



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVO

2019



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

1. Carta de la Dirección
2. Modelo de negocio
3. Nuestra contribución a los objetivos de desarrollo sostenible.
4. Estrategia para un desarrollo sostenible
5. Plan director RSC 2019-2021
6. Respeto a los derechos humanos
7. Lucha contra la corrupción y el soborno
8. Cuestiones ambientales
9. Cuestiones relativas al personal
10. Diversidad de género e igualdad de oportunidades
11. Proveedores
12. Dialogo y transparencia
13. Grado de cumplimiento de indicadores recogidos en la guía RSE del sector químico

Denominación social: CISTERNAS QUIMICAS SLU

CIF: B-85452092

Domiciliación social: C/Amargura nº 23, 16770

San Lorenzo de la Parrilla, Cuenca

Tel: 969101212

e-mail: cquimicas@cquimicas.com

www.cquimicas.com

1. CARTA DE LA DIRECCIÓN

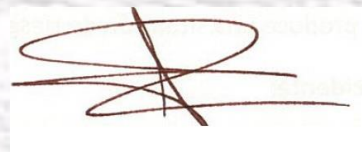
En el 2019, el informe de responsabilidad social empresarial de CISTERNAS QUIMICAS SLU, recoge la actividad de la empresa durante todo el año, reflejando la actividad en materia personal, medioambiente y diversidad e igualdad.

Al principio de cada punto se incluyen los indicadores que la empresa cumple con LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE marcados por la ONU.

Se recogen también indicadores numéricos reflejando así los datos no económicos de la empresa en relación con el cumplimiento de estos objetivos.

Se pone de manifiesto a lo largo de los puntos, el compromiso de la empresa con el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la igualdad de género y el compromiso con el medio ambiente, así como con el desarrollo local y su impacto en la sociedad.

Se trata de la exposición de los principales marcadores del 2019 de la empresa CISTERNAS QUMICAS SLU, en materia social, de recursos humanos y medioambientales.



Luis Miguel Tomillo de la Torre

Administrador – Gerente de CISTERNAS QUÍMICAS SLU.

Cuenca, a 07 de Febrero de 2020.

2. MODELO DE NEGOCIO

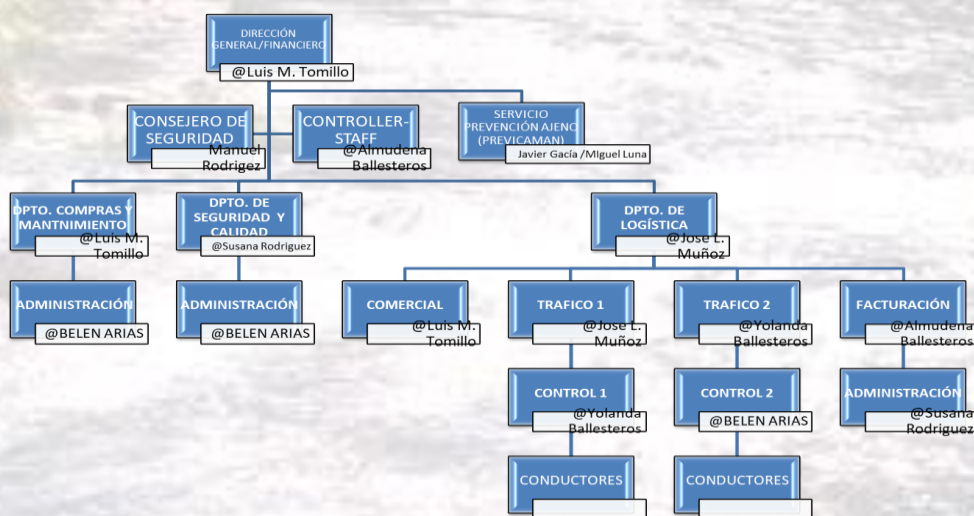
2.1. Modelo de Negocio.

CISTERNAS QUIMICAS SLU nace en mayo de 2008 como una empresa dedicada al transporte de productos químicos en cisterna, con el objetivo de ser un referente en el sector por su enfoque innovador y tecnológico, priorizando la seguridad y la búsqueda continua de nuevas soluciones para prestar un mejor servicio a nuestros clientes y a la sociedad en general. Actualmente el capital es 100% español, siendo la compañía gestionada por un Administrador Único, D. Luis Miguel Tomillo, con participación de la empresa GARCIBALLES SLU, del 100% del capital.

La sede social de la empresa está ubicada en C/Amargura nº 23, 16770, San Lorenzo de la Parrilla, Cuenca. Desde septiembre de 2019, las oficinas se han trasladado a la ciudad de Cuenca, en el P.I. SEPES, a pocos kilómetros de la capital.

La empresa trabaja en todo el territorio español, con algunas salidas a plantas de clientes de Marruecos y esporádicamente a Portugal.

2.2. Organigrama de la compañía.



2.3. Datos económicos 2019.

NÚMERO TRABAJADORES	PROPIOS	INTEGRADOS
	6	32
VENTA TOTAL		3.768.450,20 €
FONDOS PROPIOS		645.409,07 €
CAPITAL		12.000,00 €
PASIVO CORRIENTE		1.554.649,75 €
RESERVA		584.774,10 €
DEUDA L/P		479.070,99 €
<i>Entidades de crédito</i>		194.687,52 €
<i>Arrendamientos financieros</i>		284.383,47 €
DEUDA C/P		1.225.933,30 €
<i>Entidades de crédito</i>		1.052.804,67 €
<i>Arrendamientos financieros</i>		173.128,63 €
GASTOS DE PERSONAL		
<i>Sueldos y salarios</i>		185.299,65 €
<i>Seguridad Social</i>		37.827,64 €



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

2.4. Valores de la compañía.

La empresa **CISTERNAS QUIMICAS SLU** se rige por sus valores de aplicación a toda la compañía, instaurados como referentes en la actividad diaria profesional. Se encuentran recogidos en sus Política de Calidad y Seguridad, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, así como nuestros compromisos con:

- Responsable Care.
- Igualdad de oportunidades. Prevención del acoso y maltrato en el ámbito laboral.
- Consumo de Alcohol y Drogas.
- Antisoborno y anticorrupción.

Hablamos de una prestación de servicios a la sociedad exigiendo el mayor nivel de Calidad y Seguridad en todas nuestras acciones, siguiendo para ello un Manual de Gestión Integrada elaborado bajo los principios del sistema de calidad SQAS (Safety, Quality Assesment for Sustainability) así como los requisitos recogidos en las normas ISO 14001 y ISO 9001.

En ellos, se recogen el respeto a los derechos humanos, el desarrollo de los trabajadores, las normas laborales, legislativas y ambientales vigentes, adoptando siempre una actitud positiva y de dialogo con todos los grupos de interés.

2.5. Gestión del riesgo.

El sector del transporte de mercancías por carretera está expuesto a diversos factores de riesgo debido a la dependencia de factores externos a la actividad, como son las políticas interiores - exteriores de los países, la subida o bajada de los combustibles, las normativas medioambientales, o los vaivenes de las economías de producción.

En este sentido, la compañía busca identificar estos posibles riesgos y valorarlos, lo que permitirá implementar medidas de gestión oportunas para poder mitigar el posible impacto sobre los objetivos de negocio marcados. Para ello se establecen varias fases en el estudio de estos riesgos potenciales:

- Identificación de posibles cambios y amenazas para la empresa
- Valoración de estos, estudiando sus posibles causas, probabilidades de que ocurran y como afectarían a la compañía.
- Tratamiento de la información por los responsables de los departamentos elaborando acciones teniendo en cuenta estos riesgos y como salvarlos o aceptarlos.
- Seguimiento de la evaluación de riesgos de manera continua.
- Comunicación a nuestros grupos de interés y de las decisiones que se han tomado para mitigarlos y cumplir con las expectativas de todos.

En la línea de identificación y valoración de estos riesgos, la compañía establece los siguientes procedimientos:

- Análisis DAFO anual.
- Análisis de Clientes y Proveedores anual. Encuestas de satisfacción grupos de interés.

- Estudio y evaluación de estos análisis en su Reunión General Anual, exponiendo las posibles líneas de actuación.
- Manual de Gestión Integrada para toda la actividad de la compañía.
- Código de conducta ética y de cumplimiento legal.
- Programa de Prevención del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, evaluación y formación específica en esta materia.
- Política activa de Recursos Humanos, Igualdad de Oportunidades.
- Programa de formación anual.
- Política antisoborno y corrupción.
- Política consumo Alcohol y Drogas.
- Política medioambiental.
- Investigación de accidentes en la compañía.
- Gestión de la seguridad de la Información.
- Fiscalidad responsable.

2.5.1. Análisis DAFO, clientes y proveedores anual. Reunión Anual de Dirección.

Anualmente la empresa elabora un informe analizando las posibles amenazas a las que se enfrentará en el siguiente año, recogiendo la experiencia de los años anteriores, y las previsiones de organismos públicos y privados en relación con el sector (CEOE CEPYME, CESCE, ONU, CTEM)

Para conocer y poder evaluar las expectativas de nuestros clientes, así como de nosotros con nuestros proveedores, se realizan encuestas anuales cuyos datos serán recogidos en un informe individual de cada grupo.

Dentro de la Reunión Anual de la Dirección, marcada para el primer trimestre del año, se exponen los datos recogidos al equipo de trabajo de Dirección y Oficina para que expongan sus conclusiones y como debe enfrentarse la compañía a los nuevos retos que surjan durante el año siguiente.

2.5.2. Manual de Gestión Integrada.

Siguiendo las directrices del Sistema de Calidad adoptado por la compañía en 2017 (SQAS), la compañía realiza su actividad siguiendo el Manual de Gestión Integrada, donde se recoge la manera de proceder en cada área de la empresa, de manera que todas las operaciones estén dirigidas y realizadas de igual forma, asegurando la calidad y la seguridad en el servicio.

2.5.3. Código de conducta ética y de cumplimiento legal.

La compañía ha establecido para todos sus miembros, incluidos los colaboradores, el compromiso de realizar su actividad siguiendo los principios recogidos en su Código Ético, así como las políticas y procedimientos establecidos por la compañía.

2.5.4. Programa de Prevención del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, evaluación y formación específica en esta materia.

A través de un organismo independiente a la empresa especializado en la Prevención de Riesgos Laborales, se establece y se va actualizando anualmente la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo que se dan en la empresa, así



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

como los Planes de PRL de la misma. Se renueva anualmente la formación en Prevención de Riesgos y el uso de EPIS en cada actividad a realizar por cada trabajador, situaciones de riesgo, accidentes, poniendo en práctica lo aprendido en simulacros anuales en instalaciones de socios colaboradores o clientes.

2.5.5. Política activa de Recursos Humanos, Igualdad de Oportunidades, Formación.

La compañía está altamente concienciada con la creación de empleo estable y de calidad, apostando por profesionales del sector en todas sus áreas, fomentando el empleo entre el sector joven de la población y el sector femenino. Los principios seguidos por la empresa son recogidos en su Compromiso de Igualdad. Contra el acoso y el maltrato.

La formación es continuada durante el tiempo que el profesional trabaja para la compañía, bien a través de formación reglada con curso online o presenciales, o bien mediante informaciones o noticias que son distribuidas por canales internos a todos los miembros del equipo de trabajo.

2.5.6. Política Antisoborno y Anticorrupción.

La compañía no tolera el soborno o corrupción en ninguna de sus variantes, tanto ofrecido por el personal como aceptado por el mismo.

En todos los contratos firmados con nuestros socios de servicio se comprometen mientras su firma a cumplir con este requisito para la empresa, recogido en su política y en su código de conducta, adjuntado a su vez en nuestro Manual del Conductor.

2.5.7. Política medioambiental.

Establecer una relación respetuosa entre la actividad de la empresa y el medioambiente, está presente en todas las acciones y en la toma de decisiones de la compañía, haciendo mayor esfuerzo en el uso correcto y sostenible de los recursos, disminución del impacto de la actividad en el entorno, cumplimiento absoluto con las normativas ambientales.

El objetivo de la empresa es realizar su actividad perjudicando lo menos posible y respetando en la mayor medida el entorno de futuras generaciones.

2.5.8. Investigación de accidentes en la compañía.

Para la empresa resulta imprescindible para mejorar su actividad y evitar futuras pérdidas tanto personales como económicas, estudiar las causas y las consecuencias que han provocado accidentes en la empresa. Para ello existe un protocolo de Investigación de accidentes, así como un equipo formado especialmente para realizar esta investigación. El informe realizado es recogido en un módulo de incidencias específico para estos temas, dando a conocer los resultados a todas las partes interesadas.

2.5.9. Gestión de la seguridad de la información.

La compañía realiza todas sus actividades, primando la seguridad de la información de sus socios de servicios, personal, clientes, datos económicos, etc.

Para ello se actúa con diferentes claves de seguridad personales e intransferibles en todos sus dispositivos de almacenamiento de datos, copias diarias de seguridad custodiadas por responsables designados en la empresa, un plan de contingencias para actuación en caso de catástrofes, o situaciones de emergencias.

2.5.10. Fiscalidad responsable.

El modelo de compañía asegura el total cumplimiento con la fiscalidad actual, con total transparencia e integridad.

La empresa actúa bajo la legislación actual realizando sus declaraciones correspondientes y sus pagos tributarios pudiendo comprobarse sus presentaciones de cuentas anuales y declaraciones de corrientes con Hacienda y el Organismo de la Seguridad Social.

3. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En compromiso con el Desarrollo Sostenible y el respeto a la sociedad y al planeta, a través de este IRSC, da a conocer a todos sus grupos de interés, los objetivos marcados (ODS) durante el 2019, que la empresa se compromete a realizar, siguiendo las 17 metas marcadas por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas marcadas por la ONU en su agenda de desarrollo sostenible.



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	1 FIN DE LA POBREZA	3 SALUD Y BIENESTAR	5 IGUALDAD DE GÉNERO	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	
CUESTIONES AMBIENTALES	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	
CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	1 FIN DE LA POBREZA	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	
DIVERSIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3 SALUD Y BIENESTAR	5 IGUALDAD DE GÉNERO	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES		
DIALOGO Y TRANSPARENCIA	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS			

4. ESTRATEGIA PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE.

Durante el año 2019, la compañía CISTERNAS QUIMICAS ha seguido su plan de posicionamiento en el mercado de la distribución de mercancías por carretera, consolidando sus actividades con dos grandes empresas como son REPSOL Y CEPESA.

Siguiendo su plan de crecimiento sostenible, y teniendo en cuenta las exigencias del mercado, se han actualizado y mejorado la tecnología de los GPS que dan información en tiempo real a los clientes, de la situación geográfica y estado de sus pedidos. En este sentido, se plantea para los próximos años instalar un servicio que ofrezca más información y más concreto que el actual. Para ello se están realizando pruebas con distribuidores informáticos que ayudarán a conseguir lo demandado por nuestra clientela.

Siguiendo con la estrategia de mejorar la seguridad de nuestro personal en todos los servicios realizados, se han empezado a instalar durante el año 2019, líneas de vida en todas las



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

cisternas para evitar caídas desde la parte alta de los vehículos. Los conductores recibirán formación específica del uso de estos sistemas de protección.

Siempre con la idea de consolidar una plantilla estable y profesional, la compañía ha establecido con sus empresas transportistas mejoras en sus cláusulas económicas, ayudando a sus transportistas integrados con las subidas del gasoil que se han sufrido durante este año 2019.

En su línea de crecimiento y responsabilidad con su entorno social, se ha creado un nuevo puesto de trabajo para la parte administrativa de la empresa, cubierto por una candidata menor de 30 años, dando así la oportunidad de exponer su talento a un joven titulado.

Para mejorar nuestros rendimientos y nuestro compromiso con el medio ambiente, se está estudiando la implantación de un sistema de reporte de datos de cada vehículo de sus consumos de gasoil, emisiones de CO₂, gastos de neumáticos, previsiones de desgaste de neumáticos, activaciones de ABS, etc. En el año 2020, está previsto la implantación de este sistema en todos los medios de transporte de la compañía.

5. PLAN DIRECTOR 2020-2025.

Para los próximos años, la compañía persigue el crecimiento de su actividad y su posicionamiento en el mercado del transporte en cisternas acorde a su capacidad logística.

Para cubrir la demanda de sus clientes, la estrategia de la compañía pasa por la renovación de los vehículos más antiguos adaptándolos a las necesidades del mercado actual. Esto redundará en la seguridad para el personal y para las mercancías transportadas.

De manera transversal al equipamiento y renovación de la flota, se establece un programa de formación para nuestros profesionales de la conducción basado en seguridad y conducción eficaz, prevención de riesgos laborales, concienciación sobre los efectos de la fatiga y el cansancio, prevención del soborno y la corrupción, habilidades de comunicación.

6. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

CISTERNAS QUIMICAS SLU. apuesta por un crecimiento económico sostenido en el tiempo, apoyándose en su equipo personal de trabajo y comprometiéndose a través de sus acciones con el cumplimiento de la Protección de Derechos Humanos, la Legislación Laboral en vigor, igualdad en el acceso a puestos de trabajo en los dos géneros, no contrato a menores de edad, contratación estable y de calidad.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS:



Indicadores	2018	2019
TOTAL, Personal Integrado	32	33
TOTAL, Personal propio	6	6
% Mujeres personal propio	66%	66%
% Mujeres personal integrado	0%	0%
% Puestos dirección género femenino	33%	50%
% Empleados <30 -< 50 años (personal propio)	100%	100%
% Empleados <30 -< 50 años (socios de servicio)	67%	71,87%
% Empleados propios con discapacidad	0	1
Número total de nacionalidades	4	4
Jornada completa	100%	100%
Contratos indefinidos (plantilla propia)	50%	66%
Contratos a menores	0	0
Denuncias administrativas por irregularidades	0	0
Denuncias por acoso- maltrato laboral	0	0
Absentismo laboral (personal propio)	0	0
Accidentes laborales con baja	0	0

La empresa en su Política de Igualdad establece las bases de la igualdad de género y estabilidad en el empleo como principales recursos competitivos en su sector.

- Calidad en el empleo, mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, atendiendo a las necesidades personales de los trabajadores, fomentando la conciliación de la vida laboral y personal, con horarios flexibles de trabajo.
- Respeto de la diversidad y la no discriminación de género, raza, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.
- Promoción y desarrollo del personal mediante la formación continuada dentro de la empresa.
- Se prohíbe el trabajo esclavo o de menores en todas las áreas de la empresa, así como con sus colaboradores.

Además, promueve mediante la formación interna la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo, previniendo accidentes laborales con formación específica en esta materia, uso de EPIS y del Manual del Conductor, donde se refleja la manera correcta de trabajar dentro de la empresa.

Al personal de oficina se les ofrece cursos dirigidos a sus áreas de acción. Durante el año 2019 se realizaron cursos de informática y de Prevención de Riesgos para todo el personal.


Frecuentemente, el personal recibe a través de sus correos electrónicos información relativa a sus puestos de trabajo, noticias que ayudarán a sus necesidades provenientes de CEOE CEPYME, CETEM, MINISTERIO DE FOMENTO, CONSEJERO DE SEGURIDAD.

FORMACIÓN IMPARTIDA (horas)	2019
- P. propio	96 h
- P. transportistas-autónomos	64 h

De manera particular, la compañía aplica en su centro, un sistema de gestión de la sostenibilidad acreditado por empresas independientes, como es el Safety, Quality Assesment for Sustainability (SQAS) así como en materia ambiental, la norma ISO 14001, y en calidad ISO 9001.

Creación de riqueza en la comunidad:

El capital social de la compañía es 100% español, desarrollando su actividad desde una provincia pequeña como es Cuenca, a través de todo el territorio nacional, y Marruecos. Para llevar a cabo su actividad, la empresa favorece la contratación de personal de la zona o de la comunidad.

IMPLICACIÓN DE LA EMPRESA EN EL DESARROLLO LOCAL		
- Domicilio local trabajadores locales (provincia – CCAA)	89%	
- Domicilio trabajadores (no provincia - CCAA)	11%	

7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO

La compañía apuesta por frenar todo tipo de corrupción en su actividad. Para ello ha establecido una política ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCION, donde especifica la INTOLERANCIA ABSOLUTA hacia cualquier variante del soborno o corrupción, además de un CÓDIGO DE CONDUCTA para todos los empleados y socios de servicio de la empresa.





INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

En su **Código de Conducta** se especifica:

1. Nunca involucrarse en ningún tipo de soborno, ni de manera directa ni a través de un tercero.
2. Nunca ofrecer, hacer un pago inapropiado o autorizar hacer un pago inapropiado (en efectivo o de otra forma) a cualquier persona para intentar obtener posteriores beneficios o privilegios.
3. Nunca intentar inducir a una persona a actuar de manera ilegal o inapropiada.
4. Nunca ofrecer, o aceptar dinero o cualquier otra cosa de valor, tal como regalos, comisiones, en relación con el aprovisionamiento del negocio o la adjudicación de un contrato.
5. Nunca ofrecer o dar un regalo o muestra de hospitalidad a algún empleado público o funcionario gubernamental o representante si se espera o está implícito que el favor debe devolverse.
6. Nunca aceptar un regalo de un socio empresarial si hay alguna sugerencia de que se espera o está implícita la devolución del favor.
7. Nunca facilitar pagos por obtener un nivel de servicio al que normalmente nunca tendría acceso.
8. Nunca ignorar o dejar de informar alguna señal de que se han realizado pagos inapropiados a las autoridades pertinentes.
9. Nunca inducir o ayudar a otro individuo a violar las leyes o regulaciones aplicables.
10. Nunca intervenir en fraude, conflicto de intereses ni blanqueo de dinero.

INDICADOR	2018	2019
Auditorías Internas	1	2
Recomendaciones de las auditorías internas	10	5
Auditorías Externas	2	3
Recomendaciones de las auditorías externas	9	7
Sanciones administrativas	0	0
Incidencias por sobornos	0	0

La compañía establece la transparencia en todas sus actividades, llevando al día las aportaciones exigidas por la legislación vigente del país. Además, se comprueba que todos sus socios de servicios y colaboradores cumplen con sus obligaciones tributarias y legislativas antes de realizar acciones con ellos, con la solicitud de Certificados de estar al corriente con sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

8. CUESTIONES AMBIENTALES

El respeto por el medioambiente toma presencia en todas las tomas de decisiones y realización de actividades de la compañía. Se trata de realizar un consumo sostenible de los recursos, la reducción de nuestro impacto en el entorno y adaptación a las normativas ambientales.



Indicadores			ODS
CONSUMO DE AGUA EN INSTALACIONES			
2018	2019		
22 m3	10 m3		
CONSUMO DE PAPEL			
2018	2019		
2.759	3.136		
CONSUMO DE ENERGIA ELECTRICA			
2018	2019		
11.104 KW	13.387KW		
GENERACION CO2 ENERGÍA ELECTRICA			
2018	2019		
4552,64 kg	0 kg		
GENERACION DE RESIDUOS			
	2018	2019	
chatarra	1 kg	0 kg	
plásticos	1 kg	0 kg	
fluorescentes	1 kg	0 kg	
Tóner/cartuchos	1 kg	0 kg	
Pilas	0 kg	0kg	
KILOMETROS RECORRIDOS POR LA FLOTA			
	2018	2019	
Km Totales recorridos	3.157.038 km	3.114.980 km	
Km recorridos Cargados	1.975.978 km	2.101.362 km	
Co2 emitido	1.246.842 kg	1.325.952 kg	
Km recorridos Vacío	1.181.060 km	1.013.618km	
Co2 emitido	745.248 kg	639.592 kg	
N.º lavados	1.798	2.323	



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

Nuestra política de medio ambiente está orientada a disminuir el impacto de la actividad de la empresa en el entorno, esto implica:

- Disminuir los residuos que generamos, y su reciclado.
- Disminuir el número de kilómetros vacíos, para evitar las emisiones de Co2 innecesarias.
- Disminuir los lavados de cisternas innecesarios, reagrupando los viajes de estas para las mismas mercancías, que no tengan necesidad de lavado después de la descarga para la siguiente carga, evitando así, emisiones de Co2 a la atmósfera, vertidos al agua, y gasto de recursos hídricos.
- Hacer uso sostenible de los recursos energéticos en las instalaciones de la compañía, disminuyendo en lo posible la cantidad de papel generado, implicando a sus clientes y proveedores con la emisión de factura on-line no en papel.
- Se firma contrato de suministro de energía eléctrica con una comercializadora de luz de energía verde, para evitar emisiones de Co2 en la fabricación de luz.

Para acreditar y verificar anualmente estos objetivos, la compañía sigue las normas de:

- La norma UNE – EN ISO 14001:2015, que acredita la implantación de un sistema de gestión ambiental, en favor de la protección del medioambiente y en contra de la contaminación.
- El compromiso RESPONSIBLE CARE, con todos nuestros socios de servicio, clientes, y personal, donde se recogen los principios:
 - Emplear los recursos del modo más eficiente y sostenible posible.
 - Minimización de residuos y de cualquier otro tipo de contaminación.
- La política de Medio Ambiente de la empresa cuyos principios son:
 - Respeto absoluto hacia nuestro entorno medio ambiental, exigiendo en el desarrollo de su actividad el compromiso por parte de todos sus trabajadores y socios de servicio del mínimo impacto en el mismo.
 - Concienciación a través de charlas informativas y formación en materia medio ambiental de todos sus trabajadores sobre el impacto de sus acciones en el entorno.
 - Se concienciará mediante charlas e incentivos a los transportistas interesados en la disminución del impacto medioambiental.
 - Examinará el impacto que su actividad mercantil puede tener en cuestiones medioambientales, estableciendo políticas y alternativas más respetuosas y menos perjudiciales para el entorno.
 - Siempre se adecuará la actividad al cumplimiento de la normativa vigente en materia medioambiental y se examinarán los posibles riesgos que pueden surgir para evitarlos en la mayor medida.
 - Se asegurará la colaboración directa con las autoridades y con los socios de servicio en las actividades de ayuda al medio ambiente.
 - Se establecerán objetivos anuales comprometidos con la disminución de la generación de residuos y la disminución del uso de recursos naturales (papel, combustibles, agua, neumáticos, etc.)

- En su Sistema de Gestión Integrada se establecerá un procedimiento específico en relación con el tema de Gestión Medio Ambiental, donde se recogerán los indicadores necesarios para conocer el impacto medio ambiental. A partir de ellos se establecerán objetivos de mejora en la gestión de este impacto, y se evaluará su cumplimiento.

9. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL



Para CISTERNAS QUÍMICAS SLU, el equipo profesional de la empresa es el principal pilar de esta. Esta prioridad conlleva, en la medida de lo posible, ofrecer empleo estable y de calidad, con formación continuada e información actualizada, velando por la seguridad y la salud en el trabajo diario.

INDICADORES	2018	2019
Índice de frecuencia de accidentes	0%	0%
Índice de absentismo	0%	0%
Plantilla media	36	37
Porcentaje de mujeres en plantilla	11%	11%
Simulacros en la empresa	0	1

Informaciones ofrecidas	2019
Información CETM	90
Modificaciones ROT	3
Protocolos para seguir en caso de accidentes a seguir con MERCANCIA ADR	1
Información interna de la empresa	10
Información FETCAM	12

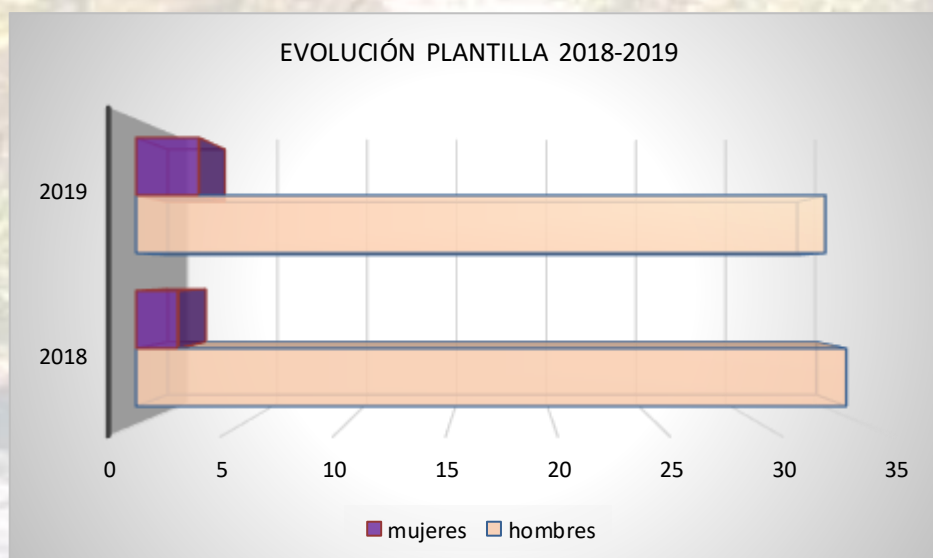
Cursos Impartidos	2019 (nº asistentes)
FORMACION MANUAL DEL CONDUCTOR	32
FORMACION PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	32
FORMACIÓN INVESTIGACION DE ACCIDENTES	3
FORMACIÓN PROTECCIÓN DE DATOS	1
FORMACIÓN EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	5
FORMACIÓN MANDO INTERMEDIO PRL	1

Siguiendo nuestro compromiso de RESPONSIBLE CARE y la Política de Calidad, Seguridad y Prevención de Riesgos, la dirección del activo humano, se basa en:

- Compromiso con la empresa por parte de los empleados.
- Compromiso de la empresa realizando contratos estables y de calidad.
- Formación para la Prevención de Riesgos Laborales en el puesto de trabajo.
- Formación para el desarrollo personal de los empleados.
- Igualdad de oportunidades, sin admitir discriminación ni coacciones, acoso, etc.

El tiempo de trabajo del equipo humano, se reparte en jornada continuada en las oficinas, pudiendo adaptar el horario en función de las necesidades familiares y personales de cada empleado, además de realizar jornada intensiva en la temporada de verano; el personal del transporte rige sus horarios en función de la normativa específica para este sector, cumpliendo y registrando sus horarios de actividad y descansos.

Evolución de la plantilla





Durante el año 2019, la plantilla de la compañía no ha sufrido grandes diferencias. Se ha incorporado una persona más a la parte de administración a finales de año, como consecuencia de cubrir la baja que se va a producir en el año 2020.

La plantilla de los departamentos administrativos está compuesta mayoritariamente por mujeres, de las cuales 3 dirigen puestos de responsabilidad en sus departamentos y 1 ejerce funciones de administración. La Dirección y el Departamento de Logística son llevados por dos hombres. Diferente situación se da en el sector de la conducción. Todo el equipo está compuesto por hombres. Se trata de un sector muy masculinizado en la sociedad, en el que la presencia de mujeres conductoras es escasa, y en nuestra compañía totalmente nula.



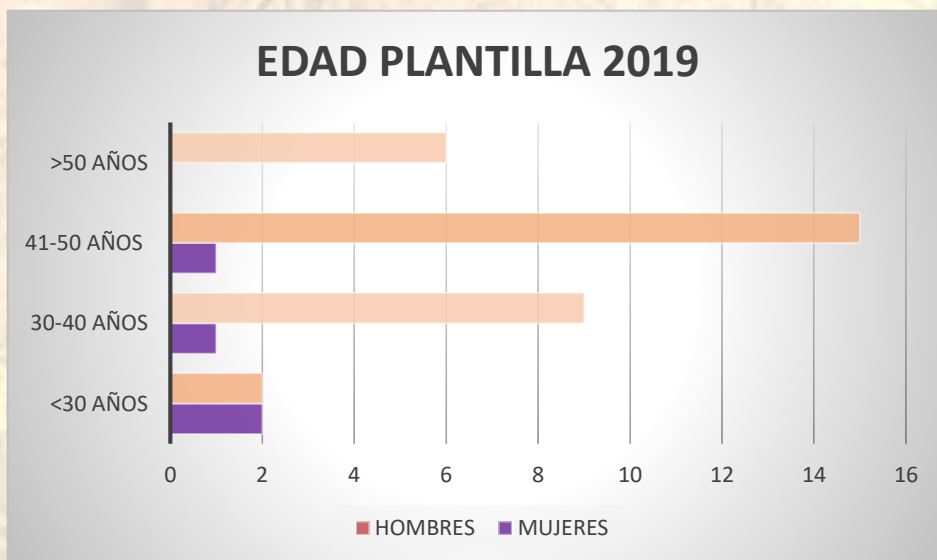
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

Seguridad y salud en el trabajo

INDICADOR 2019	SEGUIMIENTO DE INDICADORES				
	1° T	2° T	3°T	4° T	GLOBAL
Nº Jornadas trabajadas	64	62	66	62	254
Nº Accid durante la carga	0	1	0	0	1
Nº Accid durante descar.	1	0	0	1	2
Nº Accidentes Laborales	0	0	0	0	0
Nº Accidentes laborales con baja	0	0	0	0	0
Nº Accidentes Laborales sin baja	0	0	0	0	0
Nº Actuac. Seg. Soc. Serv.	1	3	0	1	5
Nº Accid. de Circulación	1	0	0	0	1

Durante el año 2019, en la compañía la siniestralidad ha sido muy baja, pudiendo decir que no se han producido accidentes laborales, si accidente en las cargas y las descargas, pero sin producir daños personales en ningún caso, por lo que el índice de siniestralidad es cero en todo el año.

Durante este año, toda la compañía ha recibido formación específica tanto en Prevención de Riesgos Laborales en sus puestos de trabajo como de la última actualización del Manual del Conductor, donde se recogen especificaciones de como cargar -descargar, estacionar, realizar paradas, entradas y salidas de plantas, etc. de forma segura, para el personal y para los vehículos.



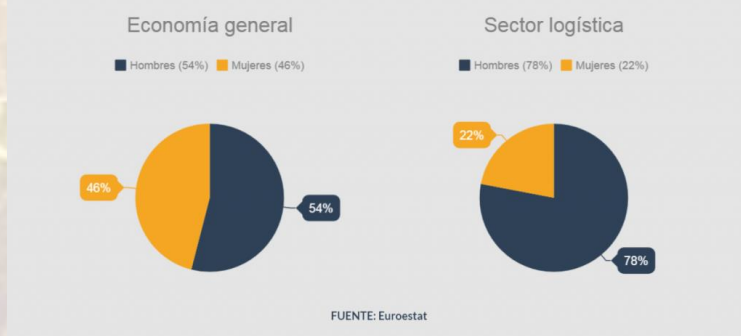
La edad media de la plantilla se encuentra en el rango de 41-50 años, siendo la edad mayoritaria entre el sector masculino, seguido del rango de 30-40 años en ambos géneros. Es una plantilla con una edad joven con amplia experiencia en su sector, lo que repercute en una baja siniestralidad y evita posibles accidentes de trabajo por falta de conocimientos.

10. DIVERSIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.



En el sector en que la empresa desarrolla su actividad, el transporte, es un sector altamente masculinizado. La idea de ser un trabajo en que influye la fuerza física o el desarrollar la labor, principalmente fuera de su lugar de residencia, afecta al sector femenino de manera negativa.

MUJERES EN LA INDUSTRIA LOGÍSTICA



La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un pilar básico de las políticas de contratación de la empresa, no haciendo distinciones entre géneros y solo valorando la experiencia de los profesionales a la hora de elegir los candidatos.

En 2018 – 2019 las contrataciones de personal de la empresa en la parte administrativa han sido de género femenino atendiendo únicamente a los requisitos que se necesitaban para cubrir el puesto de trabajo vacante.

La media de edad ha estado entre los 25 – 40 años, ayudando a disminuir la edad media de la compañía y favoreciendo la inserción en el mundo laboral de personal recién titulados.

Las últimas incorporaciones, han sido a través de Becas de prácticas remuneradas de jóvenes titulados, las cuales han sido enviadas por el Servicio de Empleo Público y que debían cumplir con los requisitos del Programa de Garantía Juvenil.

11. PROVEEDORES

Siguiendo la Política de Calidad de la empresa, es requisito que los productos y servicios comprados o subcontratados cumplan con los estándares de calidad, medio ambiente y seguridad laboral exigidos, los cuales se han convertido en la clave del éxito empresarial y la mejora continua en un mundo cada vez más competitivo y globalizado. Para esto se sigue el procedimiento de compras establecido en el Sistema de Gestión Integrada de la empresa, en el que se han utilizado como normas de referencia el Protocolo SQAS de Servicio de Transporte, la UNE-EN ISO 9001:2015 “Sistemas de Gestión de la Calidad” y la UNE-EN ISO 14001:2015 “Sistemas de Gestión Ambiental”.

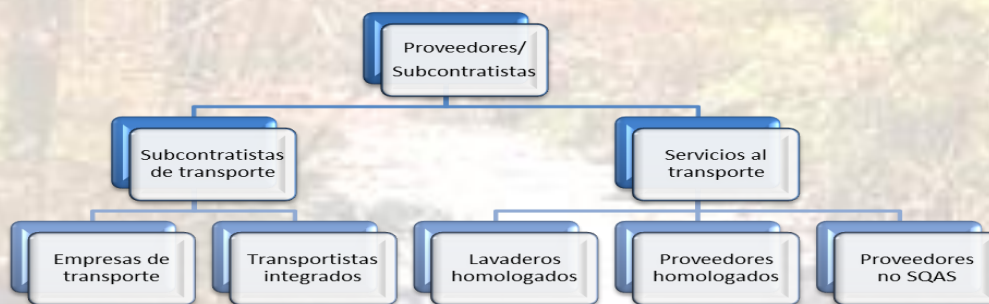
De esta manera nuestros proveedores se dividen en:

1) SUBCONTRATISTAS DE TRANSPORTE:

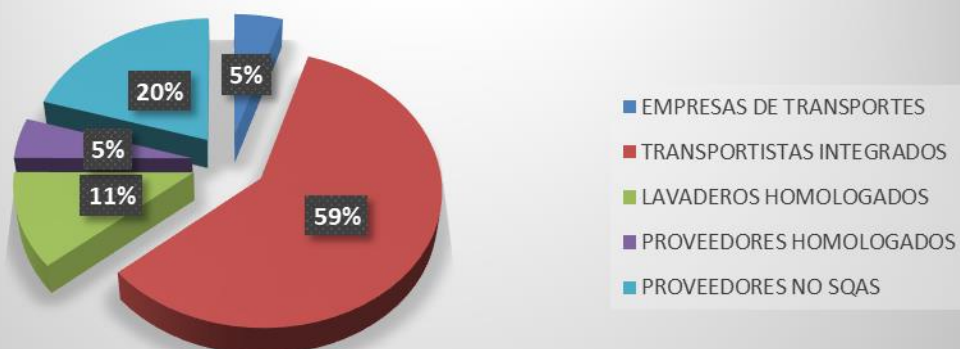
- 1.1. Empresas de transporte
- 1.2. Transportistas integrados

2) SERVICIOS AL TRANSPORTE:

- 2.1. Lavaderos homologados
- 2.2. Otros servicios al transporte
 - 2.2.1. Proveedores homologados
 - 2.2.2. Proveedores no SQAS: Aquellos que no afectan a la calidad del servicio que se ofrece.



DISTRIBUCION COMPRAS GRUPOS 2019



En el año 2019, el volumen de facturación con nuestros proveedores se ha repartido más de la mitad entre nuestros transportistas integrados, siguiendo el grupo de Proveedores no SQAS, y

los lavaderos homologados. En menor porcentaje, se quedan los grupos de empresas de transportes y los proveedores homologados.

	Nº Proveedores 2018	Nº Proveedores 2019
EMPRESAS DE TRANSPORTE	23	14
TRANSPORTISTAS INTEGRADOS	16	16
LAVADEROS HOMOLOGADOS	53	50
PROVEEDORES HOMOLOGADOS	17	14
PROVEEDORES NO SQAS	386	407
TOTAL	495	501

	2018	2019
<i>Comunicaciones a empleados</i>	110	116
<i>Simulacros con colaboradores</i>	0	1
<i>Asistencia a charlas - coloquios</i>	4	5
<i>Sugerencias de mejora de la plantilla</i>	2	3
<i>Representación de la empresa en acciones sociales</i>	1	2
<i>Reclamaciones de clientes</i>	21	17

Por número total de componentes de cada grupo podemos comprobar como han variado los datos con respecto al año 2018.

12. DIALOGO Y TRANSPARENCIA



Para la compañía, dialogar con todos sus grupos de interés es primordial para poder cubrir las necesidades de todos sus miembros, y alcanzar el nivel más alto de calidad en su servicio, adelantándose a posibles problemas por falta de comunicación.

Para ello se ha implantado un sistema de comunicación abierto con todos los miembros del equipo de trabajo, desde el cual a través de correos electrónicos y una aplicación en sus teléfonos móviles pueden interactuar con todos los miembros de Dirección -Administración de la empresa expresando sus necesidades o quejas.

Además, periódicamente todos los miembros del equipo de trabajo reciben noticias en sus correos electrónicos relacionadas con su actividad o con temas que les pueden interesar



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

(estado de carreteras, estado del tráfico, restricciones por fiestas, cambios en la normativa de transporte, cursos formativos).

Los miembros de la sección de Dirección y Administración de la compañía asisten a charlas – jornadas relacionadas con su actividad que les ofrecen información actualizada de los cambios o requisitos que se exigen por parte de las Administraciones o por parte de clientes.

En el 2019 se han recibido, asistido a jornadas:

TEMAS A TRATAR	PERSONAL ASISTENTE
<i>Cambios en la normativa del ROT (CETM)</i>	Seguridad - Calidad
<i>Jornadas informativas CETM</i>	Dirección - Facturación
<i>Formación mercancías ADR Consejero de Seguridad</i>	Dirección- Facturación- Logística- Tráfico- Seguridad, Calidad, conductores
<i>Formación Emergencias – Primeros auxilios (PREVICAMAN)</i>	Dirección- Facturación- Logística- Tráfico - Seguridad, Calidad
<i>Charla informativa REPSOL requisitos seguridad vehículos</i>	Logística – Seguridad -Calidad

Durante el año 2019, se realizó un simulacro en la planta de uno de nuestros clientes en la localidad de Cuenca (BIOCOM -CUENCA) donde se puso de manifiesto sus protocolos de actuación en caso de derrame con mercancía peligrosa, y ayudó a los conductores y miembros del equipo de la compañía a ver los fallos que pueden darse en el caso de sufrir un accidente de este tipo. Entre los asistentes estaban también autoridades, miembros del Cuerpo de Bomberos de la ciudad, personal de asistencia médica, el servicio de Prevención de Cisternas Químicas y nuestro Consejero de Seguridad para el transporte.

Posteriormente, de la actuación se realizó un informe donde se detallaba las virtudes y fallos del episodio, poniendo los medios para mejorar la actuación según los fallos encontrados.

Las reclamaciones de los clientes son recogidas por los departamentos, atendiendo sus quejas o intereses, hablando con ellos directamente o con correos electrónicos con la intención de mejorar el servicio ofrecido a los mismos.

13. GRADO DE CUMPLIMIENTO GUÍA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL SECTOR QUÍMICO Y CIENCIAS DE LA VIDA.

1. ETICA Y VALORES	
<p>1. NIVEL BÁSICO:</p> <p>1.1. Existencia valores o principios fundamentales de Responsabilidad Social de la empresa que estén recogidos en un documento formal.</p> <p align="center">Si.</p> <p>1.2. Seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afecten a su actividad.</p> <p align="center">Si.</p> <p>1.3. Existencia por escrito de un registro de denuncias y requerimientos realizados por competencia desleal.</p> <p align="center">Si.</p> <p>1.4. Afiliación efectiva a una asociación empresarial</p> <p align="center">CETM, CEFTRAL, CEOE, FETCAM</p>	<p>2. NIVEL AVANZADO:</p> <p>2.1. Existencia de un Código Ético formal.</p> <p>Si. Todos los trabajadores se forman en el a través del Manual del Conductor.</p> <p>2.2. Adhesión a Responsible Care.</p> <p>Si, adheridos desde....</p> <p>3. NIVEL EXCELENTE:</p> <p>3.1. Difusión pública del Código Ético:</p> <p>En nuestra página web pueden verse las políticas de la empresa y sus valores.</p> <p>3.2. Existencia o formación específica en valores éticos.</p> <p>En la formación inicial del trabajador que entra a formar parte de la empresa, se le enseña el Código Ético de la misma.</p> <p>3.3. Existencia de mecanismos internos de interlocución a través de una Comisión o persona responsable de la compañía.</p> <p>Todos los empleados pueden comunicarse con la dirección a través de canales internos y exponer sus problemas y quejas a los mismos.</p> <p>3.4. Existencia de una política anticorrupción.</p> <p align="center">Si.</p> <p>3.5. Número de sentencias condenatorias por corrupción.</p> <p align="center">Ninguna.</p>

2. RECURSOS HUMANOS	
1. NIVEL BÁSICO:	
1.1. Número de sentencias condenatorias o sanciones por incumplimiento de la normativa aplicable en prevención de riesgos, igualdad, integración de minusválidos, etc; Ninguna	2.6. Índice de absentismo laboral: 0%
1.2. Existencia de un plan de igualdad Si	2.7. Puestos descritos sobre el total: Todos los puestos de trabajo están descritos con sus fichas de puesto.
1.3. Existencia de un plan de derechos humanos Si. Está englobado en la Política de Igualdad, y la de Prevención de Riesgos Laborales.	2.8. Encuestas de satisfacción cada tres años. Si.
1.4. Sentencias condenatorias por temas de derechos humanos, explotación infantil, trabajos forzados, etc. Ninguna	2.9. Contratos indefinidos sobre el total: 100
1.5. Índice de frecuencia accidentes laborales propios Cero %	2.10. Empleados con evaluación del rendimiento: Ninguno
1.6. Accidentes mortales de empleados Cero	2.11. Existencia de planes de formación: Si. Se renueva anualmente.
2. NIVEL AVANZADO:	2.12. Existencia de un manual de bienvenida para los nuevos empleados Si, Manual del Conductor.
2.1. Índice de frecuencia de accidentes en contratistas: Cero %	2.13. Empleados que han recibido formación: 100 % de los empleados.
2.2. Existencia de una política de prevención: Si.	2.14. Mujeres sobre el total de los empleados. 66 % de la plantilla propia.
2.3. Accidentes mortales en contratistas: Cero	2.15. Mujeres directivas sobre el total de la plantilla: 50 %
2.4. Índice enfermedades profesionales en personal: Cero	
2.5. Aplicación del Convenio Vigente: Si, todas las contrataciones se hacen aplicando el Convenio del sector del Transporte de Mercancía por Carretera en Cuenca, Castilla La Mancha.	



**INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA 2019**

3. MEDIO AMBIENTE	
1. NIVEL BÁSICO	
<p>1.1. Existencia de una política de medioambiente /sostenibilidad Si.</p> <p>1.2. Sentencias condenatorias y sanciones graves. Ninguna</p> <p>1.3. Valor de las multas por incumplimiento de requisitos legales. Cero.</p> <p>1.4. Número de incidentes y /o accidentes con consecuencias ambientales. Ninguno.</p>	
4. CADENA DE SUMINISTRO/PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	
1. NIVEL AVANZADO	
<p>1.1. ¿Los contratos con proveedores incluyen cláusulas éticas y de derechos humanos? Si.</p> <p>1.2. Los contratos incluyen cláusulas de seguridad, salud y ambientales Si.</p> <p>1.3. Existencia de procedimientos de evaluación proveedores/ contratistas. Si.</p>	
5. CLIENTES Y CONSUMIDORES	
1. NIVEL BÁSICO:	2. NIVEL AVANZADO:
<p>1.1. Sanciones y/o sentencias condenatorias en relación con los reglamentos sobre registro, evaluación y autorización de sustancias químicas y de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias químicas. Ninguna.</p> <p>1.2. Existencia de confidencialidad o de protección de datos del cliente. Todos los contratos de colaboración incluyen cláusulas de confidencialidad.</p>	<p>2.1. Existencia de un servicio de atención al cliente. Si.</p> <p>2.2. Índice de reclamaciones:</p> <p>2.3. Realización de encuestas de satisfacción de clientes. Se realizan encuestas de satisfacción de clientes periódicamente de las que luego se redacta informe de clientes.</p> <p>2.4. Al menos un 85% de las actividades productivas está sometida a certificación de calidad.</p>



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2019

<p>1.3. Gastos en I+D+I Inversión en geo localizadores de las cisternas, actualizaciones aplicación informática.</p> <p>1.4. Existencia de un registro de reclamaciones y resolución de estas Si.</p> <p>1.5. Accidentes por tonelada transportada. Ninguno.</p>	<p>100%</p> <p>2.5. Fichas de seguridad de las mercancías que transportamos. Si.</p>
--	--