

03

Social

Compromiso con las personas y la sociedad

Compromiso con el empleo
Formación y desarrollo profesional
Compromiso con la salud y seguridad
Igualdad de género y gestión de la diversidad
Accesibilidad universal de personas con capacidades diversas
Proyectos sociales y de desarrollo
Orona Fundazioa

04

Gobierno

Compromiso con el futuro

Modelo de participación
Lucha contra la corrupción y el soborno
Código de conducta proveedores Orona

Anexo

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





Carta del Presidente

Oier Lizarazu

No cabe duda que el 2020 ha sido un año especial en nuestras vidas, por el impacto que ha generado en la sociedad y a nivel personal esta pandemia.

A pesar de ser un año complicado y difícil, con mucha incertidumbre en el primer semestre del año, gracias a los pasos que hemos dado en el pasado para generar una cooperativa sólida y gracias a la implicación y el esfuerzo de todas las personas que formamos la familia Orona, hemos podido completar un excelente ejercicio.

Nuestro propósito de acercar personas acortando las distancias que las separan ha de realizarse a través de una política social y medioambiental, que propicie el desarrollo sostenible, elemento inherente a nuestra estrategia socioempresarial, filosofía, valores y sistema de gobierno corporativo.

Del mismo modo, los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible están presentes en nuestro día a día.

Sentimos orgullo de formar parte de la red del Pacto Mundial en la medida en que somos conscientes de que el Pacto representa una guía fundamental para avanzar en los compromisos de sostenibilidad a los que nos sentimos estrechamente vinculados. Hoy, ratificamos nuestra adhesión al Pacto Mundial y el firme compromiso con los principios que este defiende.

Agradeciendo a todas las personas que conformamos Orona su compromiso, participación e implicación personal y colectiva, os animo a seguir aportando a nuestro proyecto, ya que ello será la clave para garantizar nuestro propio modelo socioempresarial y europeo, para seguir construyendo nuestro futuro.



Carta del **Director General**

Javier Mutuberria

Asistimos a un contexto global cada día más complejo, extremadamente cambiante y volátil que obliga a las organizaciones a potenciar sus capacidades de adaptación y la resolución de los retos planteados de un modo muy flexible y ágil.

La irrupción de la pandemia COVID-19 a principios de 2020 ha supuesto una alteración en el statu quo social, sanitario y económico a nivel mundial. En este contexto, Orona ha sabido sortear las dificultades planteadas gracias a la fortaleza y solidez de nuestro proyecto socioempresarial. Hoy, estamos retomando la senda de crecimiento orgánico, sostenible con el horizonte en nuestra hoja de ruta europea, Orona UE.

Hemos alcanzado en 2020 unas ventas de 799M de euros, con un equipo de 5.471 personas y un EBITDA de 138M de euros, que muestran un crecimiento generalizado de nuestro proyecto, así como la mejora sostenida de los resultados de explotación de Orona.

El proyecto socioempresarial de Orona sigue consolidándose en Europa y mantiene un rumbo decidido que nos permite posicionarnos como el 5º operador global de elevación vertical sostenible en Europa. En esta exigente carrera continental,

Orona ha puesto en marcha importantes proyectos estratégicos que apuntalan esa posición.

En el marco de nuestra permanente mejora de la posición competitiva, la actual revolución digital está jugando un papel primordial. El proceso de transformación digital de Orona, nos está ya permitiendo ofrecer a nuestro mercado nuevas soluciones y servicios de valor añadido a nuestros clientes y personas usuarias.

Por otra parte, Orona Ideo, nuestro ecosistema de innovación puesto en marcha a finales de 2014, constituye hoy uno de los pilares básicos de nuestro proyecto, siendo un referente en sí mismo, y a su vez un modelo de contribución social y transparencia con el entorno que nos rodea.

Nuestra fortaleza sigue apalancada en el esfuerzo, participación e implicación de todas las personas que integramos Orona, estas personas son nuestra razón de ser. Quiero aprovechar estas líneas para reiterar mi agradecimiento a todo el equipo de Orona por su participación y esfuerzo en esta etapa retadora dentro de nuestra casi sexagenaria vida como proyecto socioempresarial.

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

Nuestro impulso es acercar **personas, por eso **innovamos** con sentido, para eliminar las barreras que nos alejan.**

Porque solo somos capaces de hacer las cosas desde la **cercanía, la cercanía de una **comunidad** única que tiene un objetivo común: **acortar distancias****



El presente informe se construye desde el modelo de referencia de sostenibilidad ESG, aplicando los factores ambientales (E), sociales (S) y de gobierno corporativo (G) para identificar y agrupar líneas de acción en el ámbito de sostenibilidad de Orona. Asimismo está basado en la guía de referencias del Reporting Initiative (GRI), los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y su correlación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En lo relativo a cuestiones medioambientales, siguiendo las directrices del Sistema de Gestión y Auditorías Medioambientales ISO 14001, Gestión de Ecodiseño ISO 14006, Declaración Ambiental de Producto ISO 14025, Huella de Carbono ISO 14064 y Eficiencia energética de los ascensores ISO 25745; y en lo referido a los asuntos de Salud Laboral, OSHAS 18001 (que será sustituida por ISO 45001).

El año 2020 se ha visto claramente marcado por el contexto generado por la COVID-19. Como organización hemos tenido que dar respuesta a una nueva realidad en continuo cambio, adaptando nuestros procesos de trabajo y definiendo diversas medidas de seguridad con el objetivo de mantener nuestra actividad socioempresarial, priorizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras.





Green

Compromiso
con el
medioambiente

Producto y servicio sostenibles 8

Uso sostenible de recursos 11

Orona Ideo 15

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

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



Nuestra apuesta constante por la **sostenibilidad ambiental** engloba:

El compromiso con el medioambiente fomentando el modelo de economía circular

El creciente interés del mercado por ascensores energéticamente más eficientes y silenciosos

La vocación por la innovación

El incremento de la satisfacción del cliente y adaptación a la cada vez mayor exigencia de la legislación tanto estatal como europea

La obtención de certificaciones medioambientales que avalen nuestra trayectoria



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

A lo largo de 2020 se ha dado un fuerte impulso en cuestiones medioambientales calculando las Declaraciones Ambientales de Producto (Environmental Product Declarations) y para ello

se ha adecuado la herramienta de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) de Orona a la actualización de la normativa C-PCR-008 (PCR 2019:14).

Por otro lado, a las iniciativas de mejora de producto se le suman las iniciativas de mejora de procesos, lo cual conlleva tanto a reducciones de consumos de vehículos como a reducciones de papel empleado para manuales técnicos, partes de ascensores y un largo etc.

92%

de nuestros aparatos expedidos son **ecodiseñados y certificados ISO 14006**

PLANIFICACIÓN

Optimización de rutas de mantenimiento

TRANSPORTE ECO

Reducción de emisiones en la flota de vehículos

MOVILIDAD OPERATIVA

Digitalización de la operativa de campo

GESTIÓN DE RESIDUOS

Gestión integral de residuos de acuerdo a normativa

CERO PAPEL

Digitalización de la documentación técnica

Un compromiso con el uso sostenible de recursos

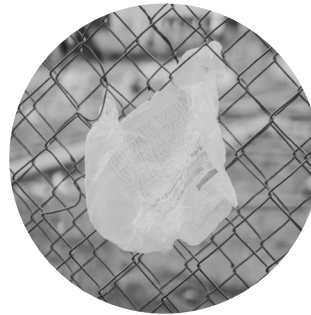
En el compromiso de realizar un uso sostenible de los recursos naturales y en línea con la directriz marcada en la Política Ambiental de Prevención de la Contaminación, realizamos un control periódico de los indicadores de gestión ambiental con el fin de asegurar el cumplimiento legal y cuantificar el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



Consumo de agua



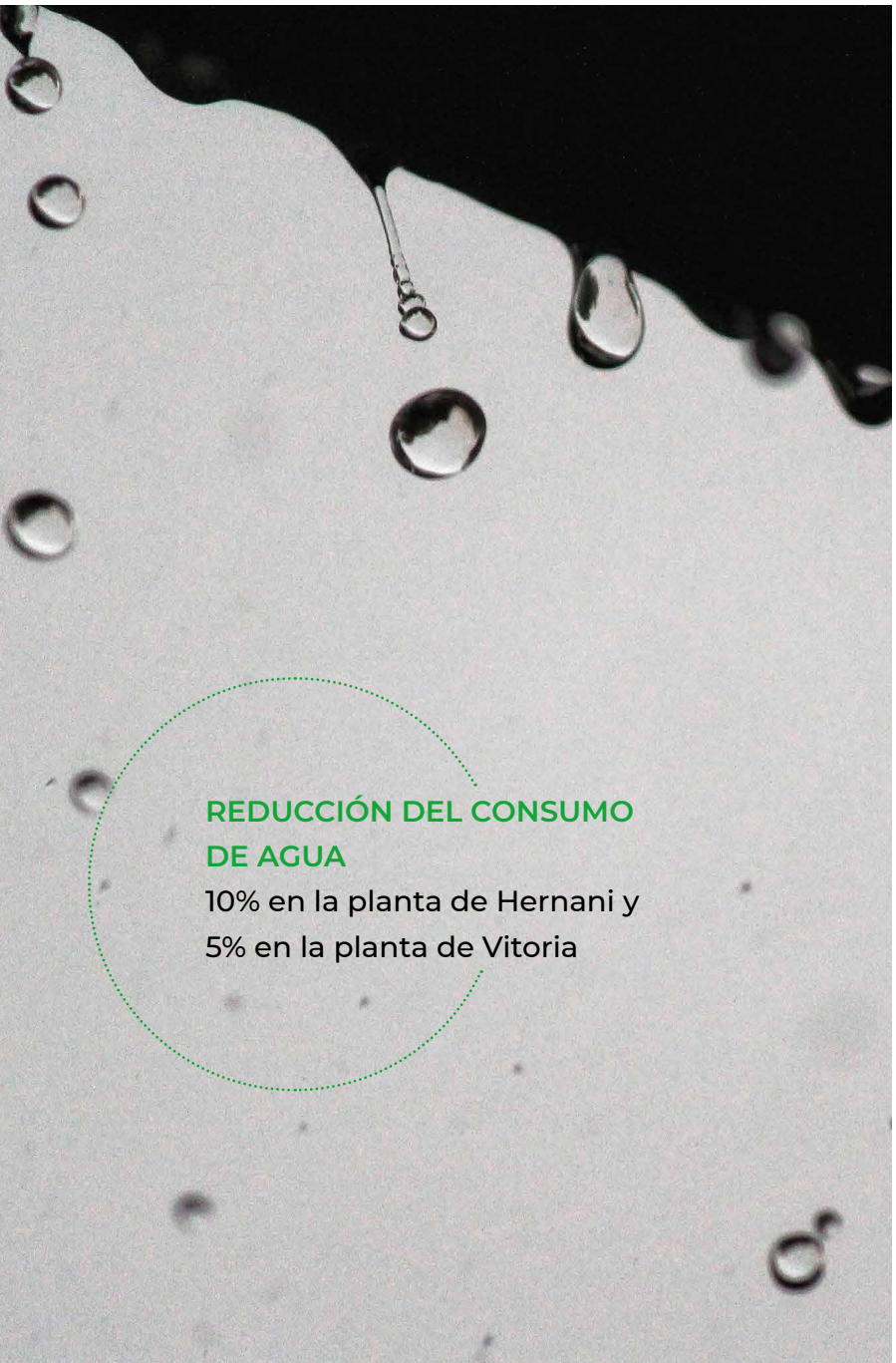
Consumo de energía



Prevención y gestión
de residuos



Huella de carbono



REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA

10% en la planta de Hernani y
5% en la planta de Vitoria

CONSUMO DE AGUA

Los grandes consumidores de este recurso son los procesos productivos de las plantas industriales, siendo un factor clave en las fases de imprimación.

Actualmente, el agua utilizada en estos procesos procede mayoritariamente de captaciones legalizadas en ríos y acuíferos del entorno con el fin de realizar un consumo más sostenible de este recurso. Siempre por debajo de los límites de captación establecidos por las Confederaciones, este consumo se

ha visto reducido en 2020 con respecto al año anterior en un 10% en la planta de Hernani y en un 5% en la planta de Vitoria. Esta reducción no se encuentra proporcionalmente relacionada con las acciones llevadas a cabo para su minimización, la menor actividad fabril derivada de la situación creada por la pandemia ha influido también en el resultado final.

CONSUMO DE ENERGÍA

Al igual que ocurre en el apartado anterior, la coyuntura excepcional con la que hemos convivido a lo largo de 2020 hace compleja la extracción de conclusiones de los datos de consumo.

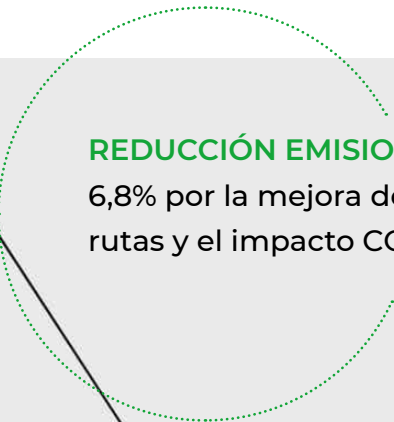
La puesta en marcha de diferentes acciones de reducción de consumo eléctrico tanto en las plantas industriales como en los centros de trabajo y empresas asociadas, junto con la reducción temporal de actividad como consecuencia de la pandemia, ha supuesto una reducción de un 5% en el consumo de las plantas industriales y más de un 10% en los centros de trabajo y empresas situadas en España.

El consumo de gas natural en 2020 se ha reducido un 10% en la planta industrial de Hernani, manteniéndose en valores similares a los del año anterior en la planta

de Vitoria. Este parámetro se encuentra influenciado por la reducción temporal de actividad derivada de la pandemia así como por factores climatológicos.

El consumo de combustible es un aspecto relevante en el marco de la Política de Sostenibilidad de Orona, por el importante número de vehículos existentes en el ámbito de servicios, y por consiguiente, con una alta incidencia en las emisiones de CO₂ equivalentes.

En 2020 se ha continuado con el desarrollo de un proyecto para la reducción de dicho impacto, implantando aplicativos informáticos para su optimización. En 2020 Orona ha reducido en un 6,8% la emisión de toneladas de CO₂ equivalentes por la optimización en el diseño de rutas y el impacto COVID-19.



REDUCCIÓN EMISIONES CO₂
6,8% por la mejora de diseño de
rutas y el impacto COVID-19

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Orona realiza en todos sus centros una segregación de residuos de acuerdo a la legislación vigente. La totalidad de los residuos generados tanto en la actividad industrial como en el ámbito de servicios son gestionados de acuerdo a su origen y valorizados o eliminados según sus propiedades.

HUELLA DE CARBONO

Orona, S. Coop. ha realizado durante el año 2020 el cálculo de su huella de carbono con el objetivo puesto en la certificación del mismo en 2021.

Se han tenido en cuenta emisiones de combustión y consumos eléctricos tanto fijos como móviles así como otras emisiones de acuerdo a las especificaciones establecidas en los alcances 1 y 2 de la norma ISO 14064.

Este cálculo, se convierte así en un indicador clave que será tenido en cuenta en adelante, para que desde el ámbito de HQSE (Health Quality Safety Environment), se planteen objetivos de reducción anuales con el fin de utilizar este estándar como verificador de la eficacia de las acciones llevadas a cabo por la organización.



Orona Ideo un ecosistema sostenible

Es el espacio pionero en Europa, que reúne a todos los agentes implicados en el proceso de innovación: Empresa, Universidad y Centros Tecnológicos.

UNA CÉLULA URBANA CON CONCIENCIA

El proyecto Orona Ideo ha sido concebido como una célula urbana que comprende varios edificios y sus espacios urbanos vinculados. Se han aplicado un gran número de estrategias de arquitectura pasiva y bioclimática específicas y singulares para cada caso, tanto a escala urbana como de edificio.

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

UN EJERCICIO REAL DE SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN

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





UN DISEÑO QUE CONTEMPLA EL APROVECHAMIENTO DE LA ENERGÍA

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

FUENTES 100% RENOVABLES

La energía se produce en la propia parcela a través de un District Heating-Cooling de fuentes 100% renovables y una gran cubierta fotovoltaica en el edificio Zero.

Desde su puesta en marcha, el proyecto ha permitido obtener valiosos datos de su funcionamiento real y constatar el cumplimiento de los criterios EECN (Edificio Energía Casi Nula).

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

El anillo de calor distribuye agua a media temperatura (45-55°C) y permite dar servicio al suelo radiante y a los fancoils. En cuanto a la producción de electricidad dentro de la parcela, la estrategia ha consistido en especializar uno de los edificios, el edificio Zero, como captador de energía solar.

NUESTROS INDICADORES DE CONSUMO DE ENERGÍA

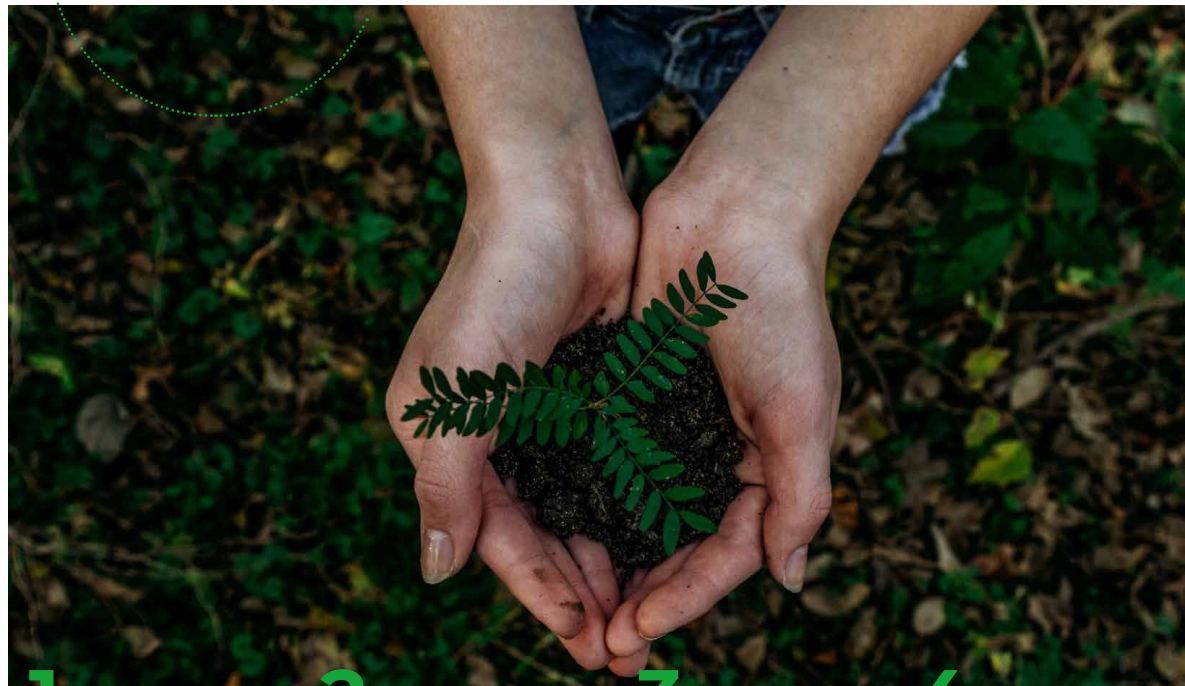
La energía consumida en 2020 ha supuesto 3.627.775 kWh. A su vez la energía eléctrica representa el 61,34% de toda la energía consumida. Esto se debe en gran medida a la singularidad de las instalaciones de laboratorios, centro de control de datos etc., del propio proyecto.

Como resultado de llevar al terreno la filosofía del proyecto Orona Ideo, los parámetros que se obtienen de las diferentes mediciones evidencian nuestro compromiso con la sostenibilidad y con los estándares que han servido de referencia para las distintas certificaciones. Más concretamente, en el año 2020, destacamos que un 71% de la energía básica¹ requerida y un 49% de la energía total tiene su origen en fuentes renovables. El dimensionamiento de los sistemas renovables se ha realizado dando prioridad a la energía solar térmica, seguida de la biomasa y la geotermia.

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

En el caso de la generación de frío, los 201.220 kWh consumidos tienen su origen principal en la geotermia de donde proviene el 58% de la energía total completándose con el frío convencional y el sistema de absorción para completar el origen del 100% de la energía consumida.

71% ENERGÍA BÁSICA
ORIGEN 100% RENOVABLE



1 SOLAR TÉRMICA **2** BIOMASA **3** GEOTERMIA **4** FOTOVOLTAICA

¹ Es la energía requerida para cubrir las distintas necesidades del edificio ligadas a su utilización normal (Iluminación, Climatización), según la Directiva 2010/31/UE relativa a la eficiencia energética de los edificios.

CUBIERTA FOTOVOLTAICA

La energía eléctrica renovable se obtiene a través de las placas solares integradas en la cubierta del edificio Zero. La producción en 2020 de energía de la cubierta fotovoltaica ha sido de 222.152 kWh.

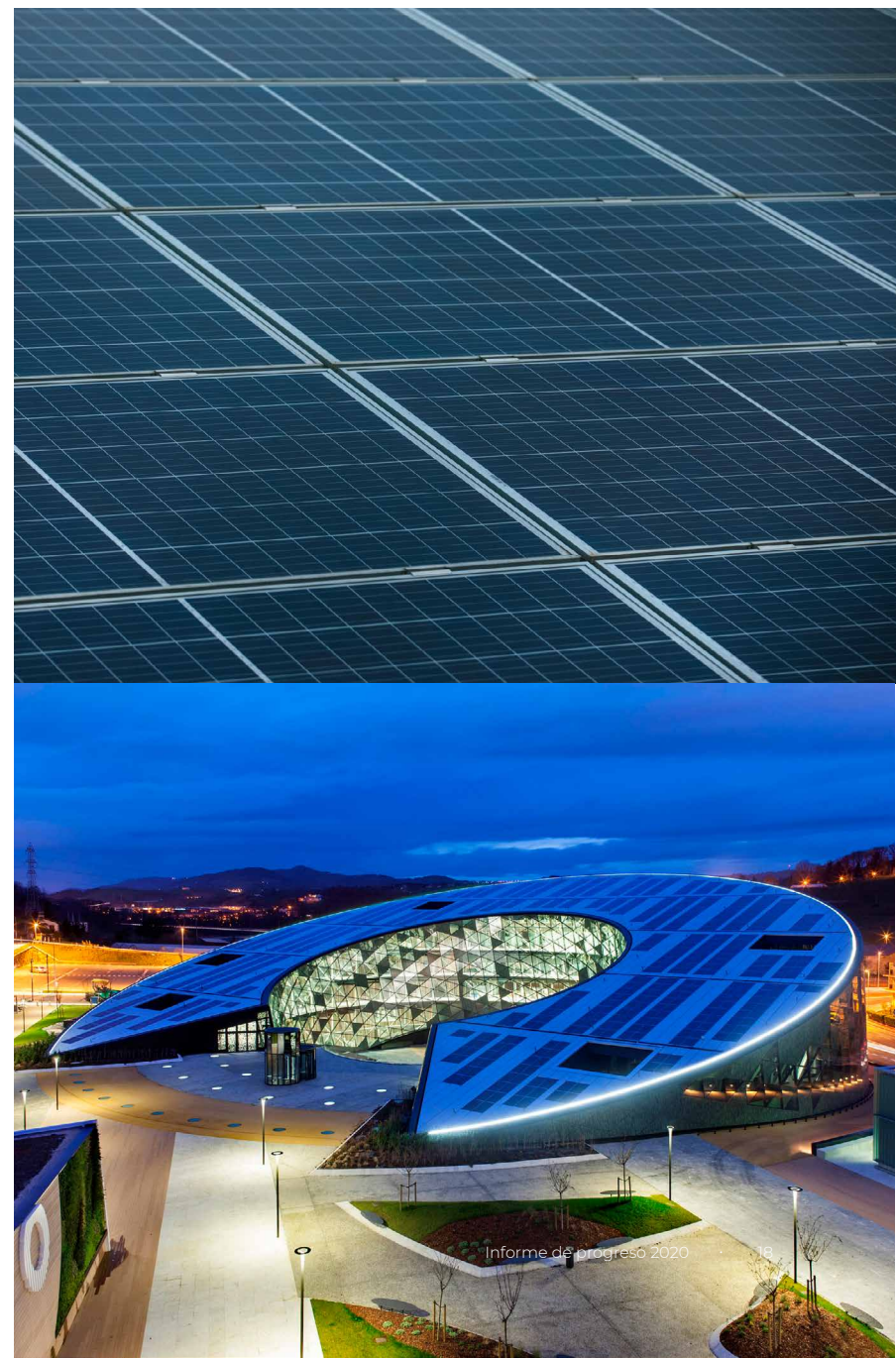
El porcentaje anual de energía eléctrica que para el acondicionamiento (alumbrado, climatización, ventilación y ACS Agua Caliente Sanitaria) del edificio Zero se produce a través de las placas instaladas en Orona Ideo, supone el 77,16% de su consumo.

EMISIONES CO₂

El impacto medioambiental del complejo Orona Ideo medido en términos de kg/m²-año de emisiones de CO₂ a la atmosfera arroja resultados excelentes dado que quedan claramente por debajo de las cantidades que se establecen como referencia en los estándares más exigentes.

EMISIONES CO₂ POR EDIFICIO (kg/m²-AÑO)

	REFERENCIA BREEAM	AÑO 2020
Zero	13,60	4,22
Fundación	19,60	2,72
A3 Research	19,5	1,41
Gallery	29,60	2,74





Social

Compromiso con las personas y la sociedad

Compromiso con el empleo	21
Formación y desarrollo profesional	23
Compromiso con la salud y seguridad	25
Igualdad de género y gestión de la diversidad	28
Accesibilidad universal de personas con capacidades diversas	33
Proyectos sociales y de desarrollo	36
Orona Fundazioa	38

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



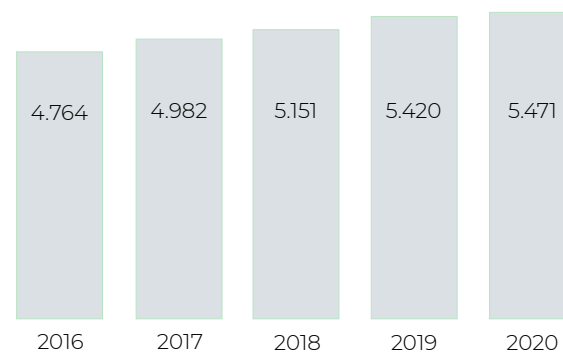


Creamos empleo de **calidad** y acorde a nuestros **valores**

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

Concluimos el ejercicio 2020 con un total de 5.471 personas trabajadoras, gracias al esfuerzo realizado en mantener e incluso incrementar la actividad en los países en los que tenemos presencia.

Personas en Orona

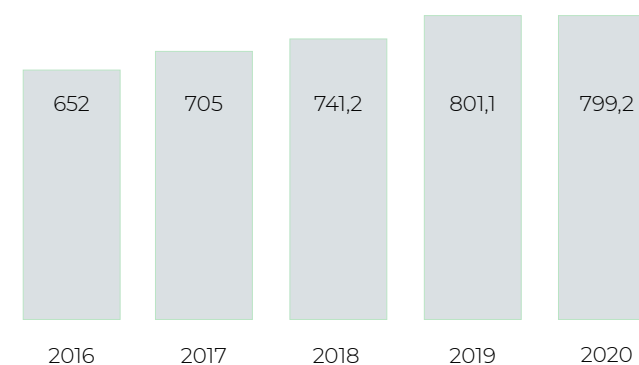


+51
personas se han incorporado a nuestro proyecto

Este número de personas supone un incremento sobre el ejercicio anterior en 51 personas, todo ello en un contexto marcado por la COVID-19 en el que ha predominado la destrucción de empleo notable y generalizada en los principales países donde Orona está plenamente integrada.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
España	394	2.969	3.363
Bélgica	38	233	271
Brasil	34	165	199
Francia	116	541	657
Irlanda	18	94	112
Luxemburgo	3	16	19
Malta	5	24	29
Noruega	12	101	113
Países Bajos	16	116	132
Polonia	13	78	91
Portugal	22	178	200
UK	61	224	285
TOTAL			5.471

Ventas consolidadas en M€



Resultados consolidados · EBITDA M€



Orona University

Una apuesta por las personas

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

Asimismo, Orona University contribuye al desarrollo del modelo socioempresarial propio, mediante la capacitación, motivación y educación corporativa.

Entre los principales objetivos de Orona University se encuentran:

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



Durante este ejercicio se ha avanzado en la incorporación de metodologías novedosas que han permitido, también, actualizar algunas dinámicas y contenidos de los planes de formación anuales. Del mismo modo, se ha mejorado de manera ostensible en la generación de información que permite una mejor gestión posterior

de la iniciativa de formación.

Durante el ejercicio de 2020, y a pesar de todas las dificultades derivadas de las restricciones impuestas por la pandemia, Orona University ha conseguido desarrollar sus planes formativos a través de sus 4 escuelas.

- 1 ESCUELA DE EXPERIENCIA COOPERATIVA
- 2 ESCUELA TÉCNICA
- 3 ESCUELA DE NEGOCIO
- 4 ESCUELA INTERDISCIPLINAR

Algunas de estas iniciativas han tenido que ser adaptadas y transformadas a aulas virtuales para permitir el acceso de todas aquellas personas trabajadoras que por las restricciones existentes no podían desplazarse hasta las instalaciones de Orona University.



Protegemos la salud y la **seguridad** de las personas

Orona se encuentra profundamente concienciada de su deber de proteger la seguridad y salud de todas sus personas trabajadoras y clientes/personas usuarias, aplicando los máximos estándares de prevención de riesgos laborales. Estas actuaciones alcanzan tanto a personal propio como a entidades colaboradoras -subcontratas, ETT's, personas profesionales autónomas, etc.-, y garantizan la aplicación de unos estándares homogéneos de actuación preventiva en todas las empresas del Grupo.

SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y salud de todas las personas que forman Orona se establece como un objetivo principal y esencial de la organización, tan importante como la productividad o la rentabilidad de sus actividades empresariales.

PREVENCIÓN

La actividad preventiva se integra en todos los ámbitos de gestión empresarial y niveles jerárquicos de la organización, a través de la implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la normativa de referencia a nivel internacional.



Entre las actuaciones del ejercicio 2020, se pueden destacar:

- En el marco del Sistema Integrado de Gestión, se han actualizado procedimientos e instrucciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de homogeneizar la forma de proceder en el ámbito de las empresas que desarrollan su actividad principal en España y con el objetivo de la migración de todas ellas desde OHSAS 18001 a ISO 45001
- Se ha iniciado el proceso de implantación de un nuevo aplicativo para la gestión integral del ámbito de HQSE (Health Quality Safety Environment)
- Se han mantenido las dinámicas que en el entorno de la Seguridad y Salud en el trabajo están activas:
 - Comités de Seguridad y Salud · Dinámica de Seguridad y Salud de Zonas y Áreas · Dinámica de Seguridad y Salud de Industrial
- Aunque se ha visto muy condicionada por la situación derivada de la COVID-19, se han dedicado más de 5.400 horas a formación de PRL
- Se ha realizado la auditoria de revisión de certificación OHSAS 18001:2007
- Se han actualizado la totalidad de las evaluaciones de riesgos de seguridad, agentes físicos, agentes químicos y ergonómicos
- Se han realizado inspecciones de seguridad de todos los equipos y tareas críticas



FORMACIÓN PRL INTEGRADA

La formación en Prevención de Riesgos Laborales se encuentra integrada en el plan de formación de la empresa y se considera una de las principales palancas para la implantación de la política empresarial en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Además de las normativas y regulaciones descritas anteriormente, con motivo de la excepcional situación derivada de la pandemia del coronavirus durante el año 2020, Orona ha lanzado toda una serie de iniciativas destinadas a facilitar y flexibilizar la organización del trabajo, adaptando los calendarios y horarios de trabajo a las especiales circunstancias sociales propiciadas como consecuencia de las restricciones impuestas por las distintas autoridades en su estrategia para frenar la expansión de la enfermedad.



Actuamos para lograr la **igualdad** de mujeres y hombres

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



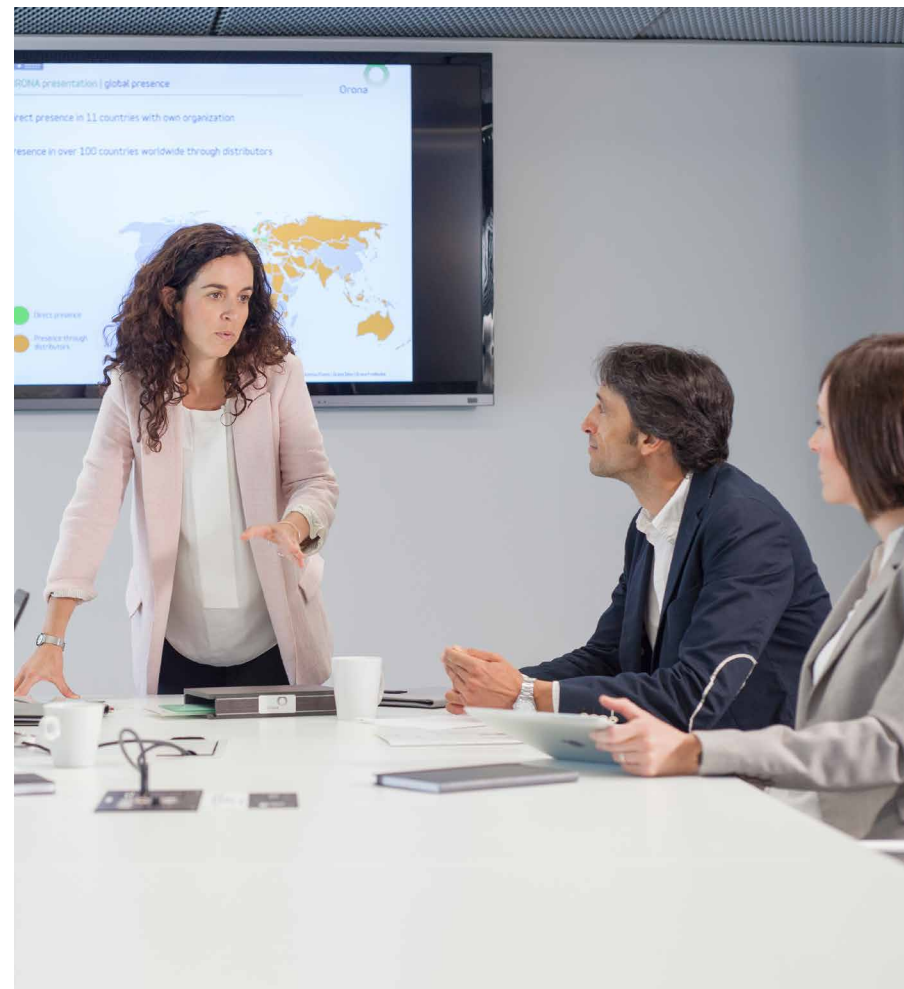
III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Orona, S. Coop. es parte del grupo tractor de la red de empresas colaboradoras de Emakunde BAI SAREA.

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

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

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





732

puestos ocupados por
mujeres

13,38%

porcentaje sobre el total

17,38%

mujeres en ámbitos
de gestión y técnicos

VALORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Durante 2020 se han elaborado e implementado los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en las empresas OronaPecrés (Pecrés, S.L.U.) y Orona Galo (Ascensores Ga-Lo, S.L.U.).

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

REINO UNIDO

Tenemos implantada una normativa específica de acuerdo a la legislación vigente en relación a la no discriminación por edad, discapacidad, sexo, reasignación de género, embarazo, maternidad, raza, orientación sexual, creencia religiosa o por motivo de estar casado/a o en unión civil, tanto directa como indirecta.

IRLANDA

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



BÉLGICA

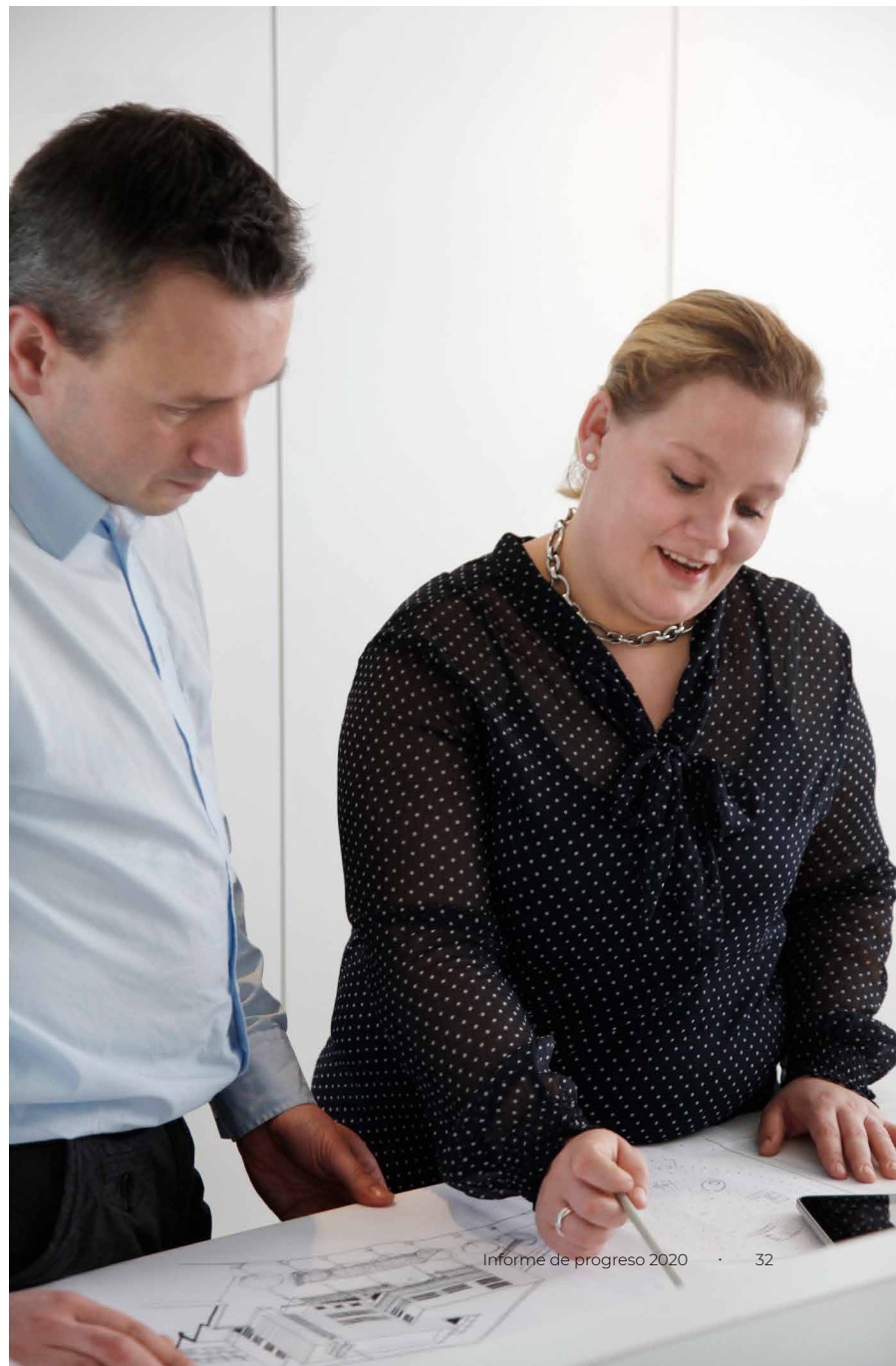
Las directivas están recogidas en el Reglamento Interno de las compañías en su artículo 14 y en su anexo 4, incorporando entre otras, las disposiciones del “Collective Agreement” nº 25 relativas a la igualdad de condiciones laborales y retributivas para mujeres y hombres.

LUXEMBURGO

El Convenio Colectivo de Trabajo de los Ascensoristas recoge en su artículo 26 mención expresa a la igualdad entre mujeres y hombres conforme a la ley general y el Código de Trabajo, así como a los protocolos establecidos para los casos de acoso sexual.

FRANCIA

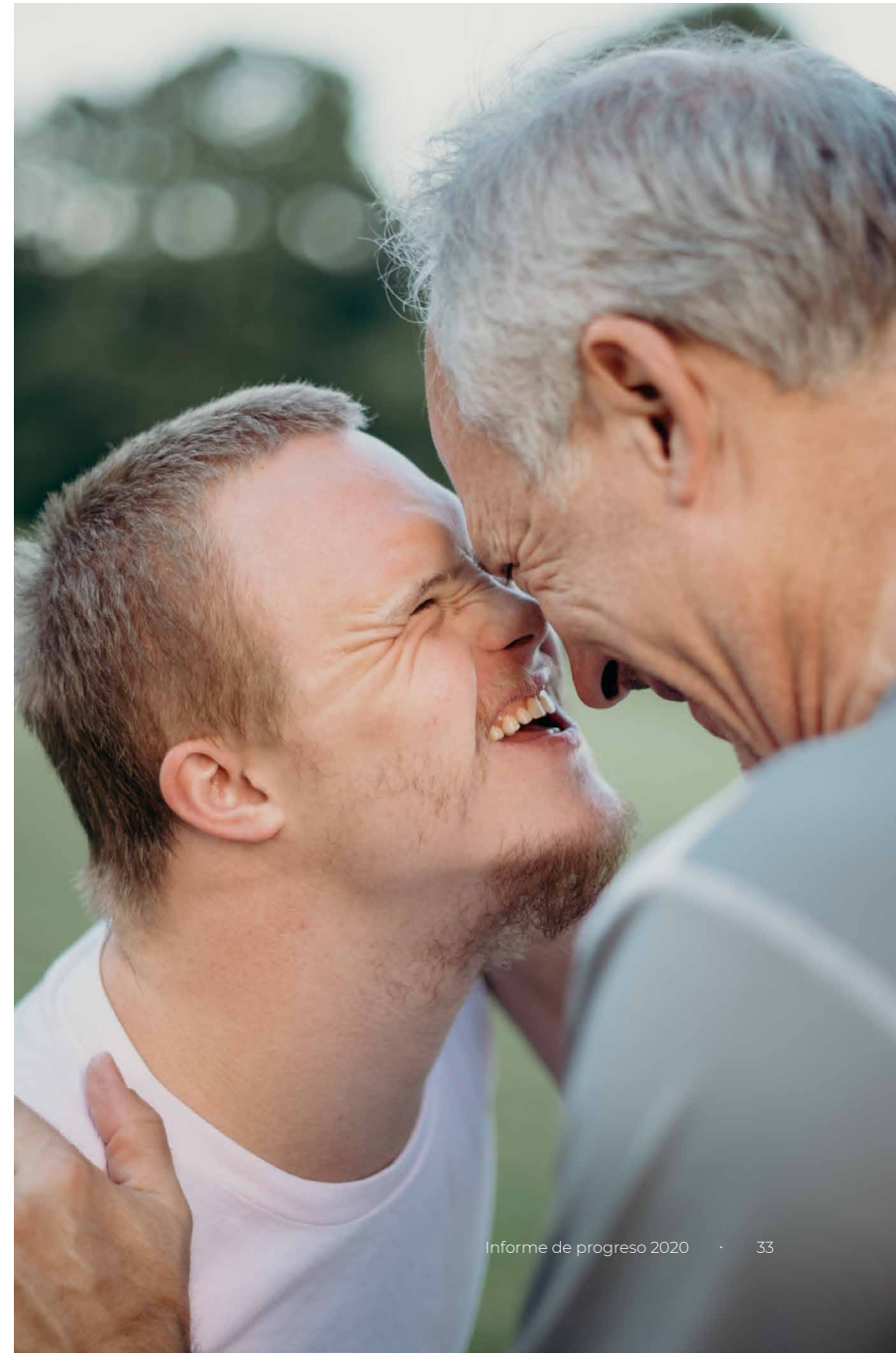
El Reglamento Interno de cada una de las sociedades recoge en su artículo 8 las disposiciones legales del Código de Trabajo y el Código Penal en materia de acoso y discriminación sexual estableciendo el obligado cumplimiento de dichas normas por parte de todas las personas trabajadoras y advirtiendo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



Un compromiso real con la **integración social** de las **personas**

En Orona la asunción de la integración social de las personas con discapacidad intelectual y/o física a través de la inserción laboral es un compromiso adquirido.

Más allá de la estricta observancia de la normativa social anti discriminatoria en procesos de selección de Orona, contamos en plantilla propia con personas con algún tipo de discapacidad, y colaboramos estrechamente mediante un contrato de prestación de servicio con distintos centros especiales de empleo.





PERSONAS CON CAPACIDADES DIVERSAS

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

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

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



FRANCIA

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

NORUEGA

“The Act on Gender Equality and the Prohibition of Discrimination” prohíbe expresamente la discriminación laboral por razones de discapacidad, salvo en puestos de trabajo que requieran de capacidades específicas. Así mismo, en las sociedades noruegas del grupo, las personas gestoras siguen las directrices de la WEA en sus apartados 4.1 y 4.2 que promueve facilitación de empleo

a personas con diversidad funcional planes de seguimiento individualizado que cada persona gestora debe reportar periódicamente a la NAV (“Norwegian Labour and Welfare Administration” equivalente a la Administración de la Seguridad Social) para la adecuación de los puestos de trabajo a personas discapacitadas.

LUXEMBURGO

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

La **solidaridad**, nuestra forma de ser

En línea con nuestro compromiso de solidaridad con la sociedad, año tras año destinamos una parte de nuestros beneficios a través del C.O.E.P.C. (Contribución para Educación y Promoción Cooperativa) apoyando proyectos de formación y desarrollo educativo, así como en el campo de la investigación, junto a diversas iniciativas de carácter cultural y social.

590.775€

se han destinado a

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





MUNDUKIDE, UN PROYECTO DE COOPERACIÓN

Orona es cofundadora de la ONG Mundukide. Mundukide se fundó en 1999 en el valle de Debagoiena, situado en Gipuzkoa, donde el espíritu cooperativo forma parte del ADN local.

Esta es la filosofía de trabajo que intenta trasladar a la distintas comunidades con las que trabaja Mundukide. Su objetivo es formar a las personas y proporcionarles las herramientas transformadoras que necesitan para impulsar el desarrollo socioeconómico de sus comunidades.

mundukide.org

Orona Fundazioa

Aportar al bienestar social nos sale de dentro

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

Igualmente, la Fundación tiene como fin la promoción y apoyo de la economía social y la difusión de las características del modelo cooperativo, la promoción de la inserción profesional, así como el desarrollo sociocultural del entorno, mediante el apoyo de toda clase de actividades culturales, sociales, benéficas o asistenciales.

Reforzamos nuestro **compromiso con la sociedad** fomentando los pilares básicos para su **desarrollo** educativo, comarcal, institucional, internacional y de investigación

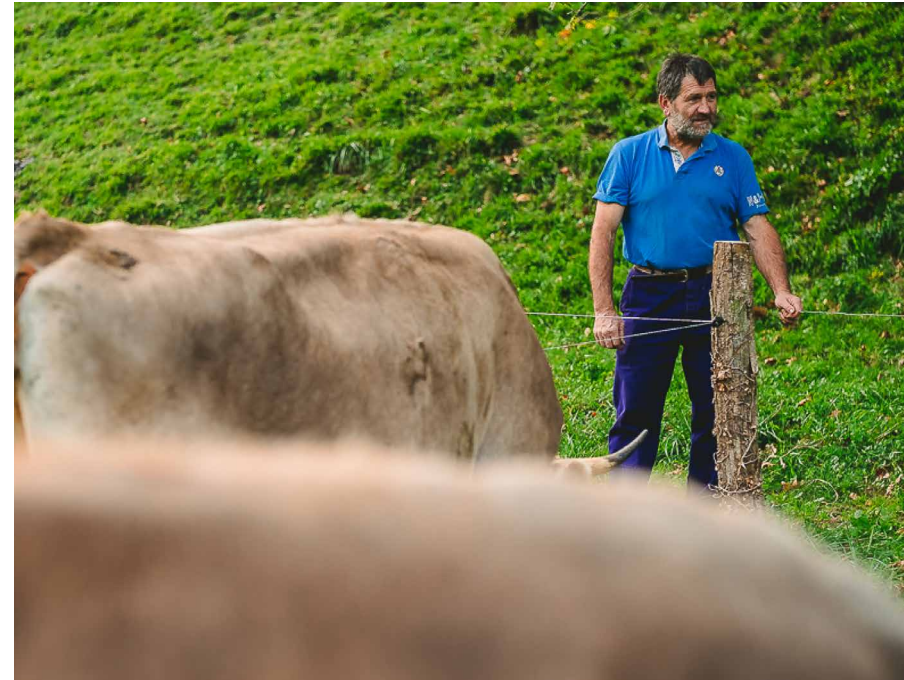


Diámetro 200

Un **modelo alimentario** ético y sostenible

Este proyecto ya consolidado, proporciona a las personas empleadas de Orona y al colectivo usuario del entorno Orona Ideo (Orona, Mondragon Unibertsitatea e Ikerlan) una alimentación natural y saludable basada en productos de temporada, a través de la cantina de Orona Ideo que cuenta con una cafetería-restaurante abierta al público en general. Este espacio fue el primer servicio de comedor de empresa registrado con la certificación ecológica a nivel estatal (INTERECO).

Una alimentación **natural** y **saludable** basada en productos de **temporada**





DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DEL ENTORNO

A lo largo de 2020 en una situación claramente marcada por la pandemia, se ha mantenido la apuesta por un modelo propio de alimentación saludable. Se ha trabajado para que las empresas proveedoras locales afectadas por el cierre de algunos canales de distribución (HORECA en especial) pudiesen seguir dando salida a su producción, colaborando así con el desarrollo socioeconómico del entorno y la cohesión social.

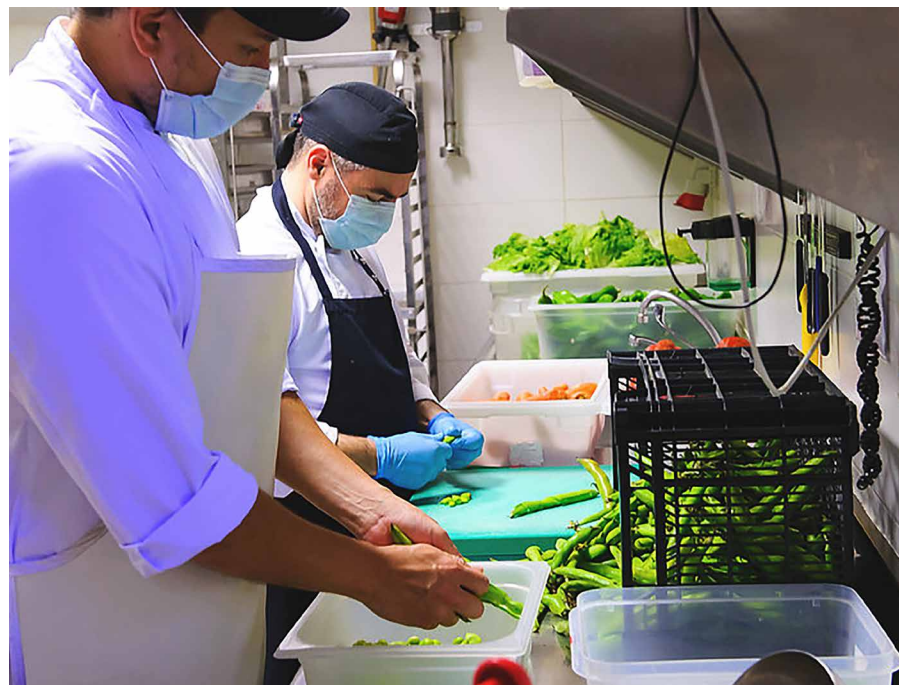
Por último, también se ha incentivado la colaboración con la finca agroecológica Karabeleko para que la misma pudiese llevar a los domicilios, de las personas que se han adherido al grupo de consumo de Orona, las verduras ecológicas y de temporada durante el confinamiento domiciliario, al no ser posible su recogida en las instalaciones de Orona.

Jakioro Un proyecto alimentario con **fines sociales**

La situación creada por la COVID-19 a principios de 2020 provocó distorsiones en la comercialización habitual de los productos agroalimentarios producidos en granjas y caseríos del sector agrícola, sobre todo, en aquellos que dependen más del canal HORECA.

Con este canal totalmente inactivo, existía un alto riesgo de pérdida de aquellos productos para los que no hay organizado otro tipo de canal de comercialización.

Distribución de **222.305 raciones** entre
personas en situación de vulnerabilidad



DINAMIZACIÓN DE LA SOLIDARIDAD

La crisis sanitaria provocó también un incremento de las necesidades sociales de los colectivos más vulnerables, al tiempo que se dinamizó la solidaridad, a través de la iniciativa Guztion Artean activada por el Gobierno Vasco.

En este contexto, las fundaciones HAZI (dependiente del Gobierno Vasco) y Orona Fundazioa activamos el proyecto solidario JAKIORO basado en el producto local de caserío.

Una vez recogido el alimento en origen, se procesaba en forma de primeros platos, segundos platos y postre, en las instalaciones de Orona Ideo en Hernani, para posteriormente repartir estos platos preparados, con una elaboración diaria de 2.000 raciones.

Durante el periodo abril-octubre 2020, se han distribuido 222.305 raciones que han llegado a las personas más necesitadas. Dichos alimentos fueron entregados a Cruz Roja del País Vasco y al Banco de Alimentos de Gipuzkoa respectivamente.



The Egg

La escuela de Inteligencia Artificial

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

The Egg es la primera escuela de Inteligencia Artificial ética, gratuita y sin profesorado, donde no hace falta tener conocimientos previos

METODOLOGÍA LEARNING BY DOING

The Egg es una escuela 'learning by doing' donde el alumnado irá, de manera gradual, superando tareas agrupadas por niveles, y todos tienen que cubrir el mínimo exigido para pasar de nivel. El trabajo en equipo es clave y los de menor experiencia se podrán apoyar en las personas más avanzadas para resolver sus dudas.

ORONA FUNDAZIOA SEDE ACADÉMICA

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





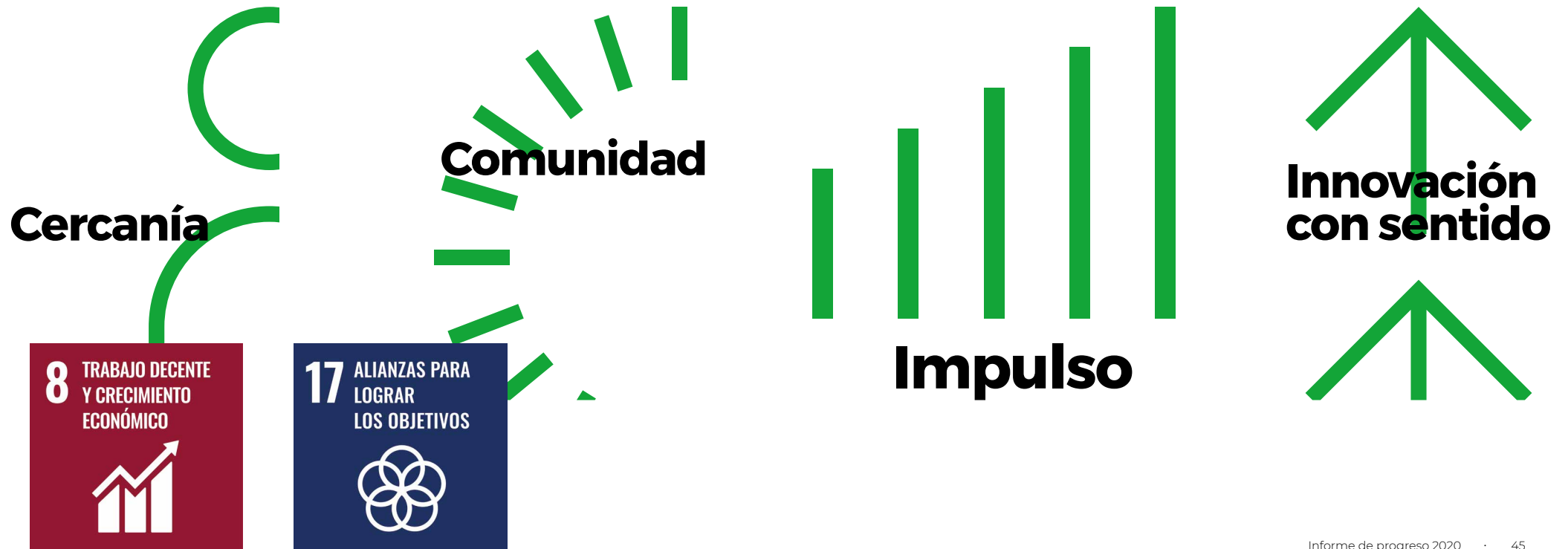
Gobierno

Compromiso con el futuro

Modelo de participación	46
Lucha contra la corrupción y el soborno	48
Código de conducta proveedores Orona	51

Orona posee unos sólidos valores de marca: Impulso, Cercanía, Innovación con sentido y Comunidad, que forman parte del núcleo central de nuestro ADN como organización y que están íntimamente vinculados con todas las actividades que desarrollamos.

Asimismo la honestidad, la transparencia y la ética son considerados principios irrenunciables y compartidos por toda la organización.





Un modelo de **participación** activa y fluida

La comunicación y la participación de todas las personas trabajadoras están implícitas en nuestros principios cooperativos. La propia estructura organizativa socioempresarial garantiza la comunicación y participación bidireccional de forma permanente y fluida.

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

ÓRGANOS SOCIALES QUE REPRESENTAN A LAS PERSONAS

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

A este respecto la actividad correspondiente a 2020 ha estado totalmente condicionada por la evolución de la pandemia.

Sin embargo y pese a todas estas dificultades, hemos mantenido un nivel de actividad institucional elevado incluso en aquellas dinámicas institucionales que requieren normalmente de la presencia de personas para su normal desenvolvimiento. Estas reuniones se han seguido celebrando adaptándolas a un formato híbrido, presencial y virtual, lo que ha supuesto un gran esfuerzo por parte de las personas participantes y un éxito al afrontar este nuevo reto.

- Asamblea Ordinaria celebrada de forma telemática con fecha 3 de abril
- Consejos Sociales celebrados: más de 33 a lo largo de todo el ejercicio
- Consejos Rectores celebrados: se han seguido celebrando los Consejos Rectores ordinarios programados





UN COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPETUOSO CON LA NORMATIVA

Orona, como 5º operador europeo de movilidad vertical sostenible de personas en edificios, compite en el sector de elevación con otras organizaciones en busca de la consecución de sus objetivos empresariales, basándose en principios irrenunciables de libre competencia en el mercado. Esta operativa se realiza siempre dentro del marco de la legislación nacional e internacional establecida.

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

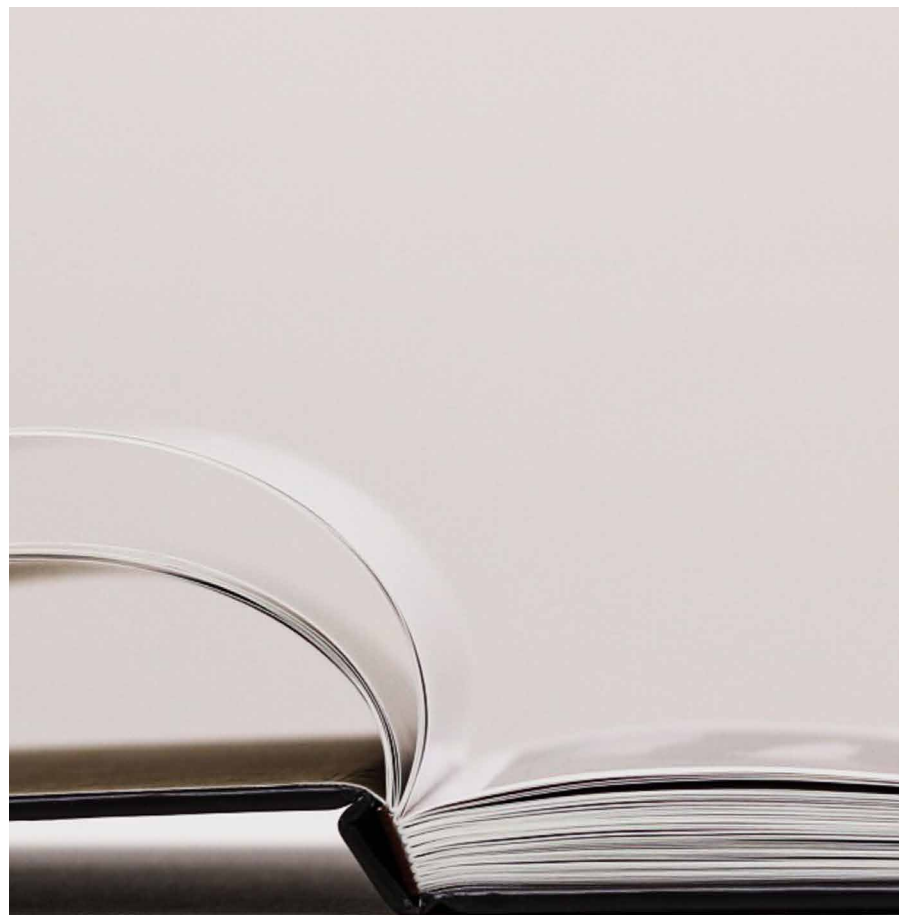
La estricta observancia de la normativa aplicable en sus relaciones con otras empresas y operadores del mercado constituye uno de los valores fundamentales de la política interna de Orona.

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

MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Orona, S. Coop. cuenta con un “Manual de Responsabilidad Social Empresarial” el cual es difundido y forma parte de la formación y documentación que se entrega junto con el Plan de Acogida de nuevas personas trabajadoras en la organización. En dicho manual se recoge todo lo relacionado con la manera en la que debemos comportarnos en el mercado en función de la responsabilidad que tengamos asignada.

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





ORONA COMPLIANCE MODEL

Orona cuenta con rigurosos protocolos internos a través de nuestros departamentos financieros que velan para que no existan incumplimientos en blanqueo de capitales o cualquier otro tipo de transacciones irregulares.

Además de las mencionadas medidas, Orona establece políticas activas de detección de actividades fraudulentas en todas las áreas más sensibles de la organización. En este sentido dentro de la estructura organizativa de Orona, se encuentra la unidad de Security & Compliance, un área que nace por la apuesta decidida de Orona en la lucha contra las amenazas, tanto internas como externas, que puedan representar un daño relevante en las infraestructuras informáticas, en los datos más sensibles de la organización (datos personales de las

personas trabajadoras, datos económicos, datos organizativos, etc.), así como para evitar interferencias voluntarias y maliciosas en los procesos y tareas que realiza la empresa, y que puedan desembocar en un daño real físico, económico, social y reputacional para la compañía.

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

Un Código de Conducta específico

El Departamento de Compras realiza una gestión centralizada de aprovisionamientos. Desde dicho ámbito se ha desarrollado un documento “Código de Conducta para proveedores de Orona”, que promueve una política de conducta específica para ellos.

Orona se reserva el derecho de rescindir cualquier contrato con la entidad proveedora que no cumpla con el mismo.

1. Cumplimiento de las normas laborales

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

2. Medioambiente

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

3. Ética en los negocios

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



99,11%

volumen de compra 2020
a proveedores adheridos al
Código de Conducta Orona



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

La condición de la persona socia y trabajadora en un entorno cooperativo marca la diferencia con respecto a personas trabajadoras de cualquier otro entorno laboral.

La difusión y puesta en práctica de nuestros valores: compromiso (con la Seguridad y Salud del trabajador, con la Sociedad, con el Entorno, con el Medio Ambiente, con nuestros clientes, a los que ofrecemos Servicios y Productos de alta calidad), confiabilidad (suma de confianza y fiabilidad), y nuestra flexibilidad y agilidad, son nuestras herramientas para lograr un posicionamiento empresarial sensibilizado y respetuoso con los Derechos Humanos y Laborales. Entorno que facilita la participación y consulta activa de todas las personas que componemos Orona.

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

El impacto ambiental generado por la actividad empresarial de Orona es relativamente bajo comparado con otras actividades industriales y de servicios. Aun así nuestra responsabilidad y compromiso para la protección del medio ambiente están alineadas con nuestra apuesta

por la economía circular. Inmersos en un proceso continuo de mejora, los pilares de nuestro Sistema de Gestión ambiental son la prevención de la contaminación, la utilización sostenible de recursos y la generación de menor cantidad de residuos incidiendo en su reducción en origen.

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

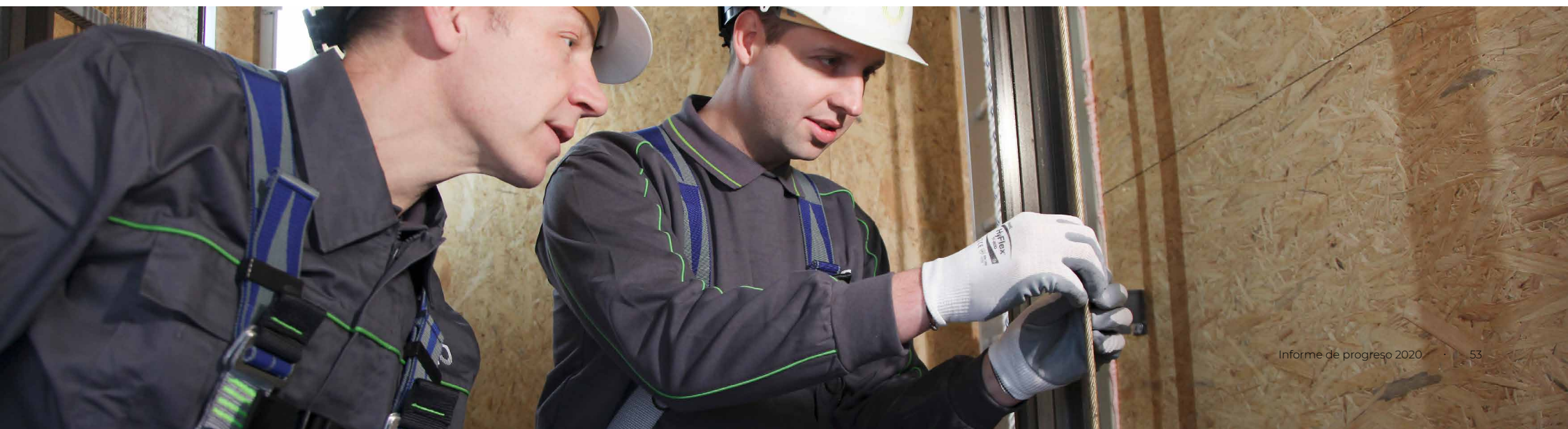
Específicamente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se hacen nuestros los siguientes compromisos:

- De eliminación de peligros y reducción de riesgos. Proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables. La protección y mejora de la SST de todos

los miembros de Orona, se lleva a cabo mediante la prevención de los riesgos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud.

- De mínimo daño y deterioro de la salud, integrando la gestión de la SST en todos los niveles de la organización asignando funciones y responsabilidades derivadas. La gestión de la SST ha de ser considerada al máximo nivel por todas las personas de la organización.

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





orona-group.com

