



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 2020

Dirigido a:

PACTO MUNDIAL – THE GLOBAL COMPACT

Fecha

30 de noviembre 2021



índice

| | | |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO | 3 |
| 1.1 | DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO | 3 |
| 2. | INFORMACION GENERAL | 4 |
| 2.1 | KREAN S.COOP. | 4 |
| 2.2 | EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGON. | 5 |
| 3. | MAPA ODS DE KREAN | 6 |
| 4. | PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS | 10 |
| 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. | 10 |
| 4.1.1 | DIAGNÓSTICO | 11 |
| 4.1.2 | POLÍTICAS | 11 |
| 4.1.3 | ACCIONES | 11 |
| 4.1.4 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 11 |
| 4.2 | PRINCIPIOS 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. | 12 |
| 4.2.1 | DIAGNÓSTICO | 12 |
| 4.2.2 | POLÍTICAS | 12 |
| 4.2.3 | ACCIONES | 13 |
| 4.2.4 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 13 |
| 5. | PRINCIPIOS LABORALES | 15 |
| 5.1 | PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. | 15 |
| 5.1.1 | DIAGNÓSTICO | 15 |
| 5.1.2 | POLÍTICAS | 15 |
| 5.1.3 | ACCIONES | 16 |
| 5.1.4 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 16 |
| 5.2 | PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. | 17 |
| 5.2.1 | DIAGNÓSTICO | 17 |
| 5.2.2 | POLÍTICAS | 17 |
| 5.2.3 | ACCIONES | 17 |
| 5.3 | PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. | 18 |
| 5.3.1 | DIAGNÓSTICO | 18 |
| 5.3.2 | POLÍTICAS | 18 |
| 5.3.3 | ACCIONES | 18 |
| 5.4 | PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. | 18 |
| 5.4.1 | DIAGNÓSTICO | 18 |
| 5.4.2 | POLÍTICAS | 18 |
| 5.4.3 | ACCIONES | 18 |
| 5.4.4 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 19 |
| 6. | PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES | 21 |
| 6.1 | PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. | 21 |
| 6.1.1 | POLÍTICAS | 21 |
| 6.1.2 | ACCIONES | 21 |
| 6.1.3 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 21 |
| 6.2 | PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. | 22 |
| 6.2.1 | DIAGNÓSTICO | 22 |
| 6.2.2 | POLÍTICAS | 22 |

| | | |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.2.3 | ACCIONES | 22 |
| 6.2.4 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 23 |
| 6.3 | PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | 23 |
| 6.3.1 | ACCIONES | 23 |
| 6.3.2 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 25 |
| 7. | PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN | 28 |
| 7.1 | PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno. | 28 |
| 7.1.1 | DIAGNÓSTICO..... | 28 |
| 7.1.2 | POLÍTICAS | 28 |
| 7.1.3 | ACCIONES | 28 |
| 7.1.4 | SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS | 28 |
| 8. | ANEXOS | 30 |
| | ANEXO 01: POLITICA DE GESTION INTEGRADA..... | 30 |
| | ANEXO 02: CARTA DE ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL ORIGINAL | 31 |
| | ANEXO 03: CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN DE HUELLA DE CARBONO EMITIDO POR LA EOCC A NOMBRE DE KREAN S. COOP PARA LA ANUALIDAD 2020 | 32 |
| | ANEXO 04: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES..... | 33 |

1. CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO

D. Luis Anduaga Madinazcoitia, como Presidente de KREAN S. COOP. en base a la información generada en cumplimiento de lo establecido por el PACTO MUNDIAL al que está adherida la empresa, emito el siguiente informe de revisión por la Dirección correspondiente al año 2020 (de 1/1/2020 a 31/12/2020)

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 negocio, 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 KREAN S.COOP. vertebró 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, apoyando el desarrollo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Un plan estratégico a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. De este modo KREAN 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,



D. Luis Anduaga Madinazcoitia
Presidente KREAN S. COOP



2. INFORMACION GENERAL

2.1 KREAN 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.



KREAN S.Coop (en adelante KREAN)

- Dirección: Goiru Kalea 7, Polo Innovación Garaia, 20500 ARRASATE-MONDRAGÓN
- Dirección web: www.krean.com
- Alto cargo: Jon Berbel, Director General
- Presidente Electo: Luis Anduaga Madinazcoitia, Presidente de la Cooperativa KREAN S. COOP
- Fecha de adhesión: 24 de abril 2012 (carta de adhesión dirigida a Ban Ki-moon)
- Número de empleados: 268

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 KREAN como a clientes, profesionales de KREAN, asociaciones y otras organizaciones con similares valores.

El alcance del informe se centra en KREAN S.Coop cuyo equipo de personas trabaja para distintas partes del mundo pero están 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 DE MONDRAGON.

KREAN 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, desarrollando 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.



¹ GRI: Global Reporting Index

3. MAPA ODS DE KREAN

KREAN ha procedido a culminar su Plan Estratégico 2017 – 2020 a lo largo del año 2020. El Plan Estratégico se estructuró para su despliegue en 8 Planes de Acción y vertebra 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 2020 se introducen los siguientes filtros para cada uno de los planes derivados del PE que han transformado, transforman y transformarán KREAN y su entorno desde el 2017. Estos filtros son el resultado del mapa de los ODS de KREAN y se resumen en la siguiente imagen:



Ilustración 1, mapa de ODS de KREAN



ODS 3 Salud y Bienestar. En 2020 KREAN ha obtenido la certificación WELL GOLD, convirtiéndose en la primera empresa vasca en obtener este reconocimiento a los espacios de trabajo más saludables. 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 KREAN y MONDRAGON.

La certificación ha coincidido con un momento de grave crisis sanitaria, por lo que las medidas inicialmente adoptadas (confort térmico, acústico y lumínico, fomento de alimentación saludable, actividad física y vigilancia de la salud mental) se han completado con algunas medidas contempladas por WELL para minimizar el riesgo de contagio. Entre

estas medidas destacan los controles sobre la humedad relativa y presencia de partículas inferiores a 2,5PM en aire, supresión de la recirculación en el sistema de climatización, empleo de filtros MERV 14 e inventariado y minimización de superficies de contacto frecuente

+info <https://www.wellcertified.com/>



ODS 7 Energía asequible y no contaminante. En enero de 2020 se ha puesto en marcha la planta fotovoltaica EKIAN, promovida por el propio grupo 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 son propiedad de KREAN y serán utilizados para suministrar energía eléctrica de origen renovable al conjunto de sus oficinas. +info: <https://ekian.eus/es/> y <https://www.krean.com/es/proyectos/ekian-parque-energia-solar>



Ilustración 2, Vista área del parque fotovoltaico EKIAN en Ribabellosa



ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Como cooperativa de socios trabajadores KREAN cree firmemente en el desarrollo económico sostenido, sostenible, e inclusivo, con empleo pleno y productivo y trabajo justamente reconocido y remunerado para todos. Este es uno de los principales Objetivos en los que la Cumbre de Quebec 2016 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.



ODS 9 Industria, innovación e infraestructuras, *Sharing Future* es el título del manifiesto de KREAN. Para nosotros el futuro es fascinante, un reto, un desafío constante. Formamos un equipo capaz de abordar grandes proyectos integrales que requieren integrar múltiples capacidades hasta hacer sencillo lo complejo.

Acompañamos a nuestros clientes en sus retos de transformación e innovación, una innovación orientada al desarrollo sostenible y que tiene 3 vectores principales: i) la renovación urbana y la rehabilitación energética, ii) la economía circular y iii) la transformación de las necesidades sociales entorno al agua y energía.

En estos momentos KREAN está desarrollando Varios proyectos HORIZON2020 y LIFE en las tres áreas mencionadas. Miramos a lo que pasará mañana, para poder responder con garantías a los retos de un mundo en constante transformación.



ODS 11 Ciudades y Comunidades sostenibles ODS 13 Acción por el clima

KREAN presta servicios de asesoramiento estratégico, planificación, gestión y ejecución de proyectos para un desarrollo territorial, regional y urbano sostenible y competitivo, ofreciendo servicios de consultoría especializada en construcción sostenible, medio ambiente, sostenibilidad y cambio climático. En los últimos años hemos ayudado a distintas entidades, como ANESVAD, o la red de Parques Tecnológicos de Euskadi a desarrollar sus Planes Estratégicos en Sostenibilidad. Y a Ciudades y áreas metropolitanas a identificar, evaluar y planificar su respuesta ante el Cambio climático, definiendo estrategias de mitigación, planes de adaptación, planes de gestión de riesgos, estudios de inundabilidad, estudios hidrológicos, etc.... como los desarrollados para Chennai, Surabaya, Mendoza, Campeche, Nariño, Cauca, y nivel local Andoain y Alto Deba.

Creemos en el derecho universal de las personas al acceso a agua potable, y a vivir en entornos medioambientalmente sostenibles que retornen el agua tratada al medio ambiente.

Creemos en los entornos inclusivos donde las personas puedan vivir y trabajar y desarrollarse de manera igualitaria independientemente del género, edad, clase social etnia-origen-cultura o diversidad funcional.

Creemos en los espacios medioambientalmente saludables.

Creemos en un lugar donde vivir libres de residuos, y en retornar residuo limpio al medio.

Creemos en un transporte eficiente, no contaminante e impulsor de actividad económica, vertebrador de las ciudades y en sintonía con el entorno.

Ayudamos a crear ciudades inclusivas y seguras, sostenibles y eficientes, a reinventar el espacio en el que vivimos y a generar nuevos, pensando en las personas

+info: <https://www.krean.com/es/proyectos?ciu=25>

El desarrollo de indicadores de avance en los ODS ha estado orientado a la integración de los mismos en la misión y visión de KREAN 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 ODS para el 2020

OBJETIVO 2020/1. Mejorar el desempeño de al menos un indicador en cada uno de los ODS.

Se refieren a continuación los indicadores mejorados en la anualidad 2020, en los ODS 3, 7, 8, 9, 11 y 13

ODS 3: Salud y bienestar

| Indicador | 2019 | 2020 |
|------------------|------|-----------|
| Certificado WELL | - | WELL GOLD |

ODS 7: Energía Asequible y no contaminante

| Indicador | 2019 | 2020 |
|--------------------------------------------|------|------|
| MWh energía eléctrica renovable instalados | - | 24 |

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

| Indicador | 2019 | 2020 |
|--------------------------------|------|------|
| Porcentaje socios trabajadores | 65% | 70% |

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

| Indicador | 2019 | 2020 |
|------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| CERTIFICADOS ISO | 4 ISO9001 / ISO14001 ISO14006 / ISO 45001 | 4 ISO9001 / ISO14001 ISO14006 / ISO 45001 |

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

| Indicador | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------------|------|------|
| Proyectos con certificado LEED y BREEAM | 97 | 104 |

ODS 13: Acción por el clima

| Indicador | 2019 | 2020 |
|---------------------------|--------|--------|
| Reducción emisiones CO2eq | 40,01% | 50.98% |

OBJETIVO 2020/2. Avanzar en nuestro compromiso con el ODS 7 referente a Energía Asequible y no contaminante suministrando energía de origen 100% renovable fotovoltaica autogenerado para todas nuestras oficinas.

Desde enero 2020 está operativo la planta fotovoltaica EKIAN autopromovida en Ribabellosa-Rivera Alta (Alava). Esta planta tiene una potencia de 1,5MW siendo suficiente para el suministro de todas las oficinas del grupo KREAN, así como de los domicilios de los trabajadores de KREAN que quieran adherirse. En este primer año, 2020, la adquisición de energía se ha realizado a través de la comercializadora eléctrica de ATEGI. Con esta iniciativa KREAN coadyuva en la expansión de infraestructuras energéticas limpias y desarrolla tecnologías capaces de soportar el crecimiento económico a la vez que ayuda al medio ambiente.

Definición objetivos 2021:

Para el 2021 se fijan DOS metas:

OBJETIVO 2021/1. Mejorar el desempeño de al menos un indicador en cada uno de los ODS.

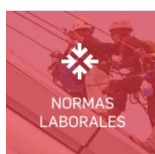
OBJETIVO 2021/2. Específicamente en el ODS7 Impulsar proyectos de generación eléctrica renovable gestionados por cooperativas de consumo y participadas por la ciudadanía

4. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

Los Diez Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. Las empresas debemos trabajar en 4 ámbitos principales de enfoque para asegurar que nuestras operaciones se desarrollan de forma que benefician tanto a la economía como a las sociedades en todo el mundo.



Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
No ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos



Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva
Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
Apoyar la erradicación del trabajo infantil
Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación



Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente



Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Estos diez principios se relacionan con los 17 ODS para contribuir al desarrollo sostenible y encontrar oportunidades de negocio



Fuente: Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para las empresas. UN Global Compact Red Española

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) KREAN 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.

KREAN 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 KREAN.

4.1.2 POLÍTICAS

(P1C2I2) KREAN 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 KREAN S. COOP.

4.1.3 ACCIONES

(P1C1I1) A lo largo del 2020 los órganos de gobierno de KREAN 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 del consejo social. Tras la Asamblea General, el consejo rector es el máximo órgano de gobierno de la cooperativa.

(P1C2I5) El plan estratégico de KREAN se redefine cada 4 años. Los planes estratégicos se definen y revisan 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 2017 se definió el último plan estratégico de KREAN, que se vertebró desde los ODS y se orientó a 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 KREAN existe una legislación estricta en lo relativo a seguridad. KREAN cumple con esta legislación en todos sus trabajos, ya sea para entidades públicas como privadas. Además, en el 2013 KREAN consiguió la certificación OHSAS² 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.



4.1.4 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P1C2I3) Tal como se ha indicado anteriormente, la propia organización interna de KREAN asegura el cumplimiento, mediante sus distintos organismos de gestión y seguimiento de la normativa vigente, los

² OHSAS Occupational Health and Safety Assessment Series

principios básicos cooperativos, y los estatutos de la cooperativa KREAN. Todos estos estamentos se adhieren al aseguramiento de los derechos humanos.

(P1C3I1) El procedimiento de incorporación de personal recoge que toda persona contratada por KREAN 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 KREAN. Todos estos estamentos se adhieren al aseguramiento de los derechos humanos. En el 2019, se realizaron **41 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, KREAN 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) KREAN 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 KREAN.

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 KREAN 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 2020 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 KREAN: En el 2020 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 2020, y debido a la crisis sanitaria no se han realizado misiones internacionales con el objetivo de visitar las filiales de MEXICO e INDIA. Se retomarán, previsiblemente, en 2021 para reanudar 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 | 96 |
| Nº de viajes de representantes de la dirección a filiales internacionales | 2 |
| Nº de viajes de responsables de producción a filiales internacionales | 1 |

En lo relativo a las personas de KREAN, para el 2021 se fijan DOS objetivos:

OBJETIVO 2021/3 Mejorar el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores de KREAN, ofreciendo talleres de gestión del estrés y poniendo en marcha un programa de detección temprana de personas en situación de vulnerabilidad por estrés

OBJETIVO 2021/4 Redefinir el marco competencial y de profesiones priorizando el desarrollo profesional y la gestión del conocimiento.

Seguimiento de objetivos para el 2020 para los principios de Derechos humanos

OBJETIVO 2020/3 Profundizar en los hitos previstos en el plan de igualdad desarrollando objetivos específicos en cada una de las 7 áreas identificadas

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

Como parte de su compromiso con la igualdad de género KREAN desarrolló en 2019 su primer Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022, esta Plan, desarrollado con el apoyo de Bultz-lan Consulting, entidad homologada por Emakunde, fue aprobado en septiembre de 2019. En 2020 se ha desplegado el plan, con lo siguientes objetivos específicos en cada una de las siete áreas:

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-a: Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de los planes de formación anuales.

Objetivo 2020-b: 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.

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 2020 el 70% 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:

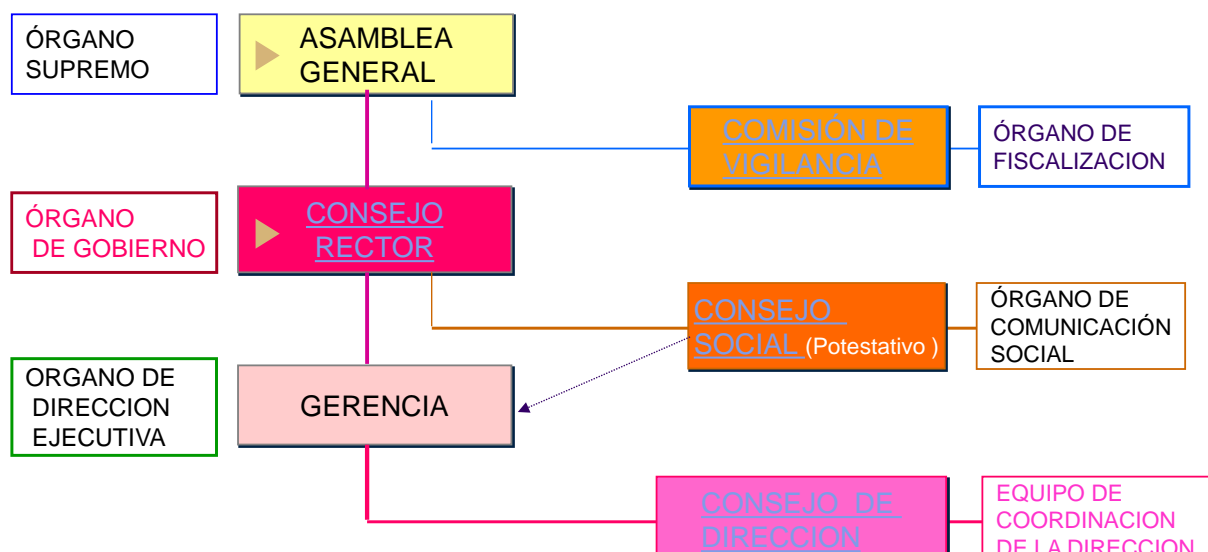


Ilustración 3, Estructura organizativa y de gobierno de KREAN

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 2020 se han realizado reuniones informativas del Director General y Presidente de la cooperativa, debido a las condiciones sanitarias originadas por la crisis del COVID 19 estas reuniones informativas se han mantenido por videoconferencia simultáneamente para el conjunto de oficinas. También se han celebrado virtualmente las reuniones del Consejo Social y consejos, y las reuniones de actividad/negocio lideradas por los directores de actividad presentes en el Consejo de Dirección.

Se han realizado tres reuniones informativas generales (una presencial y dos virtuales) con presencia del director general y presidente y dos reuniones informativas de actividad/negocio, intercaladas con las informativas anteriores. Todas las reuniones son de libre asistencia y tienen por objetivo dar a conocer la información clave en cada ámbito de gestión (cooperativa, colectivo, actividad/negocio). Finalmente, también se celebró la Asamblea General, en fecha 18 de septiembre 2020 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 KREAN.

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, KREAN 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 2020 no se realizó una encuesta de satisfacción para realizar diagnósticos y evaluaciones del clima social en KREAN, esta encuesta se realiza cada 3 años a la totalidad del colectivo (socios y trabajadores por cuenta ajena), siendo la anterior de 2018. Es anónima, voluntaria y evalúa resultados globales, por oficinas, por negocio y por profesiones en un total de 14 ítems. La próxima está prevista para 2021.

| |
|-------------------------------------------------------|
| 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 |

Ilustración 4, Ítems de la encuesta de clima social de KREAN

| Indicador | Resultado |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Reuniones informativas generales | 3 |
| Reuniones informativas de negocio | 6 |
| Reuniones del consejo social | 12 |
| Participación Encuesta de Satisfacción clima social | - |
| Nivel medio de satisfacción (sobre 5 ptos) | - |
| Nivel medio del ítem mejor valorado (ambiente de trabajo) | - |
| Nivel medio del ítem peor valorado (retribución) | - |

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) KREAN 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 39,5 horas semanales el trabajador puede flexibilizar su horario de entrada y salida del puesto de trabajo.

En el 2020 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 2020.

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 KREAN, 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 KREAN.

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 KREAN.

5.3.3 ACCIONES

(P5C1I1) En el 2020 se hace seguimiento a los diagnósticos para esta memoria en el cual el resultado considera que la actividad estatal e internacional de KREAN 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 KREAN 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) KREAN 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 KREAN no se incluye ningún tipo de práctica discriminatoria y su vigilancia se realiza por el equipo de gestión de personas de KREAN.

5.4.4 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P6C2I1) Puesto en números (total 268):

| Indicador | Resultado |
|--------------------------------------------------------|--------------------------|
| Porcentaje de directivos frente a empleados | 3,73% (10 / 268) |
| Directivos mujeres | 40% (4 / 10) |
| Directivos hombres | 60% (6 / 10) |
| Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres | 4 mujeres y 2 hombres |
| Paridad en Consejo Social: | 3 mujeres y 5 hombres |
| Paridad en Comisión de Vigilancia: | 2 mujeres y 1 hombre |
| Paridad gestores de equipos: | 10 mujeres y 7 hombres |
| Paridad en consultores y técnicos: | 71 mujeres y 171 hombres |
| Paridad en Servicios Centrales | 18 mujeres y 6 hombres |
| Porcentaje trabajadores mayores de 45 años: | 55% |
| Porcentaje trabajadores menores de 30 años: | 4% |
| Empleados no nacionales | 1% |
| Trabajadores con contrato fijo | 79,85% |
| Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores: | 70% |

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

(P6C3I1) KREAN 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 2020 no se han abierto expedientes en los que sea necesario aplicar lo establecido en el protocolo vigente.

En lo relativo a las personas de KREAN: durante el 2020 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 tutorización de técnicos junior.
- Divulgación de los valores cooperativos.
- Mesas de debate para revisión del PE2017-2020 y preparación PE2021-2024

Durante el 2020 se ha elaborado un Plan de Formación 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 KREAN.
- 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 2020 para los Principios Laborales

Objetivos 2020:

OBJETIVO 2020-4 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.

OBJETIVO 2020-5 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 KREAN.

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO

En lo relativo a personas: Se ha desplegado el Plan de tutorización con una muy buena valoración por parte de los integrantes del equipo, tanto por la parte del tutor como la del tutorizado. Ha habido dos equipos en cada una de las oficinas, salvo en el caso de la oficina de Burlada. En total 10 equipos. Dada la buena experiencia se va a valorar en 2021 la oportunidad de utilizar la tutorización como herramienta en el Plan de Acogida.

En lo específico al Plan de Reconocimiento: En la Asamblea se reconoció al grupo de personas que este año cumplen 25 años formando parte del equipo de KREAN, además se identificaron algunos proyectos de cada actividad que por diversos motivos merecen un reconocimiento especial, bien por los resultados obtenidos, como por su repercusión social o en medios o por su especial complejidad y exigencia. En cada actividad el director ha estado personalmente con aquellas personas que en el último año han realizado un esfuerzo adicional para reconocérselo.

Definición objetivos 2021:

En lo relativo a las personas de KREAN se fija el siguiente objetivos:

2021/5 Revisar el PLAN DE ACOGIDA actual y explorar las posibilidades de incluir la tutorización como herramienta del nuevo Plan.

6. PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES

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

6.1.1 POLÍTICAS

(P7C111) KREAN 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 KREAN 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**(KREAN=CO2NEUTRO)

6.1.2 ACCIONES

Tras la implantación del Plan de Sostenibilidad 2010-2015 KREAN 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%³ 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 KREAN 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 2020 como atestigua el sello emitido por la OECC. La reducción obtenida en emisiones de CO₂eq, tomando como referencia el año 2009 es del 50.98%. En el anexo II de este documento se adjunta certificado de inscripción de huella de carbono emitido por la OECC a nombre de KREAN S. COOP para la anualidad 2020. 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 KREAN, 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 KREAN 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

(P7C211) 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

³ Reducción de emisiones equivalentes (TnCO₂e) por persona de KREAN en comparación a las emisiones calculadas para el año base 2009

Desarrollo Sostenible y Cambio Climático que en 2020 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 KREAN para el cumplimiento de las ISO 14001 y la ISO14006. KREAN 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.



Ilustración 5, Certificados ISO 9001, ISO 14001 e ISO 14005 obtenidos por KREAN

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

6.2.1 DIAGNÓSTICO

(P8C2I4) KREAN 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) KREAN 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) KREAN 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.
- Adquisición de energía eléctrica verde.
- Auditorías energéticas en las oficinas del grupo.

6.2.4 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P8C2I2) KREAN 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 KREAN. Estas se reportan anualmente en auditorías internas y por terceros para la ISO 14001.

| Indicador | Resultado |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Reducción de emisiones de CO ₂ eq sobre año de referencia 2009 | 50,98% |
| 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) KREAN 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.
- ✓ El año 2020 es el cierre del Plan de Acción KREANCO₂cero, que establecía para el año 2020 ser una empresa carbono neutra con el hito de reducción de emisiones del 40% por persona, y compensación del resto de emisiones a través de un proyecto de compensación con Fundación Lurgaia mediante la plantación de arbolado autóctono en el País Vasco. Este objetivo se ha cumplido ampliamente, si bien es un efecto ficticio y pasajero muy ligado a la disminución drástica de desplazamientos durante los meses de confinamiento, especialmente en marzo y abril, y en menor medida en mayo, junio y julio.

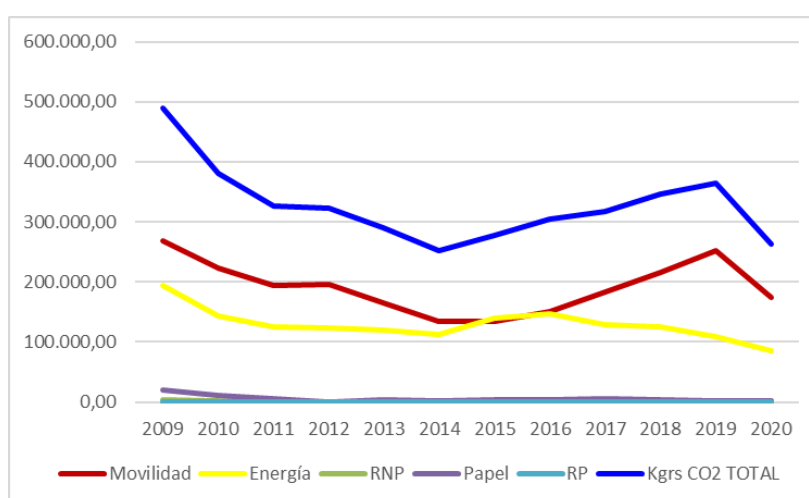


Ilustración 6, Certificados ISO 9001, ISO 14001 e ISO 14005 obtenidos por KREAN

El aspecto de mayor impacto continúa siendo la movilidad, con 173,383 TnCo2, es decir el 66,02% de las emisiones totales, en 2019 suponía el 69,5%. Como se muestra en el gráfico ha experimentado un acusado descenso motivado por la disminución drástica de desplazamientos durante la pandemia, si bien cabe destacar que se mantuvieron desplazamientos regulares (cada 2 semanas) a destinos alejados como las obras de Murcia, Illescas (Toledo) y Onda (Valencia). Le sigue la energía, con 85,877 Tn CO2, el 32,70% del total. El descenso de consumo es acusado en todas las oficinas (entorno al 25%-30%) por el mismo efecto de la pandemia y confinamiento comentado anteriormente. Entre estos dos ASPECTOS: movilidad y energía suman el 98% de las emisiones totales. Por tanto, serán los ámbitos a trabajar en el plan de acción 2021.

Además, en 2020 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, ha analizado la oportunidad de replicar la promoción de EKIAN en una planta mayor, EKIENEA, con casi el triple de potencia instalada y situada en el término municipal de Armiñon (Alava). Con 100 megavatios (MW) de potencia instalada y una inversión cercana a los 70 millones de euros, esta gran instalación renovable generará energía limpia para satisfacer el consumo anual de unas 162.000 personas, más del 48% de la población de Álava, y casi triplicará la actual capacidad de generación solar de Euskadi, cercana a los 60 MW.

+ info. <https://www.krean.com/es/noticias/presentacion-proyecto-ekienea-nuevo-parque-energia-fotovoltaica-promovido-krean>

- ii) 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.

- iii) Asesoramiento a clientes para aplicación de tecnologías limpias:

- (a) Ecodiseño (ISO 14006): análisis de los impactos y posibles reducciones de impacto a través de tecnologías limpias.
- (b) Certificación LEED⁴: certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
- (c) Certificación BREEAM⁵ certificación para la edificación sostenible en la que se valora la implantación de tecnologías limpias.
- (d) Certificación WELL: para el diseño y gestión de espacios que promuevan el bienestar físico, mental y emocional de sus ocupantes.

⁴ LEED: Leadership in Energy and Environmental Design

⁵ 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 CO ₂ eq sobre año de referencia (2009) | 50,98% |
| Certificado ISO14001 | SI |
| Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009) | 31 |
| Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009) | 72 |
| Proyectos con certificado WELL (desde 2019) | 1 |

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 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.

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

En 2020 se obtuvo una reducción de las emisiones de CO₂eq mayor al objetivo fijado en el 40%, alcanzando una reducción del 50,98% de las emisiones respecto al año de referencia 2009. El siguiente cuadro muestra como en 2020 se han alcanzado los 3 indicadores fijados para 2030 pero no se considera un año representativo, por lo que habrá que seguir la tendencia en los próximos años, una vez desaparecido el efecto confinamiento/pandemia.

| INDICADORES DE TODA LA EMPRESA | Indicador 1 (absoluto): Emisiones Totales (tCO₂Eq) | Indicador 2 (relativo): Emisiones por persona (tCO₂Eq/persona) | Indicador 3 (relativo): Emisiones por ingreso (tCO₂/M€ ingresos) |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 2009 | 489,18 | 1,962 | 20,99 |
| 2019 | 316,50 | 0,879 | 15,70 |
| 2020 | 206,38 | 0,753 | 10,04 |
| Valor de reducción en 2030 con respecto a 2.009 | 40% | 40% | 40% |
| Valor a alcanzar en 2.030 | 293.51 | 1,177 | 12,59 |
| Reducción a final 2020 | 57% | 50,98% | 52.16%% |

El resultado global es de 206,38 tCO₂, sensiblemente inferior al del 2019, 316,50Tn. Se ha reducido más de 100Tn, pero como decimos sobre todo por el impacto del confinamiento.

El aspecto de mayor impacto continúa siendo la movilidad, con 173,383 TCO₂, es decir el 66,02% de las emisiones totales, en 2019 suponía el 69,5%. Como se muestra en el gráfico ha experimentado un acusado descenso motivado por la disminución drástica de desplazamientos durante la pandemia, si bien cabe destacar que se mantuvieron desplazamientos regulares (cada 2 semanas) a destinos alejados como las obras de Murcia, Illescas (Toledo) y Onda (Valencia)

Le sigue la energía, con 85,877 tCO₂, el 32,70% del total. El descenso de consumo es acusado en todas las oficinas (entorno al 25%-30), coherente con la baja ocupación de 2020.

Definición objetivos 2021:

El año 2021 es el primero después del cierre del plan de acción KREANCO2cero, que establecía para el año 2020 ser una empresa carbono neutra con el hito de reducción de emisiones del 40% por persona, y compensación del resto de emisiones a través de un proyecto de compensación

Dada la anormalidad del año que ha supuesto el cierre del periodo no se cree conveniente tomarlo de referencia para el inicio de un nuevo Plan de Acción, y se decide mantener los objetivos previstos para 2020 también en 2021, viendo el efecto real de las medidas, sin efecto pandemia

Objetivo 2021/6: Mantener la reducción de emisiones de COeq por persona respecto al año de referencia 2009 por encima del 40% fijado para el año 2020

Para ello se fijan las siguientes medidas específicas del Plan de Acción 2021:

Medidas referentes a misiones derivadas del consumo energía:

- Autoabastecer las oficinas de KREAN con energía eléctrica de origen propio, certificado y 100% renovable.
- Realización de auditoría energéticas en todas las sedes de KREAN S. COOP para optimizar los consumos de energía, con especial atención a los resultados que puede ofrecer la auditoría a realizar a la oficina de Arrásate, donde los consumos de las zonas comunes son muy altos.
- Analizar la posibilidad de implantar algún porcentaje de jornada laboral abierta al teletrabajo. Creación de un grupo de trabajo.

Medidas referentes a emisiones derivadas de la movilidad:

- Mantener la intensidad/frecuencia de reuniones corporativas (informativa previa a Asamblea, informativas de Actividad, etc..) y de proyectos.
- Continuar fomentando el uso de vehículos eficientes con bajas emisiones en los vehículos de alquiler.

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) KREAN 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 KREAN 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) KREAN 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) KREAN es una sociedad cooperativa y por tanto una sociedad de interés social. Se trata de un proyecto socio-empresarial donde estos dos conceptos (social y empresarial) no pueden disociarse. Esto hace que KREAN destine anualmente un 10% de sus excedentes netos a un fondo de Obras Sociales denominado "Contribución para la educación y promoción cooperativa y otros fines de interés público" donde entre otras cosas se atiende a la solidaridad intercooperativa o a la promoción educativa, cultural, profesional y asistencial, bien sea de forma directa o a través de otras entidades sin ánimo de lucro. El destino de estos fondos es propuesto por el Consejo Rector (órgano de administración, gestión y representación de la cooperativa, elegido por votación en la Asamblea General) y se informa sobre ello anualmente a todas las personas de KREAN en la Asamblea General.

Durante el 2020 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.

Objetivos para el 2020 para el principio de Anticorrupción

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

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 2021:

Para 2021 se fija un único objetivo:

Objetivo 2021/7: que todo el equipo de KREAN acepte de forma personal e individualizada la política de COMPLIANCE de KREAN.

Arrasate-Mondragón, 31 de agosto de 2020.

Firmado:




D. Luis Anduaga Madinazcoitia

Presidente del Consejo Rector de KREAN 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 desarrollarlos 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
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 Gorroño

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 03: CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN DE HUELLA DE CARBONO EMITIDO POR LA EOCC A NOMBRE DE KREAN S. COOP PARA LA ANUALIDAD 2020

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

La organización:

KREAN, 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 | 2020 |
| 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. |
| Reducción | 12,66 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2018-2020 respecto del trienio 2017-2019, para el alcance 1+2. |

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




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

Fecha de inscripción: 15 - 09 - 2021
Código: 2021-a1075

ANEXO 04: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES

| Principio 1 | Resultado 2020 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 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 2020 |
| Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores | 96 |
| Nº de viajes de representantes de la dirección a filiales internacionales | 2 |
| Nº de viajes de responsables de producción a filiales internacionales | 1 |
| Principio 3 | Resultado 2020 |
| Reuniones informativas | 3 |
| Reuniones informativas de negocio | 6 |
| Reuniones del consejo social | 12 |
| Participación Encuesta de Satisfacción clima social | - |
| Nivel medio de satisfacción (sobre 5 pts) | - |
| Nivel medio del ítem mejor valorado (ambiente de trabajo) | - |
| Nivel medio del ítem peor valorado (retribución) | - |
| Principio 5 | Resultado 2020 |
| Porcentaje de directivos frente a empleados | 3,73% |
| Directivos mujeres | 40% |
| Directivos hombres | 60% |
| Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres | 4 mujeres y 2 hombres |
| Paridad en Consejo Social: | 3 mujeres y 5 hombres |
| Paridad en Comisión de Vigilancia: | 2 mujeres y 1 hombre |
| Paridad gestores de equipos: | 10 mujeres y 7 hombres |
| Paridad en consultores y técnicos: | 71 mujeres y 171 hombres |
| Paridad en Servicios Centrales | 18 mujeres y 6 hombres |
| Porcentaje trabajadores mayores de 45 años: | 55% |
| Porcentaje trabajadores menores de 30 años: | 4% |
| Empleados no nacionales | 1% |
| Trabajadores con contrato fijo | 79,85% |
| Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores: | 70% |
| Principio 8 | Resultado 2020 |
| Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia 2009 | 50,98% |
| Certificado ISO14001 | SI |
| Certificado ISO 14006 | SI |
| Principio 9 | Resultado 2020 |
| Reducción de emisiones de CO2eq sobre año de referencia (2009) | 50,98% |
| Certificado ISO14001 | SI |
| Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009) | 31 |
| Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009) | 72 |
| Proyectos con certificado WELL (desde 2019) | 1 |

