



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 2021

Dirigido a:

PACTO MUNDIAL – THE GLOBAL COMPACT

Fecha:

30 de noviembre 2022



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	7
4.	LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	12
5.	PRINCIPIOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	13
5.1	PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	13
5.1.1	DIAGNÓSTICO	13
5.1.2	POLÍTICAS	13
5.1.3	ACCIONES	13
5.1.4	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	14
5.2	PRINCIPIOS 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	14
5.2.1	DIAGNÓSTICO	14
5.2.2	POLÍTICAS	14
5.2.3	ACCIONES	15
5.2.4	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	15
6.	PRINCIPIOS EN MATERIA DE NORMAS LABORALES	17
6.1	PRINCIPIO 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	17
6.1.1	DIAGNÓSTICO	17
6.1.2	POLÍTICAS	18
6.1.3	ACCIONES	18
6.1.4	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	18
6.2	PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	20
6.2.1	DIAGNÓSTICO	20
6.2.2	POLÍTICAS	20
6.2.3	ACCIONES	20
6.3	PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	20
6.3.1	DIAGNÓSTICO	20
6.3.2	POLÍTICAS	20
6.3.3	ACCIONES	20
6.4	PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	21
6.4.1	DIAGNÓSTICO	21
6.4.2	POLÍTICAS	21
6.4.3	ACCIONES	21
6.4.4	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	21
7.	PRINCIPIOS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE	24
7.1	PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	24
7.1.1	POLÍTICAS	24
7.1.2	ACCIONES	24
7.1.3	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	24
7.2	PRINCIPIO 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	25
7.2.1	DIAGNÓSTICO	25

7.2.2	POLÍTICAS	25
7.2.3	ACCIONES	25
7.2.4	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	26
7.3	PRINCIPIO 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	26
7.3.1	ACCIONES	26
7.3.2	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	28
8.	PRINCIPIOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN	30
8.1	PRINCIPIO 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	30
8.1.1	DIAGNÓSTICO.....	30
8.1.2	POLÍTICAS	30
8.1.3	ACCIONES	30
8.1.4	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	30
9.	ANEXOS	32
	ANEXO 01: POLITICA DE GESTION INTEGRADA.....	32
	ANEXO 02: CARTA DE ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL ORIGINAL	33
	ANEXO 03: CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN DE HUELLA DE CARBONO EMITIDO POR LA EOCC A NOMBRE DE KREAN S. COOP PARA LA ANUALIDAD 2020	34
	ANEXO 04: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES PRINCIPIOS DERECHOS HUMANOS	35

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 citada empresa, emito el siguiente informe de revisión por la Dirección correspondiente al año 2021 (de 1/1/2021 a 31/12/2021)

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. vertebra su estrategia 2021-2024 desde la orientación hacia los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial los **ODS 3, 5, 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.

QUIENES SOMOS

KREAN, S. Coop., matriz del Grupo KREAN, con sede ubicada en Arrasate (Gipuzkoa) es una cooperativa de trabajo asociado constituida como tal en 1996. La propiedad es por tanto de las personas socias trabajadoras.

Su origen se sitúa sin embargo hacia 1975 en el seno de Caja Laboral, y más en concreto en su **División Empresarial**, desde donde se prestaban servicios de apoyo a las cooperativas en los ámbitos del desarrollo industrial, asesoría jurídica y estratégica, así como en las edificaciones y urbanismo. Esta División fue la punta de lanza de la creación y puesta en marcha de nuevas cooperativas, y a la postre de la estructura interna de soporte en la configuración del Grupo Cooperativo Mondragón.

KREAN, S. Coop. es su denominación actual, sin embargo, antes fue **LKS, S. Coop.** (cooperativa constituida en 1991 tras su desvinculación laboral y societaria de Caja Laboral).

Posteriormente fue **LKS Ingeniería, S. Coop.**, cooperativa constituida en 1996 para centrar su objeto social en el sector de la ingeniería, arquitectura y construcción.

La denominación o razón social LKS Ingeniería, S. Coop., no así su objeto, fue modificada por razones de marca y posicionamiento en el mercado en 2020, adquiriendo de esa forma la actual de **KREAN, S. Coop.**

MISION DE KREAN Y PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024

Somos un grupo cooperativo formado por personas comprometidas con una transformación sostenible de nuestro entorno y sociedad, cuya misión es proporcionar soluciones de arquitectura e ingeniería y estructurar operaciones estratégicas complejas, integrando múltiples capacidades.

Aspiramos a ser referentes en soluciones de arquitectura e ingeniería y promoción, por nuestra capacidad de afrontar, traccionar, y hacer realidad, con creatividad, calidad y solvencia, los retos que se presenten a nuestros clientes y a la sociedad. KREAN, está orgullosa de su pertenencia a un importante grupo cooperativo, y comprometida con nuestro proyecto empresarial.

El plan estratégico 2021-2024 se articula en torno a 5 planes, orientados a diferentes ODS, conforme al mapa inferior.

	PLAN 1 PERSONAS	 
	PLAN 2 TRANSFORMACION Y VANGUARDIA	   
	PLAN 3 OPTIMIZACION INFRAESTRUCTURAS TICS	
	PLAN 4 ESTRATEGIA DE PRODUCTO MERCADO	  
	PLAN 5 DESARROLLO DE PROMOCION	

DATOS EMPRESARIALES

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 trabajadores: 284

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.

¹ GRI: Global Reporting Index

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.



Imagen 01, Principios fundamentales de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON

Los partícipes de las cooperativas compartimos un sentido de pertenencia a un colectivo con un proyecto compartido, sustentado en promover un desarrollo personal vinculado al progreso colectivo.

Perseguimos en consecuencia un bien colectivo pero enmarcado y entendido como asociado al bien del entorno en el que vivimos, a la sociedad a la que pertenecemos y de la que formamos parte indisoluble.

3. MAPA ODS DE KREAN

KREAN ha redefinido en 2021 su estrategia, formulando y aprobando el Plan Estratégico 2021 – 2024, toda vez que el año 2020 marcó la culminación del Plan estratégico 2017-2020. El nuevo Plan Estratégico se estructura para su despliegue en 5 Planes de Acción y vertebra la estrategia desde su orientación hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial, y como hemos visto, los **ODS 3, 5, 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.



Imagen 02, mapa de ODS de KREAN



ODS 3 Salud y Bienestar En 2020 KREAN obtuvo la certificación WELL GOLD, convirtiéndose en la primera empresa vasca en obtener este reconocimiento a los espacios de trabajo más saludables. En 2021 ha mantenido la certificación, realizando los preceptivos informes de análisis de las condiciones de confort térmico, lumínico y acústico de las oficinas, y continuando las iniciativas relacionadas con la salud emocional y psicológica de sus trabajadores. El plan antiestrés elaborado en 2020 se ha materializado en 2021 en la celebración periódica de talleres de aprendizaje de la gestión de estrés, a los que todos los trabajadores estaban invitados y en lanzamiento del programa ZAINDU, “CUIDAR” en euskera, para aquellas personas con una situación personal que requiere apoyo individual.

El objetivo de KREAN es continuar avanzando en los indicadores WELL, renovando cada 3 años esta certificación internacional promovida por el International WELL Building Institute (IWBI). WELL 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.

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



ODS 5 Igualdad de Género, Desde 2019 desarrollamos un Plan de Igualdad adoptando estrategias y prácticas para eliminar y corregir cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de sexo en nuestra organización. Para la elaboración de dicho Plan de Igualdad se han tenido en cuenta las siguientes dimensiones principales:

- ✓ El valor de la igualdad de mujeres y hombres y los valores y principios cooperativos ejercen una interdependencia positiva. De hecho, si bien implantar medidas de igualdad favorece el logro de los principios cooperativos, la propia

idiosincrasia empresa ayuda a que el principio de Igualdad cristalice en las empresas debido a su mayor sensibilidad y tradición hacia la no discriminación.

- ✓ Identificación de expectativas, frenos y tracciones de las personas del equipo de trabajo (Comisión de igualdad), formada por representantes de la empresa y de la plantilla.
- ✓ Realización de un diagnóstico completo (cuantitativo y cualitativo) en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica la Ley Orgánica, el Real Decreto Ley 6/2019, y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas

El Plan de Igualdad desemboca en la definición de 7 áreas de trabajo y 9 objetivos generales, desplegados a su vez en multitud de acciones, para el periodo 2019-2022. Se realiza un seguimiento anual desde la Comisión de Igualdad y la Dirección de la empresa (se elabora anualmente un informe para la realización de este seguimiento del Plan).



ODS 7 Energía asequible y no contaminante Desde enero 2020 KREAN dispone de energía eléctrica de origen renovable, generada en la planta fotovoltaica EKIAN, planta 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 son 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>



Imagen 03, Vista área del parque fotovoltaico EKIAN en Ribabellosa

Además, en 2021 hemos lanzado EKIOLA, una iniciativa que nace para impulsar la generación de energías renovables para autoconsumo a través de las nuevas figuras de consumidor activo y comunidad energética. Las propias vecinas y vecinos constituidas en cooperativas energéticas, son quienes participan en la generación y gestión de energía solar para su propio abastecimiento a través de pequeños parques solares de proximidad. Esta iniciativa se cimienta en el empoderamiento de la ciudadanía en la generación y gestión, y hace efectiva la Estrategia Europea de cambio energético y la Transición Energética Vasca.

En 2021 se han impulsado siete iniciativas en Araba y cuatro en Gipuzkoa, cada una de ellas de 1MW de potencia, que se materializarán durante 2022 y 2023.

+info: [Inicio - Ekiola](#)

EKIOLA se alinea con los objetivos del ODS7, impulsando el autoabastecimiento de energía verde de kilómetro cero, minorando la dependencia de fuentes externas y fomentado las energías renovables no contaminantes.



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.

El compromiso que KREAN tiene hacia la innovación se materializa en 2006 con la creación de un comité específico sobre innovación, con carácter multidisciplinar y donde intervienen todas las líneas de negocio y se representan todos los niveles profesionales. Las reflexiones estratégicas que se promueven desde este grupo de trabajo tienen como objeto el cultivo de actitudes innovadoras y emprendedoras dentro de la cooperativa desde el convencimiento de que es en las personas ofrece donde se sitúa el origen de un proceso innovador exitoso. En la actualidad, KREAN desarrolla líneas de investigación en los siguientes ámbitos: energía renovable, economía circular, industria digital y regeneración urbana, materializándose en varios proyectos HORIZON2020 y LIFE en las 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 el Alto Deba y el área metropolitana de Bilbao.

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: [Ciudad y territorio | KREAN](#)

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 cinco planes de acción desde un lenguaje común en el cual predominan los valores señalados para el periodo 2021-2024

Valores



Imagen 04, Valores recogidos en el PE KREAN 2021-2024

Seguimiento de objetivos ODS para el 2021

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

Se refieren a continuación los indicadores mejorados en la anualidad 2021, en los ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11 y 13

ODS 3: Salud y bienestar

Indicador	2020	2021
Certificado WELL	WELL GOLD	WELL GOLD

ODS 5: Igualdad de género

Indicador	2020	2021
Paridad en Dirección	27% (3/11)	42% (5/12)

ODS 7: Energía Asequible y no contaminante

Indicador	2020	2021
MWh energía eléctrica renovable instalados	24	24

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador	2020	2021
Porcentaje contratos indefinidos	61.8%	70.5%

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

Indicador	2020	2021
CERTIFICADOS ISO	4 ISO9001 / ISO14001 ISO14006 / ISO 45001	4 ISO9001 / ISO14001 ISO14006 / ISO 45001

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Indicador	2020	2021
Proyectos con certificado LEED y BREEAM	104	111

ODS 13: Acción por el clima

Indicador	2020	2021
Reducción emisiones CO2eq/persona	50.98%	55.91%

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

En 2021 hemos lanzado EKIOLA, una iniciativa que nace para impulsar la generación de energías renovables para autoconsumo a través de las nuevas figuras de consumidor activo y comunidad energética. Las propias vecinas y vecinos, constituidas en cooperativas energéticas, serán quienes participen en la generación y gestión de energía solar para su propio abastecimiento a través de pequeños parques solares de proximidad. En 2021 se han impulsado siete iniciativas en Araba y cuatro en Gipuzkoa, cada una de ellas de 1MW de potencia.

Definición objetivos 2022:

Para el 2022 se fija UNA meta:

OBJETIVO 2022/1. Mejorar el desempeño de al menos un indicador en cada uno de los ODS.

4. LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

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



Imagen 05 Correlación Principios & ODS

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

5. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

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

5.1.1 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.

5.1.2 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.

5.1.3 ACCIONES

(P1C1I1) A lo largo del 2021 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 el 2021 se definió el último, y vigente, plan estratégico de KREAN, que se vertebró desde los ODS y se orientó a los ODS 3, 5, 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. En 2021 se realizó la auditoría de seguimiento por la misma entidad.



² OHSAS Occupational Health and Safety Assessment Series

5.1.4 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 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 2021, se realizaron **36 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

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

5.2.1 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.

5.2.2 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.

5.2.3 ACCIONES

(P1C1I1) Durante el año 2021 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 2021 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.

5.2.4 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 2021, debido a la crisis sanitaria, y como ya ocurriera en 2020 no se han realizado misiones internacionales con el objetivo de visitar la filial en INDIA. Sí se ha realizado una intensa comunicación por vías telemáticas, utilizando las opciones que permite el sistema Office 365, del que KREAN es cliente. Se retomarán, previsiblemente, en 2022 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.

Indicador	Resultado
Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores	101
Nº de viajes de representantes de la dirección a filiales internacionales	0
Nº de viajes de responsables de producción a filiales internacionales	0

En lo relativo a las personas de KREAN, para el 2022 se fija UN objetivo:

OBJETIVO 2022/2 Comenzar un proceso de Análisis de la Cultura Organizativa para la adaptabilidad, que nos ayude a mejorar la participación en la gestión y la gobernanza de los socios-trabajadores.

Seguimiento de objetivos para el 2021 para los principios de Derechos humanos

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

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

Se han desarrollado 2 talleres, cada uno con una participación entre 15 y 20 asistentes y ofreciendo posibilidad de horario de mañana y de tarde. Los talleres han tenido por objetivo aprender a enfocar la atención en lo verdaderamente importante en cada momento. Conocer el funcionamiento de la mente y entrenarla para un mayor bienestar, reducir los niveles de estrés y prevenir cuadros de estrés futuros. Se han estructurado en sesiones de 1 hora a lo largo de 8 semanas. En cada sesión se ha abordado un tema clave, y llevados ejercicios prácticos de meditación, atención relajación y/o visualización, según corresponda. Para 2022 están programados otros dos talleres con la misma orientación y objetivos.



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

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

Se ha redefinido el marco competencial de profesiones, compartido con el colectivo a través de comités de actividad y reuniones informativas, y publicado en la intranet. El nuevo marco competencial sirve de referencia en procesos de incorporación y acogida, producción y TICs.

6. PRINCIPIOS EN MATERIA DE NORMAS LABORALES

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

6.1.1 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 se lleva a cabo por tanto, con las herramientas de gobierno de carácter democrático y de proyecto compartido. A cierre de año 2021 el 55% de los trabajadores son socios cooperativistas y propietarios del 100% de la empresa y participan directamente en la gestión de la misma:

- 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:

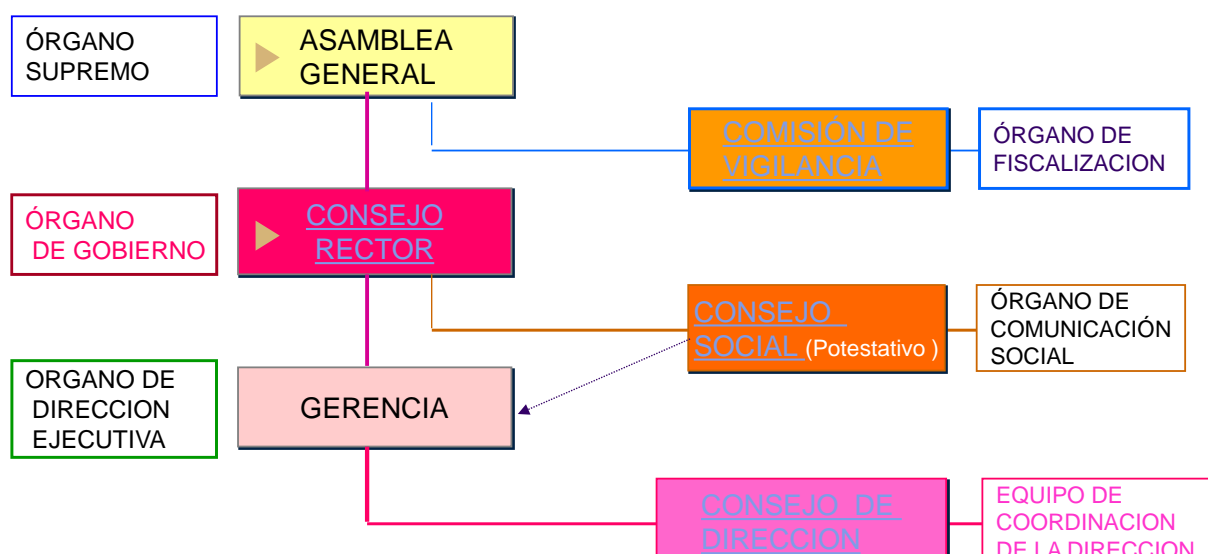


Imagen 06, Estructura organizativa y de gobierno de KREAN

- **CONSEJO SOCIAL:** Tal y como se recoge en nuestro Reglamento de Régimen Interno, son funciones básicas del Consejo Social las de información, asesoramiento y control social. En el contexto de dichas funciones y entre otras, serán de responsabilidad directa e inmediata del Consejo Social, la elaboración de propuestas sobre las políticas y objetivos del ámbito de implicación social a incluir en los Planes de Gestión y Estratégicos. Así mismo, informará a sus personas representadas y recabará de las mismas sus aportaciones y opiniones.

6.1.2 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).
- **Consejosillos**. 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.

6.1.3 ACCIONES

(P3C1I1) Durante el año 2021 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 consejosillos, 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 con presencia del director general y presidente y dos reuniones informativas de actividad/negocio, intercaladas con las informativas anteriores y replicadas por las diferentes oficinas. 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).

Así mismo, en 2021 se han publicado en la intranet (también han sido enviados por email) cuatro informes de Dirección General-Presidencia, en los meses de febrero, abril, julio y octubre. En estos informes se da información cuantitativa y cualitativa, de la gestión realizada en la empresa (control económico con resultados acumulados a la fecha del informe, altas y bajas del periodo, acuerdos adoptados por el Consejo Rector, aspectos diversos que tienen que ver con la organización y gestión, etc.).

Finalmente, también se celebró la Asamblea General, en fecha 20 de mayo de 2021 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.

6.1.4 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 determinadas cuestiones se lleven a la Asamblea General, siempre y cuando tenga un número mínimo de firmas de personas interesadas.

Además de todos los mecanismos anteriormente descritos, veníamos realizando cada tres años una encuesta de satisfacción que permitiese 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. Estaba dirigida a toda la plantilla (socios y trabajadores por cuenta ajena) y era anónima y voluntaria. Evaluaba 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

Imagen 07, Items de la encuesta de clima social de KREAN

La última encuesta se realizó en 2018, por lo que correspondía hacer una nueva en 2021, pero no se ha realizado. Se ha decidido posponerla a 2022 para realizarla de una manera más innovadora. Con una metodología desarrollada por la Universidad de Mondragón y el departamento de gestión social del Centro Corporativo de MONDRAGÓN. Tiene el nombre de “Análisis de la Cultura Organizativa para la adaptabilidad”, de KREAN en este caso.

El objetivo principal de este análisis basado en una encuesta, es conocer la cultura actual, así como identificar la cultura necesaria y observar los ámbitos en los que resulta necesario trabajar para una mejor adaptación de la organización a las necesidades actuales y futuras. Enmarcados en 4 palancas clave a la hora de generar cultura (Liderazgo; Proyecto Compartido; Sistema de Trabajo; Equipo), se valoran múltiples ítems como: Apoyo, Escucha, Logro, Visión, Empoderamiento, Liderazgo, Proyecto Compartido, Formación, Participación, Autonomía, Información, Equipo y Red interna.

Esta nueva encuesta se realizará a comienzos de 2022.

Indicador	Resultado
Reuniones informativas generales	3
Reuniones informativas de negocio (replicadas por oficinas)	12
Reuniones del consejo (Consejo Social con la plantilla de cada una de las oficinas)	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)	-

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

6.2.1 DIAGNÓSTICO

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

6.2.2 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 39,55 horas semanales el trabajador puede flexibilizar su horario de entrada y salida del puesto de trabajo.

En 2014 KREAN firmó la “Declaración de principios en materia de acoso en el trabajo” y en noviembre de 2020 aprobó el “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”. En el 2021 se ha hecho el seguimiento debido en la aplicación de estos principios de la no aceptación de conductas de acoso y no ha sido necesario activar el protocolo de actuación aprobado.

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 lo 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.

6.2.3 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. En noviembre de 2020 se aprobó el “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”. El Modelo de Desarrollo y Gestión de Personas fue revisado en febrero de 2017. No ha habido modificaciones en 2021.

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

6.3.1 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.

6.3.2 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.

6.3.3 ACCIONES

(P5C1I1) En el 2021 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.

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

6.4.1 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.

6.4.2 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.

6.4.3 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.

6.4.4 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

(P6C2I1) Puesto en números (total 284):

Indicador	Resultado
Porcentaje de directivos frente a empleados	3,5% (12 / 284)
Directivos mujeres	42% (5 / 12)
Directivos hombres	58% (7 / 12)
Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres	4 mujeres y 3 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:	91 mujeres y 130 hombres
Paridad en Servicios Centrales	20 mujeres y 14 hombres
Porcentaje trabajadores mayores de 45 años:	56%
Porcentaje trabajadores menores de 30 años:	3%
Empleados no nacionales	1.5%
Trabajadores con contrato fijo	70.5%
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	55%

(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 2021 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 2021 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.

Durante el 2021 se ha elaborado un Plan de Formación e iniciado 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 2021:

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

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO

Se ha revisado el contenido del Plan de Acogida, y los protocolos de bienvenida, diseñando un nuevo modelo, que bajo la denominación de ONBOARDING incluye en su alcance también las fases de reclutamiento y selección. El nuevo procedimiento combina reuniones presenciales, con sesiones on line, y actividades de self-learning.



Definición objetivos 2021:

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

2022/3 Desarrollar un proceso de apoyo al liderazgo y construcción equipos de los gestores. Iniciativa BIBAGU

7. PRINCIPIOS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

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

7.1.1 POLÍTICAS

(P7C1I1) 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)**

7.1.2 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 2021-2024. 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 2021 como atestigua el sello emitido por la OECC. La reducción obtenida en emisiones absolutas de CO₂eq, tomando como referencia el año 2009 es del 45.35% y en valore relativos por persona es del 55,91%. 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 2021. 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.

7.1.3 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

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 2021 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.



Imagen 08, Certificados ISO 9001, ISO 14001 e ISO 14005 obtenidos por KREAN

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

7.2.1 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 2017-2022 integrado en el **Plan Estratégico 2021-2024** desde la vertebración de la orientación hacia los ODS.

7.2.2 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 y ISO14006.

7.2.3 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.

7.2.4 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 absoluta de emisiones de CO ₂ eq (año de referencia 2009)2009	45.35%
Reducción relativa de emisiones de CO ₂ eq/persona (año de referencia 2009)	55.91%
Reducción relativa de emisiones de CO ₂ eq/M€ ingreso (año de referencia 2009)	48.12%
Certificado ISO14001	SI
Certificado ISO 14006	SI

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

7.3.1 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 actividad (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, anterior a este informe, fue 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, y mantenido en 2021, pese el retorno a la actividad en las oficinas, suspendida en 2020 por la pandemia.

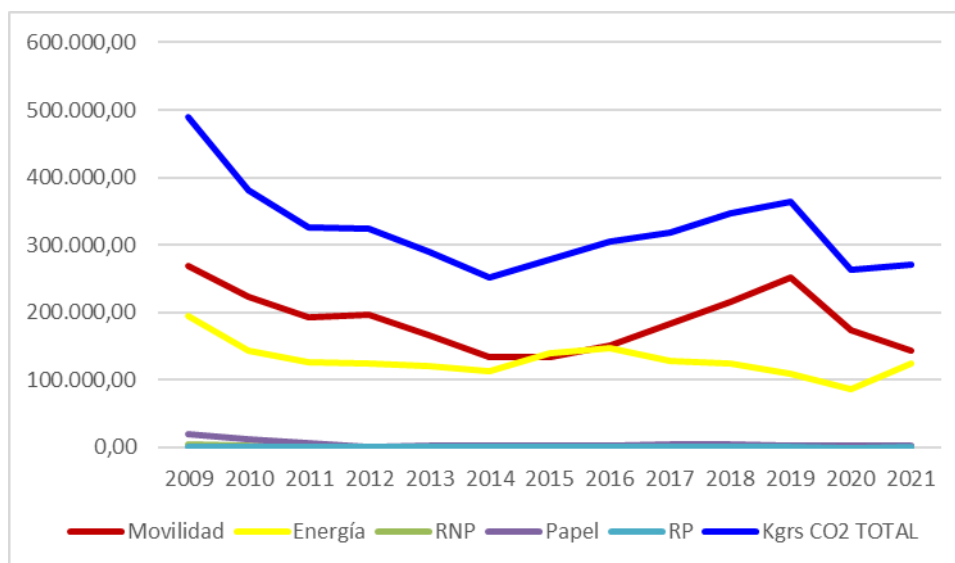


Imagen 09, evolución de los principales sub-indicadores en relación a las emisiones de CO2eq

El aspecto de mayor impacto continúa siendo la movilidad, con 143,42 TnCo2, es decir el 53,01% de las emisiones totales. Le sigue de cerca la energía, con 123,91 Tn CO2, el 45,80% del total.82. 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 2022.

Además, en 2021 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.
- (e) Certificación ERAS; Edificación y rehabilitación ambientalmente sostenible en la Comunidad Autónoma Vasca

7.3.2 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
Certificado ISO14001	SI
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	34
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	75
Proyectos con certificado WELL (desde 2019)	1

⁴ LEED: Leadership in Energy and Environmental Design

⁵ BREEAM: Building Research Establishment Environmental Assessment Method

Objetivos para el 2021 para los Principios Medio Ambientales

- **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**

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

El nuevo plan estratégico KREAN 2017-2022 ha abierto un nuevo ciclo de evaluación con el objetivo de alcanzar y mantener una reducción del 40% de las emisiones de Co2 en los 3 indicadores de referencia: valor absoluto y relativos en referencia al número de personas y la cifra de ingresos.

Como se puede ver en la figura debajo, las emisiones de KREAN desde 2.009 (año para el cual se tienen los primeros datos), en el periodo de 2.009 a 2.021 han disminuido un 45.35% /55.91% y 48.12% datos del último año analizado, correspondiente al 2021, en los 3 indicadores que seguimiento definidos

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
2021	267,32	0,8651	10,9
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 2021	45,35%	55,91%	48,12%%

Definición objetivos 2022:

Objetivo 2022/4: Mantener la reducción de emisiones de COeq por persona por encima del 55% obtenido el año 2021

Para ello se fijan las siguientes medidas específicas del Plan de Acción 2022:

- Fomentar el autoabastecimiento de las oficinas de KREAN con energía eléctrica de origen propio, certificado y 100% renovable
- Ajustar al máximo las emisiones por movilidad, manteniendo por debajo de 700 Kg/CO₂/año/persona
- Fomentar el uso de tren-autobús frente al uso del coche, manteniendo un porcentaje por encima del 15% de uso del Tren-Bus respecto al total de kilómetros de Tren / Bus + Coches
- Ajustar al máximo las emisiones por movilidad en códigos genéricos y no facturables, manteniendo la cifra de kilómetros con coche privado por debajo de 240.000 Kmts
- Compensar las emisiones no reducidas a través de un proyecto de absorción con una asociación local.

8. PRINCIPIOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN

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

8.1.1 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.

8.1.2 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.

8.1.3 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. Sigue operativo en 2021.

8.1.4 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. La siguiente imagen muestra la aportación realizada por KREAN en 2021, con cargo al resultado del ejercicio 2020

COFIP 2021 (RESULTADO DEL EJERCICIO 2020)	
1. FEPI_Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo_Fundación Mondragón	26.916,30 €
2. Asociaciones o iniciativas de Interes Institucional	9.124,29 €
3. Asociaciones o iniciativas de Interes Social	10.080,00 €
4. Asociaciones o iniciativas de Interes Local	5.855,00 €
5. Asociaciones o iniciativas de Interes Cultural	32.936,09 €
6. Formación e integración de las personas en la Cooperativa	24.269,80 €
7. Promoción de relaciones Intercooperativas	400,00 €
TOTAL 1+2+3+4+5+6+7	109.581,48 €

Objetivos para el 2021 para el principio de Anticorrupción

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

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO:

Se ha compartido la política compliance y sus documentos anexos a través de la intranet, y en el canal de streaming corporativo se publicó un video presentando el objetivo y contenido de cada documento. Entre los meses de febrero y mayo se recopiló la aceptación de todo el personal activo de KREAN.

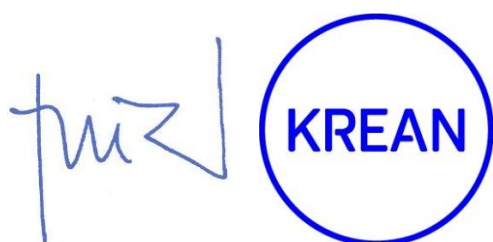
Definición objetivos 2021:

Para 2022 se fija UN único objetivo:

Objetivo 2022/5: que todos los proveedores de servicios de KREAN firmen nuestras condiciones de COMPLIANCE.

Arrasate-Mondragón, 30 de noviembre de 2022.

Firmado:



D. Luis Anduaga Madinazcoitia

Presidente del Consejo Rector de KREAN S.Coop.

9. 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 asumirlos 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

 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO		 oecc <small>Oficina Española de Huella de Carbono</small>
CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico		
KREAN, S. COOP.		
Año de cálculo	2021	
Tipo de sello	CALCULO Y REDUZCO	
Alcances	1+2	
Límites	Se incluyen las actividades desarrolladas por las organizaciones "Krean, S. Coop." y "Krean ECS, S.L." en las oficinas ubicadas en Bilbao, Madrid, Mondragón (Guipúzcoa), Pamplona (Navarra), San Sebastián (Guipúzcoa) y Vitoria (Álava).	
Reducción	11,59 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2019-2021 respecto del trienio 2018-2020, para el alcance 1+2.	
		
 		
Valvanera Ulargui Aparicio Directora General Oficina Española de Cambio Climático Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico		Fecha de inscripción: 02/11/2022 Cód. huella de carbono: 2022-a1668

ANEXO 04: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES PRINCIPIOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1	Resultado 2021
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 2021
Nº de re-evaluaciones realizadas a proveedores	101
Nº de viajes de representantes de la dirección a filiales internacionales	0
Nº de viajes de responsables de producción a filiales internacionales	0
Principio 3	Resultado 2021
Reuniones informativas	3
Reuniones informativas de negocio	12
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)	-
Principio 5	Resultado 2021
Porcentaje de directivos frente a empleados	3,5% (12 / 284)
Directivos mujeres	42% (5 / 12)
Directivos hombres	58% (7 / 12)
Paridad en Consejo Rector; nº mujeres y nº hombres	4 mujeres y 3 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:	91 mujeres y 130 hombres
Paridad en Servicios Centrales	20 mujeres y 14 hombres
Porcentaje trabajadores mayores de 45 años:	56%
Porcentaje trabajadores menores de 30 años:	3%
Empleados no nacionales	1.5%
Trabajadores con contrato fijo	70.5%
Porcentaje Socios trabajadores o Socios colaboradores:	55%
Principio 8	Resultado 2021
Reducción absoluta de emisiones de CO ₂ eq	45.35%
Reducción relativa de emisiones de CO ₂ eq/persona	55.91%
Reducción relativa de emisiones de CO ₂ eq/M€ ingreso	48.12%
Certificado ISO14001	SI
Certificado ISO 14006	SI
Principio 9	Resultado 2021
Certificado ISO14001	SI
Proyectos con certificado LEED (acumulado desde 2009)	34
Proyectos con certificado BREEAM (acumulado desde 2009)	75
Proyectos con certificado WELL (desde 2019)	1