

## RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

---

### Empresa evaluada

**TAMDIS BY JP, S.L.**

CIF:B50624477

Avda. M<sup>a</sup> Zambrano nº:31 WTCZ - Torre Este - P

8

50018 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

TRANSPORTE Y LOGISTICA TAMDIS BY JP

#### 02 - Dirección - CP - Población

AVDA,MARIA ZAMBRANO 31, WTCZ TORRE ESTE , PLANTA 8 - 50018, Zaragoza

#### 03 - Sector. Actividad

Empresa de logística del mueble (nuevo), incluyendo almacenaje y entrega tanto a tiendas como a particulares en su domicilio.

#### 04 - Año comienzo actividad.

Comienzo de la actividad: 1995 como TRANSMUNDIAL IMPORT S.L, realizando una labor como transitario, gestionando entregas de mercancía generalista desde/hacia: España, Francia, Italia y Reino Unido.

En el año 2011 y a raíz de la crisis económica, Transmundial tuvo que adaptarse a la situación tomando la decisión de especializarse en un segmento poco concurrido debido a la dificultad del mismo, especializándose en la logística específica del Mueble y a nivel nacional, intentando aportar una visión novedosa y moderna a un sector anclado en los años 80,

En ese momento cambiamos el nombre de la razón social de Transmundial a TAMDIS (transporte, almacenaje montaje y distribución).

#### 05 - Número de personas empleadas

A fecha de agosto de 2024, estamos 211 personas en plantilla repartida entre personal de almacén y administrativos.

#### 06 - Persona contacto

Karin Baudaux - Responsable de RRHH.

#### 07 - E-mail persona contacto

[karin.baudaux@perrenot.eu](mailto:karin.baudaux@perrenot.eu)

#### 08.- Página web

[www.tamdis.com](http://www.tamdis.com) -Enlace a la MEMORIA ;

<http://www.tamdis.com/wp-content/uploads/MEMORIA-PLAN-RESPONSABILIDAD-SOCIA>

## 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)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

#### 1.1, Información adicional

Tratándose de una empresa de servicios, que además se dedica a la entrega de artículos de consumo (mueble nuevo) somos totalmente dependientes de la situación del mercado, tanto a nivel de los índices de consumo, perspectivas económicas, situación laboral etc...

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

**2.- 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

#### 2.1. Información adicional

En Tamdis estamos muy comprometidos con acciones que promuevan los aspectos y mejoras sociales y ambientales.

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

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

#### 3.1. Información adicional.

Hasta ahora la única partida presupuestaria estaba dedicada a primas e incentivos internos de cara a nuestro personal y sus hijos. (Obsequio de cumpleaños para todos los trabajadores, concursos de dibujo infantil en navidades para los hijos de los trabajadores y proveedores autónomos de la empresa en los que todos ganan y obtienen cheques regalo para canjear por juguetes, etc..). Deseamos poner en marcha nuevos planteamientos abiertos al exterior de la empresa, particularmente dirigidos a aportar nuestro granito de

arena colaborando con iniciativas destinadas a la protección de la infancia, la ayuda a la investigación contra el cáncer, y la ayuda a las mujeres víctimas de violencia de género.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **4.- 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.

#### **4.1. Información adicional**

Uno de nuestro puntos diferenciadores con respecto a nuestra competencia es el alto nivel de interconexión con nuestro entorno, bien sean clientes, destinatarios, proveedores y/o trabajadores. No solo existe conexión mediante reuniones y contacto personal regularmente, si no que además, nuestro vínculo alcanza la integración informática con clientes, proveedores, administración etc..

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan en cada uno de los casos de forma individualizada

#### **5.1. Información adicional**

Trabajamos la empatía en cada uno de nuestros planteamientos y para ello es necesario un alto nivel de diálogo con cada uno de los canales vinculados a nuestra empresa. Es primordial en nuestra empresa ponernos en "Modo Cliente", "Modo trabajador", "modo destinatario" con el fin de saber lo que se espera de nosotros y de cada uno de los Dptos.... En nuestro caso, todos somos también consumidores/destinatarios con lo que nos resulta muy útil aplicar el sentido común en cada uno de los procedimientos.

## **Gobierno de la organización**

### **6.- 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 documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización

#### **6.1.. Información adicional.**

Además de ser informados en el momento del alta en la empresa, existe, a disposición de todos los trabajadores, una carpeta con información diversa, que incluye un protocolo de actuación y prevención del acoso laboral, sexual y/o por razones de sexo. Otros acuerdos como el de confidencialidad, o competencia desleal, incluyen un apartado dedicado a la transparencia y ética profesional en el trabajo. Ciertamente se debería de ampliar y habría que redactar un protocolo específico.

### **7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?**

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

### **7.1. Información adicional**

Existe un canal establecido específicamente para la denuncia, además la relación entre trabajadores y los diferentes puestos de mando y responsables de Dptos. pone muy fácil la accesibilidad para realizar cualquier comentario referente a este asunto. Además, anualmente, se realiza una encuesta entre el personal para conocer sus opiniones relacionadas con los diferentes aspectos de la empresa.

### **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**

Una de las claves diferenciadoras de Tamdis es que el órgano de gobierno, es el mismo que inició la actividad en 1995 y que tiene muy presente que una de las claves de su éxito ha sido el equipo humano del que se ha ido rodeando a lo largo de estos años. La transparencia en todos los aspectos (incluso el financiero) ha sido una de las claves motivar al equipo humano intentando subrayar la importancia de la ética profesional y la transparencia aunque los datos no nos fueran favorables. Se persigue incansablemente que todos los trabajadores nos sintamos orgullosos de trabajar en Tamdis. Uno de los medios para comunicar la filosofía de la empresa, todos los meses, es un newsletter que se imprime todos los meses y que va destinado a la plantilla de Tamdis, sus clientes, proveedores y colaboradores... El enfoque es que sirva para crear un vehículo de unión entre las diferentes partes a través del cual se plasmen todos los meses, no solo datos económicos y de resultados, pero sobre todo, de filosofía de empresa, principios etc...

### **9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?**

La sociedad sabe que tiene que implementar este manual pero no ha iniciado los trabajos para ello

#### **9.1. Información adicional**

Tenemos pendiente para las próximas semanas una reunión con el letrado que nos asesora en materia penal. para plantear la elaboración de este Plan

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social

#### **10.1. Información adicional.**

Se realizan distintas actuaciones relativas a la Responsabilidad Social de manera continuada en el tiempo y en distintos ámbitos, tanto de actuación como geográficos.

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

**11.1. Información adicional.**

Los requerimientos que plantea la obtención y renovación de este Plan es una guía que nos ayuda a mejorar nuestra acción social. Como resultado en el año 2019 se realizaron acciones sociales con un valor económico de un 249% más que las realizadas en 2018. Además estas acciones van en aumento.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

**12.- ¿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

**12.1. Información adicional**

La calidad es uno de los principales objetivos de nuestra organización, como elemento diferenciador con respecto a las empresas del sector. Todos nuestros destinatarios/clientes finales tras la prestación del servicio de Tamdis reciben una encuesta de calidad para que puedan valorar diferentes aspectos de nuestro servicio (atención telefónica, profesionalidad del servicio prestado, amabilidad de nuestros equipos de montaje etc..). Con este cuestionario obtenemos nuestro NPS (Net promoter score) que permite obtener información sobre nuestro servicio y la satisfacción de nuestros clientes. Todos las semanas se analizan cada una de las respuestas obtenidas, y se calculan los datos de NPS que compartimos con cada una de nuestras delegaciones ubicadas en el resto de las provincias españolas. Analizamos pormenorizadamente las respuestas de los detractores con el fin de poder tomar las medidas correctoras necesarias para evitar cometer el mismo error, si es que lo ha habido.

**13.- ¿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 y saber si son exitosas

**13.1. Información adicional**

Analizamos periódicamente la situación con nuestros clientes, No solo obtenemos datos objetivos mediante estadísticas, encuestas e informes, si no que mantenemos un estrecho vínculo personal con cada uno de ellos. No solo nos autoevaluamos todos los meses, sino que además solicitamos a nuestros clientes que lo hagan. La información obtenida por este concepto constituye sin duda una de las claves del éxito empresarial de Tamdis en un sector tan controvertido como el del transporte.

### **Innovación en los productos y servicios**

**14.- ¿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 investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

### **14.1. Información adicional.**

Se analizan las tendencias y las novedades que se llevan a cabo en otros países pioneros en nuestro sector, como USA o Japón... Se estudia si el modelo es "importable" en España y la manera de compaginar estas tendencias con la legalidad vigente a nivel de normativa laboral y si es económicamente viable. Como ejemplo: estamos estudiando actualmente: la entregas domiciliarias en horario nocturno (24h) , fines de semana, festivo

## **Calidad de los productos y servicios**

### **15.- ¿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.

#### **15.1. Información adicional.**

La calidad es uno de los principales objetivos de nuestra organización, como elemento diferenciador con respecto a las empresas del sector. Disponemos de muchos procedimientos que nos ayudan a valorar la calidad de nuestro servicio. Además de ello, mantenemos un estrecho vínculo personal con cada uno de nuestros clientes.

Por otro lado, no solo nos autoevaluamos todos los meses, pero solicitamos a nuestros clientes que lo hagan. La información obtenida por este concepto constituye sin duda una de las claves del éxito empresarial de Tamdis en un sector tan controvertido como el del transporte.

### **16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

#### **16.1. Información adicional.**

En nuestra caso y al tratarse de una empresa de Servicios, el "DEFECTO" como tal puede ser un equipo de montaje poco fiable o irresponsable en el desempeño de las labores encomendadas y de las cuales son plenamente responsables. En el momento de la detección del "fraude profesional" informamos de manera inmediata a nuestros clientes proponiéndoles la alternativa que se pondrá en marcha. la transparencia en el momento de asumir nuestros propios errores es una de las claves que hace que nuestros clientes confíen en Tamdis como si de su propio Dpto. de transporte y logística se tratase. Nos consideramos parte integrante del negocio de nuestro cliente.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **17.- ¿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

### **17.1. Información adicional.**

Toda la información se ofrece de manera detallada y pormenorizada para cada una de las prestaciones que se llevan a cabo. No hay nada que genere mas desconfianza que la DESINFORMACION. Un cliente puede estar enfadado, pero nunca preocupado.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **18.- ¿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.

##### **18.1. Información adicional**

Anualmente planteamos un cuestionario de satisfacción de los trabajadores en los que se analizan varios aspectos como sus expectativas, responsabilidad, implicación, nivel de felicidad, etc..... Se les pide, a modo de conclusión, que aporten sus ideas de mejora desde su prisma concreto. Todas las respuestas y aportaciones se analizan y se elabora un plan de actuación para aplicar aquellas medidas que realmente sean factibles y aporten mejoras.

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa 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 cultural)?**

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

##### **19.1. Información adicional**

Desde RRHH elaboramos unas tablas en las que se recogen diferentes aspectos sobre la plantilla para su análisis. El resultado es que existe total igualdad entre géneros en la retribución económica, estando ligada al puesto a desempeñar, y no al género. De hecho, la persona mejor retribuida en la empresa es una mujer. También existen acuerdos con CCOO Aragon para la realización de prácticas para personas en riesgos de exclusión social, y colaboración con los diferentes servicios de ocupación de Ayuntamientos en las diferentes provincias en las que estamos representados. Además a título informativo, tenemos empleados católicos, musulmanes, ateos.. sin que tenga ningún tipo de repercusión o tan siquiera interés en el ámbito de Tamdis, mas que el simplemente anecdótico.

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

#### **20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su**

## **organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Se aplican medidas específicas de conciliación ante necesidades puntuales y casos concretos.

### **20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.**

No existe como tal una política que protocolice actuaciones específicas en este ámbito aunque nunca hemos puesto problema alguno cuando se nos han planteado reducciones de jornada o cambios de horario en función de las necesidades que nos han planteado las trabajadoras ( hasta ahora siempre nos lo han planteado mujeres).

## **Formación y desarrollo profesional**

### **21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y se analizan las propuestas

#### **21.1. Información adicional.**

En función de las particularidades de cada puesto, a principios de año conforme llegan a nosotros los catálogos con la planificación de los cursos, se ofrece a los trabajadores la posibilidad de realizar cursos específicos relacionados con las características de su trabajo. Además, 1 vez al año y si la disponibilidad nos lo permite, nos gusta realizar un curso mas general relacionado con la gestión del estrés o la comunicación.

En casos específicos, se han subvencionado cursos mas enfocados a tratar problemas relacionados con la timidez o para ayudar a algún trabajador en una faceta determinada. Siempre, a petición de este último.

Para finalizar, siempre estamos abiertos a las iniciativas planteadas por los trabajadores, como por ejemplo la que hemos realizado durante diferentes años: Curso de ingles presencial para un grupo de 6 trabajadores, que fue planteado directamente por ellos y a pesar de no ser necesario para el desempeño de sus funciones.

### **22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

#### **22.1. Información adicional**

En Tamdis realizamos varias veces al año, evaluaciones que nos ayudan a analizar y meditar en las necesidades de cada empleado. Se analizan sus puntos fuertes así como sus puntos de mejora para poder tomar medidas con el fin de que sigan mejorando y creciendo personal y profesionalmente dentro de la compañía. Todos los puntos se transmiten al evaluado con el fin de que pueda autoanalizarse y mejorar los puntos más débiles.

Por último fomentamos el ascenso de nuestro personal interno hasta puestos de responsabilidad.

## **Seguridad y Salud**



## **23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

### **23.1. Información adicional.**

La seguridad y la salud de las personas que formamos la empresa son de gran importancia, Los protocolos se revisan periódicamente y se realizan los cursos de formación obligatorios necesarios para disminuir al máximo el índice de siniestralidad laboral y potenciar al máximo el bienestar en el entorno.

El seguimiento es aun mas minucioso en el ámbito de nuestros almacenes y personal de mozos de almacén con mayor exposición a los accidentes laborales.

La empresa contratada para asesorarnos en este ámbito es MAS PREVENCIÓN y disponemos de su certificado.

En cada delegación Tamdis, existe un representante responsable de la Seguridad y Salud.

En Tamdis, informamos de los posibles riesgos en función del trabajo que desempeñe la persona empleada. Realizamos tanto información visual a través de pancartas, folletos, como espacios de esparcimiento que facilitan al empleado el descanso psicológico. En función del área de trabajo, hemos puesto a disposición de los empleados bibliotecas, espacios de juegos (futbolines...)

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

## **24.- ¿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.

### **24.1. Información adicional**

Además del precio se tienen en cuenta variables de calidad de servicio en el proceso de contratación, clasificación y evaluación de los proveedores/colaboradores.

En lo que se refiere a las compras puramente relacionadas con la adquisición de bienes, intentamos que nuestros proveedores/colaboradores, sean principalmente de nuestra comunidad autónoma. Así los uniformes de Tamdis que llevan todos nuestros equipos de montaje y nuestro personal de almacén, son suministrados por una empresa aragonesa con una trayectoria de más de 13 años en el mercado local.

Lo mismo ocurre con nuestros suministradores de material de oficina o de ofimática etc? Todas las empresas son aragonesas, y desde aquí enviamos los productos adquiridos al resto de delegaciones.

Cuando esto no es viable, nos aseguramos de contratar a empresas, no solo legales, por

supuesto, pero además intentando favorecer al pequeño y mediano comercio local en vez de a las grandes corporaciones internacionales.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Los criterios de clasificación y evaluación 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.

#### **25.1. Información adicional**

Las propias encuestas de valoración de nuestro servicio que completan los destinatarios, evalúan el trabajo realizado por nuestros proveedores, que mayoritariamente hacen referencia a los equipos de montaje autónomos y que nos permiten tener una visión muy realista del servicio que ofrecemos.

## **Homologación de proveedores**

### **26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?**

Se está empezando a implantar un sistema de Homologación en el que se tienen en cuenta las buenas prácticas de responsabilidad social

#### **26.1. Información adicional**

Cierto es que el sector del transporte está aun poco sensibilizado con los aspectos medioambientales, cuando además, su impacto es muy importante.  
Queremos ser pioneros en este aspecto y fomentamos las buenas prácticas entre nuestros proveedores (autónomos montadores), poniendo a su disposición créditos personales con la finalidad de que puedan renovar sus vehículos (camiones de 3500kgs) y adquirir vehículos que incluyan nuevas tecnologías a nivel de impacto medioambiental, y disminución de emisiones.

## **Interacción con los proveedores**

### **27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?**

Se realizan ocasionalmente encuestas/focus group/ se participa en algún foro para conocer su opinión

#### **27.1. Información adicional**

Es una relación diaria.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su**

### **organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

#### **28.1. Información adicional.**

Formación y alumnos en prácticas: Acuerdos para la realización de prácticas de alumnos subvencionados y personas en riesgo de exclusión social. Llevamos más de 3 años colaborando con CCOO poniendo nuestra empresa a disposición de sus alumnos tanto a nivel administrativo como de almacén.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **29.- ¿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

#### **29.1. Información adicional.**

Con la ayuda del Plan RSA se han desarrollado acciones sociales en el entorno de la organización, no siempre relacionadas con la actividad (como la compra de un libro solidario) pero siempre tratando de colaborar con asociaciones y colectivos cercanos a las sedes de la empresa o con alguna conexión con alguno de sus empleados.

Además, la empresa pone en práctica actuaciones que revierten directamente sobre la plantilla / colaboradores y sus familias.

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

#### **30.- 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.

#### **30.1. Información adicional**

Utilizamos nuestro "Gacetamdis": Revista impresa mensual ,vehículo de comunicación de buenas prácticas y actividades enfocadas en este sentido. Esta Gaceta se edita, imprime y distribuye todos los meses entre nuestros trabajadores, colaboradores y proveedores y constituye un vehículo de información, no solo profesional, pero principalmente para facilitar un espacio común en el que cada trabajador pueda comunicar sus iniciativas social, y exponer cualquier preocupación en este ámbito. Se promueve la participación en carreras solidarias o cada una de las acciones altruistas llevadas a cabo por nuestro entorno.

### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

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

No se comunican

**31.1. Información adicional**

Desgraciadamente aun no hemos podido organizarnos para llevar la comunicación mas alla del ámbito interno de la empresa. No actualizamos nuestra web, ni hacemos llegar la información que pudiera ser relevante mas allá de nuestros stakeholders.

**AMBIENTAL**

**Impacto ambiental**

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

**32.1. Información adicional**

Disponemos de contenedores para la clasificación de residuos en cada una de nuestras delegaciones con el fin de fomentar el reciclado de los residuos no solo por parte del personal de nuestra empresa pero por parte de nuestros proveedores que acuden diariamente a nuestras delegaciones a cargar y descargar los pedidos y mercancía a entregar. Hasta hace muy poco tiempo, estos, no se planteaban acudir a un punto limpio para deshacerse de los muebles retirados en los domicilios en el momento de la entrega, si no que simplemente se limitaban, en el mejor de los casos, a dejarlos al lado de los contenedores de basura, cuando no eran abandonados en los descampados a las afueras de los polígonos industriales. Nuestra lucha para cambiar esos hábitos tan instaurados en nuestro sector, nos han llevado a cesar toda colaboración con equipos de montaje por este motivo, a pesar de ser grandes profesionales en el desempeño de sus funciones concretas.

Hemos realizado sustituciones en la iluminación de nuestros almacenes para una mejor eficiencia, Hemos procedido a la sustitución de toda la maquinaria de gasoil por maquinaria eléctrica en almacenes (Retras, carretillas elevadoras, traspaleas eléctricas, maquinas de limpieza etc). Nos preocupamos que las naves que alquilamos dispongan de los certificados de eficiencia energética cada vez mejores. Buscamos proveedores con vehículos de reciente adquisición y motores de ultima generación, A nivel de oficinas, Hemos instaurado la obligación de digitalizar un gran porcentaje de los documentos de consulta habituales para que sean accesibles a todos los trabajadores a través de nuestro programa de gestión con el fin de imprimir lo menos posible. Por descontado que se activan todos los mecanismo de ahorro de energía posibles en los diferentes equipos tecnológicos empleados.

**Compromiso frente al cambio climático**

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

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

## **Economía circular**

### **34.- ¿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.

#### **34.1. Información adicional**

Disponemos de contenedores para la clasificación de residuos en cada una de nuestras delegaciones con el fin de fomentar el reciclado de los residuos no solo por parte del personal de nuestra empresa, pero por parte de nuestros proveedores que acuden diariamente a nuestras delegaciones a cargar y descargar los pedidos y mercancía a entregar. Además de eso, colaboramos con una empresa que realiza la retirada de forma responsable de los electrodomésticos usados. Por ello, tenemos un acuerdo con un partner para que la gestión, transporte y tratamiento de los residuos generados por Tamdis esté certificado por las autoridades competentes en base a la normativa ISO 9001-14001.

## **Comunicación ambiental**

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

#### **35.1. Información adicional.**

Comunicación a trabajadores y clientes mediante nuestro Gacetamdis mensual con todos los planes y consignas propuestas para las buenas prácticas.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

#### **36.- 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 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 2 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 5 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 6 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 7 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Capacitar a las personas de la empresa
- 10 - Disponer de presupuesto

## **Valoración Global**

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

5

## **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Nuestro punto fuerte es nuestro nivel de empatía y las ganas de tener un impacto positivo tanto a nivel interno con nuestros empleados, tanto a nivel social con nuestro entorno local.

**39.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Plasmar, redactar, ordenar, desarrollar y priorizar todas las iniciativas mediante un planning concreto de ejecución que se respete y que nos sirva de punto de partida para el año siguiente.

## **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 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

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

Sí

**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 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.