

2023



**MEMORIA
RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA**

MEMORIA RSA 2023

MIASA ZUERA



ÍNDICE

CRITERIO 1: CONTENIDOS GENERALES	3
A. DECLARACIÓN RESPONSABLE	3
B. PRESENTACIÓN MIASA ZUERA	6
C. ÉTICA E INTEGRIDAD	7
D. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	10
E. GRUPOS DE INTERÉS	13
F. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA	14
G. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA	15
CRITERIO 2: CLIENTES	18
A. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	18
B. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	19
C. CALIDAD DEL SERVICIO	19
D. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO	20
CRITERIO 3: PERSONAS	22
A. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	23
B. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	24
C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	25
D. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD	25
E. SEGURIDAD Y SALUD	26
CRITERIO 4: PROVEEDORES	28
A. COMPRAS RESPONSABLES	28
B. CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES	29
CRITERIO 5: SOCIAL	31
CRITERIO 6: MEDIOAMBIENTAL	34
A. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	34
B. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO	36
C. GESTIÓN AMBIENTAL	37
D. COMUNICACIÓN AMBIENTAL	37

CRITERIO 1: CONTENIDOS GENERALES

A. DECLARACIÓN RESPONSABLE

D./D^a. Víctor Parache, con DNI 29100902Z, en calidad de representante de la empresa MIASA ZUERA SL, con C.I.F. B9949067, y domicilio en c/ JOAQUIN COSTA 5-7. P.I. LLANOS DE LA ESTACIÓN, de ZUERA, según poderes otorgados, declaro que la entidad a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones. Asimismo, declaro que dicha entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

Miasa Zuera apoya firmemente los Diez Principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos y Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mostramos nuestro compromiso al integrar los principios del Pacto mundial como base de la estrategia y cultura organizacional, además de establecer las primeras líneas de actuación en proyectos cooperativos específicos, como es el caso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Como parte del compromiso, se publica y transmite este documento a todos los grupos de interés que forman parte de la nuestra cadena de valor y, se planifica de forma anual la realización del Informe de Progreso en el que se detalle el resultado de las acciones llevadas a cabo a lo largo del ejercicio y las propuestas para los años venideros.

En ZUERA, a 19 de SEPTIEMBRE de 2023

Firma:



PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

1.- TRANSPARENCIA

Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad. Con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la Empresa. Para ello, se promoverá una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.

2.- SOSTENIBILIDAD

Incorporar de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en la comunidad en el que opera. Contribuir de esta manera a la sostenibilidad de la propia organización y al desarrollo de las sociedades en las que se practican. Se establece un diálogo con los interlocutores y se adquieren compromisos con nuestros grupos de interés.

3.- RESPETO A LAS PERSONAS EMPLEADAS

Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional. Realizar actuaciones para:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.
- Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.

4.- EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Apostar por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes se basan en:

- Ofrecer a los clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Claridad en la comercialización de los productos de forma que el cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
- No ofrecer beneficios o ventajas a unos clientes en perjuicio de otros.

Así mismo, por ser una garantía para el consumidor, una vía rápida y gratuita de solución de conflictos y una alternativa eficaz al procedimiento judicial, nos comprometemos a adherirnos al Sistema Arbitral de Consumo (Aplicable sólo en el caso de venta directa al consumidor).

(LINK INFORMACIÓN Y ADHESION:

<https://www.aragon.es/-/arbitraje-de-consumo>

5.- RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Para todas las personas de la empresa y en concreto para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, se exige una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promueven actuaciones destinadas a:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

6.- RESPETO AL MEDIOAMBIENTE

Se fomenta el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas, se impulsan:

- Acciones encaminadas a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.
- Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.

B. PRESENTACIÓN MIASA ZUERA

La historia de Miasa se remonta a comienzos de 1968 en Pamplona, época en la actividad industrial se centralizaba en la mecanización de piezas de aleación de cobre y aluminio para diferentes sectores de la industria tales como automoción, ferroviario, eléctrico o irrigación.

La trayectoria de MIASA siempre se ha caracterizado por su potencial crecimiento, y el desarrollo de una resiliencia organizacional que le ha permitido afrontar los diversos retos que se planteaban desde la base de la innovación, la calidad y el servicio de nuestros clientes.

Los hitos más significativos de esta trayectoria han sido:

- 1992 – Determinación absoluta en el desarrollo, diseño y producción de componentes de automoción, con un alto grado de especialización en piezas de inyección mecanizadas de alta precisión, como horquillas, ejes y actuadores para cajas de cambio manuales, de doble embrague y de transferencia.
- 2007 – Fase de Internacionalización: Fundación de **MIASA AUTOMOTIVE LLC** Indiana (USA), garantizando así el suministro de componentes de transmisión en el continente americano.

- 2017 – Fase de expansión nacional: **MIASA ZUERA**; Planta productiva de mecanización de componentes.
- 2023 – Grupo Miasa pasa a formar parte de la exitosa multinacional francesa **F2J-INDUSTRY**. De esta forma, la antigua MIASA PAMPLONA, sede central del grupo corporativo de la organización, pasa a denominarse **F2J-PAMPLONA**, estableciendo así el firme inicio, de futuras colaboraciones y comunicaciones en la industria de la automoción alrededor del mundo.



C. ÉTICA E INTEGRIDAD

Nuestro principal camino es garantizar un desarrollo potencial y sostenible que asegure la plena satisfacción de nuestros clientes, y a su vez, el compromiso hacia un crecimiento favorable para las futuras generaciones en términos sociales y medioambientales.

Para poder forjar este camino, la organización trabaja arduamente en:

- ❖ Impulsar un desarrollo integral de todos nuestros productos, desde su diseño a su fabricación y puesta a disposición.

- ❖ Ofrecer a todos nuestros clientes una adaptación a las nuevas demandas de la industria de automoción, otorgando una apuesta por la innovación en nuestras tecnologías y una fabricación en soporte multi-material.
- ❖ Abogar por un crecimiento y desarrollo sostenible, que permite crecer dentro de un marco caracterizado por mantener un equilibrio entre el crecimiento económico y el cuidado al medio ambiente y el bienestar social.
- ❖ Una presencia física de producción en los principales mercados mundiales de automoción.
- ❖ Una clara orientación al cliente, basada en la plena satisfacción de sus necesidades, desde la innovación, flexibilidad, adaptación al cambio, la excelencia y la mejora continua como guías de actuación fundamental.

La principal aspiración y **visión** de la organización es ser líderes globales, dentro del sector de transmisiones de automoción, con presencia en todos los mercados internacionales, profundizando para ello en la **innovación, transparencia, sostenibilidad, calidad** en sus productos, **atracción de talento** y



La fuerza de MIASA depende de nuestro activo más importante: **nuestros empleados y su compromiso en lograr el éxito colectivo**. Contamos con excelentes recursos y la formación necesaria para alcanzar el éxito. Desarrollamos y fomentamos constantemente la confianza del personal manteniendo abiertas las líneas directas de comunicación.

Código ético

El Código Ético de Política Empresarial establecido en Grupo Miasa para todos sus integrantes, es también aplicable a todos los grupos de interés que forman parte de su cadena de valor.

Entendiendo el respeto por el Código Ético, la presente normativa se aplica a todos los integrantes de Grupo Miasa, independientemente de su nivel organizativo y relación laboral. Todos los integrantes de la Dirección deben ser especialmente referentes a través de su ejemplo al promover y aplicar, en todo caso, estos principios rectores como normas de actuación profesional.

- Respeto por los Derechos Humanos Universales.
- Prohibición de aceptar cualquier situación de soborno, corrupción y/ extorsión.
- Protección y Seguridad en los tratamientos de datos, tanto de carácter organizacional, es decir, información privada y confidencial de la propia organización, así como datos de carácter personal, exigiendo el cumplimiento de las leyes establecidas en torno al uso y protección de estos.
- Libre competencia y antimonopolio.
- Gestión clara y transparente de la actividad industrial.
- Lucha y trabajo en conjunto en evitar conflictos de Intereses.
- Comunicación y canal de denuncias. Grupo Miasa ofrece un canal de comunicación y protección a sus trabajadores en el que pueden poner en conocimiento, en los casos en los que se considere oportunos, de posibles situaciones de denuncia, en las que la relación de sostenibilidad y compromiso entre las diferentes partes, pueda verse afectada (compliance@miasa.com).

En definitiva, MIASA espera que todos sus trabajadores contribuyan a un ambiente de trabajo donde la dignidad individual se vea respetada y la orientación al proyecto colectivo sea prioritario. En este sentido, los integrantes de la Dirección deben ser especialmente referentes a través de su ejemplo y fomentar el intercambio de ideas y la comunicación activa, bidireccional y colaborativa.

D. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

Miasa Zuera, como parte del F2J- Miasa, está gestionada por el CEO de la organización, pero, de forma individual, está dirigida por el Director de Planta o Plant Manager.

De él dependen el resto de los departamentos que sirven de manera directa como indirectamente a la actividad de la planta, junto con los servicios de soporte.

De este modo, encontramos que el departamento de Producción, que actúa de forma directa sobre la planta, está formado por el Jefe de Producción, que bajo la supervisión del Director de Planta organiza el trabajo tanto de nuestros técnicos de mecanizado (preparadores) como de los jefes de equipo de cada turno de trabajo. Los técnicos de mecanizado se encargan de la puesta en marcha y el mantenimiento del funcionamiento perfecto de los diferentes centros de mecanización. Por su parte, los jefes de equipo organizan el trabajo diario de los operarios de mecanización, siguiendo las indicaciones y prioridades proporcionadas por el Jefe de Producción.

Entre los departamentos que participan indirectamente en la actividad de la organización, el departamento de Producción trabaja en conjunto con el departamento de Mantenimiento, formado tanto por el Jefe de mantenimiento como por los diferentes técnicos, se encargan de realizar todas las operaciones que se consideran necesarias para que los equipos utilizados y el conjunto de las instalaciones de la planta funcionen correctamente.

Por otra parte, el departamento de Calidad, formado por la Directora de calidad, supervisa tanto a metrólogos como al técnico de calidad. Cada uno en sus funciones, control dimensional y visual respectivamente, se encargan de asegurar que la producción obtenida cumpla con los estándares de calidad establecidos, tanto propios como los de cliente.

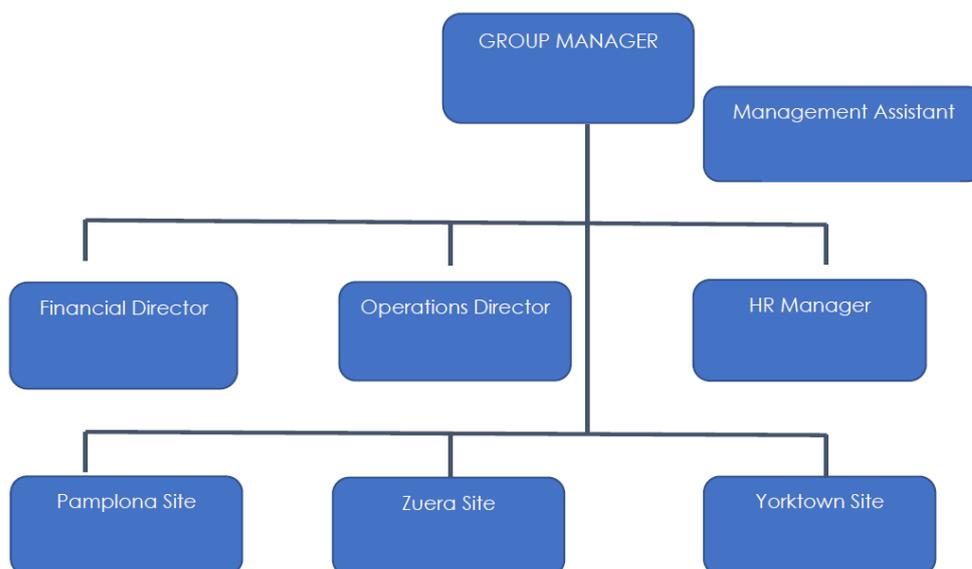
Además de estos departamentos, el departamento de Procesos, formado por nuestros ingenieros, se encarga del diseño, de la puesta en marcha y de la ejecución de todo lo necesario para obtener la óptima explotación de los sistemas o proceso a instalar en el departamento de producción.

Finalmente, entre los departamentos de actuación indirecta, el departamento de Logística se responsabiliza de tanto del abastecimiento al departamento de producción de la materia prima necesaria, como de la correcta coordinación de las expediciones, asegurando el cumplimiento de los envíos a cliente.

Además de las áreas organizativas anteriormente descritas, entre los departamentos que proporcionan soporte a la actividad empresarial, se encuentra el departamento de Administración y Gestión Medioambiental, el departamento de Recursos Humanos y PRL y el departamento Financiero.

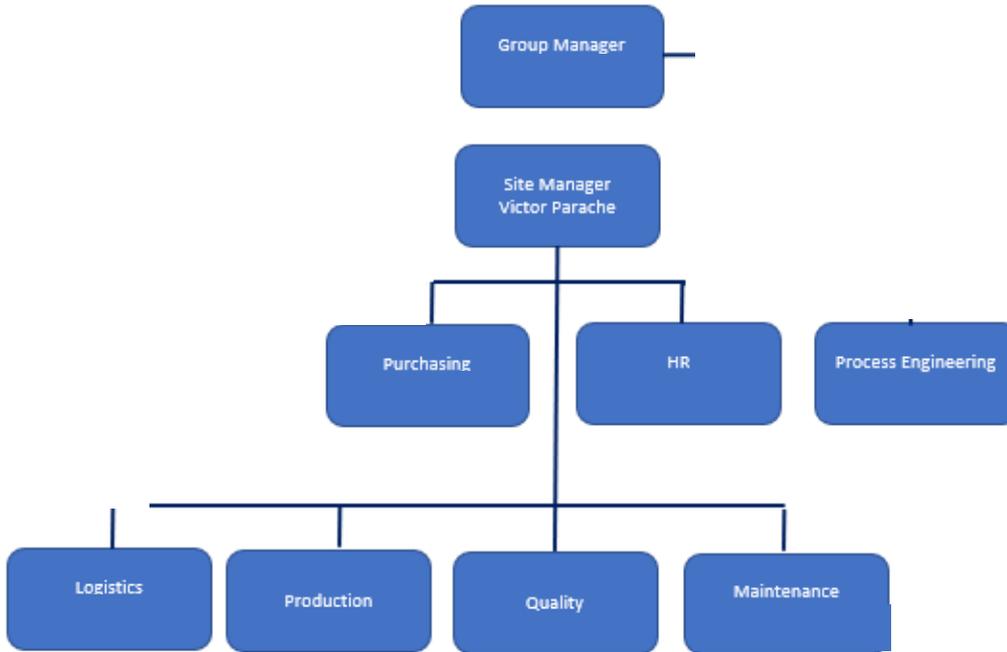
La representación de toda la estructura, es la siguiente:

A. GRUPO CORPORATIVO.



B. ORGANIGRAMA MIASA ZUERA

F2J MIASA ZUERA ORGANIZATION CHART



Entre las distintas acciones de mejora que se han realizado en el último año, se encuentra principalmente las de establecer los departamentos y puestos necesarios para que todas las áreas de la organización estén completamente supervisadas y gestionadas de forma óptima, como, por ejemplo, la consolidación del departamento de RRHH de forma corporativa junto con el aumento progresivo del volumen de personal contratado.

En esta línea, hemos aumentado nuestra plantilla media tanto de personal de taller como personal técnico en los distintos departamentos.

Además, se han añadido nuevas vías de comunicación que permiten mejorar y agilizar la difusión de la información de la organización y sus necesidades productivas.

E. GRUPOS DE INTERÉS

De acuerdo con los impactos que el centro y sus actividades generan, se definen los siguientes grupos de interés:

1. CLIENTES Y PROVEEDORES (Constructores de automóviles, de componentes, empresas de suministros, etc.)
2. PROFESIONALES (Directivos, empleados, técnicos...)
3. SOCIEDAD (Comunidad local y de vecinos, instituciones públicas de formación y empleo...)

Para poder asegurar una mejora continua de la relación y la participación de nuestros grupos de interés se llevan a cabo una serie de acciones de mejora que nos permiten situar a la organización y a los diferentes grupos de interés en la misma línea de colaboración y bajo las mismas pautas de actuación.

Entre estas acciones se encuentra la comunicación del Código Ético y la Política de Sostenibilidad que caracterizan a la organización tanto a proveedores como a clientes.

Además, al pertenecer a un sector tan exigente en aspectos de calidad como es el sector automovilístico, los clientes realizan de forma periódica evaluaciones de satisfacción de sus necesidades. De este modo, se obtiene una puntuación que permite establecer planes de acción de mejora y mantener un índice positivo de competitividad entre las empresas del sector.

Por otra parte, se mantiene una comunicación constante con las diferentes instituciones públicas tanto para favorecer la creación de empleo en las zonas de alrededor como para ayudar en la entrada del mercado laboral de los jóvenes recién titulados.

Finalmente, con relación a los trabajadores de la organización se realizan diferentes encuestas de clima laboral con el objetivo de detectar tanto los puntos fuertes como débiles en la gestión del personal. Del mismo modo, y como

se ha comentado anteriormente, se han facilitado nuevas vías de comunicación para la gestión de sugerencias y reclamaciones.

F. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

Para poder mantener un análisis de materialidad efectivo, Miasa Zuera lleva a cabo diferentes actuaciones con los distintos grupos de interés:

- CLIENTES Y PROVEEDORES
 - o Aporte de información necesaria sobre las Políticas vigentes que regulan las actuaciones de la organización.
 - o Cumplimiento por todas las partes interesadas de los requerimientos establecidos tanto en materia de calidad como en plazos de entrega y venta de los productos.
 - o Planes de acción para mantener la satisfacción de los clientes.
 - o Desarrollo tecnológico e implantación de nuevos proyectos.
 - o Eficacia en la resolución de reclamaciones e incidencias.
 - o Cumplimiento de la legislación vigente en la comunidad en la que opera cualquiera de las partes interesadas

- PROFESIONALES:
 - o Miasa Zuera ofrece condiciones laborales estables para favorecer el compromiso con la organización y sus valores.
 - o Se establece un plan de formación anual y promoción interna que favorezca el crecimiento profesional de los trabajadores.
 - o Se elaboran estudios retributivos que permitan mantener unos rangos salariales competitivos en el mercado.

- Se realizan acciones para asegurar la eficacia de las vías de comunicaciones internas.
 - Se actualizan los planes y las propuestas de acción según las necesidades de los trabajadores.
- SOCIEDAD
- Respeto y defensa de los derechos humanos universales en todas las áreas en las que la organización ejerce efecto.
 - Cumplimiento de las normativas laborales y medioambientales vigentes.
 - Favorecimiento de la generación de empleo entre las localidades de alrededor.
 - Comunicación con instituciones públicas de formación y empleo.

G. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

El plan estratégico que se está implantando está orientado hacia la consecución de los objetivos empresariales sostenibles y responsables que están alineados con la actividad industrial.

Para ello, se aportan guías de actuación y mejora a todos los grupos de interés con la finalidad de minimizar los posibles impactos negativos que pueda tener la actividad industrial y potenciar los positivos sobre el entorno y en la cadena de valor.

Estas guías de actuación son una muestra que Miasa Zuera establece en su respeto y defensa de objetivos ODS y su compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial. Entre ellos, podemos destacar:



- Objetivo 3. Salud y Bienestar: se establecen acciones que fomentan un estilo de vida saludable de los empleados y potencien la generación de un ambiente laboral caracterizado por la seguridad de en los diferentes puestos e instalaciones.



- Objetivo 4. Educación de calidad: pretende garantizar el acceso a una educación gratuita, equitativa y de calidad para todas las personas, eliminar las disparidades de género en la educación, garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en la adopción de estilos de vida sostenibles y los derechos humanos.



- Objetivo 5. Igualdad de Género: Objetivo que ya se ha puesto en marcha a través de acciones como la elaboración del Plan de Igualdad 2022.



- Objetivo 8. Trabajo Decente y Crecimiento económico: entre las diferentes acciones propuestas se apuesta, por ejemplo, por la formación a todos los trabajadores en materia de Derechos Humanos y Laborales en 2023 y facilitar el acceso al mercado laboral de los jóvenes menores de 30 años.



- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades: a través de la concienciación de todos los grupos de interés de los diferentes proyectos ligados a los ODS de acción humanitaria, así como el establecimiento de diferentes protocolos que permitan reducir al máximo las situaciones de discriminación que puedan darse en la actividad empresarial.



- Objetivo 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles: a través de la puesta en marcha de acciones que permitan reducir el consumo de energía en todas las instalaciones.



- Objetivo 16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: mediante la actualización y difusión del Código Ético y de Conducta de Miasa Zuera, así como el establecimiento de canales de comunicación que permiten conocer y poner en marcha acciones correctivas ante situaciones de desigualdad o injusticia.

CRITERIO 2: CLIENTES

Miasa Zuera es una organización con una clara orientación al cliente, basada en la plena satisfacción de sus necesidades, desde la innovación, la flexibilidad, la adaptación al cambio, la excelencia y la mejora continua como guías de actuación fundamental.

A. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Para conocer la satisfacción de nuestros clientes existe un protocolo en el que se establece como objetivo final asegurar la satisfacción de los mismos.

Dicho protocolo, representado a través de un flujograma tiene su inicio en el Departamento de Calidad, quien reporta mensualmente al resto de departamentos toda la información relativa a los requerimientos de calidad que se consideran indispensables para el desarrollo óptimo de los proyectos.

Una vez transmitida la información, se preparan indicadores de instrucción que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento de tales requisitos.

Los indicadores sirven como base de evaluación de las acciones llevadas a cabo. Si los indicadores obtienen resultados positivos, se define la conformidad con los requisitos establecidos por los clientes.

Ante situaciones de no conformidad, se define un Plan de Acción que permita poner en marcha todas las modificaciones que se consideren necesarias para obtener resultados positivos en los indicadores.

B. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Desde el área de Desarrollo de Proyectos, departamento corporativo de F2J-Miasa, se proporciona un servicio completo a los colaboradores en lo relativo al diseño e innovación de los productos.

La trayectoria comienza desde que se recibe, por parte del cliente, la comunicación de unas necesidades relativas al tipo de producto específico que caracteriza la actividad empresarial.

Una vez recibida dicha demanda, el equipo de investigación y desarrollo lleva a cabo un primer diseño del producto. En dicho diseño, se especifican todos los requerimientos concretos del mismo, las características y especificaciones técnicas (cargas, requisitos, tolerancias, etc.).

Este diseño se representa a través de una simulación que sirve como base de análisis de los elementos clave del producto (ej., condiciones del contorno, áreas específicas del producto, etc.)

Si en el proceso de simulación se obtienen los resultados deseados, se lleva a cabo la elaboración de unas primeras muestras sobre las que se realizan ensayos de diferente índole, con la finalidad de asegurar el cumplimiento total de los requerimientos establecidos por el cliente (se evalúa la fatiga, se hacen test de cargas estáticas, de desplazamiento, etc.)

Finalmente, si el resultado de todas las pruebas a las que se someten estos primeros ensayos se obtienen resultados positivos, se comienza la producción en serie en los centros de mecanizado de Miasa Zuera.

C. CALIDAD DEL SERVICIO

Todo el sistema de gestión de calidad implantado en Miasa Zuera, forma parte de las bases centrales en las que opera la organización.

La política de calidad es elaborada por la Dirección para establecer las principales bases del sistema de gestión de calidad. Los principales objetivos

que se persiguen es conseguir la satisfacción del cliente cumpliendo los requisitos de calidad y sostenibilidad del negocio.

La política de calidad debe ser comunicada y entendida por toda la organización y debe estar disponible para su consulta por todas las partes interesadas. Dicha política está certificada de acuerdo al cumplimiento de la norma **IATF 16949:2016**.

Para poder conseguir dicha certificación, la organización realiza una serie de auditorías, tanto externas por parte del cliente, como internas por parte de la propia organización en la que se pretende garantizar que el sistema de gestión de calidad está definido y aplicado correctamente.

Además de las auditorías internas y externas, existen una serie de acciones que permiten mantener un control periódico de que las producciones cumplen con los requerimientos de calidad que han sido especificados por el cliente.

Ante una situación de reclamaciones, como ocurre en los resultados "no conforme" de las evaluaciones de satisfacción del cliente, se define un Plan de Acción que es enviado a cliente y comunicado, de forma interna, a todos los departamentos que intervienen en la producción directa de nuestros productos.

Los planes de acción están compuestos por acciones formativas a los empleados, avisos y alertas de calidad en los puestos, recordatorios de los mismos de forma periódica y medidas de control visual. Se especifican además periodos de seguimiento como forma de evaluación del Plan de Acción y se comprometen en dicho seguimiento a todos los departamentos intervinientes.

D. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

Como se podrá comprobar a lo largo de esta memoria, la comunicación clara y directa forma parte de la base de la actividad industrial de Miasa Zuera.

Es por ello, por lo que se mantiene una comunicación constante y periódica con los clientes, tanto para conocer la valoración del producto

ofertado como para informar acerca de las medidas establecidas como propuestas de mejora ante posibles incidencias y/o reclamaciones.

Además, para garantizar el cumplimiento de todas las medidas y requerimiento que solicitan, la organización trabaja arduamente en mantener en alto nivel no solo las evaluaciones de satisfacción del cliente en relación al producto, sino también en el cumplimiento de la normativa vigente que refleja la calidad de los mismos: certificados de calidad (ISO 9001, IATF 16949:2016) y medioambiental (ISO 14001).

CRITERIO 3: PERSONAS

Como se ha comentado anteriormente para Miasa, el activo más importante son sus profesionales, por lo que gran parte de la actuación y de los compromisos van dirigidos hacia el respeto de los derechos humanos universales y la defensa y mejora de las condiciones laborales.

Aunque se detallen de forma más específica en cada subapartado, en resumen, podría establecerse que Miasa Zuera proporciona a sus trabajadores un empleo digno, proporcionando estabilidad en sus contrataciones, ofreciendo rangos salariales competitivos y apostando tanto por la formación continua y el crecimiento profesional de sus trabajadores, así como por la minimización al máximo posible de los posibles conflictos de intereses entre ambas partes, mejorando en las medidas de conciliación personal, familiar y laboral (ej. rotación de turnos, flexibilidad horaria, bolsa de horas, etc.)

En esta línea, predomina la igualdad de oportunidades en todas las áreas, sancionando cualquier falta de respeto hacia los derechos humanos y discriminación de cualquier tipo. A los trabajadores se les proporciona información sobre las normativas básicas internas, el código ético aplicable a todos los empleados y colaboradores, así como las medidas de sanción en caso de incumplimiento.

Además, se trabaja firmemente en asegurar la salud y seguridad de los trabajadores, realizando valoraciones del puesto de trabajo, así como la evaluación y mejora de los equipos de protección individual.

Finalmente, cabe mencionar que, entre los nuevos compromisos establecidos, la organización ha establecido un Plan de Igualdad que ha sido presentado en 2022 y que aplica los periodos comprendidos entre 2022 – 2026.

A. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Para conocer la satisfacción de todos los empleados, se llevan a cabo, de forma semestral, encuestas de satisfacción y de clima laboral en la que se evalúan aspectos de comunicación interna, compañerismo, condiciones laborales, sentimiento de pertenencia, debilidades y fortalezas, así como opiniones individuales de los planes de acción llevados a cabo en el ejercicio.

En función de los resultados de dichas encuestas, se ponen en marcha diferentes acciones. Como ejemplo de las acciones que se han establecido en el presente ejercicio, se está trabajando actualmente en la elaboración de un boletín informativo trimestral que favorezca la difusión de la información que pueda resultar de interés para los trabajadores (nuevos proyectos, satisfacción de los clientes, etc.)

Además, para favorecer y mejorar el clima laboral, ha creado un canal de comunicación confidencial, con el objetivo de favorecer la confianza de los empleados ante la necesidad de transmitir sugerencias y reclamaciones y/o denunciar alguna situación de incumplimiento de dicho código.

Entre las acciones que se llevan a cabo de forma anual, se encuentra la elaboración de un plan de formación en el que cada departamento comunica sus necesidades formativas y se planifican a lo largo del ejercicio con el objetivo de mejorar las competencias y habilidades profesionales de nuestros trabajadores.

Finalmente, todos los empleados de Miasa son conocedores del Código Ético que regula la organización y que es transmitido por distintas vías con la intencionalidad de generar un ambiente laboral positivo y equitativo para todos los empleados.

B. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En Miasa Zuera se apuesta por el respeto y la defensa de los Derechos Humanos Universales, que son inherentes a todas las personas, independientemente de su nacionalidad u origen étnico, edad, sexo, ideología, religión, idioma o cualquier otra condición personal, física o social, así como la igualdad de oportunidades.

La organización comprende el valor y la importancia del respeto de estos Derechos, siendo su cumplimiento el requisito mínimo e imprescindible para el mantenimiento de la integridad humana. Por lo tanto, entendemos que no solo basta con respetar la normativa, sino que es necesario abogar y trabajar de forma diaria en asegurar su cumplimiento.

En esta línea, en nuestra Política en Materia de Derechos Humanos y Laborales se informa de que:

- Se evitará y sancionará todo tipo de conducta discriminatoria, así como toda forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
- Se actúa acorde al principio de igualdad, respetando en todo momento la diversidad y sancionando la discriminación.
- Se fomenta y protege el empleo digno, manteniendo un respeto minucioso sobre el derecho de los trabajadores a no ser víctimas de cualquier situación de esclavitud moderna.
- Se prohíbe el trabajo infantil y de menores.
- Las políticas internas de la organización están elaboradas hacia una igualdad de trato entre hombres y mujeres, estableciendo una comunicación clara y transparente en las oportunidades de empleo, crecimiento profesional, retribuciones salariales y posibilidades de promociones internas.
- Se ha llevado a cabo la implementación de un Plan de Igualdad, basado en el diagnóstico de la situación actual y en la puesta en marcha de acciones que permitan avanzar de forma progresiva,

sensibilizando y formando a los trabajadores y colaboradores en una cultura igualitaria.

Como ejemplo de las acciones propuestas se encuentran la formación a los empleados en temas de igualdad de género, evaluación de los procesos de selección y contratación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, promover las oportunidades de promoción procurando principios de valoración objetiva, entre otros.

La política interna es transmitida y definida en el proceso de acogida de los nuevos empleados, además de transmitirse y recordarse de forma periódica.

C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Dentro del Plan de Igualdad que se ha elaborado, y con relación a las medidas de conciliación laboral y familiar, se establecen dos principales acciones, por un lado, comunicar a toda la plantilla los derechos de conciliación de los que disponen actualmente y, por otro lado, la revisión de los mismos para su posible ampliación.

Entre las medidas de conciliación de las que se disponen actualmente, se encuentra la flexibilidad horaria, las posibilidades de rotación de turnos y la existencia de una bolsa de horas que permite a los trabajadores compensar en días libres en función de sus intereses y necesidades.

D. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Como se ha mencionado anteriormente, se elabora un Plan de Formación Anual que recoge todas las necesidades formativas de cada departamento. Dicho Plan Formativo está compuesto tanto por entidades formativas externas como acciones formativas internas. En ambos casos, se recoge y transmite la documentación necesaria para su registro y la posterior evaluación de la eficacia formativa.

Además, se potencia el crecimiento profesional de nuestros trabajadores, fortaleciendo sus competencias y habilidades en su desempeño laboral, favoreciendo así tanto la correcta adaptación de los trabajadores a los respectivos puestos de trabajo como las posibilidades de promoción interna tanto horizontal como verticalmente, según las necesidades organizativas.

En el primer caso, todos los trabajadores reciben una formación inicial en la que se les proporciona información general de la organización, de las pautas de actuación, las políticas internas, de las medidas de prevención y riesgo laboral y las funciones propias del puesto.

Como ejemplo de promoción interna, en el presente ejercicio se creó un nuevo puesto en la estructura organizativa del departamento de producción. Dicha necesidad fue comunicada de forma pública para que todos los trabajadores conocieran la posibilidad de promoción interna del nuevo puesto, las funciones a desempeñar y los requisitos a cumplir para poder participar en el proceso de selección. Una vez que los candidatos fueron promocionados, han recibido formación en las diversas áreas organizativas que pudieran servir tanto de base como de mejora continua en su desempeño laboral (ej., formación en aspectos de calidad, de procesos, de logística, etc.)

Por otra parte, una de las principales acciones que ha impulsado la organización este año es la colaboración con instituciones públicas para el favorecimiento de la generación de empleo en las localidades de alrededor y la incorporación al mercado laboral de los jóvenes recién titulados. De este modo, es el segundo año consecutivo que participamos en programas de formación alternancia con trabajadores que comienzan siendo alumnos y finalizan su trayectoria formativa como parte de la plantilla indefinida.

E. SEGURIDAD Y SALUD

Gran parte de las acciones destinadas a mejorar las condiciones laborales de la organización giran entorno a la seguridad y la salud de los empleados.

Para ello, existe un procedimiento de identificación de peligro y evaluación de posibles riesgos específico para cada puesto de trabajo. Además, junto con la identificación de dichos riesgos, se establecen medidas preventivas y se especifica el tipo de equipo de protección individual que cada trabajador está obligado a llevar según el puesto.

Todas estas medidas son explicadas el primer día de incorporación a la organización, así como supervisadas de forma periódica por el área de Prevención de Riesgos Laborales, quien se encarga de velar por la utilización correcta y eficaz de dichos equipos preventivos.

Además de estas medidas preventivas, se ponen en marcha acciones de prevención según las necesidades que vayan surgiendo a lo largo del ejercicio. Por ejemplo, se han ido actualizando constantemente e informando a la plantilla sobre las distintas medidas y protocolos de actuación ante sintomatología compatible con COVID-19. Otro ejemplo de prevención "estacional", es la difusión medidas de actuación ante los posibles golpes de calor en los meses de verano y la mejora de los recursos destinados a disminuir la temperatura de la planta.

Todas las medidas preventivas van enlazadas con los resultados de los informes de absentismo y siniestralidad, persiguiendo el principal objetivo de mejorar el bienestar y la salud laboral de nuestros trabajadores.

Finalmente, se ha elaborado un Plan de Emergencia de la planta en los que se establecen las medidas de actuación y evacuación ante posibles situaciones de emergencia. En la evaluación de las necesidades ante situaciones de emergencia, se ha tenido en cuenta la importancia de que algunos trabajadores cuenten con formación en primeros auxilios, y se ha incluido dicha formación entre las necesidades formativas especificadas en el Plan de Formación Anual.

CRITERIO 4: PROVEEDORES

Para Miasa Zuera es muy importante considerar los efectos positivos y negativos del impacto en el entorno social como consecuencia del desarrollo de su actividad empresarial.

Es por ello, por lo que a través de un manual específico que se entrega a los proveedores, se establecen las bases para describir la metodología de relación entre Miasa Zuera y sus proveedores, así como los requisitos del sistema de gestión de calidad que permite operar en la línea de beneficio mutuo y asegurando la disminución de riesgos para ambas partes y para el entorno.

A. COMPRAS RESPONSABLES

La estrategia organizativa parte de establecer una base de crecimiento y desarrollo sostenible asumiendo como principio básico el respeto y cuidado del Medio Ambiente y de la Calidad de nuestros servicio y entorno en el que opera.

Para asegurar una compra responsable de las materias primas, los productos y servicios Miasa Zuera se establecen acciones en las que se solicita a los proveedores que desarrollen, implementen y mejoren un sistema de gestión de calidad acorde a las metodologías propias de la organización.

Para cada proveedor, en Miasa Zuera se define un nivel mínimo aceptable del que deben partir para el desarrollo de su sistema de gestión. Dicho nivel es la obtención de la certificación en ISO9001 para que ambas partes puedan progresar en la misma línea de actuación.

Del mismo modo, y como muestra del respeto y cuidado por el Medio Ambiente, se requiere a todos los proveedores la obtención de la certificación en ISO14001.

B. CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Además de la certificación que se solicita a los proveedores como muestra de calidad, Miasa Zuera realiza evaluaciones del desempeño de los proveedores basada en informaciones objetivas de calidad y de entregas. En esta evaluación, se valoran aspectos como:

- Conformidad del producto, proceso o servicio suministrado
- Interrupciones de líneas de planta receptora
- Rendimiento de las entregas
- Nº ocurrencias de suplementos de flete o transportes especiales
- En el caso de que se requiera, notificaciones de status especiales y devoluciones de garantías.

Dicha evaluación se realiza mensualmente y el resultado es comunicado al proveedor. Se establece una escala de evaluación: A (buen nivel de desempeño), B (nivel de desempeño aceptable, pero con especial seguimiento), o C (nivel de desempeño no deseable).

En el caso de que un proveedor sea valorado con una "C", se planifica una auditoría a su sistema de calidad y/o proceso con el objetivo de evaluar riesgos. Además, se requerirá la comunicación de un plan de acciones que solventen la situación y le permitan mantenerse dentro de los márgenes especificados para una calificación deseable.

C. INTEGRACIÓN DE LOS PROVEEDORES

Para Miasa Zuera, una herramienta clave en la interacción con todos los grupos de interés de la cadena de valor, es la comunicación transparente y directa de todas las necesidades y expectativas que se definen en el marco de su interacción.

De este modo, y como puede verse en el punto anterior, la comunicación se realiza de forma directa y periódica a través de diferentes vías (reuniones, informes, correos electrónicos...)

CRITERIO 5: SOCIAL

Para Miasa Zuera es muy importante considerar los efectos positivos y negativos del impacto en el entorno social como consecuencia del desarrollo de su actividad empresarial.

En los últimos años, la organización ha fomentado la participación y colaboración con las instituciones públicas de las localidades cercanas con el objetivo de fomentar el impacto positivo en diversas áreas sobre las que Miasa Zuera pueda ejercer efecto.

Uno de nuestros principales pasos hacia el compromiso social de la organización es la consecución, en cada ejercicio, del Sello RSA y la puesta en marcha de acciones que guían la actividad empresarial hacia los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

A. IMPACTO SOCIAL

Como se ha comentado anteriormente, para Miasa Zuera el activo más importante y con más fuerza en la consecución de sus objetivos es el que componen sus trabajadores.

Es por ello, por lo que se hace especial hincapié en todas aquellas gestiones relacionadas con el mejorar y desarrollar el bienestar de los trabajadores, dando prioridad a la generación de un empleo digno y un clima laboral favorable.

Entre las acciones llevadas a cabo, a lo largo del ejercicio 2022 ha aumentado considerablemente el volumen de la plantilla fija, favoreciendo la contratación estable y el sentimiento de compromiso y pertenencia con la organización.

Por otra parte, se han llevado estudios de retribución salarial con el objetivo de mantener en los diferentes puestos bandas salariales competitivas, que fomenten el crecimiento tanto personal como profesional de los trabajadores.

B. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

Entre las distintas acciones que se han llevado a cabo, cabe mencionar la generación de empleo digno tanto en la propia localidad donde se encuentra la organización como en las localidades de alrededor, favoreciendo así la reducción de los índices de paro en las zonas más apartadas de la capital aragonesa.

Además de este tipo de instituciones (como por ejemplo el Ayuntamiento de Zuera), se colabora en proyectos que tienen como objetivo facilitar el acceso a un empleo digno de mujeres en situación de vulnerabilidad (ej. Fundación Laboral)

En esta línea, se facilita la entrada en el mercado laboral de aquellos jóvenes recién titulados, ofreciéndoles la posibilidad de adquirir su primera experiencia en una empresa competitiva y en constante crecimiento.

En 2023, se han elaborado convenios de participación con diferentes instituciones públicas de formación profesional que han permitido a sus alumnos, no solo la oportunidad de conocer la organización, si no también de formar parte de ella, comenzando con una colaboración de prácticas y continuando con un contrato indefinido.

Finalmente, cabe mencionar que en 2023 Miasa Zuera lograba la consecución del Sello RSA+, como empresa socialmente responsable con el entorno natural y social y trabaja, actualmente, en la consecución del Sello RSA+ 2024.

C. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

Como bien se indica en el Código Ético de conducta y actividad empresarial, Miasa Zuera se compromete firmemente en mantener una gestión

clara y transparente de la información relativa a los aspectos financieros y relacionados con la situación real de la empresa.

Es por ello, que la organización, como parte de su plan de acciones, asume la responsabilidad de mantener bajo control interno toda la documentación de los procesos y transacciones clave con el fin de que se registren y se comuniquen cuando corresponda, de forma precisa y acorde a la legislación vigente.

Actualmente se trabaja en un sistema informático que facilite la accesibilidad y actualización de los trabajadores a la información relativa a todas nuestras políticas vigentes.

D. CANALES DE COMUNICACIÓN

En Miasa Zuera existen varios canales de comunicación que permiten conocer las novedades y la información correspondiente que pueda resultar de interés para todos los trabajadores y colaboradores.

En dichos canales de comunicación se informa sobre nuevos proyectos, nuevas iniciativas sociales, cambios en la organización y las acciones puestas en marcha relacionadas con el bienestar social de los trabajadores.

Además, junto con el crecimiento progresivo de la organización, se ha incentivado la participación en redes sociales profesionales (como es el caso de LinkedIn), en el que se publica información sobre la organización, nuevas ofertas de trabajo, etc.

No obstante, como propuesta de mejora en la comunicación interna, se encuentra la elaboración de un boletín informativo trimestral en el que se pretende transmitir, no solo información sobre la organización y su estado actual, sino también de situación del sector en general y de la previsión para los próximos meses.

CRITERIO 6: MEDIOAMBIENTAL

Miasa Zuera, se compromete y responsabiliza de llevar a cabo su actividad empresarial bajo la normativa vigente con el objetivo de mantener un crecimiento organizacional basado tanto en el uso responsable de los recursos materiales, como en lograr la máxima reducción posible del impacto medioambiental de sus operaciones.

La organización define y determina en su política medioambiental el marco de actuación para todos los grupos de interés, siendo la Dirección la responsable de la puesta en marcha de las distintas medidas que sean necesarias para contribuir a un desarrollo sostenible.

En Miasa Zuera se comprende que la responsabilidad medioambiental y de sostenibilidad implica actuar en conjunto con los diferentes grupos de interés en la adopción de medidas necesarias a lo largo de toda la cadena de valor que permitan contribuir a un desarrollo sostenible.

Estas buenas prácticas medioambientales y la mejora continua de los procesos establecidos han permitido a la organización conseguir y mantener las certificaciones correspondientes en materia medioambiental, concretamente la ISO 14001.

A. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

El sistema de gestión medioambiental comienza con una previa valoración de aquellos aspectos ambientales sobre los que se considera que la organización ejerce efecto. Tras esta primera valoración, se determinan unos objetivos anuales que guían la actividad empresarial, desde el cumplimiento de los requisitos legales establecidos. Dichos objetivos son objeto de revisiones periódicas, estableciendo así un seguimiento de las buenas prácticas que

impulsen a la organización hacia una mejora constante y progresía hacia un desarrollo sostenible.

Teniendo en cuenta la actividad industrial, las principales áreas medioambientales sobre las que se establecen planes de acción son:

- Control de emisiones: contribuyendo a la mitigación del cambio climático a través de la realización de controles rigurosos de las emisiones de las instalaciones, mejorando así la eficiencia energética de la actividad industrial.
- Energías renovables: Miasa Zuera apuesta por la mejora tecnológica que permita un desarrollo sostenible al favorecer una transición, cada vez mayor, hacia el uso de energías renovables. El compromiso de Grupo Miasa es avanzar en la transición energética al reducir, de forma gradual y siguiendo unos objetivos, las emisiones derivadas de la actividad industrial.
- Eficiencia en el consumo de agua; Miasa Zuera otorga gran importancia a la necesidad de reducir el consumo de este recurso y los impactos que puedan generar sobre él los vertidos de las diferentes operaciones; Por ello, se establecen medidas de control que permitan reducir el consumo excesivo de agua y la correcta gestión de los residuos vertidos.
- Gestión de residuos; se realizan estudios de prevención y se establecen medidas de actuación con el objetivo de reducir el volumen de residuos generados. Además, se identifican aquellos residuos que puedan reutilizarse, adoptando las medidas adecuadas para la entrega de ellos mismos a las empresas autorizadas. Finalmente, como parte de esta gestión se facilitan los medios necesarios para una correcta gestión de reciclaje de las materias primas. En el caso de residuos que no puedan reutilizarse y requieran de una gestión específica, se procede a la entrega de los mismos a vertederos autorizados teniendo en cuenta su tipología.
- Sustancias químicas; En relación a este tipo de sustancias, como parte del sistema de gestión se encuentra la clara identificación de las mismas y la correcta formación en su uso y gestión a todos los usuarios que puedan verse implicados en su manipulación.

- Emisión de Ruido: Miasa Zuera se compromete a tener en sus instalaciones un control de las emisiones de ruido respetando la normativa vigente y apostando por la seguridad de sus colaboradores, realizando un control de emisión de ruido de forma anual.
- Biodiversidad: Grupo Miasa reconoce la importancia de la protección de la biodiversidad en las zonas de actuación y alrededores en los que se desarrolla la actividad productiva, como principal elemento de soporte de la disponibilidad de aire limpio, agua, calidad del suelo y, en general, de los recursos necesarios e indispensables para el desarrollo de la vida.

B. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Una muestra de la implicación de Miasa Zuera en relación a la concienciación sobre la importancia que puede tener la colaboración de todas las industrias frente al cambio climático es la elaboración de la Política Medioambiental en la que se pone de manifiesto los planes de acción citados anteriormente y su conocimiento a todos los grupos de interés.

Como parte de dicha comunicación, se encuentra dar una formación de Buenas Prácticas Medioambientales en el primer día de todos los nuevos integrantes de la organización.

En esta formación se informa a la plantilla sobre:

- Generalidades: el orden metodológico en la gestión de recursos siempre debe ser: reducir, reutilizar y reciclar. Entendiendo así que cuanto mayor sea la reducción, mayor será el ahorro de costes.
- Consumo del agua: Se promueve un uso racional del agua en todas las instalaciones y se recomienda a los trabajadores que, en caso de detectar un funcionamiento incorrecto, sea comunicado al departamento responsable para que pueda adoptar las medidas pertinentes.

- Equipos ofimáticos: se recomienda configurar, en los sistemas informáticos que sea posible, el sistema de ahorro "Energy Star" y mantener una gestión responsable de los mismos, especialmente durante los fines de semana y en periodo vacacional (apagando todos aquellos equipos que no sean necesarios).
- Uso de la iluminación y sistemas de climatización responsable; utilizar los dispositivos solo cuando sea necesario e intentando aprovechar el máximo posible la regulación natural de la temperatura y de luz.

C. GESTIÓN AMBIENTAL

Relacionado con las estrategias desarrolladas anteriormente, se encuentra la colaboración constante con las empresas certificadas en el tratamiento y gestión de residuos.

Además, Miasa Zuera cuenta con una asesoría medioambiental que nos guía en las actualizaciones de las normas vigentes y las pautas de acción que debemos emprender para poder mantener nuestro certificado ISO 14001 en cada ejercicio de la actividad empresarial.

Finalmente, como parte de esta gestión medioambiental se apuesta por la formación continua en las medidas y acciones medioambientales a todos los profesionales de Miasa Zuera.

D. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Para Miasa Zuera, tener una comunicación clara y transparente (interna y externamente) es una base primordial en la gestión medioambiental.

Como parte de la comunicación interna se encuentra el desarrollo de planes de formación a toda la plantilla, así como la publicación de avisos y el recuerdo de normas y medidas en las instalaciones. Los medios de comunicación pueden ser tanto escritos, ayudas visuales y/o transmitidos telemáticamente.

En cuanto a las comunicaciones externas, Miasa Zuera se compromete a transmitir tanto a clientes como proveedores la política de gestión medioambiental que guía las actuaciones en la organización.



MIASA ZUERA SL