



LKS INGENIERÍA, S.COOP.



## Pacto Mundial Informe de Progreso 2015

Promotor  
**PACTO MUNDIAL – THE GLOBAL COMPACT**

Fecha  
**20 de Febrero 2017**



# Índice

<b>1.</b>	<b>CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO .....</b>	<b>2</b>
1.1.	DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO.....	2
<b>2.</b>	<b>INFORMACION GENERAL .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>5</b>
3.1.	PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.....	5
3.2.	PRINCIPIOS 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....	7
<b>4.</b>	<b>PRINCIPIOS LABORALES .....</b>	<b>9</b>
4.1.	PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. ....	9
4.2.	PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.....	10
4.3.	PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	11
4.4.	PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	11
<b>5.</b>	<b>PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES.....</b>	<b>13</b>
5.1.	PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....	13
5.2.	PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.....	14
5.3.	PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....	15
<b>6.</b>	<b>PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN .....</b>	<b>17</b>
6.1.	PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.....	17
<b>7.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>19</b>
	ANNEXO 01: CARTA DE ADHESIÓN ORIGINAL .....	20

## 1. CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO

D. Aitor Lejarcegui Irazabal, como Presidente de LKS INGENIERIA S. COOP. en base a la información generada en cumplimiento de lo establecido por el PACTO MUNDIAL al que esta adherido la empresa, emito el siguiente informe de revisión por la Dirección correspondiente al año 2015 (de 1/1/15 a 31/12/15):

### 1.1. DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

30 de Noviembre 2016

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que LKS INGENIERÍA S.COOP. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



D. Aitor Lejarcegui Irazabal  
Presidente



LKS INGENIERÍA, S. COOP.



## 2. INFORMACION GENERAL

Somos una Ingeniería cooperativa, independiente e internacional, experta en soluciones integrales, innovadoras y sostenibles.

Cerca de 200 profesionales: arquitectos y arquitectos técnicos, ingenieros industriales, ingenieros de caminos, ITOP y topógrafos, además de diseñadores, abogados y economistas, biólogos, geógrafos ...

Presencia y proyectos en más de 30 países de Europa, Americas, Asia, Sudeste asiático y Africa.

Calidad profesional e independencia.



LKS Ingeniería S.Coop (en adelante LKS)

- Dirección: Goiru Kalea 7, Polo Innovación Garaia, 20500 ARRASATE-MONDRAGÓN
- Dirección web: [www.lks.es](http://www.lks.es)
- Alto cargo: Jon Berbel, Director General
- Presidente Electo: Aitor Lejarzegi, Presidente de la Cooperativa
- Fecha de adhesión: 24 de Abril 2012 (carta de adhesión dirigida a Ban Ki-moon)
- Número de empleados: 220 de LKS Ingeniería S.Coop organización a la que se limita este informe

Los grupos de interés a los que se dirige este informe son tanto el público en general interesado en la aportación al desarrollo sostenible de LKS como a clientes, profesionales de LKS, asociaciones y otras organizaciones con similares valores.



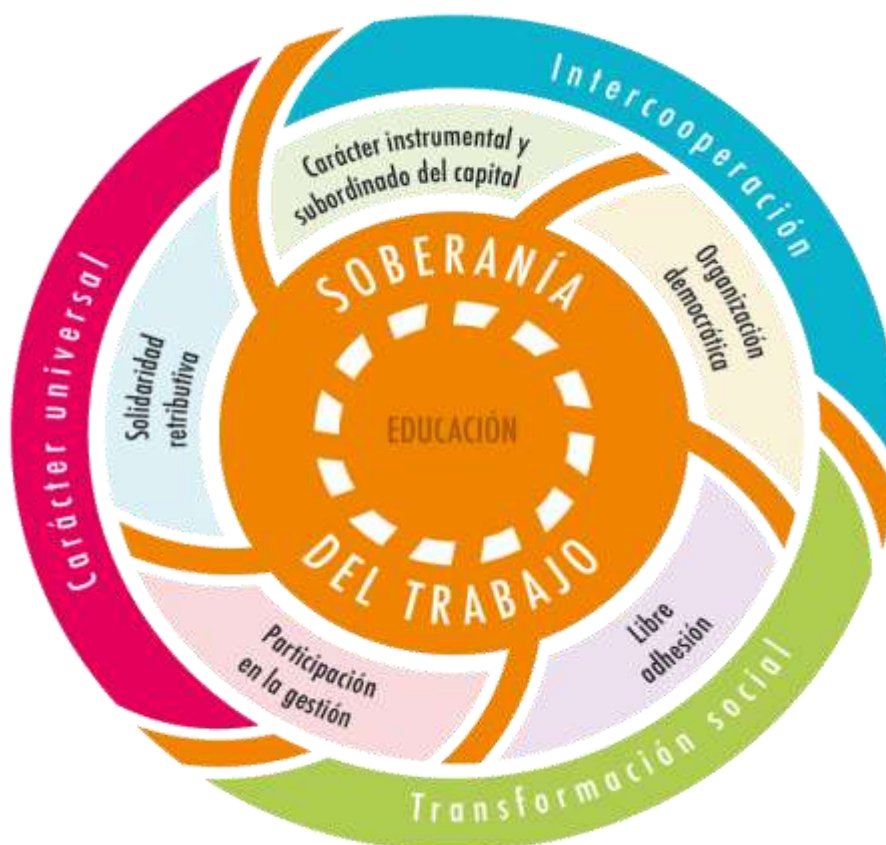


El alcance del informe se centra en LKS Ingeniería S.Coop cuyo equipo de personas trabaja para distintas partes del mundo pero están mayoritariamente asignados a oficinas en España. Por lo tanto el alcance se limita al entorno estatal en esta primera memoria y para su redacción se ha orientado en los requerimientos de GRI<sup>1</sup>. Con intención de orientar al lector se introducen numeraciones al principio de cada párrafo en paréntesis que hacen referencia al GRI.



LKS es miembro de la Corporación Mondragón y está adscrito a los Principios de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON, recogidos en el siguiente diagrama.

<sup>1</sup> GRI: Global Reporting Index



### 3. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

#### 3.1. PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

##### 3.1.1. DIAGNOSTICO

(P1C2I1) LKS Ingeniería S. Coop (en adelante LKS) ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos para realizar esta memoria y no ha observado riesgo de falta de información y formación sobre las implicaciones de la implantación de los derechos humanos en la empresa.

LKS es una empresa cooperativa adscrita al grupo Mondragón y, entre sus principios, figuran la organización democrática y la participación en la gestión de los socios-trabajadores. Existen múltiples vías de participación destinadas a permitir la comunicación fluida entre todos los estamentos de la empresa y que minimizan el riesgo en los derechos humanos de las personas. Así lo recoge también el Plan de Comunicación de LKS.

##### 3.1.2. POLÍTICAS

(P1C2I2) LKS cuenta con políticas escritas que aseguran el cumplimiento de la ley vigente en España y estatutos que aseguran el cumplimiento de los Principios Cooperativistas. Todos estos orientados al cumplimiento y avance en los Derechos Humanos. Todos ellos por escrito y aprobado por la Dirección General.

Los derechos y deberes de los miembros de la cooperativa se reflejan en el reglamento de régimen interno que es el documento que desarrolla los valores y principios cooperativos. Este reglamento es público y aprobado en asamblea por mayoría de los trabajadores de LKS Ingeniería.

### 3.1.3. ACCIONES

(P1C1I1) A lo largo del 2015 los órganos de gobierno de LKS Ingeniería realizaron todas las acciones que permite el funcionamiento democrático de la empresa. Como ejemplo de estas acciones está la renovación, por votación (igualitaria dado que cada socio/a tiene derecho a un voto) en Asamblea General, del Consejo Rector y de su presidente. Tras la Asamblea General, el consejo rector es el máximo órgano de gobierno de la cooperativa.

(P1C2I5) El plan estratégico de LKS se realiza cada 4 años. Los planes estratégicos se realizan cumpliendo con el Modelo de Gestión corporativo y sus **principios básicos de desarrollo social ligado al proyecto empresarial** (<http://www.mondragon-corporation.com/experiencia-cooperativa/nuestros-principios/>).

Los Principios Básicos de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON, aprobados en nuestro primer Congreso Cooperativo celebrado en octubre de 1987, recogen un conjunto de ideas forjadas a través de más de seis lustros de andadura cooperativa cuyos enunciados de forma resumida ofrecemos a continuación:

- **LIBRE ADHESIÓN:** La Experiencia Cooperativa de MONDRAGON se declara abierta y sin ningún tipo de discriminación a todos los hombres y mujeres que acepten estos Principios Básicos.
- **ORGANIZACIÓN DEMOCRÁTICA:** La igualdad básica de los socios/as trabajadores/as en lo que respecta a sus derechos a ser, poseer y conocer, lo que implica la aceptación de una organización democrática de la empresa, concretada en la soberanía de la Asamblea General, la elección de los órganos de gobierno y la colaboración con los órganos directivos.
- **SOBERANÍA DEL TRABAJO:** El trabajo es el principal factor transformador de la naturaleza, de la sociedad, y del propio ser humano, por lo que se renuncia a la contratación sistemática de trabajadores asalariados, se adjudica al trabajo plena soberanía, se le considera acreedor esencial en la distribución de la riqueza producida y se manifiesta la voluntad de ampliar las opciones de trabajo a todos los miembros de la sociedad.
- **CARÁCTER INSTRUMENTAL Y SUBORDINADO DEL CAPITAL:** El factor capital se considera como un instrumento, subordinado al trabajo, necesario para el desarrollo empresarial, y acreedor por tanto a una remuneración justa, adecuada, limitada y no directamente vinculada a los resultados obtenidos y a una disponibilidad subordinada a la continuidad y desarrollo de la cooperativa.
- **PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN:** Desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial, lo que, a su vez, requiere el desarrollo de los mecanismos de participación adecuados, transparencia informativa, consulta y negociación de las decisiones, aplicación de planes de formación y promoción interna.
- **SOLIDARIDAD RETRIBUTIVA:** La retribución del trabajo suficiente y solidaria como un principio básico de su gestión, sustentada en una permanente vocación de promoción social colectiva y suficiente, acorde con las posibilidades reales de la cooperativa y solidaria en el ámbito interno, externo y a nivel de Corporación MONDRAGON.
- **INTERCOOPERACIÓN:** Como aplicación concreta de solidaridad y requisito de eficacia empresarial, el Principio de Intercooperación debe manifestarse: entre cooperativa individualmente consideradas, entre Agrupaciones y entre la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON y organizaciones cooperativas vascas y movimientos cooperativos del Estado, europeos y del resto del mundo.
- **TRANSFORMACIÓN SOCIAL:** Voluntad de transformación social solidaria con la de otros pueblos, a través de su actuación en un proceso de expansión que colabore con su reconstrucción económica y social y con la edificación de una sociedad vasca más libre, justa y solidaria.
- **CARÁCTER UNIVERSAL:** Su solidaridad con todos los que laboran por la democracia económica en el ámbito de la Economía Social, haciendo suyos los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo, propios del Cooperativismo Internacional.
- **EDUCACIÓN:** Para promover la implantación de los anteriores Principios es fundamental la dedicación de suficientes recursos humanos y económicos a la Educación cooperativa, profesional y de la juventud.

(P1C4I1) En el ámbito de trabajo de LKS existe una legislación estricta en lo relativo a seguridad. LKS cumple con esta legislación en todos sus trabajos, ya sea para entidades públicas como privadas. Además en el 2013 LKS adquirió la certificación OHSAS<sup>2</sup> 18.001 Sistemas de Gestión de Seguridad y

<sup>2</sup> OHSAS Occupational Health and Safety Assessment Series

Salud Ocupacional, la cual fue auditada satisfactoriamente internamente y por certificador externo en el 2015 y sobre lo cual informó a sus clientes y está disponible en la web.

### 3.1.4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P1C2I3) Tal como se ha indicado anteriormente, la propia organización interna de LKS asegura el cumplimiento, mediante sus distintos organismos de gestión y seguimiento de la normativa vigente, los principios básicos cooperativos, y los estatutos de la cooperativa LKS. Todos estos estamentos se adhieren al aseguramiento de los derechos humanos.

(P1C3I1) El procedimiento de incorporación de personal recoge que toda persona contratada por LKS ha de estar formada en los principios cooperativos. La formación titulada Bazkide XXI trata de los procedimientos de gestión y seguimiento y asegura el cumplimiento de la normativa vigente, los principios básicos cooperativos, y los estatutos de la cooperativa LKS. Todos estos estamentos se adhieren al aseguramiento de los derechos humanos. En el 2015, se realizaron 30 contrataciones las cuales han recibido las formaciones de incorporación y se han llevado a cabo formaciones internas de reciclaje, recordando a todo el personal los valores cooperativos, con el objetivo de reforzar los mismos.

(P1C4I3) En lo referente a Seguridad y Salud, LKS ha implementado la OHSAS 18.001 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, por el cual implanta un sistema de prevención y seguimiento. Indicación de los resultados en número y tipo de:

1. Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0.
2. Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0
3. Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

## 3.2. PRINCIPIOS 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

### 4.1.1. DIAGNÓSTICO

(P2C2I1) LKS dispone de un proceso de homologación de proveedores donde se evalúan en lo posibles proveedores incluyendo el cumplimiento de normativas internacionales como la ISO 9.001 y la ISO 14.001.

### 4.1.2. POLÍTICAS

(P2C3I2) El proceso de homologación anteriormente descrito está recogido en la intranet de LKS y es accesible para todos los trabajadores de la empresa. En el proceso de homologación se especifica por escrito el cumplimiento de la normativa vigente en España como marco que regula las relaciones con los proveedores. La normativa Española asegura el cumplimiento de los derechos humanos.

Es más desde los principios de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON se promueve la justicia y el desarrollo social:

- **TRANSFORMACIÓN SOCIAL:** Voluntad de transformación social solidaria con la de otros pueblos, a través de su actuación en un proceso de expansión que colabore con su reconstrucción económica y social y con la edificación de una sociedad vasca más libre, justa y solidaria.
- **CARÁCTER UNIVERSAL:** Su solidaridad con todos los que laboran por la democracia económica en el ámbito de la Economía Social, haciendo suyos los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo, propios del Cooperativismo Internacional.

### 4.1.3. ACCIONES

(P1C1I1) Durante el año 2015 se ha aplicado el proceso de homologación de proveedores y se ha auditado internamente.

Se ha avanzado en el trabajo de definición de política en la relación de la cooperativa con las filiales. De las acciones del año pasado se ha consolidado la homologación de las filiales nacionales con la



cooperativa. En cuanto a las filiales internacionales se ha avanzado con la implementación del documento de Responsabilidad Social Corporativa en Perú y un modelo de gestión en la India.

#### 4.1.4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P2C2I2) El porcentaje de proveedores que disponen de una certificación es del 50 % a nivel estatal. No obstante, si evaluamos solo los proveedores con capacidad de trabajo en el ámbito internacional el 90% tiene certificación ISO 9.001 e ISO 14.001

Adoptada tras la votación a favor, la integración de LKS Studio en LKS Ingeniería S.Coop.

#### **Objetivos para el 2016 para los principios de Derechos humanos**

**En lo relativo a las personas de LKS:** Desarrollar la cultura y los valores cooperativos en la cooperativa y en las filiales

- Seguimiento de la definición de política de relación de la cooperativa con las filiales internacionales: Comunicación, condiciones laborales comunes, proyecto de futuro de integración o diferenciado
- Planes de acogida adaptados a filiales
- Divulgar los valores cooperativos.

En 2016 el Presidente y el Director General tienen como objetivo visitar las filiales de México y Colombia y dentro de la agenda de actividades realizarán seguimiento a estas acciones

**En lo específico de Seguridad y Salud:** Continuar en el aseguramiento de la prevención y erradicación del riesgo con el mantenimiento de la OHSAS 18.001

## 4. PRINCIPIOS LABORALES

### 4.1. PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### 4.1.1. DIAGNÓSTICO

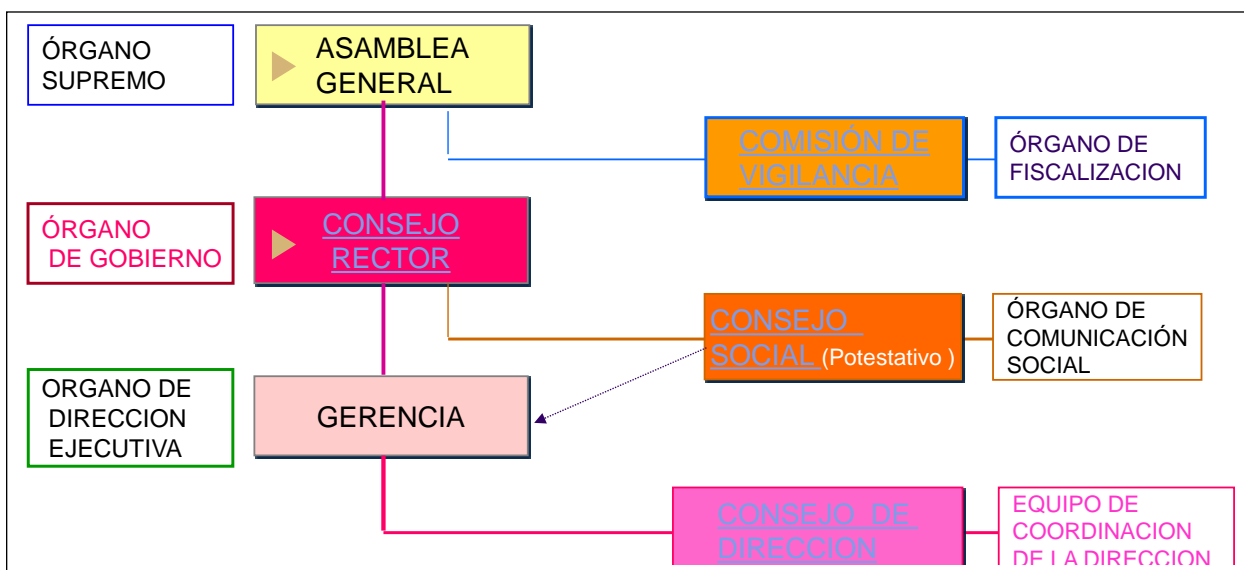
(P3C3I2) El derecho a la negociación colectiva y reconocimiento efectivo del mismo está garantizado en la cooperativa a través del principio de Participación:

- **PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN:** Desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial, lo que, a su vez, requiere el desarrollo de los mecanismos de participación adecuados, transparencia informativa, consulta y negociación de las decisiones, aplicación de planes de formación y promoción interna.

Este principio lleva a cabo con las herramientas de gobierno de carácter democrático y de proyecto compartido. La mayor parte de los trabajadores son socios y propietarios del 100% empresa. Los socios trabajadores participan directamente en la gestión de la empresa:

- En la Asamblea General que se realiza como mínimo una vez al año
- Mediante sus representantes electos en el Consejo Rector que es el máximo órgano decisorio de la empresa, entre asambleas.

Además existe un órgano de representación más próximo, denominado Consejo Social, en el que representantes electos de todos los trabajadores ejercen la interlocución con el Consejo Rector y con el cuadro directivo de la empresa tal y como se demuestra en la siguiente estructura organizativa:



#### 4.1.2. POLÍTICAS

(P3C2I1) La empresa cuenta con una política de información, consulta y negociación con todas las personas de la empresa.

Los sistemas existentes recogidos en el plan de comunicación y participación son:

- **Asamblea General**, anteriormente mencionada, en la que cada socio tiene derecho de voz y voto sobre todas las decisiones de la empresa y acceso a toda la información que se requiera.
- **Reuniones informativas**. Periódicamente, miembros de junta rectora y del cuadro directivo realizan reuniones informativas con los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo, para tratar temas que afectan a la marcha de la empresa.

- **Consejos.** Periódicamente, miembros del consejo social realizan reuniones informativas con los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo, para tratar temas sociales relacionados con el trabajo del tipo de condiciones laborales, calendarios, etc.

#### 4.1.3. ACCIONES

(P3C1I1) Durante el año 2015 se han realizado 3 reuniones informativas en 6 oficinas estatales junto con otras 4 reuniones del consejo, además de otras 4 por negocio, todas ellas de libre asistencia. Finalmente, también se realizó la Asamblea General como órgano supremo de la empresa. Toda la documentación con las correspondientes cuentas anuales auditadas, está disponible en la intranet para acceso libre de todas las personas de LKS.

#### 4.1.4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P3C2I2) A través del Consejo Rector y el Consejo Social, ambos organismos electos de manera democrática en la Asamblea General, LKS dispone de órganos y procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización (Véase Apartado anterior)

(P3C3I1) Los estatutos de la empresa promueven que cualquier tema se lleve a la Asamblea General siempre y cuando tenga un número mínimo de firmas de personas interesadas. Además de todos los mecanismos anteriormente descritos, se realiza cada tres años una encuesta de satisfacción que permite a los trabajadores expresar su opinión en temas como la organización del trabajo, el estilo de dirección, formación, promoción y desarrollo, y múltiples ámbitos de la actividad de la empresa. La última encuesta se realizó en el 2014.

### 4.2. PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

#### 4.2.1. DIAGNÓSTICO

(P4C2I1) El trabajo forzoso no se identifica como un factor de riesgo dentro de nuestro ámbito.

#### 4.2.2. POLÍTICAS

(P4C2I2) LKS publica anualmente entre sus trabajadores las normas laborales del año en curso donde se establece el horario de trabajo efectivo anual, el calendario de trabajo, y la normativa para la aplicación de la jornada flexible. Sobre una base de 40 horas semanales (38 en filial Madrid) el trabajador puede flexibilizar su horario de entrada y salida del puesto de trabajo.

En el 2015 se ha hecho seguimiento a la declaración del Director General para “no admitir” conductas de acoso y se desarrolló el protocolo de actuación (firmada en el 2014).

Las franjas retributivas están reguladas al nivel de referencia del índice de Lagun Aro como cooperativa adherida a Mondragon y las diferencias remunerativas entre socios se limitan a una diferencia de 1,9 a 6. Por el cual el socio de menor salario solo puede cobrar 3,15 veces menos que el que más y viceversa. Tal y cómo recogen los principios cooperativos:

- **SOLIDARIDAD RETRIBUTIVA:** La retribución del trabajo suficiente y solidaria como un principio básico de su gestión, sustentada en una permanente vocación de promoción social colectiva y suficiente, acorde con las posibilidades reales de la cooperativa y solidaria en el ámbito interno, externo y a nivel de Corporación MONDRAGON.

#### 4.2.3. ACCIONES

(P4C1I1) En el año 2013 se publicó la norma laboral correspondiente que se está aplicando desde entonces. En Marzo de 2014 se publicó la normativa de resolución de conflictos y la declaración de principios en materia de acoso que prohíbe expresamente cualquier comportamiento inapropiado

tendente a menoscabar la dignidad mediante ofensas verbales o físicas. El Modelo de Desarrollo y Gestión de Personas se publicó en junio de 2015.

#### **4.3. PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

##### **4.3.1. DIAGNÓSTICO**

(P5C2I1) Dado el nivel de cualificación del trabajo en LKS, el cumplimiento de la normativa laboral vigente y que se trata de una cooperativa en la que los socios trabajadores son los dueños de la empresa se considera que el trabajo infantil no es en absoluto un factor de riesgo para LKS.

##### **4.2.4. POLÍTICAS**

(P5C2I2) Según el diagnóstico realizado se considera que este tipo de políticas están suficientemente cubiertas por las actuales normativas para no considerarlo un riesgo en la actividad de LKS.

##### **4.2.5. ACCIONES**

(P5C1I1) En el 2015 se hace seguimiento a los diagnósticos para esta memoria en el cual el resultado considera que la actividad estatal e internacional de LKS no presenta riesgos de trabajo infantil.

#### **4.4. PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

##### **4.4.1. DIAGNÓSTICO**

(P6C2I2) Se ha realizado un diagnóstico de las políticas y procedimientos de la cooperativa y dado que el carácter cooperativo de LKS Ingeniería y la existencia de múltiples órganos de control y participación entendemos que no existe riesgo de discriminación en los procedimientos y políticas escritas. En especial siendo este el primer principio de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON y en los referentes a promover la justicia:

- **LIBRE ADHESIÓN:** La Experiencia Cooperativa de MONDRAGON se declara abierta y sin ningún tipo de discriminación a todos los hombres y mujeres que acepten estos Principios Básicos.
- **SOLIDARIDAD RETRIBUTIVA:** La retribución del trabajo suficiente y solidaria como un principio básico de su gestión, sustentada en una permanente vocación de promoción social colectiva y suficiente, acorde con las posibilidades reales de la cooperativa y solidaria en el ámbito interno, externo y a nivel de Corporación MONDRAGON.
- **TRANSFORMACIÓN SOCIAL:** Voluntad de transformación social solidaria con la de otros pueblos, a través de su actuación en un proceso de expansión que colabore con su reconstrucción económica y social y con la edificación de una sociedad vasca más libre, justa y solidaria.
- **CARÁCTER UNIVERSAL:** Su solidaridad con todos los que laboran por la democracia económica en el ámbito de la Economía Social, haciendo suyos los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo, propios del Cooperativismo Internacional.

##### **4.4.2. POLÍTICAS**

(P6C2I3) LKS dispone de políticas escritas basadas en el primer principio de las cooperativas del grupo Mondragón dice que la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON está abierta a todos los hombres y mujeres que acepten los Principios Básicos y acrediten idoneidad profesional para los puestos de trabajo que generemos. Estas políticas están destinadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación por motivos religiosos, políticos, étnicos o de sexo.

#### 4.4.3. ACCIONES

(P6C1I1) Se ha realizado un diagnóstico para asegurar que en la política escrita de LKS no se incluye ningún tipo de práctica discriminatoria y su vigilancia se realiza por el equipo de gestión de personas de LKS.

#### 4.4.4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P6C2I1) Puesto en números:

- Directivos frente a empleados: Profesión Directivos + Presidencia 10 ( 5 % )
- Directivos mujeres: 22% (2 sobre 10)
- Directivos hombres: 80% (8 sobre 10)
- Mujeres: 37%
- Hombres: 63%
- Mayores de 45 años: 30%
- Menores de 30 años: 6 %
- Empleados no nacionales: 1,5%
- Empleados con contrato fijo: 82 %

(P6C2I4) Periódicamente esta información se reporta al instituto de estadística del Gobierno Vasco.

(P6C3I1) LKS dispone de un mecanismo responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación. La función de prevención recae sobre los órganos de representación social y empresarial de la empresa, más concretamente sobre el comité de seguridad y salud y son miembros quienes velan por el aseguramiento de su cumplimiento.

(P6C3I2) El mecanismo permite la apertura de expedientes por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. Durante el 2015 se han abierto expedientes y se han resuelto actuando en consecuencia a lo establecido en el protocolo vigente.

En lo relativo a las personas de LKS: durante el 2015 se ha avanzado con el desarrollo de la cultura y los valores cooperativos en las filiales estatales y la cooperativa. Habiéndose realizado las siguientes acciones:

- Se avanza en la política de relación de la cooperativa con las filiales: Comunicación, condiciones laborales comunes, proyecto de futuro de integración o diferenciado
- Planes de acogida adaptados a filiales
- Divulgar los valores cooperativos.

#### Objetivos para el 2016 para los Principios Laborales

**En lo relativo a las personas de LKS:** Profundizar en la cultura y los valores cooperativos en la cooperativa y en las filiales internacionales

- Seguimiento a la política de relación de la cooperativa con las filiales: Comunicación, condiciones laborales comunes, proyecto de futuro de integración o diferenciado
- Planes de acogida adaptados a filiales
- Divulgar los valores cooperativos.

Durante el 2016 se realizará una encuesta de satisfacción y otra psicosocial para realizar diagnósticos y evaluaciones en lo relativo a las personas de LKS

**En lo específico de Seguridad y Salud:** Continuar en el aseguramiento de la prevención y erradicación del riesgo con las auditorias anuales de la OHSAS 18.001



## 5. PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES

### 5.1. PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

#### 5.1.1. POLÍTICAS

(P7C1I1) LKS desarrollo en el 2009 el Plan de Sostenibilidad 2010-2015. El mismo año integraba dentro de su Sistema de Gestión la certificación de Calidad ISO 9.001 junto con las medio ambientales ISO 14.001 y la de que asegura el análisis de los impactos medioambientales de los productos y su reducción en todo el ciclo de vida de los mismo ISO 14.006 ECODISEÑO.

Esta integración en la gestión se ha marcado los siguientes objetivos:

- Convertirnos en **referente en eco-diseño, eficiencia energética y sostenibilidad en la construcción.**
- **Predicar con el ejemplo**, reduciendo emisiones e impactos y comprometidos a convertirnos en una **empresa con un balance de emisiones de CO2 igual a CERO**(LKS=CO2NEUTRO)

#### 5.1.2. ACCIONES

(P7C2I2) LKS cuenta con un Plan de Sostenibilidad 2010-2015 con objetivo de reducción de emisiones en un 20%<sup>3</sup> como mínimo para el 2015 y de compensar el resto. El análisis se realiza convirtiendo los impactos ambientales en equivalencias de emisiones de carbono. Actualmente la empresa está adherida también a STOP CO2 Euskadi ([www.stopco2euskadi.net/](http://www.stopco2euskadi.net/)) donde publica los objetivos y avances anualmente.

En el 2015 LKS ha inscrito su huella de carbono en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.



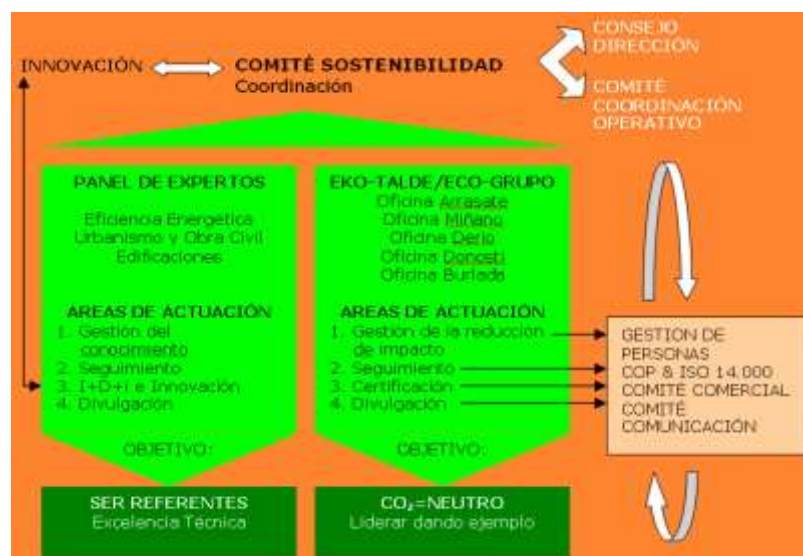
<sup>3</sup> Reducción de emisiones equivalentes (TnCO<sub>2</sub>e) por persona de LKS en comparación a las emisiones calculadas para el año base 2009

Adicionalmente la empresa tiene la ISO 14.001 para la gestión medioambiental de la empresa y la ISO14.006 de Ecodiseño para analizar el impacto ambiental en todo el ciclo de vida del producto. De esta manera LKS analiza y reduce el impacto en la gestión del servicio y en los productos que diseñamos como la vivienda.

### 5.1.3. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P7C2I1) Así como en el 2010 y 2011 con el lanzamiento de la iniciativa se invirtió un % considerable de recursos involucrados en los Paneles de Expertos y Eco-grupos, tal y como demuestra el diagrama, en el 2013 se integraron las actividades de seguimiento en los equipos de procesos de gestión las certificaciones internacionales y se ha creó la plataforma Climate™ que en 2015 se consolida cómo línea de negocio para desarrollo de todos los servicios relacionados al desarrollo sostenible.

Adicionalmente, para el cumplimiento de las ISO 14.001 y la ISO14.006. LKS realiza auditorías internas anuales y está sujeto a un proceso de auditorías externas anuales por terceros que revisan todo el proceso de gestión integrado y en especial el de seguimiento.



## 5.2. PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

### 5.2.1. DIAGNÓSTICO

(P8C2I4) LKS ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad y se ha certificado integrando en su sistema de gestión ISO 14001, ISO14006 y Plan de sostenibilidad 2010-2015.

### 5.2.2. POLÍTICAS

(P8C2I1) LKS ha escrito sus responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad y se ha certificado integrando en su sistema de gestión ISO 14001, ISO14006 y Plan de sostenibilidad 2010-2015.

### 5.2.3. ACCIONES

(P8C1I1) LKS cuenta con acciones anuales las cuales se incluyen en el Plan de Gestión de cada año y se reportan a la Asamblea General. En las siguientes líneas se recogen algunas de las acciones que se han llevado a cabo:

- Reducción de emisiones relacionadas al transporte y movilidad a través de instalaciones de salas de videoconferencia colectivas y acceso personal a cuentas Skype para videoconferencias por ordenador. También se han implementado agendas compartidas para compartir coche y así eliminar emisiones de CO2 eliminando algunos viajes entre oficinas.
- Cambio del uso de papel normal a papel reciclado
- Reducción de emisiones relacionadas al consumo energético con acciones como: instalación de notificaciones para apagar las luces y climatización así como la limitación de las temperaturas máximas y mínimas
- Reducción de impactos medio ambientales a través de anuncios de las buenas prácticas medioambientales en todas las oficinas
- Potenciación de la concienciación de nuestros objetivos medioambientales a través de imágenes en la intranet y presentando el resultado del análisis anualmente en las asambleas.

### 5.2.4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P8C2I2) LKS dispone de mecanismos efectivos de evaluación de impactos y mejoras medioambientales mediante el sistema normalizado de evaluación y seguimiento en base a la equivalencia en emisiones de CO2 por persona de LKS. Estas se reportan anualmente en auditorías internas y por terceros para la ISO 14.001.

## 5.3. PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### 5.3.1. ACCIONES

(P9C1I1) LKS ha realizado acciones concretas para favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente tanto internamente como en el asesoramiento a sus clientes sobre la edificación así como a través de los nuevos servicios desarrollados.

Entre otras:

- Internamente: auditorías energéticas de las oficinas, reducción de emisiones relacionadas a la movilidad (tecnologías de conferencias), cambio al papel reciclado,
- Desarrollo de servicios destinados al desarrollo sostenible:
  - i) Servicio LKS Energy and Services que promueve plantas de energías renovables y gestión de residuos por todo el mundo.
  - ii) Consolidación LKS CLIMATE™ para servicios de gestión del carbono y asesoría en ámbitos de mitigación y adaptación al cambio climático
  - iii) Desarrollo de nuevos servicios y proyectos de Innovación en colaboración con otras entidades en torno a la eficiencia en la gestión del agua y la generación energética desde los residuos en proyectos con financiación Europea.
- Asesoramiento a clientes para aplicación de tecnologías limpias:
  - i) Ecodiseño (ISO 14.006): análisis de los impactos y posibles reducciones de impacto a través de tecnologías limpias.

- ii) Certificación LEED<sup>4</sup>: certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
- iii) Certificación BREEAM<sup>5</sup> certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
- iv) Planes de medidas limpias: guías desarrolladas para implantaciones internacionales de clientes.

### 5.3.2. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P9C2I1) Los estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año se registra para la ISO 14.001

En el 2015 se ha resuelto positivamente sobre su solicitud de inscripción en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Por lo tanto, LKS ha sido inscrita en el Registro con los datos que se encuentran en el certificado.

### Objetivos para el 2016 para los Principios Medio Ambientales

**En lo relativo a la ISO 14.001 y 14.006:** Desarrollo continuo por la mejora y reducción de impacto

#### Mantenimiento de los objetivos del Plan de Sostenibilidad:

- Reducción de un 20% de la emisiones por persona (comparación al año base 2009)
- Continuar avanzando en desarrollo de nuevos servicios para mejora del medio ambiente (Plataforma Climate™) como: software de cálculo de la huella de carbono o asesoramiento en Mitigación y adaptación al cambio climático
- Incrementar el número de asesoramiento para la certificación de la edificación sostenible (LEED y BREEAM).
- Promoción de acciones de movilidad sostenible como 'car sharing'.

<sup>4</sup> LEED: Leadership in Energy and Environmental Design

<sup>5</sup> BREEAM: Building Research Establishment Assessment Method

## 6. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

### 6.1. PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

#### 6.1.1. DIAGNÓSTICO

(P10C3I1) LKS realizó un diagnóstico de sus procedimientos para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad en el 2013. El diagnóstico identificó que dada la legislación vigente en España y el carácter cooperativo de LKS y la existencia de múltiples órganos de control de la gestión y participación no se identifica riesgo de corrupción a nivel estatal. Dado que la legislación a nivel estatal se ha incorporado al código penal las acciones derivadas de las actividades internacionales, se han realizado acciones de prospectiva y seguimiento en las implantaciones internacionales en el 2015.

#### 6.1.2. POLÍTICAS

(P10C2I2) LKS cuenta con políticas que especifican el estricto cumplimiento de la ley y normativas. Además dada la amplia participación de los socios en la gestión empresarial, y el seguimiento con la comisión de vigilancia que es un órgano fiscalizador limita los riesgos de corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.

(P10C5I1) Las cuentas se hacen públicas y se informa a todos los trabajadores de las mismas en las informativas en las que se incluyen controles y procedimientos en referencia gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos. Las auditorías por terceros se llevan a Asamblea General para ser aprobadas por votación.

#### 6.1.3. ACCIONES

(P10C1I1) Se han realizado acciones de prospectiva y seguimiento en las implantaciones internacionales en el 2015.

#### 6.1.4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P10C4I1) La naturaleza de proyecto de desarrollo social ligado al proyecto empresarial hace que LKS tenga como objetivo destinar hasta 10% de los excedentes netos a un fondo de Obras Sociales y un incremento hasta un 25% del mismo a la solidaridad intercooperativa. El destino de estos fondos es decidido por el Consejo Rector (grupo elegido en la Asamblea general) es público y se informa anualmente a todas las personas de LKS en la Asamblea General.

Durante el 2014 se ha avanzado en los procesos de homogenización de la cooperativa y filiales nacionales y se ha avanzado en lo relativo a las personas en el desarrollo de la cultura y valores cooperativos.



## Objetivos para el 2016 para el principio de Anticorrupción


**Actuar sobre los resultados del observatorio para identificar riesgos y retos para LKS en su proceso de internacionalización.** En especial investigar la posibilidad de la implantación de un código de aseguramiento y vigilancia tipo "Compliance o Cumplimiento Normativo"

**En lo relativo a las personas de LKS:** Desarrollar la cultura y los valores cooperativos en la cooperativa y en las filiales (en especial incidiendo en lo relativo a los valores de justicia que refuerzan el principio de anticorrupción).

- Definir política de relación de la cooperativa con las filiales: Comunicación, condiciones laborales comunes, proyecto de futuro de integración o diferenciado
- Planes de acogida adaptados a filiales
- Divulgar los valores cooperativos.

Arrasate, 22 de Diciembre de 2015.

Firmado:



D. Aitor Lejarzegi Irazabal

Presidente del CR de LKS Ingeniería S.Coop.



## 7. ANEXOS

ANEXO 01: CARTA DE ADHESIÓN ORIGINAL

## ANNEXO 01: CARTA DE ADHESIÓN ORIGINAL



**LKS INGENIERÍA, S.COOP.**  
Garaia Innovation Centre • Gairu Kalea, 7  
20500 Arrasate-Mondragón (Gipuzkoa)  
T: 902 03 04 88  
F: 943 79 38 78  
arrasate@lksingenieria.es  
www.lks.es

**H.E. Ban Ki-moon**  
Secretario General  
Naciones Unidas  
New York, NY 10017  
USA

24 de abril de 2012

Estimado Sr. Secretario General:

Me complace comunicarle que LKS Ingeniería S. Coop. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. LKS Ingeniería S.Coop. comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde entonces, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

Atentamente,

Alberto Gorroño Iturbe

Director General



**LKS INGENIERÍA, S. COOP.**  
GARAIA Innovation Centre. Gairu, 7  
20500 ARRASATE-MONDRAGÓN Gipuzkoa  
T: 902 03 04 88  
F: 943 79 38 78