

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**AGRAR SEMILLAS - MAS Seeds**

CIF:A58012998

Ctra. de Cogullada s/n

50012 - ZARAGOZA

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Junio 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

64

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

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, e.g. 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 disfrutaran en fechas distintas a las comprendidas entre el 21 de Junio y el 31 de Agosto.

Teletrabajo según necesidades personales (siempre que las tareas a desempeñar lo permitan)

Organización de jornadas intensivas (sólo mañanas) en fechas puntuales (Días de navidad, viernes de Agosto...)

Otros beneficios:

Seguro de salud gratuito para todos los empleados con opción a mejora a premium con abono de diferencia

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.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

A través de las people review y sobre todo a través de la comunicación diaria se valoran las medidas y se amplían en caso de que se necesitara una mayor flexibilización.

También se tienen las preguntas abiertas dentro de las encuestas de clima y jornadas de gamificación (kahoot RSE)

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Evaluación y seguimiento a través de clima laboral

Evaluación y seguimiento a través de comité de empresa en reuniones ad hoc

Renovación y actualización a través de negociaciones cada 4 años del Convenio Propio de Empresa

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

-

**Medidas concretas de conciliación**

## ¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

## En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

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, e.g. 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 disfrutaran en fechas distintas a las comprendidas entre el 21 de Junio y el 31 de Agosto.

Teletrabajo según necesidades personales (siempre que las tareas a desempeñar lo permitan)

Organización de jornadas intensivas (sólo mañanas) en fechas puntuales (Días de navidad, viernes de Agosto...)

Otros beneficios:

Seguro de salud gratuito para todos los empleados con opción a mejora a premium con abono de diferencia

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.

### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Flexibilidad total de la presencialidad (puestos que lo permitan) permitiendo teletrabajar, rotarse en la presencialidad, horarios de entrada y salida., posibilidad de jornadas de trabajo intensivo.

### **Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Las indicadas en el punto anterior

### **¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Para el fomento del uso del permiso de paternidad, se acuerda con el padre si desea realizar jornadas parciales para poder alargar el permiso de paternidad parcial, con un horario flexible y acordado entre empresa y trabajador

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, un conjunto de medidas

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

Actualmente estamos desarrollando el plan de igualdad, con el convenio actualizado en 2022 que incluye artículos que dan cobertura al aseguramiento de la igualdad, diversidad y principio de no discriminación.

Además se cuenta con la Carta Ética Maïsadour con la cual cualquier filial del grupo se debe regir. En la cual se plasman aspectos 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".

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

NO

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

,

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Declaración del Responsable del COP (Pacto Mundial) presente en la memoria de sostenibilidad.

Carta Ética Maisadour

Política de Calidad

Política de Seguridad

Firmantes Pacto de Luxemburgo.

Miembros de la RAES desde 2021

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al

trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación

- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.

### **Formación y promoción profesional**

- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

- ? 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, tanto para la sede de Zaragoza como la de Albacete (desde 2024)

? En 2023 se ha colaborado con la plantación de árboles electrónicos en Kenia.

? Además de actividades relacionadas con RSA+ en conciliación y voluntariado (expuestas en sus relativos cuestionarios)

? Realización de auditorías internas RSE llevadas a cabo por el Grupo Cooperativo Maïsadour.

. Presencia de los 2 DESA de las 2 sedes españolas (Albacete y Zaragoza) en la red pública de acceso a desfibriladores ARIADNA

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?), de las cuales las donaciones de comida y ropa se han mantenido.

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

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

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

recogida de pilas usadas

Fundación SEUR

Asociación del Corazón

Comercio Justo de Nicaragua

Banco de Alimentos

ATADES (GARDENIERS)

Cámara de Comercio

Ariadna.

IAF

AJE

CARITAS

DEBRA

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

En función de la tipología se realiza de manera continua, anualmente y puntualmente

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Dando prioridad, dentro de lo posible, a proveedores de procedencia aragonesa



Cesta de navidad con productos aragoneses  
Somos parte de la red de Aragón Alimentos Nobles  
Miembros de la Red Aragonesa de Empresas Saludables  
Excursiones de teambuilding (fuera de tiempos de pandemia) por Aragón, fomentando el turismo rural aragonés  
Organización de reuniones final de campaña de Leadership Team Internacional en tierra Aragonesa con actividades culturales y gastronómicas aragonesas

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Con proveedores aragoneses  
Con productos consumidos aragoneses  
Con asociaciones Aragonesas  
Con empleados

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Aprovisionamiento y colaboraciones continuas  
Turismo Aragonés anual-bianual

**COMPROMISO CON LOS ODS**

**¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R\\_2k4VAIdnH6F9CWd](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_2k4VAIdnH6F9CWd)

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

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

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

Durante las reuniones anuales de balance final de campaña, ágapes navideños, campañas de colaboración con entidades, entre otras, se realizan recordatorios de qué son los ODS y su alineación con PActo Mundial o Agenda 2030.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

Se realizan entre dirección y QSHE

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Contamos con un registro de evidencias por desglose de los subcriterios dentro de cada ODS para ver la alineación con la empresa en función de cada departamento o línea estratégica. A través de este registro contamos con el seguimiento de las acciones por ODS

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

realizamos un análisis de materialidad periódico cada 2-3 años que incorpora consultas a los principales grupos de interés, tales como trabajadores, grandes clientes, los inversores(Maisadour), y proveedores,  
Como área de mejora, nos faltaría integrar más información del contexto externo (PESTEL / DAFO)

Podríamos añadir a este área de mejora al Plan de Acción de ODS una consolidación y una frecuencia de continua revisión, ya que actualmente estamos a la espera de directrices por parte de la matriz MAS Seeds para poder continuar con el desarrollo de dicho plan de

## Acción sobre ODS

### **En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

### **En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

### **En caso afirmativo, información adicional**

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