



#weare**orona**



2024

# Duurzaamheidsverslag

-NL-



# 01

## Wij zijn Orona

Bericht van de voorzitter	4
Bericht algemene directie	5
Contextualisering van het rapport	6
Materialiteitsanalyse	8
Bedrijfsmodel	11
Belanghebbenden	17

# 02

## Integriteit en ethiek

Respect voor mensenrechten	21
Orona Fundazioa	25
Participatiemodel	32
Strijd tegen corruptie en omkoping	34
Gedragscodes voor leveranciers	38

# 03

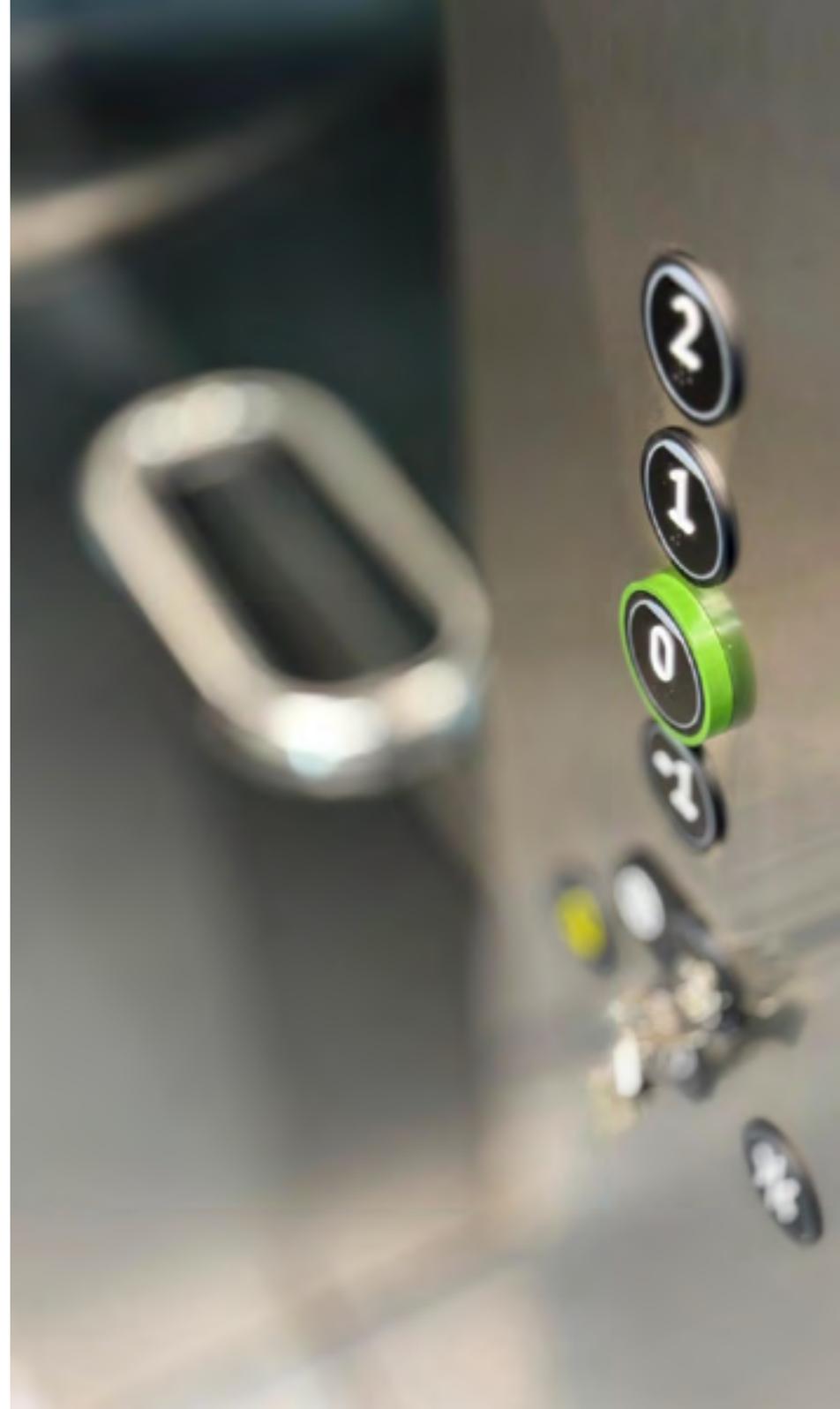
## Sociaal

Het genereren van werkgelegenheid	40
Bevordering van veiligheid en gezondheid	42
Training en professionele ontwikkeling: Orona University	46
Gendergelijkheid en diversiteitsmanagement	47

# 04

## Green

Inzet voor het milieu	57
Toegevoegde waarde in product en service	61
Controle van de gevolgen van de activiteit	65
Impact op de toeleveringsketen	69
Bescherming van biodiversiteit	72
Orona Ideo	76





# Wij zijn Orona

Bericht van de voorzitter	4
Bericht algemene directie	5
Contextualisering van het rapport	6
Materialiteitsanalyse	8
Bedrijfsmodel	11
Belanghebbenden	17



## BERICHT VAN DE VOORZITTER

**“ De betrokkenheid, participatie en inzet van onze mensen zijn de sleutel tot onze groei en sociale bijdrage**

Ik wil hier in de eerste plaats mijn oprechte dank uiten aan iedereen die deel uitmaakt van onze organisatie. Hun betrokkenheid, participatie en inzet waren doorslaggevend om de uitdagingen van dit jaar aan te gaan en vastberaden te blijven streven naar onze doelstellingen van groei en maatschappelijke bijdrage.

Inspeland op de bestaansreden van Orona en dankzij de stappen die we hebben ondernomen om een solide coöperatie op te zetten, konden we een goed jaar afsluiten en werkgelegenheid blijven genereren voor 6.486 mensen in 13 landen.

We zijn al 18 jaar lid van het Global Compact-netwerk van de Verenigde Naties. Ook dit jaar hebben we ons achter het netwerk en zijn principes geschaard. Ze vormen nog steeds een essentiële leidraad om vooruitgang te blijven boeken voor de duurzaamheidspijlers waar we ons sterk voor maken.



In een context van voortdurende wereldwijde veranderingen en economische uitdagingen, is het uiterst belangrijk dat we ons sociaal-ondernemerschapproject blijven versterken om de duurzaamheid en groei ervan te garanderen. Ook in 2025 gaan we projecten steunen die zowel op institutioneel als zakelijk gebied van strategisch belang zijn, zodat we onze coöperatieve ervaring in Europa verder kunnen consolideren.

Ik moedig u aan om te blijven bijdragen aan ons project. Uw inzet is en blijft de hoeksteen van een solide en veelbelovende toekomst.

Met hartelijke groeten,



## BERICHT ALGEMENE DIRECTIE

### “ **Ons sociaal ondernemerschaps project gebaseerd op coöperatieve ervaring, blijft zijn positie in Europa consolideren** ”

In het zojuist afgesloten jaar 2024 zijn opnieuw de grote uitdagingen duidelijk geworden waarmee we worden geconfronteerd in een steeds volatielere en complexere wereld. De wereldwijde instabiliteit is de afgelopen tijd verder toegenomen door geopolitieke conflicten en handelsspanningen, waardoor de wereldeconomie, samenleving en politiek voortdurend worden hertekend. Daarnaast zorgen technologische disruptie – met de onstuitbare opmars van domeinen zoals Kunstmatige Intelligentie (AI) – en de steeds snellere impact van de klimaatverandering, onder andere, voor een toename van de uitdagingen waar we voor staan. In deze context zullen alleen die samenlevingen en organisaties die voorbereid zijn op onzekerheid met succes kunnen blijven voortgaan.

Ondanks de complexiteit van de omgeving hebben we in 2024, dankzij de inzet van ons team en de stevigheid van ons project, een omzet van 1111 miljoen euro, een personeelsbestand van 6486 medewerkers en een EBITDA van 168 miljoen euro behaald. Deze cijfers weerspiegelen een algemene groei en een duurzame verbetering van de operationele resultaten van Orona.



In de loop van dit boekjaar hebben we het sociaal-ondernemingsproject nieuw leven ingeblazen en gewerkt aan de definitie van verschillende strategische kernprojecten binnen de coöperatieve sfeer, die zullen bijdragen aan de versterking van ons sociaal-ondernemingsmodel en van onze concurrentiepositie. Ons project, gebaseerd op coöperatieve ervaring, blijft zijn positie in Europa consolideren en volgt gestaag onze Orona EU 2030-koers.

In 2024 vieren we het 10-jarig bestaan van Orona Ideo, dat zich heeft gevestigd als een voorbeeld van innovatie, duurzaamheid en openheid naar de omgeving, en als een referentie binnen Europa. Via Orona Fundazioa blijven we samenwerken met diverse sociale organisaties om een meer inclusieve en solidaire omgeving te creëren. We streven ernaar een ruimte van ontmoeting en samenwerking tot stand te brengen, waarmee we ons engagement voor sociale transformatie bevestigen.

Graag maak ik van deze gelegenheid gebruik om u uit te nodigen en aan te moedigen om ook in de toekomst bij te blijven dragen aan de opbouw van onze gezamenlijke toekomst.

Met hartelijke groeten,

## CONTEXTUALISERING VAN HET RAPPORT

### Een maatstaf voor duurzaamheid

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

Met betrekking tot milieukwesties, baseren we ons op de richtlijnen ISO 14001 voor milieumanagementsysteem, ISO 14006 voor ecodesignmanagement, ISO 14025 voor milieuproductverklaringen, ISO 14064 voor koolstofvoetafdruk en ISO 25745-2 voor energie-efficiëntie van liften; en op ISO 45001 voor veiligheid en gezondheid op het werk.

Orona kreeg ook brons bij de EcoVadis-duurzaamheidsbeoordeling voor het boekjaar 2024. Het [EcoVadis](#)-platform meet de prestaties van organisaties op het gebied van milieu, arbeids- en mensenrechten, zakelijke integriteit en duurzame inkoop.



Vanuit ons streven naar duurzaamheid en welzijn voor onze belanghebbenden trachten we een **positieve impact op onze omgeving** te hebben door verantwoorde praktijken te integreren in onze processen en beslissingen

In 2024 werkte onze organisatie in een internationale omgeving vol economische onzekerheid en geopolitieke conflicten die de wereldeconomie hebben beïnvloed. In die zeer complexe en volatiele context moesten we ons voortdurend aanpassen en strategische beslissingen nemen om de risico's te minimaliseren en alle mogelijke kansen te grijpen.

Ondanks de uitdagingen zijn we erin geslaagd om een sterke marktpositie te behouden en het jaar af te sluiten met positieve resultaten op wereldwijde schaal.

In dit rapport kunnen we verwijzen naar:

- Orona, S.Coop: moedermaatschappij die haar eigen wettelijke naam gebruikt.
- Elk van de afhankelijke entiteiten: in dat geval gebruiken we hun eigen bedrijfsnaam.
- Specifieke landen: in dat geval verstrekken we de geconsolideerde gegevens van alle bedrijven (moedermaatschappij en/of afhankelijke maatschappijen) in dat land.
- Orona: tenzij anders vermeld, verwijzen we hiermee naar de geconsolideerde situatie.

De informatie in dit verslag beantwoordt aan de criteria van vergelijkbaarheid, materialiteit, relevantie en betrouwbaarheid op basis van de informatie, kennis, ervaring en analyses van het managementteam en de bedrijfsorganen, ondersteund door de gewone en specifieke interne activiteiten die hebben plaatsgevonden in boekjaar 2024.

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



## MATERIALITEITSANALYSE

# We zijn actief en betrokken

De relatie van onze organisatie met onze belanghebbenden, d.w.z. alle personen of organisaties die direct of indirect invloed ondervinden van onze activiteiten, is gebaseerd op wederzijds vertrouwen, respect en voortdurende samenwerking.

Communicatie en dialoog zijn essentieel in onze relatie met onze belanghebbenden. Daarbij streven we er altijd naar gedeelde waarde te genereren en bij te dragen aan het algemeen welzijn.

De materialiteitsanalyse omvat:

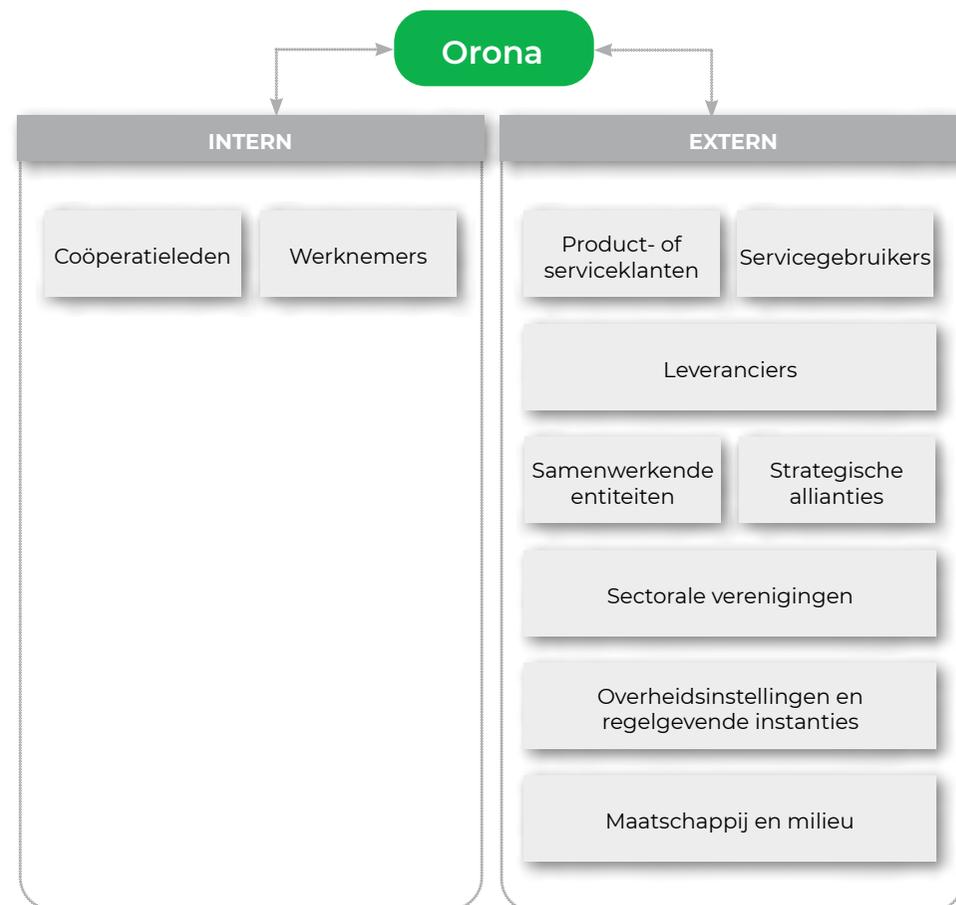
- Identificatie en in kaart brengen van belanghebbenden
- Voorlopige identificatie van materiële kwesties
- Dubbele-materialiteitsanalyse



### IDENTIFICATIE EN IN KAART BRENGEN VAN BELANGHEBBENDEN

De materialiteitsanalyse is gebaseerd op de identificatie van de belanghebbenden en hun behoeften en verwachtingen. Die werden door de directie verzameld tijdens het jaarlijkse beoordelingsproces van het geïntegreerde managementsysteem.

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



### VOORLOPIGE IDENTIFICATIE VAN MATERIËLE KWESTIES

Er werden secundaire bronnen van referenties in onze omgeving op verschillende niveaus geanalyseerd om een lijst van materiële kwesties op te stellen. Vervolgens werden de kwesties met de hoogste aanwezigheid in de geanalyseerde referenties geselecteerd.

Deze selectie van materiële kwesties uit externe bronnen werd aangevuld met de behoeften en verwachtingen van de belanghebbenden van Orona.

Op basis van de analyse voor het boekjaar 2024 werd vastgesteld dat de selectie materiële kwesties van het vorige boekjaar nog steeds relevant is voor 2024.

### DUBBELE-MATERIALITEITSANALYSE

Vervolgens werden de materiële kwesties geanalyseerd met een dubbele-materialiteitsbenadering:

- Impactmaterialiteit: het identificeren van de impact van onze activiteiten op de economie, de maatschappij en het milieu.
- Financiële materialiteit: het identificeren van de impact van de materiële kwesties op Orona.

De impact werd vastgesteld in samenwerking met verschillende interne experts en op basis van externe informatiebronnen. Vervolgens is het belang van de impact beoordeeld door de belangrijkste effecten te identificeren. Het resultaat is de dubbele-materialiteitsmatrix en de lijst van prioritaire materiële kwesties die in dit niet-financiële verslag aan bod komen.

In het boekjaar 2024 waren er geen significante wijzigingen in de organisatorische en operationele structuur van het bedrijf noch materiële veranderingen in externe factoren die een nieuwe impact zouden kunnen genereren of de bestaande impact zouden kunnen wijzigen. De materialiteitsanalyse van vorig jaar is daarom nog steeds relevant op het moment dat dit verslag wordt opgesteld.

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

## BEDRIJFSMODEL

### Onze manier van **zijn en doen**

We zijn Orona, een Europees sociaal-ondernemerschapproject dat bestaat uit meer dan 6000 personen. Onze activiteit is gericht op het aanbieden van 360°-oplossingen die de hele waardeketen van ontwerp, productie, installatie, onderhoud, modernisering, renovatie en vervanging van liften, roltrappen, rolpaden en gangen omvatten, in alle marktsegmenten.

Als een van 's werelds 10 grootste liftfabrikanten zijn we in staat om alle soorten hijsoplossingen aan onze klanten te leveren, of het nu gaat om bouwbedrijven, projectontwikkelaars, eindgebruikers of distributeurs, of andere bedrijven in de hijssector. We beschikken over twee productiefaciliteiten waarmee we leider zijn in productiecapaciteit voor complete toestellen in Europa.

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

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



**Duurzame  
mobiliteitsoplossingen**



**Eigen organisatie in 13  
landen**



**6.486  
personen**



**Twee fabrieken in  
Europa**

## CWAARDEKETEN

Wij bieden 360°-oplossingen die de hele waardeketen bestrijken.

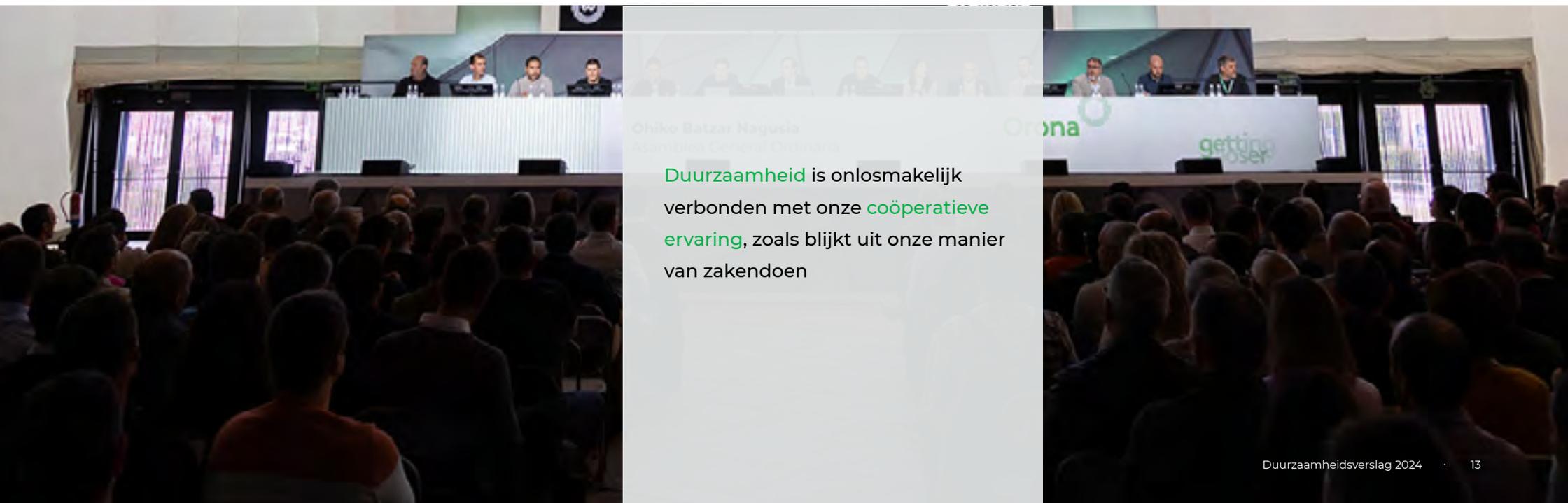


## ONZE OORSPRONG IS COÖPERATIEF

Orona, S.Coop. is opgericht als coöperatie en heeft vandaag de dag nog steeds dezelfde rechtsvorm. We zijn immers vastberaden om waarden als betrokkenheid, proactiviteit, nabijheid en zinvolle innovatie te verdedigen. Die waarden dragen we uit in al onze producten, al onze diensten en al onze relaties met onze belanghebbenden.

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

- Het creëren van banen, persoonlijke ontwikkeling en de balans tussen werk en privéleven zijn impliciet opgenomen in onze coöperatieve principes.
- De verschillende dynamieken binnen de coöperatie zorgen voor een permanente en soepele communicatie en participatie in twee richtingen.
- Sinds de oprichting wordt Orona gekenmerkt door solidariteit en sociale verantwoordelijkheid met het milieu. Elk jaar besteden we een deel van onze winst aan sociale en ontwikkelingsprojecten.
- We zijn ervan overtuigd dat we op een verantwoorde manier moeten handelen door de impact van ons bedrijf en onze producten op het milieu te minimaliseren.



Ohiko Batzar Nagusia  
Lumbias General Ordinaria

**Duurzaamheid** is onlosmakelijk verbonden met onze **coöperatieve ervaring**, zoals blijkt uit onze manier van zakendoen

Het bedrijfsmodel is gebaseerd op twee strategieën:

**INTEGRAAL MODEL:**

**EEN EIGEN MODEL DAT DE VERSCHILLENDE REALITEITEN INTEGREERT**

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

**UITVOERMODEL:**

**WE ZIJN SUCCESVOL ACTIEF IN MEER DAN 100 LANDEN**

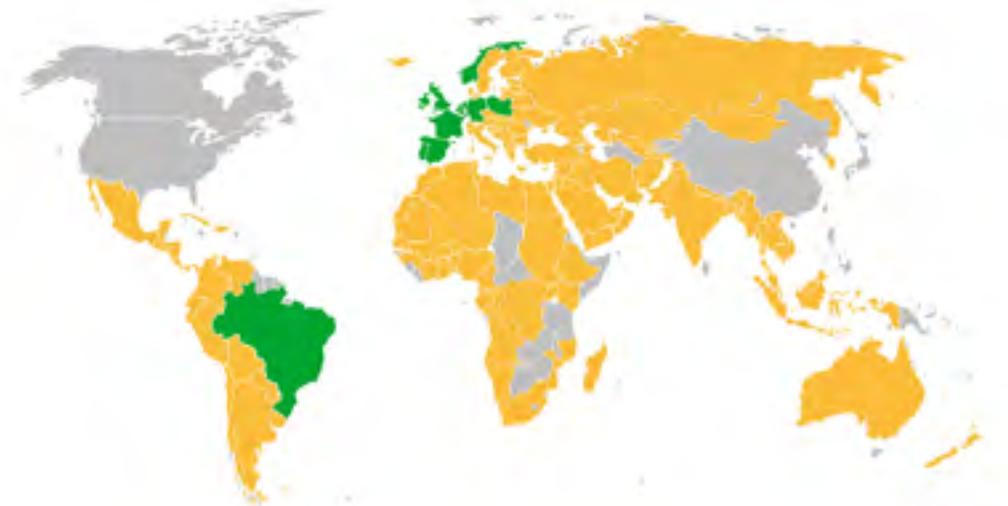
We leveren onze producten via distributiepartners in de andere internationale markten. Momenteel zijn we met succes actief in meer dan 100 landen.

**13**

Landen met  
directe  
aanwezigheid

**+100**

Landen via  
distributeurs



## UNIEKE PROJECTEN

Met onze catalogus van oplossingen kunnen we inspelen op alle uitdagingen van onze klanten. We kunnen namelijk volledig gestandaardiseerde producten vervaardigen maar ook projecten op maat uitvoeren, die rekening houden met de verschillende vereisten van de bouwomgeving, zodat onze producten er optimaal in geïntegreerd zijn. Dit blijkt uit de gevarieerde waaier van emblematische bouwwerken met Orona-producten.

Enkele van de belangrijkste voorbeelden van de afgelopen jaren:

- Torres de Martiricos - woongebouw, Málaga (Spanje)
- IMED Levante - Ziekenhuis, Benidorm (Spanje)
- Gebouw 4, Business Park - kantoorgebouw, Sofia (Bulgarije)
- Revolucija - kantoorgebouw, Belgrado (Servië)
- Winkelcentrum Olaberria (Spanje)
- Mercado Montserrat, Barcelona (Spanje)
- Winkelcentrum Sexta Avenida, Madrid (Spanje)
- Esclat - Supermarkt, Seu d'Urgell (Spanje)
- Zara Lisboa - Rossio (Portugal)
- Zara Parijs - Rue de Rivoli (Frankrijk)
- Bershka Barcelona - Passeig de Gracia (Spanje)
- Lefties Torre Annunziata (Italië)
- Pull&Bear Cardiff (Verenigd Koninkrijk)

De integratie van onze uiterst energiezuinige oplossingen in dit soort gebouwen is een belangrijke factor in het verkrijgen van milieulabels (LEED of BREEAM).

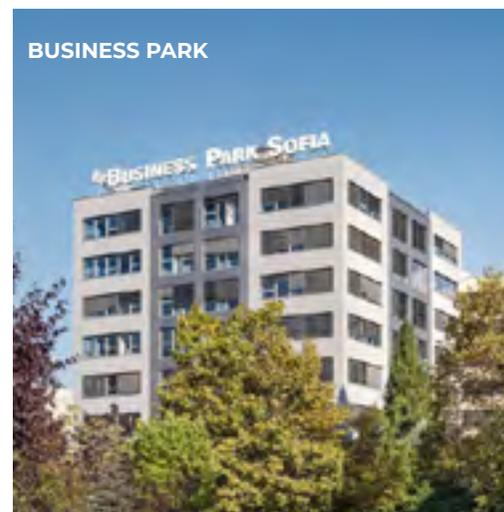
TORRES DE MARTIRICOS



IMED LEVANTE



BUSINESS PARK



ESCLAT



BERSHKA



PULL&BEAR



## HOOGTEPUNTEN VAN HET JAAR

### 60e VERJAARDAG VAN DE COÖPERATIE

In 2024 hebben we het 60-jarig bestaan van Orona, S.Coop gevierd. De nadruk lag daarbij op de mensen die gedurende de hele geschiedenis van Orona deel hebben uitgemaakt van de organisatie en met hun betrokkenheid en inzet vorm gaven aan het nalatenschap dat van generatie op generatie wordt doorgegeven.

Deze verjaardag viel samen met het 10-jarig bestaan van Orona Ideo, een technologische referentie in Baskenland. Een ecosysteem dat is ontstaan met een duidelijke focus op innovatie en duurzaamheid door samenwerkingen tussen bedrijven, universiteiten en technologische centra. Vandaag staat het symbool voor het samenwerkingsmodel van Orona, met een duidelijke openheid naar en wisselwerking met de omgeving via Orona Fundazioa.



### DEELNAME AAN HANDELSBEURZEN

In 2024 hebben we deelgenomen aan verschillende handelsbeurzen in de hijsindustrie om de bekendheid van ons oplossingsplatform Orona Next te blijven vergroten en ons netwerk van lokale partners internationaal uit te breiden.

- Elevator Show, Dubai (Verenigde Arabische Emiraten) - september
- Lift City Expo, Riyad (Saoedi-Arabië) - oktober
- Lift Expo Polen, Warschau (Polen) - oktober



Elevator Show  
Dubai



Lift City Expo  
Riyad



Lift Expo Poland  
Warschau

BELANGHEBBENDEN

**Dichter  
bij u**

We werken actief samen met onze belanghebbenden. Via verschillende contact- en communicatiepunten onderhouden we een voortdurende dialoog om uit de eerste hand te leren wat u nodig hebt en verwacht met betrekking tot ons bedrijf en tot duurzaamheid.



Ons **doel is** "De verbinding tussen mensen verbeteren door afstanden te verkleinen". Daarom willen we alle **mensen** en groepen bereiken die bijdragen aan ons sociaal-ondernemend project



## Werknemers

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

Contactpunten en communicatie:

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



## Coöperatieleden

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

Naast de contact- en communicatiepunten van de werknemers nemen de leden deel aan de volgende complementaire activiteiten:

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



## Sectorverenigingen, overheidsinstellingen en regelgevende instanties

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

Contact- en communicatiepunten:

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



## Klanten

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

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

Contact- en communicatiepunten:

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



[Link naar de publicatie](#)



## Servicegebruikers

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

Contact- en communicatiepunten:

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



Voorbeeld van merchandising voor klanten met boodschappen over de Duurzame Ontwikkelingsdoelen



## Leveranciers

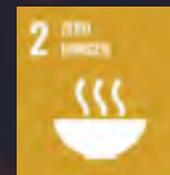
We onderhouden nauwe banden met onze leveranciers om meer concurrerende en duurzame oplossingen te kunnen bieden.

Contact- en communicatiepunten:

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

Respect voor mensenrechten	21
Orona Fundazioa	25
Participatiemodel	32
Strijd tegen corruptie en omkoping	34
Gedragscode voor leveranciers	38

# Integriteit en ethiek



## RESPECT VOOR MENSENRECHTEN

### Engagement met de **samenleving** en onze **coöperatieve aard**

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

We respecteren mensenrechten in al onze activiteiten, op basis van internationale normen, maatregelen en best practices, ons eigen beleid en de strikte naleving van het geldende wettelijke kader.

Als coöperatie brengt Orona, S.Coop. een groep mensen samen. Volgens de statuten is haar bestaansreden het bevorderen van hun menselijke, economische en sociale ontwikkeling door het uitoefenen van haar bedrijfsactiviteit, die solidair en respectvol geïntegreerd is in de gemeenschappen en omgevingen waartoe zij behoort.

Ook beschikken we als coöperatie, vanuit ons eigen bestuursstelsel, over instrumenten om alle mensen in de organisatie te informeren en inspraak te geven, wat het respect voor de mensenrechten bevordert bij de ontwikkeling van onze activiteit.



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

De coöperatieve aard blijkt niet alleen in de dagelijkse activiteiten, maar wordt ook doorgegeven aan alle werkende coöperatieleden via de verschillende trainingscursussen die in de coöperatie plaatsvinden:

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

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

## ENGAGEMENT MET DE MAATSCHAPPIJ

### TOETREDING VAN ORONA TOT HET GLOBAL COMPACT VAN DE VERENIGDE NATIES

We zijn er trots op deel uit te maken van het Global Compact-netwerk. We zijn ons ervan bewust dat het Compact een essentiële leidraad vormt voor de duurzaamheidsverbintenissen waarmee we ons nauw verbonden voelen.

Onze acties met betrekking tot elk principe van het Global Compact vormen de effectieve bekrachtiging van onze toetreding. We hopen daarbij dat onze acties bijdragen aan de verdere versterking van concepten zoals respect voor mensenrechten, goede milieupraktijken en een sterkere aanwezigheid van duurzaamheid in het bedrijfsleven en de samenleving.



Al **meer dan 18 jaar** engagement:  
sinds **2006** bekrachtigen we jaar na  
jaar onze toetreding tot het  
**Global Compact** en onze  
vastberaden inzet voor de principes  
die het verdedigt

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



### Mensenrechten

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



### Arbeidsnormen

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



### Milieu

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



### Anticorruptie

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

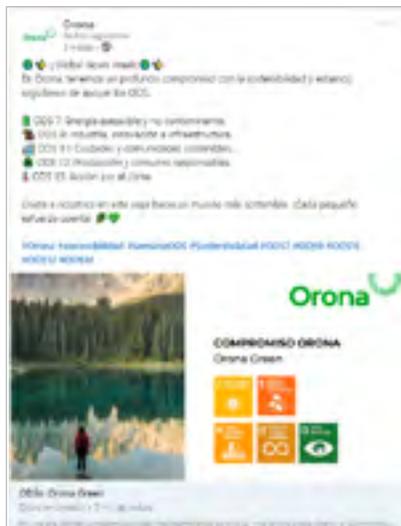
Voor onze naleving van het Global Compact, zie [Orona, S. Coop | UN Global Compact](#)

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

Van de 17 doelstellingen hebben we ons gericht op de ontwikkeling van de volgende 12. In 2024 hebben we opnieuw vooruitgang geboekt met het oog op deze doelstellingen via initiatieven zoals die in de afbeelding hieronder:



In 2024 deelden we ter gelegenheid van de ‘Global goals week’, een initiatief van het Global Compact, via LinkedIn onze initiatieven en verantwoorde praktijken op het gebied van duurzaamheid en duurzame ontwikkelingsdoelen.



Artikel gepubliceerd over milieu-initiatieven



Artikel gepubliceerd over sociale initiatieven



Artikel gepubliceerd over initiatieven op het gebied van integriteit en ethiek

## SCHENDINGEN VAN DE MENSENRECHTEN

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

Vanwege het soort activiteiten van Orona en de landen waarin we actief zijn, wordt dit thema niet beschouwd als een risicogebied, noch op het vlak van operationeel beheer, noch op het vlak van leveranciersbeheer.

Om er echter voor te zorgen dat de activiteiten van leveranciers van productieve aankopen eveneens de mensenrechten respecteren, is het sinds 2020 een essentiële voorwaarde dat zij zich houden aan de gedragscode voor leveranciers van Orona.

ORONA FUNDAZIOA

**Educatieve, culturele en sociale  
ontwikkeling stimuleren**

Inzet voor de volgende duurzame ontwikkelingsdoelen

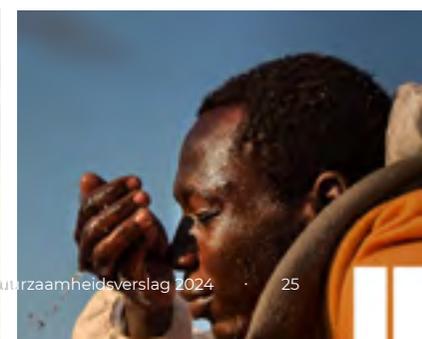
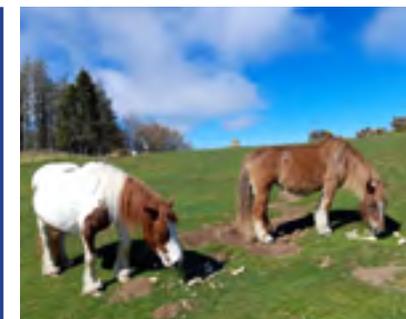


De stichting Orona Fundazioa heeft als doel om zonder winstoogmerk activiteiten en initiatieven te organiseren die gericht zijn op het promoten en stimuleren van acties op het gebied van onderwijs, opleiding en onderzoek op alle kennisgebieden, in overeenstemming met de evoluerende behoeften van de samenleving.

De basisdoelstellingen omvatten de promotie en het beheer van onderwijs- en onderzoekscentra en de implementatie van materiële middelen voor de ontwikkeling van onderwijs-, opleidings- en onderzoeksactiviteiten en de organisatie van congressen, seminars, cursussen, workshops en conferenties.

De stichting wil ook de sociale economie bevorderen en ondersteunen, de coöperatieve waarden uitdragen, de professionele integratie bevorderen en allerlei culturele, sociale en liefdadigheidsactiviteiten ondersteunen.

#oronafundazioa



Het doel van Orona Fundazioa is om bij te dragen aan de ontwikkeling van de samenleving op sociaal-economisch, cultureel, educatief, sociaal en sportief vlak.

Hiervoor werken we mee aan projecten met sociale actoren door onze infrastructuur en mensen ter beschikking te stellen en fondsen te werven.

De stichting wordt bestuurd met een globale visie op haar externe en interne doelstellingen, met het oog op een coherente werking.

Het contributiemodel is proactief. We organiseren activiteiten in samenwerking met sociale actoren en stellen middelen ter beschikking, zoals infrastructuur, mensen, netwerken en financiële middelen.

Ook dit jaar droeg de stichting bij aan de sociale innovatie van Orona, naast de jaarlijkse geldelijke bijdragen via de COFIP (bijdrage aan coöperatief onderwijs en promotie en andere doeleinden van algemeen belang in Baskenland) volgens de criteria van de Sociale Raad.

## ACTIEGEBIEDEN

De activiteiten van Orona Fundazioa zijn te verdelen in drie belangrijke actiegebieden:

- COFIP
- Gizarterantz
- Evenementen

De eerste twee gebieden, COFIP en Gizarterantz, zijn gericht op het genereren van een positieve en tastbare impact op de samenleving. Dit wordt bereikt door directe steun aan verenigingen, initiatieven of specifieke projecten die worden geleid door verschillende sociale entiteiten.

Het doel is om het werk dat deze organisaties al verrichten in hun actierrein te verbeteren en zo de sociale voordelen op meerdere fronten te bevorderen.

Door samen te werken met instanties die zich inzetten voor het collectieve welzijn, draagt Orona Fundazioa bij aan het creëren van een meer inclusieve, rechtvaardige en solidaire omgeving.

Het derde gebied, evenementen, richt zich op de organisatie en het beheer van activiteiten in de ruimtes waarover Orona Fundazioa beschikt binnen Orona Ideo. Deze evenementen zijn zeer divers qua aard en doelstellingen, en kunnen door verschillende soorten actoren worden georganiseerd:

- De actoren binnen het Orona Ideo-ecosysteem, die deze ruimtes gebruiken als een plek om kennis te delen, samen te werken en het netwerk te versterken
- Verenigingen of sociale entiteiten die, in lijn met de waarden van de stichting, deze voorzieningen gebruiken voor activiteiten die de gemeenschap ten goede komen
- Bedrijven die vergaderingen, presentaties, conferenties of bedrijfsevenementen willen organiseren in een innovatieve en unieke omgeving

Met deze structuur wil Orona Fundazioa niet alleen impact genereren via directe sociale actie, maar ook een ruimte bieden voor ontmoeting en samenwerking, die het sociale en zakelijke weefsel verrijkt en haar inzet voor sociale transformatie en duurzame ontwikkeling consolideert.

## COFIP

Van meet af aan heeft Orona Fundazioa zich onderscheiden door haar sterke solidaire inzet en haar sociale verantwoordelijkheidszin tegenover de omgeving. Die waarden vormen een van haar belangrijkste kenmerken. Die inzet is heel concreet, want een deel van de jaarlijkse winst gaat naar de COFIP (bijdrage aan coöperatief onderwijs en promotie en andere doeleinden van algemeen belang in Baskenland).

Die bijdragen ondersteunen ook culturele, sociale en sportieve initiatieven, wat de positieve impact van de stichting consolideert op meerdere gebieden die relevant zijn voor de gemeenschap.

De bijdragen worden beheerd door de Sociale Raden, die optreden als tussenpersonen bij de toewijzing van middelen. Orona Fundazioa verdeelt de beschikbare fondsen op basis van het aantal leden dat in elk bestuur vertegenwoordigd is. Dit distributiemodel zorgt ervoor dat de impact tastbaar en rechtvaardig is in alle plaatsen waar Orona, S.Coop. actief is, waardoor het sociale en economische weefsel op lokaal niveau wordt versterkt.

Met dit initiatief versterkt Orona Fundazioa haar engagement om kansen te creëren en te werken aan duurzame ontwikkeling. Zo consolideert ze haar positie als een belangrijke actor in sociale transformatie en maatschappelijke vooruitgang.



Bij de verdeling van de COFIP-bijdragen in 2023 heeft de commissie die toeziet op de verdeling van de steun besloten om in het bijzonder de volgende 4 verenigingen te steunen:

- **Arnasa Gipuzkoa** (vereniging voor cystische fibrose van Gipuzkoa), die als doel heeft integrale zorg te bieden aan mensen met cystische fibrose (taaislijmziekte) en hun familie en/of verzorgers.
- **Pausoka Elkarte**, een vereniging van ouders van kinderen met speciale behoeften die zich inzet voor kwalitatief goede revalidatietherapie.
- **Apoyo Dravet** is een gemeenschap die is opgericht door families van mensen die lijden aan zeldzame ziekten met epilepsie en het Dravetsyndroom, met als doel het wetenschappelijk onderzoek te bevorderen om de levenskwaliteit van patiënten en hun omgeving te verbeteren.
- **Salvamento Marítimo Humanitario (SMH)**, een humanitaire organisatie die redding en hulp biedt aan migranten en vluchtelingen op de doorgangsroutes naar Europa.

## GIZARTERANTZ

### WERKEN AAN DE ONTWIKKELING VAN DE SAMENLEVING OP LOKAAL NIVEAU

Het werk voor de ontwikkeling van de omgeving (Gizarterantz) is het meest direct geworteld in de lokale samenleving en omvat verschillende dimensies:

- Training, onderwijs en onderzoek
- Culturele, sociale en liefdadigheidsactiviteiten
- Bevordering van de Baskische taal

Onze projecten worden ontwikkeld binnen een aantal belangrijke gebieden, elk gericht op het genereren van een positieve en blijvende impact. We werken aan meerdere initiatieven die verschillende fundamentele aspecten van onze samenleving willen transformeren en verbeteren. Hieronder volgen de actiegebieden waarin we ons inzetten voor vooruitgang en duurzaamheid.

### COÖPERatieve ERVARING

We ondersteunen ontwikkelingsprojecten via de solidariteitswaarden van de coöperatieve ervaring.

### KORTE KETEN

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

### SOCIALE COHESIE

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

### ACADEMISCHE ONTWIKKELING

We willen onderwijsinnovatie onder onderwijsinstellingen bevorderen, zodat studenten nieuwe vaardigheden kunnen verwerven en ontwikkelen.

### CULTURELE ONTWIKKELING

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

### BEVORDERING VAN DE BASKISCHE TAAL

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

### BIODIVERSITEIT

Biodiversiteit is op zich een belangrijke natuurlijke rijkdom. Daarom promoten we het belang en behoud ervan met het oog op economische ontwikkeling en sociale vooruitgang.

## VOORNAAMSTE PROJECTEN IN 2024

Het jaar 2024 was een belangrijke mijlpaal in het herbevestigen van onze inzet voor solidariteit en actieve samenwerking met verschillende sociale entiteiten. Bij Orona Fundazioa geloven we dat samenwerking met de sociale actoren in de omgeving essentieel is om een duurzame en significante impact op de samenleving op te bouwen.

In deze periode hebben we de banden aangehaald met veel organisaties die een essentiële rol spelen op verschillende sociale gebieden. Deze voortdurende samenwerking heeft ons niet alleen in staat gesteld om ervaringen en kennis uit te wisselen, maar bood ook kansen om de reikwijdte en effectiviteit van onze gezamenlijke projecten te maximaliseren.

De focus van onze activiteiten is gebaseerd op zeven strategische actiegebieden, die we zorgvuldig gedefinieerd hebben om in te spelen op de opkomende behoeften van de gemeenschap en die overeenstemmen met de kernwaarden van de stichting. Deze gebieden omvatten het ondersteunen van inclusief onderwijs, het bevorderen van ecologische duurzaamheid, het stimuleren van sociale integratie, het ontwikkelen van culturele initiatieven, gezondheid en welzijn, integratie op de arbeidsmarkt en het stimuleren van sociale innovatie.

Dit jaar hebben we onder meer initiatieven gesteund die gericht zijn op een betere onderwijskwaliteit, door middelen en instrumenten aan te bieden die gelijke onderwijskansen bevorderen. We hebben ook gewerkt aan programma's die de inzetbaarheid van kwetsbare groepen versterken door gespecialiseerde opleidingen aan te bieden en hun integratie op de arbeidsmarkt te ondersteunen.



Op het gebied van duurzaamheid hebben we samen met milieuorganisaties acties opgezet om mensen bewust te maken van het belang van milieuzorg, met concrete maatregelen om de impact op het milieu te verminderen. Op dezelfde manier hebben we samengewerkt met culturele actoren om lokaal cultureel erfgoed te bewaren en bekend te maken, zodat toekomstige generaties kunnen genieten van deze erfenis.

Elk van deze projecten weerspiegelt de geest van samenwerking en inzet die Orona Fundazioa drijft. We zijn ervan overtuigd dat sociale verandering tot stand komt door krachten te bundelen. Daarom zullen we onze middelen, kennis en energie blijven inzetten om deze allianties te versterken. Ons doel is duidelijk: een blijvende impact genereren die het leven van mensen positief verandert en bijdraagt aan het algehele welzijn van de samenleving.

HOOFDPROJECTEN 2024



Raadpleeg voor meer informatie over de ondersteunde projecten het verslag van [Orona Fundazioa 2024](#)

**COÖPERATIEVE ERVARING**

**Samenwerkingsprojecten**  
Mundukide Fundazioa

**Workshop coöperatie**  
Onda Vasca

**KORTE KETEN**

**Voedingsproject**  
Diámetro 200

**Amillubi**  
Biolur Elkartea

**Algemene Vergadering**  
ENBA - Euskal Nekazarien Batasuna

**Agro-ecologische boerderij**  
Karalabeleko

**Merkatu-e**  
Markt San Martin

**SOCIALE COHESIE**

**Kind Surf**  
Shelter Surf Kluba

**Denur - drempelvrij baden**  
Hegalak Zabalik

**Guztion Olatuak**  
Donostiako Zurriola Surf Kluba

**Authentic Day by Orona Fundazioa**  
Donosti Cup

**Saskiamets**  
Askatuak

**Aangepast roeien**  
Hernani Arraun Elkartea

**Errebeldeak fest 2024**  
Dame Tvisión

**Aankoop van statafels**  
Aspace Gipuzkoa

**Bizipoza Jaialdia**  
Bizipoza Elkartea

**Vluchten is een recht**  
Argilun Kultur Elkartea

**Gertu kultura**  
Kultur Kabia Elkartea

**Workshop Kolore Guztiak**  
Kolore Guztiak

**Workshop FGDA**  
Fed. Guipuzcoana de Deporte Adaptado

**Progama EMAKTIVA**  
EDE Fundazioa

**Dag van de Gelijkheid - Gautena**  
Autismevereniging van Gipuzkoa

**5e verjaardag van Hirube kooperatiba**  
Hirube Kooperatiba

**ACADEMISCHE ONTWIKKELING**

**First Lego league**  
Santo Tomas Lizeoa

**Technologische workshops**  
Doplay

**PBLDAY**  
Mondragon Unibertsitatea

**Pianorecital op oudejaarsavond**  
Hernaniko musika eskola

**Boekpresentatie**  
Hik Hasi

**Workshop EHI**  
EHI - Euskal Herriko Ikastolak

**CULTURELE ONTWIKKELING**

**Nao San Juan**  
Albaola

**Tolofolk-festival**  
Jeajeaka Kultur Elkartea

**Bewustmakingsproject**  
Landarbaso

**Boek over de Baskische cultuur**  
**Louisbourg-Canada**  
Jauzarrea

**Kampioenschap 'remonte' voor koppels**  
Erremontari

**Film Ombuaren itzala**  
Eguzki Art Zinema

**150e verjaardag**  
Valentin Larrea

**Kortfilm Déjame ir**  
Ander Iruretagoiena

**Orfeón Donostiarra**  
Orfeón Donostiarra

**BEVORDERING VAN DE BASKISCHE TAAL**

**Ikastolen jaiak - initiatief Erronka**  
EHI - Euskal Herriko Ikastolak

**Bertsolari Aldizkaria**  
Vereniging Bertsozale

**App Matx**  
Tokikom

**Korrika**  
AEK

**BIODIVERSITEIT**

**Herstel van natuurlijke ruimten**  
Irukurtzeta Fundazioa

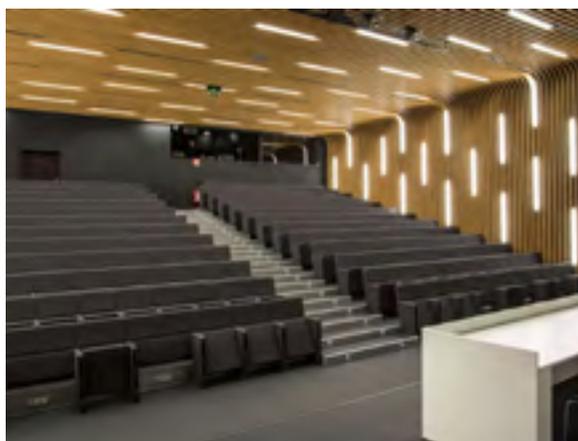
**Ornithologieprojecten**  
Sociedad de Ciencias Aranzadi

## EVENEMENTEN

Orona Ideo is een ruimte die fungeert als ontmoetingspunt voor de verschillende actoren in de directe omgeving, ter bevordering van samenwerking, uitwisseling van ideeën en versterking van lokale netwerken.

De voorzieningen zijn ook beschikbaar voor evenementen van derden, waardoor de interactie tussen verschillende sectoren wordt bevorderd en de ruimte zich consolideert als een belangrijke locatie voor activiteiten van gemeenschappelijk belang.

In 2024 werden er 88 evenementen gehouden, waarvan 23 van derde partijen. In totaal bereikten de evenementen 7.088 mensen.



**88**  
vergaderingen of  
evenementen

**7.088**  
bezoekers



## PARTICIPATIEMODEL

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

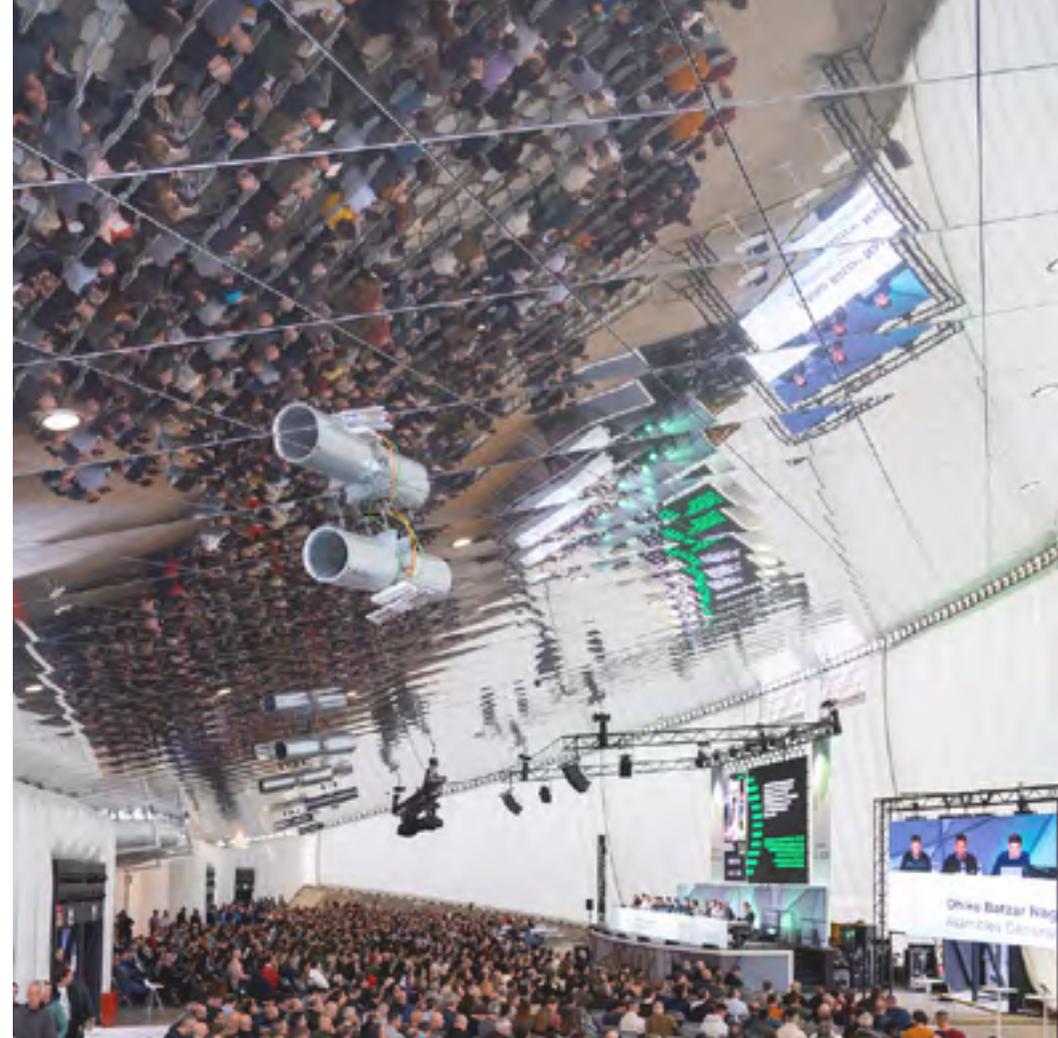
Communicatie en participatie zijn impliciet aanwezig in onze coöperatieve principes.

De organisatiestructuur zelf garandeert permanente en soepele communicatie en participatie in twee richtingen.

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

De Sociale Raad is een orgaan voor participatie, advies, informatie en sociale monitoring van belangen of problemen met een algemene reikwijdte, en werkt binnen zijn actiegebied samen met de Raad van Bestuur en de Directie.

Aan het einde van 2024 had Orona, in overeenstemming met de organisatorische en bedrijfsconfiguratie, 7 Sociale Raden, met in totaal 111 leden, die elk kwartaal bijeenkwamen om aspecten in verband met de sociaal-zakelijke ontwikkeling en institutionele dynamiek te bespreken.



Orona, S.Coop. is opgericht als **coöperatie** en heeft vandaag nog steeds dezelfde juridische structuur. Dat weerspiegelt ons vaste geloof in het bevorderen van waarden als **betrokkenheid, samenwerking, initiatief** en **nabijheid**

De raadsleden houden op hun beurt regelmatig informatieve bijeenkomsten (FOPI-Institutioneel Participatieforum) in de verschillende werkcentra om te informeren en actief deel te nemen. Er komen kwesties van algemeen belang aan bod, alsook de activiteiten van de Sociale Raad zelf.

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

In dit opzicht is in 2024 een hoog niveau van institutionele activiteit gehandhaafd:

- Gewone Algemene Vergadering op 26 mei (fysiek).
- Aantal gehouden Sociale Raden: 25 in de loop van het jaar.
- Gehouden Raden van Bestuur: de gewone Raden van Bestuur worden nog steeds elke maand gehouden, evenals de buitengewone Raden die nodig werden geacht vanwege verschillende omstandigheden.

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

90,4% van het personeel heeft een referentie-CAO, zowel in Spanje als in de andere landen waar Orona actief is. Op dezelfde manier worden hun belangen vertegenwoordigd via de effectieve mechanismen die in elk geval bij wet zijn vastgelegd (vakbondsvertegenwoordiging en bijbehorende systemen).



## STRIJD TEGEN CORRUPTIE EN OMKOPING

### Onze waarden, de kern van ons DNA

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

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

Orona eist dat zijn organisatie zich te allen tijde ethisch gedraagt, wat een strikte naleving van de geldende voorschriften omvat.

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

Deze normen zijn:

- Antitrustregels
- Wetboek van strafrecht



Eerlijkheid, transparantie en ethiek zijn kernwaarden die door de hele organisatie worden gedeeld

De volgende initiatieven zijn gericht op de strijd tegen corruptie en omkoping:

### HANDBOEK MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Daartoe heeft Orona, S.Coop. een "Handboek voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen" dat deel uitmaakt van de training en documentatie die samen met het Onboardingsplan worden overhandigd. In dat handboek staat alles wat te maken heeft met de manier waarop we ons in de markt moeten gedragen afhankelijk van onze verantwoordelijkheden.

Het handboek bevat een reeks richtlijnen die erop gericht zijn elke houding die in strijd is met de vrije concurrentie te vermijden, alsook het plegen van een reeks misdrijven die in het wetboek van strafrecht zijn opgenomen, zoals computerschade, schade aan industriële eigendommen, corruptie, omkoping, ongeoorloofde beïnvloeding enz., wat boetes of negatieve gevolgen voor de organisatie met zich mee zou brengen.

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

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

- Gedrag: verbod op misbruik, machtspositie enz.
- Antitrustwetgeving: verboden overeenkomsten, controle op steun, overeenkomsten en misbruik enz.
- Procedures om naleving van mededingingswetgeving te garanderen
- Gedragsinstructies
- Procedures voor onderaanneming
- Verbod op oneerlijke concurrentie, misleiding, misleidende omissie, zwartmaking enz.
- Strafbare feiten die in het wetboek van strafrecht zijn opgenomen: omkoping, ongeoorloofde beïnvloeding, corruptie enz.

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

## WETTELIJK EN REGELGEVEND KADER VAN ORONA

MERO (statutair en reglementair kader van Orona) is een van de projecten die ten dienste staan van het sociaal ondernemingsproject en heeft als doel het gehele statutaire en reglementaire kader van Orona, S.Coop. aan te passen en te actualiseren.

De ontwikkeling ervan vormt een integrerende ervaring die een brede participatie van de organisatie op gang kan brengen en een beleidskader definiëren dat gericht is op de toekomst.

2024 was het jaar waarin het regelgevend ontwikkelingskader van Orona de definitieve impuls kreeg, met de goedkeuring van het Huishoudelijk Reglement en de actualisering van de statuten in de Gewone Algemene Vergadering. Hiermee begon een nieuwe fase van regelgevende ontwikkeling, waarin voorschriften voor werkorganisatie werden opgesteld en gedeeld met betrekking tot werkroosters, verlofbeheer, telewerken, onbetaald verlof, gezondheid en gezin en werktijdverkorting. Voor dit alles was het nodig om het institutionele en zakelijke beheer te harmoniseren en op elkaar af te stemmen en was het essentieel om de dynamiek die via de medezeggenschapsorganen (sociale raden enz.) wordt gekanaliseerd te combineren met de werkdynamiek van het management (contrastteams enz.).

## PORTUGAL

In 2024 heeft Orona Portugal een klokkenluiderskanaal uitgewerkt en geïmplementeerd voor mogelijke onregelmatigheden in de gebieden of processen waarin het bedrijf actief is.

Het klokkenluiderskanaal beantwoordt aan de doelstelling om Orona te voorzien van een mechanisme voor interne communicatie over potentiële onethische praktijken en onregelmatig professioneel gedrag, door middel van een efficiënt, snel en geschikt systeem om dit te detecteren, te onderzoeken en op te lossen.

Dergelijk gedrag kan betrekking hebben op zaken als belangenverstremgeling, fraude of diefstal, omkoping, corruptie en witwaspraktijken, volksgezondheid, antitrust en consumentenbescherming of gegevensbescherming.

Als er onregelmatigheden of wangedrag worden gerapporteerd, wordt toegezien op de integriteit en reputatie van Orona en wordt ervoor gezorgd dat medewerkers veilig en beschermd zijn op de werkplek.



## BRAZILIË

AMG Orona heeft in 2024 een Gedragscode goedgekeurd. Deze code gaat expliciet de verbintenis aan om corruptie en omkoping te bestrijden en de vrije concurrentie te verdedigen. In verband met de strijd tegen corruptie waakt de code er enerzijds over dat ethisch gedrag wordt gehandhaafd en verzet hij zich krachtig tegen corruptie in haar activiteiten, zoals de financiering van corruptie, het verbergen van belangen, het vervalsen van documenten en het witwassen van geld.

In het kader van het voorkomen van omkoping anderzijds verbiedt de code smeergeld, illegale kortingen en elke vorm van ongeoorloofde sponsoring of gastvrijheid. Hij legt de eis op om ethisch, transparant en verantwoordelijk te handelen.

Met betrekking tot de verdediging van de vrije concurrentie ten slotte, legt de code een streng verbod op op documentfraude, het uitwisselen van gunsten met concurrenten, het vastleggen van prijzen, de weigering om te verkopen ten voordele van de concurrentie en het omzeilen van interne processen en, in het algemeen, elke praktijk die oneerlijke concurrentie impliceert.

Ook verplicht de gedragscode alle medewerkers om mogelijke situaties die in strijd zijn met het bovenstaande te melden via een klokkenluiderskanaal dat hun privacy en integriteit waarborgt.

## GROOT-BRITANNIË

Bij Orona Ltd is in 2024 het werknemershandboek (Employee Handbook) herzien en bijgewerkt. Dat bevat de regels die het meest direct verband houden met de organisatie van het werk zelf. Ook alle andere voorschriften werden herzien, waaronder het anti-omkopings- en corruptiebeleid (Anti-Bribery and Corruption Policy) en het klokkenluidersbeleid (Whistleblowing Policy).

Het anti-omkopings- en corruptiebeleid stelt dat omkoping het aanbieden of ontvangen van incentives inhoudt om commerciële, contractuele, regelgevende of persoonlijke voordelen te verkrijgen en stelt duidelijk dat het werknemers niet is toegestaan om steekpenningen aan te bieden of te accepteren, zoals kaartjes voor sportevenementen om zaken veilig te stellen of banen voor familieleden in ruil voor invloed. Het bepaalt ook dat politieke donaties verboden zijn en dat donaties aan liefdadigheidsinstellingen legaal en ethisch moeten zijn.

Het klokkenluidersbeleid verplicht alle medewerkers om elk gedrag te melden dat een inbreuk zou kunnen vormen op het bovenstaande en voorziet in een veilig kanaal om dergelijke omstandigheden bekend te maken.

## POLEN

Orona SP heeft in 2024 de "Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych" goedgekeurd en gepubliceerd, met verbintenissen in verband met de strijd tegen corruptie en witwaspraktijken, de bescherming van persoonsgegevens en andere relevante onderwerpen. Het geeft ook in detail situaties en gedragingen aan die een overtreding kunnen vormen binnen deze onderwerpen. Om een veilige omgeving te garanderen, is er ook een klokkenluiderskanaal ingesteld waarbij klachten worden geverifieerd terwijl de klokkenluider wordt beschermd.

## GEDRAGSCODE VOOR LEVERANCIERS

### Een specifiek gedragsbeleid

Vanuit de afdeling Inkoop, waar het grootste deel van het beheer is gecentraliseerd, werd in 2020 het naleven van de "Gedragscode voor leveranciers van Orona" ingevoerd als essentiële voorwaarde voor het registreren van leveranciers voor productieve aankopen.

Dit document is gebaseerd op drie hoofdpijlers:

- Naleving van arbeidsnormen: gezondheid en veiligheid op het werk, vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, uitbanning van dwangarbeid en misbruik van aanwervingsbeleid, steun voor de uitbanning van kinderarbeid en steun voor de afschaffing van discriminerende praktijken op de arbeidsmarkt.
- Milieu: de preventieve aanpak, verantwoordelijkheid voor het milieu en het gebruik van milieuvriendelijke technologieën.
- Ethiek in zaken: vertrouwen, respect voor intellectuele en industriële eigendomsrechten en strijd tegen corruptie.

Orona behoudt zich het recht voor om elk contract met leveranciersentiteiten die het niet naleven, te beëindigen.



# Sociaal

Het genereren van werkgelegenheid 40

Bevordering van veiligheid en gezondheid 42

Training en professionele ontwikkeling: Orona University 46

Gendergelijkheid en diversiteitsmanagement 47



## HET GENEREREN VAN WERKGELEGENHEID

### **Kwaliteitsvol beroepsleven in overeenstemming met onze coöperatieve principes**

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

We sloten het boekjaar 2024 af met in totaal 6.486 werknemers, dankzij de inspanningen om de activiteit in de landen waar we aanwezig zijn te behouden en zelfs uit te breiden. Dit is een stijging met 375 werknemers ten opzichte van het voorgaande jaar, in overeenstemming met ons streven naar werkgelegenheid.



Sinds haar oprichting hanteert Orona het eenduidige principe om te voldoen aan de **menselijke, economische en sociale behoeften en wensen** van de werknemers en de maatschappij in het algemeen, door haar bedrijfsactiviteiten te ontwikkelen met een solide inzet voor de toekomst

Hier volgen meer details over het aantal werknemers per land, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en beroeps categorie op 31 december 2024:

### EVOLUTIE VAN PERSONEEL NAAR GESLACHT

	2022			2023			2024		
	VROUWEN	MANNEN	TOTAAL	VROUWEN	MANNEN	TOTAAL	VROUWEN	MANNEN	TOTAAL
Belgium	41	251	292	47	274	321	45	286	331
Brasil	40	172	212	41	184	225	41	187	228
France	110	576	686	136	710	846	142	740	882
Germany		1	1	4	21	25	5	20	25
Ireland	14	102	116	14	107	121	15	93	108
Luxembourg	3	19	22	3	19	22	3	18	21
Malta	6	27	33	6	38	44	7	40	47
Netherlands	14	126	140	24	144	168	25	154	179
Norway	10	107	117	10	110	120	14	105	119
Poland	20	99	119	25	144	169	31	167	198
Portugal	22	171	193	28	173	201	27	181	208
Spain	411	2.980	3.391	415	3.109	3.524	442	3.344	3.786
UK	64	233	297	71	254	325	80	274	354
<b>Totaal</b>	<b>755</b>	<b>4.864</b>	<b>5.619</b>	<b>824</b>	<b>5.287</b>	<b>6.111</b>	<b>877</b>	<b>5.609</b>	<b>6.486</b>

De nettotoename van het personeelsbestand was in 2024 grotendeels te danken aan een toename van het aantal mannelijke werknemers (toename van 322, een stijging met 6,1%), hoewel ook het totale aantal vrouwelijke werknemers significant is gestegen (toename van 53, een stijging met 6,4%).



## BEVORDERING VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID

# Veiligheid en gezondheid op het werk

Het veiligheids- en gezondheidsbeleid van Orona maakt deel uit van het "Beleid voor kwaliteit, milieu en eco-ontwerp en voor veiligheid en gezondheid op het werk" en verwoordt expliciet het engagement van het senior management op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (VGW):

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



Dit beleid is ontwikkeld aan de hand van een ISO 45001-gecertificeerd beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk. Op deze manier worden de veiligheid en gezondheid van alle mensen die deel uitmaken van Orona beschouwd als een belangrijke en essentiële doelstelling van de organisatie en worden preventieve activiteiten geïntegreerd in alle onderdelen van het bedrijfsmanagement en in alle hiërarchische niveaus van de organisatie. Het beleid is geïntegreerd in de onboardingsplannen en gepubliceerd op het intranet, evenals in de duurzaamheidsverslagen en niet-financiële verslagen. De afdeling Health, Quality, Safety & Environment (HQSE) is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de noodzakelijke processen om een goede implementatie in de hele organisatie te waarborgen.

In 2024 zijn belangrijke stappen gezet in de organisatie van de preventie van beroepsrisico's. Enerzijds werd een gezamenlijke preventiedienst opgericht voor alle Orona-bedrijven in Spanje. Deze dienst bestaat uit technische preventiemedewerkers van Orona-bedrijven. Op deze manier wordt 100% van de preventieve activiteiten, zowel bij Orona, S.Coop. als bij de overige bedrijven in Spanje, uitgevoerd met eigen middelen en op basis van de doelstellingen die zijn vastgelegd in het beleid van Orona.

Anderzijds is het aantal QSE-technici bij Orona, S.Coop. verhoogd, om de preventieve organisatie af te stemmen op de structuur van de coöperatie.

In 2024 werden interne VGW-audits uitgevoerd in alle bedrijven en werkcentra in Spanje om te controleren of de vereisten van het geïntegreerde VGW-beheersysteem en de toepasselijke wettelijke vereisten worden nageleefd. De afwijkingen die bij deze audits en bij externe certificeringsaudits zijn vastgesteld, werden beheerd via de module voor afwijkingen van de HQSE-beheersapplicatie, door afwijkingen, opmerkingen en kansen tot verbetering te identificeren, evenals de genomen corrigerende acties. Er is maandelijks een gedetailleerde follow-up uitgevoerd om de status van deze afwijkingen te controleren.

Verder werd gewerkt aan de systematisering van de controle van het VGW-beheer in de verschillende bedrijven, door doelstellingen te definiëren, dashboards samen te stellen en maandelijks kwijtingen te doen in Orona, S.Coop en de rest van de bedrijven in Spanje en Portugal.

Bovendien vestigen we de aandacht op de belangrijke activiteit van Orona University op het gebied van training in risicopreventie op het werk.

### RISICOBEOORDELINGEN

In Spanje zijn risicobeoordelingen een van de belangrijkste activiteiten van het VGW-beheersysteem. Orona past de procedure SMA-01 "Gevarenidentificatie en risicobeoordeling" toe, die de reikwijdte, methodologie en herzieningsfrequentie van deze beoordelingen vastlegt. Jaarlijks bevat de preventieve planning de details van de risicobeoordelingen die in de loop van het jaar moeten worden uitgevoerd. Deze beoordelingen zijn uitgevoerd door technisch personeel van de preventiedienst, waarna de te nemen preventiemaatregelen zijn gedefinieerd en de werkplekbladen en risicokaarten zijn bijgewerkt als informatiehulpmiddelen voor alle werknemers. De planning en resultaten van de risicobeoordelingen zijn gedeeld met werknemersvertegenwoordigers in de Veiligheid- en Gezondheidscommissies. Naast de risicobeoordelingen op de industriële locaties, zijn in 2024 de risicobeoordelingen voor de montage- en onderhoudsactiviteit bijgewerkt.

### INSPECTIES TER PREVENTIE VAN BEROEPSRISICO'S

Inspecties ter preventie van arbeidsrisico's en interne audits zijn andere relevante activiteiten van het VGW-beheersysteem. Door middel van deze acties wordt de implementatie van operationele vereisten voor de preventie van arbeidsrisico's in de processen van Orona gecontroleerd. Meer specifiek werden in 2024 inspecties ter preventie van beroepsrisico's uitgevoerd in alle werkcentra van alle bedrijven in Spanje.

### NOOD- EN ZELFBESCHERMINGSPLANNEN

In 2024 werden de nood- en zelfbeschermingsplannen voor de fabrieken in Hernani, Vitoria en Orona Ideo herzien. Na de herziening is de interventieapparatuur van de bovengenoemde vestigingen geüpgraded. Ook werden er 3 evacuatieoefeningen gehouden (één voor elke fabriek) en twee chemische alarmoefeningen in de fabriek van Hernani. Daarnaast zijn er 26 evacuatieoefeningen gehouden in de werkcentra van Orona in Spanje en Portugal.

### GEZONDHEID- EN VEILIGHEIDSACTIVITEITEN

In overeenstemming met procedure SMA 02-"Informatie, raadpleging en participatie van werknemers", zijn er 4 gezondheids- en veiligheidscommissies gehouden, met vertegenwoordiging van de preventieafgevaardigden. Deze commissies worden zowel in Orona, S.Coop. als in alle andere bedrijven in Spanje en Portugal gehouden.

Ook de andere landen werken met soortgelijke normen voor VGW-beheer, waarbij ze in alle gevallen voldoen aan de geldende wetgeving.

TRAINING EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING:  
ORONA UNIVERSITY

## Engagement voor opleiding

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

Zowat alle medewerkers evalueren zichzelf en hun manager en krijgen regelmatig gestructureerde feedback over hun prestaties, waarbij verwachtingen worden geprojecteerd en engagementen worden geaccepteerd over hun houding, vaardigheden en kennis, wat een essentiële input is voor de ontwikkeling van opleidingsplannen.



Orona University ontwikkelt haar opleidingsplannen via zijn 4 scholen:

1. Cooperative Experience School
2. Technische school
  - Opleidingstraject voor technische gebieden
3. Bedrijfsschool
  - Vaardigheden
  - Digitalisering
4. Interdisciplinaire school
  - Talen
  - PRL
  - CyberAcademy

In 2024 hebben we opnieuw vooruitgang geboekt in het gebruik van nieuwe methodologieën en tools die ons in staat stellen om de dynamisering van en informatie over opleidingen te verbeteren. De nadruk lag op het ontwerp van onze cursussen, waarbij we gebruikmaken van participatieve oefeningen en activiteiten, gamificatie en virtual reality.

We zijn nog steeds bezig met het digitaliseren van het opleidingsbeheer door middel van een LMS-tool (Learning Management System) met als doel de lancering, de inschrijvingen, de registratie en de controle van opleidingsactiviteiten te vergemakkelijken, evenals de digitalisering en verspreiding van opleidingsinhoud onder alle werknemers.



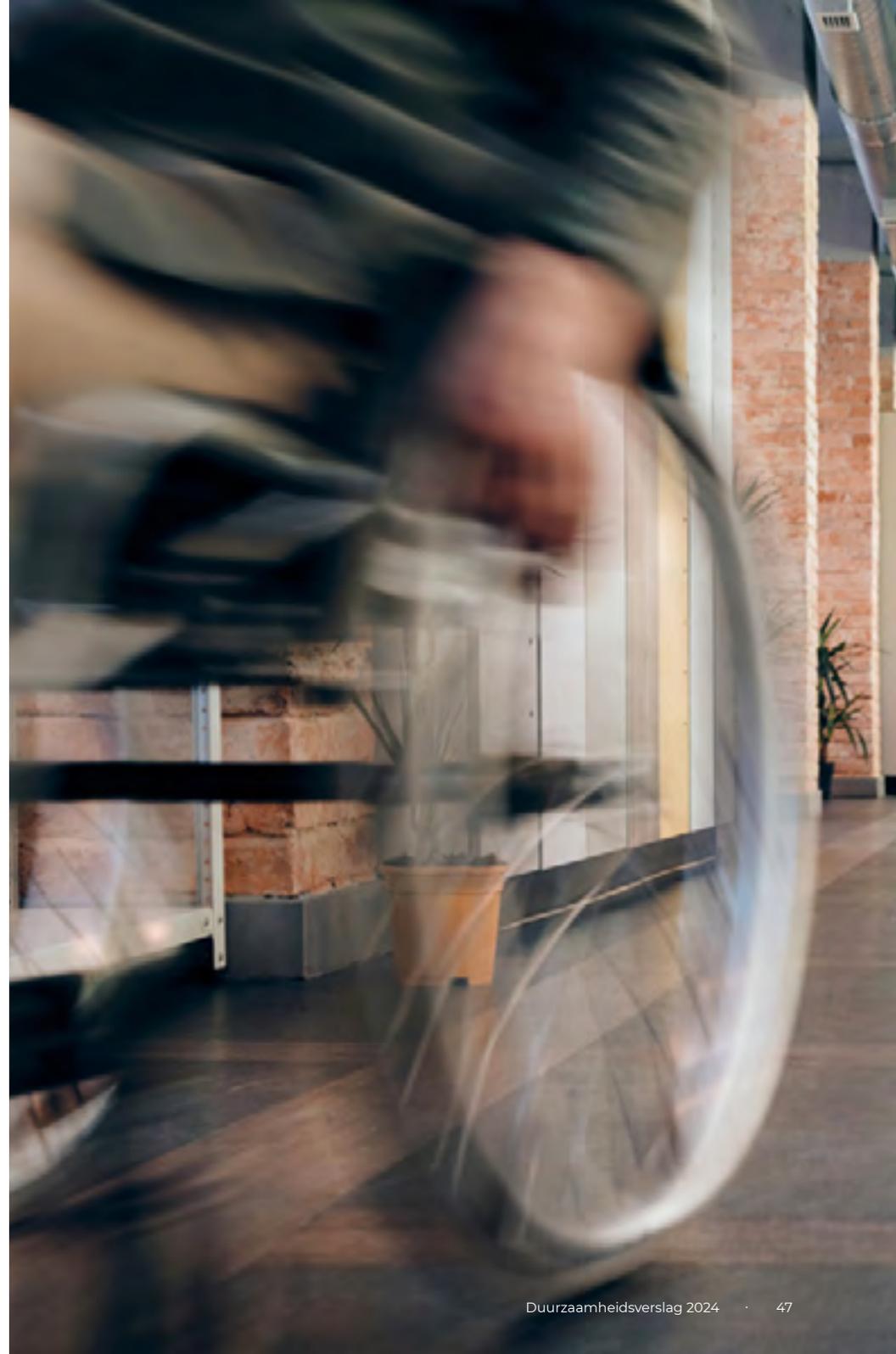
## GENDERGELIJKHEID EN DIVERSITEITSMANAGEMENT

**Universele toegankelijkheid voor  
mensen met verschillende vaardigheden**

Bij Orona zetten we ons in voor de sociale integratie van mensen met een handicap via hun integratie op de werkplek. Die inzet gaat verder dan de wettelijke vereisten. We bevorderen inclusie in onze selectieprocessen door samen te werken met verschillende speciale tewerkstellingscentra en door vacatures te verspreiden via gespecialiseerde kanalen die op deze groep gericht zijn.

De Spaanse algemene gehandicaptenwet heeft als doel de integratie op de arbeidsmarkt van mensen uit deze groep te bevorderen en te stimuleren. Bij Orona voldoen we niet alleen aan deze voorschriften door de noodzakelijke protocollen te volgen om toegang te garanderen voor werknemers met een handicap, we activeren bij gebreke daarvan ook de voorziene equivalente economische en tewerkstellingsmaatregelen.

In de bedrijven van de groep die in andere landen zijn gevestigd, volgen we eveneens de richtlijnen van de lokale wetgeving, waarmee we onze wereldwijde inzet voor diversiteit en inclusie bevestigen.



## BELGIË

Comfortlift Orona, dat zich richt op toegankelijkheidsoplossingen zoals trapliften en thuisliften, zet de samenwerking voort met Ewoud Vromant, een toonaangevende Belgische weg- en baanwielrenner die deelneemt aan aangepaste wielrennerscompetities.

In 2024 hebben we Vromant gesteund op zijn weg naar de Paralympische Spelen 2024 in Parijs, waar hij twee zilveren medailles heeft gewonnen op de tijdrit C2 en de individuele achtervolging C2 voor heren.

Deze samenwerking bevordert niet alleen de zichtbaarheid van mensen met functionele diversiteit, maar inspireert ook veel mensen om hun eigen uitdagingen te overwinnen.



## FRANKRIJK

We blijven vacatures verspreiden via het portaal CAP Emploi, dat de integratie van mensen met een handicap in de arbeidsmarkt vergemakkelijkt.

Tijdens de 28e Europese Week voor de werkgelegenheid van mensen met een handicap, van 18 tot 24 november 2024, heeft Orona Frankrijk opnieuw haar inzet voor diversiteit en gelijkheid bevestigd. Er werden interne berichten naar werknemers gestuurd om de zichtbaarheid van deze groep te vergroten, hun waardevolle bijdrage aan de projecten te benadrukken en ertoe aan te moedigen om kandidaten uit deze groep voor te stellen.

Bovendien bevestigden ze hun verbintenis om discriminerende opmerkingen of acties te voorkomen en te bestrijden. Orona is een bedrijf dat zich inzet voor diversiteit en de integratie van mensen met verschillende profielen bevordert, of het nu gaat om gender, afkomst of leeftijd.

## GROOT-BRITANNIË

Het interne beleid "Equal Opportunities and Dignity at Work Policy" zet de criteria en protocollen uiteen die het bedrijf toepast om een eerlijke en rechtvaardige behandeling te bieden aan alle groepen waarmee het te maken kan krijgen, d.w.z. mensen binnen in het bedrijf (interne regels) of mensen die de mogelijkheid hebben om toegang te krijgen tot het bedrijf (selectieprocessen).

In 2024 werd een bijgewerkt beleid tegen intimidatie en pesten ("Anti-Harassment and Anti-Bullying Policy") goedgekeurd, dat een inclusieve houding bevordert vanuit het oogpunt van de diversiteit van de groep, met specifieke vermelding van de groep van mensen met een handicap. Het bevestigt ook de verbintenis om een veilige en respectvolle werkplek te bieden en een werkomgeving te bevorderen die gebaseerd is op waardigheid en vertrouwen, en die vrij is van discriminatie, pesterijen, intimidatie of slachtofferschap.

## BRAZILIË

Orona AMG heeft in 2024 een gedragscode goedgekeurd, met een specifiek hoofdstuk over respect voor de menselijke waardigheid en het bevorderen van een adequate werkomgeving. In dat hoofdstuk wordt expliciet de inzet voor diversiteit in het algemeen en voor mensen met een handicap in het bijzonder vermeld en wordt bepaald gedrag op de werkplek ten opzichte van deze groep verboden.

## UNIVERSELE TOEGANKELIJKHEID

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

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

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



Orona S.Coop. maakt deel uit van het netwerk van samenwerkende bedrijven van Emakunde BAI SAREA, gepromoot door Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer dat bestaat uit samenwerkende entiteiten voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Als lid van BAI SAREA en in overeenstemming met de principes voor de empowerment van vrouwen die door het VN-Vrouwenverdrag aan bedrijven worden voorgesteld, verbindt Orona S.Coop. zich tot het volgende:

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

Onze sector wordt door mannen gedomineerd. Bovendien is het moeilijk om vrouwen aan te werven omdat er op de arbeidsmarkt weinig vrouwelijke kandidaten beschikbaar zijn die voldoen aan de eisen van technische beroepsopleiding. Om dit obstakel te overwinnen en gelijkheid te bevorderen, hebben we in samenwerking met Lanbide prioriteit gegeven aan de profielen van vrouwen en 50-plussers..

Ook hebben we, als onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst tussen Orona, S.Coop. en Emaktiva, de organisatie van een evenement in de faciliteiten van Orona Fundazioa ondersteund, waarbij de nadruk lag op reflectie over werkgelegenheid, gelijkheid en inclusie.



### IIV GELIJKHEIDSPLAN 2023-2026

In 2024 heeft Orona, S.Coop. zijn nieuwe gelijkheidsplan voor de periode 2023-2026 geregistreerd, gebaseerd op de evaluatie van de uitvoering van de vorige gelijkheidsplannen en op de actualisering van de diagnose over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de entiteit.

Ook de gelijkheidsplannen van Ga-Lo, S.L.U. en Ulahi, S.A.U. voor de periode 2024-2026 zijn bijgewerkt en geregistreerd.

De overige bedrijven in Spanje met meer dan 50 werknemers (Pecrés, S.L.U., Bayfer, S.L.U., Ascensors Girona, S.A.U., Balear de Ascensores, S.L. en Ascensores BurgasDiher, S.L.U.), hebben ook gelijkheidsplannen die voldoen aan de wettelijke vereisten.

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

Bij het overwegen van de maatregelen is ook rekening gehouden met ontwikkelingen in de wetgeving die van invloed zijn op het gelijkheidsplan.

Tot slot is er rekening gehouden met de acties in eerdere plannen, en werden sommige verdergezet om op deze punten vooruitgang te blijven boeken.



Het IV plan voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen van Orona, S.Coop. (2023-2026) is gestructureerd rond vier interventiegebieden:

**1. Management voor gelijkheid:** de levensvatbaarheid en waardepropositie van het gelijkheidsbeleid van de entiteit waarborgen door de promotiestructuren te versterken, de inzet van Orona voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zichtbaar te maken, training in gelijkheid te geven, het management voor gelijkheid te verspreiden, samen te werken met andere entiteiten voor promotie en de maatregelen in de plannen te consolideren.

**2. People management vanuit een genderperspectief:** het integreren van gelijkheid in de belangrijkste managementinstrumenten van Orona, ter bevordering van de toegang van vrouwen tot mannelijke beroepen, de professionele ontwikkeling van vrouwen, het integreren van het genderperspectief in managementprocessen en het voldoen aan de verplichtingen van de salarisaudit en het salarisregister.

**3. Gezondheid en gender:** een risicovrije en gezonde werkomgeving garanderen met maatregelen zoals de aanpassing van het protocol voor preventie van en actie tegen seksuele intimidatie en intimidatie op basis van gender, het opnemen van het genderperspectief in de preventie van beroepsrisico's, het creëren van ruimtes en apparatuur die geschikt zijn voor vrouwen en mannen en het opnemen van TSH-analyse (thyroid-stimulating hormone) in medische controles van vrouwelijke werknemers.

**4. Transformatieve cultuur voor gelijkheid:** bevordering van verandering voor gelijkheid door evenwicht tussen werk en privéleven, participatie en communicatie, aanmoediging van communicatie die gelijkheid bevordert, medeverantwoordelijk evenwicht tussen werk en privéleven, analyse van de organisatiecultuur in termen van gender en intersectionaliteit, en deelname aan STEAM-initiatieven voor gelijkheid.

Daarnaast heeft Orona, S.Coop. in de loop van het jaar verschillende acties opgezet om de strategie van het gelijkheidsbeleid te versterken. Deze omvatten onder meer:

#### Internationale dag van de werkende vrouw (8 maart):

- Verspreiding van de campagne van Emakunde op mededelingenborden in werkcentra in de Autonome Gemeenschap Baskenland en Navarra, en op het scherm van het gebouw Gallery in Orona Ideo.
- Visibilisering van producerende vrouwen (video en poster in de kantines van Orona Ideo en Lastaola).
- Sociale media: LinkedIn-bericht en video met beelden van vrouwen en mannen van Orona.
- Video met beelden van vrouwen en mannen en met de # van Internationale Vrouwendag in Orona Ideo en in de fabrieken van Hernani en Vitoria.
- Verlichting van de brug Epele-Lastaola in Hernani.



[Link naar de publicatie](#)

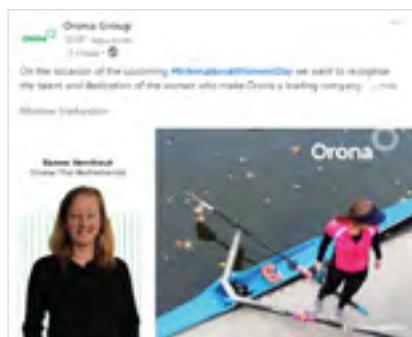
De campagne #oronawomen werd gelanceerd op sociale media om het talent en de toewijding te erkennen van de vrouwen die van Orona een toonaangevend bedrijf maken.



[Link naar de publicatie](#)



[Link naar de publicatie](#)



[Link naar de publicatie](#)

**Monitoren en controleren van niet-seksistisch taal- en beeldgebruik in bedrijfsdocumenten en -publicaties:**

- Jaarverslag 2023
- Duurzaamheidsverslag 2023
- Website van Orona
- Bedrijfspresentatie 2024
- Commerciële catalogi
- Berichten op mededelingenborden
- Algemene communicatie

**Deelname aan STEAM-initiatieven voor gelijkheid:**

- Inspira STEAM, dat de aanwezigheid van vrouwen in verschillende technische disciplines stimuleert.
- PBL Day, een jaarlijks evenement in Orona Ideo waar de beste technische projecten van Mondragon Unibertsitatea worden bekroond.
- Activiteiten op scholen, met deelname van vrouwelijke werknemers die hun werkervaring zichtbaar maken en de belangstelling van meisjes en jongens voor wetenschap en technologie stimuleren.

**ORGANISATIESTRATEGIE EN -CULTUUR VOOR GELIJKHEID**

We bevorderen een organisatiecultuur die gericht is op gelijkheid door middel van projecten die de deelname van Orona's mensen aan het gelijkheidsproject bevorderen, aan hun bewustzijn en training werken en de betrokkenheid van de organisatie bij de gelijkheid tussen vrouwen en mannen zichtbaarheid geven. Verder consolideren we de maatregelen die in plan I, II en III zijn ontwikkeld. We controleren en evalueren de implementatie van gelijkheidsplan IV, we communiceren erover en we identificeren verbeterpunten.

## GEZONDHEID OP HET WERK

We garanderen een risicovrije en gezonde werkomgeving door geweld op basis van geslacht of tegen LGTBI-personen te bestrijden.

In 2024 werd het protocol voor de preventie van intimidatie om beide redenen bijgewerkt en eengemaakt. Het resultaat was het Protocol voor preventie en actie in geval van intimidatie op de werkplek, seksuele intimidatie, intimidatie op grond van geslacht, intimidatie of geweld tegen LGTBI-personen, en ander gedrag dat in strijd is met de seksuele vrijheid en morele integriteit op de werkplek.

Dit protocol stelt een voor iedereen toegankelijke methode vast die de preventie, aanpak en oplossing van discriminerend gedrag vanuit het perspectief van gender, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie of seksuele kenmerken garandeert.

Deze procedure is van toepassing op alle medewerkers van Orona en op andere personen die diensten verlenen binnen de organisatie, zonder afbreuk te doen aan de naleving ervan door andere bedrijven met betrekking tot hun personeel in het kader van de dienstverlening aan het bedrijf.

## PERSONEELSBELEID

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

## PRODUCTONTWERP EN MARKETING

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

## GROOT-BRITANNIË

In 2024 werd de specifieke regelgeving bijgewerkt in overeenstemming met de geldende wetgeving voor non-discriminatie op basis van leeftijd, handicap, gender, genderverandering, zwangerschap, moederschap, ras, seksuele geaardheid, religieuze overtuiging of vanwege huwelijk/geregistreerd partnerschap, zowel direct als indirect (Equal Opportunities and Dignity at Work Policy).

In deze lijn is er een nieuw beleid tegen Intimidatie en pesten geïntroduceerd (Anti-Harassment and Anti-Bullying Policy). Dit beleid neemt proactieve maatregelen om alle vormen van intimidatie, inclusief seksuele intimidatie, onder werknemers te voorkomen. Om dit te bereiken bevat de onboarding voor nieuwe medewerkers inhoud over gelijkheid, diversiteit en inclusie en over de preventie van intimidatie. Het voorziet ook trainingen voor werknemers met betrekking tot gelijkheid en bepaalt dat managers moeten weten hoe ze dit beleid effectief kunnen implementeren en intimidatie op de werkplek voorkomen.

Om bij te dragen aan de bovengenoemde doelstellingen is in 2024 opleidingsinhoud gegenereerd en gedeeld met het interne personeel.

De arbeidsvoorwaarden worden bepaald door de functie en niet door persoonlijke kenmerken, op basis van professionele en geografische vergelijkingen.

Er is ook een protocol voor het melden van gevallen van mogelijke discriminatie, en de formele procedure staat beschreven in het interne reglement.

Er worden met andere woorden verbintenissen aangegaan om een veilige en respectvolle werkplek te bieden en een werkomgeving te bevorderen die gebaseerd is op waardigheid en vertrouwen, en die vrij is van discriminatie, pesterijen en intimidatie.

### BELGIË

De richtlijnen zijn opgenomen in artikel 3 en bijlage 4 van het Huishoudelijk Reglement van het bedrijf, waarin onder andere de bepalingen van de "Collectieve arbeidsovereenkomst" nr. 25 betreffende gelijke arbeidsvoorwaarden en gelijke beloning voor vrouwen en mannen zijn opgenomen. Deze bepalingen moeten ervoor zorgen dat mannen en vrouwen gelijk loon krijgen voor gelijk of gelijkwaardig werk.

Deze garantie heeft betrekking op alle elementen en voorwaarden van het loon, zorgt ervoor dat de systemen voor tewerkstellingsbeoordeling niet leiden tot discriminatie en voorziet in mechanismen om corrigerende maatregelen te nemen voor degenen die vinden dat ze nadeel hebben ondervonden.

### BRAZILIË

Zoals hierboven vermeld, heeft Orona AMG in 2024 een gedragscode goedgekeurd, waarin expliciet staat dat Orona AMG streeft naar gelijke behandeling ongeacht gender, seksuele geaardheid, afkomst, etniciteit, burgerlijke staat, gezinssituatie, handicap, religie of andere kenmerken. In dezelfde lijn verbiedt de gedragscode discriminerende uitlatingen en zijn er meldingskanalen ingesteld om schendingen van de gedragscode te detecteren en te verhelpen.

### POLEN

Orona, Sp. z o. o. heeft een training geïntroduceerd voor managers om intimidatie en discriminatie op de werkplek tegen te gaan. Het doel is het bevorderen van kennis en bewustzijn van intimiderende of discriminerende handelingen en gedragingen, en het identificeren van geschikte manieren om mensen die getroffen worden door dergelijke situaties te ondersteunen.

Als sleutelfiguren in het creëren en verspreiden van de organisatiecultuur worden ze getraind in het bewustmaken en promoten van de waarden van een vriendelijke en solidaire werkomgeving gebaseerd op wederzijds respect en vertrouwen.

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

# Green

Inzet voor het milieu	57
Toegevoegde waarde in product en service	61
Controle van de gevolgen van de activiteit	65
Impact op de toeleveringsketen	69
Bescherming van biodiversiteit	72
Orona Ideo	76



## GREEN

**Inzet voor het milieu**

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

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

## HOOGTEPUNTEN 2024

- Het percentage ecologisch ontworpen apparatuur dat het afgelopen jaar is uitgegeven, bedraagt 95%.
- Ontwikkeling van een eigen calculator voor de berekening van de koolstofvoetafdruk van de organisatie volgens ISO 14064.
- Publicatie van 5 milieuproductverklaringen in de INIES-database (database van milieu- en gezondheidsverklaringsbladen voor bouwproducten), volgens het PEP Ecopassport-programma.



Wij geloven in het belang van **verantwoordelijk** handelen en streven ernaar om de impact van onze activiteiten en producten op het **milieu** te verminderen



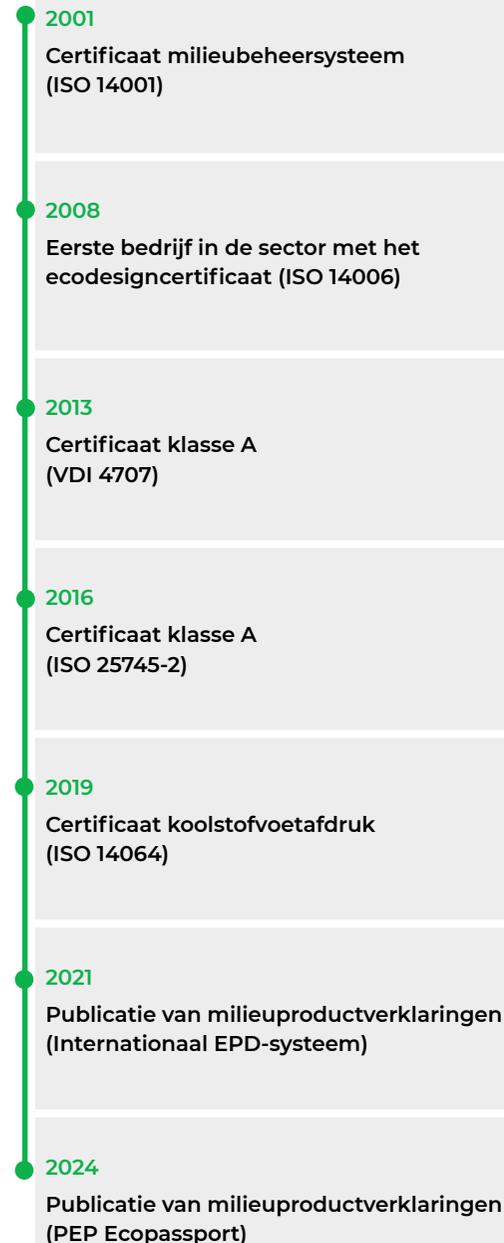
## ONZE VOORTDURENDE INZET VOOR EEN DUURZAAM MILIEU OMVAT

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

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

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

Binnen het milieubeheer van onze organisatie en onze producten en diensten, hebben we in het boekjaar 2024 een nieuwe mijlpaal bereikt: de publicatie van 5 milieuproductverklaringen in de INIES-database volgens het PEP Ecopassport-programma.



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

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

### MILIEUBEWUSTZIJN

In 2024 werd systematisch gewerkt aan het milieubewustzijn van alle medewerkers van Orona, S.Coop. en andere bedrijven in Spanje en Portugal, om de belangrijkste milieucconcepten en -projecten die binnen de organisatie worden ontwikkeld te verspreiden door middel van infosessies.

Ook is er, om de specifieke inhoud over Orona's milieubeheersysteem bekend te maken en om goede milieupraktijken in de organisatie te verspreiden, een online trainingsmodule voor werknemers ontwikkeld, in samenwerking met Orona University. In 2024 werd deze trainingsmodule verder verspreid binnen Orona, S.Coop. en onder de milieuverantwoordelijken van gelieerde bedrijven in Spanje.

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

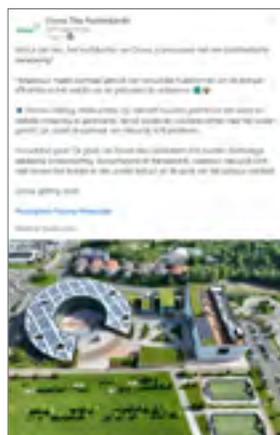


### EXTERNE COMMUNICATIE IN SOCIALE NETWERKEN

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



[Link naar de publicatie](#)



[Link naar de publicatie](#)



[Link naar de publicatie](#)

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

### · BASQUE ECODESIGN CENTER

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

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

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

Opnieuw heeft Orona als spreker meegewerkt aan de masteropleiding van de Universiteit van het Baskenland UPV-EHU "Circulaire economie: toepassing op het bedrijfsleven", met haar ervaring en meest relevante casestudies op het gebied van duurzaamheid.

## TOEGEVOEGDE WAARDE IN PRODUCTEN EN DIENSTEN

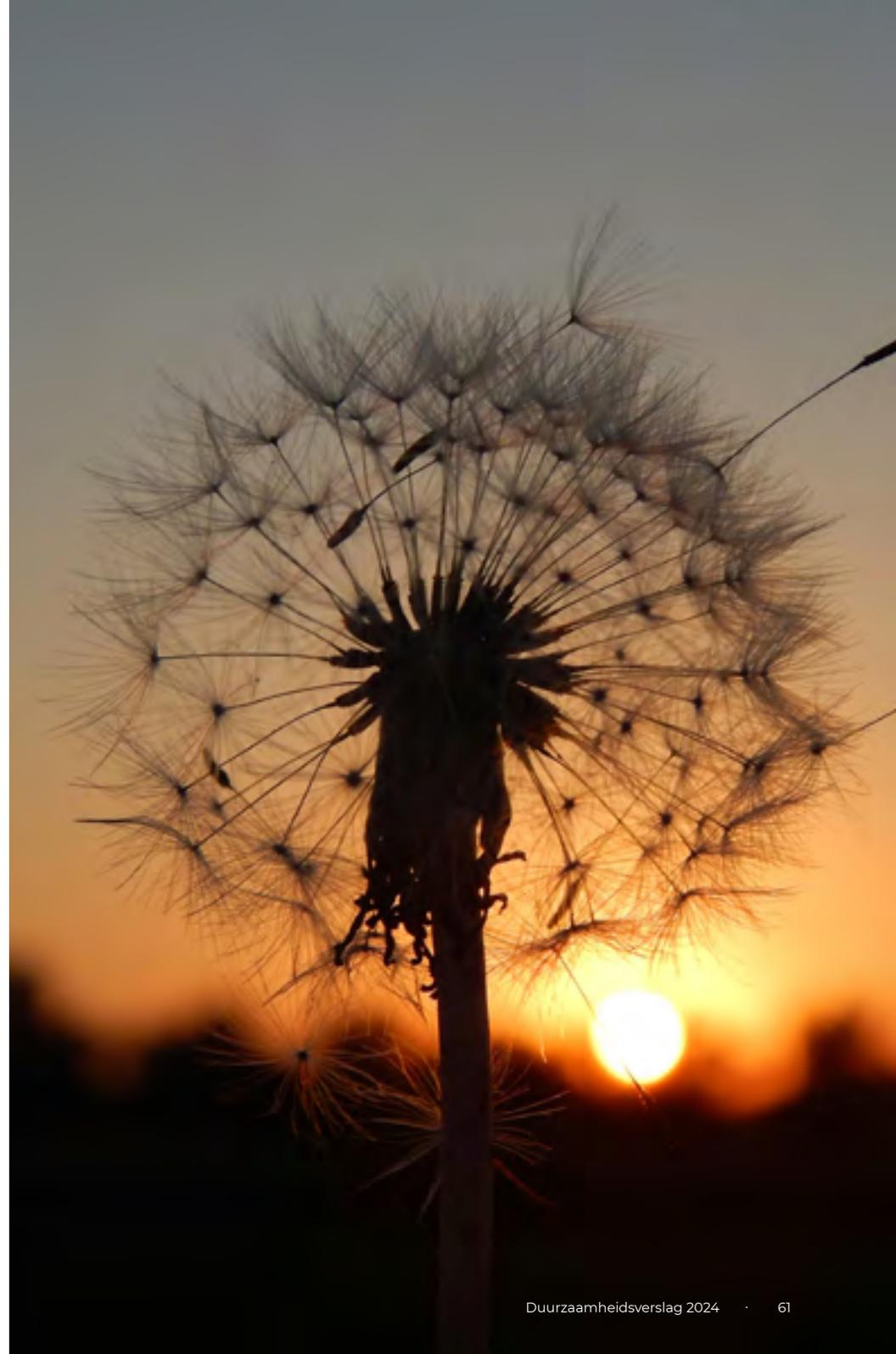
**De milieufactor als belangrijk criterium in het ontwerpproces**

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

Bovendien wordt ecodesign beschouwd als het belangrijkste instrument voor het vaststellen van strategieën voor een circulaire economie, omdat het afval ten gevolge van de levenscyclus van producten en diensten voorkomt voordat het ontstaat.

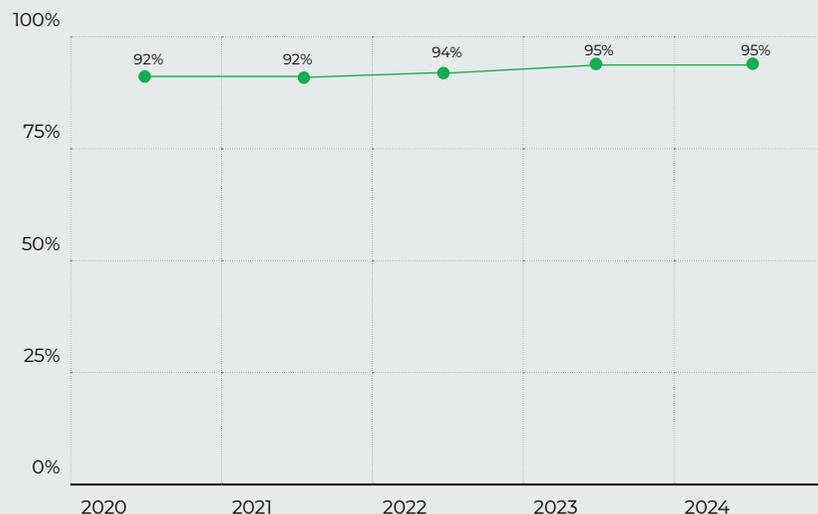
**→ EEN DUURZAAM PRODUCT- EN DIENSTENPLATFORM**

Orona integreert de milieufactor als een extra criterium in het ontwerpproces van nieuwe producten en diensten, waarbij in alle fasen van hun levenscyclus de milieueffecten worden geanalyseerd.



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

### EVOLUTIE VAN UITGEGEVEN ECOLOGISCH ONTWORPEN APPARATUUR



Via de levenscyclusanalyses (LCA) die Orona uitvoert, zowel bij het ontwerp van nieuwe producten als bij het herontwerpen ervan, kunnen we strategieën uitwerken om de milieu-impact van producten en diensten te minimaliseren en zo bij te dragen aan decarbonisatie.

Orona heeft **ecodesignmanagement** opgenomen in het **geïntegreerd beheerssysteem**, waardoor de context kan worden geanalyseerd en de **KPI's** kunnen worden gevolgd om effectieve verbeteringen voor te stellen.

Deze analyses, die systematisch worden uitgevoerd dankzij de implementatie van ISO 14006, zijn essentieel om de koolstofvoetafdruk volledig te kunnen berekenen en zo de belangrijkste verbeterpunten te identificeren.

### TOEGEVOEGDE WAARDE IN PRODUCTEN

Orona wil bijdragen aan de rijkdom van zijn omgeving en de milieu-impact van de aankoop van materialen verminderen. Daarom werkt Orona zoveel mogelijk met lokale leveranciers en fungeert Orona als drijvende kracht binnen de toeleveringsketen. We zetten ons ook in voor lokale productie en zijn de organisatie met de grootste productiecapaciteit voor complete liften in Europa.

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

Orona stelt alle informatie met betrekking tot de milieu-impact van de series **Essentia**, **Smart** en **Smart+** ter beschikking van haar klanten op haar website door middel van milieuproductverklaringen die zijn geverifieerd door een onafhankelijke derde partij.

Gezien het belang van de Franse markt voor Orona en in overeenstemming met de Franse milieuwetgeving RE2020, zijn er in 2024 5 milieuproductverklaringen gepubliceerd in de **INIES-database**, volgens het PEP Ecopassport-programma. Het doel van deze publicaties is om de levenscyclusanalyse van gebouwen te vergemakkelijken en zo de milieu-impact van gebouwen te verminderen.



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

### TOEGEVOEGDE WAARDE IN DIENSTEN

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

Binnen de dienstverlening zijn voor de onderhoudswerkzaamheden voertuigen nodig, waarmee de professionals zich kunnen verplaatsen naar de te onderhouden faciliteiten.

Bij Orona zijn we ons bewust van het belang van stappen in de richting van een elektrisch wagenpark. Op dit moment gaat deze overgang gepaard met aanzienlijke problemen vanwege het lage ontwikkelingsniveau van de vrachtinfrastructuur, de versnippering van de vloot en de potentiële impact op de productiviteit.





## CONTROLE VAN DE IMPACT VAN DE ACTIVITEIT

### De koolstofvoetafdruk, een **belangrijke** indicator

#### → KOOLSTOFVOETAFDRUK

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

Deze berekening is geverifieerd volgens de ISO 14064-norm, waarbij rekening is gehouden met de broeikasgassen die door onze activiteit worden geproduceerd: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFC's.

In 2024 is de berekening van de koolstofvoetafdruk voor 2023 geverifieerd. Deze berekening omvat de uitstoot van broeikasgassen door alle vestigingen van Orona, S.Coop. en de rest van de bedrijven in Spanje.

De analyse van de **koolstofvoetafdruk** wordt beschouwd als een **essentiële parameter** voor de organisatie, om de impact van de acties voor decarbonisatie te verifiëren

### INDIRECTE EMISSIES VAN BRONNEN BUITEN DE GRENZEN VAN DE ORGANISATIE

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

Bij Orona geloven we dat de sleutel tot decarbonisatie van de industrie ligt in het verminderen van indirecte broeikasgasemissies van bronnen buiten de grenzen van de organisatie, en daarom blijven we werken aan projecten zoals groen inkopen en de ontwikkeling van nieuwe ecologisch ontworpen oplossingen.

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

#### → VERBRUIK VAN NATUURLIJKE HULPBRONNEN

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

### WATERVERBRUIK

De industriële processen voor de productie van de liften zijn de grootste bron van waterverbruik. Momenteel is deze hulpbron voornamelijk afkomstig van gelegaliseerde winningen uit rivieren en waterhoudende grondlagen in de omgeving met het oog op een duurzamer verbruik van deze natuurlijke hulpbron. Dit verbruik wordt indien nodig aangevuld met leidingwater, met behoud van een evenwicht tussen beide bronnen, waarbij de controle over deze hulpbron wordt geconsolideerd.

In het boekjaar 2024 zijn we erin geslaagd om zelfs de absolute verbruikswaarden te verlagen, ondanks de stijging van het aantal geproduceerde eenheden ten opzichte van het voorgaande jaar. Toch wordt een trend zonder significante schommelingen aangehouden, steeds onder de door de Hydrografische Confederaties vastgestelde winningslimieten.

### AARDGASVERBRUIK

Procesbeheersing, procesverbeteringen en weersomstandigheden hebben geholpen om de verhouding van het aardgasverbruik per geproduceerd apparaat in de loop van 2024 te verbeteren.

## ENERGIEVERBRUIK

In 2024 waren de temperaturen hoog, zowel in de zomer als in de winter, op de meeste locaties van Orona. Er werden ook nieuwe acties ondernomen om het energieverbruik te verminderen.

Als we naar de verbruiksindicatoren kijken, zien we dat in 2024 het energieverbruik in relatieve waarden van de industriële vestigingen aanzienlijk is gedaald, waardoor de beste verhouding van kWh per geproduceerde lift van de afgelopen jaren is bereikt.

De rest van de bedrijven in Spanje en daarbuiten vertonen dezelfde trend, die algemeen is in de meeste werkcentra. Stijgingen in de absolute verbruikswaarden zijn steeds het gevolg van uitbreidingen of overnames van nieuwe bedrijven.

Net als in andere jaren zijn er in 2024 acties ondernomen om het energieverbruik te verminderen door de verlichtingstechnologie, -regeling en -automatisering te veranderen, serviceroutes te optimaliseren en productiefaciliteiten te moderniseren met efficiëntere faciliteiten. Deze acties liggen in lijn met de macrodoelstellingen van de organisatie die HQSE op alle gebieden toepast om de milieu-impact van onze activiteiten te blijven verminderen. Om deze trend voort te zetten en meer controle te hebben over de verbruikte energie, worden er met het oog op 2025 acties overwogen in de verschillende infrastructuren van Orona om het energieverbruik te blijven verminderen.



## BRANDSTOFVERBRUIK

Brandstofverbruik blijft een relevant aspect van Orona's impact op het milieu vanwege het grote aantal voertuigen voor de dienstverlening en dus de hoge CO<sub>2</sub>-uitstoot.

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



## VERBRUIK VAN GRONDSTOFFEN

De evolutie van het verbruik van de belangrijkste grondstoffen toont een lichte daling in 2024 ten opzichte van het voorgaande jaar.

Via ecodesign proberen we de milieu-impact te verminderen van de fase van het verkrijgen van grondstoffen en componenten die worden gebruikt bij de productie.

Ons belangrijkste doel is om producten te ontwerpen en te ontwikkelen met zo min mogelijk middelen, terwijl de technische en kwaliteitsspecificaties behouden blijven.

## → AFVALBEHEER

In alle Orona-bedrijven doen we aan afvalsortering in overeenstemming met de geldende wetgeving. Al het afval dat zowel in de industriële activiteiten als bij de dienstverlening wordt gegenereerd, wordt beheerd al naargelang de herkomst en wordt volgens de eigenschappen gevaloriseerd of verwijderd.

## AFVAL VAN DE INDUSTRIËLE INSTALLATIES

De industriële installaties zijn verantwoordelijk voor het grootste deel van de impact op dit gebied. In 2024 werd 4% minder gevaarlijk en niet-gevaarlijk afval per geproduceerde lift beheerd door erkende afvalbeheerders ten opzichte van het voorgaande jaar. De toenemende optimalisatie van processen heeft een positief effect op deze indicator, die in absolute termen verschillen laat zien ten opzichte van voorgaande jaren in specifiek afval afkomstig van industriële reiniging en andere interventies die op ad-hocbasis worden uitgevoerd vanwege de behoeften van het proces zelf.

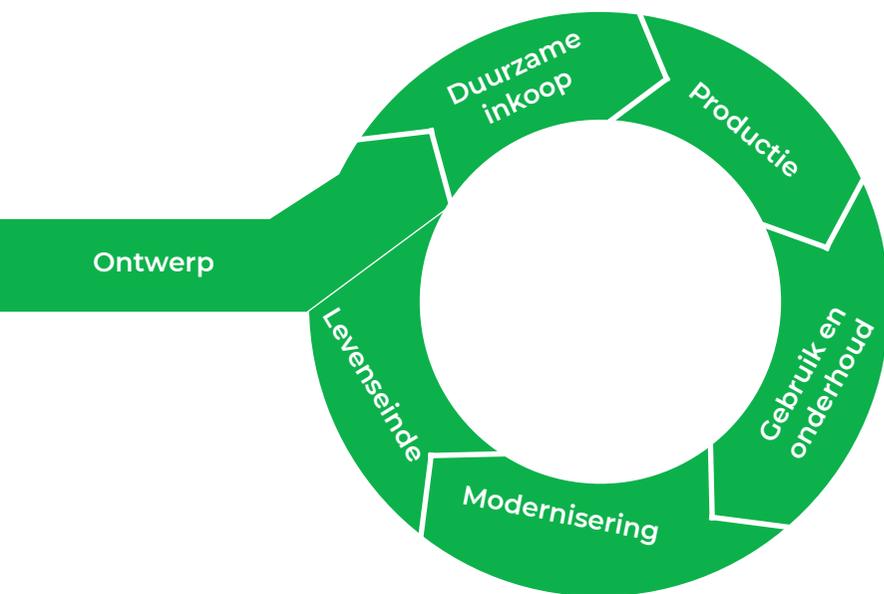
IMPACT OP DE TOELEVERINGSKETEN:  
DUURZAME INKOOP VAN PRODUCTEN EN DIENSTEN

## Overgang naar een model van **circulaire economie**

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

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

We werken we al meer dan twintig jaar aan een  
**circulaire economie**



### ONTWERP

We ecodesignen onze liften volgens de ISO 14006-norm, waarmee we de verschillende milieueffecten identificeren die voortvloeien uit de levenscyclus van de lift vóór de productie. We analyseren deze effecten om reductiemaatregelen vast te stellen en steeds duurzamere producten te ontwikkelen.

In die lijn hechten we bij Orona veel waarde aan het gebruik van secundaire grondstoffen ter vervanging van nieuwe grondstoffen om een verantwoord gebruik van hulpbronnen te bevorderen. Daarom verwerken we dit soort materialen, zoals staal en beton, in de belangrijkste grondstoffen voor de vervaardiging van onze producten.

### DUURZAME INKOOP

Bij Orona proberen we een drijvende kracht te zijn in onze toeleveringsketen, door onze activiteiten te transformeren in de richting van een steeds meer circulaire economie.

Op die manier stimuleren we de inkoop van materialen en diensten bij lokale leveranciers en verminderen we de milieu-impact van het transport.

Deze geografische nabijheid betekent dat bijna alle leveringen over land plaatsvinden en dat andere, meer milieubelastende transportmiddelen zoals lucht- of zeetransport worden vermeden.

We zetten ons ook in voor lokale, gecentraliseerde productie en zijn leiders in productiecapaciteit voor complete liften in Europa.

We passen milieucriteria toe op de verpakkingen die we gebruiken voor de distributie van de liften, om te zorgen voor verantwoorde verpakkingen, waarbij we het gebruik van kunststoffen minimaliseren en zoveel mogelijk hout en karton met PEFC- en FSC-certificering voor bosbeheer en chain of custody gebruiken.

## PRODUCTIE

Sinds 2019 hebben we elektriciteit met hernieuwbare energieggaranties in onze fabrieken en in al onze werkcentra in Spanje, wat bijdraagt aan het behalen van de decarbonisatiedoelstellingen van de organisatie.

Om het ontstaan van afval te beperken, geven we bij onze inkoopprocessen de voorkeur aan retourverpakkingen.

Aan de andere kant, aangezien een van de prioritaire doelstellingen van het circulaire model de eliminatie van stortafval is, wordt bij Orona meer dan 99% van het niet-gevaarlijke afval dat vrijkomt bij het productieproces naar speciale valorisatiecentra gestuurd. Daarnaast is de organisatie erin geslaagd om in 2024 meer dan 20% van het gevaarlijk afval van de industriële activiteiten te valoriseren.

## GEBRUIK EN ONDERHOUD

Orona streeft naar de hoogste energie-efficiëntieklasse voor zijn liften volgens ISO 25745 door middel van het ontwerp en de verbetering van de elementen die het energieverbruik van het product beïnvloeden.

Binnen de levenscyclus van een lift zijn de onderhoudsprocessen essentieel om de nuttige levensduur te verlengen en toch de werking en veiligheid te garanderen.

In deze fase moet ook worden opgemerkt dat Orona, door middel van interne ontwikkelingstoepassingen, de onderhoudsroutes optimaliseert om een betere dienstverlening te bieden, onnodige ritten te vermijden en de brandstofverbruiksratio's te verbeteren.

## MODERNISERING

Moderniseringsoplossingen zijn, net als onderhoudsprocessen, gericht op het verlengen van de levensduur van bestaande producten.

Modernisering zijn gebaseerd op de vervanging van liftcomponenten, waardoor de energie-efficiëntie van het product verbetert en er minder materiaal wordt verbruikt dan bij een volledige vervanging van de lift, wat de overgang naar circulaire economie ondersteunt.

## LEVENSEINDE

Zodra een product het einde van zijn levensduur bereikt, kunnen de verschillende materialen gemakkelijk worden gescheiden voor verdere valorisatie.

Staal maakt ongeveer 60% uit van de materialen die worden gebruikt in de liften van Orona. Omdat dit materiaal uiterst recyclebaar is, wordt het gebruik van primaire grondstoffen voor de vervaardiging van nieuwe producten grotendeels vermeden.

## BESCHERMING VAN BIODIVERSITEIT

**We beschermen  
ons milieu**

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

In 2024 is Orona blijven samenwerken met Sociedad de Ciencias Aranzadi om zich te blijven inzetten voor de bescherming van stedelijke biodiversiteit, met als uiteindelijke doel het onderzoeken, verspreiden en onderwijzen van de noodzaak om de biodiversiteit van de omgeving waarin we leven te bevorderen en te behouden.

Meer bepaald zijn twee projecten van de afdeling ornithologie van Aranzadi ondersteund, in het kader van de 75e verjaardag van het Oficina de Anillamiento (ringbureau).



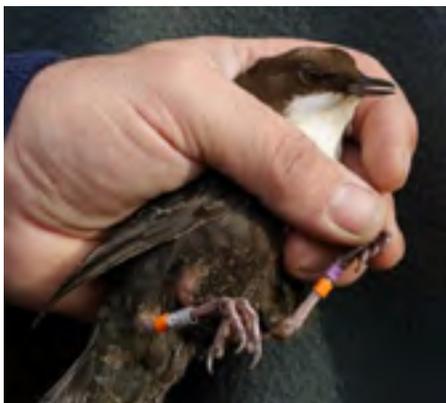
We stimuleren initiatieven die het behoud van **biodiversiteit in onze omgeving** garanderen, met als doel ons bereik te vergroten in lijn met onze bedrijfswaarden

### ATLAS VAN TREKVOGELS VAN HET BASKENLAND

We hebben meegewerkt aan de voorbereiding en publicatie van de Atlas van trekvogels van Euskadi, het eerste werk van deze aard dat in Baskenland is gepubliceerd. De atlas wordt gepubliceerd in de collectie 'Munibe Monographs. Nature Series', uitgegeven door Sociedad de Ciencias Aranzadi zelf.

Het ringen van vogels bestaat uit het vangen en merken van wilde vogels door middel van ringen of markeringen met een unieke code. Het is een techniek met meer dan 100 jaar geschiedenis, die internationaal erkend is voor het bestuderen, monitoren en behouden van de avifauna.

Het ringen van vogels heeft directe toepassingen op verschillende gebieden van vogelonderzoek en natuurbehoud. Het wordt toegepast in de studie van vogeltrek, in de studie van demografische processen en in vele andere gebieden van de ornithologie die uiteindelijk nodig zijn om een effectief en duurzaam beleid te ontwikkelen voor het behoud van natuurlijk erfgoed.



### INTERNATIONAL BIRD RINGING PHOTO CONTEST

Dit is een wedstrijd voor natuurfotografie, georganiseerd door het ringbureau van Sociedad de Ciencias Aranzadi, met als doel de missie, visie en waarden te verspreiden die verbonden zijn aan het wetenschappelijk ringen van vogels, ten voordele van de kennis en het behoud van deze groep levende wezens.

We zijn op zoek naar foto's van hoge technische en esthetische kwaliteit, van in het wild waargenomen wilde vogelsoorten met om het even welk type individueel identificatiemerk of tracking-apparaat. Die vogels vertellen door middel van hun markeringen een verhaal van monitoring en behoud en illustreren de bestaansreden van het ringen.



### IRUKURUTZETA FUNDAZIOA: HERSTEL VAN NATUURLIJKE RUIMTEN

De Stichting Irukurtzeta werd opgericht in 2021 en heeft als doel het herstel, het behoud en de integratie van het gebied van naturalistisch en historisch belang van Karakate, Kortazar, Irukurtzeta en Agarreburu (Gipuzkoa).

Orona heeft in 2024 samengewerkt met de stichting door verschillende initiatieven te ondersteunen:

- Bosbeheer: rooien van struiken, bosjes enz. op de landelijke terreinen van de stichting om het bos in goede staat te houden.
- Dierenverzorging: verzorging en voeding van inheemse dieren die eigendom zijn van de stichting, zoals de Pottoka en het Baskische bergpaard.
- Reparatie van omheiningspalen voor het behoud van het beschermde gebied voor de dieren.
- Aanplant van inheemse bomen zoals beuk, eik, steeneik, es enz. tijdens de winter om de inheemse flora te herstellen en te behouden.



### UITROEIING VAN INVASIEVE SOORTEN IN HET STROOMGEBIED VAN DE URUMEA

We behouden onze samenwerking met het Baskische wateragentschap (URA) met instandhoudingsmaatregelen voor de speciale beschermingszone (SBZ) es2120015 - Urumea ibaia / rivier Urumea.

In 2024 werden de acties van het beheerplan voor deze SBZ uitgevoerd, zoals het onderhoud van de uitlopers van de dit jaar geringde *Platanus hispanica* en *Robinia pseudoacacia*.

In de loop van het jaar zijn ook de *Cortaderia Selloana* en *Buddleja Davididii* verwijderd die in het toegangsgebied tot de installaties waren aangetroffen, en zijn de droge *Robinias* die op het grondgebied van Orona waren aangetroffen, geanalyseerd en gekapt, in stukken gesneden en op de oevers van het stroomgebied gedeponeed, in overeenstemming met de procedures voor het behoud en de verbetering van de biodiversiteit van het milieu.

### LOZINGEN

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

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

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

## EMISSIES

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

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

## OMGEVINGSLAWAAI

Orona doet periodieke metingen van omgevingslawaai voor zijn fabrieken en handhaaft de verplichte vereisten op dit gebied. Er worden ook metingen gedaan wanneer er wijzigingen zijn aan processen die omgevingsgeluid genereren.

Het is niet waarschijnlijk dat de activiteit van de werkcentra van Orona hinder veroorzaakt in de omgeving. Daarom worden er geen omgevingsgeluidmetingen gedaan voor deze voorzieningen.

In 2024 is er een meting van het omgevingsgeluid uitgevoerd op de grenzen van de fabriek in Hernani. Er werd een aanzienlijke verbetering ten opzichte van de resultaten van de vorige meting vastgesteld, voornamelijk als gevolg van maatregelen in de omgeving van de coatingproductiefaciliteiten.

We kunnen dus blijven garanderen dat we, volgens de huidige geluidsgegevens, bij lange na geen impact hebben op de omwonenden en de omgeving.

## LICHTVERVUILING

Omdat het hoofdkantoor, de fabrieken en het overgrote deel van de werkcentra op industrieterreinen gelegen zijn, blijft de impact van de lichtvervuiling die Orona genereert beperkt.

Desalniettemin blijven we, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en aanbevelingen op dit gebied van elk land, actie ondernemen om het nachtmilieu te beschermen.

In 2024 werd geanalyseerd in welke mate het nodig is om de noodverlichting in de buiteninstallaties van de fabriek in Vitoria te behouden. De timing werd aangepast en de hoeveelheid uitgestraald licht is met 75% verminderd.

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

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

ORONA IDEO

## Benchmark voor duurzaamheid

### ORONA IDEO, EEN BAANBREKENDE RUIMTE IN EUROPA

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

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

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



Orona Ideo is een **ecosysteem** dat is ontstaan met een duidelijke focus op innovatie en duurzaamheid, door de **samenwerking** van bedrijven, universiteiten en technologiecentra

### ZERO, HOOFDKANTOOR VAN ORONA

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

### GEBOUW ORONA FUNDAZIOA

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

### A3 RESEARCH, EEN RUIMTE DIE LABORATORIUM EN ONDERZOEK SAMENBRENGT

A3 Research heeft laboratoria en kantoren gewijd aan onderzoek naar geavanceerde elektrische opslagsystemen.

### GALLERY, THERMISCHE PRODUCTIECENTRALE

Gallery is de plek waar alle thermische energie van Orona Ideo wordt opgewekt en verdeeld naar de rest van de gebouwen. Het energiebeheer gebeurt via een BMS-systeem (Building Management System), waarin alle gebouwen van het complex in realtime worden gemonitord.

De Orona Ideo-gebouwen verkregen als eerste groep gebouwen in Europa de certificeringen LEED Gold en BREEAM Excellent.



### OPWEKKING VAN SCHONE ENERGIE

De thermische energie wordt op het perceel zelf geproduceerd door middel van warmtedistributie uit 100% hernieuwbare bronnen. Een deel van de elektriciteit wordt opgewekt door een groot fotovoltaïsch dak op het Zero-gebouw en de rest wordt verkregen van het stroomnet door energie met garantie van oorsprong in te kopen.

Sinds de start van het project hebben we waardevolle gegevens verkregen over de feitelijke werking en voldaan aan de NCEB-eisen (bijna-energie neutraal gebouw).

### WARMTEDISTRIBUTIE

Het uitgangspunt van het energieconcept is om optimaal gebruik te maken van de installatie voor warmtedistributie van het complex. Deze bestaat uit voorzieningen die worden aangedreven door verschillende hernieuwbare energiebronnen op het perceel zelf: geothermie, thermische zonne-energie en biomassa, absorptie en koeler.

Op deze manier is 100% van de thermische energie die nodig is voor de gebouwen van Orona Ideo afkomstig uit hernieuwbare bronnen.

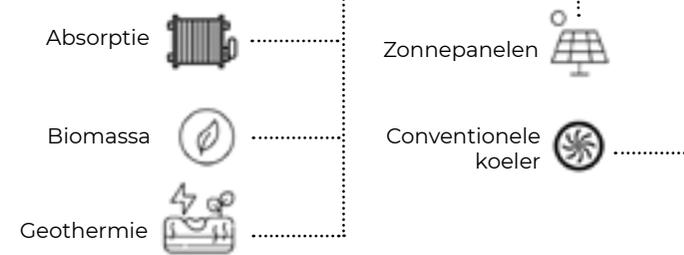
De duurzame systemen zijn in de eerste plaats gedimensioneerd voor thermische zonne-energie, gevolgd door biomassa en geothermie. Voor de warmteproductie is biomassa de voornaamste bron van energieopwekking, met gecertificeerde pellets als brandstof, terwijl de behoefte aan koeling in grote mate gedekt wordt door geothermische energie.

### Elektrische stroom

Fotovoltaïsche panelen



### Thermische energie



### FOTOVOLTAÏSCH DAK

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

### CO<sub>2</sub>-UITSTOOT

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

Net als in de voorgaande jaren was de vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van de gebouwen van Orona Ideo ook in 2024 aanzienlijk, voornamelijk dankzij de aankoop van elektriciteit met garantie van oorsprong.

### WATERVERBRUIK

Orona Ideo heeft een opvangtank voor regenwater met een inhoud van 30 m<sup>3</sup> om water te leveren aan het irrigatiesysteem van de groene zones en, na de aanpassing in 2021, ook om de grijswatercircuits te voeden die worden gebruikt in de toiletten en urinoirs van de gebouwen Zero en Fundazioa. In deze laatste circuits wordt alleen grijs water gebruikt in periodes van hevige regenval, wanneer er een overschot is aan regenwater dat hiervoor kan worden gebruikt.

De hoeveelheid regenwater die wordt gebruikt, hangt af van de jaarlijkse regenval. De hoeveelheid gebruikt regenwater was in 2024 hoger dan in voorgaande jaren. Dit leidde tot een daling in het verbruik van leidingwater in praktisch alle circuits, behalve in dat van Gallery, waar een stijging te zien is, als gevolg van de toegenomen verdamping van water uit de koeltoren en een mogelijk lek in de thermische circuits.





**BIJLAGE**

## BIJLAGE I

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

De coöperatieve aard van Orona is nauw verbonden met de ontwikkeling van waarden als betrokkenheid, proactiviteit, nabijheid en zinvolle innovatie. Die waarden worden overgedragen op alle vervaardigde producten, alle verstrekte diensten en alle relaties met belanghebbenden.

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

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

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



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

