

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.

LKS INGENIERÍA, S.COOP.



# Pacto Mundial Informe de Progreso 2019

Promotor  
**PACTO MUNDIAL – THE GLOBAL COMPACT**

Fecha  
**30 de Noviembre 2020**



# 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>
2.1	LKS INGENIERIA S.COOP.....	3
2.2	EXPERIENCIA COOPERATIVA MONDRAGON.....	4
<b>3.</b>	<b>MAPA DE LOS ODS DE LKS .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>9</b>
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.....	9
4.2	PRINCIPIOS 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....	10
<b>5.</b>	<b>PRINCIPIOS LABORALES .....</b>	<b>13</b>
5.1	PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. ....	13
5.2	PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. ....	15
5.3	PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	16
5.4	PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	16
<b>6.</b>	<b>PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES.....</b>	<b>19</b>
6.1	PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....	19
6.2	PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. ....	20
6.3	PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. ....	21
<b>7.</b>	<b>PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN .....</b>	<b>23</b>
7.1	PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.....	25
<b>8.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>27</b>

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 Madinazcoitia, 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 2019 (de 1/1/2019 a 31/12/2019):

### 1.1 DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

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. vertebra su estrategia 2017-2020 desde su orientación hacia los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial los **ODS 3, 7, 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 Madinazcoitia

Presidente



## 2. INFORMACION GENERAL

### 2.1 LKS INGENIERIA S.COOP.

#### MISIÓN

LKS es una realidad socioeconómica, 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.krean.com](http://www.krean.com)
- Alto cargo: Jon Berbel, Director General
- Presidente Electo: Luis Anduaga Madinazcoitia, Presidente de la Cooperativa
- Fecha de adhesión: 24 de abril 2012 (carta de adhesión dirigida a Ban Ki-moon)
- Número de empleados: 225 de LKS Ingeniería S.Coop organización a la que se limita este informe

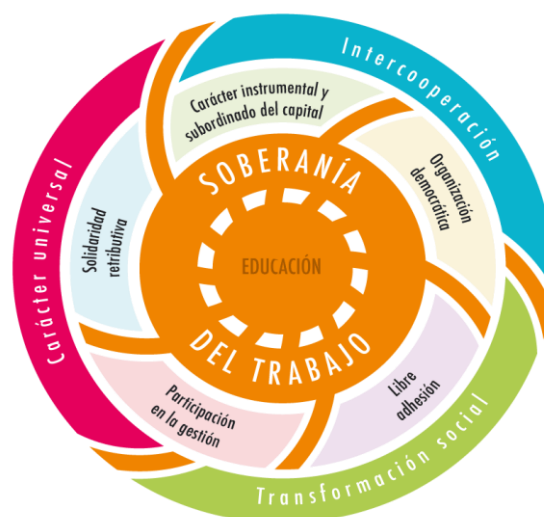
Los grupos de interés a los que se dirige este informe son tanto el público en general interesado en la aportación al desarrollo sostenible de LKS como a clientes, profesionales de LKS, asociaciones y otras organizaciones con similares valores.

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 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.

## 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 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.
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.



<sup>1</sup> 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 vertebró la estrategia desde su orientación hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial los **ODS 3, 7, 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 2019 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 2016<sup>2</sup> 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

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

por esto que LKS puede dibujar los impactos Directos de su actividad y los relacionados a lo aportado por la Corporación MONDRAGON.



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 de objetivos para el 2019 para los ODS

### Objetivos 2019

- Mejorar el desempeño de al menos un indicador en cada uno de los ODS. Se refieren a continuación los indicadores mejorados en la anualidad 2019, en los ODS 8, 9, 11 y 13

#### ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador	2018	2019
Porcentaje socios trabajadores	49,51%	65%

#### ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

Indicador	2018	2019
CERTIFICADOS ISO	3 ISO9001 ISO14001 ISO14006	4 + ISO 45001

#### ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Indicador	2018	2019
Proyectos con certificado LEED y BREEAM	90	97

#### ODS 13: Acción por el clima

Indicador	2018	2019
Reducción emisiones CO2eq	40%	40,01%

- Además en 2019 se ha trabajado en el desarrollo de políticas y buenas prácticas que incorporan dos ODS nuevos:
  - ODS 3 referente a Salud y Bienestar.
  - Se ha implantado el estándar WELL. La certificación WELL, promovida por el International WELL Building Institute (IWBI), pone el foco en las personas y distingue aquellas empresas que diseñan y desarrollan sus espacios de trabajo pensando en el bienestar físico, mental y emocional de sus trabajadores, alineándose, por tanto, con la identidad "Humanity at Work" compartida por LKS y MONDRAGON.  
+info <https://www.wellcertified.com/>

El ODS 7 referente a Energía asequible y 6no contaminante. En 2019 se ha materializado la apuesta por la energía renovable de origen fotovoltaico de LKS, apuesta que ha dado origen a la planta fotovoltaica de 24 MW en Ribabellosa. promovida por el propio grupo LKS-KREAN y el EVE (Ente Vasco de la Energía) en el polígono industrial alavés de Arasur en Ribabellosa. Se trata de una planta de 24 MW, de los que 1,5MW es propiedad de LKS y será utilizado para suministrar energía eléctrica al conjunto de sus oficinas.



+info: <https://ekian.eus/es/>  
<https://www.krean.com/es/proyectos/ekian-parque-energia-solar>



## Definición objetivos 2020:

### Para el 2020 se fija UNA meta:

- Avanzar en nuestro compromiso con el ODS 7 referente a Energía Asequible y no contaminante suministrando energía de origen 100% renovable fotovoltaica autogenerada para todas nuestras oficinas. Esto será factible gracias a la inversión realizada por LKS en la planta fotovoltaica autopromovida en Rivavellosa-Rivera Alta (Alava). Esta planta tiene una potencia de 1,5MW siendo suficiente para el suministro de todas las oficinas de LKS, así como a los trabajadores de LKS que quieran adherirse.  
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 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 2019 los órganos de gobierno de LKS 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 3, 7, 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 OHSAS<sup>3</sup> 18.001 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y en 2018 esta certificación se actualizó 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.



<sup>3</sup> 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 2019, se realizaron **38 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 mantenido la certificación ISO 45001 Seguridad y Salud Laboral, 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 2019 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 2019 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.
- Planes de tutorización para los técnicos junior de la empresa. Con el objetivo de desarrollar sus capacidades, no solo técnicas, sino de gestión también. Focalizándose en la transmisión de formas de trabajar y gestión de conocimiento innovador.

### 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 2019 el Director del Negocio de Industria y Energía visitó las filiales de MEXICO e INDIA. En el caso de INDIA fueron 6 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 coadyuvaban en la consolidación de la relación.

Indicador	Resultado
Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores de 2019	87
Nº de viajes de representantes del Consejo Dirección de LKS a filiales	6
Nº de viajes de responsable de producción de LKS a filiales	11

## Seguimiento de objetivos para el 2019 para los principios de Derechos humanos

### Objetivos 2019:

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.

### EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

Como parte de su compromiso con la igualdad de género LKS ha desarrollado en 2019 su primer Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022, esta Plan, desarrollado con el apoyo de Bultzlan Consulting, entidad homologada por Emakunde, y fue aprobado en septiembre de 2019.

Su alcance es la totalidad de personas de LKS Se resumen a continuación los siguientes objetivos del citado plan.

- Área 1: Estrategia y Política de Igualdad.
- Área 2: Ingreso, selección y contratación.
- Área 3: Ingreso, selección y contratación.
- Área 4: Política Retributiva.
- Área 5: Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 7: Comunicación e información.

## Definición objetivos 2020:

### En lo relativo a las personas de LKS:

Profundizar en los hitos previstos en el plan de igualdad con los siguientes objetivos específicos:

- Área 1: Estrategia y Política de Igualdad.  
Objetivo 2020: Consolidar el principio de Igualdad en la identidad de la cooperativa.
- Área 2: Ingreso, selección y contratación.  
Objetivo 2020: Integrar la perspectiva de género en las políticas y procesos de acceso, selección y contratación.
- Área 3: Ingreso, selección y contratación.  
Objetivo 2020 1: Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de los planes de formación anuales.  
Objetivo 2020 2: Integrar la perspectiva de género en el proceso de promoción y rutas profesionales de la cooperativa.
- Área 4: Política Retributiva.  
Objetivo 2020: Garantizar una retribución salarial no discriminatoria
- Área 5: Prevención de acoso sexual y por razón de sexo  
Objetivo 2020: Promover un entorno laboral respetuoso previniendo y actuando de manera sistematizada ante posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.  
Objetivo 2020: Fomentar las políticas de conciliación corresponsable de la cooperativa.
- Área 7: Comunicación e información.  
Objetivo 2020: Impulsar un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la documentación y soportes comunicativos internos y externos.



## 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

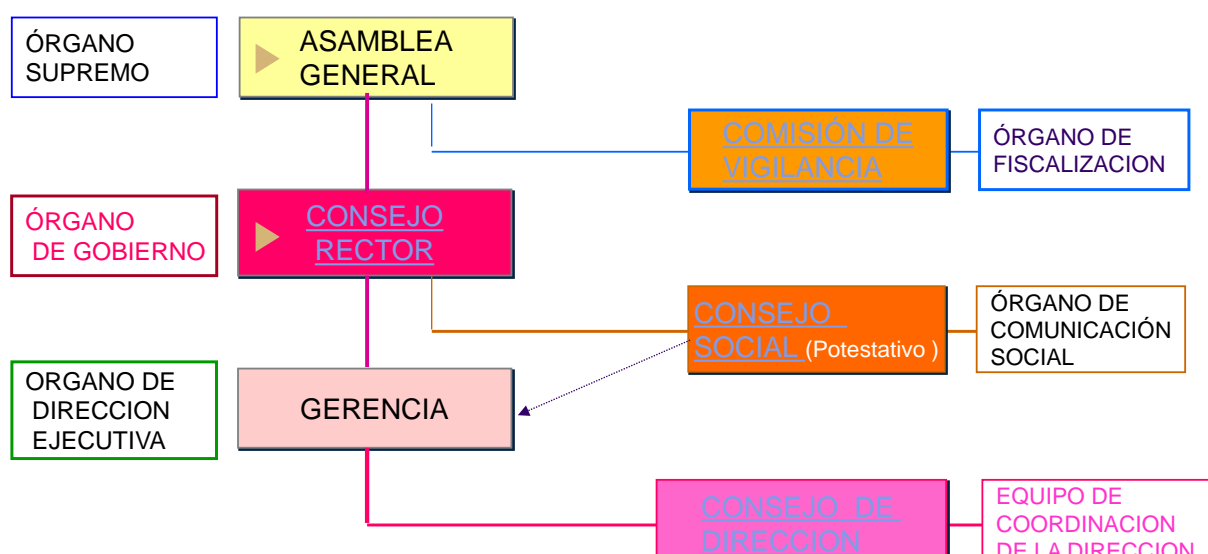
(P3C3I2) El derecho a la negociación colectiva y reconocimiento efectivo del mismo está garantizado en la cooperativa a través del principio de Participación:

- **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 de 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 2019 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, intercaladas 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, en fecha 24 de mayo 2019 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 realizada cada 2-3 años a la totalidad del colectivo (socios y trabajadores por cuenta ajena), por lo que no ha sido repetida en 2019. 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

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 2019	n.p
Nivel medio de satisfacción (sobre 5 ptos)	n.p
Nivel medio del ítem mejor valorado (ambiente de trabajo)	n.p
Nivel medio del ítem peor valorado (retribución)	n.p

## 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 2019 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 2019.

## 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 225):

Indicador	Resultado
Porcentaje de directivos frente a empleados	5,3% (12 personas)
Directivos mujeres	33,3% (4 sobre 12)
Directivos hombres	66,7% (8 sobre 12)
Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres	2 mujeres y 5 hombres
Paridad en Consejo Social:	4 mujeres y 3 hombres
Paridad en Comisión de Vigilancia:	3 mujeres y 0 hombres
Paridad responsables proyecto:	7 mujeres y 10 hombres
Paridad en consultores y técnicos:	70 mujeres y 124 hombres
Paridad en servicios Centrales	20 mujeres y 11 Hombres
Porcentaje trabajadores mayores de 45 años:	41%
Porcentaje trabajadores menores de 30 años:	5%
Empleados no nacionales	1%
Trabajadores con contrato fijo	90,22%
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	65%

(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 2019 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 2019 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
- Planes de tutorización de técnicos junior.
- Divulgar los valores cooperativos.

Durante el 2019 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 2019 para los Principios Laborales

### Objetivos 2019:

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.

### EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

**En lo relativo a personas:** Se ha desarrollado el despliegue activo del Plan de tutorización. *“Se inicia en febrero de 2018 un Programa con 4 equipos finalizándose el mismo en junio de 2019. Con muy buena valoración por parte de los integrantes del equipo y mío. El Programa iniciado en octubre de 2018 se ha concluido en octubre / noviembre de 2019 (5 equipos). Muy buena valoración y progresión de los tutorizados”.*

**En lo específico de Seguridad y Salud:** No sólo se ha continuado con la aplicación del sistema OHSAS sino que se ha integrado con los requisitos de la certificación WELL, redefiniendo una política de gestión integrada que reúne los principios de las certificaciones ISO9001, ISO 14001, ISO14006, ISO 45001 y certificación WELL. Se adjunta dicha política en el anexo IV de este documento.

## Definición objetivos 2020:

### En lo relativo a las personas de LKS:

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

Profundizar en el Plan de reconocimiento estableciendo políticas de buenas prácticas para reconocer el trabajo de todos los miembros de la cadena de valor de LKS.

## 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 Gestión Ambiental 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%<sup>4</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.

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 2019 como atestigua el sello emitido por la OECC. La reducción obtenida en emisiones de CO<sub>2</sub>eq, tomando como referencia el año 2009 es del 42%. 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 2019. La fracción no reducida se compensa todos los años a través de la plantación de arbolado autóctono, acción apoyada y desarrollada por un buen número de voluntarios pertenecientes a LKS, bajo la coordinación de la fundación LURGAIA. Más info: <https://www.krean.com/es/noticias/lks-krean-reitera-compromiso-accion-clima>



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

<sup>4</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

Desarrollo Sostenible y Cambio Climático que en 2018 continua su consolidación cómo la línea de negocio para desarrollo de todos los servicios relacionados el desarrollo sostenible de las ciudades y territorios.

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.

## 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 ISO14001, 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	40,01%
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 2019 como un año de mantenimiento de los parámetros obtenidos en 2018.

Además, en 2019 se han desarrollado servicios específicos destinados al desarrollo sostenible:

- i) KREAN DESIGN AND BUILD ENERGY para la promoción construcción y gestión de plantas de energías renovables de origen fotovoltaico. Se ha completado una primera actuación de planta fotovoltaica en el sur de Álava, una planta de 24MW estructurada a través de una patnerariado público privado en el que LKS es propietaria de 1,5 MW y gestiona 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 su puesta en marcha ha tenido lugar el primer trimestre de este año 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
  - (1) **Economía Circular.** 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.
  - (2) **Ciclo del agua:** Proyecto AQUAMONITRIX, de iotización de las redes de abastecimiento de agua para monitorizar la calidad de su suministro de forma continua, ininterrumpida y a tiempo real.

- 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 LEED<sup>5</sup>: certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
- iii) Certificación BREEAM<sup>6</sup> certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
- iv) Certificación WELL: para el diseño y gestión de espacios que promuevan el bienestar físico, mental y emocional de sus ocupantes.

### 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 CO <sub>2</sub> eq sobre año de referencia (2009)	40,01%
Certificado ISO14001	SI
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	28
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	69

<sup>5</sup> LEED: Leadership in Energy and Environmental Design

<sup>6</sup> BREEAM: Building Research Establishment Environmental Assessment Method



## Objetivos para el 2020 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:

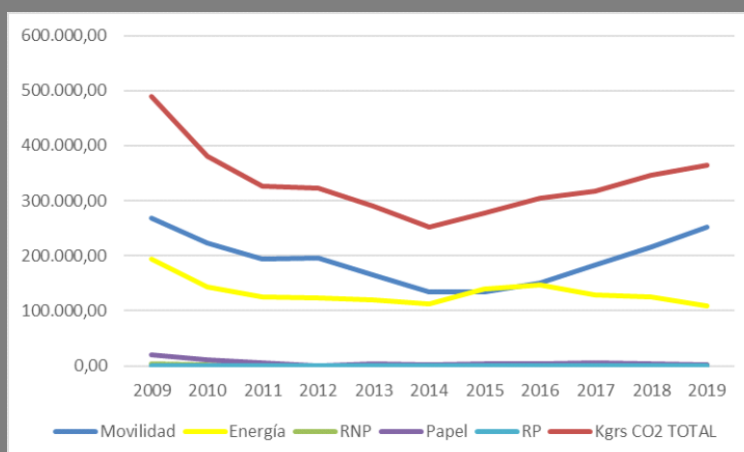
- Reducción de un 45% de las emisiones por persona (comparación al año base 2009) y compensación de las emisiones producidas en el 2019.
- Continuar avanzando en desarrollo de nuevos servicios para mejora del medio ambiente (Plataforma Climate™) como: software de cálculo de la huella de carbono o asesoramiento en Mitigación y adaptación al cambio climático
- Incrementar el número de asesoramiento para la certificación de la edificación sostenible (LEED, BREEAM y WELL: 100 certificaciones).
- Promoción de acciones de movilidad sostenible como 'car sharing'.

### EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

En 2019 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 <sub>2</sub> Eq)	Indicador 2 (relativo): Emisiones por persona (tCO <sub>2</sub> Eq/persona)	Indicador 3 (relat Emisiones por ing (tCO <sub>2</sub> /M€ ingresos)
<b>2.009</b>	489,18	1,962	20,99
<b>2.019</b>	316,50	0,879	15,70
<b>Valor de reducción en 2030 con respecto a 2.009</b>	40%	40%	40%
<b>Valor a alcanzar en 2.030</b>	<b>293.51</b>	<b>1,177</b>	<b>12,59</b>
<b>Reducción a final 2019</b>	<b>35,30%</b>	<b>40,01%</b>	<b>25,20%</b>

El resultado global es de 316,50 TnCO<sub>2</sub>, ligeramente inferior al del 2018, 346, 50 TnCO<sub>2</sub> el aspecto de mayor impacto es la movilidad, con 198,258 TnCo<sub>2</sub>, es decir el 62,61% de las emisiones totales. Le sigue la energía, con 61,55Tn CO<sub>2</sub>, el 19,44% del total. Entre ambas suman el 82% de las emisiones totales. Serán los ámbitos a trabajar en el plan de acción 2020.



Con estos resultados se fija un objetivo de

- Mantenimiento del objetivo de reducción en el indicador de emisiones CO2/nº de personas, manteniendo la tasa de reducción del 40% respecto a 2009.
- Mejora del indicador de emisiones CO2/cifra de negocio, alcanzando una reducción del 30% respecto a 2009.

Para ello se fijan las siguientes medidas específicas del Plan de Acción 2020:

- 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 (proveedor WATTIO) por uno totalmente renovable de autogeneración.

## 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 2018.

#### 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 propuesto 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 2019 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 2019 el director el director de Industria y Energía visitó la filial de India en 6 ocasiones.

## Objetivos para el 2019 para el principio de Anticorrupción

**Actuar sobre los resultados del observatorio para identificar riesgos y retos para LKS.** 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 2020:

- 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, 30 de noviembre de 2020.

Firmado:




LKS INGENIERÍA, S. COOP.

D. Luis Anduaga Madinazcoitia

Presidente del Consejo Rector de LKS Ingeniería S.Coop.

## 8. ANEXOS

### ANEXO 01: POLITICA DE GESTION INTEGRADA



#### POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, ECODISEÑO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LKS Ingeniería se ha consolidado como una empresa de referencia dentro del grupo de ingenierías vinculadas al sector de la construcción, gracias a sus señas de identidad: Seriedad, Responsabilidad y Ética Profesional.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, la Dirección de LKS Ingeniería S. Coop. ve necesario y prioritario, y se compromete a estructurar y asegurar el nivel de calidad del servicio ofrecido, en base a la implantación de un Sistema de Gestión Integrado de la Calidad, Medio ambiente, Ecodiseño y Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo con las normas ISO-9001, ISO 14001, ISO 14006, ISO 45001 y WELL. Con esta decisión, la Dirección trata de fomentar la mejora permanente de todos los procesos y actividades, para el logro de los siguientes objetivos:

- La satisfacción de las personas.
- Asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo comprometiéndose a eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST. Desarrollando políticas concretas que tengan a la persona como centro y alineadas con los criterios de evaluación WELL. ¿Cómo?
  - Asegurando la calidad del aire interior que respiramos en nuestras oficinas y vigilando periódicamente su composición química.
  - Facilitando el acceso a agua de alta calidad por su composición química y sabor.
  - Facilitando acceso a vistas e iluminación natural a todos nuestros trabajadores. Eligiendo la iluminación artificial más adecuada para evitar fatiga visual y alteraciones de ritmo circadiano.
  - Diseñando espacios confortables desde el punto de vista térmico y acústico, ajustando espacios para distintas necesidades y actividades,
  - Utilizando revestimientos y mobiliario de bajo riesgo y toxicidad.
  - Promoviendo hábitos de alimentación más saludable y ofreciendo opciones de alimentación sana y natural.
  - Promoviendo una vida más activa, a través de iniciativas corporativas de apoyo al deporte y actividad física.
  - Apoyando el equilibrio emocional y el bienestar mental de nuestro equipo definiendo un Plan de gestión del estrés y ansiedad de origen laboral.
  - Recordando nuestro compromiso social y haciendo partícipe a la comunidad que nos rodea de nuestras iniciativas de una forma comprometida y transparente.
- La rentabilidad creciente de la empresa.
- La satisfacción de los clientes.

Para la consecución de estos objetivos, será necesario el compromiso de todas y cada una de las personas de LKS Ingeniería para asumirlo y desarrollarlo con una actitud permanente de consulta y participación y trabajo en equipo, así como el cumplimiento de los requisitos legales y compromisos con MONDRAGON-HUMANITY AT WORK.

#### Sostenibilidad empresarial

Consciente del impacto que su actividad causa en el medio ambiente, LKS Ingeniería apuesta firmemente por políticas de desarrollo sostenible, preocupándose y colaborando activamente en la prevención de la contaminación. Para ello distingue dos estrategias claves:

- Implantación de un sistema de gestión ambiental en las distintas sedes y oficinas, basándose en el compromiso de todos los socios y trabajadores con un decálogo de buenas prácticas aprobado y revisado cada año como compromiso con la mejora continua. El fin último es evitar y prevenir la contaminación causada por nuestra actividad empresarial, enfatizando especialmente el cumplimiento de todas las normativas medioambientales de aplicación.
- La prevención de la contaminación se hará extensiva también a los proyectos desarrollados para nuestros clientes. En cada proyecto de ecodiseño se realizará un estudio ambiental que analice el ciclo de vida del edificio, los aspectos ambientales vinculados, los potenciales impactos, su evaluación y la determinación de objetivos para todos aquellos aspectos significativos. El objetivo es diseñar edificios respetuosos con el medio ambiente, que disminuyan sensiblemente los impactos ambientales tradicionalmente asociados al sector de la construcción sin trasladarlos a otras etapas del ciclo de vida. LKS pretende culminar este proceso diseñando edificios que puedan optar a certificaciones y/o reconocimientos tras auditorías de tercera parte.

Estos compromisos, que están a disposición del público a través de la web y en el panel de comunicaciones de cada oficina, son conocidos y asumidos por todos los integrantes de LKS siendo transmitidos también a los colaboradores habituales. En coherencia con ello, la Dirección se compromete a liderar, impulsar y mantener el proceso iniciado, así como a la aplicación de los objetivos señalados en todas sus decisiones.

Mayo 2019  
D. Jon Berbel

T + 34 902 030 488  
F + 34 902 787 943

Goiru, 7 Garaia Parke Teknologikoa  
20500 Arrasate – Mondragón, Spain  
LKS INGENIERIA, S.COOP.

[www.krean.com](http://www.krean.com)  
Euskadiko Kooperatiba Erregistroan inskribatua, 534 orria 1 asientua, 96.0.011 zenbakia CIF F20545018  
Inscrita en el Registro de Cooperativas de Euskadi, folio 534, asiento 1, número 96.0.011 CIF F20545018



## ANEXO 02: 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 2019**

**Registro de huella de carbono, compensación y  
proyectos de absorción de CO<sub>2</sub> del  
Ministerio para la Transición Ecológica y  
el Reto Demográfico**

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	2019
Alcances	1 + 2
Límites de la organización incluidos en el cálculo	Se incluyen las actividades desarrolladas en sus instalaciones de las oficinas ubicadas en Bilbao, Madrid, Mondragón, Pamplona, San Sebastián y Vitoria.

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




Valvanera Uargui Aparicio  
Directora General  
Oficina Española de Cambio Climático  
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 04 - 09 - 2020  
Código: 2020-e450

## ANEXO 03: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES

<b>Principio 1</b>	<b>Resultado 2019</b>
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
<b>Principio 2</b>	<b>Resultado 2019</b>
Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores de 2019	87
Nº de viajes de representantes del Consejo Dirección de LKS a filiales	6
Nº de viajes de responsable de producción de LKS a filiales	11
<b>Principio 3</b>	<b>Resultado 2019</b>
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	n.p
Nivel medio de satisfacción (sobre 5 ptos)	n.p
Nivel medio del ítem mejor valorado (ambiente de trabajo)	n.p
Nivel medio del ítem peor valorado (retribución)	n.p
<b>Principio 5</b>	<b>Resultado 2019</b>
Porcentaje de directivos frente a empleados	5,3% (12 personas)
Directivos mujeres	33,3% (4 sobre 12)
Directivos hombres	66,7% (8 sobre 12)
Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres	2 mujeres y 5 hombres
Paridad en Consejo Social:	2 mujeres y 5 hombres
Paridad en Comisión de Vigilancia:	4 mujeres y 3 hombres
Paridad responsables proyecto:	7 mujeres y 10 hombres
Paridad en consultores y técnicos:	70 mujeres y 124 hombres
Paridad en servicios Centrales	20 mujeres y 11 hombres
Porcentaje trabajadores mayores de 45 años:	41%
Porcentaje trabajadores menores de 30 años:	5%
Empleados no nacionales	1%
Trabajadores con contrato fijo	90,22%
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	65%
<b>Principio 8</b>	<b>Resultado 2019</b>
Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia 2009	40,01%
Certificado ISO14001	SI
Certificado ISO14006	SI
<b>Principio 9</b>	<b>Resultado 2019</b>
Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia (2009)	40,01%
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	28
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	69