

#we  
are  
orona



2022

**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	15
Orona Fundazioa	20
Modèle de participation	27
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	29
Code de conduite des fournisseurs	31

# 03

## **Social**

Création d'emplois	33
Promotion de la sécurité et de la santé	35
Formation et développement professionnel : Orona university	38
Égalité des sexes et gestion de la diversité	40

# 04

## **Green**

Valeur ajoutée des produits et services	51
Contrôle des impacts de l'activité	54
Protection de la biodiversité	58
Orona Ideo	62

<b>Annexe - Politique de qualité, environnementale et de sécurité et santé au travail</b>	<b>66</b>
---	-----------



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

Nous assistons à un scénario de plus en plus complexe et extrêmement instable qui, en tant qu'organisation, nous oblige à renforcer rapidement nos capacités d'adaptation et de réaction.

Cette année encore, fidèles à notre raison d'être et grâce aux démarches entreprises pour créer une coopérative solide, nous avons continué à générer de l'emploi. Nous regroupons désormais 5 619 personnes, devenues les véritables ambassadrices d'un projet socio-entrepreneurial partagé.

Nous sommes convaincus qu'il est essentiel de continuer à façonner un projet socio-professionnel fort et compétitif pour affronter solidement les défis futurs. Ainsi, nous continuerons à travailler sur les différents projets stratégiques liés aux domaines institutionnel et entrepreneurial, afin de continuer à avancer avec assurance sur le chemin du développement de notre expérience coopérative en Europe.

Nous confirmons notre adhésion au Pacte mondial et notre ferme engagement pour les principes qu'il défend. Nous sommes fiers de faire partie du réseau du Pacte mondial, car nous savons qu'il représente un guide fondamental pour poursuivre nos engagements en matière de développement durable, auxquels nous sommes très attachés.

Je profite de cette occasion pour remercier toutes les personnes qui composent Orona pour leur participation et leur implication. Je vous encourage à poursuivre votre contribution à notre projet, votre engagement sera déterminant pour continuer à construire notre avenir.

Un grand merci



## Le mot du **Directeur général**

Aitor Azkarate

Nous nous trouvons dans un contexte de plus en plus complexe et notamment extrêmement changeant et volatile qui oblige les entreprises à intensifier leurs capacités d'adaptation et de résolution de sujets en souplesse.

Dans ce contexte d'incertitude, le projet socio-entrepreneurial d'Orona continue de se consolider en Europe et maintient un cap établi pour être parmi les entreprises leaders du secteur du transport vertical en Europe. Face à cette exigeante concurrence européenne, notre organisation est engagée dans le développement d'importants projets stratégiques visant à conserver les positions de leadership qu'elle a atteintes.

Au cours de l'année écoulée, une nouvelle fois, l'élan et l'effort d'une équipe formée par plus de 5 619 personnes ont été des éléments clés pour atteindre, dans un contexte socio-économique complexe, un chiffre d'affaires record de 896 millions d'euros et les 128 millions d'euros d'EBITDA, dépassant les prévisions et respectant l'itinéraire défini dans le projet Orona EU 2030.

Nous traversons une période de bouleversements sans précédent, portée par l'innovation et la durabilité. Orona Ideo continue d'être le plus grand représentant de notre modèle d'innovation et un pilier central de notre projet socio-entrepreneurial. Orona Fundazioa est également un parfait exemple d'ouverture et de coopération avec notre environnement le plus proche. Nous innovons avec la responsabilité de nous rapprocher d'un avenir plus durable, dans le but d'honorer notre engagement envers l'Agenda 2030 des Nations Unies et ses Objectifs de Développement Durable (ODD).

Enfin, je voudrais profiter de ces quelques lignes pour réitérer mes remerciements à toute l'équipe d'Orona pour sa participation et ses efforts. Conscients des transformations importantes qui nous attendent, nous abordons l'avenir avec une pleine confiance dans la direction donnée par le projet Orona EU 2030 et dans la force de notre projet socio-entrepreneurial.

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 durabilité ESG pour identifier et regrouper les lignes directrices d'Orona dans le domaine de la durabilité. 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 management environnemental ISO 14001, de management de l'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 matière de santé au travail, la norme ISO 45001.

L'annexe définit la politique en matière de qualité, d'environnement, ainsi que de sécurité et de 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


De même, Orona dispose de l'évaluation de durabilité entrepreneuriale d'Ecovadis pour l'exercice 2021 avec une qualification bronze. La plateforme [EcoVadis](#) mesure la performance de l'organisation vis-à-vis de l'environnement, des droits du travail et de l'homme, de l'intégrité commerciale et de l'approvisionnement durable.

L'année 2022 a été caractérisée par la tentative de restaurer notre activité socio-entrepreneuriale aux niveaux antérieurs à la crise de COVID-19. En tant qu'organisation, nous sommes toujours plongés dans un contexte mondial qui se complexifie d'année en année et qui atteint un degré d'incertitude sans précédent au cours des dernières décennies. Nous sommes passés 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 rapport, nous pouvons nous référer à :

- Orona, S.Coop. : société mère, en utilisant sa propre dénomination légale.
- Chacune des filiales : auquel cas nous les désignerons en utilisant leur propre raison sociale.
- 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.
- Orona : dans le cas où aucune casuistique antérieure n'est spécifiée, il sera entendu que nous nous référons à la situation consolidée.

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 2022.



**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

La communication et un dialogue constant sont la base de la relation qu'entretient Orona avec ses parties prenantes, considérées comme des personnes et des organisations concernées directement ou indirectement par notre activité.

L'analyse de matérialité réalisée comprend :

- Identification et mappage des parties prenantes
- Identification et hiérarchisation des enjeux matériels
- Développement de la matrice de matérialité

### IDENTIFICATION ET MAPPAGE DES PARTIES PRENANTES

La réalisation de l'analyse de matérialité a supposé l'identification des parties prenantes et de leurs besoins et attentes, recueillis par la direction dans le cadre du processus annuel de révision du système de gestion intégré.

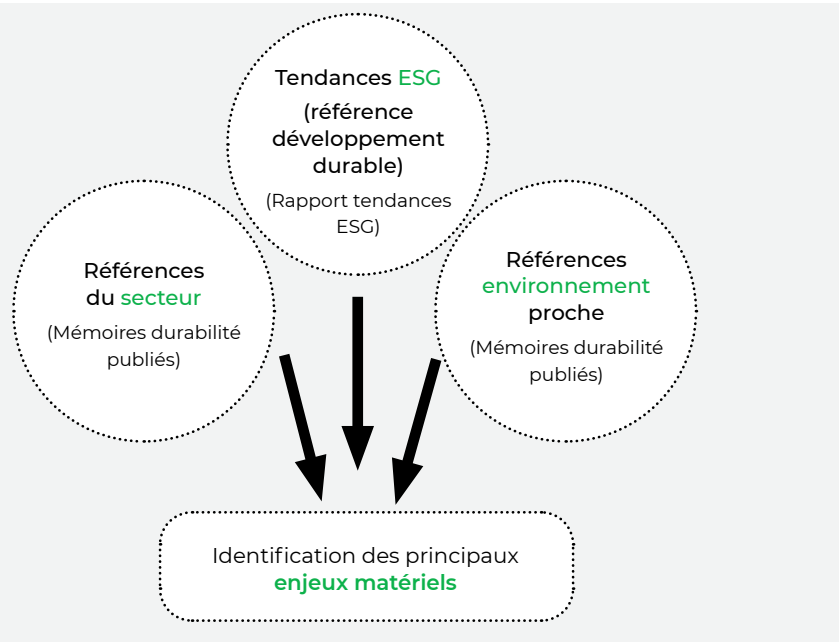
Lors de ce processus, une analyse annuelle de la situation des parties prenantes d'Orona est réalisée. Elle indique les éventuels changements concernant la relation que celles-ci entretiennent avec Orona, leurs besoins et attentes, ou la façon dont l'organisation y répond.





### IDENTIFICATION ET HIÉRARCHISATION DES ENJEUX MATÉRIELS

À partir de l'analyse de sources secondaires, issues de références à différents niveaux dans notre environnement, une liste des enjeux matériels a été établie. La sélection a été réalisée en récoltant les enjeux les plus présents parmi les références analysées.



La hiérarchisation des enjeux matériels pour les parties prenantes d'Orona a été effectuée en tenant compte de l'adéquation de ces enjeux matériels avec les besoins et les attentes recueillies par la direction d'Orona lors de la dernière révision du système de gestion intégré d'Orona.

### DÉVELOPPEMENT DE LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

La matrice de matérialité a été développée en attribuant un degré de pertinence à chaque enjeu matériel du point de vue des parties prenantes et du point de vue de l'organisation ou de l'entreprise elle-même. En conséquence, la matrice de matérialité suivante a été obtenue :

Pertinence pour les parties prenantes	Prioritaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Changement climatique</li> <li>● Développement professionnel, engagement et rétention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contrôle des impacts de l'activité</li> <li>● Sécurité et santé des travailleurs</li> </ul>
	Pertinents	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Égalité, diversité et inclusion</li> <li>● Éthique entrepreneuriale, conformité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Création de richesses dans l'environnement</li> <li>● Valeur ajoutée des produits et services</li> <li>● Sécurité de l'information</li> </ul>
		<b>Pertinents</b>	<b>Prioritaires</b>

Pertinence pour l'entreprise

- Environnement
- Social
- Gouvernance

## PARTIES PRENANTES

### Plus proche de vous

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 lien.

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

Les parties suivantes sont identifiées comme étant des parties prenantes :

- Clients
- Utilisateurs
- Fournisseurs
- Associations, organisations et organismes de réglementation
- Travailleurs non membres
- Membres

Les informations correspondant aux travailleurs non membres et aux personnes membres 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

Nous plaçons le client au centre de tout ce que nous faisons. Au sein de cette famille, nous incluons nos clients les plus directs : cabinets d'architecture, entreprises de construction et promoteurs, administrations publiques, administrations d'immeubles, d'entreprises et de communautés de propriétaires.

### UN RAPPROCHEMENT AVEC LES PERSONNES

- Présence lors de salons internationaux tels que l'Interlift 2022, réunissant des clients de plus de 53 pays.
- 146 publications sur les réseaux sociaux, présentant des informations sur les actions en matière de développement durable.
- Plus de 17 publications dans la presse spécialisée.
- Une grande proximité avec la clientèle, entretenue au moyen de réunions régulières et du vaste réseau commercial d'Orona.



## UTILISATEURS

Nous sommes des personnes au service d'autres personnes, et nous veillons à leur sécurité et à leur bien-être. La protection des utilisateurs est assurée à la fois par le produit et par le service.

### UN RAPPROCHEMENT AVEC LES PERSONNES

- Des programmes périodiques de maintenance préventive et corrective qui nous permettent d'interagir avec le client, en recueillant ses commentaires.
- Des solutions de soins et de bien-être (distanciation sociale) comme le purificateur d'air.
- Assistance du Centre d'appels, disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an.
- Nouvelle page web plus proche.
- Participation à Basque Circular Summit à Ficoba (Pays basque) (voir page 50).
- Adhésion au Pacte Mondial (voir page 16).
- Participation à la vidéo du Pacte vert de la municipalité de Vitoria-Gasteiz (voir page 50).

La satisfaction des clients et utilisateurs est un objectif de premier plan 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.



Depuis le département des achats, où la gestion est principalement centralisée, en 2020, l'adhésion au « Code de conduite des fournisseurs d'Orona » a été mise en place comme condition essentielle pour la sélection des fournisseurs d'achats productifs.

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.

Orona se réserve le droit de résilier tout contrat avec le fournisseur qui ne s'y conforme pas.

#### UN RAPPROCHEMENT AVEC LES PERSONNES

- Plus de 99% du volume des achats productifs en 2022 ont été réalisés auprès de fournisseurs adhérant à notre code de conduite.
- 60,6 % de notre volume d'achats productifs ont été effectués auprès d'entreprises disposant d'un certificat environnemental ISO 14001.
- Concernant la conformité à la législation du travail, la norme ISO 45001 est respectée.

De même, il est vérifié que dans les produits fournis par nos fournisseurs, la présence de substances considérées comme extrêmement préoccupantes par le règlement européen (CE) n° 1907/2006 REACH, (enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques et des mélanges) est inférieure aux limites établies.



## ASSOCIATIONS, ORGANISATIONS ET ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION

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, des inspections périodiques de notre activité par des tiers étant prévues.

Les protocoles établis par l'administration prévoient des rapports obligatoires en cas d'incidents graves dans les installations. Et nous justifions 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.

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.

Renforçant encore l'intérêt d'Orona à participer à l'évolution et à l'amélioration du secteur, les entreprises appartenant à Orona interviennent activement au sein de diverses associations, en occupant la présidence ou en faisant partie du conseil d'administration de beaucoup d'entre elles.

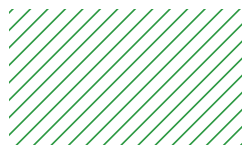
### UN RAPPROCHEMENT AVEC LES PERSONNES

- Membre du conseil d'administration de l'ELA
- Membre du conseil d'administration de l'EEA
- Vice-présidence au conseil d'administration de la FEEDA (Fédération espagnole des entreprises d'ascenseurs)
- Membre du conseil d'administration de la FA (Fédération française des ascenseurs)
- Membre de l'AGORIA (Association belge des ascenseurs)
- Membre du conseil d'administration de la VLR (association néerlandaise des ascenseurs)
- Associations provinciales ou régionales espagnoles

Respect des droits de l'homme	15
Orona Fundazioa	20
Modèle de participation	27
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	29
Code de conduite des fournisseurs	31

# Intégrité et éthique





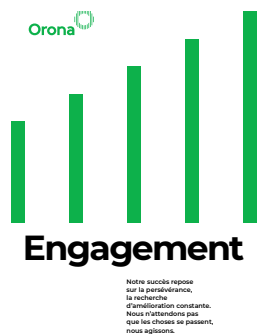
## RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

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

Les valeurs propres à Orona sont l'impulsion, la proximité, l'innovation sensée et la communauté. Elles constituent la base sur laquelle repose notre relation avec notre environnement. Ces valeurs sont essentielles à la construction et au développement de notre positionnement socio-entrepreneurial actuel et futur.

D'autre part, les principes coopératifs marquent notre propre caractère en tant qu'entreprise coopérative et sont présents en permanence dans notre quotidien :

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



Tel que décrit dans les statuts de Orona, S.Coop. (Chapitre I, article 1.2) la raison d'être de la Coopérative, qui réunit un groupe de personnes, est la promotion de leur développement humain, économique et social à travers l'exercice de leur activité entrepreneuriale, intégrée solidairement et respectueusement aux communautés et environnements auxquels elle appartient.

Ce caractère coopératif est intégré aussi bien dans les opérations quotidiennes que dans les différentes formations dispensées dans la coopérative :

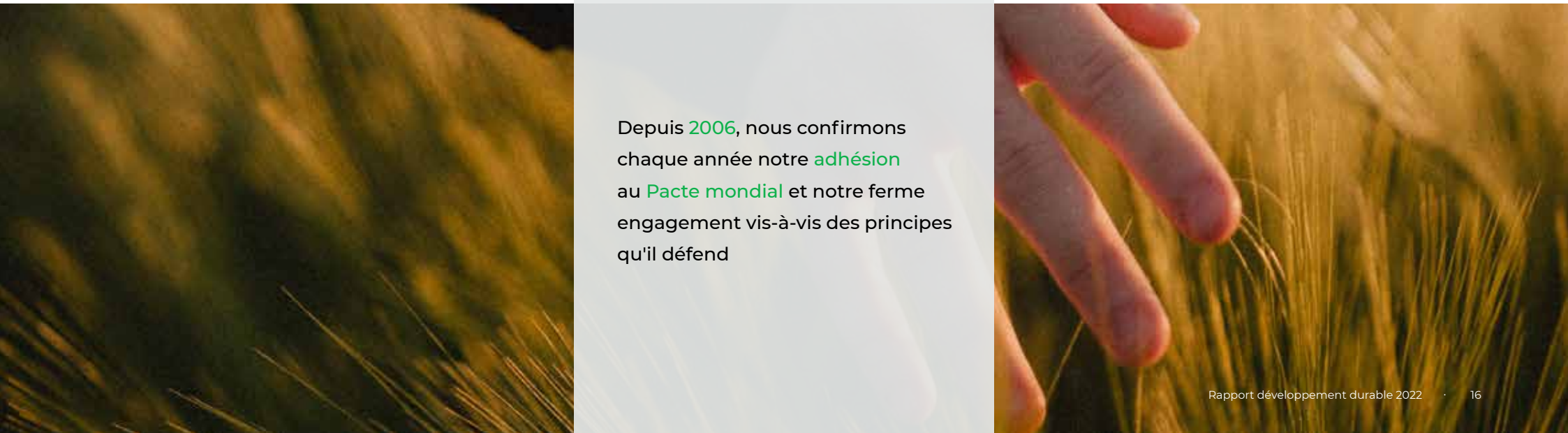
- Programme Orona
- Formation des organes sociaux (conseil d'administration et conseil social)
- Formation des nouveaux membres

#### ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ :

##### ADHÉSION D'ORONA AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Nous sommes fiers de faire partie du réseau du Pacte mondial, car nous savons qu'il représente un guide fondamental pour poursuivre nos engagements en matière de développement durable, auxquels nous sommes très attachés.

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 la durabilité soit plus présente aussi bien dans le monde de l'entreprise que dans la société.



Depuis 2006, nous confirmons chaque année notre adhésion au Pacte mondial et notre ferme engagement vis-à-vis des principes qu'il défend



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 :

### Droits de l'homme



- **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.

### Réglementations du travail



- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de 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.

### Environnement



- **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.

### Anti-corruption

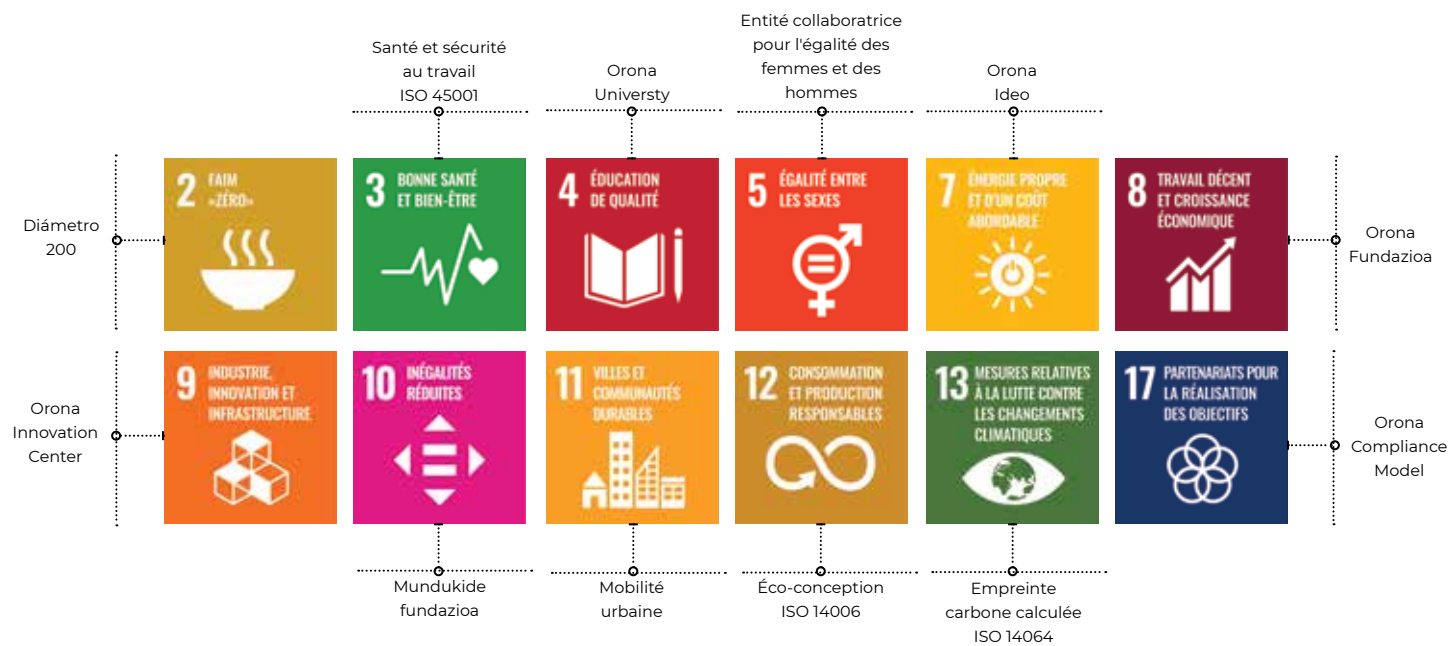


- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Orona, S. Coop. présente annuellement son rapport de progression, conformément à ce que le Pacte mondial des Nations Unies 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 :



## 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, qui est l'un de ses signes distinctifs.

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.

De la même manière, pour que Orona Fundazioa gère son activité conformément à ses objectifs fondamentaux, elle reçoit un montant des C.O.E.P.C. Le reste est mis à la disposition des conseils sociaux, répartissant le montant alloué en fonction du nombre de membres représentés par chaque conseil. De cette façon, un impact local est garanti dans tous les domaines où nous opérons chez Orona, S.Coop.

**496 420€**

ont été consacrés à

- 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

## 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 d'achats productifs 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.

## ACTIVITÉ COMMERCIALE AVEC LA RUSSIE ET LA BIÉLORUSSIE

En raison du conflit entre l'Ukraine et la Russie, les opérations commerciales ont été interrompues.

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 2022

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 :

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

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.



## MUNDUKIDE

Orona, S.Coop. est co-fondatrice de Mundukide, une ONG créée en 1999, dont la mission est de coopérer avec les pays du sud.

Mundukide travaille sur la base du partage des expériences, des ressources et du savoir-faire lié au modèle coopératif, afin de promouvoir le développement autogéré et global des parties concernées, en mettant en œuvre les valeurs de solidarité inhérentes à l'expérience coopérative.

Orona a assuré la présidence de cet organisme depuis sa création et pendant ses 8 premières années de vie. Actuellement, Orona continue de faire partie du conseil d'administration de l'ONG, elle apporte des contributions financières régulières.



### DIÁMETRO 200 ALIMENTATION Saine 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 a pour 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 au niveau de l'État (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 2022, 57 % proviennent de produits locaux (dans une zone de 200 km de diamètre) et/ou de produits issus de l'agriculture biologique et du commerce équitable.



### ASSOCIATION ERRIGORA

Nous avons soutenu la campagne « Lurra, sua, ura, herria » lancée par l'association Errigora, dans le but de répondre à la situation de crise provoquée par les incendies recensés en Navarre, en juin, au cours desquels plus de 15 000 hectares ont brûlé.

Une équipe multidisciplinaire d'Errigora a géré toutes les aides reçues durant la campagne pour garantir le bon déroulement des axes de travail définis. L'initiative vise à promouvoir une gestion des terres plus durable. Elle favorisera spécifiquement le développement de barrières anti-feu naturelles et la promotion de l'élevage extensif comme outil de lutte contre les incendies.



### SAN MARTIN MERKATU-E

Fundación Orona a voulu accompagner le marché de San Martin dans le projet Merkatu-e, en apportant de manière durable des produits de première qualité et locaux aux foyers de Donostialdea.

Grâce à Merkatu-e, le marché alimentaire traditionnel coexiste avec sa version numérique, une nouvelle plate-forme où l'on peut effectuer ses achats en ligne et les recevoir à domicile. Le transport est assuré par un véhicule de Txita, une entreprise de Saint-Sébastien pionnière dans le transport écologique, incluant tricycles et véhicules 100% électriques.



### DONOSTI CUP, PROJET D'INTÉGRATION SOCIALE

Nous avons collaboré avec la Donosti Cup, en soutenant la participation de l'équipe composée de joueuses guaranies originaires de la jungle bolivienne.

En plus de participer au tournoi dans la catégorie féminine, l'équipe a également contribué à l'engagement en faveur de l'intégration sociale, dans le cadre de la « Donosti Authentic Cup ». Aux côtés des joueurs de l'association Mindara, association de Guipuscoa pour la prise en charge des personnes présentant une diversité fonctionnelle, elle a participé à un match symbolique au cours duquel ont été portés les t-shirts d'Orona.



### DAMETVSION

Nous avons contribué à la célébration de la première édition d'un festival sportif et rock inclusif. La valeur ajoutée qui rend le festival « Errebeldeak fest » unique est la normalisation de l'image des personnes en situation de handicap, grâce à l'organisation d'une journée d'activités sportives adaptées et inclusives, s'achevant par un concert de rock.

L'événement est le résultat du travail réalisé par le musicien Ibón Casas, atteint de rétinite pigmentaire, et qui a entrepris, depuis plus d'une décennie, de montrer le handicap comme un problème réel qui touche des millions de personnes dans le monde. À travers l'association culturelle DameTVsion, il donne de la visibilité à ces personnes et cherche à démontrer que l'inclusion peut encore être améliorée.





### ZAPOREAK, PROJET LESBOS

Zaporeak est une association à but non lucratif qui vient en aide aux réfugiés à leur arrivée en Europe (Lesbos, Grèce). Elle distribue 2 000 repas par jour et essaie d'améliorer les conditions de vie de ces personnes.

Plus de 700 bénévoles ont décidé de consacrer leur temps et leurs connaissances à l'association. Avec eux, des réfugiés apportent leur contribution en cuisine, en plus d'aider aux tâches culinaires et de livraison. Ils participent aussi aux tâches de traduction et de communication avec les personnes dans ces secteurs.



### PROJET ALBAOLA

L'activité principale de la Faktoria maritime basque Albaola est la construction de navires historiques. Son objectif est de récupérer et de valoriser la maîtrise et la connaissance de la technologie maritime artisanale, si importantes pour la société basque au cours des siècles passés.

Fondation Orona collabore avec Albaola afin d'aider à achever la construction de la réplique du Nao San Juan et d'encourager l'activité de l'usine. Ainsi, nous contribuons à valoriser la construction navale artisanale et considérons qu'elle fait partie de notre patrimoine immatériel.



### COURT MÉTRAGE ALABA

La pièce audiovisuelle réalisée par Josu Martinez a pour objectif de raconter l'aventure de la création d'un ikastola, dans les années quatre-vingt, dans une petite ville d'Iparralde.

« Alaba » est le cinquième court métrage d'une série qui cherche à faire connaître les hauts et les bas que la langue basque a connus à Iparralde au cours des différentes décennies du XXe siècle. Depuis 2018, ces courts métrages ont participé à divers festivals internationaux et ont reçu un bon accueil.

Fondation Orona a soutenu ce projet en raison de son engagement envers la langue euskara et la culture basque elle-même.

## 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 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**

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, relativement à 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 questions les plus importants et définit les grandes lignes de la coopérative.

À cet égard, en 2022, un niveau élevé d'activité institutionnelle a été maintenu :

- Assemblée ordinaire tenue en présentiel le 8 avril et Assemblée extraordinaire tenue également en présentiel le 16 décembre.
- Nombre de Conseils sociaux tenus : 25 tout au long de l'exercice.
- Conseils d'administration tenus : les conseils d'administration ordinaires ont continué à être tenus tous les mois, tous comme les conseils extraordinaires, considérés comme nécessaires en raison des diverses 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.

88,9 % 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.

Nous sommes 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 strict respect 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 prévus au 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.

Toutes les personnes de l'organisation partent du principe qu'elles peuvent 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 principaux aspects développés dans les directives concernent :

- **Conduite** : interdiction de conduite abusive, 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 conduites de concurrence déloyale**, tromperie, omission trompeuse, dénigrement...
- **Infractions caractérisées par le code pénal** : pots-de-vin, trafic d'influence, corruption...

## ORONA COMPLIANCE MODEL

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

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 sans but 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 pourrait 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 le prenne à son compte.

## CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

### Une politique de conduire 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 promeut 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



# Social

Création d'emplois	33
Promotion de la sécurité et de la santé	35
Formation et développement professionnel : Orona university	38
Égalité des sexes et gestion de la diversité	40





## 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 2022 avec un total de 5619 travailleurs, grâce à l'effort fourni pour maintenir et même augmenter l'activité dans les pays où nous sommes présents. Ce nombre de personnes représente une augmentation de 112 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 2022 est le suivant :

### ÉVOLUTION DU PERSONNEL PAR SEXE

	2020			2021			2022		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Belgique	38	233	271	40	235	275	41	251	292
Brésil	34	165	199	38	164	202	40	172	212
France	116	541	657	116	566	682	110	576	686
Allemagne								1	1
Irlande	18	94	112	17	91	108	14	102	116
Luxembourg	3	16	19	3	16	19	3	19	22
Malte	5	24	29	5	26	31	6	27	33
Pays-Bas	16	116	132	15	123	138	14	126	140
Norvège	12	101	113	11	108	119	10	107	117
Pologne	13	78	91	13	73	86	20	99	119
Portugal	22	178	200	28	177	205	22	171	193
Espagne	394	2969	3363	406	2958	3364	411	2980	3391
Royaume-Uni	61	224	285	65	213	278	64	233	297
<b>TOTAL</b>	<b>732</b>	<b>4739</b>	<b>5471</b>	<b>757</b>	<b>4750</b>	<b>5507</b>	<b>755</b>	<b>4864</b>	<b>5619</b>

# 896

millions d'euros  
de **ventes**

# 5 619

**personnes**

# 128

millions d'euros  
d'**EBITDA**





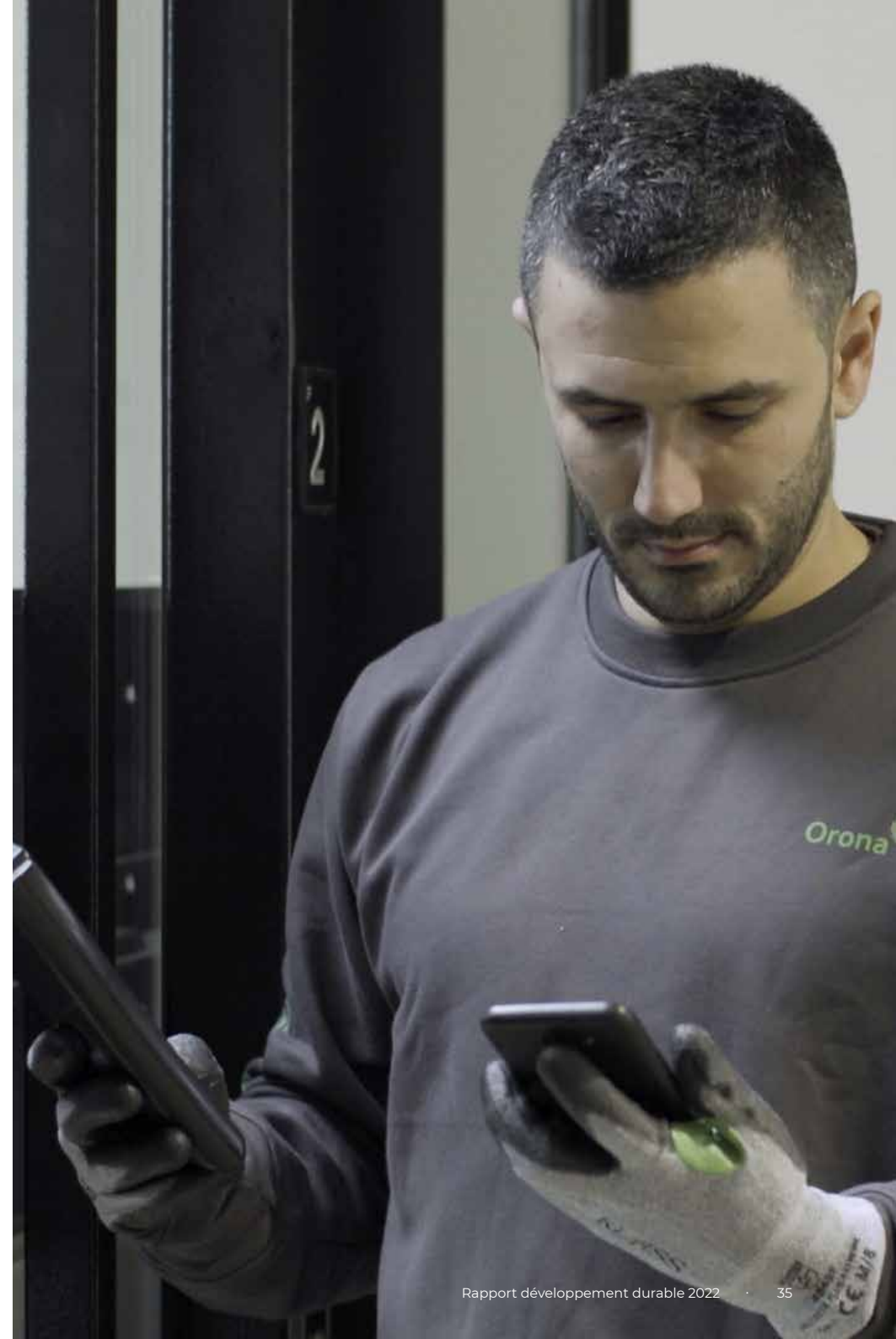
## PROMOTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ

### **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 de la haute direction en matière de SST :

- Éliminer les dangers, réduire les risques et offrir des conditions de travail sûres et saines, pour prévenir les blessures et la détérioration de la santé des travailleurs.
- Garantir la formation, l'information, la consultation et la participation des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail.
- Se conformer aux exigences légales et réglementaires applicables, ainsi qu'aux autres exigences auxquelles l'organisation souscrit, en matière de sécurité et de santé au travail.
- Considération de la gestion de la santé et de la sécurité au travail comme facteur stratégique pour le respect des engagements définis par l'organisation.
- Donner les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs liés à la SST.

Cette politique est développée à travers un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail certifié ISO 45001. 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 niveaux hiérarchiques de l'organisation.



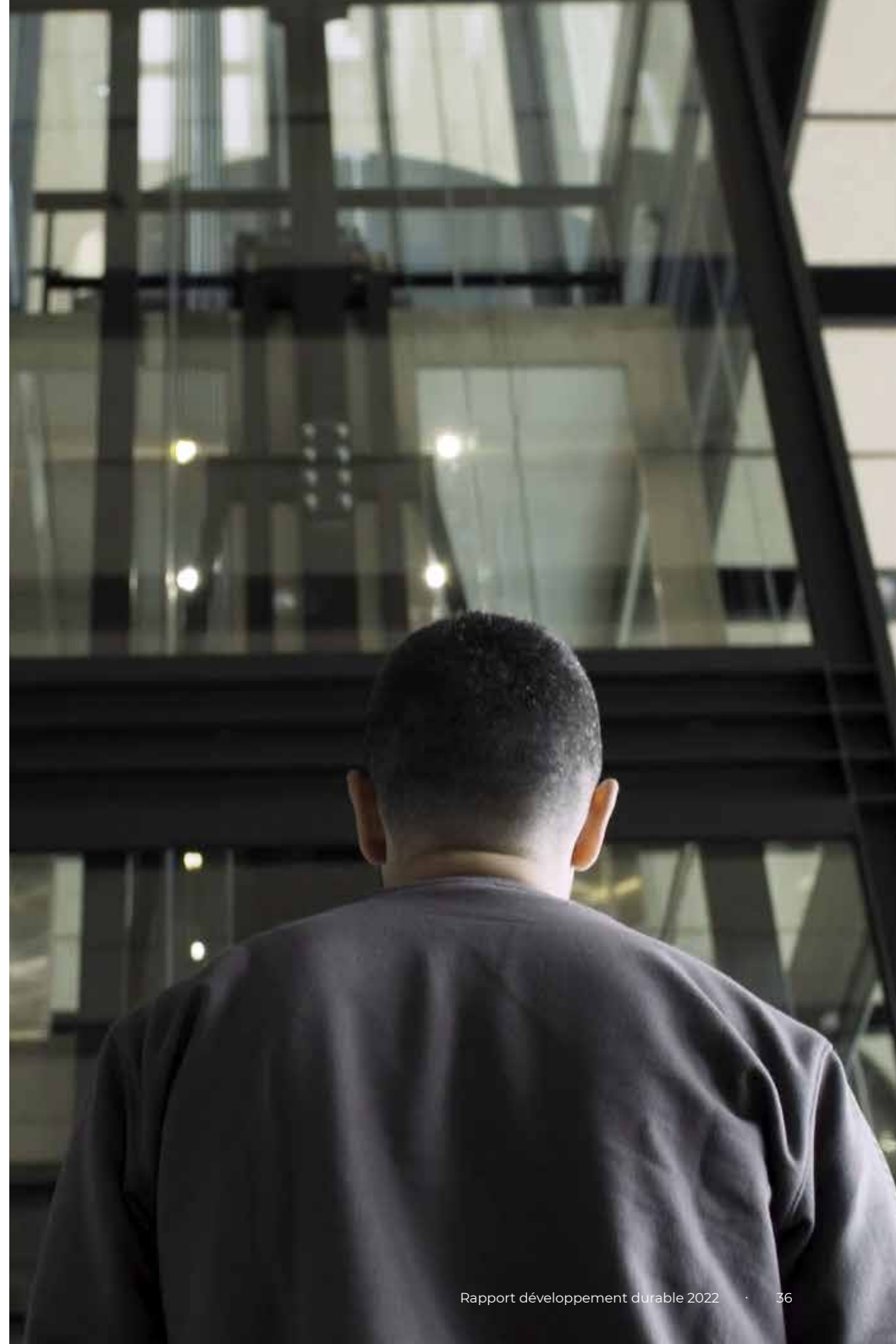
Le département QSSE (qualité, santé, sécurité, environnement) est en charge d'élaborer les processus nécessaires pour garantir leur bonne mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.

Une nouvelle application de référence pour la gestion de la SST en Espagne a été consolidée, rassemblant les exigences définies dans le système de gestion de la SST et établissant des processus homogènes et systématiques de conformité dans les différentes entreprises. Une fois les modules d'enquête sur les accidents, les non-conformités, les processus et le contrôle de gestion mis en place, le développement et la mise en œuvre de nouveaux modules se sont poursuivis pour répondre aux exigences du système de gestion de la SST.

Depuis 2021, une autre application est utilisée pour gérer les exigences légales en matière de prévention des risques professionnels, environnementaux et de sécurité industrielle dans toutes les entreprises en Espagne. En 2022, un travail intense a été mené pour contrôler la conformité, standardiser l'interprétation des exigences et obtenir des preuves dans les différentes entreprises.

En ce qui concerne la coordination des activités commerciales, la mise en place d'un nouvel outil de gestion de cette activité s'est poursuivie à Orona Ideo et dans les sites industriels de Hernani et Vitoria. Cet outil intègre 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.

En 2022, des progrès significatifs ont été réalisés en matière de contrôle de gestion, avec la mise en place d'un état des lieux quotidien ainsi que du protocole d'action du CAE pour les sous-traitants exerçant des activités à risque chez Orona. De plus, le développement d'un module CAE Industrial a été abordé.



Au niveau de l'Espagne, l'une des principales activités du système de gestion de la SST est l'évaluation des risques. Orona dispose de la procédure SMA-01 « Identification des dangers et évaluation des risques » qui établit la portée, la méthodologie (sécurité, hygiène, ergonomie et psychosociologie appliquée) et la périodicité de révision de ces évaluations. Annuellement, la planification préventive présente le détail des évaluations des risques à effectuer au cours de l'année. Ces évaluations sont réalisées par des techniciens du service de prévention, après quoi les mesures préventives à adopter sont définies, les fiches de poste et les cartes de risques sont mises à jour, comme outils d'information pour tous les travailleurs. Le planning et les résultats des évaluations des risques sont partagés avec les représentants des travailleurs au sein des Comités de sécurité et santé. En plus des évaluations des risques réalisées dans les installations industrielles, en 2022, les risques de l'activité de sauvetage en conservation ont été évalués.

Les inspections de prévention des risques professionnels ou les audits internes sont une autre des activités pertinentes du système de gestion de la SST. À travers ces actions, la mise en œuvre des exigences opérationnelles de prévention des risques professionnels dans les processus d'Orona est auditée. Concrètement, en 2022, des inspections de prévention des risques professionnels ont été réalisées dans tous les centres de travail de toutes les entreprises en Espagne. Par ailleurs, des inspections ont été réalisées sur 100 % du personnel de montage et de conservation, sur 100 % des équipes de travail employées par le groupement des professionnels du montage et de la conservation et sur plus de 1 350 ouvrages et montages.

Après la mise à jour des plans d'urgence et d'autoprotection des usines d'Epele/Lastaola, Jundiz et Orona Ideo, une formation spécifique a été réalisée en 2022 pour les différentes équipes (équipes d'intervention, d'alarme et d'évacuation, secourisme) et les plans ont été diffusés à 856 personnes, avec la collaboration d'Orona University. De plus, 3 exercices d'évacuation ont été réalisés (un pour chacune des usines).

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 à la fois chez Orona, S.Coop et dans chacune des sociétés en Espagne et au Portugal.

Dans le reste des pays, des normes similaires sont utilisées pour la gestion de la SST, conformément à la législation en vigueur dans chaque cas.

Il convient également de souligner le travail réalisé pour l'homogénéisation et la systématisation du contrôle de gestion SST dans les différentes sociétés, à travers la définition d'objectifs, la préparation de tableaux de bord et de communiqués mensuels chez Orona, S.Coop et le reste des filiales d'Espagne et du Portugal.

Enfin, il convient de noter l'importante activité menée par l'université d'Orona en matière de formation à la prévention des risques professionnels. Au cours de l'année 2022, des activités de formation ont été organisées, réunissant 1 957 participants et représentant 8 791 heures de formation.

En 2022, il n'y a pas eu de maladies professionnelles chez Orona.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT  
PROFESSIONNEL : ORONA UNIVERSITY

## Engagement vis-à-vis de la formation

Orona continue à avancer résolument dans la gestion des connaissances de son équipe humaine. Les différentes initiatives mises en œuvre ont également permis de continuer à progresser dans le cadre du projet de consolidation de 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'année 2022, de nouveaux progrès ont été réalisés dans l'utilisation de nouvelles méthodologies et outils permettant d'améliorer la dynamisation et l'information associée à la formation.

Concrètement, un outil LMS (Learning Management System) a été développé dans le but de faciliter le lancement et le suivi de l'activité de formation, ainsi que la numérisation et la diffusion des contenus de formation au groupe de personnes employées. Au cours de l'exercice 2022, Orona University a commencé à utiliser ledit LMS pour générer du contenu et le mettre à disposition des groupes participant aux modules de formation.

De même, dans le but de pouvoir avancer vers une plus grande numérisation de la formation, des travaux sont également en cours pour l'incorporation d'activités de gamification dans lesdits contenus.

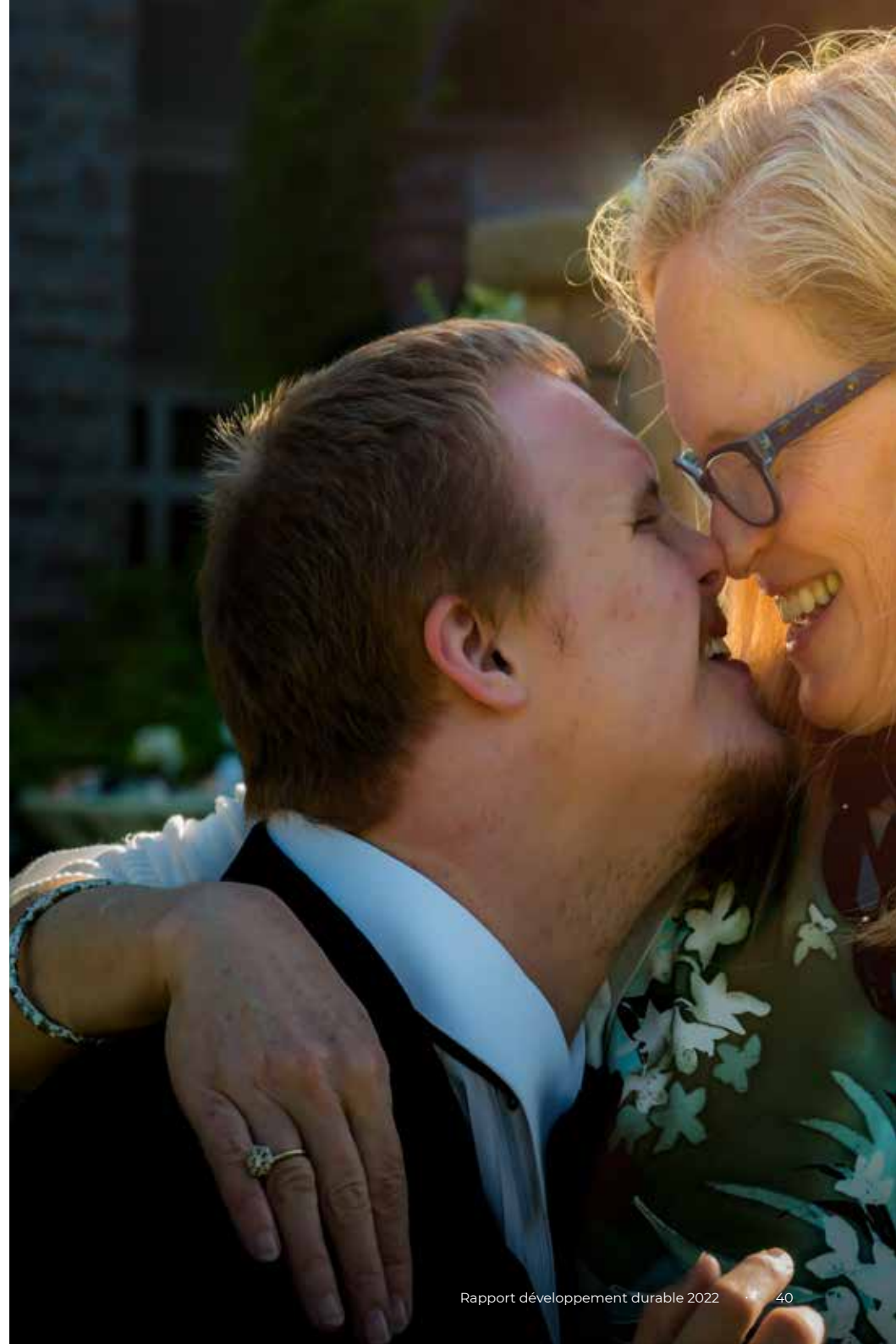
Dans la lignée des années précédentes, 2022 a été intense en matière de formation à la prévention des risques professionnels.



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 plus loin que les 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.

Parmi les actions menées par Orona, S. Coop. au cours de l'année 2022 en tant que membre du groupe moteur de BAI SAREA et dans son champ d'action, il convient de souligner la présentation de la pratique « Éduquer à l'Égalité », visant à promouvoir la vocation scientifique et technologique chez les filles, sur la base d'actions de sensibilisation et d'orientation.

Grâce à cette pratique, incluse dans un projet auquel participe Deusto Inspira Steam et matérialisée par diverses interventions dans des établissements scolaires. Des travailleuses d'Orona, occupant des postes techniques qualifiés, présentent à un groupe de garçons et de filles l'entreprise pour laquelle elles travaillent, ainsi que leurs rôles et responsabilités.

Orona, S. Coop. aborde depuis 2018 le projet d'élaboration du III<sup>e</sup> plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, basé sur l'évaluation de la mise en œuvre du II<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 pour 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.

### STRATÉGIE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE POUR L'ÉGALITÉ

Nous promovons une culture organisationnelle engagée pour l'égalité, au moyen de projets qui favorisent la participation des personnes d'Orona au projet d'égalité. Cela comprend leur sensibilisation et leur formation, la visibilité de l'engagement de l'organisation envers l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que par la consolidation des mesures développées dans les plans I et II et le suivi, l'évaluation et la communication de la mise en œuvre du plan III pour l'égalité et l'identification des points d'amélioration.



### SANTÉ AU TRAVAIL

Nous garantissons un environnement de travail sans risque et sain en adaptant le protocole de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle, ainsi qu'en vérifiant l'adaptation des équipements de travail à la morphologie des femmes et des hommes. De même, des espaces pour l'allaitement sont définis.

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Nous systématisons les processus qui garantissent l'égalité de traitement et des chances, entre autres, en favorisant l'entrée des femmes dans les professions où elles sont sous-représentées, en favorisant le développement professionnel sans préjugés sexistes et en intervenant pour réduire les inégalités salariales non liées à l'ancienneté.

### CONCEPTION DE PRODUITS ET MARKETING

Nous intégrons la perspective de genre dans notre activité à travers la représentation paritaire des femmes et des hommes dans la signalétique, les catalogues, les publicités, le web, les vidéos, etc. et l'intégration de la perspective de genre dans la conception des produits (sécurité, besoins quotidiens...).



Il existe une commission d'analyse dont l'objectif est de recevoir et réaliser un suivi et une enquête sur les cas présumés de harcèlement sexuel ou discrimination sexuelle 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.

Concernant l'élaboration de protocoles contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes, Orona, S. Coop. dispose, depuis mars 2010, d'un protocole contre le harcèlement sexuel et les discriminations sexuelles inspiré des recommandations d'Emakunde, mis à jour en 2019.

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, a donné un nouvel élan aux actions et mesures de l'administration et des entreprises orientées en ce sens.

Orona S. Coop., tout comme les entreprises du groupe situées en Espagne avec plus de 50 personnes dans leur effectif (Pecrés, SLU, Ascensores Ga-Lo, SLU, Bayfer, SLU, Ulahi, S.A.U., Ascensors Girona, S.A.U., Balear de Ascensores, S.L. et Ascensores BurgasDiher, S.L.U.), effectuent les analyses de rémunération par profession et sexe conformément aux exigences établies dans la nouvelle législation, et dans tous les cas, déterminées conjointement avec les 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, les 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 personnes travaillant dans 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.

Valeur ajoutée des produits et services	51
Contrôle des impacts de l'activité	54
Protection de la biodiversité	58
Orona Ideo	62



# Green



## GREEN

## Engagement pour 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)
- Management 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 2022

- Plus de 94 % des appareils distribués ont été éco-conçus.
- Adaptation du système de management selon la nouvelle version de la norme de management de l'éco-conception ISO 14006:2020.
- Extension du calcul et de la vérification de l'empreinte carbone d'Orona, S.Coop. selon ISO 14064, incluant toutes les émissions indirectes générées.
- Calcul et vérification des émissions de gaz à effet de serre d'Orona Balear de Ascensores, S.L.U.
- Implantation d'une plateforme pour l'identification et l'évaluation des exigences légales appliquées chez Orona S. Coop. et dans le reste des sociétés en Espagne.
- Participation à l'événement « Basque Circular Summit 2022 » centré sur l'éco-conception et l'économie circulaire.



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 pour 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.

Afin de répondre aux attentes environnementales et d'être aligné à la fois sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) et sur les initiatives politiques du Green Deal Européen, Orona entend renforcer sa transparence par des actions telles que :

- La décarbonisation, avec une approche du cycle de vie favorisant la réduction des impacts environnementaux dérivés de l'activité.
- L'éco-conception pour une économie circulaire et vérification des écolabels et des déclarations de produits.
- Maintien du système de gestion intégré, en respectant les normes volontaires de gestion de l'environnement et en mettant en avant de nouvelles certifications.

À la trajectoire de gestion environnementale de notre organisation et de nos produits et services, nous avons ajouté au cours de l'exercice 2022 le seuil de vérification de portée 3 de l'empreinte carbone d'Orona, S.Coop.



Comme décrit dans la politique de qualité, environnementale, ainsi que de sécurité et de santé au travail (Annexe), un document publié dans le mémoire de durabilité 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 faire connaître certains aspects liés à la durabilité environnementale et à l'économie circulaire, nous avons participé en 2022 à divers forums et mis en place différentes activités :

### BASQUE ECODESIGN CENTER

Orona continue de s'impliquer dans le [Basque Ecodesign Center](#), aux côtés d'autres entreprises basques et des sociétés publiques Ihobe et SPRI. 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 CIRCULAR SUMMIT

Orona a participé activement au [Basque Circular Summit](#), un événement dédié à l'éco-conception et l'économie circulaire ayant eu lieu à Irún, en novembre 2022. Le Basque Circular Summit 2022, « Walking the talk », cherche à attirer l'attention sur les enjeux importants de l'économie circulaire et à analyser les opportunités qui en découlent pour l'économie basque. Il met aussi en avant le travail réalisé par les entreprises basques, à travers la collaboration des secteurs publics et privés, pour contribuer aux objectifs du Plan d'économie circulaire et bio-économie 2024 du Pays Basque.

Pendant cet événement, Orona a présenté deux de ses produits éco-conçus dans le cadre de l'exposition [« Zirkularrak-Circulaires: exemples concrets d'engagement circulaire »](#), en plus de participer en tant qu'intervenant à la table ronde [« Transparence et positionnement : un nouveau standard du marché »](#). Lors de celle-ci, le directeur de HQSE d'Orona a passé en revue les performances environnementales d'Orona, en insistant sur le respect des exigences réglementaires et de marché relatives à la transparence environnementale.

### PACTE VERT – ITUN BERDEA DE VITORIA-GASTEIZ

À l'occasion du dixième anniversaire capitale verte de Vitoria-Gasteiz, en collaboration avec le conseil municipal de la ville, Orona a contribué à la diffusion et à la promotion de la communauté Pacte vert – Itun Berdea. Pour l'occasion, le directeur des services d'Álava a participé à une [vidéo](#) dans laquelle sont présentées, à travers un format d'interview, les différentes actions environnementales dans lesquelles l'entreprise s'est activement impliquée, tout en saluant la collaboration entre différentes entreprises et institutions et en mettant en avant les défis futurs d'Orona dans ce domaine.

## 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 lors de 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 2022, Orona a présenté la nouvelle plate-forme de produits et de services Orona Next, grâce à laquelle le portefeuille de solutions de l'entreprise a été optimisé et des solutions éco-conçues, avec un impact environnemental moindre, ont été mises en avant. Le pourcentage d'appareils éco-conçus expédiés au cours de cette dernière année a atteint 94 %.

Grâce aux Analyses du cycle de vie (ACV) qu'Orona réalise à la fois lors de la conception de nouveaux produits et lors de leur reconception, nous sommes en mesure de minimiser l'impact environnemental des produits et services, ce qui contribue à la décarbonation. Ces analyses réalisées systématiquement grâce à la mise en œuvre de la norme ISO 14006, ont été essentielles pour le calcul de la portée 3 de l'empreinte carbone d'Orona, S.Coop. et pour l'identification des principaux axes de travail à envisager.

De la même manière, Orona continue de travailler à l'amélioration de l'efficacité énergétique de ses produits pendant leur phase d'utilisation, en fournissant à ses clients des solutions telles que des systèmes de régénération d'énergie, des entraînements gearless basse consommation, un éclairage LED et des arrêts automatiques et stand-by de l'ascenseur. Aujourd'hui, les solutions Orona Next Essentia et Orona Next Smart sont classées dans la catégorie d'efficacité énergétique la plus élevée selon les normes VDI 4707 et ISO 25745-2.



Orona a intégré la gestion de l'éco-conception dans son **Système de gestion Intégré (SGI)**, dans le cadre de son analyse de contexte et du suivi de ses **indicateurs** clés de performance, afin de proposer des actions d'amélioration.

Orona met à la disposition de ses clients toutes les informations relatives à l'impact environnemental de ses séries [Essentia](#), [Smart](#) et [Smart+](#) par le biais de déclarations environnementales de produits vérifiées par un tiers indépendant.

Les résultats de ces déclarations environnementales de produits favorisent l'obtention de labels environnementaux, dans les bâtiments avec des projets de construction durable équipés d'un ascenseur Orona, tels que les certifications LEED ou BREEAM.

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 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.

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**

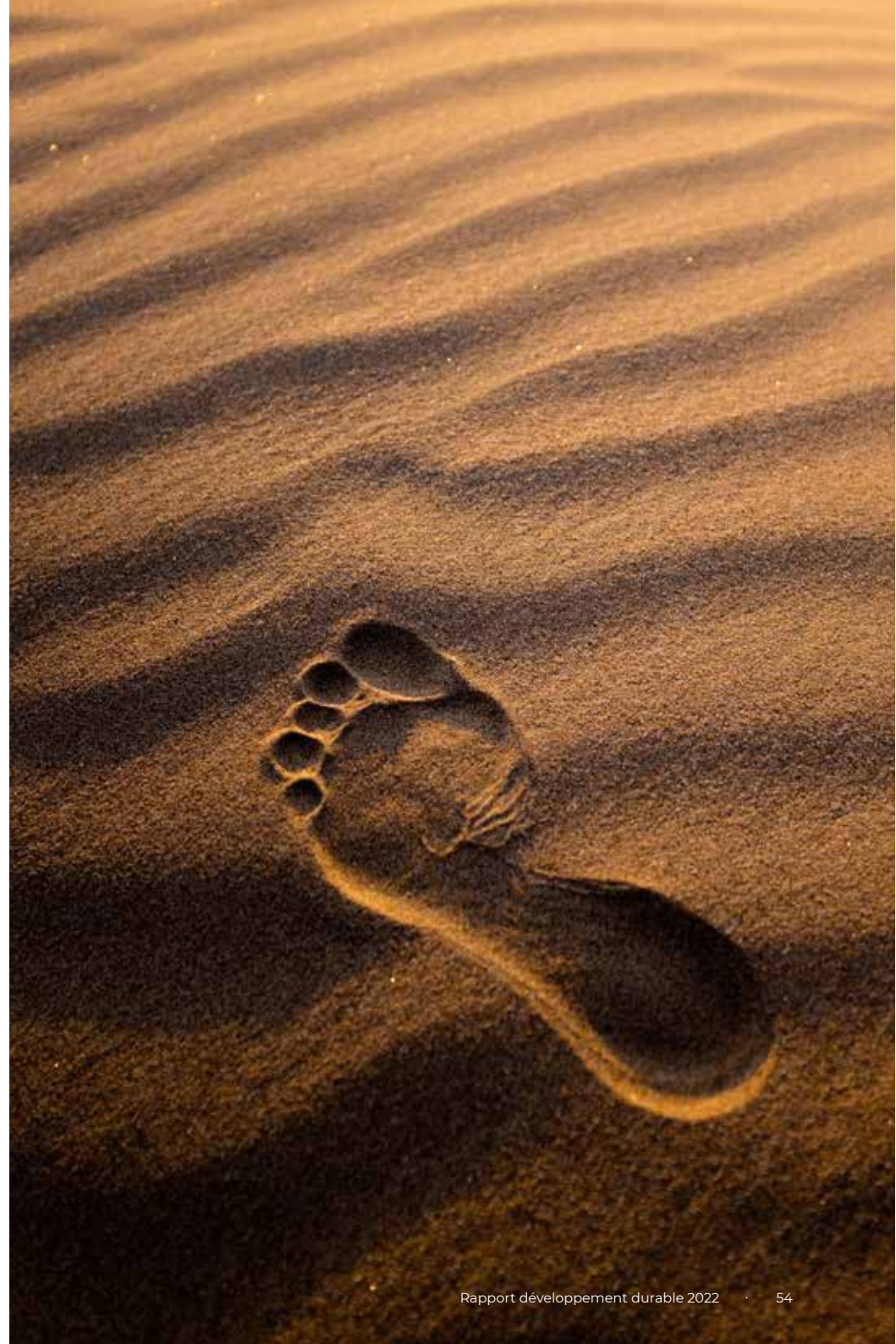
## → EMPREINTE CARBONE

Orona, S. Coop. calcule son empreinte carbone depuis 2019, 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 : CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O et HFC.

Le calcul de l'empreinte carbone est établi comme un indicateur clé pour l'organisation afin de servir de vérificateur de l'efficacité des actions menées par l'ensemble de l'organisation en matière de décarbonation.

Après avoir analysé les résultats obtenus l'année dernière et avoir éliminé les émissions indirectes sous le contrôle de l'organisation (portée 2) grâce à un approvisionnement en énergie garantie d'origine renouvelable, il a été identifié que la principale source d'émission d'émissions directes provient de la flotte de véhicules utilisés dans le cadre des services.



Chez Orona, nous continuons à travailler pour réduire la consommation de carburant dérivé de ces véhicules à travers des projets tels que l'électrification progressive de la flotte et le développement d'applications pour optimiser les trajets et économiser du carburant.

### ÉMISSIONS INDIRECTES PROVENANT DE SOURCES SITUÉES EN DEHORS DES LIMITES DE L'ORGANISATION (PORTÉE 3)

Comme établi, en 2022, toutes les émissions indirectes significatives ont été soumises à la vérification du calcul de l'empreinte carbone d'Orona, S.Coop. selon la norme ISO 14064. Grâce à cette extension du champ d'application, nous avons réussi à fournir plus d'informations et de transparence à toutes les parties prenantes.

L'élargissement de la portée de l'empreinte carbone d'Orona, S.Coop. est un signe de l'engagement de l'organisation dans une démarche d'économie circulaire. Chez Orona nous pensons que la clé de la décarbonation industrielle réside dans l'atténuation des émissions indirectes de GES provenant de sources situées en dehors des limites de l'organisation et pour cela, nous continuons à travailler sur des projets tels que les achats verts ou le développement de nouvelles solutions éco-conçues.

Afin de réduire nos émissions de 50% d'ici 2030 et d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, chez Orona, nous continuerons à mener des actions en accord avec les exigences du Pacte mondial auquel nous adhérons et avec ses Objectifs de développement durable. De même, pour les prochaines années, il est prévu d'étendre la portée du certificat au-delà d'Orona, S.Coop., en calculant les émissions de GES générées par ses entreprises associées.

### → 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.

Tous les indicateurs, qui sont présentés à un niveau global, sont également évalués au niveau local afin d'apporter des améliorations là où cela est nécessaire.

### 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 captation établies par les Confédérations hydrographiques, au cours de l'exercice 2022, les valeurs de consommation d'eau sont restées similaires à celles des 4 dernières années, établissant ainsi une tendance sans variations majeures et réaffirmant le contrôle que nous avons sur cette ressource.

## CONSOMMATION D'ÉNERGIE

L'année 2022 a été une année marquée par la fin des mesures exceptionnelles découlant de la situation sanitaire et de la hausse des prix de l'énergie.

Malgré des mesures préventives mises en place pour assurer une bonne ventilation et une recirculation correcte de l'air, le simple fait de rétablir les normes de confort en assouplissant les protocoles appliqués après la crise de COVID-19 a commencé à corriger globalement la tendance de la consommation énergétique chez Orona.

À cet événement, s'ajoute l'augmentation significative du coût de l'énergie, principalement dû à la guerre entre la Russie et l'Ukraine. Parmi la série de mesures prises par l'État espagnol pour maîtriser la situation, le décret-loi royal 14/2022 relatif à l'efficacité énergétique a été approuvé. Ce deuxième fait nous a demandé, entre autres mesures, de contrôler les températures maximales et minimales dans nos bureaux. Ceci, en plus des conditions météorologiques rencontrées, a contribué à réduire considérablement la consommation des systèmes de climatisation au cours du dernier quadrimestre de l'année.

Tout comme nous l'avons observé au niveau national, la tendance à la baisse de la consommation d'énergie électrique s'est confirmée à l'échelle internationale. Comme l'Espagne, la plupart des pays ont assoupli les protocoles et mis en œuvre des mesures de contrôle similaires qui, d'une certaine manière, ont contribué à réduire la consommation d'énergie dans les différentes entreprises.

De même, des actions ont été menées pour réduire la consommation d'énergie. Celles-ci sont principalement liées à un changement de technologie, à la régulation et à l'automatisation de l'éclairage, à l'optimisation des itinéraires de service et à la modernisation des installations de production, devenues plus efficaces. Ces actions répondent aux objectifs macro de l'organisation que HQSE déploie dans tous les domaines afin de continuer à réduire l'empreinte carbone de notre activité.

## CONSOMMATION DE GAZ NATUREL

Comme pour la consommation d'électricité, l'assouplissement des mesures exceptionnelles liées à la situation sanitaire a contribué à améliorer le ratio de consommation de gaz naturel tout au long de l'année 2022.

La diminution de cet indicateur a été influencée à la fois par une moindre consommation des installations de climatisation, et par les différentes actions menées en faveur de l'amélioration de l'efficacité des installations d'apprêt.

## 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 CO<sub>2</sub>.

Conscients de l'incidence de cet impact sur notre activité, nous continuons à travailler activement tant sur l'électrification de la flotte que sur des mesures globales d'économie de carburant dans le domaine des services.



## 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.

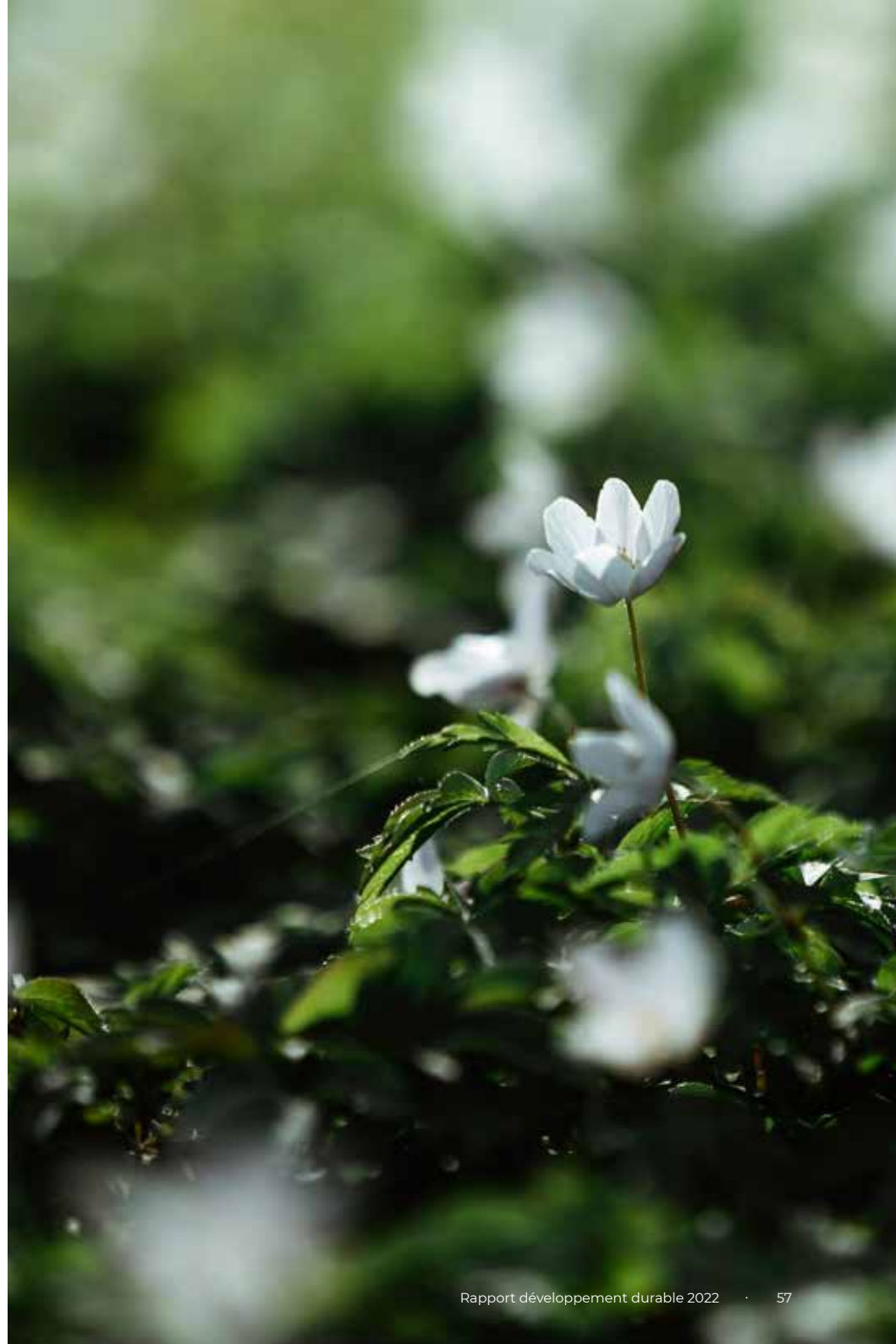
### → GESTION DES DÉCHETS

Nous procédons à un tri des déchets conformément à la législation en vigueur dans toutes les entreprises Orona. 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

En 2022, la production de déchets dans les installations industrielles a diminué de plus de 15 % par ascenseur fabriqué. L'optimisation croissante des processus a un impact positif sur cet indicateur, qui montre en termes absolus des différences par rapport aux années précédentes en ce qui concerne les déchets spécifiques dérivés du nettoyage industriel et d'autres interventions effectuées ponctuellement en raison des besoins du processus lui-même.

D'autre part, l'amélioration de l'identification par l'administration des quantités ramassées via la collecte municipale s'est également reflétée dans cet indicateur, les données sont donc de meilleure qualité.



## PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

**Nous protégeons notre  
environnement**

Tout au long de l'année, nous avons amorcé une collaboration avec la Société des sciences Aranzadi, qui fait partie du Réseau Basque de Science et Technologie, afin de connaître les différents projets sur lesquels elle travaille et de valoriser une collaboration.

En matière de biodiversité, le Département d'ornithologie est une référence de la recherche et la génération de connaissances sur les oiseaux au Pays basque. Actuellement, il dirige plusieurs projets clés sur le territoire, comme le bureau scientifique de baguage des oiseaux en Espagne.

En 2022, Orona a participé à l'un de ses axes de travail relatif à la biodiversité urbaine, dont l'objectif ultime est d'étudier, de diffuser et d'éduquer sur la nécessité de promouvoir et de conserver la biodiversité : il s'agit du projet Txoribox.



Nous soutenons des projets qui assurent la protection de la **biodiversité de l'environnement** dans lequel nous nous trouvons, en vue d'**élargir notre champ d'action** et de pouvoir d'apporter une réponse plus globale, en accord avec la philosophie de notre entreprise

### PROJET TXORIBOX

L'une des actions en faveur de la biodiversité est la mise en place de nichoirs pour les oiseaux. Un nichoir est une structure artificielle qui est placée dans les arbres pour fournir un abri et faciliter la reproduction des oiseaux qui nichent à l'intérieur. Ces nichoirs sont particulièrement utiles dans les jeunes forêts et en milieu urbain et sont principalement utilisés par les oiseaux insectivores. Leur emplacement est bénéfique pour la conservation de ces espèces. De plus, ils aident naturellement à lutter contre les insectes nuisibles, ce qui réduit l'utilisation de produits phytosanitaires et de produits nocifs pour la nature.

Dix nichoirs ont été placés à proximité d'Orona Ideo. Ils seront occupés par des espèces telles que la mésange charbonnière (*Parus major*) et la mésange bleue (*Cyanistes caeruleus*). Ces abris sont dûment identifiés et inventoriés grâce à des coordonnées UTM, afin de pouvoir assurer un suivi et mener des études de nidification.



### ASSOCIATION ERRIGORA

Orona a également soutenu la campagne « Lurra, sua, ura, herria » lancée par l'association Errigora, dans le but de répondre à la situation de crise provoquée par les incendies recensés en Navarre, en juin 2022, au cours desquels plus de 15 000 hectares ont brûlé.

L'initiative vise à promouvoir une gestion des terres plus durable. Elle favorisera spécifiquement le développement de barrières anti-feu naturelles et la promotion de l'élevage extensif comme outil de lutte contre les incendies.

### ÉLIMINATION DES ESPÈCES INVASIVES DU BASSIN DE L'URUMEA

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.

Au cours de l'année 2022, une partie des actions prévues dans le Plan de gestion correspondant à cette ZSC ont été réalisées. Le suivi prévu pour l'élimination des repousses de renouée du Japon a été mené à bien, ce qui a permis de maîtriser le développement de cette espèce herbacée. Cependant, aucune mesure n'a été prise contre le robinier faux-acacia. La multiplication des repousses de cette espèce a été limitée, de sorte que l'action a été reportée à 2023.

### ZUHAITZ EGUNA

En 2021, un espace vert a été cédé pour l'emplacement d'une pépinière d'arbres d'espèces endémiques au sein des installations de production. En 2022, poursuivant cette initiative, les travailleurs de la coopérative, leurs proches et amis ont été réunis pour planter les graines obtenues.

Au cours de cette journée, plus de 300 arbres ont été plantés. Ils contribueront à la conservation des houx et des ifs en voie d'extinction, ainsi qu'à la réintroduction de chênes issus de glands sélectionnés dans d'anciennes chênaies.

Cette action a été menée en collaboration avec le Conseil provincial de Gipuzkoa et le Conseil municipal d'Hernani, qui a cédé des terrains à cet effet, par l'intermédiaire de l'association Marci Barras.



## REJETS

Orona continue de maintenir un contrôle strict de ses rejets industriels, en respectant rigoureusement les limites établies par la législation applicable.

Pour les 20 paramètres pris en compte, les résultats des analyses effectuées sur le site industriel de Vitoria sont très loin des limites légales fixées par l'ordonnance municipale applicable aux rejets non domestiques.

Cette conformité, également assurée sur le site industriel d'Hernani, est renforcée par l'installation d'un équipement de mesure des rejets en continu. Celui-ci collecte régulièrement des échantillons aléatoires qui sont traités par Aguas del Añarbe et fournissent des données statistiques sur les 7 paramètres les plus représentatifs de l'échantillon.

## ÉMISSIONS

Orona, S. Coop. contrôle systématiquement toutes ses sources d'émission répertoriées à travers l'autorisation APCA à Vitoria et Ideo et 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 à chaque fois bien inférieures aux limites établies.

## BRUIT AMBIANT

Orona a mis en place des mesures périodiques du bruit ambiant dans ses installations industrielles où elle est soumise à des exigences obligatoires dans ce domaine.

Ces mesures, également effectuées lorsque des modifications de procédés générateurs de bruit ambiant ont lieu, n'ont pas été réalisées au cours de l'année 2022, car aucun critère ou indice ne laisse envisager une dégradation dans ce domaine. Par conséquent, nous pouvons être assurés que, selon les données actuelles relatives au bruit, nous sommes loin d'affecter les zones voisines.

## 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.



## 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 associés

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

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

#### 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 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.



## 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 elle-même : géothermie, énergie solaire thermique et biomasse.

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.



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.

100 % de l'énergie thermique requise par les bâtiments d'Orona Ideo est d'origine renouvelable (solaire thermique, biomasse, électricité), 83,65 % étant générée par le biais de technologies renouvelables installées dans les sites d'Orona Ideo (solaire thermique, biomasse, géothermie) et le reste étant par l'électricité.

## TOIT PHOTOVOLTAÏQUE

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

## ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub>

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 2022, comme en 2021, une réduction significative des émissions de CO<sub>2</sub> des bâtiments d'Orona Ideo a été observée, principalement grâce à l'achat d'électricité avec garantie d'origine.

## CONSOMMATION D'EAU

Orona Ideo dispose d'un réservoir de collecte des eaux de pluie de 30 m<sup>3</sup>, qui alimente le système d'irrigation des espaces verts. Depuis les modifications apportées en 2021, il permet également l'alimentation des circuits d'eau grise utilisés dans les toilettes et les urinoirs des bâtiments Zero et Fundazioa. Il est utilisé dans ces derniers circuits, uniquement en période de pluie abondante, c'est-à-dire lorsqu'il y a un surplus d'eau de pluie inutilisée.

Le volume d'eau de pluie utilisé dépend de la pluviométrie annuelle. En 2022, nous avons augmenté le volume d'eau de pluie utilisé.





# Annexe

## ANNEXE

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

La nature coopérative d'Orona est étroitement liée au développement de valeurs telles que l'engagement, la proactivité, la proximité et l'innovation porteuse de sens. Ces valeurs sont transmises par tous les produits fabriqués, tous les services fournis et toutes les relations qui sont entretenues avec l'ensemble des parties prenantes.

Orona considère que la gestion de la qualité, l'environnement, l'éco-conception, la santé et la sécurité au travail sont des facteurs stratégiques pour le respect des engagements définis par l'organisation. Pour cette raison, un système de gestion intégré a été établi et mis en œuvre conformément aux normes UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001, UNE-EN ISO 14006 et ISO 45001.

Cette politique constitue un cadre de référence pour la direction d'Orona, qui s'y réfère pour établir les objectifs liés au système de gestion intégré, fournir les ressources nécessaires et prendre les engagements suivants :

- Satisfaire les besoins et les attentes de nos clients et des autres parties prenantes.
- Se conformer aux exigences légales et réglementaires applicables, ainsi qu'aux autres exigences auxquelles l'organisation souscrit, en matière de qualité, environnement, éco-conception, sécurité et santé au travail.
- Garantir le processus d'amélioration continue des systèmes de gestion, processus, produits et services tout au long de leur cycle de vie.
- Garantir la formation, l'information, la consultation et la participation des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, de qualité et de protection de l'environnement.
- Éliminer les dangers, réduire les risques et offrir des conditions de travail sûres et saines, pour prévenir les blessures et la détérioration de la santé des travailleurs.
- Protéger l'environnement et réduire la pollution afin de minimiser les impacts environnementaux liés à l'activité.
- Appliquer et actualiser cette politique, en la communiquant publiquement à toutes les parties prenantes.



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

