Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - PYMES

Empresa evaluada

INDUSTRIAS RELAX, S.L.
CIF:B50027929
Polígono Centro Vía, Ctra. N-II Km. 303, La Habana 1.-
50196 - La Muela
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

INDUSTRIAS RELAX, S.L. dedica sus actividades al desarrollo, fabricación y comercialización de los siguientes productos:

Fabricación y montaje de: Colchones de muelles, poliuretano y látex

Comercialización de: Somieres metálicos y camas de madera manual y eléctrica. Bases tapizadas, Arcones. Almohadas y ropa de cama en general con el fin de garantizar el cuidado del cuerpo, la salud y el descanso porque estamos convencidos de que así conseguimos una calidad de vida mejor para nuestros clientes.

02 - Dirección - CP - Población

Polígono Industrial Centrovía - C/ La Habana, 1 ; 50198 La Muela (Zaragoza)
Teléfono: (+34) 976 145 400 - Fax: 976 145 418
Atención al cliente (+34) 902 118 119 / Email: info@relax.es

03 - Sector. Actividad

Estamos inscritos en el CNAE 3103 - Fábrica mobiliario metálico - fabricación colchones
Nuestra actividad es el sector del descanso pero estamos dentro del sector metalúrgico ya que inicialmente nuestra empresa se dedicaba a la fabricación de somieres y bases tapizadas mediante perfiles de hierro. Actualmente nos dedicamos a la fabricación y comercialización de equipos de descanso para empresas y distribuidores de venta al público.

04 - Año comienzo actividad.

Nuestros orígenes nos remontan al año 1912 pero no tenemos escrituras que formalicen nuestro recorrido profesional hasta el 28 de junio de 1973.

05 - Número de personas empleadas

Nuestra organización cuenta con un centro principal en Zaragoza y seis centros logísticos repartidos por el territorio español, incluido las islas. En total tenemos a septiembre de 2024 una plantilla de 176 personas trabajadoras.

06 - Persona contacto

Sergio Izquierdo Blasco es el director del Departamento de Desarrollo de Personas

07 - E-mail contacto

Sergio Izquierdo Blasco - sizquierdo@relax.es

08.- Página web

http://www.relax.es

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

Nuestra compañía se mueve en el sector servicios vinculada a la construcción, reforma de vivienda y también en el sector gran consumo, aunque no es un bien de primera necesidad. Cuando hay crisis económica baja el consumo, la adquisición de viviendas, el cambio de mobiliario en primeras residencias o residencias vacacionales y por tanto nuestro sector se resiente.

Cuando hay cambios políticos, ya sean locales o nacionales, se genera una inestabilidad social que afecta al consumo de las familias. Los ciudadanos son más prudentes y no quieren correr riesgos. La legislación afecta a las negociaciones de nuestros productos tanto dentro de España como fuera de nuestras fronteras.

Por otro lado, el tema medioambiental está de actualidad y Relax no se queda atrás. Por ello se intenta innovar y buscar recursos que no dañen nuestro entorno y poder ofrecer productos que no generen controversia con el medioambiente ya que sería una publicidad negativa e iría en contra de nuestros valores de ofrecer al cliente el producto de calidad y adecuado a sus necesidades.

Además, para conseguir un ambiente saludable y un equipo humano entregado, es vital disponer de medidas de conciliación. Por ello, en RELAX siempre se tiene en cuenta al trabajador, de manera que sea un factor relevante en el desarrollo estratégico de la empresa.

La parte estratégica correspondiente al desarrollo de las personas se aglutina desde la consideración de colocar a la persona en el centro de la organización.

Nos gusta acompañar a las personas trabajadoras en sus momentos de la verdad, porque, ante todo, son personas, que conforman familias y se alegran con el nacimiento de sus hijos, y se preocupan cuando están enfermos o atraviesan una situación compleja. Personas que se forman, que tienen inquietudes de mejora, que atraviesan dificultades y se alegran con los éxitos de la empresa.

En todos y cada uno de esos momentos, queremos estar con ellos por medio de una receta exitosa: la combinación de dos factores trascendentales: la confianza y la cultura del esfuerzo.

Porque consideramos que la Empresa debe ser generosa en su planteamiento de inicio y ofrecer al trabajador el tiempo que precise para atender sus necesidades, pues sabemos que nuestras personas trabajadoras necesitan en esos instantes saberse liberados de sus obligaciones laborales para dedicar el tiempo a su familia.

Consecuentemente, nuestras personas trabajadoras son honestas y se emplean con esfuerzo y dedicación, colaborando estrechamente, cada una en la medida de su responsabilidad en la constelación de Relax como un referente europeo en el sector del descanso y del bienestar.

En conclusión, es el pacto la esencia sobre la que se sustenta el equilibrio entre la confianza y el esfuerzo. Un acuerdo de voluntades que hace que el trabajador sea considerado en su esencia, como uno de los principales grupos de interés sobre el que se vertebra la responsabilidad aragonesa en Colchones Relax.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

Si

2.1. Información adicional

Cada organización, con independencia del número de personas trabajadoras y de los recursos que disponga, puede buscar alternativas para combatir cualquier crisis. Relax tiene un continuo conocimiento del mercado, vital en la organización, para dar respuesta a las necesidades de los clientes. Se elaboran planes de venta a medio plazo y se buscan proveedores que ofrezcan un mejor producto, a un mejor precio, como parte de la mejora de eficiencia.

Industrias Relax SL cuenta con un plan estratégico que se extiende desde 2022 hasta 2024, donde se plasma, a través de su concreción en diferentes objetivos capitales, la importancia que se le otorga a la Responsabilidad Social.

La opinión de los grupos de interés se ha incorporado a través de los procesos y procedimientos actualmente implantados en la organización y organizaciones donde participa RELAX.

Estos son: la Sociedad Las Administraciones públicas; proveedores, clientes (distribuidores y usuarios finales), personas trabajadoras, accionistas, entidades bancarias, y el entorno ambiental.

Todos esos procesos no se generan de forma independiente, sino que obedecen al desarrollo de una línea coherente de actuación; constituyendo un despliegue del citado plan.

Entre dichos objetivos, como no podía ser de otra manera, encontramos la mejora en la satisfacción de los clientes, tanto la distribución como el consumidor usuario final del producto de descanso, junto con la mejora de la tasa de servicio y atención post venta.

La mejora en la satisfacción del personal, a través de planes específicos ya desarrollados de comunicación y la mejora del procedimiento formación, con la paulatina incorporación de criterios pedagógicos, que resuelvan necesidades estructurales, mediante un plan que atienda a la empresa como realidad, por encima de las cuestiones particulares.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Los valores fundamentales con los que RELAX se identifica son de compromiso, respeto y cuidado medioambiental sobre los impactos que puede generar nuestra actividad.

En la cadena de actuaciones intentamos conseguir la regla de las 3 R: reducir, reutilizar y reciclar.

El plan de acción implantado esta objetivado a 3 años vista, con un objetivo escalonado por años enfocado en la reducción de residuos con final vertedero.

Como resultado de este enfoque se monitorizan los principales indicadores de los métodos alternativos para la reducción de residuos, se realiza con la concienciación de nuestras partes interesadas (principalmente plantilla y gestores autorizados).

Nuevos compromisos adquiridos:

a. Mejora en el sistema de gestión del residuo.
b. Mejora en el sistema de gestión de las mermas en el proceso fabril.
c. Mejora en la segregación de los residuos/mermas generadas para optimización y puesta en valor.
d. Avanzar en la obtención de ?residuo a recurso?.
e. Avanzar en la gestión para conseguir el sello de ?cero vertedero?.

Además, en la actualidad, gracias a la implementación de fuentes de energía renovable como las placas solares, hemos logrado que el 40% de la energía utilizada en la fabricación de cada uno de nuestros colchones provenga de fuentes sostenibles. Este avance refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad y subraya nuestro esfuerzo continuo por minimizar el impacto medioambiental de nuestras operaciones.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

Como PYME con recursos limitados, no todos los años se puede dotar de presupuesto a proyectos sociales, pero si se colabora con entidades sin ánimo de lucro siempre que se puede y en función de nuestra capacidad económica. Dentro de la partida presupuestaria del Comité de Comunicación, hay una dotación para este tipo de acciones.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

5.1. Información adicional

El comité de dirección de RELAX identifica los grupos de interés para la empresa de acuerdo con su visión, políticas de gestión y plan estratégico. Se ha contado con la participación de los responsables de cada uno de ellos en la empresa, quienes forman parte de nuestro Comité de Gestión. La opinión de los grupos de interés se ha incorporado a través de los procesos y procedimientos actualmente implantados en la organización y organizaciones donde participa RELAX.

Son: la sociedad, las administraciones públicas; proveedores, clientes (distribuidores y usuarios finales), personas trabajadoras, accionistas, entidades bancarias, y el entorno ambiental

En el plan estratégico 2022-2024 reflejamos todas los grupos de interés y partes interesadas en el ámbito de nuestra compañía.

Para los próximos años, 2024/2027, el comité de dirección ha definido 5 ejes en torno a los cuales cada director de área va a elaborar un plan de mejora específico que los desarrolle y ejecute.

Los cinco ejes mencionados son:

1. Incremento de la rentabilidad y de las ventas.

2. Liderazgo como fabricantes de colchones de muelles.
3. Orientación tanto a cliente como a consumidor.
4. Potenciación de marca.
5. Relaciones de calidad con stakeholders

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

En el plan estratégico 2022-2024 , reflejamos las necesidades y/o expectativas de nuestros grupos de interés para mejorar los servicios y productos en nuestro entorno. Establecidas en análisis DAFO las relaciones con cada una de ellas y las conclusiones reflejadas en planes de acción y objetivos concretos.

En la actualidad, estamos trabajando en el que será nuestro plan estratégico para los próximos años y con el que estamos muy entusiasmados.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización

7.1. Información adicional

La empresa dispone de un Manual de Bienvenida con información general de la compañía, su historia, cuáles son nuestros valores, quiénes forman Relax, nuestros centros, información al inicio de la relación laboral.

También hay un manual de normativa interna reflejando conducta ética, pero va más dirigido al personal de producción, aunque lo reciben todos los empleados. Está previsto desarrollar un Código de Conducta íntegro para todo el personal de la compañía.

2024 también ha supuesto la primera piedra para la construcción de una vieja aspiración; desde el área se ha elaborado un código de conducta, pilar sobre el que elaborar la política de Compliance de la compañía. Supone el establecimiento de una serie de normas básicas de convivencia, que nos ayuden a trabajar en un entorno más saludable, confortable y seguro.

También una guía que recoge las responsabilidades y obligaciones de las personas trabajadoras, y las normas que estos deben llevar a cabo en el desarrollo normal de sus actividades dentro de Relax.

Se concibe como un documento de carácter evolutivo, siendo susceptible de sufrir modificaciones o adaptaciones en función de las necesidades y tiene carácter obligatorio para todas las personas trabajadoras de Relax.

Ello comprende en consecuencia, tanto a los miembros del órgano de administración, como al personal directivo o de alta dirección y a los empleados cualquiera que sea su condición laboral.

Así mismo, se hace extensivo a todas aquellas personas que vengan a desempeñar su actividad en estas instalaciones, incluidas contratas y subcontratas, las cuales serán informadas de la existencia de este en el marco de protocolo de actuación en materia de coordinación de actividades empresariales.

En ese sentido, Relax hasta donde le sea posible promoverá entre sus proveedores tanto de bienes como de servicios, la adopción de los principios contemplados en el presente código de conducta.

También se definen los principios de actuación de la empresa que están basados en la honestidad, el respeto, rigor, profesionalidad, lealtad, compromiso y por supuesto igualdad de oportunidades y no discriminación. Todo con el prisma de la orientación a resultados tan necesario en entornos inciertos donde la rapidez se antoja imprescindible para actuar de forma certera dando la solución más adecuada y eficiente para cada cliente.

En el código de conducta no solo se estipulan normas básicas de conducta para los empleados relativas a horarios, fichajes, permisos, vacaciones, también se incide en la importancia de la prevención de riesgos laborales, la ergonomía y la salud de las personas trabajadoras.
Especial énfasis se realiza en aspectos cruciales para la competitividad como el mantenimiento de la confidencialidad y el uso adecuado de internet. La normativa interna por supuesto también se extiende a proveedores y clientes, con una clara política de resolución de conflictos de interés y antisoborno.

Indicar a su vez que en el documento se incluyen otros apartados ya existentes como el protocolo de acoso, el funcionamiento del canal de denuncias o el tratamiento de los datos personales.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

Los valores de la compañía vienen reflejados en el manual de bienvenida. Se entrega a todos las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral.

Se comunican a nivel general los planes estratégicos de la empresa. Existe un compromiso por parte de gerencia de informar del seguimiento de los mismos a todos los empleados. Los objetivos y planes de acción son implementados por los responsables que informan de los mismos y su seguimiento al personal a su cargo.

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

9.1. Información adicional

El programa RSA, Responsabilidad Social de Aragón, es una iniciativa del Gobierno de Aragón, juntamente con las organizaciones empresariales y sindicales.

Su objetivo es que las empresas aragonesas fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social gracias a su enfoque estratégico sobre las políticas, productos, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante. El compromiso de RELAX queda reflejado en la firma del documento ?Compromiso de la organización con la Responsabilidad Social Corporativa? del Gobierno de Aragón y la elaboración Anual de la memoria RSC.

En 2024 RELAX obtuvo el sello RSA+, un certificado que busca impulsar que las empresas profundicen más en cuatro aspectos clave: Igualdad, Conciliación, Cultura y Voluntariado.

En septiembre de 2024 presentamos nuestra nueva memoria, consolidando así la tendencia de estos últimos años e integrando la responsabilidad social, de forma explícita, dentro de nuestra estrategia, con el desarrollo de: un plan de igualdad y un plan específico en el área de desarrollo de personas, donde la satisfacción de los empleados, la comunicación y la conciliación de la vida personal y familiar ocupan un lugar destacado.

El área de clientes continúa en permanente crecimiento, y los proveedores también ocupan una posición de privilegio con el desarrollo de un procedimiento de evaluación de los mismos en fase ya muy avanzada.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

En Relax trabajamos para establecer vínculos firmes y permanentes con nuestros grupos de interés y, de esa forma, forjar un sentimiento de pertenencia a una empresa líder. Queremos ser una compañía capaz de generar confianza entre todos los que participan y se relacionan con nosotros. Así, apostamos por atraer y fidelizar un equipo humano experimentado, con las mejores técnicas, dinámico, creativo y partícipe de una diversidad que nos enriquece constantemente.

Del mismo modo, nos esforzamos en conocer las expectativas tanto de nuestros clientes, como de nuestros proveedores, procurando superarlas para conseguir su fidelización, siempre ofreciendo nuestro servicio sobre la base de la accesibilidad, colaboración, seriedad, honestidad y transparencia.

La aprobación del plan de igualdad o la propia presentación de la memoria de RSA, hablan

bien a las claras del compromiso de RELAX.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

A través del departamento de marketing y comercial se remiten encuestas, de forma periódica y se hace seguimiento con nuestros clientes de manera personalizada

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

Desde Colchones Relax, anualmente se procede a la elaboración de una encuesta para conocer la satisfacción de nuestros distribuidores/tiendas, respecto a diferentes parámetros de la empresa que les atañen directamente.

Las necesidades de estudio se indican por parte de Dirección Comercial, y son el Departamento de Marketing y comercial, a través de sus responsables, los que lanzan la encuesta pertinente, parametrizan los resultados y los exponen al Comité de Dirección.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

Cada vez nuestros clientes son más exigentes y buscan productos que sean competitivos, pero también que respeten el medioambiente, por lo que Relax colabora con diferentes empresas para buscar las mejores alternativas en la fabricación de nuestros productos. Relax en su compromiso de mejora continua, acude a las principales ferias del sector (nacionales e internacionales), tanto como expositor o visitantes, donde se testan las nuevas tendencias y hábitos de consumo en el mercado. Así como a ferias de maquinaria especifica de nuestro sector donde se observan las nuevas posibilidades de maquinaria que afecten de manera directa a nuestros procesos productivos.

A mayor abundamiento, la instalación de pacas solares a finales de 2022, ha traído consigo que en 2023 podamos afirmar con orgullo que de cada 300 colchones fabricados, 129 lo son por entero con energía renovable.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

14.1. Información adicional

Otro factor esencial en nuestro proceso de fabricación es la calidad en su más amplio sentido. Por ello, estamos certificados en la norma ISO 9001:2015 como Sistema de Gestión de la Calidad y por el que se rigen todos nuestros procedimientos, incluido el correspondiente al desarrollo de producto, fabricación, distribución y comercialización.

Fuimos la primera empresa del sector del descanso a nivel nacional que consiguió dicha certificación.

Actualmente la certificación y seguimiento auditado de nuestro Sistema de Gestión de Calidad están avalados por la prestigiosa TÜV Rheinland.

Por otro lado, colaboramos activamente con AIDIMME, Instituto Tecnológico de Valencia, en el ensayo de nuestros productos para certificar su durabilidad y comportamiento con el paso del tiempo y uso.

Así como en el testeo de prototipos en su fase de diseño y desarrollo para que una vez que comencemos con su comercialización tengamos todas las garantías de que el producto cumple con los más altos estándares de calidad.

Todo nuestro proceso de fabricación está procedimentado bajo la normativa ISO 9001:2015, por lo tanto, generamos toda la documentación necesaria (especificaciones de compras, instrucciones de trabajo, fichas técnicas, etc.) para que el trabajo se realice de un modo controlado, cumpliendo con los requisitos marcados en el proceso de desarrollo. En los diferentes procesos industriales hemos establecido autocontroles de calidad que garantizan que no haya desviaciones a lo largo del proceso, y si alguna es detectada, se corrige a tiempo para que no genere un problema mayor.

Realizamos inspecciones periódicas en la recepción de las materias primas de acuerdo con las especificaciones de compra establecidas junto a nuestros proveedores, en caso de que se detecte algún incumplimiento, se procede a su identificación, se retira del flujo del proceso de fabricación y se procede a abrir el correspondiente Informe de No Conformidad para su comunicación al proveedor y con ello trabajar en su solución.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

15.1. Información adicional

Para nosotros la calidad es uno de nuestros pilares, y un valor de marca, por lo que

intentamos dar respuesta a todos nuestros clientes y buscar soluciones óptimas para ambas partes.

Disponemos de un servicio post venta integral y propio, que atiende las reclamaciones y consultas de nuestros clientes, realizando visitas in situ para poder testar las reclamaciones, ofreciendo la respuesta acorde con cada una de ellas.

Este proceso nos permite detectar problemas en productos, e investigar las causas de los mismos con el objetivo de solucionarlos lo antes posible.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

Además de una formación o sesión informativa de nuestros productos a nuestros clientes, se les entrega información específica sobre nuestro producto, así como del servicio ofertado. En función de sus necesidades se les ofrece herramientas de consulta para mejorar el servicio y hacerles más fácil su trabajo. Evidentemente nuestros productos cumplen con las normativas en materia de consumo, etiquetaje, y demás obligaciones formales requeridas.

Dentro de la sistemática de información sobre producto o servicios ofrecidos por Relax a sus clientes, se establecen diferentes Procesos de comunicación que resultan de gran utilidad.

Fichas técnicas de producto que detallan las especificaciones técnicas y cualidades de los artículos.

Catálogo físico de soporte para el producto de catálogo general, Contract y Export.

Web propia de Relax www.relax.es en la que poder informarse, por parte de distribuidores y usuarios, de las características de nuestros principales modelos.

Área para distribuidores en nuestra web en el que tener acceso a tarifas y material informativo. Redes sociales de Relax en las que se informa sistemáticamente de las novedades que lanza al mercado la empresa, así como también de los soportes y herramientas que apoyan a los artículos que fabricamos o comercializamos.

Por su parte, el director Comercial observa la necesidad de lanzar internamente una vía de comunicación ágil e inmediata con la distribución a través de la red comercial de la empresa. Por este motivo, se establece la ejecución de un chat comercial liderado por el propio Director Comercial a través de la aplicación Whatsapp y en el que los integrantes del mismo sean todos los componentes de la organización comercial.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

Desde el 2015 se llevan a cabo acciones en esta línea, mediante encuestas bianuales, focus group con diferentes colectivos, formaciones, reuniones departamentales. Con los resultados obtenidos se realiza un plan de acción teniendo en cuenta las prioridades según las "carencias" detectadas, los recursos humanos y económicos y de la situación general de la empresa. Ya se ha empezado a trabajar en varios aspectos.

Colchones RELAX, como ya ha quedado de manifiesto en la exposición de parámetros generales, tiene un especial interés no solo en conocer las opiniones de sus personas trabajadoras, sino en la formalización de canales adecuados y útiles de comunicación que nos permitan avanzar en la dirección correcta.

Para nosotros, una de las cuestiones capitales es proporcionar a los empleados la información necesaria y suficiente para que sean capaces de entender en cada momento, la situación que atraviesa la compañía, y por tanto alinearse con los requerimientos que se demandan en cada circunstancia.

La ausencia de información provoca insatisfacción, conduce al rumor y nace el peligro. Pero no basta con la información es preciso también destinar en las reuniones un espacio para que los destinatarios de esta puedan expresar sus propuestas, feedback y exista por tanto un retorno de esta.

Por ello hemos arbitrado, entre otras, las siguientes medidas:

a. Comunicación directa director-plantilla
b. Comunicación en cascada tras la reunión semanal del Comité de Dirección

Tras cada reunión, de periodicidad semanal, cada director convocará una reunión para explicar al personal a su cargo una serie de ítems claves para el seguimiento del negocio; dichos puntos serán determinados a la finalización de las citadas reuniones.
Se citan algunos ejemplos:

a. Evolución de los pedidos
b. Planificación de la producción
c. Evolución de los avisos de reclamación
d. Evolución de las existencias
e. Nuevos proyectos en el área industrial
f. Desarrollo de productos
g. Evolución de las ventas: por delegaciones y principales clientes

h. Principales negociaciones y acciones comerciales abiertas
i. Acciones de marketing concretas iniciadas o en marcha

Creemos firmemente que nadie mejor que el propio empleado conoce su puesto de trabajo.

En 2023, con la puesta en marcha de un sistema completo de evaluación del desempeño, no solo se han evaluado con objetividad habilidades, actitudes y comportamientos, sino que se ha aprovechado ese momento especial para recabar información de todos y cada uno de los encuestados.

A principios de 2024 obtuvimos los últimos resultados, y sin duda, esta herramienta ha demostrado ser muy beneficiosa para la organización, permitiéndonos mejorar y ajustar nuestras prácticas en base a las aportaciones obtenidas directamente por parte de nuestros empleados.

Así, ha servido para canalizar más de 100 propuestas de mejora elaboradas y formuladas por las propias personas trabajadoras.

Como novedad en 2024, y tras escuchar atentamente a nuestra plantilla, diagnosticamos la necesidad de implementar un canal de difusión que facilitase la comunicación de manera inmediata y precisa. El objetivo principal de este canal es permitir la comunicación de noticias, incidencias y cualquier otra información relevante. Era necesario contar con una vía adicional que, de manera ágil, conectara con una plantilla que utiliza el smartphone de forma constante, asegurando así una comunicación rápida y eficaz.

Una vez puesto en marcha, hemos reconocido que se trata de una herramienta verdaderamente útil, permitiéndote contactar rápidamente con las personas trabajadoras en caso de urgencia o como mero canal de información (noticias, promociones, ?).

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

18.1. Información adicional.

En marzo de 2020 y con un período de vigencia de cuatro años, RELAX presentó su plan de igualdad y con ello proclama que uno de sus objetivos estratégicos en materia de recursos humanos es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Esta proclamación supone dentro de nuestra organización la búsqueda de la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, y en lo

que a nosotros atañe, por supuesto, erradicar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Que todas nuestras personas trabajadoras, por tanto, desempeñen su tarea sin que su sexo, edad, raza o religión representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, formación e igualdad de oportunidades.

Además, debe cobrar especial importancia el impulso que ya ha comenzado facilitando la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de cada miembro de la organización, colocando a nuestras personas trabajadoras en el centro de la organización y acompañándolos por tanto en sus momentos de la verdad.

Este camino, será gradual, progresivo pero decidido donde la confianza vaya cobrando protagonismo en el equilibrio con el control, mediante la determinación de objetivos, funciones y responsabilidades.

En la actualidad estamos trabajando en la creación del que será nuestro plan de igualdad para los próximos años.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de concilación personal, familiar y laboral especificarlas.

Colchones Relax ha apostado reiteradamente por un sistema organizativo en el que la flexibilidad ocupa un papel fundamental, valorando ante todo a la persona trabajadora como individuo. Reconocemos que cada empleado tiene necesidades particulares, no solo familiares, sino también personales, que deben ser atendidas por la empresa.

En este sentido, durante el año 2023 se consolidó una jornada laboral en central de lunes a jueves de 8.5 horas, con el objetivo de que todos los viernes la jornada laboral sea únicamente de 6 horas. Esto permite disfrutar de la tarde del viernes libre, alargando así el fin de semana tanto en invierno como en verano.

El sistema parte del 25 de mayo de 2022, cuando se modificó el horario de oficinas. El acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores establece que el horario para el personal de la central es flexible de lunes a jueves con entrada entre las 8h y las 9h y salida entre las 17h y las 18h. Los viernes, el horario es de 8:00 a 14:00. Este cambio mantiene una ventana horaria de coincidencia para la colaboración entre departamentos y asegura la cobertura necesaria para nuestros clientes, pues nuestro servicio de atención al cliente, así como personal mantiene el servicio durante el horario habitual. Este acuerdo ha sido un logro largamente anhelado por la plantilla, permitiendo ampliar la duración del fin de semana todo el año, conocidos como los ?viernes sociales?.

Estas medidas han sido favorecidas de manera clara por el trabajo desde la dirección en la delimitación de funciones y objetivos de los trabajadores. El enfoque en los resultados, alineados con la estrategia de la compañía, permite trabajar de una forma flexible pues como en cualquier relación, el éxito reside en la reciprocidad.

Como novedad en 2024, para favorecer la conciliación laboral y familiar durante las épocas estivales cuando los niños no tienen colegio, la empresa ofreció al comité de empresa a mediados de junio de 2024 la posibilidad de implementar un horario especial de verano en los meses de julio y agosto con jornada continua de 7 a 15 horas.

Esta medida permite de un lado evitar las horas vespertinas de más calor y reducir el consumo de aire acondicionado. La propuesta ha sido muy bien acogida por la plantilla y se ha valorado muy positivamente, reforzando nuestro compromiso con la conciliación y el bienestar de nuestros empleados.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

20.1. Información adicional.

El departamento de Desarrollo de Personas envía un mail con la petición de necesidades formativas, así como remite de manera continuada información de cursos acordes a sus puestos o exigencias de trabajo para que puedan valorarlo (aunque no lo hayan solicitado).

Con el resultado se estudia el tipo de acción a desarrollar y la metodología, así como se extiende a otros colectivos de la empresa si se cree oportuno. También se buscan formaciones a nivel institucional que aúnen el trabajo de todos y permita mejorar los procesos de trabajo tanto individual como colectivamente. El trabajador puede solicitar en cualquier momento una formación, es un proceso abierto todo el año, en función de los intereses profesionales de cada persona.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

21.1. Información adicional.

En el año 2023, se constituye un área específica dentro de la organización, dedicada al desarrollo de las personas, trascendiendo así el concepto tradicional de un departamento de recursos humanos.

De manera natural, se incorpora la gestión del talento como un elemento primordial, con especial énfasis en el diseño de políticas de formación que alinearan los objetivos estratégicos de la empresa con las necesidades evolutivas de los trabajadores. Se trabajó decididamente en áreas fundamentales como la igualdad y la conciliación de la vida personal y familiar, persiguiendo en paralelo lograr un entorno favorable con medidas concretas en materia de fidelización de perfiles interesantes.

El cambio va mucho más allá de la denominación del área, pues se duplican los recursos asignados y pese a que se trabaja de forma tenaz y alineada en el ámbito de las relaciones laborales, el desarrollo como tal cobra mayor protagonismo.

Fruto de ello es la incorporación de un proyecto fundamental: la evaluación del desempeño. El proceso comenzó con el diseño de sesiones formativas dirigidas a todas las personas con personal a su cargo. Estas jornadas tenían como objetivo principal descubrir la dificultad de evaluar con objetividad, realizando un repaso exhaustivo de los sesgos y prejuicios que afectan en la toma de decisiones.

CEO, directivos y trabajadores de nivel intermedio compartieron una visión única y participaron en la determinación de los criterios que se iban a medir en las diferentes evaluaciones. Finalmente, el área de desarrollo de personas definió la concreción de la evaluación, determinando los indicadores pertinentes. También se trabajó en la identificación de valores y su ponderación por parte de la plantilla, destacándose el compromiso como un valor central considerado fundamental en la construcción de la evaluación.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

22.1. Información adicional.

Relax dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene como objeto dar cumplimiento al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales, que establece, que ?la Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un ?Plan de Prevención de Riesgos Laborales.?

El contenido de este documento incluye todos los elementos regulados en el artículo 2.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 29 de mayo.

De acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberá ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su

estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

La empresa INDUSTRIAS RELAX S.L. ha adoptado como modalidad preventiva la contratación con un Servicio de Prevención ajeno (MAS Prevención, Servicio de Prevención, S.L.U.) para las especialidades de Vigilancia de la Salud, Ergonomía y Psicosociología, Higiene Industrial y Seguridad.

Con independencia de ello, periódicamente se realiza una revisión de evaluaciones de puestos de trabajo, con especial dedicación en aquellos en los que haya surgido alguna incidencia en el desarrollo de la actividad.

Así mismo se estudia el informe de siniestralidad laboral con determinación de los índices de frecuencia, gravedad incidencia y duración media.
En colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral se efectúa una planificación exhaustiva de las acciones a acometer en el año con asignación de recursos y responsable.

También se prepara un informe independiente con la determinación de las mejoras concretas a efectuar en el ejercicio que plasmaremos en la memoria.

Finalmente, desde 2023, Relax ha colaborado estrechamente con MAZ, nuestro servicio de prevención, organizando jornadas de sensibilización para nuestros trabajadores. Durante estas sesiones, se abordan temas clave como la seguridad en el manejo de carretillas, la ergonomía en la manipulación de cargas y la prevención específica para las empresas del sector del metal de la provincia de Zaragoza. Estas jornadas nos permiten recordar periódicamente la formación recibida y asegurarnos de que se refuerza la importancia de la prevención cada pocos meses, manteniéndola presente durante todo el año.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

23.1. Información adicional.

Los proveedores en Relax conforman un grupo de interés de especial envergadura puesto que su servicio repercute de forma directa en la calidad de servicio que nuestra empresa presta a los clientes. Trabajamos con proveedores de alta calidad que garantizan los mejores materiales para nuestros productos junto con una red logística y una planificación controlada que aseguran que los materiales lleguen a tiempo. Este enfoque nos permite ofrecer productos excelentes y un servicio preciso a nuestros clientes. Así la agilidad se constituye en un factor diferencial en un mercado tan competitivo, pues el cumplimiento

riguroso de los plazos de entrega es absolutamente imprescindible para diferenciarse y poder destacar en un entorno donde cada detalle cuenta.

A este fin, desde el Departamento de Compras de Relax se trabaja en varias líneas, en coordinación con Gerencia y los departamentos de Producción y Calidad:

1. Análisis de mercado de aprovisionamiento según criterios de responsabilidad social y gestión de la cadena de valor.
2. Definición de procedimiento de homologación de productos según criterios de responsabilidad social.

Mediante las líneas de trabajo expuestas, la aplicación de criterios de responsabilidad social en el proceso de compras da como resultado para Relax una importante disminución de riesgos de responsabilidad ante acciones llevadas a cabo por terceros, y la generación de una clara ventaja competitiva como marca.

La consideración de aspectos sociales y ambientales proporciona resultados adicionales, como la generación de procesos más eficientes y la creación de productos ajustados a los cambios del mercado y de los nuevos parámetros de consumo, además de repercutir directamente en el posicionamiento de marca y en la necesaria confianza del cliente final. La adopción de un sistema de cumplimiento efectivo genera, además, confianza con los empleados, los inversores, los gobiernos y con los demás grupos de interés. Ya contamos entre nuestros productos con materiales con origen reciclado, así como reciclables. Desde enero del presente año 2024 ha quedado implantado el uso de plásticos reciclados (50% y 70% PCR) en el embalaje de nuestros colchones.

Relax apuesta por el mercado de suministro nacional y local, dado que la cercanía geográfica facilita la implementación de las líneas de trabajo descritas, empezando por las consideraciones medioambientales y de eficiencia en los procesos de transporte.

El resultado es, aproximadamente, un reparto del volumen de las compras del 80% en proveedores nacionales, de los cuales el 15% son locales.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

24.1. Información adicional.

El Departamento de Compras de Relax trabajará en la clasificación y evaluación de proveedores según criterios de responsabilidad social mediante la realización de procesos basados en cuestionarios y solicitando a sus proveedores, en caso de que dispongan de ello, su memoria de responsabilidad social.

En concreto, analizará de esta manera si el proveedor manifiesta públicamente su compromiso con algún estándar que incluya gestión responsable de la cadena de suministro, si el proveedor dispone de código ético, si el proveedor dispone a su vez de una guía o código de conducta para sus proveedores, si el proveedor establece procedimientos de verificación del cumplimiento de los estándares de gestión ética, laboral, social o medioambiental propios y de sus proveedores, si el proveedor proporciona evidencias de que toma acciones ejecutivas en el caso de problemas con la gestión ética, laboral, social o medioambiental propia o de sus proveedores, o si el proveedor dispone de procedimientos para informar puntualmente de no conformidades respecto a estándares de gestión ética, laboral, social o medioambiental.

Como resultado de este enfoque de la responsabilidad social en el trato con proveedores, Relax contribuirá a hacer coherente un modelo la sostenibilidad social y ambiental a lo largo de toda la cadena de valor, mejorando la eficiencia de los procesos de compra-venta, minimizando riesgos regulatorios y reputacionales, incrementando el valor de los activos intangibles, y gestionando de forma responsable los impactos en la sociedad de su actividad.

El Departamento de Compras de Relax realiza una evaluación inicial atendiendo a los siguientes elementos: Análisis de la gama de productos, análisis de la organización, capacidad de desempeño y suministro, análisis del su nivel de calidad y gestión, sistema de gestión de calidad, capacidad, responsabilidades, auditorías o supervisiones periódicas, sistema de gestión de las reclamaciones, condiciones específicas, precios y modos de pago y requisitos respecto al transporte y entrega.

Dentro del código de conducta para proveedores se reflejan los compromisos por parte de Relax con todos sus proveedores y que deben por tanto marcar las interrelaciones Relax-proveedores en cuanto a:

a. Cumplimiento de legislación y convenios
b. Separación de intereses privados y corporativos
c. Ninguna violación de las leyes de corrupción (evitar soborno y cohecho)
d. Protección de Secretos Comerciales
e. Responsabilidad Social
f. Sostenibilidad

Con una periodicidad anual desde la aceptación o si surgen necesidades de evaluación, se realiza una evaluación de los proveedores por parte de todos los stakeholders: Compras, Desarrollo, provisionamientos, Calidad y Finanzas.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

25.1. Información adicional.

Tenemos establecido un calendario de acción donde se realizan acciones relacionadas con la salud, como carreras solidarias y donación de sangre. Se colabora con empresas especiales de empleo para la ejecución de trabajos auxiliares dentro de la empresa. Además de campañas puntuales o tareas extraordinarias, también se organizan visitas de estudiantes, prácticas con personal universitario o formación a personas con discapacidad son algunas de las áreas que hemos tocado este 2024. Se realizan normalmente dos acciones sociales al año (como es la donación de ropa y enseres, comida, etc.) con organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

26.1. Información adicional.

Algunas acciones si están relacionadas con la estrategia del negocio como por ejemplo donación de equipamiento (colchones y bases) a entes o asociaciones sin ánimo de lucro.

Los proyectos sociales desarrollados por nuestra organización están, en su mayoría, alineados con la estrategia del negocio. Un ejemplo de esto es la donación de equipamiento, como colchones y bases, a entidades y asociaciones sin ánimo de lucro.

Asimismo, este último año hemos participado en el proyecto Empleon, promovido por Plena Inclusión a nivel nacional. En el marco de este proyecto, impartimos formación a personas con discapacidad intelectual sobre el uso de diversas herramientas que empleamos en la fabricación de nuestros productos. Posteriormente, se nos solicitó colaborar para que estas personas pudieran realizar prácticas en nuestras instalaciones, así como conocer en detalle nuestro proceso de fabricación. Sin duda, esta fue una experiencia sumamente enriquecedora, y esperamos poder continuar realizándola de manera periódica en el futuro.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

27.1. Información adicional

Actualmente cada vez que se lleva a cabo una actuación de este tipo se publica a la

plantilla de dos formas distintas: en un primer lugar, y de la mano de nuestro equipo de marketing se publica un mensaje en la RELAXTV (televisión en el acceso a fábrica y oficinas en la que todo el mundo puede ver el mensaje) y se hace una comunicación a través de la newsletter que reciben de forma automática todos nuestros empleados.

Como novedad en 2024, y tras escuchar atentamente a nuestra plantilla, diagnosticamos la necesidad de implementar un canal de difusión que facilitase la comunicación de manera inmediata y precisa. El objetivo principal de este canal es permitir la comunicación de noticias, incidencias y cualquier otra información relevante. Era necesario contar con una vía adicional que, de manera ágil, conectara con una plantilla que utiliza el smartphone de forma constante, asegurando así una comunicación rápida y eficaz.

Una vez puesto en marcha, hemos reconocido que se trata de una herramienta verdaderamente útil, permitiéndote contactar rápidamente con las personas trabajadoras en caso de urgencia o como mero canal de información (noticias, promociones, ?).

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

28.1. Información adicional

Siguiendo con lo comentado en el apartado anterior, desde los departamentos de marketing y desarrollo de personas se creó un comité de comunicación, que se encarga de organizar este tipo de actividades así como de su publicación y comunicación al resto de la plantilla. Actualmente tenemos en marcha un plan anual de comunicación con las acciones que se realizan tradicionalmente y las correspondientes novedades que surgen cada año. Sin embargo, esta en continuo crecimiento y, de existir la necesidad, se incluyen tantas comunicaciones como sean necesarias. Todas las comunicaciones se hacen a través de mailchimp, donde creamos la acción informativa y la publicamos, pudiendo posteriormente acceder a los datos y conocer el impacto de las mismas.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

29.1. Información adicional.

El impacto medioambiental es una preocupación creciente en la industria manufacturera, y como empresa dedicada a la producción de colchones, Relax reconoce la importancia de gestionar sus operaciones de manera sostenible.

A continuación, presentamos los enfoques que implementamos para mitigar nuestro impacto ambiental:

Enfoques de gestión:
a. Monitorización de indicadores de impacto ambiental pertinentes: Realizamos un seguimiento constante de indicadores clave como el consumo energético, las emisiones de CO_2, y la generación de residuos para evaluar y reducir nuestro impacto.
b. Concienciación de los agentes internos de Relax (plantilla, gestores autorizados) en materia medioambiental: Promovemos programas de capacitación y concienciación entre nuestros empleados y gestores, garantizando que comprendan y apliquen prácticas medioambientales responsables. Mejora de eficiencia en la segregación por tipo de residuo: Implementamos sistemas que faciliten la separación eficiente de residuos, optimizando su reciclaje y reduciendo la cantidad de desechos enviados a vertederos.
c. Valorar la compra de materia prima con un % de material reciclado: Exploramos opciones de proveedores que ofrezcan materias primas con contenido reciclado, lo que no solo reduce la demanda de recursos vírgenes, sino que también fomenta la economía circular.

Acciones:
Para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, en Relax hemos implementado diversas acciones clave enfocadas en la mejora de la gestión de residuos y en la capacitación de nuestro equipo:
a. Segregación por tipo de residuo en planta: Nuestro objetivo es lograr una segregación eficiente de todos los residuos generados en nuestras instalaciones, maximizando su reutilización como recursos. Esto incluye la clasificación adecuada de materiales como espumas, textiles y plásticos para facilitar su reciclaje o reutilización.
b. Formación a la plantilla sobre el plan de acción: Capacitar a nuestros empleados es esencial para garantizar el éxito del plan de acción. Ofrecemos formaciones continuas sobre la correcta segregación de residuos y las prácticas ambientales que deben seguirse en la planta.

Buenas prácticas:
Adoptar buenas prácticas es fundamental para promover una cultura ambiental dentro de Relax:
a. Papeleras para reciclar con señalización ?OBSERVA Y RECICLA? en áreas de descanso: Hemos instalado papeleras diferenciadas para varios tipos de residuos, acompañadas de señalización clara y atractiva que invita a todo el personal a reciclar de manera adecuada.
b. Difusión de acciones ambientales de la organización: Comunicamos regularmente nuestras iniciativas y logros ambientales a través de canales internos, generando conciencia y promoviendo la participación de todo el equipo en nuestras acciones sostenibles.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

30.1. Información adicional.

En Relax, no solo nos enfocamos en ofrecer productos de alta calidad, sino también en comunicar los valores que guían cada paso que damos. A través de nuestras redes sociales, puedes conocer más sobre nuestras acciones y compromisos. Cada año, nos esforzamos por implementar mejoras que nos hacen más respetuosos con el medio ambiente. Entre nuestras iniciativas se destacan el ahorro de materias primas, la reutilización de productos y la optimización de recursos para generar el menor desecho posible. Un ejemplo claro de este esfuerzo es la inversión en placas fotovoltaicas, que nos permite producir una gran parte de nuestros colchones utilizando energía sostenible.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

31.1. Información adicional

En esta línea, cada vez tenemos más proveedores con certificación GRS / GOTS, y otros están en proceso de obtención de la misma. Así mismo muchos de ellos también se implican en el respeto por el Medioambiente con la participación en proyectos regionales para encontrar soluciones ecosostenibles al problema de gestión de residuos y subproductos a través de estrategias de revalorización, biodegradación y reciclado; todas ellas desde un enfoque biotecnológico; y uso de tecnología VPF, que se caracteriza por ser 100% respetuosa con el medio ambiente y por tener 0% de emisiones nocivas, implementan medidas para mitigar las emisiones de CO2 en la atmósfera a través del cálculo y registro de la huella de carbono, afianzan día a día su compromiso con el medio ambiente y trabajan por la economía circular. En el campo del textil, por ejemplo: obtienen fibras de otras industrias las cuales reciclan para crear nuevos materiales dando una segunda vida a todos esos residuos que de otra forma se desecharían.

En lo que a energía respecta, poco a poco van sustituyendo parte de su consumo por el autoconsumo (placas solares). Otros consumos que se ven reducidos gracias a la mejora de procesos y la eficiencia de los mismo es el del agua. Conscientes de que el éxito de las organizaciones depende del equilibrio entre sostenibilidad y rentabilidad, parte de ellos ya se han alineado con la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

32.1. Información adicional

Una comunicación efectiva es clave para garantizar que todos los agentes involucrados comprendan y apoyen las iniciativas ambientales de Relax. A través de una estrategia de comunicación clara y constante, buscamos fomentar la participación y el compromiso tanto de nuestro equipo como de las partes interesadas externas.

El responsable de comunicación se encarga de registrar y gestionar toda la información y actividad relevante en materia medioambiental dentro de la empresa. Esta función es esencial para coordinar las acciones, hacer seguimiento de los avances, y asegurar que se comuniquen de manera eficaz a todos los niveles.

Entre las acciones que se están llevando a cabo están: La difusión del plan de acción medioambiental, pues se comparte a través de los canales de comunicación habituales de Relax, garantizando que todo el equipo esté al tanto de las iniciativas y objetivos sostenibles que estamos implementando. Así como la comunicación periódica de logros, a través de boletines, reuniones internas y otros medios de comunicación, informamos periódicamente a la plantilla sobre los logros alcanzados en términos de sostenibilidad, lo que genera un sentido de orgullo y motivación.

Relax promueve constantemente sus acciones medioambientales tanto dentro como fuera de la empresa.

Estas incluyen campañas internas de concienciación, actualizaciones sobre los avances hacia nuestros objetivos sostenibles y la visibilización de las colaboraciones con entidades externas como Atadi. Además, se llevan a cabo sesiones de formación para educar a los empleados sobre buenas prácticas ambientales, las normativas vigentes y cómo sus acciones diarias pueden contribuir a la sostenibilidad de la empresa.

Como se puede apreciar, nos esforzamos por aumentar la conciencia medioambiental entre todas las partes interesadas, incluidos nuestros empleados, socios y proveedores, fomentando una cultura organizacional comprometida con el medio ambiente.

En línea con nuestra apuesta por la sostenibilidad, hemos adoptado un enfoque de economía circular en la gestión de nuestros residuos, asegurando que se manejen de manera responsable y se aprovechen al máximo los recursos, contribuyendo a minimizar el impacto ambiental y a cumplir con los objetivos de nuestro plan medioambiental.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
2 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
4 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
5 - Disponer de presupuesto

6 - Capacitar a las personas de la empresa
7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Equipo humano comprometido con fuerte sentimiento de empresa.
Capacidad de adaptación del producto basado en un potente análisis y desarrollo de I+D+i.
Fuerte presencia en el mercado nacional.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Mejora de los procesos de comunicación interna y externa,
Mejorar la motivación, productividad y trabajo en función de resultados para todo el personal.
Implantar más productos con alto nivel de sostenibilidad, y que sean aceptados por el mercado.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.