

# RSC

Responsabilidad  
Social  
Corporativa

Memoria 2014





# CONTENIDOS

1. Mensaje del Presidente
2. Disfrimur: transporte y distribución responsable
3. La RSC como propuesta estratégica de Disfrimur
4. El cliente nuestro principal valor
5. La generación de empleo de calidad
6. Impacto ambiental y mejora en la eficiencia energética
7. Comprometidos con la sociedad
8. Resumen de indicadores GRI

## Anexos:

Perfil del reporte

Conexión con Pacto Mundial

Informe de Verificación

# 01

# Mensaje del Presidente

---





Ningún hombre es una isla, completo por sí mismo, sino que siempre forma parte de un conjunto. Con las empresas sucede lo mismo, y en Disfrimur tenemos los mejores compañeros de viaje: nuestros clientes, nuestros empleados, nuestros proveedores y la sociedad en general. Todos ellos han sido el principal motor de esta memoria de RSC.

Como empresa responsable, trabajamos para que nuestros servicios de transporte ofrezcan más con menos recursos; nuestros clientes nos piden un servicio de transporte eficiente, sostenible y de confianza y nosotros queremos que repitan y renueven su apuesta por nosotros. Muestra de ello es el crecimiento del negocio del 6% en el último año, el aumento de nuestra flota en un 8% y la apertura de nuevas delegaciones, sumando diez en total.



5

Además, en la empresa familiar conocemos muy bien la importancia del factor humano, y en Disfrimur siempre hemos defendido que las compañías también son el reflejo de las personas que la componen. 750 hombres y mujeres son, actualmente, nuestro mejor activo. De ellos, más del 80% cuentan con un contrato indefinido y se han destinado 19.600 horas a formación.

El “transporte invisible” es también uno de nuestros principales ejes estratégicos. Voluntariamente, hemos adoptado medidas para que el trabajo bien hecho se desarrolle además con la menor huella medioambiental. Destaca nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ser de las primeras empresas españolas del sector del transporte en inscribirse en el Registro Nacional de Huella de Carbono. El objetivo es que en el año 2020 nuestra huella sea cero.

Cerramos el círculo con nuestro compromiso social, colaborando con ONG's y actividades deportivas y culturales. Nos implicamos en las actividades que llevan a cabo instituciones como Cruz Roja, Cáritas, Banco de Alimentos del Segura, Makúa y En Ruta Solidaria.

La apuesta por la RSC está siendo un camino apasionante y continuaremos con este viaje para mejorar y seguir desarrollando nuestro proyecto. Porque sabemos que una empresa no existe gracias a sí misma, sino gracias a los demás.

**Juan J. Sánchez**



# 02

## Disfrimur: transporte y distribución responsable

---

**765 empleados**

**663 vehículos**

(tractoras, rígidos y semirremolques)

**67 millones de km recorridos**

(más de 4 vueltas a la Tierra por día)

**96 tn compensación Huella de Carbono**

.....  
**DISFRIMUR**

7

Disfrimur es una empresa española de capital familiar e independiente dedicada al transporte, con una flota propia de 633 vehículos que circula por todo el territorio nacional equipada con los componentes más modernos que permiten transportar todo tipo de mercancías relacionadas con la alimentación y gran consumo.

Su misión es dotar de logística, transporte y distribución a sus clientes, facilitándoles y mejorando su cadena de suministro. Con una clara orientación al cliente, la clave de la empresa es desarrollar una gestión moderna, dinámica y responsable, en la que la participación de todos los grupos de interés de la empresa es clave. Así queda patente en su visión, ofrecer los servicios logísticos más competitivos y con mayor calidad a los clientes, a través de socios comprometidos y un equipo de empleados competentes y motivados.

Los objetivos de la compañía se basan en ofrecer los servicios de transporte más competitivos, con la máxima calidad, al mínimo coste y en el menor tiempo. Para todo ello necesita la colaboración y la implicación de los grupos de interés, particularmente del equipo humano, por lo que es fundamental

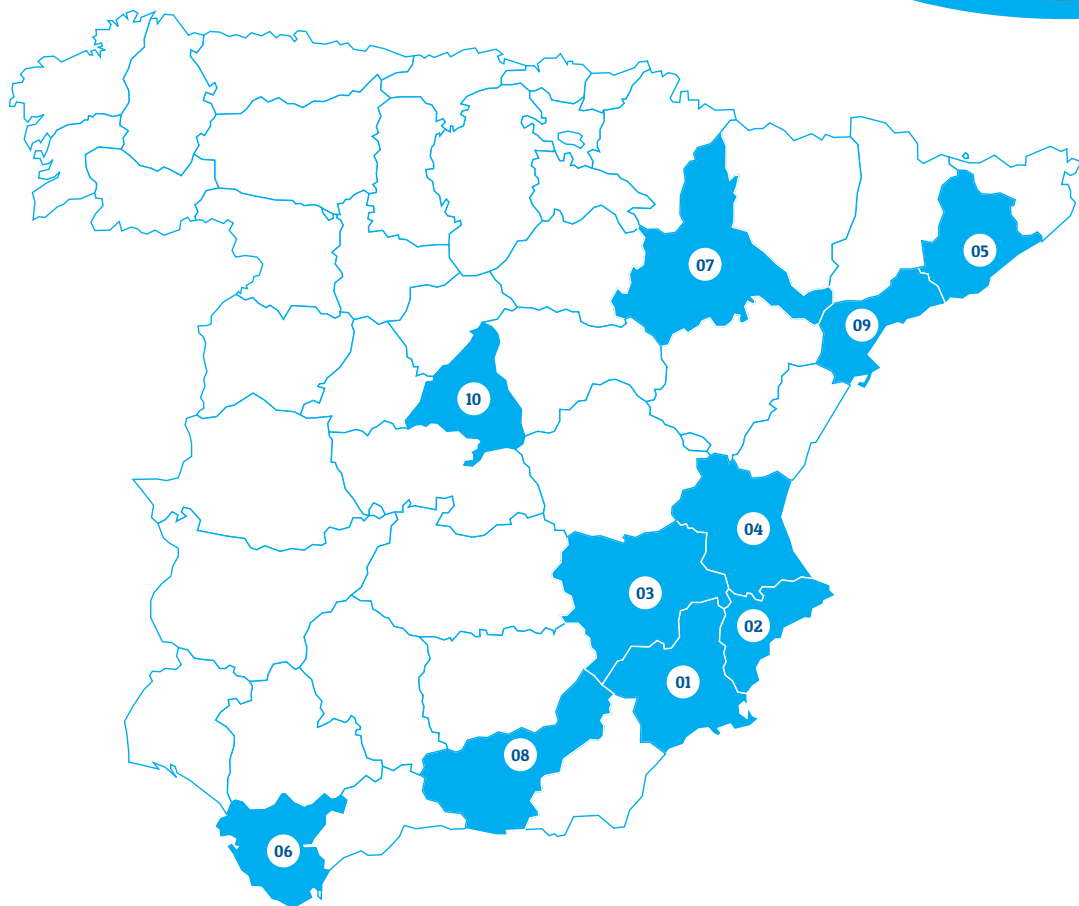
contribuir al desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Conscientes del alto impacto ambiental derivado de su actividad, para Disfrimur es un objetivo prioritario mantener un máximo compromiso con la sociedad y el medio ambiente mediante la realización de acciones que mejoren el entorno social, ayudando a cubrir demandas sociales y favoreciendo un desarrollo sostenible. En la búsqueda de la protección del entorno natural en el que desempeña sus actividades ha establecido un Sistema de Gestión Medioambiental basado en la Norma UNE-EN ISO 14001:2004.

.....  
RSC

8



## Delegaciones



- 01. Murcia
- 02. Alicante
- 03. Albacete
- 04. Valencia
- 05. Barcelona
- 06. Cádiz
- 07. Zaragoza
- 08. Granada
- 09. Tarragona
- 10. Madrid

# Evolución

RSC

10

**1997**

Se constituye Disfrimur, S.L.

**1999**

Se constituye Disfrimur Logística, S.L.

**2001**

Apertura de nuevas instalaciones en Murcia.

**2002**

Disfrimur, S.L. adquiere la actividad de Transportes Hermanos Sánchez Serrano, S.L. (constituida en 1989)

**2002**

Certificación según la norma UNE-E.ISO 9001:2000 de Disfrimur, S.L. y Disfrimur Logística, S.L.

**2003**

Apertura de la plataforma de Disfrimur Logística en Albacete

**2003**

Apertura de la delegación de Barcelona

**2004**

Apertura de la plataforma de Disfrimur Logística, S.L. en Ribarroja (Valencia)

**2004**

Apertura de la delegación de San Isidro (Alicante)

**2005**

Instalación de la depuradora para recuperar el 50% del agua en el lavadero de Murcia

**2005**

Apertura de oficina en Madrid

**2005**

I jornada de Seguridad Vial

**2005**

Apertura de oficinas en Cádiz

**2005**

Creación de servicio de prevención mancomunado

**2006**

Termina con éxito el proyecto co-financiado por la Unión Europea, ColdRoad

**2006**

Apertura de delegación en Plaza (Zaragoza)

**2006**

Certificación según la norma UNE-E ISO 14001 de Disfrimur, S.L. y Disfrimur Logística, S.L.

**2007**

Creación del primer Manual del Conductor

**2008**

Implantación del PIT (Punto de Información al Trabajador)

**2009**

Firma del Plan de Igualdad

**2009**

Creación de la Plataforma de Formación Interna

**2010**

Primera auditoría del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

**2011**

Implantación de la Ley de Protección de Datos (LOPD)

**2012**

Adhesión a la Carta Europea de Seguridad Vial

**2012**

Certificación con la máxima calificación de 5 estrellas ECOSTARS de la Unión Europea, de compromiso medioambiental de las empresas de transporte

**2013**

Apertura de delegación en Guadix (Granada)

**2013**

Inicio del desarrollo de gestión documental Sharepoint

**2014**

Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

**2014**

Inscripción en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

# Gobierno corporativo

Disfrimur es una empresa familiar y esta filosofía también se aplica en su forma de tomar decisiones. El consejo de administración está formado por 4 socios y hermanos, Juan Jesús, Miguel Ángel, Isabel y Ángel Sánchez Serrano. Se constituye válidamente con la presencia de la mitad más uno de los miembros, presentes o representados. Los acuerdos se toman por mayoría absoluta de los asistentes, y en caso de empate decidirá el voto personal del presidente. En 2013 se celebraron 5 consejos; en 2014 se celebraron 6. La empresa y su Consejo de Administración se apoyan en consejeros independientes, que aportan conocimientos específicos en temas puntuales. La toma de decisiones en las distintas áreas se articula a través de un comité de dirección y unos responsables de área tal y como muestra su organigrama:



## Certificaciones

**2002**

Certificación según la norma UNE-EN ISO 9001:2000

**2004**

Certificación según la norma UNE-EN ISO 14001:2006

**2012**

Certificado 5 estrellas ECOSTAR

**2014**

Certificación según Norma UNE-ISO 14064-1:2006: “Gases de efecto invernadero. Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero”

**2014**

Inscripción en el Registro Nacional de Huella de Carbono

**2014**

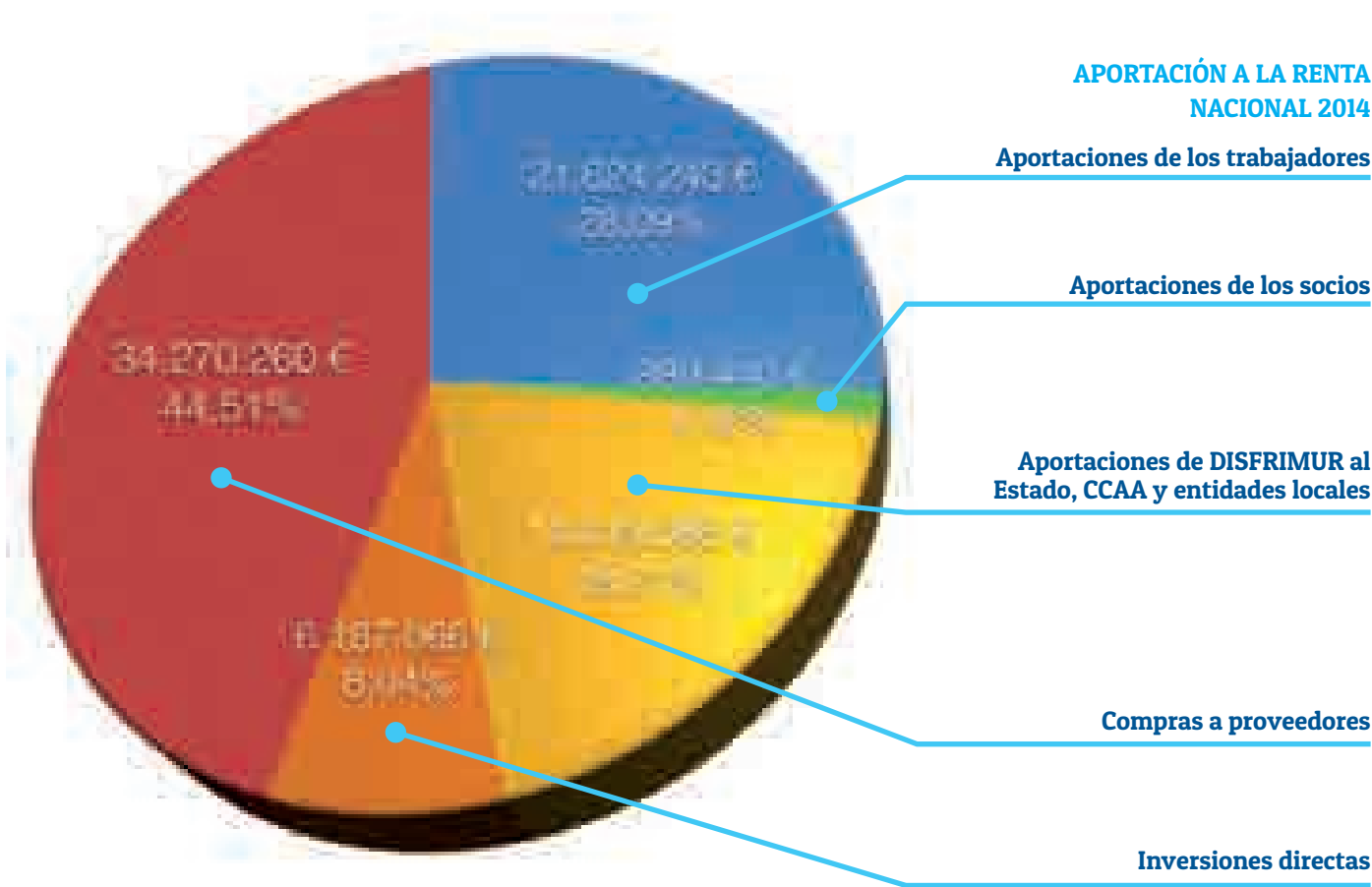
Certificado de Calidad Ambiental en Cataluña







# Balance económico





.....  
RSC





## Contratación

**Para poder abordar sus proyectos estratégicos de crecimiento común, Disfrimur establece con los proveedores unos vínculos estrechos, por medio de un modelo de relación estable y transparente basada en la confianza y el compromiso mutuo. Esta filosofía conduce con frecuencia a la firma de compromisos y acuerdos de larga duración que repercuten en la creación de sinergias.**

Somos partidarios de la potenciación de la economía local y el impacto sobre las personas más cercanas. Por eso la filosofía de Disfrimur es trabajar con proveedores locales, siempre que sea posible. Nuestra experiencia nos demuestra que ha generado una mayor agilidad y confianza en los servicios. Contratamos a talleres, recambios y otros servicios a proveedores cercanos a nuestras delegaciones. En 2014, de los 476 proveedores con los que contratamos, 365 son locales, un 76.6%, entendiendo como proveedores locales aquellos que desarrollan su actividad dentro de la comunidad donde Disfrimur tiene presencia.

## Premios y distinciones



**2006**

Premio Cajamurcia y AJE a Joven Empresario 2006 Juan Jesús Sánchez Serrano



**2013 y 2014**

Premio IRU a los mejores conductores de tráfico nacional e internacional

**2014**

Premio IRU al buen empresario en reconocimiento a su larga trayectoria y experiencia profesional como gerente de empresa de transporte de mercancías por carretera

Federación Regional  
de Organizaciones Empresariales  
de Transporte de Murcia **Froet**

**2007**

Premio FROET



**2013**

Placa de honor de ASTIC a la empresa Disfrimur por su trayectoria (Asociación de Transporte Internacional por Carretera)



**2014**

Premio de la Sociedad de la Información de la Región de Murcia al servicio electrónico de intercambio de información con terceros



**2014**

Firma del European Road Safety Charter



## Retos de futuro

Mejorar la  
satisfacción de  
nuestros clientes

Incrementar la  
eficiencia y la  
competitividad

Diversificar  
servicios

Mejorar  
cláusulas  
sociales en la  
contratación

Reducción de  
accidentes a cero

Cero CO<sub>2</sub> en  
2020. En el año  
2020 compensar  
todo el CO<sub>2</sub>  
emitido

Expansión  
territorial de  
forma ordenada  
y responsable

.....  
**DIFRIMUR**

# 03

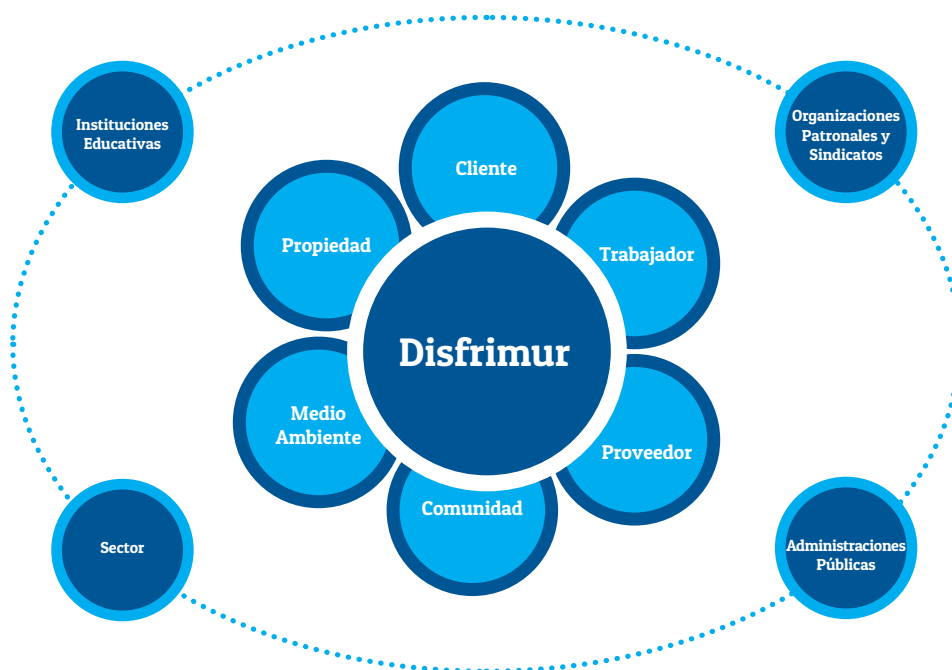
## La RSC como propuesta estratégica de Disfrimur

Disfrimur es una empresa familiar con una fuerte tradición histórica por hacer el trabajo bien hecho, de forma eficiente y adaptarse ágilmente a los cambios en las tendencias de mercado. Ello implica un fuerte arraigo familiar en la dirección de la empresa y en la mayor parte de sus puestos ejecutivos. Con una clara orientación al cliente, la empresa siempre ha tenido como referencia y desafío ofrecer al cliente el máximo valor, las máximas prestaciones al mejor precio, siendo conscientes de que para eso hay que hacer muy bien todo lo demás.

Con casi 800 empleados, resulta de especial interés la gestión de las personas que siempre se ha considerado el activo clave del buen servicio. La mayoría del personal son conductores, operarios, que dan valor diario a un servicio que se desea prestar con la máxima excelencia. Mercadona es el principal cliente de Disfrimur, y todos los servicios que presta la empresa se adaptan a los máximas exigencias, tal y como refleja el compromiso de la misión corporativa de Disfrimur. Por todas estas razones, la compañía continúa creciendo en los últimos años.

El mapa de grupos de interés lo completa el medio ambiente, ya que los impactos derivados de la actividad de Disfrimur tienen un efecto medioambiental considerable. En este sentido, además de implantar sistemas adecuados de gestión ambiental, se ha planificado en la compañía que anualmente se vaya reduciendo el impacto medioambiental derivado de la huella de carbono. Por último, en Disfrimur se ha mantenido desde hace años una filosofía de gestión que repercute en colaborar con la actividad local en todos los sitios donde la empresa tiene sedes u opera: Sangonera la Seca (Murcia), San Isidro (Alicante), Ribarroja del Turia (Valencia), Guadix (Granada), Albacete, Sant Sadurní D'Anoia (Barcelona), Zaragoza, Cádiz, Madrid, Tarragona y Almería.

De todo ello resulta el siguiente mapa de grupos de interés:



Para Disfrimur es de interés estratégico mantener una adecuada gestión y diálogo con los grupos de interés en la medida en que todas las actividades se desarrollan gracias al esfuerzo que diariamente aportan sus trabajadores, la confianza de sus clientes, el compromiso de sus directivos o el apoyo de la comunidad en la que actúa. De ello deriva la actitud activa de la empresa de mantener una alta satisfacción de todos los grupos de interés con la compañía.

Los canales de diálogo son múltiples y variados, esquematizados de la siguiente forma :

	Reuniones periódicas	Constitución Equipos de Trabajo	Suministro Información Periódica	Informes o memorias	Medios de Comunicación	Página web
Cientes	●		●	●	●	●
Plantilla	●	●	●	●		●
Proveedores	●	●	●	●	●	●
Administración Pública	●					●
Comunidad Local					●	●
Organizaciones Sindicales	●				●	●
Organizaciones Patronales	●				●	●
Entidades Educativas	●					●
Entidades Financieras	●				●	●
Accionistas, socios...	●	●	●	●		
Competidores	●					●



## Asuntos materiales

Disfrimur es una empresa con un impacto considerable en la sociedad, en el empleo, en el bienestar social y en el medioambiente. Tiene una plantilla de casi 800 empleados, factura unos 67 mill euros, con una flota de 663 vehículos. Tiene 10 sedes, sus vehículos recorren 67 millones de Km., y compensan emisiones de huella de carbono de 96 Tn. Firma convenios con más de 20 asociaciones, con un importante impacto social.

Somos plenamente conscientes de la diferencia entre gestionar toda nuestra actividad de forma responsable o no hacerlo, lo que ha supuesto incorporar la Responsabilidad Social Corporativa de forma estratégica en la empresa a nivel de dirección, gestión, objetivos y medición de resultados. Del diálogo fluido con los grupos de interés han resultado de máximo interés 3 asuntos que se han calificado como importantes, relevantes o materiales:

- 1. El servicio al cliente**
- 2. La generación de empleo de calidad**
- 3. Mejorar la eficiencia energética y reducir el impacto ambiental**



# 04

## El cliente, nuestro principal valor

---

La máxima calidad de nuestro servicio tiene como protagonista al cliente. Escuchamos sus necesidades, nos aseguramos de cubrir las y nos preocupamos por ir siempre más allá. En Disfrimur nos importa el cliente y también el cliente de nuestro cliente. Nuestros servicios logísticos son parte de la estructura de otras empresas y, sin duda, los objetivos de esas empresas los hacemos también nuestros.



# 05

## La generación de empleo de calidad

Desde su fundación hace más de 18 años, Disfrimur ha dedicado año tras año todos los recursos necesarios para fomentar una cultura que propicie entre el conjunto de sus empleados la pasión por la calidad y la excelencia en el servicio. Para lograrlo, la compañía apuesta por personas líderes que, en su trabajo diario, sepan inspirar a sus equipos, desarrollar su talento, confieran autonomía, fijen y cumplan unos compromisos y crean firmemente en la necesidad de desarrollar valores como la calidad, el trabajo bien hecho y la responsabilidad.

Para conseguir que el conjunto de la plantilla esté comprometida al cien por cien con el proyecto de Disfrimur, la compañía mantiene una política de Recursos Humanos que fomenta va-

lores irrenunciables y esenciales para las personas. Apuesta por la estabilidad en el empleo y el empleo de calidad, el desarrollo personal y profesional, la formación y el liderazgo.

Una de nuestras mayores satisfacciones es haber contribuido a aumentar el empleo en un periodo más de un 11%, en este escenario de crisis y desempleo de los últimos 5 años. Además, la rotación voluntaria es prácticamente inexistente, lo que resulta un síntoma más de indicativo de la satisfacción y la identificación de los trabajadores con la compañía.

	2014	2013	2012
Nº TRABAJADORES	768	681	636
Nº DISCAPACITADOS	15	13	13
ROTACION VOLUNTARIA	0,06%	0,31%	0,07%
<b>ABSENTISMO</b>			
% ACCIDENTE LABORAL	0,77%	0,72%	0,80%

**614 contratos indefinidos**

**15 personas contratadas con discapacidad**

**9 años de media de antigüedad del personal de su organización**

..... **Más de 19.600 horas de formación**  
**RSC en 2014**

26



### Composición de la plantilla

CATEGORIA	HOMBRES	MUJER	TOTAL
PERSONAL BASE	718	14	732
RESPONSABLES DE EQUIPO	22	2	24
RESPONSABLES DE ÁREA	8	0	8
DIRECTORES	2	1	3
DIRECTOR GENERAL	1	0	1
	<b>751</b>	<b>17</b>	<b>768</b>



### Promedio de edad de la plantilla (2013-2014)

RANGOS DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
De 18 a 30 años	2	30	32	4,17%
De 31 a 45 años	15	422	437	56,90%
De 46 a 55 años	0	254	254	33,07%
Más de 56 años	0	45	45	5,86%
			<b>768</b>	<b>100%</b>

### Número de contratos indefinidos desagregados por sexo (2013-2014)

DEPARTAMENTOS	Nº CONTRATOS MUJERES	Nº CONTRATOS HOMBRES
TODOS	16	598

.....  
RSC

28





## Política de Contratación

La contratación se hace de forma igualitaria y transparente, ya que en propio beneficio de la compañía se desea premiar el mérito y la capacidad, además de las ganas y la actitud de los candidatos. Para ello, en el caso de los conductores mensualmente el departamento de Recursos Humanos realiza un primer filtro de las solicitudes de empleo que hayan llegado a la delegación o departamento correspondiente. En el caso de conductores, en este primer filtro se tendrán en cuenta la experiencia mínima de 6 meses en conducción de vehículos

frigoríficos, así como la disposición de certificado de aptitud profesional en aquellos conductores que hayan obtenido el permiso a partir del 01/09/2009. El manual de puestos recoge los requisitos para el resto de puestos, incluyendo las características, funciones y requisitos de los candidatos.

## Política de Formación

Para Disfrimur tiene una especial relevancia el capital humano de la empresa y, por ello, destina importantes esfuerzos a potenciarlo y reforzarlo entre el conjunto de sus trabajadores. Lo hace a través de la formación, consciente de que invertir recursos en intensificar las habilidades y conocimientos de su plantilla impacta directamente en la calidad de sus Recursos Humanos y en la consecución de objetivos.

Como consecuencia de esta decidida política de impulso de la formación, la empresa dispone de una plantilla comprometida

con el alto rendimiento e implicada, que cuanta más formación recibe mayor disposición tiene a trabajar en equipo. Cada año se hace un análisis de las necesidades formativas a principio de año, siguiendo lo estipulado en el análisis y descripción de puestos de trabajo. A continuación se hace un planning de formación firmado por dirección, pero totalmente abierto, pues durante el año van surgiendo nuevas necesidades. En 2014, en el marco de su compromiso con la formación, Disfrimur ha completado las siguientes horas de formación:

### Número de horas destinadas a formación

2014	Prevencion	Conducción segura y económica	Igualdad	Gestion de Estrés	Otros
CONDUCTORES	10.162	8.093	0	0	0
ADMINISTRACIÓN	0	0	0	204	600
MANDO INTERMEDIO	120	0	157	204	0
DIRECTORES	0	0	0	60	0
<b>TOTAL</b>	<b>12.282</b>	<b>8.093</b>	<b>157</b>	<b>468</b>	<b>600</b>

**La conducción eficiente y segura es clave para Disfrimur. Gracias a la formación contamos con unos trabajadores altamente cualificados y motivados, que conocen a la perfección lo que la compañía espera de ellos y cuyo liderazgo les convierte en personas altamente resolutivas. Apostamos por el talento.**

## Prevención de Riesgos Laborales

Para Disfrimur es fundamental y estratégico evitar al máximo los siniestros que suponen el riesgo laboral más importante derivado de la actividad. La empresa vela por la salud y seguridad laboral como una responsabilidad prioritaria y un compromiso que mantiene y desarrolla. Lo hace a través de su política preventiva, que afecta a todos y cada uno de los procesos productivos y puestos de trabajo. Para ello, la compañía dispone de un Plan de Prevención, cuya eficacia es contrastada periódicamente tanto por las auditorías reglamentarias del sistema de gestión de riesgos laborales como por la propia participación de los trabajadores. Esto permite que su

política preventiva sea eficaz, que se adecue a las diferentes actividades que se realizan y que permanezca paralelamente abierta a cualquier sugerencia de mejora por parte de los miembros de la plantilla. En 2014, y para reforzar aún más su compromiso en esta materia, la compañía ha destinado más de 84.588,50 euros para introducir diferentes mejoras preventivas, tanto a través de la formación como por medio de la inversión en equipos de protección específicos, mejoras en los accesos para el mantenimiento de máquinas e instalaciones, la obtención de certificaciones o la instalación de sistemas que mejoran la seguridad en los camiones.

## Jornadas de Seguridad Vial

La seguridad vial es un objetivo prioritario para la dirección de la empresa, motivo por el que en Disfrimur se promocionan actividades de divulgación de medidas preventivas y campañas de seguridad vial con acciones formativas con simuladores prácticos para conductores.

Desde 2005 se desarrollan anualmente las Jornadas de Seguridad Vial en las instalaciones de la empresa. Pretenden concienciar a todos los conductores y sus familiares de la im-

portancia de una conducción segura y eficaz para fomentar la seguridad vial en el transporte. Ideada en un entorno de ocio y diversión del que puedan disfrutar junto a toda su familia, los más pequeños empiezan a tomar conciencia de la importancia que tiene una conducción segura para evitar situaciones de riesgo al volante. Los conductores desarrollan su destreza y adquieren nuevos conocimientos sobre la forma de reaccionar más adecuada en situaciones hostiles: simulacros de vuelcos y frenado sobre pavimento deslizante, entre otros.



## Política de Retribución

Disfrimur dispone de una política retributiva basada en la equidad que persigue recompensar el esfuerzo de sus trabajadoras y trabajadores. De hecho, sus salarios se sitúan por encima de la media del sector. Para reconocer el esfuerzo individual y colectivo que conduce a la consecución de los

objetivos conjuntos, tiene un sistema retributivo basado en complementos por el buen desempeño. Periódicamente se actualizan las condiciones sociales y económicas, así como los tramos salariales.

## Promoción Profesional

La promoción interna del personal se hace siguiendo las bases del análisis y descripción de puesto de trabajo en función de los requisitos establecidos en cada puesto de trabajo. Poder contar con una plantilla altamente cualificada permite consolidar un modelo de promoción interna. Disfrimur siempre ha apostado por su equipo para la promoción interna. Dependiendo de cada puesto y nivel el tipo de promoción es diferente. Para el paso de conductor a UPC (responsable de unidad de

conductores), por ejemplo, se hace un reclutamiento según el perfil establecido: conocimientos informáticos, tiempo en la empresa, incidencias que ha tenido, expediente del trabajador y a partir de ahí se hace una selección de personal interna. Una vez seleccionado entra en un plan de formación a través de los diferentes departamentos de la empresa. Disfrimur siempre ha confiado en el talento de su "cantera", ya que proceden de promoción interna.

## Conciliación

Disfrimur mantiene desde hace años un importante compromiso con la conciliación, que año tras año consolida con la incorporación de medidas pioneras que propician una mayor satisfacción por parte de los trabajadores. Buena prueba de ello es que, al margen de los trabajadores enmarcados en turnos de trabajo, se goza de flexibilidad horaria de entrada y salida.

A lo largo del año se han seguido promoviendo mejoras relacionadas con la conciliación, como la adaptación de turnos según la situación personal y laboral, consensuado con la representación sindical de los trabajadores.

La representación sindical es de 36 miembros repartidos por las distintas delegaciones de la compañía.



## Integración Laboral de Personas Discapacitadas

Disfrimur tiene contratados a quince discapacitados. El compromiso de la compañía es facilitar la igualdad de oportunidades, lo que implica un especial interés por los Centros Especiales de Empleo. De hecho, la limpieza en todas las instalaciones de la empresa es llevada a cabo por una empresa de este tipo

(PILSA, ahora ILUNION). Además de la limpieza, los servicios de vigilancia son realizados por DISCLEAN que es otro CEE. Estas empresas son contratadas con el objetivo de lograr la inserción socio-laboral de personas con discapacidad.

## Las personas y los retos de futuro

En cuanto a los retos próximos de Disfrimur en el ámbito del capital humano, la compañía apuesta por dos medidas. La primera es la medición del clima laboral de forma sistemática para conocer los ámbitos de mejora de la satisfacción de los trabajadores. En segundo lugar se tiene la intención de poner

en marcha un código de conducta para cumplir por parte de los trabajadores, que será elaborado por todos ellos y consensuado, de tal forma que sea una herramienta útil de progreso para la compañía y para los propios integrantes del capital humano.

06

Por un  
transporte  
invisible

---

**Conscientes de los inevitables impactos derivados de su actividad, Disfrimur ha decidido apostar estratégica y decididamente por compensar todos los efectos negativos derivados de su impacto sobre el medio ambiente. La compañía trabaja para llegar a un transporte invisible y neutro para el medio natural.**

## **Reducción en el consumo**

Disfrimur está comprometida con la sostenibilidad y trabaja continuamente para reducir el impacto de su actividad en el medio ambiente. Lo hace gracias a la puesta en marcha de planes de optimización basados en la minimización de los efectos medioambientales que genera su actividad empresarial, la optimización de recursos y el ahorro de energía, entre otras medidas. Para ello, la compañía tiene establecidos mecanismos de control de impactos y de optimización de procesos en las áreas de transporte, logística y eficiencia energética. El esfuerzo principal de los procesos logísticos en materia de

medio ambiente está enfocado en transportar más con menos recursos, con lo que además de reducir el impacto que dicha actividad genera se consiguen importantes ahorros de energía y de recursos. Se han invertido muchos recursos para tener una flota de camiones más sostenible, con una media de edad de 3 años y compuesta en su mayoría por camiones que cumplen con los estándares internacionales de calidad ambiental que existen actualmente en materia de emisiones a la atmósfera. No hay sanciones por infracciones medioambientales.

.....

## **Ahorro**

Para el ahorro en el combustible se están haciendo vehículos más ligeros en cuanto al peso y con el uso de materiales de calidad resistentes pero de menor peso (aluminio). Además también se opta por la adquisición de vehículos más altos para que con el mismo vehículo se pueda transportar más. Se instalan a los vehículos dispositivos para que el aire no frene el vehículo y el consumo sea menor. Se elimina los spoiler,

que generaba peso en el camión y por lo tanto más consumo. Disfrimur es especialmente sensible al consumo de agua, de tal forma que se están haciendo inversiones continuamente para optimizar el ciclo del agua. Concretamente, en 2014 se han consumido 667 m<sup>3</sup>, lo que ha supuesto un ahorro del 39% con respecto al año anterior, que se consumieron 923 m<sup>3</sup>.

.....



RSC

36

## Consumo de energía: 2014

Electricidad (kw/h)	599.203,00
Gasolina/gas-oil (litros)	13.881.274,67
Gas natural (Kg)	64.833,00
Gasoil B (litros)	954.201,93
Urea (litros)	320.863,67

## Gestión del combustible

	2014	2013	2012	2011	2010
CONSUMO MEDIO GASOIL A FLOTA L/100	32,75	32,91	32,94	33,03	33,62



## Concienciación ambiental

Al margen de las políticas corporativas, los propios clientes, trabajadores y proveedores de Disfrimur se han implicado directamente en la reducción de consumos, evitando el despilfarro y potenciando el reciclaje. En esta línea hay un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales para todos los colecti-

vos, especialmente los trabajadores, que consta de 20 puntos sobre ahorro, reducción de consumos y reciclaje. También se potencia la concienciación de todos gracias a la distribución de indicadores en las instalaciones de la empresa.

## Reciclaje

Disfrimur ha seguido desarrollando en 2014 distintas estrategias para disminuir la generación de residuos en las instalaciones y los camiones, y para dar un nuevo uso a los que se

generan, ya sea mediante su reciclaje o mediante su aprovechamiento en otros procesos. Las cifras relativas a reciclado:

RESIDUO	LER	CANTIDAD
CARTON Y PAPEL	030308	1.240 KG
ACEITES	130205	100 KG
ACEITES Y DISOLVENTE	140603	150 KG
GRASAS	080113	100 KG
AEROSOL	160504	20 UDS
BATERÍAS	160601	3.251 KG
EQUIPOS ELECTRÓNICOS	200135	500 KG



## RSC

38

### Certificaciones

Desde el año 2006, Disfrimur está certificado por AENOR en ISO 14000. Anualmente recibimos a expertos en Medio Ambiente con el fin de comprobar que se cumplen los requisitos establecidos en la norma. El proceso de auditoría abarca tres años, el primer año se trata de una auditoría de renovación

de certificado y los dos años posteriores son auditorías de seguimiento. Se adquieren vehículos con el motor menos contaminante (actualmente estamos matriculando EURO 6). La composición de nuestra flota atendiendo a este criterio es 28 unidades de Euro 4, 274 de Euro 5 y 29 de Euro 6.

### Emisiones: La reducción de la Huella de Carbono

La emisión de CO<sub>2</sub> es un aspecto material de la empresa, en la medida en que la actividad realizada es el transporte de mercancías. Por eso la empresa tiene un especial interés en reducir las emisiones y compensar las que se producen de forma inevitable. Con el cálculo de la Huella de Carbono se pretende es reducir al máximo las emisiones y tenerlas con-

troladas. Cuando ya no se pueda reducir más la emisión de CO<sub>2</sub>, se compensará lo emitido con proyectos de absorción. Los objetivos fijados en Huella de carbono fueron dos, la reducción del consumo de combustible en un 2% y la reducción del consumo energético en un 20%. En el año 2020 el objetivo es que la huella sea cero.

#### Emisiones

	2013	2014
EMISIONES DIRECTAS (alcance 1) tCO <sub>2</sub>	37.939	51.036
EMISIONES INDIRECTAS (alcance 2) tCO <sub>2</sub>	25	34
INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI tCO <sub>2</sub> /km	8,89*10 <sup>-4</sup> (889 grs/km)	8,88*10 <sup>-4</sup> (888 grs/km)
<b>REDUCCION DE LAS EMISIONES DE GEI 0,01*10<sup>-4</sup></b>		
<b>NOX , SOX y otras sustancias</b>		
	<b>CO<sub>2</sub> (t)</b>	<b>NOX (t)</b>
	<b>49.450</b>	<b>1,95</b>
		<b>SOX (kg)</b>
		<b>188</b>



07

# Comprometidos con la sociedad

---

**Uno de los pilares de la política de Responsabilidad Social Corporativa de Disfrimur es el compromiso con la sociedad de la que forma parte, siendo consciente de su deber de contribuir con el bienestar y la mejora de las comunidades en las que está presente. Este compromiso con la sociedad toma especial relevancia en el momento actual, donde la complicada situación socioeconómica pone de manifiesto la creciente necesidad de acciones solidarias que ayuden a los más desfavorecidos. Por todo ello, Disfrimur, de forma voluntaria, establece acuerdos de colaboración con distintas asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, mostrando también su implicación en actividades deportivas y culturales.**

### **1. Cáritas**

Prestamos vehículos para el transporte de los alimentos a los puntos de distribución.

### **2. Banco de Alimentos**

Ayuda en la recogida de alimentos, realizando parte del almacenaje y transporte necesarios para la gestión logística de los productos donados por la sociedad murciana. Esta iniciativa forma parte de la Gran Recogida que, a nivel nacional, organiza la Federación Española de Bancos de Alimentos.

### **3. Cruz Roja**

Firmado convenio de colaboración destinado a:

- Posibilitar que Disfrimur y empleados de la misma puedan ejercer labores de voluntariado en Cruz Roja,
- Colaborar en el programa de Empleo de Cruz Roja Española dirigido a los colectivos más vulnerables
- Posibilitar, favorecer y gestionar en Disfrimur y empleados de la misma la recaudación de acciones de captación de socios, sorteos de Cruz Roja y donaciones para campañas de emergencia, estudiándose también en cada caso la aportación de la propia Entidad a dichas campañas.

### **4. Makúa (Franciscanas de la Purísima)**

Ayuda a proyectos de desarrollo en países de América y África. A través de esta asociación Disfrimur colabora en proyectos que ayuden a mejorar la calidad de vida en el tercer mundo.

Los habitantes de Nampula, en Mozambique, ya disfrutaban de un nuevo pozo que les permite tener acceso a agua limpia y segura. Además de las ventajas que ofrece a los vecinos la cercanía del pozo a sus casas, esta infraestructura contribuirá al desarrollo de la zona.

Disfrimur ha construido este nuevo pozo a través de su colaboración con Makúa, una ONG que nació en 1996 y que realiza proyectos de alimentación, educación y sanidad en países de África y América Central. Para agradecer la colaboración, el pozo contiene una placa conmemorativa con el nombre de la empresa.

Según Juan Jesús Sánchez, director general de Disfrimur, "Poner nuestros recursos al servicio de quienes más lo necesitan, y hacerlo respetando el medioambiente forma parte de nuestro compromiso social. Esta acción se enmarca dentro de uno de nuestros objetivos que es devolver a la sociedad parte de lo que recibimos de ella".



## 5. Terremoto de Lorca

Cesión de vehículos para ayudar a desalojar la zona y transportar alimentación al pueblo.

## 6. “Dona tu energía” y “En Ruta Solidaria”

“Dona tu energía” es un programa para ayudar a las empresas a reducir su factura energética a través de incentivos para ahorrar energía. El incentivo que ofrece es que la empresa se compromete a donar un porcentaje de los ahorros de los costos de energía a una organización benéfica seleccionada por el personal. De esta forma el personal de la compañía siente que está aportando algo al bien común en lugar de sólo el ahorro de energía para ahorrar dinero a la compañía.

Disfrimur participó en “Dona Tu Energía” con la implementación de una campaña de conducción eficiente desarrollada para los empleados y la instalación de dispositivos para la monitorización del consumo de combustible. Como consecuen-

cia de los ahorros en fuel, la compañía donó 3.000 € a la ONG “En Ruta Solidaria” que entrega alimentación infantil, material médico y material didáctico a poblaciones desfavorecidas de África.

## 7. Ponle Freno

Disfrimur se asocia al Manifiesto Ponle Freno “2020 Cero Víctimas” de la Fundación Antena 3 como parte de su política de “Conducción Segura... una Forma de Vida”. Disfrimur refuerza así su compromiso con la seguridad vial, ofreciendo a sus empleados desde programas específicos de seguridad vial en las formaciones obligatorias, como jornadas anuales orientadas a una conducción segura y responsable. Disfrimur también incluye en sus formaciones capítulos sobre conducción eficiente, permitiéndole ahorrar combustible y reduciendo así las emisiones de CO2 a la atmósfera. Con esta acción se desea colaborar con la sociedad para convertir las carreteras y ciudades españolas en lugares más seguros.

# 08

## Resumen de indicadores GRI



IND. GRI	DESCRIPCIÓN
----------	-------------

G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización.	1
G4-2	Principales efectos, riesgos y oportunidades.	3

### Perfil de la organización

G4-3	Nombre de la organización.	2
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	2
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	2
G4-6	Países en que opera la organización y operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	2
G4-7	Naturaleza del régimen de la propiedad y su forma jurídica.	2
G4-8	Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	2
G4-9	Determine el tamaño de la organización, indicando	2
G4-9.a	Número de empleados.	2
G4-9.b	Número de operaciones.	2
G4-9.c	Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público).	2
G4-9.d	Capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y cantidad de productos o servicios que se ofrecen.	2
G4-10	Determine el tamaño de la organización.	2
G4-10.a	Número de empleados por contrato laboral y sexo.	5
G4-10.b	Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.	5
G4-10.c	Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo.	5
G4-10.d	Tamaño de la plantilla por región y sexo.	5
G4-10.e	Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.	5
G4-10.f	Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	5
G.4.11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	5
G.4.12	Describa la cadena de suministro de la organización.	2
G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	2
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	2
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	2
G4-16	Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	7

**Aspectos materiales y cobertura**

G4-17.a	Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.	n/a
G4-17.b	Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	n/a
G4-18.a	Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto.	3
G4-18.b	Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.	3
G4-19	Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	3
G4-20	Indique la Cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.	n/a
G4-21	Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.	n/a
G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	n/a
G4-23	Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	n/a

**Participación de los grupos de interés**

G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	3
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	3
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	3
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria.	3

**Perfil de la memoria**

G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	Anexo
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	Anexo
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Anexo
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	Anexo
G4-32.a	Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización.	Anexo
G4-32.b	Facilite el Índice de GRI de la opción elegida.	Anexo
G4-32.c	Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.	Anexo
G4-33.a	Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	Anexo
G4-33.b	Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa.	Anexo
G4-33.c	Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación.	n/a
G4-33.d	Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación.	Anexo

**Gobierno corporativo**

G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	2
-------	--	---

G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	2
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	2
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales.	3
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	2
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	2
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	2
G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.	2
G4-42	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	2
G4-43	Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	2
G4-44.a	Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	n/a
G4-44.b	Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	n/a
G4-45.a	Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	n/a
G4-45.b	Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	3
G4-46	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	3
G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	3
G4-52	Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración.	5
G4-53	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	5

#### Ética e integridad

G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	2
G4-57	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización.	2

## 2. Dimensión económica

### Aspecto: Desempeño económico

G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	2
G4-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	6
G4-EC3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.	n/a

### Aspecto: Consecuencias económicas indirectas

G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	2
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	2

### Aspecto: Prácticas de adquisición

G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	2
--------	---	---

## 3. Dimensión ambiental

G4-EN1	Materiales por peso o volumen.	6
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	6

### Aspecto: Energía

G4-EN3	Consumo energético interno.	6
G4-EN4	Consumo energético externo.	6
G4-EN5	Intensidad energética.	6
G4-EN6	Reducción del consumo energético.	6
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	n/a

### Aspecto: Agua

G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	n/a
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	n/a
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	6

### Aspecto: Biodiversidad

G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	n/a
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios.	n/a
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	n/a
G4-EN14	Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	n/a

### Aspecto: Emisiones

#### Ver el apartado "Por un transporte invisible"

G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero.	6
---------	--	---

G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía.	6
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	6
G4-EN21	NOX, SOX, y otras emisiones atmosféricas significativas.	6
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.	6
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	6
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	6
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su naturaleza y destino.	6
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	n/a
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	n/a
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	6
G4-EN28	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría.	n/a
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	6

#### Aspecto: Transporte

G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	6
---------	--	---

#### Aspecto: General

G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente.	6
---------	---	---

#### Aspecto: Evaluación ambiental de los proveedores

G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	n/a
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro.	n/a

#### Aspecto: Mecanismos de reclamación ambiental

**Disfrimur cuenta con mecanismos formales de reclamación en conformidad con su certificación de AENOR del sistema de gestión de la calidad ISO 14001.**

G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	6
---------	---	---

## 4. Dimensión social

Prácticas laborales y trabajo digno.

La Política de Recursos Humanos de Disfrimur, alinea las diferentes actuaciones emprendidas por la organización para gestionar su capital humano sobre la base de un modelo de gestión responsable perseguido por la entidad.

En esta Política, el Consejo de Administración de Disfrimur reconoce, como objetivo para el equipo de profesionales que conforman la entidad, ofrecer unas condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo profesional y personal que asegure la motivación y la implicación del capital humano en la mejora continua de la entidad.

En este documento han quedado plasmados compromisos corporativos en los diferentes ámbitos de gestión de los recursos humanos, siendo la alta dirección de Disfrimur quien ha asumido su responsabilidad en el cumplimiento y respeto de estos compromisos, comprometiéndose a liderar y supervisar las acciones necesarias para su práctica efectiva.

**Aspecto: Empleo****En materia de empleo Disfrimur apuesta por la atracción y retención del talento, la estabilidad y la calidad laboral.**

G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	5
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	5
G4-LA3	Niveles de rotación de personal.	5

**Aspecto: Relaciones entre los trabajadores y la dirección****En Disfrimur existe un firme compromiso con la conciliación de la vida personal y profesional, desarrollando iniciativas que favorezcan un entorno de trabajo flexible y adaptado a las necesidades personales de cada empleado, y el establecimiento de un ambiente de trabajo agradable y de confianza entre los empleados y la Dirección.****Aspecto: Salud y seguridad****Disfrimur se esfuerza por mantener y mejorar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral como parte de su estrategia de gestión de riesgos con el fin de afrontar los continuos cambios en la legislación y proteger a su personal.**

G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados.	5
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo.	5
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	n/a
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	5

**Aspecto: Capacitación y educación****Disfrimur, a través de su Plan de Formación Anual, promueve que el puesto de trabajo se constituya como un entorno propicio para el desarrollo profesional, y a través del cual los empleados puedan adquirir las competencias necesarias para el óptimo desempeño de su actividad y la adecuación a los nuevos retos, así como para garantizar el conocimiento de la estrategia de Disfrimur en sus diferentes ámbitos de actuación.**

G4-LA9	Promedio de horas de formación anuales por empleado.	5
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	5

**Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades****Disfrimur dispone de un Plan de Igualdad y garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación, mediante el fomento de un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus miembros.**

G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	5
---------	---	---

**Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres****Disfrimur prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en materia de remuneración.**

G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	5
---------	---	---

**Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores**

G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	n/a
---------	---	-----

G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	n/a
---------	--	-----

#### Aspecto: Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales

G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	5
---------	---	---

### Derechos humanos

#### Aspecto: Inversión

G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	5
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	n/a

Disfrimur

51

#### Aspecto: No discriminación

**Disfrimur no tolera ni internamente ni por parte de sus proveedores ninguna forma de discriminación en las prácticas de contratación, empleo, acceso a la formación, promoción y los incentivos por motivos de raza, color, religión, género, orientación sexual, edad, convicciones políticas, nacionalidad, origen social o étnico, pertenencia a sindicatos o estado civil.**

G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	5
--------	--	---

#### Aspecto: Libertad de asociación y negociación colectiva

**Disfrimur ha elaborado diversas Políticas y asumido aquellos compromisos necesarios para garantizar que sus trabajadores pueden ejercer sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva.**

G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados.	n/a
--------	---	-----

#### Aspecto: Trabajo infantil

**Disfrimur dispone de las medidas necesarias para evitar el trabajo infantil en su centro de trabajo.**

G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	n/a
--------	--	-----

#### Aspecto: Trabajo forzoso

**Disfrimur dispone de las medidas necesarias para evitar el trabajo forzoso en su centro de trabajo. Asimismo, exige que los proveedores no utilizarán, consentirá ni favorecerá el trabajo forzoso. Los empleados tendrán la libertad de dar por terminado su empleo respetando el tiempo de preaviso establecido o, en su defecto, avisando con un tiempo de antelación razonable.**

#### Aspecto: Medidas de seguridad

G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	5
--------	---	---

#### Aspecto: Derechos de la población indígena

G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	n/a
--------	--	-----

#### Aspecto: Evaluación

**Toda la actividad de Disfrimur se desarrolla en España, donde queda garantizado por ley el respeto hacia los derechos humanos.**

G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	n/a
--------	---	-----

#### Aspecto: Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos

**Toda la actividad de Disfrimur se desarrolla en España, donde queda garantizado por ley el respeto hacia los derechos humanos.**

#### Aspecto: Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos

##### Sociedad

##### Aspecto: Comunidades locales

	Disfrimur incorpora a su estrategia y gestión aquellos aspectos que superan las exigencias normativas y las demandas sociales, lo que permite mantener y reforzar la confianza depositada por los clientes.	7
G4-SO1	Operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	7
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	n/a

#### Aspecto: Lucha contra la Corrupción

**Disfrimur no trabaja con administraciones públicas. Incorpora a su estrategia y gestión los mecanismos de relación con clientes, lo que permite mantener y reforzar la confianza depositada en clientes y trabajadores.**

G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	n/m
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	n/m
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	n/m

#### Aspecto: Política pública

**Disfrimur no participa en el desarrollo de políticas públicas.**

G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	n/m
--------	---	-----

#### Aspecto: Prácticas de competencia desleal

G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	n/a
--------	--	-----

#### Aspecto: Cumplimiento

**Los profesionales de Disfrimur cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas. Asimismo, respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por Disfrimur en sus relaciones con terceros. Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la entidad y afectar de manera negativa a sus intereses.**

**Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.**



**Aspecto: Evaluación de la repercusión social de los proveedores**

La entidad ha asumido el compromiso de garantizar el acceso de los proveedores al funcionamiento de DISFRIMUR con pleno respeto a la libre concurrencia e igualdad de trato.

Para ello, en los procesos de homologación, selección y contratación de proveedores de DISFRIMUR, se asegura siempre la concurrencia y la diversificación de ofertas entre los distintos proveedores.

**Aspecto: Mecanismos de reclamación por impacto social**

Disfrimur cuenta con mecanismos formales de reclamación en conformidad con su certificación del sistema de gestión de la calidad.

G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	4
---------	---	---

**Aspecto: Salud y seguridad de los clientes**

G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	n/m
--------	--	-----

G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	n/m
--------	--	-----

**Aspecto: Etiquetado de los productos y servicios**

G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	n/m
--------	---	-----

G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	n/m
--------	---	-----

**Aspecto: Comunicaciones de Marketing**

G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio.	n/m
--------	---	-----

G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia.	n/m
--------	--	-----

**Aspecto: Privacidad de los clientes**

G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	4
--------	---	---

**Aspecto: Cumplimiento regulatorio**

G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	4
--------	--	---

# Anexos

Anexo 1. Perfil del reporte

Anexo 2. Conexión con Pacto Mundial

Anexo 3: Informe de Verificación

# Anexo 1

## Perfil del reporte

### Edición:

I Memoria de RSC de Disfrimur S.L. 2014.

### Ciclo de Presentación de Memorias:

Anual.

### Contacto para comunicaciones sobre la Memoria de RSC:

[calidad@Disfrimur.com](mailto:calidad@Disfrimur.com)

### Nivel de conformidad del reporte:

G4 - Esencial (Global Reporting Initiative Guidelines G4).

### Política de Verificación:

Informe de verificación independiente.

### Metodología:

G4. Global Reporting Initiative Guidelines.

# Anexo 2

## Conexión con Pacto Mundial

RSC

56

Memoria de RSC Disfrimur 2014	G4	Pacto Mundial
1. Mensaje del Presidente	G4-1	DECLARACION CEO
2. Disfrimur: transporte y distribución responsable	G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-, , G4-8, G4-9, G4-9.a, G4-9.b, G4-9.c, G4-9.d, G4-10, G.4.12, G4-13, G4-14, G4-15, G4-34, G4-35, G4-36, G4-37, G4-38, G4-39, G4-40, G4-41, G4-42, G4-43, G4-56, G4-57, G4-EC1, G4-EC9, G4-, EC7, G4-EC8	
3. La RSC como propuesta estratégica de Disfrimur	G4-18.a, G4-18.b, G4-19, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27, G4-37, G4-45.b, G4-46, G4-47.	Principio 1
4. El cliente nuestro principal valor	G4-SO11, G4-PR8, G4-PR9	
5. La generación de empleo de calidad.	G4-10.a, G4-10.b, G4-10.c, G4-10.d, G4-10.e, G4-10.f, G.4.11, G4-52, G4-53, G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-, A5,, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8, G4-LA9, G4-LA10, G4-, A12, G4-LA13, G4-LA16, G4-HR1, G4-HR3, G4-HR7	Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6
6. Impacto ambiental y mejora en la eficiencia energética.	G4-EN1, , G4-EN2, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN10, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN20, G4-EN21, G4-EN17, , G4-EN18, G4-EN19, G4-EN22, G4-EN27, G4-EN29, G4-EN30, G4-, N31, G4-EN34	Principio 7 Principio 8 Principio 9
7. Comprometidos con la sociedad	G4-16 G4-SO1 G4-SO2	
8. Anexos		Principio 10



## Foundation for the Global Compact

2000 Avenue of the Americas, Suite 1000, New York, NY 10022-3000

14 de Enero de 2015

**Asunto:** Reunión al Punto Mundial de los Negocios (Mundo en 2015)

**Estimado Sr. Roca:**

Estamos de nuevo para de un momento compartiendo ideas de responsabilidad empresarial. Para el 2015 se convocará al segundo mundo en 2015 que se llevará a cabo en el mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. El mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. El mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. El mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial.

Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial.

Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial.

### Actividades del Punto Mundial

Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial. Este es el primer mundo de la globalización de la responsabilidad empresarial.

Dr. Juan Antonio  
Chief Executive Officer  
Punto M.  
Mundo

1/14/15

## 58







**Avda. de Lorca, 174**  
**30835 Sangonera la Seca. Murcia**

**T\_968 80 40 45**  
**F\_968 89 04 46**

**info@disfrimur.com**  
**www.disfrimur.com**

 [www.facebook.com/disfrimur](http://www.facebook.com/disfrimur)

 [@GrupoDisfrimur](https://twitter.com/GrupoDisfrimur)

 [www.youtube.com/GrupoDisfrimur](http://www.youtube.com/GrupoDisfrimur)

# RSC

Responsabilidad  
Social  
Corporativa

Memoria 2014