



INFORME DE PROGRESO 2021

CREO Gestores
Energeticos, S.L.



Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Socios/Accionistas
		Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Burgos 12 de enero de 2022

Desde CREO Gestores Energéticos, S.L. manifestamos la renovación del compromiso del cumplimiento de 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 seguir apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Como muestra de nuestro apoyo a los Principios, cabe destacar que, por ejemplo, en materia de medio ambiente, hemos optado por consumir energía verde o con garantía de origen, y a su vez, hemos implantado unos contenedores para reciclar todos los residuos generados. En cuanto a los derechos humanos, durante la historia de la organización, nunca se han vulnerado ni se vulnerarán, al igual que la corrupción, ya que hay una gran transparencia. En cuanto a las normas laborales, tanto los empleados como la alta dirección, somos un equipo y remamos todos hacia la misma dirección, es decir, todos realizamos nuestra actividad laboral de manera correcta y beneficiosa para la empresa, atendiendo a las necesidades del personal en todo momentos.

A lo largo de este primer año como socios en el Pacto Mundial, nos hemos beneficiado de distintos documentos e informaciones relativas a los Principios, y hemos llevado a cabo formaciones como el curso Climate Ambition Accelerator impartido a lo largo del 2021, el cual nos ha aportado gran información para cumplimentar nuestro método de trabajo con respecto al cálculo de la huella de carbono.

Como objetivos a largo y corto plazo, nos gustaría ser neutros en carbono principalmente, pero a grandes rasgos, no tenemos unas metas fijadas, si no que según vayan surgiendo las necesidades o las deficiencias en algún ámbito, las iremos solventando. Como objetivo general, cabe destacar que seguiremos nuestro rumbo como hasta ahora, ya que consideramos que estamos en el camino correcto, tomando medidas y renovando nuestras acciones según las deficiencias existentes u objetivos específicos que nos vayamos marcando con el paso del tiempo.

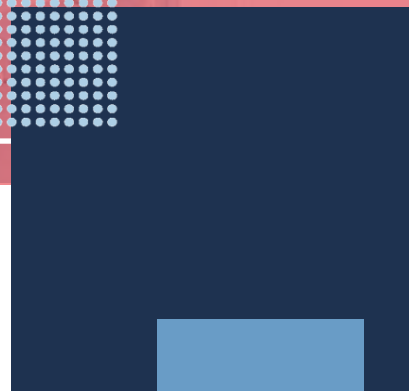
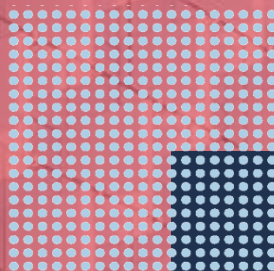
Atentamente,



Firmado digitalmente
por 13143923K
FERNANDO GOMEZ
(R: B09467515)
Fecha: 2022.01.12
12:06:35 +01'00'

D. Fernando Gómez Yagüe
Socio - Director CREO Gestores Energéticos, S.L.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

CREO Gestores Energeticos, S.L.

Tipo de empresa

Microempresa

Dirección

C/ San Lesmes 1, 2º Derecha

Localidad

Brugos

Provincia

Burgos

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

<https://creoenergia.es/>

Número total de empleados

5

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 960.000

Subvenciones públicas

No hemos obtenido subvenciones públicas.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría energética, que presta servicios de consultoría, cálculo de huella de carbono, gestión e ingeniería en eficiencia y ahorro energético en el ámbito industrial, comercial, administración pública y empresas de servicios. Nuestro objetivo principal es conseguir para todos nuestros clientes el ahorro y eficiencia energética de sus empresas, o administraciones públicas, con ello conseguiremos, dotarles de una mayor capacidad competitiva y una disminución real de las emisiones de CO2, lo que contribuye a frenar el cambio climático. Nos basamos en la redacción de diagnósticos energéticos, auditorías energéticas y/o auditorías energéticas ESE. Las conclusiones de estos documentos nos servirán para definir el guion de las actuaciones a realizar. Aportamos soluciones energéticas y de ingeniería completas, ya que contamos con el apoyo de nuestra ingeniería asociada SPIN ingenieros, S.L., empresa, con más de 35 años de existencia, especializada en ingeniería industrial, y en el cálculo de instalaciones asociadas a la edificación e infraestructuras urbanas.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

INFORME DE PROGRESO 2020

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

La Junta Directiva de la empresa, integrada por los socios de la misma, es quién toma las decisiones. Además el Responsable de Gestión Integrada, en este caso el técnico en huella de carbono, es el responsable de que los 10 principios del Pacto se integren en todos los procedimientos y actuaciones y políticas de la empresa. Para ello, propone acciones a la Junta Directiva encaminadas a cumplir este objetivo.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Los objetivos principales de la organización en materia de sostenibilidad, se centran principalmente en el ámbito ambiental, ya que en el resto de categorías de los objetivos de desarrollo, consideramos que son llevados a cabo mediante el correcto funcionamiento de la empresa. En nuestro caso, al ser el centro de trabajo una oficina de dimensiones pequeñas con una plantilla poco numerosa, es sencillo mantener una estabilidad. Para lograr una mayor sostenibilidad, se va a implantar un sistema de gestión de eficiencia energética basado en la ISO 50001, y a su vez, se va a seguir realizando el cálculo de la huella de carbono de manera anual todos los años para observar los consumidores energéticos principales y realizar un plan de mejora para reducir las emisiones y con ello el consumo energético.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Realmente la plantilla de la organización es un equipo,

con lo que, tanto la alta dirección como los empleados, estamos concienciados y llevando a cabo la actividad laboral de forma concienciada con los 10 Principios marcados en el Pacto Mundial.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los criterios para seleccionar los Grupos de Interés varían en función de su influencia directa sobre la actividad de la empresa y de la repercusión de nuestras acciones más relevantes.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Al ser nuestro primer informe, aún no se está difundiendo. Una vez realizado, se difundirá a través de nuestra web para los grupos de interés externos, y a través de nuestro servidor de red para un uso y consulta de nuestros empleados.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Principalmente en España, ya que es donde se desarrolla la mayor actividad laboral.

INFORME DE PROGRESO 2020

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Basándonos en criterios propios y en autoevaluaciones.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

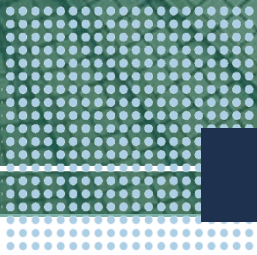
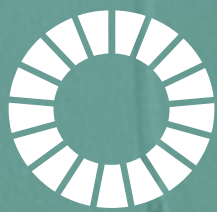
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2020

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas

en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



6

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

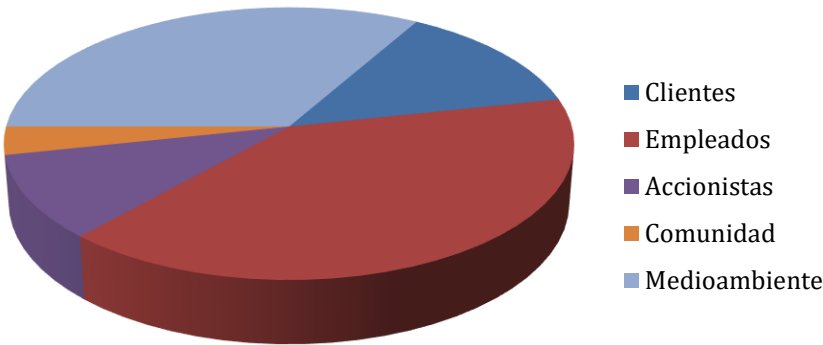
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Relación duradera con los clientes



Ofrecemos servicios de calidad y tenemos una alta concienciación acerca del buen trato con los clientes. Si a estos factores les añadimos las diferentes actividades laborales que realizamos, se dan los factores perfectos para que los clientes realicen con nosotros proyectos de distinto ámbito a lo largo de los años. Lógicamente, una buena relación con un cliente es sinónimo de retención y fidelización y, por lo tanto, aumenta la expectativa de duración del ciclo de vida de la relación comercial. El cliente quiere relacionarse con empresas que entiendan sus problemas y necesidades y le suministren soluciones concretas y efectivas, con lo que, seguir esta filosofía, significa educar, ayudar y apoyar al consumidor. Con todo ello, se generan nuevas opciones para el negocio con clientes a largo plazo.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La comunicación es vital para que este proceso salga adelante a lo largo de la línea temporal. Con ello logramos que un trato personalizado y una fidelización con los clientes.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Desde la empresa, se persigue una excelencia empresarial mediante la prestación de servicios de calidad y eficientes a todos los niveles. Para ello, atendemos a las necesidades de nuestros clientes manteniendo una comunicación estrecha, para poder satisfacerlas adecuadamente y lograr cumplir con las expectativas.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Las comunicaciones entre empresa y cliente son fundamentales para poder realizar la actividad laboral de manera óptima. Intentamos que la comunicación sea personalizada, concisa y atendiendo siempre a las necesidades del cliente mediante el mejor asesoramiento para cada caso. Tanto a nivel externo como interno, la comunicación ha de ser fluida. A nivel interno, nos mantenemos informados en todo momentos de los distintos proyectos a realizar y los posibles cambios que surjan, estando siempre toda la plantilla actualizada.

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Desde la organización intentamos difundir nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de la página web, redes sociales y principalmente mediante la comunicación con el cliente.

Código Ético / Conducta - Política

La organización no posee un código ético en formato escrito, pero sí defendemos unos valores y unos principios en cuanto a la sostenibilidad. Es un valor que está siempre presente en nuestro ámbito laboral, ya que al ser una consultoría principalmente de gestión energética, realizamos proyectos y otorgamos soluciones de distinta índole, como por ejemplo, el cálculo de la huella de carbono y las medidas para la reducción de la misma, empezando por adoptarlas nosotros mismos.

INFORME DE PROGRESO 2020

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

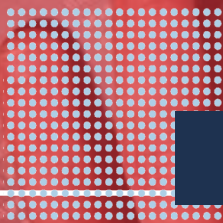
Consideramos de gran importancia que tanto los propios empleados como el personal externo a la empresa tengan información actualizada sobre los avances realizados en materia de sostenibilidad. Por esta razón, este año se ha atendido especialmente a la sensibilización interna a través de cursos de Responsabilidad Social Empresarial a la plantilla, formaciones sobre los cambios respecto a las normas ISO y nuevas medidas en cuanto a sostenibilidad ambiental como un mejor tratamiento de los residuos mediante un correcto reciclaje.

Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos para el año 2022, son seguir avanzando en materia de sostenibilidad mediante cursos y lograr una mayor concienciación de los clientes mediante una comunicación estrecha para conseguir una mayor concienciación.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Diversidad de la plantilla en la entidad



La empresa abole por completo las posibles discriminaciones en el empleo. Tenemos la filosofía de que si la persona que opta al puesto o le ocupa, es por sus capacidades y no por otros factores, como por ejemplo: su género, raza, cultura, nacionalidad, edad, religión, orientación sexual o discapacidad. Somos una pequeña familia y nos apoyamos entre todos, ya que sin ello, "el barco" tendría posibilidades de hundirse. Con todo ello, reconocemos también la creación de un entorno de trabajo inclusivo.

Ambiente laboral



Apostamos por la mejora del ambiente laboral en todos los aspectos, fomentando las buenas relaciones entre empleados, valorando el confort de las instalaciones de trabajo, etc.

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

Se analizan preiódicamente las condiciones del lugar de trabajo en oficinas, realizándose mediciones de luz, comprobaciones de temperatura, revisión de mobiliario, etc.

Formación - Acción / Proyecto

Analizamos las necesidades de formación de todos nuestros empleados y elaboramos un plan de formación que permite cubrir las necesidades de los mismos mediante cursos específicos para que puedan llevar a cabo su actividad laboral.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



El impacto del cambio climático, sobre el que la comunidad científica y algunos sectores civiles llevan tiempo alertando, obligaba a tomar una decisión, declarar la emergencia climática y ambiental en el año 2020. Esta tiene como objetivo lograr un desarrollo sostenible, situando a las personas y al planeta en el centro de la acción y estableciendo el camino hacia la transición ecológica. El compromiso de las empresas con el cuidado del medioambiente no solo beneficia a la sociedad, sino también a las empresas al contribuir con su sostenibilidad. Nosotros, trabajamos en la concienciación ambiental de toda la plantilla para aportar nuestro granito al freno del cambio climático.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Desde la organización, fomentamos las cinco erres de la ecología: reducir, reciclar, reutilizar, recuperar y reparar. Para cumplir con ellas, intentamos en lo máximo posible tomar medidas como: - Apagar la luz cuando no se está utilizando. Lo conseguimos mediante una sensibilización de los empleados a través de información hablada. - Evitar los plásticos en la medida de lo posible. - Reciclar residuos. Para ello se han instalado una serie de contenedores clasificatorios. Existen 3 tipos de contenedores en los cuales se recogen los siguientes residuos: genérico, plásticos y latas y por último papel. Todos ellos tiene su cartel identificativo para evitar errores. El resto de residuos que no entran en las categorías como por ejemplo pilas, baterías, ordenadores, tecnología, etc. se procede a llevar al punto limpio. Cabe destacar, que en la última limpieza que se hizo en la oficina, el volumen de residuos era elevado, constando sobretodo de papel pero también había cds, partes metálicas y de plástico, con lo que se procedió a llamar a una empresa especializada en la recogida y

INFORME DE PROGRESO 2020

tratamiento de residuos. - Reduce los desplazamientos en coche. El coche propio de la empresa se utiliza también para uso particular, y una parte de los empleados llegan a la oficina a pie, en bicicleta o en transporte urbano.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Los resultados los medimos a través del cálculo de la huella de carbono de cada año. Para realizar el cálculo anual, necesitamos conocer el consumo energético de las instalaciones fijas, vehículos y electricidad, entre otros parámetros, y debido a ello, realizamos estudios comparativos con años anteriores y averiguamos las causas de las diferencias significativas que surjan.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo principal de la empresa es reducir el consumo energético de tal manera que la huella de carbono llegue a un nivel en el que ya no sea posible la reducción de la misma.

Formación empleado/a

al



Apostamos por la formación continua de los trabajadores. Continuamente analizamos las necesidades de formación de cada trabajador y en el menor tiempo posible, al trabajador se le proporciona la formación adecuada de manera interna o externa para que la actividad laboral se desarrolle correctamente y los conocimientos se adapten a los nuevos posibles cambios.

Código Ético / Conducta - Política

En cuanto a la relación con los empleados entendemos que las personas que forman parte de la empresa son el impulso que facilita el desarrollo y la adaptación continua de la empresa a las necesidades cambiantes

del entorno. Por ello nos aseguramos que las personas que forman parte de nuestra plantilla tengan la formación continua necesaria para el desempeño de sus funciones.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Nuestros empleados recién llegados a la empresa, se les da una calurosa bienvenida y se les empieza a explicar nuestro modus operandi. En primer lugar, se centra el tema en el que formar a cada empleado según la actividad laboral a realizar. Se le proporciona todo el material necesario, y a su vez, la documentación necesaria para ejemplarizar los proyectos a desarrollar. Todo ello bajo la supervisión de un encargado que en todo momento está pendiente de las necesidades y dudas del nuevo miembro de la plantilla.

Objetivos marcados para la temática

Creo Gestores Energéticos propone impulsar los planes de formación para toda la plantilla con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras/es.

Conciliación familiar y laboral



Conscientes de la importancia de la familia, en nuestra entidad facilitamos la conciliación familiar y laboral de nuestros empleados.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

En Creo Gestores Energéticos, fomentamos la conciliación familiar, mediante la reducción de jornada laboral para madres y/o padres que lo requieran. También se desarrollan otras medidas de organización del tiempo del trabajo como la jornada intensiva los viernes y /o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de horarios escolares, meses de verano, etc.) o días de vacaciones flexibles con posibilidad de administrar los días libres conforme a las

INFORME DE PROGRESO 2020

necesidades de las empleadas/os.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Los canales de comunicación permiten dar a conocer las necesidades de los empleados para mejorar la conciliación familiar y laboral. Nuestro objetivo como empresa es que toda la plantilla sea conocedora de los beneficios sociales y profesionales a su disposición para que las soliciten cuando consideren oportuno

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Desde la organización, escuchamos las necesidades de los empleados y se da la opción de teletrabajar, principalmente si la persona que lo solicita, le va a mejorar la conciliación familiar y laboral.

Objetivos marcados para la temática

El principal objetivo se centra en garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.

Igualdad de género



Creo Gestores Energéticos S.L. respeta el derecho de todas las personas independientemente de su género, raza, cultura, nacionalidad, edad, religión, orientación sexual o discapacidad a tener igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, a la promoción y al salario. Reconociendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación, reconocemos también la creación de un entorno de trabajo inclusivo.

Código Ético / Conducta - Política

No poseemos un código de conducta como tal, pero sí una filosofía en la cual se contemplan varios aspectos inquebrantables: no ejercer ninguna forma de discriminación y no tolerar el trabajo infantil ni ninguna

forma de abuso laboral, haciendo extensible este compromiso a todos los proveedores y empresas colaboradoras.

Objetivos marcados para la temática

Uno de los objetivos a corto plazo es la creación de un plan de igualdad.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



Los Derechos Humanos son esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible. Por este motivo, Creo Gestores Energéticos siempre los tiene presentes en cada una de las acciones que toma. Nos complace estar orgullosos de que hasta la fecha, en todas nuestras actividades laborales tanto dentro como fuera que afecten directamente a la organización, no tenemos constancia de que se hayan vulnerado los derechos humanos. Consideramos que el ejercicio y la preservación de los DDHH es un pilar básico para cualquier situación del día a día, ya no solo en el ámbito laboral, si no a nivel de sociedad y de individuo.

Código Ético / Conducta - Política

Somos conscientes de la importancia de los DDHH, y, aunque no realizamos formación ni campañas informativas sobre ellos, consideramos que todos los miembros de la plantilla son conocedores de ellos.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

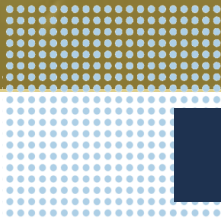
No realizamos una difusión como tal a través de boletines, correos, etc. si no que somos conscientes de que todos somos pilares fundamentales y de tener una educación y un respeto hacia el resto de compañeros, ya que si no existiese ese bienestar y esa cordialidad, la actividad laboral fracasaría y sería nefasto para todos



—
—

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Transparencia en la exposición de la información



Desde Creo Gestores Energéticos existe una transparencia con los socios y accionistas desde el comienzo de la actividad. En esta ocasión, los socios son dos, con lo que la transparencia es máxima. Recordamos que nuestra organización es de tamaño pequeño y nos consideramos una familia que remamos todos juntos en una misma dirección, con lo que la existencia de ocultación de información entre socios, no convendría ya que se podría romper el vínculo y "hundirse" el barco.

estamos convencidos de que en un futuro tampoco surgirán. Los socios están satisfechos, ya que si no, la actividad laboral en la oficina se vería afectada y no es el caso.

Objetivos marcados para la temática

Abogamos por transmitir de manera veraz y transparente toda la información referente a la empresa.

Código Ético / Conducta - Política

Reputación y diferencia son características de Creo Gestores Energéticos que queremos y debemos mantener, promoviendo y exigiendo el cumplimiento de nuestros valores a todos los partícipes de la empresa.

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

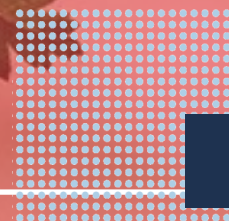
Reiteramos que al ser una organización de tamaño reducido, los socios se encuentran siempre con una comunicación constante y fluida a lo largo de la jornada laboral. Esta comunicación es vital para tomar decisiones que hacen que la organización siga por el buen camino.

Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

El grado de satisfacción del socio accionista es un indicador de que la comunicación de la información es fluida, constante y transparente. Tal y como se ha comentado, en la oficina, los parámetros anteriores se cumplen, con lo que no ha surgido ningún inconveniente en cuanto a la transparencia de la información, y

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Cambio Climático



Existe un consenso generalizado en la comunidad científica sobre el impacto sin precedentes que la quema de combustibles fósiles, el cambio de usos de suelo, la urbanización, los procesos industriales, los modos de consumo y, en definitiva, nuestro modelo de desarrollo han generado en el sistema climático, incrementando la concentración de gases de efecto invernadero muy por encima de cualquier otro periodo conocido de la historia. Por ello, los países se han comprometido, en el Acuerdo de París, a reducir las emisiones globales de gases de efecto invernadero a niveles compatibles con la seguridad climática en línea con los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). El objetivo es limitar el aumento de la temperatura media mundial a 1,5°C con respecto a los niveles preindustriales, lo que obliga a un cambio acelerado de nuestro modelo de desarrollo en las próximas décadas. Esta transformación representa un gran desafío pero también ofrece importantes beneficios en todos los ámbitos sociales, culturales y económicos. Esta conclusión es compartida por la Unión Europea que ha hecho de la descarbonización y de su Nuevo Pacto Verde las líneas maestras de actuación para los próximos años. Los primeros pasos ya se han dado. El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 (PNIEC) sitúa a España en la senda correcta para lograr que la generación eléctrica sea 100% renovable en 2050. Esto supone la necesidad de desplegar un importante esfuerzo en la década que ahora comienza dado que, en 2030, deberemos haber reducido en un tercio nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Por todo ello, nuestros esfuerzos están encaminados a combatir los efectos adversos del Cambio Climático.

Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

En Creo Gestores Energéticos consideramos que el primer punto de partida para paliar el cambio climático de las organizaciones, es calcular la huella de carbono, es decir, las emisiones de CO2 de manera anual. Desde el año 2012, la organización lleva calculando las emisiones todos los años consecutivamente, logrando una disminución de las mismas. Una vez conocida la huella de carbono, es decir, las emisiones total de la organización, se pueden analizar de dónde provienen las emisiones significativas y tomar medidas para paliarlas.

Fijación de objetivos cuantificables de reducción de emisiones - Acción / Proyecto

Un objetivo bien planteado debe permitir medir los resultados en forma numérica, ya sea un porcentaje o una cifra absoluta, es decir, se puede medir o cuantificar. Debido a ello, desde Creo Gestores Energéticos, a lo largo de los años nos hemos ido marcando metas distintas de reducción. El último objetivo fijado a 4 años, es decir en el 2017, fue lograr una reducción de las emisiones del 5%, un objetivo ambicioso debido a la serie de medidas adoptadas en los años anteriores y que al ser una oficina pequeña, pocas acciones más se pueden tomar. En el año 2020, logramos el objetivo de reducir las emisiones en un 0,14%, cumpliendo con el ciclo de 4 años que se había fijado el último objetivo.

Medidas adoptadas para mitigar el cambio climático - Acción / Proyecto

Como medida principal, en el año 2021 hemos logrado obtener energía con garantía de origen, lo cual nos permitirá reducir las emisiones en cuanto al alcance 2 cuando realicemos el cálculo de la huella del año 2021. El resto de medidas son de concienciación ambiental que se han mostrado en apartados anteriores.

Reportar, comunicar y mostrar compromiso público en la lucha del cambio climático - Acción / Proyecto

En Creo Gestores Energéticos consideramos que una de las mejores maneras de reportar y de mostrar nuestro compromiso, es realizando el cálculo de la huella y a su vez, realizar los trámites con el Ministerio para la Inscripción en el Registro de organizaciones que la calculan y para la obtención de los distintos tipos de sellos. El registro público y la obtención y muestra del sello, confirman nuestro compromiso público en la lucha

INFORME DE PROGRESO 2020

del cambio climático.

Indicador de reducción de emisiones - Indicador de Seguimiento

El mejor indicador de que la empresa está en el buen camino o no, efectivamente, son las emisiones resultantes del cálculo de la huella de carbono. Ya que, gracias a este cálculo, se pueden analizar los principales emisores y tomar medidas para corregirlos.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



Se entiende como huella de carbono “la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto por un individuo, organización, evento o producto”. Mediante el cálculo de la huella de carbono identificamos todas las fuentes de emisión de GEI y consecuentemente se logra un mejor conocimiento de cuáles son los puntos críticos. De esta manera, se pueden definir de una forma más precisa medidas de reducción del consumo y medidas de eficiencia energética.

Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

El compromiso de CREO Gestores Energéticos S.L con el ahorro energético y el medio ambiente, le ha llevado a calcular y registrar en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), de manera voluntaria, la huella de carbono en el año 2020, siendo por el momento, el último año calculado. La organización lleva calculando su huella de carbono desde el año 2012. En el caso de Creo Gestores Energéticos, se han analizado los alcances 1 y 2, y el resultado es el siguiente: - Alcance 1: emisiones directas de GEI. Se analizan las emisiones producidas por el consumo de combustibles en instalaciones fijas, consumo de combustible de vehículos propios de la organización y las posibles fugas y recargas de los equipos de refrigeración y climatización. En nuestro caso, son las principales emisiones de la organización. Éstas son las derivadas de la combustión de

gas natural en calderas para la producción de calefacción y del consumo de combustibles en vehículos. - Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización. En nuestro caso, suponen entorno a un quinto del total de la emisiones.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Una vez analizados los consumos energéticos y llevado a cabo el cálculo de la huella de carbono, redactamos un informe donde recogemos todo el análisis anual del cálculo. En este informe se recoge el cálculo, los resultados, las conclusiones, y, a mayores, un plan de mejora para lograr una reducción de las emisiones, y con ellas, de los consumos energéticos.

Indicador de consumos anuales de CO2 - Indicador de Seguimiento

Para conocer los consumos energéticos anuales, se procede a analizar las facturas en el caso de la energía eléctrica y de las recargas de combustibles en vehículos, y en el caso del consumo de combustible de la caldera, los datos son proporcionados por el administrador del edificio. A parte del análisis de estos consumos, otro indicador es el sello concedido por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, cuando los cálculos han sido validados por el mismo. Este sello es concedido cuando una organización decide inscribirse y lo lleva a cabo, en el registro público de organizaciones que han realizado el cálculo. Hay tres tipos de sellos: Calculo, Reduzco y Compenso. Creo Gestores Energéticos ha logrado la obtención de todos los sellos desde el año 2012, logrando desde año 2015, inclusive, la obtención del sello de calculo y reduzco las emisiones. Es decir, en Creo Gestores Energéticos llevamos reduciendo las emisiones desde el año 2015, y aún no hemos tocado fondo pero en poco tiempo será imposible lograr una reducción, pero sí intentaremos mantener estables los niveles de emisiones.

Documentos adjuntos:
[INFORME HC CREO 2020 COMPLETO.pdf](#)

INFORME DE PROGRESO 2020

Objetivos marcados para la temática

Como hemos comentado, nuestros objetivos a corto y largo plazo son intentar lograr la continuidad de la reducción de las emisiones hasta el punto donde no sea posible, y seguir en la misma línea de trabajo para lograr una estabilidad aunque no se logre la reducción. Para ellos, nos hemos marcado una serie de medidas de mejora a largo y corto plazo: - Como medida principal, nos hemos propuesto Adquirir energía eléctrica con Garantía de Origen. - Para continuar con la estabilidad de los consumos, hemos adoptado una serie de medidas razonables y de concienciación como son: Fomentar la incorporación y mantenimiento de buenos hábitos entre los empleados y apagar los aparatos eléctricos cuando no se usen.

fue la instalación de dobles ventanas para evitar la pérdida de calor. - En épocas de calor, se mantienen las ventanas cerradas para evitar la pérdida de generación frío, lo que se traduce en una pérdida de energía por parte de los fancoils. - El grifo del baño se abre y se cierra para cada uso conveniente, evitando pérdidas de agua.

Consumo de la entidad



En Creo Gestores Energéticos estamos concienciados con los consumos responsables y por ello cada año tratamos de disminuir los consumos por persona en la oficina.

Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

En Creo Gestores Energéticos pensamos que la sensibilización de la plantilla para un consumo responsable es un objetivo prioritario y una herramienta imprescindible en el camino hacia la sostenibilidad. Para ello, se llevan a cabo una serie de medidas de concienciación y de la mejora de la eficiencia en el uso de recursos, las cuales se muestran a continuación.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Las medidas adoptadas para la mejora de la eficiencia en el uso de recursos se pueden resumir en las siguientes: - Imprimir solo los documentos estrictamente necesarios, dando prioridad a la documentación digitalizada. - Apagar las luces de áreas y de salas que no se están utilizando. - Una de las medidas adoptadas hace años,

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Diversidad de la plantilla en la entidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Ambiente laboral



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

de

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Cientes

Relación duradera con los clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Socios

Transparencia en la exposición de la información



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205, 417

Medioambiente

Cambio Climático



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2



INFORME DE PROGRESO

—
2021

