

MEMORIA DE  
RESPONSABILIDAD  
SOCIAL CORPORATIVA  
2021-2022

MAS SEEDS IBERIA

**mas**seeds  
UNITED TO GROW



# ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES .....	4
C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN.....	4
C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
Misión y ODS .....	5
Historia y Actividad .....	6
Grupo MAISADOUR.....	6
Cifras del GRUPO COOPERATIVO MAÏSADOUR.....	7
Fortalezas .....	9
TABLA DE CONTENIDOS GRI EN LA MEMORIA (GRI 102-55).....	13
C.1.3 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN .....	18
Estructura del Gobierno de la organización (GRI 102-18).....	18
C.1.4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	19
C.1.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	22
C.1.6. PLAN ESTRATÉGICO RSC / RSA .....	23
MAS SEEDS IBE Y LA CRISIS DEL COVID-19 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ESTÁNDARES .....	24
INDICADORES ESPECÍFICOS.....	25
INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS SOCIALES Y AMBIENTALES .....	26
TRANSFORMATION MAP 2022 Y M24.....	26
CRITERIO 2. CLIENTES.....	28
C.2.1. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE .....	28
C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS.....	29
C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO .....	35
C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO .....	36
C.2.5. GARANTÍA DE SUMINISTRO (CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN) .....	37
CRITERIO 3. PERSONAS.....	39
C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS.....	40
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	41
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	43
C.3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD.....	45

Horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual: GRI 404.....	46
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD.....	47
COMPROMISO, LIDERAZGO Y LA SALUD.....	48
CRITERIO 4. PROVEEDORES.....	50
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES.....	50
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES.....	51
C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES.....	52
CRITERIO 5. SOCIAL.....	54
C.5.1. ACCIÓN SOCIAL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS.....	54
C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA.....	55
C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO.....	57
C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	58
CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL.....	60
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL.....	61
C.6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO.....	62
C.6.3. GESTIÓN AMBIENTAL.....	63
C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL.....	63

# CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES

## C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

### #UNITED TO GROW

*Esta es nuestra declaración de intenciones, nuestro compromiso, nuestra estrategia.*

MAS Seeds IBERIA, es historia viva del desarrollo de empresa Aragonesa en el campo de la agricultura. Empresa creada en 1962 como AGRARSA para enseñar a los jóvenes agricultores a labrar un futuro y hacer de nuestra tierra una oportunidad de desarrollo y crecimiento agrario, siendo referente histórico en la comercialización de semilla certificada durante finales del SXX.

Hay un aspecto primordial que no ha cambiado, desde el origen hasta hoy, y es el cariño con el que los trabajadores cuidamos de nuestra empresa, este es el estímulo que nos impulsa que la empresa se vuelque en el aspecto social como centro de mejora.

A lo largo de este 2021-2022, nos hemos centrado en la alineación de la estrategia siguiendo los 17 objetivos de desarrollo sostenible, haciendo que se vean reflejados en nuestra Misión, nuestra Visión y nuestros Valores, formando un firme compromiso de cambio.

De esta manera, continuamos con nuestro *Life Motiv* que es el **papel de la semilla como elemento clave de la cadena agroalimentaria para la verdadera SOSTENIBILIDAD**, afectando a sus tres grandes dimensiones como son la social, la económica y la medioambiental.

Creemos firmemente que la Responsabilidad Social Corporativa es una de las herramientas clave de las que disponemos para poder mejorar el entorno en el que nos encontramos y la sociedad, y para seguir creciendo como organización, desde una manera ordenada, que nos permita crecer, desarrollarnos, y avanzar a través del establecimiento de criterios y evidencias alineadas con nuestra planificación estratégica.

Nuestra organización es una organización adaptativa al cambio, es un punto que nos caracteriza al igual que la innovación, ya que la tierra se mueve, crece y es vida, y dado que creemos en un futuro mejor ¡Allá vamos!

Luis TOLOSA PÉREZ

En Zaragoza a 09/09/2022

## C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

MAS Seeds IBERIA (Agrar Semillas SA), es una empresa perteneciente al sector agrónomo, cuya actividad se centra en la producción, fabricación y comercialización de semillas.

### Misión y ODS

#### NUESTRA MISIÓN:

**PRODUCIR SEMILLAS DE ALTA CALIDAD Y SOLUCIONES INNOVADORAS PARA AYUDAR A LOS AGRICULTORES A AUMENTAR EL VALOR DE SUS PRODUCCIONES Y DE SUS TIERRAS DE FORMA SOSTENIBLE**



#### COMPROMISO

Todo nuestro personal está fuertemente unido a la agricultura, al suelo y a las semillas, generando gran pasión e implicación en todo momento. Es una fuente de alto rendimiento y relaciones a largo plazo con nuestros clientes y socios en las buenas y en las malas

#### RESPECTO

El respeto mutuo, escuchar a todos, entender las necesidades, los deseos de nuestros clientes, nuestros socios y nuestros colaboradores, sin importar el trasfondo cultural, es para nosotros un verdadero estado mental

#### INNOVACIÓN

El propósito de nuestros investigadores es crear nuevas variedades. Todo va en torno y más allá de la genética y la agronomía. Se están inventando y aún quedan por inventar nuevas prácticas y soluciones, y estamos centrandolo toda nuestra fuerza en la innovación para aportar valor añadido para nuestros clientes.

#### ESPÍRITU DE EQUIPO

Nuestros orígenes de la cooperativa, el placer de trabajar juntos y ser más eficientes colectivamente, el hábito de ser solidarios a la hora de afrontar retos difíciles, representa para nosotros una fortaleza real

#### GUSTO POR LOS RETOS

Nuevos productos, nuevas soluciones, nuevos territorios... Promovemos iniciativas individuales y colectivas. Es para nosotros, cualquiera sea su origen o cultura, una fuerza impulsora.

#### SOSTENIBILIDAD

Ser agricultor significa cultivar el futuro. Con nuestros clientes y socios, estamos desarrollando relaciones de confianza basadas en el largo plazo, compartiendo la visión de una agricultura rentable y sostenible.



## Historia y Actividad

Desde 1962 estamos presentes en el mercado nacional de semilla de cereal, lo que supone una trayectoria de más de 50 años y una imagen muy reconocida en España. Desde 1992 MAS Seeds IBE cuenta con el respaldo del Grupo Cooperativo Maïsadour, un gran grupo agroalimentario de alcance internacional que abarca distintas ramas, que refuerza nuestra posición en el mercado.



1962



1985



Adquisición e incorporación de la marca ORSEM.

1988



1992



1999



2018

En 2018, a raíz de potenciar por parte del Grupo la expansión a nivel mundial de la rama Semillas, nace MAS Seeds.

El Grupo Cooperativo Maïsadour es un grupo francés que abarca distintas ramas: siendo MAS Seeds la rama de semillas del grupo cooperativo francés, especializada en los cultivos de híbridos.

## Grupo MAÏSADOUR

La casa de semillas MIA SADOUR es un referente desde hace más de 70 años en Francia:



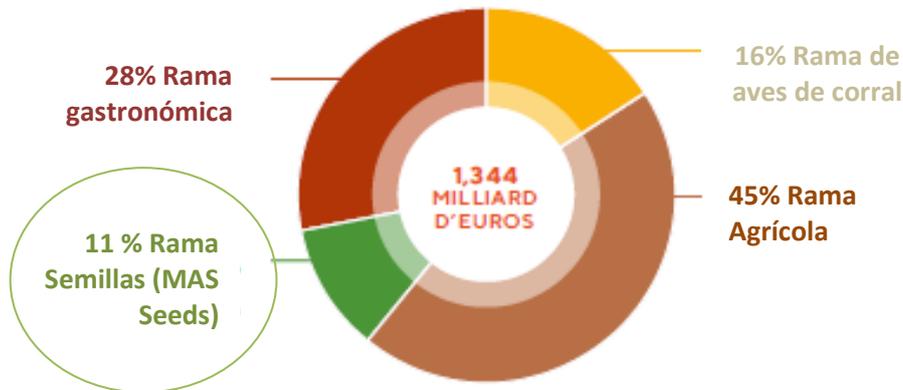
2019 es el año del 70 aniversario en la actividad de semillas. Fue en 1949 cuando un equipo de agrónomos y agricultores comenzó la primera producción de semillas híbridas en las Landas (Francia). Una aventura que continúa con éxito. También es el 30 aniversario de la primera filial extranjera, MAÏSADOUR DEUTSCHLAND, creada en 1989. Hasta la fecha, MAS Seeds ha abierto 12 filiales en Europa, y las ventas internacionales representan el 85% de la facturación.



**Cifras del GRUPO COOPERATIVO MAÏSADOUR**

**CIFRAS CLAVES  
Grupo MAÏSADOUR**

Reparto de la cifra de negocios por rama



**CIFRAS CLAVES  
MAS Seeds Internacional**



135 MILL €



700 EMPLEADOS



1.100.000 sacos de MAÍZ



300.000 sacos de GIRASOL



15 % de inversión en I+D



135 mill€ de Cifra de Negocios



**8.000**

agricultores

**700**

Empleados

**250**

Agrónomos

**+ 20**

nacionalidades

**15%**

volumen de negocios

**12**

Filiales

**8**

Centros de investigación

**25 000**

Hectáreas

De producción

## NUESTRAS 4 ÁREAS DE ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS

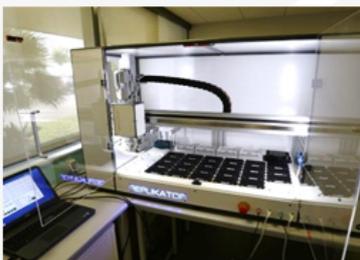
**CREAR HÍBRIDOS DE ALTO POTENCIAL**  
Crear variedades de alto potencial, gracias a métodos de selección de tecnología punta.

**DESARROLLAR SOLUCIONES AGRONÓMICAS SOSTENIBLES**  
Proponer servicios y herramientas útiles con el apoyo de programas de desarrollo agronómico

**PRODUCIR SEMILLAS DE ALTA CALIDAD**  
Asegurar la producción y el suministro de semillas de alta calidad, con el apoyo de programas de Desarrollo de calidad y de tratamiento de semillas

**ACOMPañAR A NUESTROS CLIENTES EN EL CAMPO**  
Proponer la variedad adecuada para cada campo y dar consejos técnicos a través de nuestros servicios

## LA GENÉTICA, LA I&D Y UNA RED DE SOCIOS SON LOS 3 PILARES DE NUESTRA ESTRATEGIA PARA LA INVESTIGACIÓN



### GENÉTICA

**La caracterización del germoplasma:** 9 600 recursos genéticos  
**Genética:** 500 000 muestras de ADN analizadas cada año  
**Métodos de selección:** predicción genética, métodos DH para cada especie.

### AGRONOMÍA

**Una red extensa por Europa y en África:** 250 estaciones de ensayos y 350 000 parcelas  
**3 millones** de anotaciones agronómicas cada año  
**8 centros próximos de nuestros mercados** para probar, producir, guardar, analizar todos los materiales.  
**5 estaciones** para producir en contra estación (Chile, Argentina, Senegal, México)

### SOCIOS

**Más de 50 socios** seleccionadores públicos y privados y otros organismos de investigación  
**18 proyectos** en colaboración  
**Operaciones de licencias:** interna y externa  
**Política de intercambio y de propiedad intelectual**  
Proactividad **para ampliar e intercambiar conocimiento** y germoplasma entre socios

Entre el **15 y el 21%** de la cifra de negocio va destinada a **I+D+i**.

## mas seeds **IBERIA : MAS Seeds IBE**

UNITED TO GROW



El complejo **Agrar Semillas**, ubicado en la ciudad de Zaragoza, se ha convertido, como resultado de la inversión continua que se está realizando, en uno de los centros a la vanguardia en tecnología de producción.

Esta inversión continua, cuyo objetivo es conseguir los mayores estándares de calidad, ha sido reconocida y premiada con las siguientes certificaciones de calidad.

### LA CALIDAD es nuestra bandera



**Agrar Semillas** posee la certificación internacional **ISO 9001:2008** para todos los procesos realizados.

Esta certificación garantiza el cumplimiento del sistema de gestión de calidad y la disposición de todos los elementos para tener un sistema efectivo de control y mejora de la calidad de sus procesos, productos y servicios.



**Agrar Semillas** es la única empresa en toda España con la **certificación ESTA** (European Seed Treatment Assurance), protocolo europeo por el que se controla el tratamiento de semillas. El cumplimiento de este protocolo conlleva el uso de alta tecnología, orientada a optimizar los tratamientos de cultivos, garantizando la protección eficaz de la semilla y la planta, el uso sostenible de los productos fitosanitarios, así como la seguridad del usuario en el manejo de este tipo de productos.



**Agrar Semillas** es la primera empresa a nivel nacional que recibe la **Certificación ECO** para todas las especies de cereal de invierno, maíz, girasol y colza.

Esta certificación concedida por el Comité Aragonés de Agricultura Ecológica el pasado año, nos autoriza a la producción, transformación y comercialización de estos productos bajo el certificado ECO.

MAS Seeds IBE da servicio a más de 500 clientes a nivel internacional, centrandó su actividad en la península Ibérica.

## Fortalezas

### Investigación & Desarrollo:



### NUESTRO PILAR EN LA SELECCIÓN DE LOS HÍBRIDOS GREEN+

- Selección en 16 países
- 70% de los ensayos en seco
- Notaciones a floración
- Notaciones específicas sobre la calidad sanitaria del follaje
- Pruebas específicas de calidad alimentaria
- Notaciones de enfermedades



**MAS Seeds a través de su Red de ensayos I+D a lo largo de toda Europa, nos permite seleccionar nuestro germoplasma más resiliente frente a los efectos de la sequía, fundamental para mantener la rentabilidad de las explotaciones agrícolas y ganaderos.**



Nuestra Red de Investigación y Desarrollo, que representa el 15% de nuestra cifra de negocio, junto a nuestro centro a la vanguardia en tecnología de producción ubicado en la ciudad de Zaragoza, son las claves que nos permiten dar respuestas rápidas y concretas a las nuevas demandas del mercado.



### Presencia en Zaragoza



Nuestra fábrica se ubica en Zaragoza, en el polígono Cogullada, colindante al Monasterio de Cogullada (IBERCIDE).

## Presencia en España: Equipos Comercial y Márketing

Nuestro equipo comercial y de márketing, distribuido por toda la península ibérica se encarga de la venta de nuestras semillas.

Nuestros comerciales trabajan por delegaciones en distintas zonas que son:



- Un delegado en Centro-Norte en cereales de invierno
- Un delegado en Valle del Ebro en Alfalfa
- Dos delegados en Castilla y León y Galicia
- Dos delegados en Zona Norte
- Un delegado en Centro y zona alta de Cáceres
- Un delegado en Guadiana
- Dos delegados en Zona de Andalucía
- Un delegado en Portugal Norte
- Un delegado en Portugal Centro
- Un delegado en Portugal Sur

Lo que nuestra red comercial supone un 22% de la plantilla.

## Presencia en España: Equipos Producción y Fabricación

Nuestros técnicos de Producción en Campo trabajan en dos zonas de producción diferenciadas:

- Hasta cuatro técnicos en campaña zona Norte: Zaragoza y alrededores.
- Hasta siete técnicos en campaña zona Sur: Albacete y alrededores

La fabricación, se lleva íntegramente en la planta de Zaragoza.

## Presencia en el mundo

Nuestra producción en campo se desarrolla a lo largo de todo el mundo:



Mexico  
Côte d'Ivoire  
Spain  
France  
Turkey  
Ukraine  
Russia



Nuestra fabricación de semillas, a lo largo de toda Europa:



Nuestros centros de I+D, también a lo largo de todo el mundo:



### Impactos, riesgos y oportunidades de la empresa

En MAS Seeds se cuenta con una matriz de riesgos donde se evalúa el riesgo según diferentes temáticas como son el funcionamiento del negocio (compras/ventas/supply...), climatología, comunicación, anti-corrupción, derechos de los trabajadores, medio ambiente, finanzas, geopolítica, industria y operaciones, temas jurídicos, metrología, calidad, legislación, RRHH, situación sanitaria y stockaje.

Una vez analizadas las diferentes temáticas, se evalúan por criticidad y por capacidad de control, generando planes de acción para cada una de las líneas, con una priorización de las tareas de realizar.

Para analizar en detalle las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas, se realiza anualmente una revisión de los diferentes procesos para valorar diferentes impactos ya sean intradepartamentales, interdepartamentales y extradepartamentales.

102-15

DATOS ORGANIZACIONALES		GRI
Nombre de la organización	MAS Seeds IBERIA – Agrar Semillas SA	102-1
Actividades, marcas, productos y servicios	Producción, fabricación y comercialización de semillas.	102-2
	Agrar Semillas, Maisadour Semences, Mas Seeds	
Ubicación de la sede	Zaragoza	102-3
Ubicación de las operaciones	España y Portugal	102-4
Propiedad y forma jurídica	Sociedad Anónima – Filial Grupo Maisadour	102-5
Mercados servidos	España y Portugal.	102-6
	Todo el mercado Europeo (incluida Rusia) y Marruecos	
Tamaño de la organización	PYME (entre 50 y 100 empleados)	102-7
Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...)	Proveedores: España y Francia	102-9
Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe	Integración completa de los ODS en toda la estructura: M-V-V + estrategia	102-10
Principios o documentos externos que la organización respalde o este suscrita (Pacto Mundial)	Pacto Mundial, Declaración de Luxemburgo, Carta Europea Seguridad Vial, Declaración Compromiso RSA desde 2016, RSA+ desde 2019	102-12
Asociaciones pertenecientes y función que desempeña en dicha asociación o entidad	- <b>Ver en Criterio 5 -</b>	102-13
Información sobre empleados y otros trabajadores:	- <b>Ver en Criterio 3 -</b>	102-8

CONTENIDO		GRI
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	Criterio 3	102-8
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región		102-8
nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa/media) y por sexo		102-8
descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas...)		102-8

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador G4 asociado
Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público) (MILLONES €)	27	25,3	27	G4-9

## TABLA DE CONTENIDOS GRI EN LA MEMORIA (GRI 102-55)

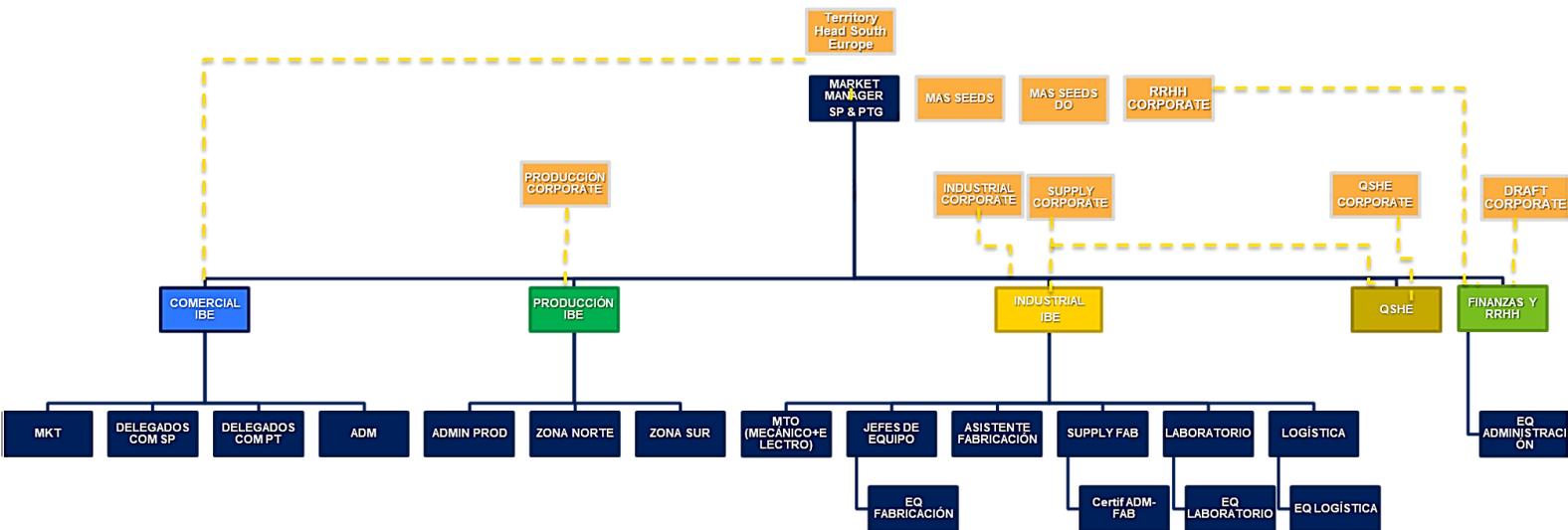
GRI Std	Descripción	CAP
101-3	Declaración	
<b>GRI 102: CONTENIDOS GENERALES</b>		
<b>1. Perfil de la organización</b>		
102-1	Nombre de la organización	C.1.2.
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	C.1.2.
102-3	Ubicación de la sede	C.1.2.
102-4	Ubicación de las operaciones	C.1.2.
102-5	Propiedad y forma jurídica	C.1.2.
102-6	Mercados servidos	C.1.2.
102-7	Tamaño de la organización	C.1.2.
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	C.3
102-9	Cadena de suministro	C.1.2.
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	C.1.2.
102-12	Iniciativas externas	C.5
102-13	Afiliación a asociaciones	C.5
<b>2. Estrategia</b>		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	C.1.1
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	C.1.2.
<b>4. Gobernanza</b>		
102-18	Estructura de gobernanza	C.1.3
102-19	Delegación de autoridad	C.1.3
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	C.1.3
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	C.1.3
120-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	C.1.3
<b>5. Participación de los grupos de interés</b>		
102-40	Lista de grupos de interés	C.1.4
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	C.3 C.1.4
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	C.1.4
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	C.1.4
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	C.1.4
<b>6. Prácticas para la elaboración de informes</b>		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	C.1.5
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	C.1.5
102-47	Lista de temas materiales	C.1.5
102-48	Reexpresión de la información	C.1.5
102-49	Cambios en la elaboración de informes	C.1.5
102-50	Periodo objeto del informe	C.1.5
102-51	Fecha del último informe	C.1.5

102-52	Ciclo de elaboración de informes	Jul(n)- Jun(n+1)
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	C.1.5
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con	C.1.5
102-55	Índice de contenidos GRI	C.1.5
<b>GRI 200: ECONÓMICO</b>		
<b>GRI 204: Prácticas de compras</b>		
204-1	% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	C.4.1
204-1	Desglose por Regiones/Mercados	C.4.1
<b>GRI 300: MEDIOAMBIENTAL</b>		
G4-EN34	Comunicación ambiental	C.6.4
G4-EN31	Comunicación ambiental	C.6.4
G4-EN31	Comunicación ambiental	C.6.4
<b>GRI 301: Materiales</b>		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	C.6.1
301-2	Insumos reciclados	C.6.1
<b>GRI 302: Energía</b>		
302	Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (miles €)	C.6.3
302	Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (miles €)	C.6.3
302-1	Consumo energético dentro de la organización	
302-1	Consumo electricidad: (kW)	C.6.1
302-1	Consumos combustibles fósiles por tipología:	C.6.1
302-1	- <b>Propano (ton)</b>	C.6.1
302-1	- <b>Gasoil (L)</b>	C.6.1
302-1	- <b>Gasoil B (L)</b>	C.6.1
302-1	Potencia generada con energías renovables (kWh)	C.6.2
302-1	Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (miles €)	C.6.3
302-1	Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (miles €)	C.6.3
302-4	Reducción del consumo energético	C.6
<b>GRI 303: Agua</b>		
303-5	Consumo de agua	C.6.1
<b>GRI 305: Emisiones</b>		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	CÁLCULO HUELLA DE CARBONO <b>EN CURSO</b>
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	

305-6	Emissiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	
<b>GRI 306: Efluentes y residuos</b>		
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	C.6.1
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores</b>		
308-1	% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	C.4.2
308-1	Desglose por Regiones/Mercados	C.4.2
<b>GRI 400: SOCIAL</b>		
<b>GRI 401: Empleo</b>		
401	Evolución del empleo	C.5.1
401	% trabajadores con contrato indefinido	C.5.1
401	Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	C.5.1
401	Resultados de percepción de mejoras laborales	C.5.1
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>		
403	% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	C.3.5
403	Nº total de accidentes con lesiones	C.3.5
403	Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	C.3.5
403	Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	C.3.5
403	Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	C.3.5
403	Nº de víctimas mortales	C.3.5
<b>GRI 404: Formación y enseñanza</b>		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	C. 3.4
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	C. 3.4
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>		
405	Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización	C.3.2
405	Composición de la plantilla	C.3.2
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	C.1.3 C.3.1
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	C.5.1
405	Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	C.3.3
405	Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	C.3.3
405	Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	C.3.3
405	% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.	C.3.3
405	% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.	C.3.3

405	% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.	C.3.3
405	% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.	C.3.3
<b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos</b>		
412	% personas que intervienen en Comités para incorporar mejoras laborales	C.5.1
412	Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional	C.5.1
<b>GRI 413: Comunidades locales</b>		
413	% EBIDTA destinado a Inversión social:	C.5.2
413	iniciativas sociales elegidas por la empresa, alineadas con sus intereses corporativos y la mejora de su reputación*	C.5.2
413	Horas/año empleados destinadas a Inversión Social*	C.5.2
<b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores</b>		
414	% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	C.4.2
414	Desglose por Regiones/Mercados	C.4.2
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes</b>		
416	% de productos / servicios revisados / evaluados	C.2.2
<b>GRI 417: Marketing y etiquetado</b>		
417	Nº de reclamaciones atendidas	C.2.3
417	% de reclamaciones resueltas	C.2.3
417	A favor del cliente	C.2.3
417	Por tipo de reclamación	C.2.3
417	Importe de multas	C.2.3
417	a. Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes, divididas en:	C.2.3
417	* Reclamaciones de partes externas fundamentadas por la organización;	C.2.3
417	* Reclamaciones de órganos regulatorios	C.2.3
417	b. Indique el número de filtraciones, robos o pérdidas de datos personales que se han detectado.	C.2.3
417	b. Si la organización no ha identificado incumplimientos indíquese	C.2.3
417	COMPLIANCE. Cumplimiento legal	C.5.3
417	Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	C.5.3
417	Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	C.5.3
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	<b>ESTA ECO</b>
G4- SO1	Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	C.5.4
G4- SO1	Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	C.5.4

### C.1.3 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN



#### Estructura del Gobierno de la organización (GRI 102-18)

La gobernanza en MAS Seeds IBE se compone por la Junta General que está compuesta por el presidente y tres vocales. Esta Junta es la encargada de designar a los auditores y al Consejo de Administración. Este Consejo de Administración, el cual está compuesto por el Presidente junto con tres vocales, el cual tiene un periodo de mandato de cinco años, tras los cuales ha de volver a designarse sus componentes. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar las cuentas y otorgar poderes al Responsable de filial junto con la Junta General.

Actualmente, el Responsable de filial es el apoderado y garante de temas económicos, sociales, seguridad y medioambiente.

La estructura de la organización, al ser una filial de la rama de Semillas de la Cooperativa agrícola Maïsadour, tiene un responsable de gestión de filiales por parte de MAS Seeds, que supervisa la labor del responsable de la filial MAS Seeds IBE. El responsable de filial es el responsable de los distintos departamentos, directamente de Fabricación, Logística, EHS, Laboratorio y Administración e indirectamente la Producción en campo y Comercial.

Además de esta relación en cascada, existen relaciones transversales junto con el resto de la rama de semillas MAS Seeds, como es el caso con el Responsable Industrial, de Calidad y EHS.

Se tiene un Comité de Dirección interno compuesto por los tres representantes de los pull de actividad como son la producción en campo, comercial y fabricación junto con gerencia, que se reúnen mensualmente para organizar temas transversales.

En cuanto a la implantación de la RSC y también para la empresa en general, el Comité de Dirección, a nivel de estrategia, se encargan del trazado de los planes de transformación a medio y largo plazo que se integran en el Plan de Acción, de la misma manera que se integran acciones concretas orientadas a implantar los valores y la misión y que formen parte de la cultura de MAS Seeds IBE .

Esta Gobernanza de la organización también se rige por el Reglamento Interno y el Convenio Colectivo propio del que los trabajadores de MAS Seeds IBE disponemos.

CONTENIDOS	Año 2019	Año 2020	Año 2021	GRI
Estructura del Gobierno de la organización				102-18
Composición del Máximo Órgano de Gobierno y Presidente:				
Ejecutivos y no ejecutivos	4	4	4	102-22/23
Antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno	7 años			
Sexo	4 Hombres	4 Hombres	4 Hombres	
Composición de los Comités responsables	4	4	4	102-18

### C.1.4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

En MAS Seeds IBE nos mantenemos en continuo contacto con nuestros grupos de interés, que son los siguientes:



De este modo, podemos identificar mejor sus expectativas y necesidades, lo que nos permite integrarlas con el negocio de la empresa, pero siempre realizando una gestión específica de cada uno de ellos. Para ello, utilizamos los siguientes mecanismos:

- Empleados:** realizamos encuestas de clima y satisfacción anuales, llevamos un registro de situaciones inseguras que nos permita controlar y prevenir los posibles riesgos laborales tanto del personal interno como del personal externo y tenemos un buzón de sugerencias a disposición de los dos grupos que hemos mencionado. Además, la empresa cuenta con pantallas multimedia para la difusión de diversos contenidos que permitan mejorar la comunicación con nuestros empleados. Realizamos evaluaciones

de desempeño anuales en las que se intercambia información sobre los logros y los resultados, y se fomenta la orientación a la mejora del desarrollo profesional y personal. También realizamos excursiones anuales para todo el personal.

Para mantener una comunicación constante con la matriz MAS Seeds, se hace uso de la plataforma Yammer, la cual está dedicada al intercambio de información y Best Practices para empleados. Para una mejora adaptación de las formaciones de los empleados, se evalúa la eficiencia de las formaciones recibidas a través de un cuestionario.

Además de todo ello, en una de las jornadas de convivencia se exponen las sugerencias y propuestas para fomentar la mejora continua en formato abierto, junto con ejercicios gamificados para tener un diagnóstico de la implicación de los trabajadores con nuestra Misión, Visión y Valores.



JORNADA GAMIFICADA M-V-V



ÁGAPE NAVIDEÑO

- Cientes:** realizamos encuestas continuamente para saber su grado de satisfacción, participamos en ferias como la FIMA 2022, lo que nos permite estar en contacto directo con ellos, programamos visitas a nuestras instalaciones y trabajamos constantemente en mejorar nuestra relación y nuestra cercanía con ellos. También se realizan rondas de entrevistas o de planificación. Además, tomamos testimonios reales para compartir las buenas experiencias.



STAND EN LA FERIA INTERNACIONAL DE MAQUINARIA AGRÍCOLA

- Organismos públicos:** mantenemos una relación basada en el respeto y la cooperación mutua y desde MAS Seeds IBE, proponemos mejoras del sistema, para las cuales nos ofrecemos como empresa piloto. Además, coordinamos todas nuestras acciones con ellos manteniendo un diálogo activo y abierto. Realizamos reuniones anuales de análisis y re-alineación de objetivos y retos. También se colabora con proyectos o charlas.



- **Proveedores:** tenemos diversos canales de comunicación para mantenernos en contacto con ellos de forma activa y abierta. Entre ellos destacan el contacto telefónico, el correo electrónico, las reuniones, las encuestas de opinión y satisfacción. También se lleva a cabo el acompañamiento o mentoring para temas concretos. Estamos fomentando la “Fuerza de proposición” para que sean los proveedores fuente de mejora y desarrollo.
- **Sindicatos:** mantenemos una relación cercana y cordial. Los sindicatos son informados de todos los cambios que se producen en la empresa, además de colaborar activamente con ellos para la elaboración del convenio colectivo propio y pedir apoyo en aquellas decisiones que tienen un efecto sobre los empleados.

A raíz de estas encuestas, que nos permiten conocer su grado de satisfacción con nuestra colaboración, desarrollamos diversos planes de acción en base a las demandas que se manifiesten.

Además, contamos con gran número de entradas (inputs) que alimentan nuestros planes de acción para poder mejorar y mantenernos en contacto constante con los grupos de interés como son las auditorías ISO 9001 externas e internas, las auditorías ESTA externas e internas, las auditorías ECO a nivel externo, las auditorías ISTA externas, auditorías internas del grupo cooperativo Maisadour, el mantener un departamento especializado en EHS y el uso de SAP para mantener un producto de calidad certificada, con una trazabilidad impecable.

CONTENIDOS	GRI
Lista de GI con los que está implicado la organización <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados</li> <li>• Sindicatos</li> <li>• Clientes</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Organismos Públicos</li> </ul>	102-40
nº total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>	102-41
Definición del proceso para identificar los GI <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de las relaciones internas y externas de la empresa.</li> <li>• Aplicación de los criterios 1-6 y definición de áreas involucradas.</li> </ul>	102-42

**Enfoque para la participación de los GI**

GI - El enfoque es que el cliente es el Norte de nuestros GI, todas las acciones van encaminadas a mejorar las ventas y siendo verdadero soporte de sus necesidades.	102-43
<b>Temas y preocupaciones claves</b>	102-44
• Seguridad de los trabajadores	
• Bienestar de los trabajadores	
• Satisfacción de los clientes	
• Calidad de producto	

### C.1.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Nuestro proceso de materialidad está basado en aspectos importantes para los diversos grupos de interés, teniendo en cuenta los diferentes niveles de relación que tenemos con ellos: Clientes, proveedores, sindicatos, organismos públicos y empleados como se ha expuesto.

El planteamiento de análisis de materialidad se realiza teniendo en cuenta los intereses de los diferentes grupos de interés respecto de los asuntos que tengan un efecto relevante sobre temas económicos, ambientales y sociales, como se irá exponiendo a lo largo de la memoria. Además, se realiza un análisis detallado “externo” por parte del auditor de cuentas, de los temas económicos, fiscales y de clientes-proveedores.

CONTENIDOS	GRI
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (documentos públicos)	102-45
• Ibercaja, Banco Santander, BBVA, Caixabank	
Proceso para definir los temas materiales	102-46
• Arbitraje por cifra de negocios y contribución a la estrategia y ODS	
Lista de temas materiales y relevantes para la organización	102-47
• Económicos , sociales, materiales, entorno	
Cambios significativos en el periodo de la memoria	102-49
• Adquisición distinción RSA+ & ODS 2021	
• Desarrollo Roadmap 2026 Integral	
• Auditoría Cliente: Standard ETS	
• Auditoría Producto ESTA (Interna y Externa)	
• Adhesión a la RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables)	
• Renovación del Convenio Propio	
Periodo objeto de la memoria	102-50/52
• <b>2021-2022</b>	
Fecha del último informe	102-51
• <b>Septiembre 2021</b>	
Punto de contacto para solución de cuestiones	102-53
• Contacto Luis Tolosa Pérez: tolosa@maisadour.com	
Nivel de la memoria conforme al GRI	102-54
"Opción Esencial"	
Índice de contenidos GRI	102-55

## C.1.6. PLAN ESTRATÉGICO RSC / RSA

MAS Seeds IBE se encuentra inmersa en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa. Asumimos los principios de la responsabilidad social como parte de nuestros objetivos y nuestra política, y aplicamos sistemas de gestión acordes a las certificaciones ISO 9001, ECO (agricultura ecológica certificada en comercialización, estocaje, y transformación con el CAAE-Comité Aragonés de Agricultura Ecológica) y ESTA (*European Seed Traitment Asociation*, Asociación Europea de Tratamiento de Semillas) y estamos en desarrollo de los estándares ETS (*Excellence Through Stewardship*, excelencia en la gestión), GMP+ (*Good Manufacturing Practices*, buenas prácticas en la fabricación) y EFQM (*European Foundation Quality Management*) habiendo obtenido el Sello Plata (más de 400 puntos).

Entre algunos de nuestros compromisos podrían destacarse:

- Planes de formación anuales para todo el personal ligados a su evaluación de desempeño.
- Se mantiene una tasa de empleo en crecimiento.
- Cooperaciones con diferentes organizaciones tales como bomberos unidos, médicos sin frontera, Asociación del Corazón, campañas de recogida de alimentos para el Banco de Alimentos y recogidas de ropa para donar a Cáritas, entre otras.
- Uso de recursos locales
- Sistemas de gestión de la calidad acordes a las certificaciones ISO9001 y ESTA
- Gestión de residuos y desarrollo de la economía circular.
- Desarrollo de proyectos relacionados con la mejora de la seguridad, salud e higiene laboral (reconocimiento con el V Premio Nacional de Empresa Saludable 2019 (MAZ), y adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables-RAES 2021).
- Celebraciones de baja accidentalidad con ágapes saludables e inclusivos (aptos para el personal musulmán o vegetariano).
- Desarrollo de RSA+ en cuanto a conciliación familiar y voluntariado, como con acciones de donación de sangre o médula, o labores de colaboración con ATADES.
- Firmantes del Pacto Mundial y estrategia alineada y fundamentada en los 17 ODS.

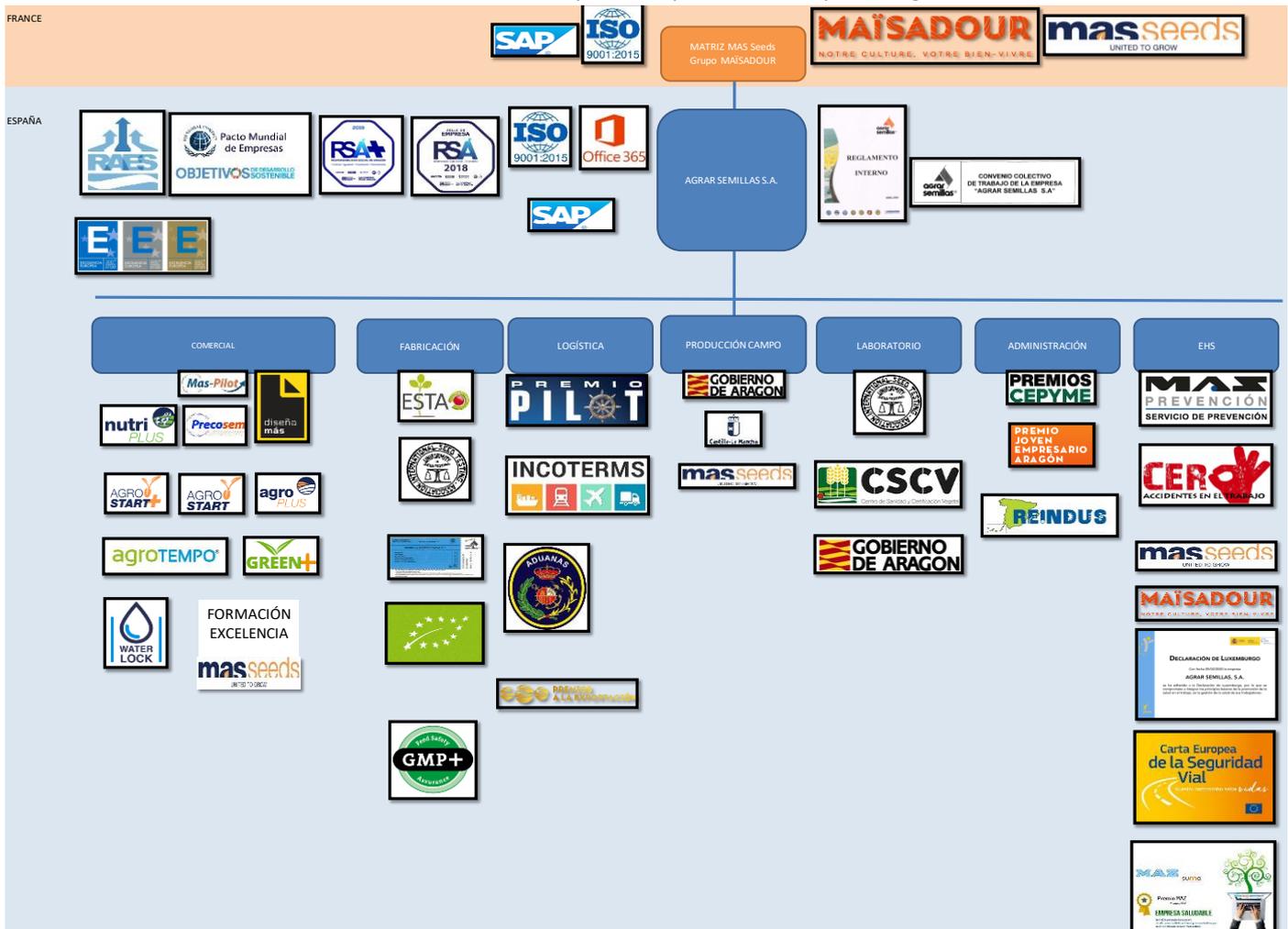
MAS SEEDS IBE cuenta con el sello RSA desde el 2018 y con el sello RSA+ desde el 2019, siendo las memorias públicas en el repositorio abierto del IAF.





## ESTÁNDARES

A continuación se muestran los distintos premios y estándares que se siguen en MAS Seeds IBE.



Lo bueno de los proyectos llevados a cabo en MAS SEEDS IBE es que es de fácil replicabilidad, ya que es el uso de metodologías ya existentes como las relativas a Lean Manufacturing, actividades de colaboración con donaciones, campañas de recogida, estándares basados en guías europeas, nacionales y autonómicas, buenas prácticas generadas y promovidas.

## INDICADORES ESPECÍFICOS

Además de los KPIs comunes respecto a la seguridad, como la Tasa de Frecuencia, la Tasa de Gravedad o el número de accidentes de cada tipología de gravedad, también contabilizamos los días sin accidentes con baja, sin baja y primera cura.



A través de los diferentes logros alcanzados por MAS Seeds IBE, se han llevado a cabo invitaciones a café y ágapes saludables, con fruta, zumos, agua, productos de Aragón como jamón o queso entre otras.



También se sigue un KPI específico para las acciones concretas derivadas de planes de acción, RSI, cantidad de Visitas de Seguridad, acciones resueltas de SMAT, Mini-Kaizen(6S) y Best Practices llevados a cabo.

## **INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS SOCIALES Y AMBIENTALES**

MAS Seeds IBE es una empresa orientada a la fabricación y venta de semillas de alta calidad que permitan a los agricultores obtener el máximo rendimiento de su cosecha de forma sostenible y respetuosa con el medioambiente.

Nuestras líneas estratégicas se centran en mantener nuestra excelencia operativa y aumentar nuestra especialización e innovación, crear alianzas a lo largo de toda la cadena de valor de nuestro producto, tener siempre presente a nuestro cliente final y realizar su seguimiento, y en la apertura hacia nuevos mercados.

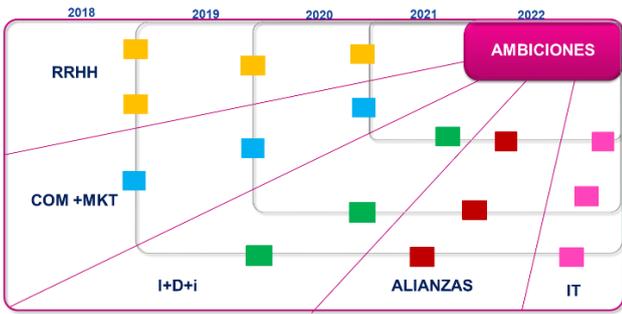
Al tratarse de semillas de “alta tecnología”, los retos económicos, tecnológicos y medioambientales juegan un papel crucial en el desempeño de nuestro negocio, sin olvidarnos además de la necesidad de cumplir con la legislación vigente, especialmente a la hora de abrirnos a nuevos mercados, y de ser socialmente responsables, ya no solo con el agricultor, sino con el consumidor final del producto que salga de nuestra semilla y con todas aquellas personas que de alguna forma u otra formen parte de esta gran cadena.

Por ello, ponemos en marcha de forma voluntaria múltiples acciones que aseguren el negocio de la empresa a corto, medio y largo plazo, y analizamos su impacto y los resultados obtenidos. Entre nuestras acciones destaca:

- Nuestra apuesta por la creación y la generación de nuevos puestos de empleos, así como la mejora de las condiciones laborales, por medio del fomento de actividades productivas en un ámbito de mejora continua a nivel de seguridad y salud de las personas.
- Nuestra colaboración con gobiernos y administraciones públicas, manteniendo alianzas para conseguir mayor eficacia en la consecución de objetivos de interés compartido y generar un impacto positivo en la sociedad en general.
- Nuestro trabajo continuo para mejorar la digitalización y la comunicación de la empresa.
- Nuestro compromiso con el cumplimiento legal, desarrollando un programa de “COMPLIANCE JURÍDICO” en interno, siempre intentando ir un paso más allá mejorando la gestión y los objetivos de la RSC.
- Nuestra colaboración con diversas entidades sociales, tales como la Fundación del Corazón o Comercio Justo, y la participación en causas benéficas, como la recogida de tapones de plástico y un plan de voluntariado.

## **TRANSFORMATION MAP 2022 Y 2026**

A partir del trazado de la Estrategia de Adaptación diseñada para guiar los pasos que nos llevan a los objetivos marcados a medio plazo se genera el mapa de transformación (Transformation Map 2022). Actualmente nos encontramos en pleno desarrollo del Roadmap 2025, siendo reorganizado según los criterios que se ven en la imagen:



Indicador	Año	A través de
Evolución de las líneas estratégicas	2017-2022	Transformation Map
	2020-2024	M24
	2021-2026	Roadmap 2026

Este Roadmap 2026 es la continuación de la planificación estratégica a corto plazo, integrando como eje de desarrollo la sostenibilidad, el desarrollo de las personas y la excelencia operacional, estando alineado con la Agenda 2030 y los 17 ODS.

CONTENIDOS	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	Diseño M-V-V y estrategia según ODS	Desarrollo Líneas ODS según M-V-V 24 y estrategia	Desarrollo estrategia M26 según ODS
Estado de situación de los compromisos	Pacto Mundial	Declaración Luxemburgo	Pacto Mundial
		Firma Regeneración Económica ECODES	Adhesión RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables)

**masseeds** & Pacto Mundial Red Española

UNITED TO GROW

En MAS Seeds IBERIA ya formamos parte de la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo

La misión del Pacto Mundial es favorecer la sostenibilidad empresarial mediante la implantación de **10 Principios** universales agrupados en **4 EJES** y en la estrategia y las operaciones para favorecer así la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

**EJES DEL PACTO MUNDIAL**

- Derechos Humanos
- Anti Corrupción
- Medio Ambiente
- Normas Laborales

**masseeds** UNITED TO GROW

**masseeds** UNITED TO GROW

& **MANIFIESTO CoePLAN**  
COALICIÓN DE EMPRESAS POR EL PLANETA

**NOS HEMOS SUMADO A LA REGENERACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO**

Que garantice una conservación duradera de la salud del planeta y de los seres vivos que lo habitamos

## CRITERIO 2. CLIENTES

### C.2.1. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El cliente es nuestro activo principal, por ello, en MAS Seeds IBE nos preocupamos por garantizar su máxima satisfacción. Para ello tenemos los mecanismos que expondremos a continuación, que nos permiten evaluar continuamente su grado de satisfacción e incorporar su opinión a nuestras bases de datos para desarrollar estrategias que perfeccionen nuestra metodología de atención al cliente. Estos mecanismos se revisan de forma periódica, para así garantizar la optimización del proceso.

Para nosotros, el cliente no es solo aquel que compra, sino todas aquellas entidades involucradas en la creación y distribución de las semillas. Por ello, cuando hablamos del cliente, hacemos también referencia a nuestros trabajadores, sin olvidarnos de nuestro cliente principal, nuestra matriz, que confía año tras año en nuestro saber hacer y en nuestra calidad.

Dado que el negocio de las semillas es un campo que implica estar cerca de los clientes, nuestra forma de evaluar su satisfacción es cara a cara, en entrevistas, durante las diversas acciones de promoción que desempeñamos a lo largo del año, al final de nuestras reuniones a pie de campo, nuestros técnicos con una frecuencia mínima semestral, encuestan al agricultor de manera general con el fin de evaluar el grado de satisfacción que tienen con nuestro producto, con el volumen de rendimiento que obtienen de él y para saber también las mejoras que desearían que incorporáramos. En base a los resultados obtenidos, realizamos la previsión para la siguiente campaña.

También, se realizan visitas programadas a los clientes, entrevistas personales anuales, encuestas de satisfacción a nivel corporativo cada 2 años, experimentos con clientes sobre nuevos productos. Todo ello se gestiona mediante un Plan de Márketing aplicando la mejora continua.

Además, en la FIMA 2022 (Feria Internacional de Maquinaria Agrícola) estuvimos presentes, pudiendo de esta manera tener un trato más cercano y directo con potenciales clientes, proveedores o colaboradores.

Como empresa de servicios agrícolas nos preocupamos de mantener nuestros estándares de calidad que hacen que nuestros clientes de este tipo de servicios confíen en nosotros y que nos demanden cada año un aumento de productos. Para la correcta gestión de sus necesidades realizamos un detallado seguimiento periódico con reuniones e intercambio de información.

En cuanto a nuestros trabajadores y a las empresas logísticas que colaboran con nosotros, cada año realizamos encuestas de clima y satisfacción.

Otro tipo de clientes son los denominados DOs (Donneurs d'Ordre en Francés), siendo grandes clientes de la producción en campo, con los que se lleva a cabo un balance anual final de actividad, donde se repasa la actividad realizada a lo largo de la campaña y se fijan los objetivos

a realizar para la siguiente campaña, e incluso realizamos auditorías cliente según estándares propios (por ejemplo ETS - Excellence Through Stewardship).

Finalmente, con respecto a nuestra matriz, existe una comunicación abierta y fluida, con la que nos mantenemos informados, al día y que nos permite gestionar cualquier tipo de incidencia o no conformidad de forma inmediata a través de herramientas online implementadas. Asimismo, realizamos reuniones mensuales y al final de campaña para evaluar el trabajo desempeñado y marcar las metas de la siguiente campaña.

Nuestro buen hacer nos ha permitido aumentar el volumen de trabajo año tras año, facilitando así el acceso al mercado laboral de, cada vez, más personas.

## **C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS**

La semilla no es un producto estándar, sino muy específico y tecnológico. Una siembra con semillas no adaptadas al suelo, a la climatología o al entorno, tendría un resultado desafortunado para el cliente. Por ello, proporcionar al cliente las semillas adecuadas para su campo es nuestra prioridad principal, porque ello garantizará una buena cosecha y, en consecuencia, su satisfacción total. Para ello:

- Ponemos a disposición del cliente técnicos de campo que evalúan el terreno en el que se va a sembrar.
- Analizamos las semillas que más se adaptan a su suelo y/o riego.
- Participamos en sesiones informativas en el campo, donde pueden ver el comportamiento de nuestras variedades en terrenos similares a los que el cliente cultiva, ya que se realizan ensayos y demos en distintas regiones repartidas por toda España.
- Participamos en redes de ensayos oficiales, llevados a cabo por el GENVCE (Grupo para la Evaluación de las Nuevas Variedades de Cultivos Extensivos en España), que demuestran el potencial de nuestras nuevas variedades.
- Analizamos las explotaciones agrícolas o ganaderas del cliente, en el caso de querer sembrar variedades destinadas a la alimentación animal o humana.
- Se investigan nuevos productos con metodología y planificación, donde antes de lanzar un producto se realiza un análisis de mercado, para conocer si el nuevo producto cumplirá con los objetivos marcados.

Además, contamos con la certificación ESTA, que certifica que nuestras semillas han pasado controles exhaustivos en cuanto a la exposición a productos fitosanitarios, velando por la seguridad y salud de los clientes a la hora de la manipulación. La certificación ESTA proporciona garantías clave sobre el control total de los procesos para el tratamiento de semillas, la mejora continua de los procesos y estándares y que el personal en fábrica esté adecuadamente capacitado. La ESTA certifica que solo las semillas que cumplen con los estándares de calidad acordados se están colocando en el mercado, lo cual es una garantía de calidad para el agricultor en particular, brindándole tranquilidad y seguridad.

Entre las semillas se encuentran, entre las especies principales, el maíz y girasol, con gamas completas de diferentes variedades para atender las diferentes necesidades de los agricultores, y una oferta global diversificada adaptada a un gran panel de condiciones climáticas



Se tienen diferentes soluciones a través de la innovación en nuestros productos y servicios.

En el caso de nuestras semillas, respondiendo a las necesidades del cambio climático, se tienen:

**INNOVACIONES GENÉTICAS**



**PROTECCIÓN DE LAS SEMILLAS**



**SERVICIOS Y SOLUCIONES DIGITALES**





“Con esta tecnología el maíz forrajero aguanta más tiempo “verde”, en estado óptimo de cosecha para una mejor planificación y mayor rendimiento de cosecha, optimizando las cosechas y reduciendo así la huella de carbono.”



“Maíz con mejor capacidad para resistir el estrés hídrico, y poder aguantar con menor cantidad de riegos”

AGROSTART y AGROSTART + estimulan el crecimiento de maíz joven y girasol, mejoran el establecimiento del cultivo y respetan el medio ambiente.



PARA UNA AGRICULTURA SOSTENIBLE



PARA LA AUTONOMÍA ALIMENTARIA  
LÁCTEA

Una aplicación que permite Anticipar, Gestionar y Optimizar sus intervenciones desde la siembra hasta la cosecha de maíz (grano / forraje), girasol, colza y alfalfa.

Gestión de las operaciones de cultivo mediante el uso de indicadores agroclimáticos como ventanas favorables de siembra, o pronósticos de madurez de cosecha

Por tanto, reduciendo la huella de Carbono para los Agricultores

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador GRI
Nº de productos/ servicios nuevos puestos en el mercado	7	8	9	
% de productos / servicios revisados / evaluados	100%	100%	100%	GRI 416

Reforzando nuestra misión y eje estratégico del cuidado del agricultor, a lo largo de 2020-2021 se ha llevado a cabo la implementación de un nuevo módulo de SAP orientado al cliente 100%, el módulo C4C. Es plenamente digital, lo cual permite llevar la gestión comercial en el terreno de una manera más directa a través de tablets, con lo que nuestro equipo comercial ha logrado dar un paso más hacia la digitalización y optimización de procesos, y sobre todo hacia el cuidado del agricultor de manera inmediata.



SAP Cloud for Customer

### C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

La calidad es nuestro compromiso, así que todos los productos y servicios ofertados se comercializan con la máxima transparencia, dando a conocer al cliente las características de la oferta con las condiciones para su adquisición y uso. Para ello, nuestros clientes disponen de los siguientes documentos, que se distribuyen a través de nuestras entidades colaboras, estando disponibles en nuestra página web:

- Catálogos de nuestros productos con sus características y sus consejos de siembra, ensilado y cultivo.
- Fichas técnicas específicas y detalladas de cada producto y de cada servicio, con el fin de que el agricultor pueda elegir aquellos productos que mejor se adapten a sus necesidades.
- Listado de tarifas.

Por otro lado, ofrecemos un servicio de seguimiento integral, en el que la empresa acompaña a sus clientes desde el momento en el que descubren nuestros productos, hasta que su cosecha está lista para ser vendida o para servir de alimento a sus animales. Este servicio de seguimiento lo realizan los técnicos, quienes:

- Revisan el campo del cliente y su estado.
- Recomiendan las variedades más adecuadas para éste.
- Analizan las necesidades del cliente (silo, forraje, grano, etc.).

Todo ello en el servicio postventa. Una vez adquiridas las semillas, además:

- Monitorizan la cosecha del cliente.
- Verifican el buen estado de esta.

- Aportan soluciones en el caso de que la cosecha no se esté comportando como debiera.
- Aportan consejos sobre cuál es el mejor momento para cosechar, abonar, etc.

Este servicio de “acompañamiento” total a nuestros clientes es nuestra característica diferenciadora.

En el caso de producirse una no conformidad, nuestro departamento comercial se pondría en contacto inmediatamente con el cliente, para hacerle llegar un cuestionario que nos permita ver la trazabilidad de esas semillas y verificar si existe algún tipo de problemas con ellas. Acto seguido, uno de nuestros técnicos se acercaría in situ para ver el estado de la cosecha y se daría respuesta a su reclamación.

Se dispone de un servicio de postventa que asesora a todos los clientes para elegir aquellos productos que son adecuados a sus necesidades así como para la resolución de dudas técnicas, o reclamaciones. Toda la información se registra en los informes de visita y en las hojas de red de campos, teniendo todas las respuestas analizadas para una mejora continua.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador GRI
Nº de reclamaciones atendidas	5	6	5	GRI 417
% de reclamaciones resueltas	100%	100%	100%	
A favor del cliente	100%	100%	100%	GRI 417
Por tipo de reclamación	NCF	NCF	NCF	GRI 417
Importe de multas	-	0	0	GRI 417
a. Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes, divididas en:				GRI 417
* Reclamaciones de partes externas fundamentadas por la organización;	0	0	0	
* Reclamaciones de órganos regulatorios	0	0	1	
b. Indique el número de filtraciones, robos o pérdidas de datos personales que se han detectado.	0	0	0	
b. Si la organización no ha identificado incumplimientos indíquese	AGRAR SEMILLAS S.A. NO HA IDENTIFICADO NINGÚN INCUMPLIMIENTO			

\*NCF: No Conformidades

#### C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

La transparencia es esencial para el buen desempeño de nuestra empresa. Por ello, proporcionamos información detallada de las características, las propiedades y los riesgos de nuestro producto o servicio. Cada uno de nuestros sacos contiene la información necesaria para una correcta manipulación, contando con la transparencia necesaria para una buena comunicación comercial.

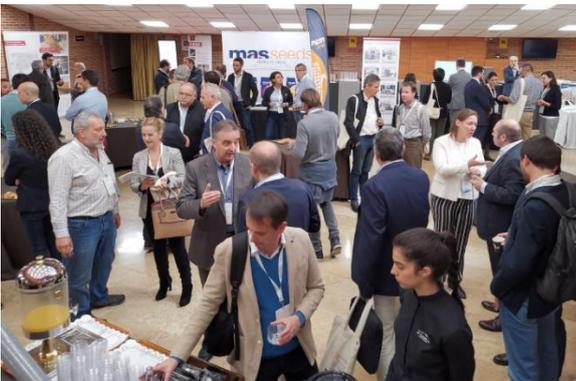
Además de toda la información que el departamento comercial pone a disposición de los clientes, y que hemos comentado en el punto anterior, en MAS Seeds IBE nos preocupamos para que nuestra calidad quede demostrada. Para ello, seguimos estándares ISO 9001, ECO, GMP+ y, lo que es más importante para garantizar la transparencia de nuestro producto, la certificación ESTA.

Además, trabajamos de acuerdo a estándares ESA (Asociación Europea de Semillas) aparte de cumplir con la normativa regulatoria Española y Aragonesa de Semillas, y contamos con la certificación ISTA; esta certificación sigue el estándar internacional que implica formación anual y un reconocimiento por parte de los organismos de control acreditados.

Consideramos que esta transparencia se tiene que extender a la comprensión del mercado de nuestras materias primas, y por ello elaboramos informes sobre condiciones de cosecha, bolsa de materia prima, etc, que difundimos a nuestra red de clientes.

A nuestros clientes les mantenemos también informados de nuevas normas y leyes sobre nuestros productos o los suyos tanto a nivel nacional como europeo, así como de las tendencias del mercado.

Y por supuesto, nuestras instalaciones están siempre abiertas bajo visita concertada, ya sea a nuestros clientes como a asociaciones o empresas del sector), teniendo un indicador de visitas anual.



### **C.2.5. GARANTÍA DE SUMINISTRO (CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN)**

Nuestra distribución varía en función de la especie y variedad de semilla que el cliente requiera. Cuando se trata de cereales realizamos un servicio de distribución directa, sin intermediarios. Cuando se trata de maíz, disponemos de una red de plataformas de distribución distribuidas estratégicamente por España, para así ser capaces de llegar al cliente lo más rápido posible.

Sin embargo, nuestra cadena de distribución empieza en el campo, como nuestro producto: la semilla. Cada año se planifica con sumo cuidado el volumen de producción de semilla necesaria para cubrir la cifra de ventas y tener un margen que permita la cobertura de imprevistos. Gracias a esta planificación obtenemos lo mejor del campo, sin necesidad de incurrir en prácticas poco sostenibles y garantizamos en gran medida las existencias de producto, sin crear volúmenes de excedentes innecesarios.

A partir del campo, comienza la etapa de entrada a nuestras fábricas, donde se limpia, selecciona, se aplica el tratamiento demandado por el cliente y se envasa. Al igual que con la producción, planificamos con sumo cuidado el excedente que podría ser necesario, manteniendo un porcentaje ajustado extra de producto.

Y finalmente, nuestro equipo logístico se encarga de hacer que nuestras semillas lleguen no solo a España, sino a diversas partes de Europa, en un plazo no superior a 48 horas en España y 72 horas fuera de España, ya sea distribuyendo el producto entre las plataformas, para su posterior reexpedición, o su recogida directa por parte del cliente. Esta forma de distribución por plataformas nos ayuda a ser más sostenibles y más respetuosos con el medioambiente, ya que se aprovecha de forma completa la capacidad de carga de los camiones.

Gracias a nuestra planificación, al final de campaña queda poco excedente que recoger. No obstante, todo el sobrante se devuelve a las instalaciones de MAS Seeds IBE donde, se analiza y determina, en función del resultado, su futuro uso. Nada se tira, todo se aprovecha, logrando tener una gestión integral sostenible.



## CRITERIO 3. PERSONAS

En MAS Seeds IBE somos 64 personas, 46 hombres y 18 mujeres a fecha 30 de Junio de 2022. La desviación en cuanto a mayor personal y casi todo concentrado en hombres respecto a la anterior campaña, viene dada por el contrato de personal de campaña como fijo discontinuo, siendo clave en departamentos como Fábrica y Producción en Campo.

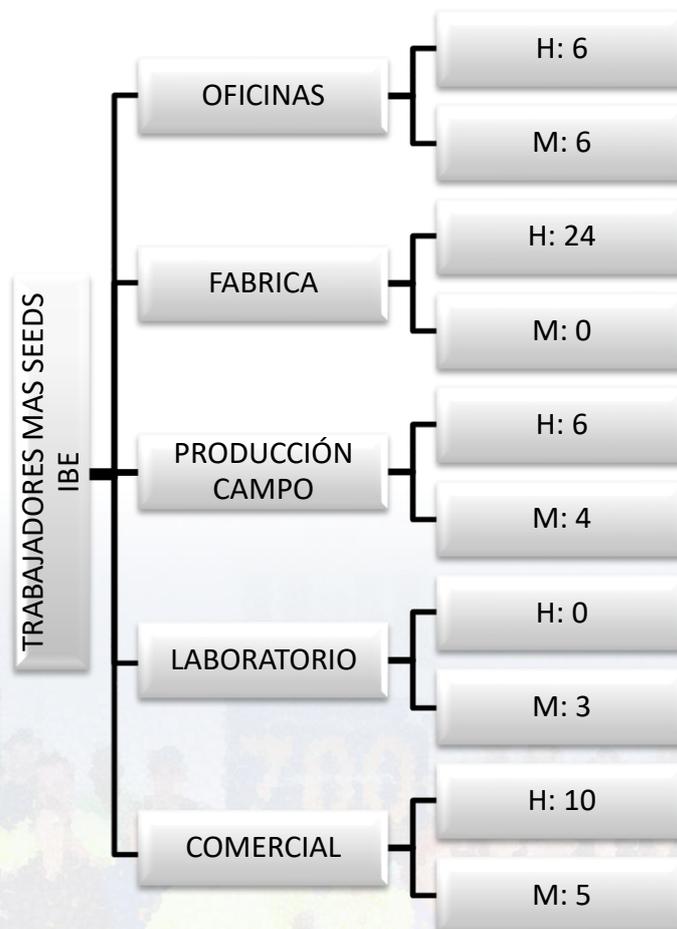
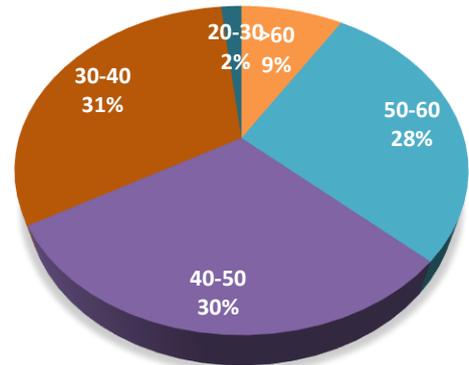
TRABAJADORES  
MAS SEEDS IBE

TOTAL = 64

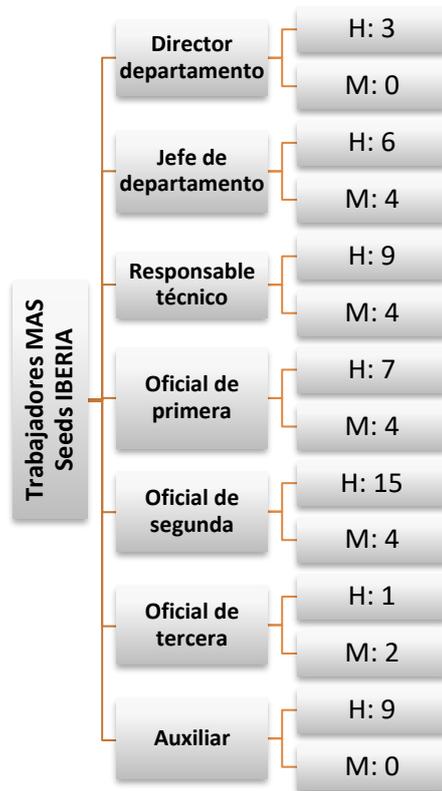
HOMBRES : 46

MUJERES : 18

Distribución de la plantilla por Edad



Al estar supeditados a la estacionalidad de la semilla de las distintas especies que tratamos (Colza, Maíz, Girasol y Cereales), la carga de trabajo es oscilante a lo largo del año. Por tanto, se



tienen momentos en los cuales contamos con necesidad de tener un alto número de personal (periodos pico) y habiendo otros momentos con menor carga de trabajo (periodos valle). Esto hace que en MAS Seeds IBE contemos con tres tipos de empleados: Empleados Fijos, Empleados Fijos Discontinuos y Empleados Eventuales. Para estos últimos, para fomentar su continuidad, se realizan entrevistas a sus responsables jerárquicos antes del comienzo de la campaña (momento con más necesidad de personal) para conocer el desempeño que se realizó la anterior campaña y poder mantener al mismo personal eventual, generando de esta manera la continuidad del personal que ya dispone del *know-how* del puesto a desempeñar.

La formación es continuada para los tres tipos, dando oportunidades a los eventuales en caso de existencia de contratos de relevo.

### C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Para conocer el grado de satisfacción de nuestros empleados, realizamos encuestas de clima y satisfacción anuales, en las que se tratan temas como la comunicación, la seguridad, la salud e higiene, el reconocimiento y el liderazgo. Además, en estas encuestas existe un apartado destinado a la formulación de preguntas y sugerencias de cualquier índole.

Además, con la incorporación de las encuestas online para el personal que cuenta con ordenador como medio de trabajo (año 2018) se observó un incremento notable en la participación. Para el personal que no dispone de ordenador, se realizan las mismas preguntas que en el cuestionario online pero con la diferencia de que es rellenado en papel.

Indicador	2018-19	2019-20 2020-21	2021-22
% de personas de plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	82.5%	NA*COVID	80%

Dada la situación COVID, sin la posibilidad de realizar las jornadas de convivencia para poder realizar las encuestas de clima, a lo largo de 2021, para poder conocer la satisfacción de las personas, se ha puesto en marcha la aplicación de la metodología GDDD (Good, To Do Differently and Difficult) para conocer los puntos positivos de la campaña, los puntos a mejorar y las dificultades observadas, para poder llevar a cabo planes de acción dedicados por área (Comercial, Producción, Fábrica y Administración), y de esta manera tener evidencias del clima laboral. Con estos planes de acción, se asignan a un responsable y una fecha de ejecución.

Gracias a las encuestas se llevan a cabo acciones en materia de seguridad, de mejora continua, o de mejora industrial entre otras. Todas las ideas y sugerencias de los trabajadores se integran en planes de acción o con actuaciones directas.

Otra forma de evaluar la satisfacción de los empleados es la realización de entrevistas personales y evaluaciones de desempeño anuales como es el People Review. El proceso de People Review es un proceso interno de revisión de objetivos personales, tareas y espacio para el diálogo. Se lleva a cabo ya que la mejora de procesos implica formación y acompañamiento. Estas revisiones se realizan anualmente en función de las necesidades del día a día, intentando reforzar nuestra plantilla alineadamente con nuestra planificación estratégica a medio y largo plazo.

Con motivo de la situación de excepcionalidad ante el coronavirus, se llevó a cabo una encuesta especial a los trabajadores sobre la Gestión del COVID-19 .

### C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Ni religión ni sexo son etiquetas que le aporten mayor o menor valor a un trabajador, es por ello que desde MAS Seeds IBE nos comprometemos con el respeto, la igualdad entre personas y la no discriminación, teniendo medidas que promueven la igualdad de oportunidades y garantizan la no discriminación. A modo de ejemplo:

- Se comunican los puestos de trabajo vacantes en nuestra página web y en los diversos tablones, circulares vía mail y pantallas repartidas por la empresa.
- Existe una política de retribución salarial reflejada en el convenio y que establece un salario base común y unos suplementos por categoría y por flexibilidad/nocturnidad, sin ningún tipo de distinción por sexo y/o religión
- Se ofrece la posibilidad a cualquier persona de la empresa de llevar a cabo una promoción interna ligada a unos planes de formación específicos para el desarrollo de su trayectoria profesional sin tener en cuenta raza, sexo o religión.
- Los procesos de selección se centran en las habilidades, la formación y la experiencia necesarias para el puesto a desempeñar.
- Para el desarrollo personal también existe la solicitud de mejora y desarrollo de habilidades a través de la formación personalizada.

Asimismo, somos una empresa consciente de la diversidad de nuestros trabajadores, y por ello:

- Adaptamos la cesta de Navidad para nuestros trabajadores musulmanes, con productos aptos para su consumo (Halal, sin cerdo y sin alcohol).
- También adaptamos los ágapes-picoteos realizados por Navidad o por celebraciones por baja accidentalidad, con menú saludable, incluyendo frutas y verduras.
- Ofrecemos un espacio dedicado para que aquellas personas que lo necesiten puedan cumplir con sus obligaciones religiosas.

En relación a la Cesta Navideña, hemos ampliado las opciones de elección al añadir un formato más, el premium, para fomentar la participación del personal, contando con productos de Aragón en los 3 formatos.

Indicador	Año	Año	Año	Indicador GRI
	2020	2021	2022	
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización				GRI 405
% Hombres	100%	100%	100%	
% Mujeres	-	-	-	
% menos de 30	-	-	-	
% entre 30 y 50	75%	75%	75%	
% más de 50	25%	25%	25%	
% otros grupos minoritarios	-	-	-	
Composición de la plantilla				GRI 405
% Hombres	66%	67%	78%	
% Mujeres	34%	33%	22%	
% menos de 30	10%	7%	14%	
% entre 30 y 50	62%	60%	56%	
% más de 50	28%	33%	30%	
% otros grupos minoritarios	-	-	-	
Relación entre la retribución media <b>de las mujeres y hombres y el salario base.</b>				GRI 405
Desglose por categorías.				
Director dpto	1.58	1.58	1.58	
Jefe dpto	1.5	1.5	1.5	
Resp Técnicos	1.42	1.42	1.42	
Oficial 1ª	1.33	1.33	1.33	
Oficial 2ª	1.25	1.25	1.25	
Oficial 3ª	1.17	1.17	1.17	
Auxiliar-Obrero no especialista	1	1	1	

### C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Existen actuaciones para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas, como, por ejemplo:

- Además de contar con horario de entrada y salida flexible en función de condiciones, necesidades especiales y puntuales de los empleados, por ejemplo la necesidad de llevar a los niños al colegio, esta flexibilidad se ha ampliado y aumentado para mayor número de personal, incluyendo la posibilidad de realizar jornadas intensivas.
- Se ha establecido la opción del teletrabajo voluntario y la posibilidad de realizar la jornada laboral teletrabajada al completo o semipresencial según las necesidades de los trabajadores.
- Disponibilidad de espacio comedor dentro de la empresa.
- Disponibilidad de servicio de comedor en restaurantes cercanos a la empresa subvencionado al 60% por la empresa gracias al CONVENIO PROPIO como se explica en el criterio 5.1.
- Adaptación de turnos y horarios en base a necesidades familiares y a preferencias del empleado. Un ejemplo de esto es la posibilidad de rotar y de establecer preferencias de horario dentro de los 3 turnos de fábrica.
- Adaptación de horarios a cualquier persona que quiera compatibilizar su formación con el trabajo y bonificación parcial o total de aquellos estudios relacionados con el área de trabajo o susceptibles de conllevar promoción interna.
- 3 días festivos adicionales por convenio propio además de los 24 anuales.
- Generación de más días de vacaciones, si estas se disfrutan en los 3 meses de baja actividad para cada departamento.
- Con motivo del COVID-19, se llevaron acciones orientadas a evitar la posibilidad del ERTE como fue la concesión de 8 días de vacaciones para poder reducir los turnos orientado a minimizar la posibilidad de contagio durante la parte más dura de la situación sanitaria.

Otros beneficios:

- Retribución extraordinaria correspondiente a los beneficios del año anterior, equivalente a una mensualidad.
- Premios por nupcialidad, natalidad y jubilación.
- Ayuda escolar por cada hijo menor de 18 en edad escolar, a percibir cada año antes del inicio del curso académico.
- Descuento del 10% en nuestros productos para empleados.

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				G4- LA 3 a.
Mujeres		1	-	
Hombres	1	-	2	
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				G4- LA 3 b.
Mujeres		1	-	
Hombres	1	-	2	
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				G4- LA 3 c.
Mujeres	-	100%	-	
Hombres	100%	-	100%	
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.				
Mujeres	9%	9%	8%	
Hombres	-	-	3%	
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.				
Mujeres	4%	2%	2%	
Hombres	-	-	-	
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo				
Mujeres	26%	28%	23%	
Hombres	37%	38%	33%	
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo – Trabajo a distancia				
Mujeres	26%	26%	22%	
Hombres	32%	33%	28%	

### C.3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

La formación supone la excelencia operacional, y la excelencia operacional es esencial para garantizar la plena satisfacción de nuestros grupos de interés. Por ello, disponemos de un sistema formal para evaluar no solo las necesidades de formación de las personas empleadas, sino las necesidades de formación que los propios grupos de interés consideran necesarias.

A través de las evaluaciones de desempeño y las matrices de competencia que se efectúan anualmente a todo el personal, determinamos las necesidades formativas individuales, creando un plan de formación a corto y medio plazo. Para este plan, tenemos asimismo en cuenta las no conformidades generadas tanto a nivel de calidad como de seguridad y medioambiente y las sugerencias y peticiones de los propios empleados.

Existe un presupuesto destinado a la gestión de la formación y se realiza una revisión anual de dicho plan. Tras cada formación se efectúa un seguimiento para ver evaluar la mejora de las capacidades adquiridas gracias a las opiniones del personal formado y gracias a las encuestas de evaluación de la formación recibida. También, existe un plan de formación en interno para la mejora de las habilidades y capacidades del personal a través de la matriz de formación interna.

Las formaciones se realizan tanto de forma interna como externa y se adaptan a las necesidades del puesto desempeñado por el empleado o a los nuevos objetivos marcados. Dentro de las formaciones internas, podemos destacar que no solo se llevan a cabo aquellas que son reglamentarias o de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) sino que se destina un presupuesto de formación a mejorar las habilidades y competencias de cada puesto de trabajo a nivel de recursos humanos. Algunas de estas formaciones son:

- Primeros auxilios y manejo de desfibrilador.
- Trabajos en alturas
- Paquete Office nivel avanzado
- Lean Manufacturing y metodología Agile
- Francés básico, medio o avanzado e Inglés
- Manejo de Carretillas y Plataformas Elevadoras
- INCOTERMS
- Aplicador Fitosanitario
- Muestradores ISTA
- SAP
- Espacios confinados
- Storytelling
- PLD
- Auditor Interno
- Gestión de Proyectos Internos



Además, estamos desarrollando un nuevo proyecto de formación interna a través de una Matriz de Formación Interna, donde detectamos áreas para reforzar y las personas que tienen el conocimiento necesario para instruir al personal que lo requiera.

**MATRIZ DE FORMACIÓN INTERNA**

		Departamentos emisores "Formador"							
		COM	PROD	MKT	LOG	FAB	LAB	ADM	EHS
Departamentos receptores "Formado"	COM								
	PROD								
	MKT								
	LOG								
	FAB								
	LAB								
	ADM								
	EHS								

### Horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual: GRI 404

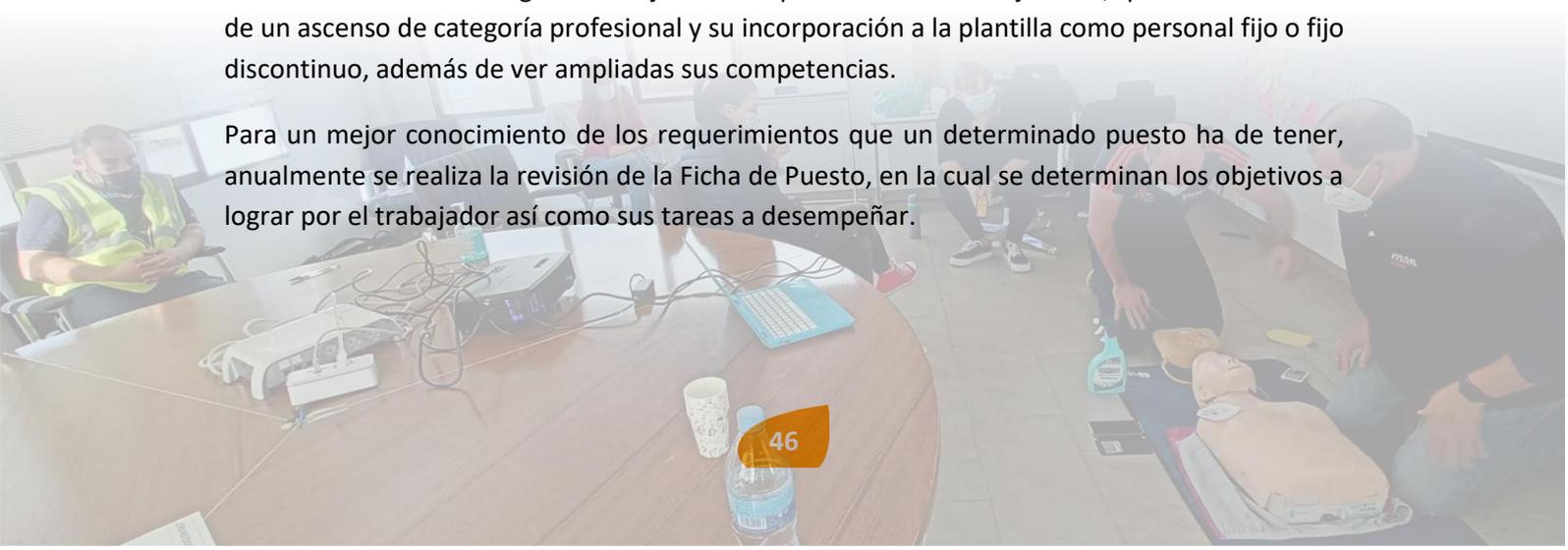
HORAS FORMACIÓN NO PRL(Horas)	19-20	20-21	21-22
<b>H</b>	<b>661</b>	<b>655,5</b>	<b>568</b>
Director dpto	209	146	182
Jefe dpto	243	425,5	302
Resp técnico	28		
Técnico	1		
Oficial 1a	174	84	84
Oficial 2a	6		
<b>M</b>	<b>862</b>	<b>496</b>	<b>631,5</b>
jefe dpto	446	212	280,5
resp técnico	26	116	99
técnico	10		
oficial 1a	208	168	168
oficial 3a	172		84
<b>Total general</b>	<b>1523</b>	<b>1151,5</b>	<b>1199,5</b>

HORAS FORMACIÓN PRL(Horas)	2019	2020	2021
<b>H</b>	<b>167,5</b>	<b>326,5</b>	<b>138,5</b>
Director dpto	2,5	1	5
Jefe dpto	58	21	20
Resp técnico	63	45	30,5
Oficial 1a	16	4	5,5
Oficial 2a	9	255,5	46
oficial 3a	10	*	3,5
Operario	4	*	21,5
Auxiliar	5	*	4,5
Peón			2
<b>M</b>	<b>94,5</b>	<b>51,5</b>	<b>92,5</b>
Jefe dpto	33,5	5	
Resp técnico	36,5	20	25
Oficial 1a	2,5	-	22,5
Oficial 2a			30
Oficial 3a	22	26,5	15
<b>Total general</b>	<b>262</b>	<b>378</b>	<b>231</b>

Como se puede observar, en el 2020 debido a la crisis del COVID-19, hemos podido aprovechar los tiempos de confinamiento en forma de formaciones online y webinars (más de 400h de formación en total de 19-20 respecto al 2021).

Como resultado, además de mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores, de facilitar la comunicación con nuestra matriz francesa y de unificar protocolos de actuación, estas formaciones han dado lugar a la mejora de empleo de varios trabajadores, que han disfrutado de un ascenso de categoría profesional y su incorporación a la plantilla como personal fijo o fijo discontinuo, además de ver ampliadas sus competencias.

Para un mejor conocimiento de los requerimientos que un determinado puesto ha de tener, anualmente se realiza la revisión de la Ficha de Puesto, en la cual se determinan los objetivos a lograr por el trabajador así como sus tareas a desempeñar.



### C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y salud de los trabajadores es primordial para MAS Seeds IBE, por lo que se encuentra integrada en toda la organización, formando parte de los objetivos estratégicos y la política de la empresa. No solo nos esmeramos en cumplir con toda la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales, si no que se realizan mejoras constantes en éste ámbito, tales como:

- La definición de un puesto de trabajo específico QSHE que trata tanto la parte de la calidad (Q) como la parte de seguridad, salud y medioambiente (SHE por sus siglas en inglés *Safety Health Environment*).
- Inversiones para la mejora de las instalaciones.
- Disponemos de Desfibrilador Semi-Automático (DESA) y equipos de intervención en todas las áreas y su publicación en la red de DESA pública a través de la app Ariadna, que permite su accesibilidad aunque sea un DESA de empresa privada.
- Gestión de proyectos específicos para la seguridad, salud e higiene laboral donde se abarcan cuestiones relacionadas con la concienciación del personal en esta materia y su formación en PRL, implementación de metodologías Lean Manufacturing y de Mejora Continua (proyecto interno de MAS Seeds IBERIA de Zero Accidentes, reconocido por la RAES).

## zero accidentes

- Mejoras en la gestión de la formación y la información, mejora de la comunicación, integración en todos los procedimientos de trabajo, participación del personal para la detección de necesidades de mejora, etc.
- Implantación de metodología SMAT mensuales y BS semanales (Visitas de Seguridad y Briefing de Seguridad) a nivel Corporativo.
- Programa 12 Meses – 12 Mini-Kaizen, donde cada mes nos centramos en la resolución de un punto crítico en concreto
- Firmantes de la Declaración de Luxemburgo, y miembros de la RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables).
- Mejora en las instalaciones habilitando espacios de descanso amplios y al aire libre.



Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Indicador GRI
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	17%	17%	16%	GRI 403
Nº total de accidentes con lesiones	1	9	2	GRI 403
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	16	14	34 (21 COVID)	
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	0	199	0	
Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	2,1%	4,10%	2,88%	
Nº de víctimas mortales	0	0	0	

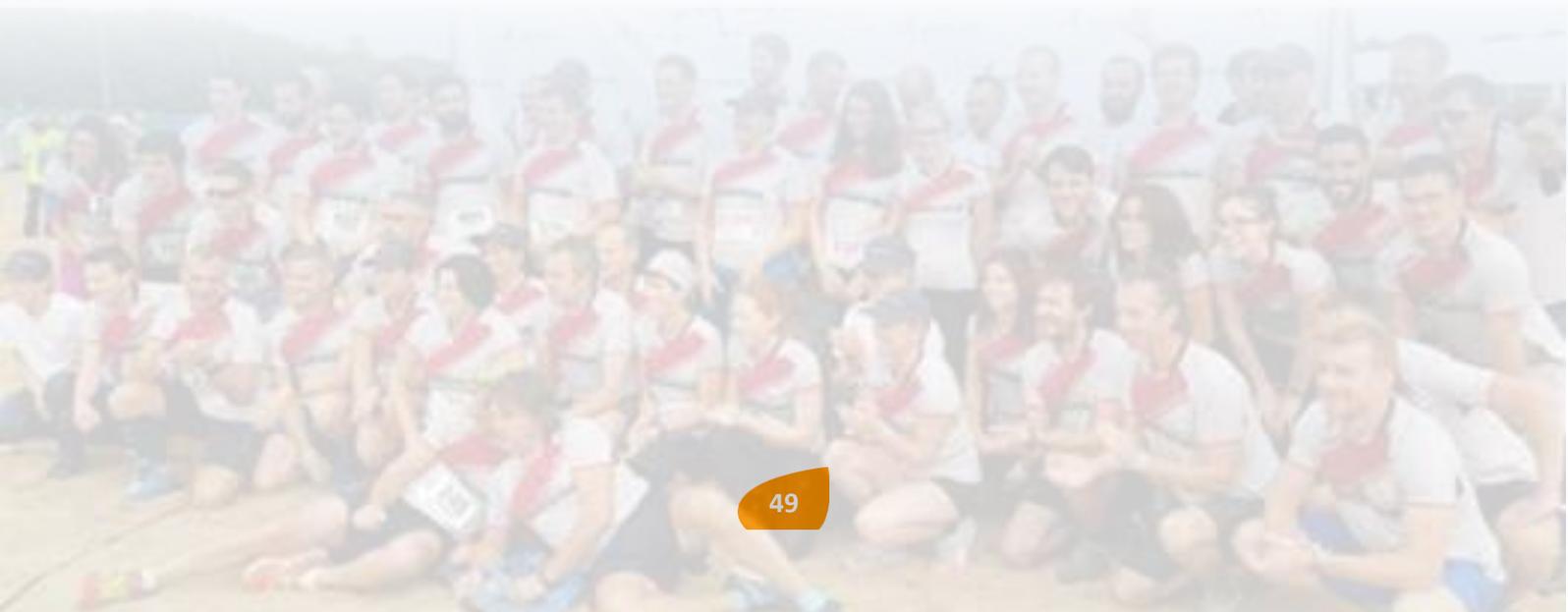
## COMPROMISO, LIDERAZGO Y LA SALUD

Como evidencia del estrecho compromiso por parte de la dirección de MAS Seeds IBE en la promoción de la salud, se tiene la creación del puesto de trabajo específico y dedicado denominado QSHE que contempla la H de *Health* (Salud).

También, este gran compromiso por la parte del Comité de Dirección del Grupo Maïsadour se refleja en el Acuerdo de Seguridad de 2018, y con su renovación de 2021.

Muchas acciones en materia de Salud Laboral se han realizado gracias a las aportaciones de los trabajadores, a través de múltiples fuentes tanto por el grupo de trabajo relacionado con la Seguridad, Mejora Continua, Actualización de reglamento interno y el mismo Reglamento Interno, la renovación del convenio propio (2022), RSI, reuniones fin de campaña por especies y balances, sugerencias de mejora resultado de conversaciones, etc, consiguiendo mejorar el entorno laboral con medidas relacionadas con la ergonomía en el laboratorio, eliminando malos olores en vestuarios, proporcionando camisetas transpirables junto con campañas de sensibilización sobre olas de calor, poniendo a disposición 3 fuentes de agua fría, e instalando mecanismos para una mayor comodidad en la tarea de adecuación de sacas, entre otras.

Como animación para la participación en hábitos saludables, contamos con el equipo Runners Agrar con el que se participa en el evento nacional bianual de semi-maratón de las cooperativas (Francia), la última realizada en Septiembre de 2018, y la carrera de las empresas ESIC en Zaragoza incluyendo su versión carrera virtual entre otras. También, con motivo de la recaudación de fondos para el banco de alimentos por la crisis sanitaria del COVID-19, se ha participado en la RAINBOW RUN promovida por el Periódico de Aragón.



# CRITERIO 4. PROVEEDORES

El enfoque global adoptado en relación con los proveedores es que sea transparente, la contratación ha de cumplir con la ley en lo referente a la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), cumpliendo los requisitos-objetivos que se acuerden y gestionando las posibles no conformidades que puedan surgir de la relación cliente-proveedor.

## C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

Una característica esencial de una buena empresa es saber hacer un uso correcto de sus recursos. Nosotros, como empresa responsable, evitamos derrochar en compras innecesarias. Para ello, estableciendo las bases que se exponen a continuación, permiten comprar lo que es necesario, cuando es necesario, al mejor precio, e impulsando el comercio local.

En primer lugar se evalúan las necesidades del personal y de la empresa. En el caso de los empleados de fábrica, una buena forma de evaluar estas necesidades es haciendo que el trabajador, que es el responsable más inmediato de su seguridad, revise sus EPI y materiales de trabajo (e.g. jabón especial) e informe ante cualquier desperfecto o necesidad. En el caso de materiales de oficina, sucede de forma similar. En el caso de productos industriales, la cantidad a suministrar siempre se corresponde con la estimación de fabricación de la campaña. Actuando de esta forma, evitamos que se generen pedidos automáticos que puedan no ser necesarios y, además, evitamos excedentes.

Acto seguido, en MAS Seeds IBE realizamos la selección del proveedor en función de su calidad y su precio, siempre dando prioridad, si entra dentro de lo posible, a proveedores de procedencia aragonesa para así promover el desarrollo local, además de fomentar las compras con colaboradores comprometidos con la prevención y erradicación del trabajo infantil (cumpliendo con el Standard SA 8000).



Se valoran la calidad de servicio, el precio y las prácticas sociales y medioambientales en su actividad, realizando anualmente una evaluación y valoración, atendiendo a aspectos tales como sus certificaciones en calidad, seguridad y medio ambiente, resolución de problemas, aspectos económicos y fiscales, etc.

Podemos destacar nuestra colaboración con restaurantes locales cercanos a la empresa, una buena práctica que nos permite que los trabajadores dispongan de un buen servicio de comedor sin necesidad de contratar un catering y que, además, nos ayuda a impulsar 3 negocios de restauración de la zona.

También cabe destacar el consumo responsable que se realiza gracias a la compra de café de Comercio Justo Nicaragüense, consumiendo productos elaborados en condiciones justas, que cuentan con movilización social e incidencia política.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador G4
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	18,30%	17,50%	16,00%	GRI 204
Desglose por Regiones/Mercados	Compras en Aragón / Compras totales			

## C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Aunque consideramos que la certificación en Responsabilidad Social de nuestros proveedores es un tema importante, no disponemos todavía de un sistema que nos permita incorporar este criterio a nuestra selección de proveedores, por lo que nos comprometemos a empezar a realizar una clasificación de nuestros proveedores de acuerdo a su certificación como empresas socialmente responsables además de analizar la calidad, compromiso, prácticas medioambientales y precio de sus servicios.

Anualmente se evalúa y valora a nuestros proveedores según los siguientes criterios:

- Calidad del producto
- Calidad del servicio
- Homologaciones en calidad, seguridad y respeto por el Medioambiente
- Comunicación y resolución de problemas
- Aspectos económicos y fiscales

Además, para verificar su calidad, realizamos un test de producto, utilizando el producto suministrado y verificando su comportamiento, para ver si se adapta a las necesidades de la empresa como es el caso de distintos equipos de protección individual o material para la fabricación.

Asimismo, realizamos una clasificación histórica, ‘premiando’ a aquellos proveedores que llevan más camino andado junto a MAS Seeds IBE de manera satisfactoria.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador GRI
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	0	0	0	GRI 308
Desglose por Regiones/Mercados	0	0	0	
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	0	0	0	GRI 414
Desglose por Regiones/Mercados	0	0	0	

### C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

Una buena interacción con nuestros proveedores facilita el entendimiento entre empresas y de este modo, un esfuerzo mutuo por cooperar de forma satisfactoria. Por ello, mantenemos una comunicación fluida con nuestros proveedores, gracias a las siguientes acciones:

- Encuestas de satisfacción a nivel empresarial
- Focus groups de trabajo mutuo y mentoring
- Foros de opinión
- Reuniones periódicas enfocadas a la negociación comercial, tanto de aspectos relacionados con la calidad y la mejora continua, como para tratar las necesidades que podamos tener nosotros como clientes suyos y plantear/debatir las posibles ofertas de renovación.
- Acompañamiento y gestión conjunta para la obtención de certificaciones (QUALIMAT en transportistas).

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador
% de Proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos	<1%	<1%	<1%	AREX-CAM_COM / MAS
Desglose por Regiones/Mercados	MERCADO INTERNACIONAL			
Nº de proyectos abiertos con equipos mixtos con proveedores	2	2	3	Bilan Anual UE/ Seminario Industrial /Feria comercial
Desglose por Regiones/Mercados	MERCADO NACIONAL/ INTERNACIONAL			
Nº de eventos realizados en conjunto con proveedores	3	3	2	Bilan Anual UE/ Seminario Industrial /Feria comercial
Desglose por Regiones/Mercados	MERCADO INTERNACIONAL			

En cuanto a proyectos en común con proveedores, se tiene la constante colaboración con el Grupo Maisadour y estos últimos años con la Universidad de Zaragoza (UNIZAR), con la Universidad de Castilla La Mancha (UCLM) y con el CITA (Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón) para el desarrollo de proyectos de desarrollo rural de Aragón, junto con los fondos Europeos. Si atendemos a los eventos realizados en conjunto con proveedores tenemos eventos tan diferentes como las reuniones finales de campaña y realización de

Seminarios Industriales de mejoras y best practices a nivel Europeo con las distintas empresas de la rama de semillas de Maisadour y también se ha acudido a ferias comerciales en Portugal y España.

# CRITERIO 5. SOCIAL

## C.5.1. ACCIÓN SOCIAL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS

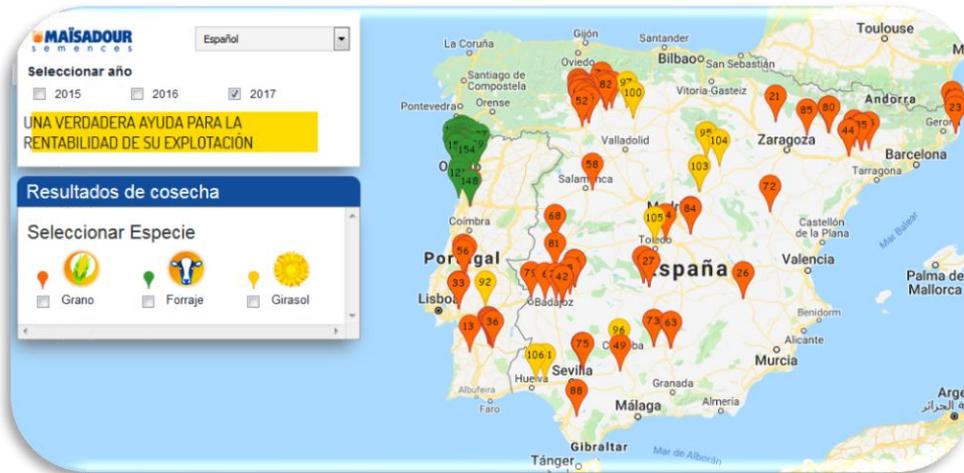
La acción social en MAS Seeds IBE queda reflejada en el convenio propio y reglamento interno, elaborado por y para los trabajadores, junto con los Grupos de Trabajo que se han explicado anteriormente, con la integración de los trabajadores para realizar labores relacionadas con la Sociedad (Grupo de Trabajo Social).

En el convenio al cual quedan atendidos los trabajadores de MAS Seeds IBE, aparecen definidos distintos tipos de retribución tanto monetaria, como de ámbito social entre los cuales destacan:

- El reconocimiento de antigüedad premiado con abonos económicos.
- Los conceptos retributivos compuestos por salario base, complementos salariales (en función de la categoría profesional, personal de antigüedad y de complemento personal, y del puesto de trabajo como es la nocturnidad y la flexibilidad).
- Las retribuciones especiales, como gratificaciones extraordinarias (tres pagas extra)
- Los subsidios.
- Mejoras sociales (premios por natalidad, antigüedad, jubilación, descuentos sobre semillas, ... ).
- Servicio comedor.
- Días de vacaciones extra en función del uso de días de vacaciones en temporadas valle.
- Licencias retribuidas por matrimonio, adopción, nacimiento, defunción, mudanza y deber público.
- Excedencias especiales, voluntarias, por cuidado de menor o cuidado de familiar.
- Permisos y facilidades para estudios.
- Adecuación de instalaciones para el acceso mediante rampa eliminando barreras arquitectónicas.

En cuanto al impacto social fuera de MAS Seeds IBE, se favorecen temas laborales y sociales. Esto viene dado a que para la fabricación de semillas es necesario realizar una producción y multiplicación en el campo. Por tanto, teniendo proveedores autóctonos de ciertas áreas geográficas, se tiene un impacto directo e indirecto sobre la riqueza de la zona, normalmente zonas rurales. Es por ello que fomentamos la no-despoblación de pueblos manteniendo unos proveedores locales (producción en Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León y Navarra) y además teniendo redes de campos de ensayos por toda la península.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador GRI
Evolución del empleo	57	58	64	GRI 401
% trabajadores con contrato indefinido	>90%	>90%	>90%	GRI 401
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	CONVENIO/RSC/RSI			GRI 401
<b>Resultados de percepción de mejoras laborales</b>				
% personas que intervienen en Comités para incorporar mejoras laborales	35%	34%	39%	GRI 412
Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional	1	1	1	GRI 412 GRI 405-2



En aras de formalizar a MAS Seeds IBE como empresa socialmente responsable se está elaborando un Código Ético de la empresa junto con otra serie de protocolos.

Una nueva metodología que se está tratando es el desarrollo de la RSC para el Grupo Maisadour al completo. Esta metodología está orientada a designar un estándar interno de Responsabilidad Social Corporativa.

### C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

Actualmente nos encontramos colaborando con distintos planes y asociaciones afines a la cultura de la empresa, como son:

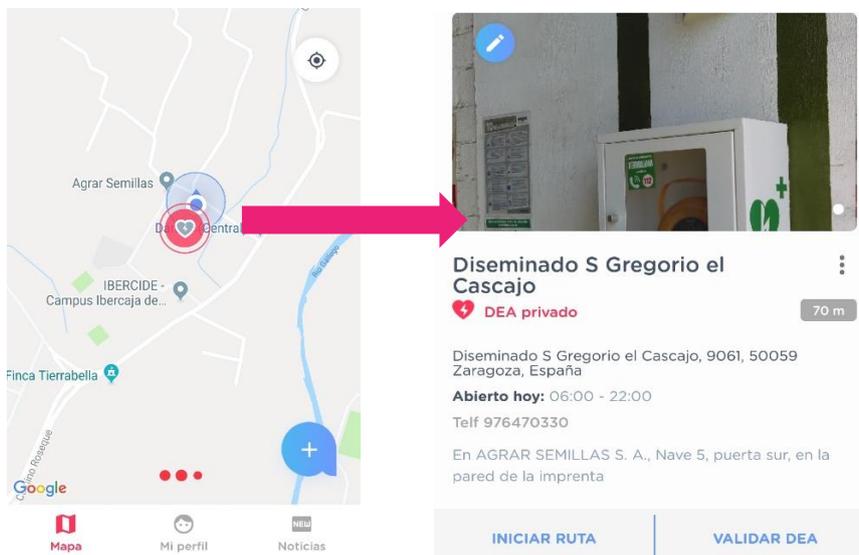
- Bomberos unidos sin fronteras (BUSF)
- Médicos sin fronteras en distintas campañas como el regalo solidario, y agua y saneamiento, entre otras.
- Campaña de recogida de pilas usadas
- Reciclaje tóners y equipos electrónicos, de cartón y papel y separación de plásticos.
- Campaña de recogida de tapones – Fundación SEUR
- Se colabora con Asociación del Corazón
- Comercio Justo, al realizar consumo de Café de Comercio Justo de Nicaragua



- A partir de Septiembre de 2019 se realizó el cambio de los vasos de plástico por vasos de cartón en las máquinas de vending de café y de dispensador de agua, contando con agitadores biodegradables.
- Desde 2019 contamos con el uso de papel reciclado.
- Se colabora anualmente con Banco de Alimentos desde 2019 con La Gran Recogida
- Sesiones de mentoring en colaboración con el IAF y AJE.
- En 2021 hemos colaborado con GARDENIERS - ATADES en un proyecto llamado “Sembrando Sonrisas”, donde MAS Seeds IBERIA ha donado semillas de girasol para que pudieran ser vendidas por la asociación para la recaudación de fondos.



- Se colabora con la Cámara de Comercio para hacer notar la repercusión de la actividad de MAS Seeds IBE.
- Colaboramos con la red de desfibriladores pública para su uso público gracias a la app Ariadna.



- Además de actividades relacionadas con RSA+ en conciliación y voluntariado (expuestas en sus relativos cuestionarios)
- Como reseña, remarcar la participación y colaboración con diferentes entidades durante la crisis del coronavirus (donación de ropa, fabricación de pantallas 3D, donación de EPIs al ISSLA, mentorings...).



La comunicación de estas acciones se realiza constantemente por canales internos (C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN) para conseguir involucrar a los trabajadores.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador
% EBIDTA destinado a Inversión social:	<0,5%	<0,5%	<0,5%	GRI 413
iniciativas sociales elegidas por la empresa, alineadas con sus intereses corporativos y la mejora de su reputación*	RSA+	ODS	ODS	GRI 413
		RSA+	RSA+	
Horas/año empleados destinadas a Inversión Social*	<0,5%	<0,5%	<0,5%	

### C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

La transparencia con el entorno y las medidas adoptadas con respecto a él se comunican a las personas empleadas formalmente y se fomenta su participación, como puede ser en proyectos de voluntariado que llevamos a cabo, o la colaboración con diversas asociaciones y donaciones.

La difusión de todas las acciones realizadas en materia social, así como fomentar la involucración y participación de los empleados, está formalizada junto con la difusión a través de pantallas y circulares vía mail y colgándolo en los corchos, en grupos de mensajería vía Whatsapp, en Yammer, implantando acciones promovidas por los propios trabajadores para fomentar su participación, como puede ser en proyectos de voluntariado o colaboración con asociaciones entre otras.

Además, para dar fe de nuestra transparencia, anualmente realizamos auditorías internas y externas de cuentas y Auditoría de procesos.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador
COMPLIANCE. Cumplimiento legal	0%	0%	0%	GRI 417
Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	- €	- €	- €	
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	0	0	0	

MAS Seeds IBE al ser filial del Grupo Maïsadour se rige por la Carta Ética Maïsadour, en la cual se tienen aspectos tales como el respeto, el cual comprende higiene, salud y condiciones del trabajo, igualdad de oportunidades, no discriminación, no acoso, compromiso social y medioambiental, lucha contra la corrupción en todas sus formas como el tráfico de influencias, conflicto de intereses, transparencia económico-financiera y contable, e incluso un punto específico de gestión de regalos o pagos o comidas.

También se detalla un protocolo de denuncia global, denominada "línea ética".

#### C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

En cuanto a la difusión, en MAS Seeds IBE se siguen dos vías: la comunicación interna y la externa.

Se realiza una difusión externa de las acciones sociales por parte de nuestros comerciales mediante los encuentros con los agricultores, las presentaciones corporativas a nuestros clientes, proveedores y diferentes grupos de interés que nos visitan, también mediante la publicación en nuestra página web (<http://www.masseeds.es>) y publicación en nuestras RRSS como Instagram (@masseeds.iberia), Facebook (MAS Seeds Iberia), twitter (@MASseeds), junto con LinkedIn.

A nivel interno, constantemente se realiza la comunicación de temas sociales de toda índole tales como visitas de personal externo, reuniones relevantes, organización de eventos, excursiones, balances final de campaña, descuentos para los trabajadores y campañas de sensibilización entre otras, junto con la difusión de parámetros clave en la empresa propios de distintas acciones operacionales como son la logística, fabricación, laboratorio, seguridad o calidad entre otros.

También, para la comunicación en interno se hace uso de Yammer, tal y como se ha dicho anteriormente.



Para la comunicación de dichos temas se hace uso de los tablones de anuncios repartidos por la empresa además del envío de mails con circulares, newsletters, y la programación en las pantallas multimedia de visualización. También en 2021 se ha incorporado la comunicación en RRSS como son Instagram y Facebook, añadidas a Twitter o LinkedIn (2020), o a través de la difusión de las acciones por parte de la Cámara de Comercio.

Además del uso de tablones, mails y pantallas, se realiza anualmente una jornada de final de campaña para todos los empleados de MAS Seeds IBE donde se revisa la labor realizada por los distintos departamentos en el año transcurrido, y se dan las líneas a seguir en la siguiente campaña, incluyendo en la temática el aspecto Social de la empresa.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador G4 asociado
Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	2	3	3	G4- SO1
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	300	300	300	

Las distintas comunicaciones que se han realizado estos años han sido en torno a la modificación en 2022 del Convenio Colectivo, en el 2018 la difusión de la Misión, Visión y Valores de la empresa, así como el uso de la nueva marca MAS Seeds y en el 2019 el compromiso con RSA+, ganadores del V Premio Nacional de empresa saludable (MAZ) y acciones llevadas a cabo por el grupo de trabajado social y la adhesión a la RAES (2021).A lo largo de 2019 y 2020 por la orientación y realineación de la estrategia y M24 con los ODS, las publicaciones han estado ligadas a dar a conocer los ODS y cómo y a cuáles contribuimos en cada una de las acciones realizadas y en cada uno de nuestros valores.

## CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL

Los objetivos de MAS Seeds IBE, en cuanto a la protección medioambiental es la de la prevención de la contaminación, reduciendo el consumo energético , consumos naturales, emisión a la atmósfera, así como realizar una buena gestión de los residuos industriales.

Se dispone de los siguientes indicadores:

- Eficiencia: Seguimiento del consumo anual de electricidad, gas propano, combustible , vehículos y agua, valorando el cumplimiento o no del objetivo marcado.
- Eficacia: Seguimiento del consumo de residuos peligrosos y no peligrosos generados, valorando el cumplimiento o no del objetivo marcado.

En MAS Seeds IBE tenemos un Plan de Segregación de que cuenta con la cuantificación, la clasificación y el tratamiento de los residuos generados por proceso hasta la fecha, instrucciones de separación y tratamiento de los mismos con el fin de, por un lado, obtener beneficio de los coproductos y subproductos generados a lo largo de los procesos productivos y, por otro lado, reducir al mínimo posible el volumen de residuos generados.

Deseamos llevar a cabo una segregación más exhaustiva de los residuos con el fin de minimizar el impacto medioambiental de estos a través de un estudio y una cuantificación de los residuos generados para así determinar los focos principales de actuación.

Los residuos generados en MAS Seeds IBE son principalmente los siguientes:

- Desechos vegetales.
- Desechos plásticos, maderas, chatarra y papel provenientes de las actividades productivas de la empresa.
- Desechos químicos/peligrosos provenientes de las actividades productivas de la empresa.
- Desechos no peligrosos varios, distintos de los especificados en los puntos anteriores, provenientes de las actividades de la empresa.

Además, en el 2020 se firmó con ENDESA el abastecimiento a partir de Energías Renovables.



**mas seeds**  
UNITED TO GROW

**&**

**endesa**

MAS Seeds IBERIA firma con ENDESA suministro energético de hasta 1 GW **exclusivamente** a partir de **ENERGÍAS RENOVABLES**

De esta manera contribuimos a uno de nuestros valores:

LA **SOSTENIBILIDAD**

Supone reducir 450 toneladas de emisiones de CO2 a la atmósfera cada año = Plantar 1500 árboles

3 Salud y Bienestar | 12 Producción y Consumo Responsables | 17 Alianzas para Lograr los Objetivos | 7 Energía Limpia y Económica | 13 Acción por el Clima

## C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL

El medioambiente es parte fundamental de nuestro negocio, que emerge de la tierra, como las semillas que fabricamos. Es por esto que el respeto por el medioambiente y la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades resulta esencial para nuestra viabilidad. Para minimizar lo máximo posible nuestro impacto, estamos involucrados en los siguientes proyectos:

- Mejora del aislamiento de los edificios que componen la empresa, para así ahorrar energía en climatización.
- Sustitución de la red de cableado para minimizar la pérdida eléctrica
- MAS PILOT, un programa pionero que nos permite optimizar el uso de recursos hídricos y de fertilizantes.
- El Plan de Segregación de Residuos.
- Realización de análisis energético en fábrica por una empresa externa para minimizar pérdidas y tener mejor definidos los consumos.
- Contrato de seguro específico de impactos medioambientales que tiene en cuenta aspectos tales como la sostenibilidad y la actividad específica de la empresa.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador GRI
Consumo electricidad: (kW)	1057089	957876	1068965	GRI 302
Consumos combustibles fósiles por tipología:				
- <b>Propano (ton)</b>	113	123	150	GRI 302
- <b>Gasoil (L)</b>	54655	64408	57081	GRI 302
- <b>Gasoil B (L)</b>	15737	12443	14468	GRI 302
Consumo agua: m3 total	687	500	637	GRI 303
Consumo agua reciclada (m3)	35	40	25	GRI 303
Consumo papel	2500	1503	2380	GRI 301
Cantidad papel reciclado/total	60%	39%	24%	GRI 301
Residuos peligrosos (T) gestionados/producidos	*incorporados en ciclo 20-21	11,7	11,8	GRI 306
Residuos no peligrosos (T) gestionados/producidos	64,9 T no peligrosos	29,24	34,474	GRI 306

Si tenemos que destacar buenas prácticas, se tiene en marcha el proyecto BEE MAS, que consiste en la instalación de colmenas cerca de nuestros campos para ayudar a la polinización, consiguiendo así un doble objetivo: minimizar el impacto ambiental y ayudar a la conservación de una especie tan especial y necesaria como son las abejas. También se ha implantado por primera vez el uso de un innovador método de precosecha en lugar del uso de fitosanitarios para el secado de cultivos en campo.

## C.6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Nuestra estrategia frente al cambio climático se basa en tres puntos principales: reducción, eficiencia y sensibilización, y es comunicada tanto a nivel interno como externo. Para intentar minimizar las emisiones nos hemos involucrado en las siguientes tareas:

- Sensibilización del personal sobre la importancia de la reducción en el consumo de luz y agua.
- Workshops de reutilización de sacas, aprovechamiento de palets, etc.
- Reemplazo con de carretillas eléctricas las de gasoil.
- Sensibilización del personal sobre la importancia del reciclado y la separación de residuos.
- Sensibilización del uso de la climatización (frío/calor) colocando termómetros con los márgenes de bienestar en edificios (verano/invierno).
- Reducción del consumo del combustible, por medio de la creación de un plan de movilidad que optimice su uso, de formación en conducción eficiente y de la mejora de la logística industrial interna.
- Aislamiento y optimización de llenado del edificio del secadero para minimizar el consumo de gas propano.
- Ajuste y planificación de carga del secadero para minimizar el consumo de gas propano.
- Existen planes que se comunican internamente, teniendo un compromiso fuerte frente al cambio climático y con el medioambiente a través del seguimiento anual de los consumos tanto de agua, combustibles fósiles por movilidad o por proceso, consumos eléctricos
- Realizamos auditorías tanto de uso de aplicación de fitosanitarios (ESTA) como energéticas para mejorar la eficiencia y reducir de esta manera nuestra huella de carbono
- Se optimiza el consumo de productos fitosanitarios para poder promoviendo su uso razonable e incluso eliminándolos por completo como sucede con los productos químicos secantes en campo, sustituidos por el innovador proceso de precosechado.
- Uso de termografías para poder realizar las mejoras del aislamiento del edificio del secadero de una manera más eficiente (“sellar los puntos calientes”).
- Lanzamiento de productos Waterlock y Green+, que consiguen un mayor aprovechamiento del agua en el sustrato para evitar riesgos innecesarios.
- Acuerdos energéticos “verdes” con Endesa

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador
Emisiones CO2			EN PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE CALCULADORA DE CO2	GRI 305
Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización/ refrigeración (kg CO2 eq)				
Emisiones globales kg CO2 eq				
Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado/por horas trabajadas				

Potencia generada con energías renovables (kWh)	1000 kWh consumidos de EERR	1000 kWh consumidos de EERR	1000 kWh consumidos de EERR	GRI 302
---	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------

### C.6.3. GESTIÓN AMBIENTAL

MAS Seeds IBE toma las medidas necesarias para reducir sus impactos ambientales, tanto en materia de consumo de recursos como en generación de residuos o emisiones a la atmósfera. Se aplica una metodología específica desarrollando algunas medidas para mejorar los resultados de nuestros indicadores tales como:

- Reducción del consumo de electricidad y agua:
  - Sensibilización del personal para la realización de nuevas prácticas
  - Auditorías energéticas de eficiencia
  - Contrato “verde” con Endesa
  - Dispensadores automáticos
  - Cambio de grifería por grifos temporizados
- Reducción del consumo de combustible:
  - Plan de movilidad
  - Formación en conducción eficiente
  - Proyectos para la mejora de la logística industrial interna
  - Mejora de la gestión de residuos
- Reducción consumo gas propano:
  - Aislamiento del principal edificio consumidor del gas propano.
- Emisiones a la atmósfera
  - Adecuación voluntaria de las instalaciones para mejorar nuestros niveles de emisión a la atmósfera.
- Implementación de una calculadora de Huella de Carbono.

Indicador	2019-20	2020-21	2021-22	Indicador
% compra material reciclable	>70%	>70%	>70%	GRI 301
% producto vendido reciclable	>90%	>90%	>90%	
Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (miles €)	5	44,5	22	GRI 302
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (miles €)	22	40	3	

### C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Actualmente las acciones desarrolladas en materia ambiental son comunicadas a los grupos de interés implicados en el cambio, no obstante se está trabajando la manera de mejorar este aspecto y realizar una difusión integral.

Se realiza una comunicación externa con organismos de la administración tales como el INAGA (Instituto Aragonés de Gestión Medioambiental), la CHE (Confederación Hidrográfica del Ebro), el CSCV (Centro de Semillas y Viveros), etc. Y también se lleva a cabo una difusión externa de las acciones llevadas a cabo a través de LinkedIn, y publicaciones de Cámara de Comercio.

Para la comunicación interna, se usan los mismos medios que son usados para la comunicación Social (pantallas, mails, tabloneros, formación de sensibilización, Redes Sociales internas, ...).

Indicador	2018-19	2019-20	2020-21	Indicador G4
nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)	AUTORIZACIÓN ACTIVIDAD POTENCIALMENTE CONTAMINADORA ATMÓSFERA	AUTORIZACIÓN ACTIVIDAD POTENCIALMENTE CONTAMINADORA ATMÓSFERA	AUTORIZACIÓN ACTIVIDAD POTENCIALMENTE CONTAMINADORA ATMÓSFERA	G4-EN34
	CHE - VERTIDOS			
	2	1	1	
Inversión en capacitación ambiental: charlas/jornadas/reuniones de sensibilización ambiental impartidas a los trabajadores	3	2	2	G4-EN31
	JORNADAS	JORNADAS	JORNADAS	
comunicación ambiental al exterior: participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental	2	2	2	G4-EN31
	ANOVE CAM COM	ANOVE CAM COM	ANOVE CAM COM	

