




LKS INGENIERÍA, S.COOP.



COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.



Pacto Mundial Informe de Progreso 2018

Promotor
PACTO MUNDIAL – THE GLOBAL COMPACT

Fecha
16 de Diciembre 2019



Índice

1.	CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO	2
1.1	DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO	2
2.	INFORMACION GENERAL	3
2.1	LKS INGENIERIA S.COOP.....	3
2.2	EXPERIENCIA COOPERATIVA MONDRAGON.....	4
3.	MAPA DE LOS ODS DE LKS	5
4.	PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS	8
4.1	PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.....	8
4.2	PRINCIPIOS 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....	9
5.	PRINCIPIOS LABORALES	12
5.1	PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	12
5.2	PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	14
5.3	PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	15
5.4	PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	15
6.	PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES.....	18
6.1	PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....	18
6.2	PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	19
6.3	PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	20
7.	PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN	22
7.1	PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.....	24
8.	ANEXOS	26

ANEXO 01: CARTA DE ADHESIÓN ORIGINAL

ANEXO 02: ANEXO 02: CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN DE HUELLA DE CARBONO EMITIDO POR LA EOCC A NOMBRE DE LKS INGENIERIA S. COOP PARA LA ANUALIDAD 2018

ANEXO 03: ANEXO 03: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES

1. CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO

D. Luis Anduaga Madinazkoitia, 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 2018 (de 1/1/2018 a 31/12/2018):

1.1 DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

16 de Diciembre 2019

Para nuestros grupos de interés:

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.

Me complace confirmar que LKS INGENIERÍA S.COOP. vertebró su estrategia 2017-2020 desde su orientación hacia los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial los ODS 8, 9, 11 y 13 donde se centra la actividad de nuestra cooperativa y desde donde se puede activar la capacidad transformadora de la misma, en aras de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Un plan estratégico a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. De este modo LKS 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.

Atentamente,



LKS INGENIERÍA, S. COOP.

D. Luis Anduaga Madinazkoitia

Presidente



2. INFORMACION GENERAL

2.1 LKS INGENIERIA S.COOP.

MISIÓN
 LKS es una realidad socioeconomica, basada en sus valores cooperativos, que se compromete e implica con sus clientes ofreciéndoles soluciones de ingeniería y arquitectura innovadoras y sostenibles.



LKS Ingeniería S.Coop (en adelante LKS)

- Dirección: Goiru Kalea 7, Polo Innovación Garaia, 20500 ARRASATE-MONDRAGÓN
- Dirección web: www.lks.es
- Alto cargo: Jon Berbel, Director General
- Presidente Electo: Luis Anduaga Madinazkoitia, Presidente de la Cooperativa

- Fecha de adhesión: 24 de Abril 2012 (carta de adhesión dirigida a Ban Ki-moon)
- Número de empleados: 301 de LKS Ingeniería S.Coop organización a la que se limita este informe

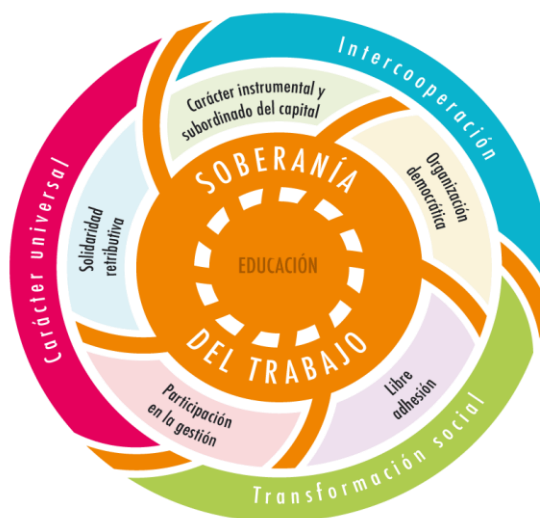
Los grupos de interés a los que se dirige este informe son tanto el público en general interesado en la aportación al desarrollo sostenible de LKS como a clientes, profesionales de LKS, asociaciones y otras organizaciones con similares valores.

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 memoria y para su redacción se ha orientado en los requerimientos de GRI¹. Con intención de orientar al lector se introducen numeraciones al principio de cada párrafo en paréntesis que hacen referencia al GRI.

2.2 EXPERIENCIA COOPERATIVA MONDRAGON.

LKS es miembro de la Corporación Mondragón y está adscrito a los Principios de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON. 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:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. **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.
7. **INTERCOOPERACIÓN:** Como aplicación concreta de solidaridad y requisito de eficacia empresarial, el Principio de Interooperación 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.
8. **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.
9. **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.
10. **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.



¹ GRI: Global Reporting Index

3. MAPA DE LOS ODS DE LKS

LKS ha procedido a poner en práctica su Plan Estratégico 2017 – 2020 a lo largo del año 2017. El Plan se ha estructurado para su despliegue en 8 Planes de Acción (entre otros el plan de capacitación, plan de vanguardia, plan de mejora de la producción, plan de producto/inteligencia comercial, plan de mejora de la calidad y de los procesos) y vertebra la estrategia desde su orientación hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial los ODS 8, 9, 11 y 13 donde se centra la actividad de nuestra cooperativa y desde donde se puede activar la capacidad transformadora de la misma, en aras de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan estratégico a favor de las personas, el planeta y la prosperidad.

De esta manera, en el 2017 se introducen los siguientes filtros para cada uno de los planes de cambio que transformarán LKS y su entorno desde el 2017 en adelante y hasta final del 2020. Estos filtros son el resultado del mapa de los ODS de LKS y se resumen en la siguiente imagen:



En la naturaleza cooperativa y principios por los que nos regimos está el ODS 8 que quiere promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Es por esto que este es uno de los principales Objetivos en los que la Cumbre de Quebec 2016² decidió centrar el esfuerzo cooperativo y el grupo empresas miembro de la Corporación Mondragon hace lo propio desde el liderazgo de Ibon Antero como responsable de transformación social de la Corporación Mondragón quien lidera un foro de trabajo inter-cooperativo de adecuación del relato cooperativista por la transformación y el desarrollo sostenible a indicadores de impacto en base a los ODS y la agenda 2030. Es por esto que LKS puede dibujar los impactos Directos de su actividad y los relacionados a lo aportado por la Corporación Mondragon.

² <https://www.tulankide.com/es/mondragon-en-la-cumbre-sobre-cooperativas-de-quebec-2016>



El desarrollo de indicadores de avance en los ODS ha estado orientado a la integración de los mismos en la misión y visión de LKS en el periodo del plan estratégico, sus metas y sus ocho planes de acción desde un lenguaje común en el cual predominan dos palabras que se identifican a continuación:

COHERENCIA: BUSQUEDA DE LA COHERENCIA DE POLÍTICAS, PLANES DE ACCIÓN Y TOMA DE DECISIÓN

TENSIONAR: GENERAR ESPACIOS DE DEBATE DONDE SE TENSIONEN LAS PRIORIDADES EN LA TOMA DE DECISIÓN PARA CONSIDERAR EL AVANCE EN LOS ODS EN PARIDAD EL RESTO DE METAS DEL PLAN ESTRATÉGICO

Seguimiento objetivos para el 2018 para los ODS

Objetivos 2018 En lo relativo a los ODS: Hacer seguimiento de indicadores para desarrollar en 2018 la línea base que permita en los siguientes periodos comparar, evaluar y valorar el grado de avance de LKS en cada uno de los ODS

Seguimiento de Objetivos:

Se han definido varios indicadores de seguimiento y control en cada uno de los 4 ODS

<u>ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico</u>	
Porcentaje trabajadores con contrato fijo	77,00 %
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	49,51%%
Nivel participación Encuesta de Satisfacción 2018	57%
Nivel medio de satisfacción (sobre 5 ptos)	2,90
<u>ODS 9 .Industria, Innovación y arquitectura</u>	
% Inversión en innovación respecto a cifra de negocio anual	4,7%
Porcentaje de trabajadores participando en proyectos innovación	10%
<u>ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles</u>	
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	25
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	65
<u>ODS 13. Acción por el clima</u>	
Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia 2009	40%

Definición objetivos 2019:

Para el 2019 se fijan dos metas:

- Mejorar el desempeño de al menos un indicador en cada uno de los ODS.
- Añadir dos ODS nuevos:
 - el ODS 3 referente a Salud y Bienestar que se afrontará desde el modelo propuesto por la certificación internacional WELL. WELL es un sistema de puntuación dinámico para edificios y comunidades que permite identificar, medir y monitorizar las características de los espacios construidos que impactan en la salud y el bienestar de los ocupantes. LKS analizará el estándar y las oportunidades de mejora para todos sus espacios de trabajo, pidiendo auditoria externa y certificación de su oficina más grande.
 - El ODS 7 referente a Energía asequible y no contaminante. Al respecto el Plan estratégico LKS 2017-2020 prevé la promoción y desarrollo de plantas de energía fotovoltaica y la creación de una comercializadora de energía eléctrica de origen 100% renovable. De esta forma LKS coadyuva en la expansión de infraestructuras energéticas limpias y desarrollando tecnologías capaces de soportar el crecimiento económico y a la vez ayudar al medio ambiente.

4. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

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

4.1.1 DIAGNÓSTICO

(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.

4.1.2 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.

4.1.3 ACCIONES

(P1C1I1) A lo largo del 2018 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/>). En especial en el 2018 se pone en práctica el nuevo plan estratégico de LKS el cual se vertebró desde los ODS y por el cual se han desarrollado indicadores. Orientando nuestra actividad los ODS 8, 9, 11 y 13 donde se centra la capacidad transformadora de la misma, en aras de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan estratégico a favor de las personas, el planeta y la prosperidad.

(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 consiguió la certificación OHSAS³ 18.001 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y en 2018 esta certificación se ha actualizado conforme a la nueva normativa internacional ISO 45001-PRL Seguridad y Salud Laboral. La auditoría externa fue realizada por la empresa Bureau Veritas Internacional, quien también emitió certificado de conformidad.



³ OHSAS Occupational Health and Safety Assessment Series

4.1.4 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 2018, se realizaron 63 contrataciones las cuales han recibido las formaciones de incorporación (Plan de acogida) 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. Indicadores de los resultados en número y tipo de:

Indicador	Resultado
Incumplimiento de normativas referentes a los protocolos de Seguridad y Salud del cliente	0
Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios	0
Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos	0

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

4.2.1 DIAGNÓSTICO

(P2C2I1) LKS dispone de un proceso de homologación de proveedores donde se evalúan los posibles proveedores incluyendo el cumplimiento de normativas internacionales como la ISO 9001 y la ISO 14001 en las cuales está certificada LKS.

4.2.2 POLÍTICAS

(P2C3I2) El proceso de homologación anteriormente descrito está recogido en el proceso PR05 COMPRAS Y SUBCONTRATACIONES publicado en la intranet privada desde donde 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. También se regulan otros aspectos voluntarios como la exigencia de condiciones más exigentes a las legales en aspectos claves para LKS como las condiciones de seguridad y salud de las subcontratas o aspectos ambientales de sus servicios.

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.

4.2.3 ACCIONES

(P1C1I1) Durante el año 2018 se ha aplicado el proceso de homologación de proveedores y se ha auditado internamente y externamente por la empresa acreditada por la Entidad Nacional de Acreditación de España (ENAC): BVQI Internacional.

En lo relativo a las personas de LKS: En el 2018 se ha avanzado en el desarrollo de la cultura y los valores cooperativos en la cooperativa y en las filiales

- Consolidación práctica 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
- Divulgación de los valores cooperativos.

4.2.4 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 9001 e ISO 14001

En el 2018 el director de internacionalización y el Director del Negocio de Industria y Energía visitaron las filiales de MEXICO e INDIA. En el caso de INDIA fueron 3 las misiones realizadas con el objeto de consolidar las acciones iniciadas en 2017: (i) consolidación y afianzamiento de política de relación continua de la cooperativa con las filiales internacionales (ii) Comunicación de la misión, visión y valores, (iii) consolidación de condiciones laborales comunes, (iv) apoyo en el desarrollo de un proyecto de futuro de integración o diferenciado (v) Despliegue de planes de acogida adaptados a filiales (vi) Divulgación de los valores cooperativos. Estos viajes se completaron con otros realizados por distintas personas con responsabilidades en los ámbitos productivos y que coadyuvaron en la consolidación de la relación.

Indicador	Resultado
Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores de 2018	38
Nº de viajes de representantes del Consejo Dirección de LKS a filiales	7
Nº de viajes de responsable de producción de LKS a filiales	11

Seguimiento objetivos para el 2018 para los principios de Derechos humanos

Objetivos 2018:

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: Implantar políticas comunes de Comunicación, avanzar hacia una política de condiciones laborales comunes, proyecto de futuro de integración o diferenciado
- Planes de acogida adaptados a filiales
- Divulgar los valores cooperativos.

En lo específico de Seguridad y Salud: Continuar en el aseguramiento de la prevención y erradicación del riesgo con el mantenimiento de la OHSAS 18001.

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

En lo relativo a personas: Se ha desarrollado el despliegue activo de los valores cooperativos en la cooperativa y en las filiales, en estas últimas a través de misiones de personas del equipo directivo y del equipo de producción que han trasladado con su ejemplo el modo de trabajo, valores, misión y visión de LKS. En total se han realizado 18 viajes a las filiales de México e India.

En lo específico de Seguridad y Salud: No sólo se ha continuado con la aplicación del sistema OHSAS sino que se ha dado el paso a conseguir la certificación internacional equivalente ISO 45001, con fecha 28/11/2018 y número de certificado ES101666 emitido por Bureau Veritas Internacional

Definición objetivos 2019:

En lo relativo a las personas de LKS:

Desarrollar a lo largo del año un Plan de Igualdad que promueva el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

5. PRINCIPIOS LABORALES

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

5.1.1 DIAGNÓSTICO

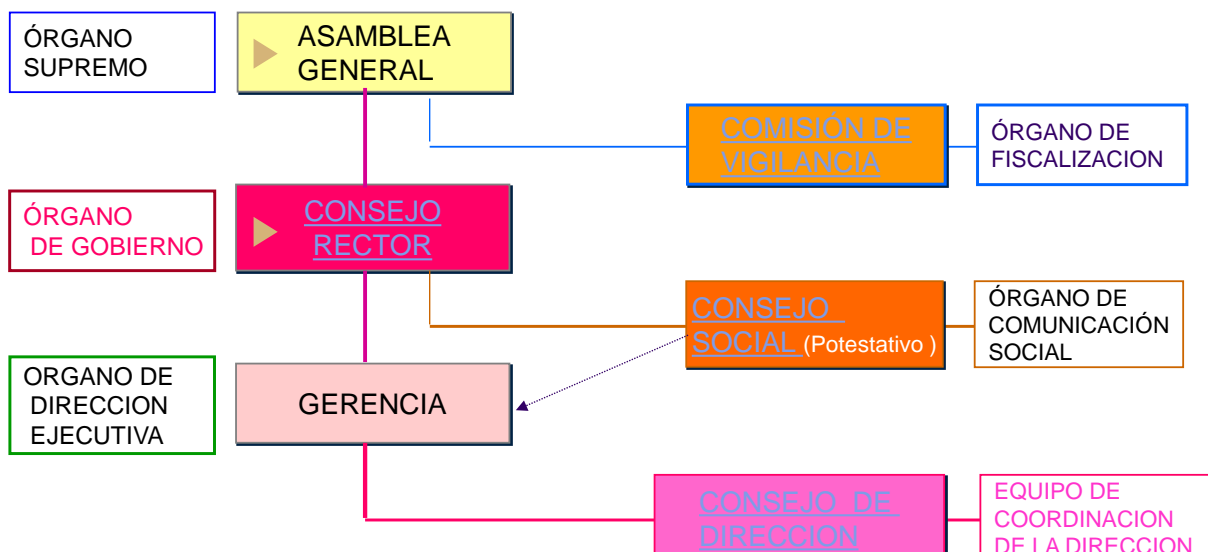
(P3C3I2) El derecho a la negociación colectiva y reconocimiento efectivo del mismo está garantizado en la cooperativa a través del principio de Participación:

- **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. A cierre de año 2018 el 49,51% de los trabajadores son socios cooperativistas y propietarios del 100% empresa y 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:



5.1.2 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 la información que requiera.
- **Reuniones informativas**. Periódicamente, miembros del consejo rector 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 (ver cuadro indicadores).

- **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.

5.1.3 ACCIONES

(P3C1I1) Durante el año 2018 se han realizado reuniones informativas del Director General y presidente de la cooperativa en todas y cada una de las seis oficinas estatales junto con otras reuniones complementarias del consejo de cada oficina, y las reuniones de negocio lideradas por los directores de negocio presentes en el Consejo de Dirección. Se han realizado tres reuniones informativas generales en cada oficina al año con presencia del director general y presidente y tres reuniones informativas de negocio por oficinas al año, distanciadas con las informativas anteriores. Todas las reuniones son de libre asistencia tienen por objetivo dar a conocer la información clave en cada ámbito de gestión (cooperativa, colectivo, negocio). Finalmente, también se celebró la Asamblea General como órgano supremo de la empresa. Toda la documentación de la Asamblea con las correspondientes cuentas anuales auditadas, está disponible en la intranet para acceso libre de todas las personas de LKS.

5.1.4 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.

En el 2018 se realizó una encuesta de satisfacción para realizar diagnósticos y evaluaciones del clima social en LKS, esta encuesta se realiza cada 2-3 años a la totalidad del colectivo (socios y trabajadores por cuenta ajena) es anónima, voluntaria y evalúa resultados globales, por oficinas, por negocio y por profesiones en un total de 14 ítems:

Organización del trabajo
Información – Comunicación
Estilo de Dirección
Reconocimiento
Retribución
Formación
Promoción y Desarrollo
Valores – Políticas – Estrategias
Ambiente en el trabajo
Seguridad en el empleo y pertenencia a LKS Ingeniería
Participación en el trabajo
Movilidad y Disposición
Política societaria y de incorporación
Sentimiento Cooperativo

El análisis de los resultados ha servido para tener un conocimiento más cercano del sentir del colectivo de trabajadores de la empresa. En base a la información recogida se han ido adoptando acciones correctoras y preventivas en beneficio de la satisfacción, motivación de las personas de LKS Ingeniería S. Coop.

Indicador	Resultado
Reuniones informativas (en el conjunto de las 6 oficinas)	18
Reuniones informativas de negocio (en el conjunto de las 6 oficinas y 3 negocios)	54
Reuniones del consejo social (en el conjunto de las 6 oficinas)	24
Participación Encuesta de Satisfacción 2018	57%
Nivel medio de satisfacción (sobre 5 pts)	2,90
Nivel medio del ítem mejor valorado (ambiente de trabajo)	3,58
Nivel medio del ítem peor valorado (retribución)	1,39

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

5.2.1 DIAGNÓSTICO

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

5.2.2 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 39 horas semanales el trabajador puede flexibilizar su horario de entrada y salida del puesto de trabajo.

En el 2018 se ha hecho seguimiento a la declaración del Director General para "no admitir" conductas de acoso y no ha sido necesario activar el protocolo de actuación (firmado en el 2014).

Las franjas retributivas están reguladas al nivel de referencia del índice de Lagun Aro cómo cooperativa adherida a Mondragon y las diferencias remunerativas entre socios se limitan a una diferencia de 1,7 a 6,0. 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.

5.2.3 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. No ha habido modificaciones en 2018.

5.3 PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

5.3.1 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.

5.3.2 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.

5.3.3 ACCIONES

(P5C1I1) En el 2017 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.

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

5.4.1 DIAGNÓSTICO

(P6C2I2) Se ha realizado un diagnóstico de las políticas y procedimientos de la cooperativa y dado que el carácter cooperativo de LKS 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.

5.4.2 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 género.

5.4.3 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.

5.4.4 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P6C2I1) Puesto en números (total 301):

Indicador	Resultado
Porcentaje de directivos frente a empleados	4% (12 personas)
Directivos mujeres	33% (4 sobre 12)
Directivos hombres	67% (8 sobre 12)
Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres	3 mujeres y 4 hombres
Paridad en Consejo Social:	1 mujer y 7 hombres
Paridad en Comisión de Vigilancia:	3 mujeres y 0 hombres
Paridad responsables proyecto:	7 mujeres y 19 hombres
Paridad en consultores y técnicos:	79 mujeres y 135 hombres
Paridad en servicios Centrales	20 mujeres y 11 Hombres
Porcentaje trabajadores mayores de 45 años:	39%
Porcentaje trabajadores menores de 30 años:	7%
Empleados no nacionales	1%
Trabajadores con contrato fijo	80,07 %
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	49,51%%

(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 2018 no se han abierto expedientes en los que sea necesario aplicar lo establecido en el protocolo vigente.

En lo relativo a las personas de LKS: durante el 2018 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.

Durante el 2018 se ha elaborado un Plan de Capacitación e iniciando su implantación en las siguientes acciones:

- Atracción y retención del talento
- Gestión del Conocimiento; con elaboración y distribución de un Mapa del Conocimiento de LKS.
- Mejora en la metodología de la elaboración de nuestros planes formativos
- Revisión y elaboración de un nuevo Plan de Comunicación Interna
- Definición de un procedimiento de Reconocimiento.

Seguimiento Objetivos para el 2018 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.

En 2018 puesta en marcha de las acciones definidas en el Plan de Capacitación en las siguientes: Atracción y retención del talento, Gestión del Conocimiento, Mejora en la metodología de la elaboración de nuestros planes formativos, Revisión del Plan de Comunicación Interna y procedimiento de Reconocimiento.

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. En 2018 traslado a la Norma ISO 45.001

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

En lo relativo a personas: Se ha desarrollado el despliegue activo de los valores de los valores cooperativos en la cooperativa y en las filiales, en estar últimas a través de misiones de personas del equipo directivo y del equipo de producción que han trasladado con su ejemplo el modo de trabajo, valores, misión y visión de LKS. En total se han realizado 18 viajes a las filiales de México e India.

En lo específico de Seguridad y Salud: No sólo se ha continuado con la aplicación del sistema OHSAS sino que se ha dado el paso a conseguir la certificación internacional equivalente ISO 45001, con fecha 28/11/2018 y número de certificado ES101666 emitido por Bureau Veritas Internacional.

Definición objetivos 2019:

En lo relativo a las personas de LKS:

Fomentar la cultura y valores cooperativos a través de un PROGRAMA DE TUTORIZACION específico para jóvenes dirigido a su desarrollo y crecimiento profesional en un entorno cooperativo.

Desarrollar un Plan de reconocimiento que establezca políticas de buenas prácticas para reconocer el trabajo de todos los miembros de la cadena de valor de LKS.

En lo específico de Seguridad y Salud: Integrar y coordinar los requisitos de SALUD de la certificación WELL con la certificación internacional ISO 45001.

6. PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES

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

6.1.1 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 9001 junto con las normas de medio ambiente ISO 14001 y la ISO 14006 ECODISEÑO que asegura el análisis de los impactos medioambientales de los servicios de LKS y su reducción en todo el ciclo de vida de los mismo.

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)

6.1.2 ACCIONES

Tras la implantación del Plan de Sostenibilidad 2010-2015 LKS ha integrado el compromiso adquirido en el mismo y las líneas de acción en marcha en la reflexión del nuevo Plan Estratégico 2017-2020. El Plan de Sostenibilidad tenía como objetivo la reducción de emisiones en un 20%⁴ como mínimo para el 2015 y de compensar el resto. El análisis se realiza convirtiendo los impactos ambientales en equivalencias de emisiones de carbono.

En el 2015 LKS inscribió su huella de carbono por primera vez en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC). Esta práctica se mantiene desde ese año, incluido el 2018 como atestigua el sello emitido por la OECC. La reducción obtenida en emisiones de CO₂eq, tomando como referencia el año 2009 es del 40%, y del 4,20% en último trienio. En el anexo II de este documento se adjunta certificado de inscripción de huella de carbono emitido por la OECC a nombre de LKS INGENIERIA S. COOP para la anualidad 2018.



Adicionalmente, y como se ha comentado, la empresa tiene la ISO 14001 para la gestión medioambiental de la empresa y la ISO14006 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.

6.1.3 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P7C2I1) Así como en el 2010 y 2011 con el lanzamiento de la iniciativa se invirtió un porcentaje considerable de recursos involucrados en los Paneles de Expertos y Eco-grupos, en el 2013 se integraron las actividades de seguimiento en los equipos de procesos de gestión las certificaciones internacionales y se creó el Área de Desarrollo Sostenible y Cambio Climático que en 2018 continua su consolidación como la línea de negocio para desarrollo de todos los servicios relacionados al desarrollo sostenible.

Adicionalmente, y en el global de LKS para el cumplimiento de las ISO 14001 y la ISO14006. LKS realiza auditorías internas anuales y está sujeto a un proceso de auditorías externas anuales por terceros; BVQI Internacional, que revisan todo el proceso de gestión integrado y en especial el de seguimiento.

⁴ Reducción de emisiones equivalentes (TnCO₂e) por persona de LKS en comparación a las emisiones calculadas para el año base 2009

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

6.2.1 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 integrado desde el 2017 en el **Plan Estratégico 2017-2020** desde la vertebración de la orientación hacia los ODS.

6.2.2 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 integrado desde el 2017 en el **Plan Estratégico 2017-2020** desde la vertebración de la orientación hacia los ODS.

6.2.3 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 office 365 para videoconferencias por ordenador.
- Seguimiento del funcionamiento de agendas compartidas para compartir coche y así eliminar emisiones de CO2 eliminando algunos viajes entre oficinas.
- Alquiler de vehículos eficientes y de bajas emisiones para los desplazamientos a obras que requieran vehículo de alquiler.
- Fomento del transporte en tren de velocidad alta para los desplazamientos entre la oficina de Madrid y el resto.
- Control periódico de refrigerantes en todas las oficinas: cada 3 meses o 6 meses en función del tamaño de la instalación.

6.2.4 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 14001.

Indicador	Resultado
Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia 2009	40%
Certificado ISO14001	SI
Certificado ISO 14006	SI

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

6.3.1 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 en sus tres ámbitos de negocio (Infraestructuras, Arquitectura e Industria&Energía) así como a través de los nuevos servicios desarrollados (Promoción & Estructuración).

Entre otras:

Internamente: auditorías energéticas de las oficinas, reducción de emisiones relacionadas a la movilidad, reducción del consumo de energía, específicamente gas y electricidad.

Se toma el año 2018 como un año de mantenimiento de los parámetros obtenidos en 2017. Dado que en 2017 se obtuvo una mejora del 38% en las emisiones de CO2 por persona en comparación con el año de referencia: 2009.

Para 2018 se toma como objetivo una reducción del 40% en las emisiones de CO2 por persona para este año 2018.

Además, en 2018 se han desarrollado servicios específicos destinados al desarrollo sostenible:

- i) LKS Energy and Services para la promoción de plantas de energías renovables y gestión de residuos por todo el mundo. Se ha promovido una primera actuación de planta fotovoltaica en el sur de Álava, una planta de 24MW estructurada a través de un patneriado público privado en el que LKS será propietaria de 1 MG y gestionará la totalidad de los 24MW restantes, duplicando la potencia fotovoltaica instalada en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca. La planta recibe el nombre de EKIAN y está prevista su finalización para finales de 2019 y su puesta en marcha en el primer trimestre del 2020.
 - ii) Consolidación LKS CLIMATE™ para servicios de gestión del carbono (como huellas de carbono de organizaciones o ciudades) 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 **Economía Circular**. Se está desarrollando el proyecto LIFE BREWERY: **New Strategies for Improving the Sustainability of Breweries: Full Waste Recovery for Aquaculture Feed**. Este proyecto tiene por objetivo desarrollar una primera experiencia piloto de aprovechamiento de los residuos de la elaboración de la cerveza para ser utilizada como alimento en el sector de la acuicultura.
- Asesoramiento a clientes para aplicación de tecnologías limpias:
- i) Ecodiseño (ISO 14006): análisis de los impactos y posibles reducciones de impacto a través de tecnologías limpias.
 - ii) Certificación LEED⁵: certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
 - iii) Certificación BREEAM⁶ 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 LEED: Leadership in Energy and Environmental Design

⁶ BREEAM: Building Research Establishment Environmental Assessment Method

6.3.2 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P9C2I1) Los estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año se registran para la ISO 14001

Indicador	Resultado
Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia (2009)	40%
Certificado ISO14001	SI
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	25
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	65

Objetivos para el 2018 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:

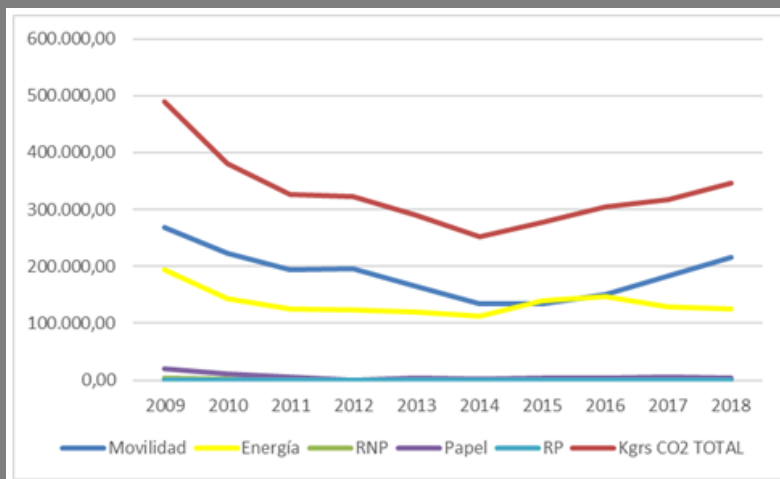
- Reducción de un 40% de las emisiones por persona (comparación al año base 2009) y compensación de las emisiones producidas en el 2018.
- Continuar avanzando en desarrollo de nuevos servicios para mejora del medio ambiente (Plataforma Climate™) como: software de cálculo de la huella de carbono o asesoramiento 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'.

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

En 2018 se obtuvo una reducción de las emisiones de CO2eq mayor al 40% atendiendo al indicador de emisiones por persona.

INDICADORES DE TODA LA EMPRESA	Indicador 1 (absoluto): Emisiones Totales (tCO ₂ Eq)	Indicador 2 (relativo): Emisiones por persona (tCO ₂ Eq/persona)	Indicador 3 (relativo): Emisiones por ingreso (tCO ₂ /M ingresos)
2.009	489,18	1,874	20,99
Objetivo reducción		40%	40%
Indicador objetivo 2018 (-40% 2009)		1,124	12,59
Indicador real 2.018	346,27	1,101	16,43
Reducción respecto 2009	29,21%	43,88%	21,72%

El resultado global es de 346,27 TnCO₂, ligeramente superior al del 2017, el aspecto de mayor impacto es la movilidad, con 216.33 TnCo₂, es decir el 62,47% de las emisiones totales. Le sigue la energía, con 124,62Tn CO₂, el 35,98% del total. Entre ambas suman el 98% de las emisiones totales. Serán los ámbitos a trabajar en el plan de acción 2019.



Con estos resultados se fija un objetivo de

- Mantenimiento del objetivo de reducción en el indicador de emisionesCO2/nº de personas, manteniendo la tasa de reducción del 40% respecto a 2009.
- Mejora del indicador de emisionesCO2/cifra de negocio, alcanzando una reducción del 23% respecto a 2009.

Para ello se fijan las siguientes medidas específicas del Plan de Acción 2019:

- Realización de una auditoria energética en el edificio de Arrasate para optimizar los consumos de energía, especialmente en lo referente a la electricidad en zonas comunes y gas.
- Mejora del sistema de videoconferencias entre oficinas
- Realización de una prueba piloto sobre funcionamiento de la herramienta teams de office 365 como alternativa al skype/webex, etc...
- Agilización del proyecto EKIAN para poder sustituir el consumo eléctrico actual por uno totalmente renovable.

7. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

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

7.1.1 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 y 2016.

7.1.2 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.

7.1.3 ACCIONES

(P10C1I1) Se han realizado acciones de prospectiva y seguimiento en las implantaciones internacionales en el 2015 y 2016 y se ha implantado un código de aseguramiento y vigilancia tipo "Compliance o Cumplimiento Normativo" dentro del Plan Estratégico 2017-2020.

7.1.4 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 por votación en la Asamblea general) es público y se informa anualmente a todas las personas de LKS en la Asamblea General.

Durante el 2018 se ha avanzado en los procesos de homogenización de la cooperativa y filiales internacionales y se ha avanzado en lo relativo a las personas en el desarrollo de la cultura y valores cooperativos y se ha implantado el Compliance con capacidades independientes de evaluación, asesoramiento y seguimiento.

En 2018 el director de internacional y el director de Industria y Energía visitaron las filiales de México e India.

Se ha puesto en marcha la implantación en las filiales de una política de gestión de riesgos y Compliance igual a la aplicada en la cooperativa.

Objetivos para el 2018 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 avanzar en la implantación del código de aseguramiento y vigilancia "Compliance o Cumplimiento Normativo".

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

Se ha formalizado una política y procedimientos de compliance y se ha dado formación a todo el equipo directivo y mandos intermedios.

Definición objetivos 2019:

- Continuar con la labor emprendida en compliance estableciendo un decálogo concreto y procedimientos de vigilancia y control, así como los órganos pertinentes de control.

Arrasate-Mondragón, 16 de Diciembre de 2019.

Firmado:



D. Luis Anduaga Madinazkoitia

Presidente del Consejo Rector de LKS Ingeniería S.Coop.

8. ANEXOS

ANEXO 01: CARTA DE ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL ORIGINAL



LKS INGENIERÍA, S.COOP.
 Garaia Innovation Centre • Goiru 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 Gorroñoigoitia Iturbe

Director General



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

ANEXO 02: CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN DE HUELLA DE CARBONO EMITIDO POR LA EOCC A NOMBRE DE LKS INGENIERIA S. COOP PARA LA ANUALIDAD 2018

Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica

La organización:

LKS INGENIERÍA, S.COOP.

Ha inscrito su huella de carbono en la sección a) de Huella de carbono y de compromisos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, con los siguientes datos:

Año de cálculo	2018
Alcances	1 + 2
Límites de la organización incluidos en el cálculo	Se incluyen las actividades desarrolladas en sus instalaciones de las oficinas de Bilbao, Madrid, Mondragón, Pamplona, San Sebastián y Vitoria.
Reducción	4,20 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2016-2018 respecto del trienio 2015-2017, para el alcance 1+2.

y se le otorga el derecho al uso del siguiente sello:

Valvanera Ullargui Aparicio
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica

Fecha de inscripción: 19 - 09 - 2019
Código: 2019-a475

ANEXO 03: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES

Principio 1	Resultado 2018
Incumplimiento de normativas referentes a los protocolos de Seguridad y Salud del cliente	0
Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios	0
Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos	0
Principio 2	Resultado 2018
Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores de 2018	38
Nº de viajes de representantes del Consejo Dirección de LKS a filiales	7
Nº de viajes de responsable de producción de LKS a filiales	11
Principio 3	Resultado 2018
Reuniones informativas (en el conjunto de las 6 oficinas)	18
Reuniones informativas de negocio (en el conjunto de las 6 oficinas y 3 negocios)	54
Reuniones del consejo social (en el conjunto de las 6 oficinas)	24
Participación Encuesta de Satisfacción 2018	57%
Nivel medio de satisfacción (sobre 5 ptos)	2,90
Nivel medio del ítem mejor valorado (ambiente de trabajo)	3,58
Nivel medio del ítem peor valorado (retribución)	1,39
Principio 5	Resultado 2018
Porcentaje de directivos frente a empleados	4% (12 personas)
Directivos mujeres	33% (4 sobre 12)
Directivos hombres	67% (8 sobre 12)
Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres	3 mujeres y 4 hombres
Paridad en Consejo Social:	1 mujer y 7 hombres
Paridad en Comisión de Vigilancia:	3 mujeres y 0 hombres
Paridad responsables proyecto:	7 mujeres y 19 hombres
Paridad en consultores y técnicos:	79 mujeres y 135 hombres
Paridad en servicios Centrales	20 mujeres y 11 hombres
Porcentaje trabajadores mayores de 45 años:	39%
Porcentaje trabajadores menores de 30 años:	7%
Empleados no nacionales	1%
Trabajadores con contrato fijo	80,07%
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	49,51%%
Principio 8	Resultado 2018
Reducción de emisiones de CO ₂ eq sobre año de referencia 2009	40%
Certificado ISO14001	SI
Certificado ISO 14006	SI
Principio 9	Resultado 2018
Reducción de emisiones de CO ₂ eq sobre año de referencia (2009)	40%
Certificado ISO14001	SI
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	25
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	65