

Reporte de Sustentabilidad 2011

Monsanto Latinoamérica Sur



MONSANTO



Monsanto Latinoamérica Sur

Reporte de Sustentabilidad 2011





Índice de contenidos

| | |
|---------------------------|----|
| CARTA DEL PRESIDENTE | 04 |
| COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD | 07 |

| | |
|--|----|
| ACERCA DE MONSANTO | 10 |
| DATOS DE LA COMPAÑÍA | 11 |
| PARÁMETROS DEL REPORTE | 17 |
| GOBIERNO CORPORATIVO Y GRUPOS DE INTERÉS | 20 |

AGRICULTURA SUSTENTABLE

| | |
|-----------------------------|----|
| PRODUCIR MÁS | 28 |
| NUESTRAS MARCAS Y PRODUCTOS | 31 |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | 48 |
| PROVEEDORES Y CONTRATISTAS | 49 |

CONSERVAR MÁS

| | |
|-------------------------|----|
| DESEMPEÑO AMBIENTAL | 55 |
| INDICADORES AMBIENTALES | 56 |
| PROGRAMAS | 61 |

CALIDAD DE VIDA

| | |
|--|-----|
| NUESTRA GENTE | 71 |
| DERECHOS HUMANOS | 88 |
| COMPROMISO CON LA COMUNIDAD | 92 |
| RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS | 101 |

| | |
|--------------------------|-----|
| TABLA DE INDICADORES GRI | 106 |
| FORMULARIO DE OPINIÓN | 111 |





Bernardo Calvo, Presidente Monsanto Latinoamérica Sur

Es una gran satisfacción para todos los que hacemos Monsanto Latinoamérica Sur poner a disposición de nuestros grupos de interés este segundo Reporte de Sustentabilidad, a través del cual pretendemos dar cuenta de nuestras acciones en el ámbito económico, social y ambiental para el año 2011 y los avances que hemos efectuado en relación al Compromiso de Agricultura Sustentable que asumimos en el 2008.

Latinoamérica es una de las áreas agrícolas más importantes del mundo que, a su vez, cuenta con grandes posibilidades de crecimiento económico, y es por ello que continuamos apostando al desarrollo tecnológico para mantener nuestro perfil de compañía líder a nivel global en la provisión de tecnologías y productos agrícolas que mejoran la productividad agropecuaria y la calidad alimentaria.

Día a día trabajamos para satisfacer la creciente necesidad mundial de alimentos y fibras, conservando al mismo tiempo los recursos naturales y mejorando la calidad de vida de los productores. Es por ello que estamos convencidos que debemos promover y acompañar el continuo crecimiento profesional y la seguridad de cada una de las personas que forman parte de nuestra organización, una compañía inclusiva y diversa, que valora e involucra todos los talentos y perspectivas de nuestra gente, asegurando de esa manera la igualdad de oportunidades.

Gracias a ello nuevamente logramos consolidarnos como una de las mejores compañías para trabajar, obteniendo el puesto número 3 en la lista de Great Place to Work®.

Nuestra preocupación por preservar los recursos naturales y producir en el marco del desarrollo sustentable sigue siendo una parte central de nuestro compromiso con la comunidad, la cual se evidencia en el desempeño y performance de todas nuestras acciones y la continua profundización del proceso de reporte a todas nuestras operaciones.

Desde Monsanto procuramos identificar y hacer negocios con aquellos socios comerciales que comparten y aceptan las normas éticas que promueve nuestra Política de Derechos Humanos. En este sentido hemos dictado este año, aproximadamente, 19.500 horas de capacitación en materia de Seguridad y Derechos Humanos, lo cual nos ha permitido obtener la mejor performance en seguridad de la región de los últimos años.

Todas nuestras instalaciones y áreas de trabajo, incluyendo la producción estacional, son supervisadas y evaluadas para el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos. En este sentido, contamos con varios canales de comunicación donde los empleados y colaboradores pueden hacer llegar sus inquietudes y preguntas, o bien denunciar alguna violación a cualquier política de control interno. Este canal de comunicación se complementa con la incorporación de una cláusula relativa a Derechos Humanos como requisito para todo contrato con socios del negocio orientada a garantizar el cumplimiento de los requisitos relativos a este tema.

En el marco del programa Semillero de Futuro, nuestro desafío personal, ya llevamos financiados 225 proyectos sociales a lo largo de las seis ediciones, entre los que se distribuyeron más de 6 millones de pesos que beneficiaron en forma directa a 40.000 personas de 16 provincias en la República Argentina, en la República del Paraguay y en la República Oriental del Uruguay. Este programa se lleva adelante gracias a la participación voluntaria de toda nuestra gente en conjunto con distintas organizaciones del ámbito civil de la región.



Bernardo Calvo Isaza
Presidente Monsanto Latinoamérica Sur

NUESTRA MISIÓN

*Satisfacer la creciente necesidad mundial
de alimentos y fibras.*

Conservar los recursos naturales.

Proteger el medio ambiente.

NUESTRA VISIÓN

*Abundancia de alimentos y
un medio ambiente saludable.*



PARA MONSANTO, LA SUSTENTABILIDAD ES UN COMPROMISO ASUMIDO

En el 2008 asumimos públicamente el Compromiso de Agricultura Sustentable, basando nuestras acciones en tres pilares; Producir Más a través de las más avanzadas tecnologías en semillas, Conservar Más, focalizándonos en el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales, y contribuir en Mejorar la calidad de vida de las comunidades con las que interactuamos.

Hay un punto clave donde la innovación agrícola es parte de la solución. Para ello, contamos con un equipo multidisciplinario que trabaja continuamente en sustentabilidad para la región Monsanto LAS en:

La Solución: Producir Más

Trabajamos con los productores de todo el mundo para que la agricultura sea una actividad más productiva y sustentable. Con nuestras tecnologías pueden obtener más rendimiento por cada hectárea sembrada. Trabajamos para duplicar los rendimientos de maíz, soja, algodón y canola hacia el año 2030, en relación a la producción alcanzada en el año 2000. Ese aumento de rinde será el resultado de una serie de factores como el Mejoramiento Genético, la Biotecnología y las Buenas Prácticas Agronómicas.

La Solución: Conservar Más

Podemos producir más con un tercio menos de los recursos naturales. Nuestro compromiso con los productores es producir más para satisfacer la demanda mundial y sabemos que es clave conservar los recursos naturales para las generaciones futuras. El 70% del agua potable se utiliza en la agricultura y las crecientes presiones en el mundo para el ahorro de agua se han incrementado. Los expertos apuntan a la necesidad de una mejor gestión de este recurso. Los productores son los gestores de la tierra, trabajan diariamente para obtener el mayor beneficio de sus campos y al mismo tiempo conservar los recursos naturales para las próximas generaciones. Desde Monsanto desarrollamos semillas que permitan un uso eficiente de los recursos claves para la producción de cultivos de soja, maíz, algodón, y canola.

La solución: Mejorar la Calidad de Vida

El desafío que enfrentamos es satisfacer las necesidades de hoy preservando el planeta para mañana. Estamos comprometidos con la agricultura sustentable en ayudar a mejorar la calidad de vida de los productores en el mundo para el año 2030, incluyendo a más de 5 millones de personas y familias de productores de escasos recursos. La tecnología que utilizamos es para desarrollar mejores semillas y alianzas que fortalezcan nuevas prácticas agrícolas, con mayor rendimiento y productividad.

Parte integrante
del Comité de
Sustentabilidad

De izq. a Der.:
Ana Cardoso,
Verónica Tiberi,
Dominique Daintree,
Sandra Scott,
Cecilia Inciarte,
Valentina Dotti,
Pablo Vaquero,
Andrés Maldonado,
Carlos Canale,
Fernando Bauso,
Adrián Vilaplana,
Marcelo Sabach
Rodrigo Rial.





08

A photograph of young corn plants growing in a greenhouse. The plants are in the foreground, with their green leaves and stems clearly visible against a blurred background of the greenhouse structure and other plants. The lighting is soft and natural, suggesting an indoor growing environment.

Acerca de Monsanto

Pioneros en la creación de innovaciones biotecnológicas aplicadas al agro, desde Monsanto hemos protagonizado una verdadera transformación de la actividad agropecuaria.

Acerca de Monsanto

- 11 DATOS DE LA COMPAÑÍA
- 11 Monsanto en el mundo
- 12 Monsanto en la región
- 14 Nuestra historia
- 16 Premios y reconocimientos

- 17 PARÁMETROS DEL REPORTE
- 17 Alcance y cobertura
- 18 Proceso de definición de contenidos

- 20 GOBIERNO CORPORATIVO Y GRUPOS DE INTERÉS
- 20 Directores y principales comités
- 21 Nuestro Compromiso Público
- 22 Código de Conducta Empresarial
- 23 Protocolo Anticorrupción Global
- 25 Compromiso con iniciativas externas
- 26 Grupos de interés

DATOS DE LA COMPAÑÍA

AMÉRICA DEL SUR

Argentina
Bolivia
Brasil
Chile
Colombia
Ecuador
Paraguay
Perú
Uruguay

AMÉRICA DEL NORTE

Canadá
Estados Unidos

AMÉRICA CENTRAL

Guatemala
México
Puerto Rico

EUROPA

Albania
Bielorrusia
Bélgica
Bulgaria
Croacia
República Checa
Chipre
Dinamarca
Finlandia
Francia
Alemania
Grecia
Hungria
Irlanda
Italia
Holanda
Noruega
Polonia
Portugal
Rumania
Rusia
Eslovaquia
España
Suiza
Suecia
Turquía
Ucrania
Reino Unido

ÁFRICA

Argelia
Kenia
Malawi
Marruecos
Senegal
Sudáfrica
Zimbawe

ASIA PACÍFICO

Australia
Bangladesh
China
India
Indonesia
Kazakstán
Malasia
Nueva Zelanda
Pakistán
Filipinas
Singapur
Corea del Sur
Sri Lanka
Taiwán
Tailandia
Uzbekistán
Vietnam.

MEDIO ORIENTE

Israel
Jordán
Kuwait
Omán
Emiratos
Árabes Unidos

Monsanto en el mundo

Somos una compañía líder en tecnología para el sector agrícola con más de 100 años de historia en el mundo y –desde que iniciamos nuestra actividad en Latinoamérica Sur– con presencia en la Argentina, desde 1956. Aplicamos innovación y tecnología a fin de que los productores aumenten sus rendimientos de manera sustentable y consigan una mayor eficiencia en el uso de los recursos clave necesarios, de modo que puedan ser exitosos, produciendo fibras y alimentos sanos, reduciendo –al mismo tiempo– el impacto de la agricultura en el medio ambiente.

Pioneros en la creación de innovaciones biotecnológicas aplicadas al agro, desde Monsanto hemos protagonizado una verdadera transformación de la actividad agropecuaria a través de la introducción de semillas genéticamente mejoradas que garantizan mayor productividad y rendimiento, mayor protección frente a plagas, menor uso de agroquímicos y mayor preservación del medio ambiente.

A nivel global, contamos con más de 21.000 empleados en más de 400 establecimientos en todo el mundo, y en 66 países divididos en las siguientes regiones:



Ventas Netas

(En billones de dólares para los ejercicios finalizados el 31 de Agosto)



Monsanto en la Región

Monsanto Latinoamérica Sur (LAS) es una de las áreas agrícolas más importantes del mundo, conformada por cinco países: Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Bolivia. Desde nuestros comienzos hemos tenido siempre un profundo arraigo en la vida económica de la región, brindamos soluciones líderes en investigación y tecnología y establecemos sólidas relaciones con distintos actores de las comunidades locales.

Año a año renovamos nuestro compromiso de trabajar en pos del desarrollo del sector agropecuario a través de la constante innovación en biotecnología. Proveemos productos y servicios altamente diferenciales con la mirada puesta especialmente en el futuro, con la vocación de contribuir a una mayor rentabilidad del campo, a la creación de nuevas fuentes de trabajo y a la preservación de los recursos naturales.

12



Dimensiones de la organización*



(*) Información expresada en miles de dólares.
Monsanto LAS: Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay.

Nuestros esfuerzos se ven reflejados en 3 áreas de negocio:



Semillas y Biotecnología

Se producen no sólo semillas convencionales sino también aquellas mejoradas genéticamente a través de la biotecnología.



Protección de Cultivos

Se produce y comercializa una variada línea de productos agroquímicos adaptados a las distintas características y necesidades de cada productor agropecuario.

Aquí se destaca el herbicida Roundup®, que ya cuenta con más de 30 años en el mercado y es líder en su especialidad.



Vegetales

Con nuestras marcas Seminis y De Reuiter ayudamos al crecimiento de los productores, negocios agrícolas y proveedores de alimentos a nivel regional a través de productos con mejores características visuales, funcionales y nutricionales.

Nuestra historia



1956

Comienzan las operaciones de Monsanto en Argentina con la inauguración de la Planta de Zárate, en la Provincia de Buenos Aires, para la producción de plásticos.



1994

Se inauguró la Planta María Eugenia, de acondicionamiento de semillas híbridas (maíz) en la localidad de Rojas, Provincia de Buenos Aires.



2000

Finalizan las obras de reacondicionamiento de la planta de Zárate, pasando a ser la planta de agroquímicos más grande de América Latina.



2004

Se inauguró la planta de investigación y desarrollo de semillas y agroquímicos en Fontezuela, partido de Pergamino, provincia de Buenos Aires.

1956

1978

1994

1996

2000

2002

2004



1978

En 1978 se inaugura la planta acondicionadora de semillas híbridas (girasol) en Pergamino, Provincia de Buenos Aires.



1996

Monsanto a nivel mundial decide concentrarse en el negocio de semillas y agroquímicos.



2002

Monsanto se concentra en la investigación, desarrollo y producción de herbicidas, semillas y productos de biotecnología.



2005

Monsanto adquiere a nivel mundial la compañía Seminis Vegetable Seeds que marca el comienzo de las operaciones de Monsanto en Chile.



2006

Monsanto Argentina pone en marcha Semillero de Futuro.



2009

Firma acuerdo de Colaboración con Aapresid apoyando la iniciativa de Agricultura Certificada.



2011

1° Reporte de Sustentabilidad Latinoamérica Sur

"Lanzamiento del programa de becas Beachell-Borlaug"

5° edición de Semillero de Futuro.

2005

2006

2008

2009

2010

2011

15



2008

Monsanto asumió públicamente su Compromiso de Agricultura Sustentable.

2010

Se inauguran las oficinas en Asunción del Paraguay.



Se lanza la tecnología de Genuity® VT TRIPLE PRO® en Argentina

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



Great Place to Work

3° lugar en el ranking GREAT PLACE TO WORK para Monsanto Argentina como una de "Las 50 Mejores Empresas Multinacionales para Trabajar en Latinoamérica 2011".

Semillero de Futuro

Semillero de Futuro obtuvo el primer premio en la categoría "Grandes empresas" de la VIIª edición del Premio a la RSE de la Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina (CCIFA).



Polo Industrial Zárate - Campaña

Seminario y Exposición "Zárate – Campana: Polo Estratégico Industrial 2011"- La Unión Industrial de Zárate entregó el Premio a la Trayectoria a la empresa Monsanto Argentina, radicada en el partido desde hace más de 50 años.

PARÁMETROS DEL REPORTE

Alcance y cobertura

El Reporte de Sustentabilidad de Monsanto Región Latinoamérica Sur año 2011, es el segundo reporte publicado por la compañía, tiene una frecuencia anual y abarca el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2010 y el 31 de agosto de 2011.

La información contenida en el mismo incluye datos conjuntos sobre los cinco países que conforman nuestra región: **Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Bolivia.**

No obstante continuamos extendiendo el proceso de reporte en materia de sustentabilidad a todas nuestras operaciones, no hemos identificado la existencia de limitaciones significativas en el alcance o cobertura en nuestro segundo reporte. En aquellos casos donde se incluyen cifras o datos parciales, son específicamente indicados. Se ofrece, además, información específica de los distintos programas que se realizan en cada país.


El reporte ha sido elaborado bajo los lineamientos que ofrece el **Global Reporting Initiative¹ – GRI** – en su versión G3.1., nivel de aplicación “C”. La decisión de continuar adoptando este lineamiento se basa en que la referida norma pone a disposición de las organizaciones una guía de cómo dar a conocer su desempeño en el ámbito económico, social y ambiental. El GRI es una de las iniciativas más difundidas, no sólo en Argentina sino también a nivel región y en el mundo, que permite la medición y comparación del desempeño de una organización, independientemente de su tamaño, actividad y ubicación.


En el mes de marzo de 2011 el GRI lanzó una nueva versión de la guía de elaboración de reportes de sustentabilidad, la Guía G3.1, la cual principalmente profundiza aspectos en materia de derechos humanos y cuestiones de género. Ambas versiones seguirán en vigencia hasta el lanzamiento de la nueva generación de indicadores que está prevista para el año 2013.

Nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad es el resultado del esfuerzo y compromiso del equipo que conforma el Comité de Sustentabilidad y de las diferentes áreas que fueron involucradas en el proceso de elaboración. El mismo estuvo a cargo de la Dirección de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

El Reporte de Sustentabilidad anterior es el correspondiente al año fiscal 2010, no habiéndose producido cambios significativos durante el período cubierto por el reporte en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.

En línea con la identificación de nuestros principales grupos de interés y nuestro compromiso con la sustentabilidad, este reporte ha sido elaborado en formato digital, el cual se complementa con una versión impresa y resumida de 5000 ejemplares (tríptico), una versión impresa de 200 ejemplares, ambos en papel FSC, y una presentación audiovisual de nuestro desempeño en agricultura sustentable con testimoniales e imágenes que reflejan nuestros pilares Producir Más, Conservar Más y Mejorar la calidad de vida.

 Nuestro Comité de Sustentabilidad es el punto de contacto para cualquier comentario, sugerencia o consulta en: agricultura.sustentable.las@monsanto.com

 Para acceder a la versión digital del Reporte de Sustentabilidad de Monsanto LAS año 2011, ingrese a: www.monsanto.com.ar/responsabilidad_corporativa/compromiso_rendimiento_sustentable.aspx

¹ www.globalreporting.org

PARÁMETROS DEL REPORTE

Proceso de definición de contenidos

Uno de los principales aspectos que hace al proceso de elaboración de un Reporte de Sustentabilidad tiene que ver con la alineación de aquellos asuntos relevantes que serán comunicados por la organización. Para este proceso hemos utilizado los lineamientos del Protocolo Técnico del GRI “Aplicación de los principios para definición de los contenidos de la Memoria”.

El referido protocolo, establece tres pasos y cuatro principios que deben ser contemplados para la definición de los contenidos;

Pasos



Identificación

Identificación de los asuntos relevantes que deben evaluarse para determinar si se van a incluir en el reporte.



Priorización

Priorización de los asuntos qué son materiales, y decidir qué nivel de cobertura y detalle se les va a conceder.



Validación

Validación de todos los aspectos materiales identificados en relación al principio de “exhaustividad” para garantiza que los aspectos identificados se comprueban con relación a las dimensiones del alcance, la cobertura y el tiempo.

Principios



Materialidad

Materialidad, la información contenida en el reporte deberá cubrir aquellos aspectos e indicadores que reflejen los impactos significativos sociales, ambientales y económicos de la organización.



Participación

Participación de los grupos de interés, la organización debe identificar a sus grupos de interés y describir cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses.



Contexto

Contexto de sustentabilidad, la organización informante debe presentar su desempeño dentro del contexto más amplio de la sustentabilidad.



Cobertura

Exhaustividad, la cobertura de los indicadores y aspectos materiales deben ser suficientes para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales significativos.

Proceso de definición de contenidos

La identificación de los asuntos relevantes para nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad surgen de los elementos que se detallan a continuación, los cuales pretendemos sean el punto de partida para iniciar con un proceso formal de identificación, priorización y validación de contenidos, que contemplen las expectativas e intereses de nuestros principales grupos de interés.

- ✔ *El compromiso público que asumió Monsanto sobre Agricultura Sustentable en el 2008.*
- ✔ *Los lineamientos establecidos en la Guía G3.1 del Global Reporting Initiative.*
- ✔ *Los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.*
- ✔ *Aquellas cuestiones que han sido identificadas como relevantes por parte de la Dirección de la Compañía.*
- ✔ *La Misión, Visión y el Compromiso Público de Monsanto.*
- ✔ *El Código de Conducta Empresarial de Monsanto.*
- ✔ *Aquellos principales aspectos que fueron surgiendo a partir de las reuniones con todas las áreas que participaron del reporte.*
- ✔ *Temas que han sido considerados como relevantes o prioritarios por otras empresas del sector.*
- ✔ *El diálogo que mantenemos con nuestros colaboradores y principales grupos de interés.*

Considerando nuestros sistemas de control interno y que la compañía se encuentra en una etapa inicial del proceso de comunicación de su desempeño en el ámbito económico, social y ambiental, estamos evaluando, para sucesivos reportes, la recomendación que realiza el GRI, en la "Guía de Elaboración de Memorias de Sustentabilidad", de someter los reportes al proceso de verificación externa.

GOBIERNO CORPORATIVO Y GRUPOS DE INTERÉS

Directores y principales comités

El órgano de gobierno de Monsanto Argentina es la Asamblea de Accionistas. La estructura de gobierno es ejercida por un Directorio que tiene a su cargo la dirección y administración de la organización.



Presidente:

Bernardo Calvo Isaza

Vicepresidente:

Pablo Adrián Vaquero

Director titular:

Héctor Cesar Tamargo

Directores suplentes:

Gabriel Calcagno

Miguel Ángel Álvarez Arancedo

El Directorio se reúne en forma periódica, por lo menos una vez cada tres meses. Entre los deberes y atribuciones del Directorio, se destacan las funciones de: ejercer la representación legal de la Sociedad, cumplir y hacer cumplir las resoluciones de las Asambleas de Accionistas y las disposiciones del Estatuto, el manejo de conflictos de interés, aspectos que hacen a la transparencia, fluidez e integridad de la información, administrar los negocios y los bienes de la Sociedad, y conferir poderes generales o especiales y revocarlos.

Si bien existen dentro de cada área de la organización, Comités abocados a la definición de temas específicos y de interés para el área en particular, la definición de todos los lineamientos estratégicos de la compañía, es responsabilidad exclusiva del Directorio como máximo órgano de gobierno.

Nuestro Compromiso Público

Es la manera en que hacemos nuestro negocio. Nos recuerda que debemos escuchar más, tomar conciencia de nuestras acciones y el impacto que tienen externamente y a liderar con responsabilidad. Nos ayuda a convertir nuestros valores en acciones, a marcar claramente quienes somos, que hacemos y como lo hacemos.

La **integridad** es la base de todo lo que hacemos. Integridad incluye honestidad, decencia, consistencia y coraje. Erigidos sobre estos pilares, estamos comprometidos con:








CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

La integridad es la base de todo lo que hacemos. El verdadero valor de nuestro Código de Conducta Empresarial se encuentra en el compromiso de cada integrante de la compañía de hacer todo esfuerzo posible por honrar su cumplimiento y buscar maneras innovadoras de incorporar los valores que promueve en sus actividades cotidianas.

A través de nuestro Código de Conducta Empresarial asumimos la responsabilidad de forjar relaciones basadas en la integridad, buscando fortalecer la confianza de aquellos con quienes realizamos negocios.

Este Código, que también es de aplicación a las empresas socias del negocio en todo el mundo y a los empleados de tiempo total y parcial que trabajan en ellas, describe las obligaciones básicas que tenemos cada uno de nosotros en relación con la compañía y su entorno. Es una guía y fuente que proporciona información legal sobre los problemas más frecuentes relacionados con la conducta empresarial e incluye pautas claras sobre los aspectos relacionados a:

-  **Compromiso con los negocios limpios:** relación con los proveedores y clientes, conflictos de intereses, prohibición de sobornos, política de obsequios y agasajos, etc.
-  **Compromiso con la integridad de nuestros productos:** cumplimiento de las reglamentaciones, buena gestión de los productos, etc.
-  **Compromiso con el trabajo en nuestras comunidades:** aporte para fomentar el progreso de nuestras comunidades, protección del medio ambiente, etc.
-  **Compromiso con la divulgación de información precisa y uso adecuado de los activos de la compañía:** ser rigurosos y honestos en la revelación de información y, a su vez resguardar la propiedad intelectual, información confidencial, etc. de la compañía y de terceros.
-  **Compromiso con el lugar de trabajo:** lucha contra la corrupción, sanciones comerciales y económicas, etc.

Al publicar nuestro Código de Conducta Empresarial, desde Monsanto reafirmamos el compromiso asumido de desarrollar nuestra actividad comercial con integridad y de forma coherente con todos los requerimientos legales y con las normas éticas establecidas.

Capacitación

Todos los empleados de Monsanto reciben y firman a su ingreso una copia del Código de Conducta Empresarial. Anualmente todos nuestros colaboradores deben completar diferentes modalidades de capacitación, presenciales o e-learning. Estas últimas se lanzan a nivel global desde el Business Conduct Learning Center, para reafirmar el compromiso de realizar nuestra actividad comercial con integridad.

Oficina de Conducta Empresarial

La Oficina de Conducta Empresarial tiene a su cargo la aplicación y gestión del Programa de conducta empresarial de Monsanto. Como parte de sus obligaciones, brinda asesoramiento y orientación sobre el Código y sobre cualquier problema relacionado con la ética en los negocios.

Protocolo Anticorrupción Global

La reputación ética de nuestra compañía es de vital importancia para el éxito en nuestros negocios. Monsanto, al ser una empresa multinacional, está sujeta al cumplimiento tanto de la normativa aplicable a nuestra casa matriz como de las leyes locales en los países en los cuales opera. La reputación ética de nuestra compañía es de vital importancia para el éxito en nuestros negocios.

Por ello también tomamos seriamente las leyes anticorrupción globales, las cuales prohíben el pago de sobornos a funcionarios del gobierno con el fin de obtener un beneficio comercial, y por lo tanto, cumplimos con varias de ellas, entre las cuales se encuentra la ley estadounidense "FCPA" (Ley sobre las Prácticas Corruptas en el Extranjero).

Esta ley es una de las normas de interpretación legal y de procesos judiciales más severa del mundo en su materia. En consecuencia, las políticas anticorrupción de Monsanto se basan principalmente en la ley FCPA.





Monsanto trabaja arduamente con el fin de ofrecer políticas, guías y colaboración que superen las expectativas de quienes hacen cumplir la FCPA y toda otra ley anticorrupción.

El tema central que subyace en todos los esfuerzos anticorrupción de Monsanto es la creación, implementación, mantenimiento y mejoras continuas de un Programa Anticorrupción Global robusto y efectivo.

Para ofrecer pautas claras sobre el **Programa de Anticorrupción Global de Monsanto** creamos la **Oficina de Conducta Empresarial ("BCO")**. A fin de contribuir al Programa Anticorrupción Global y promover el cumplimiento de las políticas anticorrupción en toda la organización, se han establecido **Grupos de Trabajo Regionales ("RWG")** en las distintas regiones

del mundo en las cuales Monsanto opera. El rol principal de los RWGs es proveer el liderazgo y la supervisión del Programa de Conducta Empresarial de Monsanto, en general, y más específicamente el Programa Anticorrupción Global.

Canales de comunicación

-  Informar inmediatamente el asunto a su supervisor, al RWG, al Departamento de Asuntos Legales o a la BCO.
-  Contactar telefónicamente o vía email al Corporate General Counsel.
-  Utilizar los canales de comunicación (emails y líneas telefónicas) locales o aquellos contratados por la Corporate Office Utilizar las aplicaciones implementadas vía web.
-  Dirigir cualquier inquietud de carácter ético o legal sin temor a ser castigados o acosados por sus colegas, supervisores y directores, ya que Monsanto prohíbe todo tipo de represalias contra los empleados que, de buena fe, hubieran informado violaciones éticas o legales, potenciales o reales.

Cursos Electrónicos o Computer Based Trainings

Monsanto le asigna a todos sus empleados capacitaciones on-line a fin de instruirlos sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la Compañía.

Por ello les solicita a empleados específicos que cumplen ciertos criterios de clasificación que completen la capacitación anticorrupción on-line.

Adicionalmente, ciertos empleados claves reciben capacitaciones personalizadas a fin de familiarizarlos aún más sobre las políticas anticorrupción de Monsanto.



Estación Experimental Fontezuela.



Estación Experimental Fontezuela.

Compromiso con iniciativas externas

En el ámbito de la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sustentable estamos comprometidos con diferentes iniciativas voluntarias, entre ellas, el Pacto Global de Naciones Unidas, a nivel Grupo desde Monsanto Company, el CEADS y la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.



Consejo Empresario
Argentino para el
Desarrollo Sostenible



RED
DE EMPRESAS
CONTRA
EL TRABAJO
INFANTIL

Por otro lado y con el propósito de potenciar nuestro crecimiento, participamos de diferentes asociaciones, cámaras, agrupaciones, etc., entre las que podemos mencionar las siguientes:



Argentina

- Asociación de Semilleros de Argentinos – ASA.
- Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes – CASAFE.
- Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa – AAPRESID.
- Cámara de la Industria Química y Petroquímica.
- Cámara de Comercio de los Estados Unidos – Amchan
- ARPOV
- Cámara de Fitosanitarios y Fertilizantes – CAFyF
- Council of the America's
- Fundación Capital
- CROPLIFE
- Foro Argentino de Biotecnología
- Fundación Producir Conservando
- Fundación Darse Cuenta
- MAIZAR, Asociación Maíz Argentino
- ILSI Argentina



Paraguay

- Cámara de Fitosanitarios y Fertilizantes (CAFyF)
- Asociación Paraguaya de Obtentores Vegetales



Uruguay

- Cámara Uruguaya de Semillas (CUS)
- Cámara de Comercio de Productos Agroquímicos (CAMAGRO)
- Asociación Civil Uruguaya para la Protección de los Obtentores Vegetales (URUPOV)



Chile

- Asociación Nacional de Productores de Semillas (ANPROS)
- Chilebio
- ILSI de Chile
- Asociación Nacional de Fabricantes e Importadores de Productos Fitosanitarios Agrícolas A.G. (AFIPA)

Grupos de interés

En concordancia con el compromiso de Agricultura Sustentable, a través de múltiples canales, espacios y herramientas, promovemos la participación de los distintos públicos y grupos de interés.

Parte central de nuestro compromiso público es escuchar las distintas opiniones y puntos de vista, dialogar y responder a las expectativas. Por ello trabajamos activamente junto con nuestros empleados, accionistas, clientes, proveedores, junto a la comunidad, el sector público, el sector empresario, el sector académico y los medios de comunicación.

Identificación de los principales grupos de interés

| | Quiénes son | Herramientas de diálogo |
|---|---|--|
| Accionistas | Monsanto Company | <ul style="list-style-type: none"> • Asamblea de accionistas • Memoria y Estados Contables |
| Gobierno | Instituciones a nivel municipal, provincial y nacional | <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con cada una de las instituciones, participación en foros y seminarios, espacios de diálogo, etc. |
| Empleados | Todas aquellas personas que día a día trabajan con nosotros en la modalidad de contratos por tiempo indeterminado, pasantías, tiempo parcial, etc., y personal rural no permanente para atender tareas específicas y cubrir las necesidades cíclicas o estacionales de producción | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones internas • Comité de Clima • Evaluación de desempeño • Encuesta de Clima Organizacional • Encuesta Great Place to Work • Entrevistas de egreso |
| Proveedores y contratistas | Empresas que nos proporcionan los bienes y servicios, insumos, materias primas, etc., necesarios para el desarrollo de nuestras actividades | <ul style="list-style-type: none"> • Atención telefónica • Sitio web • Encuesta de proveedores • Portal de proveedores |
| Clientes | Productores, distribuidores y/o público en general que compran o utilizan nuestros productos | <ul style="list-style-type: none"> • Unidades Experimentales Dekalb de Alta Producción • Unidades Demostrativas Hortícolas • Centro de Servicio, asesores y representantes • Call Center |
| Comunidad | Organizaciones, ONGs, comunidades donde se encuentran nuestras plantas, medios de comunicación y comunidad en general | Diálogo y jornadas de evaluación con ONGs, Gacetillas de prensa, eventos para periodistas y medios |
| Cámaras, Asociaciones, Universidades, etc. | Organizaciones a través de las cuales potenciamos nuestro crecimiento y compromiso | Diálogo y participación en las diferentes cámaras y asociaciones que somos miembros |

Agricultura Sustentable



Producir Más



Conservar Más



Mejorar la Calidad de Vida





Producir Más

Con nuestras tecnologías los productores pueden obtener más rendimiento por cada hectárea sembrada.

Producir Más

31 NUESTRAS MARCAS Y PRODUCTOS

32 Semillas y Biotecnología

40 Futuras tecnologías

42 Protección de Cultivos

46 Vegetales

48 DESEMPEÑO ECONÓMICO

48 Monsanto en la Región

48 Información económica

49 PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

50 Desarrollo de nuestros proveedores

51 Medidas de RSE en la Cadena de Valor

NUESTRAS MARCAS Y PRODUCTOS

Ofrecemos una línea de productos que le permiten al productor agropecuario disfrutar de los beneficios de las más avanzadas tecnologías aplicadas al campo.



Dekalb® ofrece al productor un sistema de producción de maíz y sorgo que combina el más alto potencial genético, los últimos adelantos en biotecnología, la recomendación agronómica precisa para cada lote y asesoramiento necesario en fechas de siembra, densidades adecuadas y niveles de fertilización protegiendo el cultivo y maximizando el rendimiento.



INTACTA RR2 PRO es la primera de las nuevas tecnologías Genuity® en soja desarrollada por Monsanto especialmente para Sudamérica. Es una tecnología que otorga una solución completa para el cultivo de soja brindando protección contra las principales orugas que atacan el cultivo, tecnología Roundup Ready® y aumento de la productividad de las variedades con esta tecnología, reduciendo a su vez el impacto ambiental debido a la menor utilización de insecticidas.



ROUNDUP READY PLUS® es el Programa a través del cual Monsanto desarrolla las mejores prácticas agronómicas, beneficios comerciales y recomendaciones para el manejo de malezas, junto con Roundup Full II® y Roundup Ultramax®, los herbicidas que cuentan con más de tres décadas de investigación y desarrollo en el mercado.



SEMINIS® desarrolla hortalizas que mejoran el sabor y la nutrición, incrementan los rendimientos, limitan las pérdidas y reducen la necesidad de aplicación de agroquímicos.



SEMILLAS DE RUITER, produce y comercializa semillas híbridas de hortalizas para cultivos protegidos de alto valor (Invernaderos), incluyendo Tomate Indeterminado, Pepino, Berenjena, Pimiento, Melón y Portainjertos.

International Seed Group

Monsanto, mediante **ISG (International Seed Group)**, potencia el desarrollo de compañías de semillas regionales entregándole acceso a tecnologías del más alto nivel en investigación y desarrollo, además de mejor calidad en servicio al cliente.

SEMILLAS Y BIOTECNOLOGÍA



DEKALB RINDE®

Dekalb® tiene una presencia altamente competitiva en los mercados de Argentina, Paraguay, Uruguay y Bolivia y cuenta con la mejor calidad de semillas adaptadas a las necesidades de cada país. Además, posee una importante red comercial capacitada para el asesoramiento y distribución de nuestros productos.





Queremos que nuestros productores logren obtener el éxito esperado. Es por esto que ofrecemos una línea de productos que permiten disfrutar de los beneficios de las más avanzadas tecnologías aplicadas al campo. En este sentido, estamos trabajando para duplicar los rindes del maíz y de otros cultivos clave al 2030, aumentando la eficiencia en la utilidad de recursos, y contribuir para que el productor tenga mejores beneficios y rentabilidades altamente superiores.





Genuity Vt Triple Pro®

Genuity es la nueva marca de biotecnología que reúne las futuras tecnologías en **maíz, soja y algodón** que ayuda a maximizar los rendimientos, brindando las mejores y más novedosas tecnologías de Monsanto. En este marco, Dekalb presenta la nueva tecnología en maíz para Argentina, **Genuity VT TRIPLE PRO**, que combina la mayor protección frente a las principales plagas de maíz.

Genuity VT TRIPLE PRO constituye la evolución de la Tecnología **MaízGard® Roundup Ready2®** (Tecnología MGRR2) hacia un camino de mayor rendimiento, aportando una mayor protección, ya que reúne –en una misma planta– la segunda generación de eventos para el control de insectos lepidópteros (aéreos), el primer evento para el control de ciertos insectos coleópteros (subterráneos) y el de tolerancia al glifosato.

La protección brindada por la Tecnología **MGRR2** es ampliamente superada por la tecnología **VT TRIPLE PRO**, al sumar dos nuevas proteínas a su modo de acción. De esta manera se mantiene el excelente control de diatraea y se mejora significativamente el control de helicoverpa y spodóptera. En lo que respecta a insectos por debajo del suelo, la incorporación de esta nueva tecnología –novedad en la Argentina– protege las raíces del maíz contra la diabrotica (vaquita de San Antonio) generando una mejor absorción de agua, nutrientes y mejor anclaje. La diabrotica es un coleóptero que ataca el maíz en su estado larval en las raíces y en su estado adulto consume hojas, polen y estigmas.

La Tecnología **Genuity VT Triple PRO** no sólo le permitirá al agricultor lograr el máximo rendimiento que le ofrecen los mejores híbridos del mercado, sino que también le dará mayor seguridad al brindarle más estabilidad.



Acceleron®



Sistema de Tratamiento de Semillas

A partir del lanzamiento de la marca Genuity hemos introducido una nueva tecnología de avanzada en tratamiento de semillas: **Acceleron®**.

Este sistema ayuda a maximizar el potencial de rinde de semillas, desde los momentos iniciales de la siembra, protegiéndola de manera superior contra enfermedades e insectos y permitiéndole, de este modo, obtener mayor potencial.



Maíz De Segunda

Desde **Dekalb®** trabajamos fieles a la convicción de que el crecimiento del área de maíz es la base de la sustentabilidad del sistema productivo de la región.

Por ello destacamos la estabilidad que el maíz tiene frente a otros cultivos y promovemos los beneficios de la rotación de cultivos. La plasticidad del maíz permite su siembra en diferentes fechas, compitiendo fuertemente con la soja en fechas de siembra “no tradicionales”.

En toda la región maicera los niveles de radiación solar, temperatura y longitud del día varían marcadamente a lo largo del año. La modificación de la fecha de siembra, en función de la disponibilidad hídrica en el perfil del suelo, altera la combinación de dichas variables ambientales a lo largo de toda su estación de crecimiento.

Tales factores tienen una marcada influencia sobre el desarrollo y crecimiento del cultivo, permitiendo diferenciar el maíz de primera sembrado temprano, el maíz de primera sembrado tarde y el maíz de segunda, con variadas respuestas según diferentes zonas.

En Dekalb, hemos sido pioneros en brindar al productor los planteos agronómicos más rentables acompañados por un innovador portfolio con Híbridos de punta, que enmarcados en la mejor genética, biotecnología y las mejores prácticas agronómicas, brindan un excelente rendimiento en cada ambiente.

Desde hace dos años en Monsanto somos líderes en el mercado de Maíces de Segunda como alternativa rentable para el productor.

En 2011 **Dekalb** realizó dos lanzamientos de campaña para Maíz de Segunda. Uno en Rosario y otro en Junín, Provincia de Buenos Aires. Entre ambos eventos, **Dekalb convocó cerca de 700 productores de las zonas Centro y Núcleo Maicera** que coinciden en destacar los siguientes beneficios de hacer un maíz tardío:

- ✓ Mayores rindes del cultivo siguiente
- ✓ Mayor estabilidad de rindes
- ✓ Mayor margen bruto versus soja de segunda
- ✓ Mayor margen bruto en un planteo post cultivo de invierno
- ✓ Menor riesgo de inversión, mayor plasticidad por las fechas y ventana de siembra

SISTEMA DEKALB®

Dekalb ofrece al productor un sistema de producción de maíz que maximiza el rendimiento* en todos los ambientes**, y en consecuencia el beneficio neto del cultivo, ya que combina la mejor genética, la más avanzada biotecnología, las prácticas agronómicas correctas y el mejor asesoramiento técnico a campo.

Este sistema de producción permite proteger el cultivo de las inclemencias del ambiente (malezas, enfermedades, insectos) de tal manera que la planta utilice todas sus reservas de energía en la maximización del rendimiento. A su vez reduce la utilización de insumos y labores, contribuyendo a la conservación del suelo y a la reducción de los costos.

¿Cómo es el Sistema Dekalb?



Genética

El mejoramiento genético Dekalb de los híbridos de maíz es fundamental para incrementar el potencial de rendimiento y para una mayor protección, otorgando una tolerancia más alta a enfermedades. Dekalb focaliza el desarrollo genético de sus híbridos en cuatro características, denominadas PILARES DE LA MARCA DEKALB: Calidad, Rendimiento, Estabilidad y Mal de Río IV.







Biotecnología

La biotecnología trabaja directamente para mitigar los factores que reducen el rendimiento en el cultivo de maíz (insectos y malezas); por esta razón, a mayor estrés ambiental, mayor es el valor generado por la tecnología. En un futuro cercano, la biotecnología también se ocupará de factores limitantes del rendimiento, como la eficiencia en el uso del agua y del nitrógeno, entre otros.



Prácticas Agronómicas

Los beneficios aportados por la genética y la biotecnología, junto con la recomendación precisa de prácticas agronómicas para cada ambiente, permitan lograr el máximo rendimiento del Sistema Dekalb.

-  *Tratamiento de Semillas.*
-  *Densidad adecuada a cada ambiente.*
-  *Fertilización adecuada a cada ambiente.*
-  *Sistema Roundup® como maximizador del rendimiento.*



Asesoramiento Técnico

El mejor asesoramiento de acuerdo al tipo de ambiente. Más de 350 técnicos especializados y capacitados durante todo el año para brindarle soluciones a los agricultores.

* Según ensayos realizados por el equipo de Desarrollo Tecnológico de Monsanto LAS desde el año 2006.

** El ambiente es la cantidad de quintales por hectárea esperado en un lote determinado.



Genética

Calidad de la semilla DEKALB

Nuestra semilla es producida bajo los más altos estándares de calidad internacionales, y bajo estrictos controles internos, que permiten garantizar el más alto poder germinativo del mercado.

Porque creemos necesario brindarles el mayor respaldo a nuestros clientes, en Dekalb ofrecemos una amplia gama de servicios para que –en el momento de la siembra– los productores encuentren en nuestras marcas los más altos estándares de calidad.

- ✔ **Análisis de prueba fría y poder germinativo:** Todas las partidas de semillas que Monsanto Argentina entrega al mercado son analizadas por la Gerencia de Control de Calidad en laboratorios propios.
- ✔ **Banco de pruebas:** En los Centros de Servicio Monsanto se encuentran los simuladores de siembra, de manera que se pueden probar las placas para identificar la más adecuada para el híbrido/calibre que se haya adquirido, con el fin de facilitar la siembra. Web: <http://www.dekalb.com.ar/dps/>

Estabilidad

A través de años, y en diversos ambientes, los híbridos Dekalb muestran la mayor estabilidad de rendimiento, viéndose menos afectados por los factores de estrés que otros híbridos. Esta característica es lograda a través de la selección de germoplasmas tolerantes a enfermedades y condiciones ambientales, que le dan a la planta energía adicional para proteger el rendimiento en condiciones adversas.

Rendimiento

Los híbridos Dekalb poseen el máximo potencial de rendimiento del mercado, probado tanto a través de nuestra red de ensayos propios como de ensayos realizados por organismos independientes (INTA).

Mal de Río IV

Una de las fortalezas de la marca Dekalb es la alta tolerancia al Mal de Río IV (enfermedad en cultivos de maíz sembrados en la zona de Río Cuarto), presente en todos nuestros híbridos del mercado. Esta alta tolerancia resulta un diferencial fuerte, dado que en la actualidad no existen híbridos de la competencia que posean niveles de tolerancia cercanos a los de Dekalb.



Unidades experimentales Dekalb de Alta producción

A través de las Unidades Experimentales Dekalb de Alta Producción (UEDAP), les acercamos a nuestros clientes lo último en tecnología y manejo de cultivo de maíz adaptado a la realidad de cada zona. Mediante demostraciones que brindan las UEDAP es posible apreciar el manejo y el comportamiento de los cultivos combinando el uso de herbicidas, maquinarias, fertilizantes y tecnologías en desarrollo (Prácticas Agronómicas).

La coordinación técnica de las UEDAP es realizada por reconocidos profesionales independientes, docentes universitarios e investigadores privados, que vuelcan toda su experiencia y conocimiento al desarrollo y difusión del cultivo de maíz desde la siembra hasta la cosecha.

Durante la campaña 2011 se realizaron 24 UEDAP en todo el país. A las mismas asistieron más de 1.800 productores agropecuarios, representando un total de 1.300.000 hectáreas de maíz (35% del área de maíz paso por UEDAP). Participaron también asesores agronómicos y representantes de diferentes compañías líderes del mercado. En la encuesta de satisfacción, el 99,5% de los participantes calificó a esta instancia de transferencia como elemental a la hora de tomar decisiones estratégicas.



Cuidado de las tecnologías

El cuidado de nuestras tecnologías es fundamental para su supervivencia en la actualidad y en el futuro. Dekalb cuenta con un programa propio de cuidado de las tecnologías para disminuir la generación de resistencia de insectos.

Además, se adhiere al Programa de Productividad Sustentable Refugio de la Asociación Semilleros Argentinos (ASA), que propone el sembrado de un porcentaje del lote (definido en función del cultivo y del evento biotecnológico) con semilla que no contiene el evento que proporciona control.

Así asegura la supervivencia de insectos susceptibles que al aparearse con los insectos resistentes darán descendencia susceptible evitando o retrasando la aparición masiva de insectos resistentes.

Un refugio es simplemente un bloque o franjas de maíz que no contienen la tecnología "Bt" de protección de insectos para el control de plagas de insectos que se controlan con las tecnologías de Maíz MG sembrada.

La falta de exposición a las proteínas "Bt" asegura que haya insectos de exposición a las proteínas Bt asegura que haya insectos susceptibles en las cercanías para aparearse con los insectos raros resistentes que puedan surgir de los híbridos de Maíz MG.

La susceptibilidad Maíz MG pasa luego a las crías preservando la efectividad de la tecnología a largo plazo. El no sembrar adecuadamente un refugio puede tener como consecuencia la pérdida al acceso de la tecnología.



BENEFICIOS CULTIVAR

Programa cultivar

Cultivar® es el programa que Dekalb brinda a sus clientes, reconociendo y recompensando su confianza año tras año.

Desarrolla un permanente canal de comunicación, ofreciendo una propuesta innovadora y diferente a los programas existentes en el mercado. Actualmente el principal beneficio que brinda el programa es el de **COBERTURA DE RESIEMBRA DE MAÍZ**: la reposición gratuita de la semilla de maíz necesaria para resembrar parcelas de campo sembradas con **maíz Dekalb** que se hubieran visto afectadas por granizo, inundación y/o helada*.



DEKALB RINDE®
SORGO

Sorgo Dekalb

El sorgo granífero es visto hoy en día como una de las alternativas más interesantes por su flexibilidad para ser utilizado tanto en ganadería como en agricultura. De la mano de nuevas tecnologías, se ha convertido en una opción de sumo interés para el productor agropecuario.

La línea de **Sorgos Dekalb** no sólo mantiene la fortaleza de tallo, sanidad y tolerancia a estrés hídrico que caracterizó a sus híbridos anteriores, sino que a través de inversiones en investigaciones y desarrollos continuos sumó la posibilidad de alcanzar potenciales de rendimiento en grano de 14 tn/ha. El sorgo granífero brinda la posibilidad de utilizarse para distintos destinos, tales como la comercialización del grano o del consumo animal en forma de silo de grano húmedo o silo de planta entera.

Otra ventaja consiste en su aporte a la mejora de la construcción del suelo, ya que es un cultivo con inigualables condiciones en lo que respecta a la calidad de rastrojo y a la exploración de su sistema radicular.

* Según bases y condiciones en www.dekalb.com.ar/cultivar



FUTURAS TECNOLOGÍAS EN SOJA



INTACTA RR2 PRO es la primera de todas las nuevas tecnologías en soja desarrollada por Monsanto especialmente para Sudamérica. Es una novedosa tecnología que otorga una solución completa para el cultivo de soja.

La tecnología INTACTA RR2 PRO (Bt-RR2Y) promete grandes beneficios para el productor agropecuario ya que permitirá continuar aumentando la productividad del cultivo de soja, reduciendo a su vez, el impacto ambiental debido a la menor utilización de insecticidas.

40

RR1



Soja INTACTA RR2 PRO





*Reúne al mismo tiempo
3 beneficios en una tecnología:*

Protección contra insectos

Protección contra las principales orugas que atacan el cultivo de soja:
Seguridad 24 horas por día, 7 días por semana.

Tecnología Roundup Ready®

Tolerancia a la aplicación del herbicida Roundup Ultramax:
más tranquilidad y flexibilidad para el productor.

Productividad

Impacto potencial positivo en el rendimiento de variedades de soja con esta tecnología:
Utilizando tecnologías avanzadas de selección, inserción y transformación, los genes
fueron posicionados en una región del ADN de soja de alta productividad.



PROTECCIÓN DE CULTIVOS

PROTECCIÓN DE CULTIVOS

En Monsanto producimos y comercializamos una variada línea de productos agroquímicos adaptados a las distintas características y necesidades de cada productor agropecuario. Las diferentes presentaciones son: Roundup UltraMax®, Roundup Full® II, Roundup FG®.

42



ROUNDUP READY PLUS®

SISTEMA DE MANEJO DE MALEZAS



El Programa Roundup Ready Plus sumado a nuestras tecnologías, son la propuesta para volver a superar este nuevo desafío en el manejo de malezas.

PROTECCIÓN DE CULTIVOS



Antes de la era Roundup Ready®

El manejo de malezas era un problema complejo. Era necesario realizar un diagnóstico previo de malezas de acuerdo a su tipo, desarrollo, estado, historia del lote, etc. También era necesario tener un conocimiento profundo de terapéutica vegetal: modo de acción de los herbicidas, detoxificación, mezclas, momentos de aplicación, residualidad, tiempos de carencia, etc. Además de la complejidad operativa de este sistema, también tenía un alto costo de producción principal. Finalmente la dificultad de este sistema de manejo, con múltiples variables por controlar, muchas veces concluía impactando de manera negativa en el rendimiento de los cultivos.

Surgimiento de la era Roundup Ready®

En el año 1974 desarrollamos el primer integrante de la línea de productos Roundup®, y en 1976 iniciamos su comercialización en el sector agrícola a nivel mundial. Durante tres décadas investigamos y desarrollamos nuevas formulaciones de Roundup que permiten al productor agropecuario lograr los más altos niveles de control de malezas, la máxima eficiencia sobre cultivos Roundup Ready, facilitando el manejo del producto por parte del operador, minimizando a la vez, el riesgo y el impacto en el medio ambiente.



Durante la era Roundup Ready®

A partir del surgimiento de la Tecnología RR la agricultura comenzó a disponer de un sistema de manejo de malezas simple, eficaz y económico. Esta nueva tecnología junto con la consolidación de la siembra directa, fueron los pilares fundamentales de la expansión del área agrícola durante la década del 90. La revolución agrícola condujo a un aumento del valor de la tierra, y a una mejora considerable en la rentabilidad del productor. Sin embargo, dada la simplicidad del sistema, lentamente disminuyó la implementación de prácticas agrícolas básicas y deseables (rotación de cultivos, rotación de herbicidas de distinto sitio de acción, etc.)



Tecnología Transorb® II

La exclusiva tecnología Transorb II permite la penetración del glifosato al interior de la maleza en un porcentaje más elevado que otra formulación convencional, sin riesgo de bloqueo por evaporación; además, disminuye el riesgo de lavado por lluvias desde las 4 horas posteriores al tratamiento, otorgando una performance superior y más estable respecto de cualquier otra formulación del mercado.

Garantía Total

Los productos Roundup UltraMax y Roundup Full II cuentan con Garantía Total.

La garantía cubre el costo del producto y su reaplicación cuando habiendo aplicado Roundup UltraMax o Roundup Full II, según las recomendaciones de marbete, el control de malezas no haya sido efectivo debido a algún acontecimiento ambiental (lluvias inminentes, stress hídrico o temperaturas extremas).

Tecnología Transorb II

- ✓ Rápida penetración del glifosato.
- ✓ Disminuye el riesgo de lavado por lluvias desde 4 hs posteriores al tratamiento.
- ✓ Performance superior y más estable.



* Según bases, condiciones y recomendaciones de marbete en www.roundupreadyplus.com.ar

ROUNDUP READY PLUS®

SISTEMA DE MANEJO DE MALEZAS

Actualmente

Luego de varios años de baja implementación de prácticas agrícolas deseables, combinadas con: alto predominio del monocultivo de soja, bajo número de herbicidas utilizados, poca alternancia entre ellos y un uso inadecuado de glifosato; aparecieron malezas **tolerantes*** y **resistentes****.

Bajo el Compromiso de Agricultura Sustentable de Monsanto, nos comprometimos a duplicar los rindes para el 2030, sobre la base de tres pilares básicos:

Prácticas agronómicas

Biotecnología

Germoplasma



¿Qué es Roundup Ready Plus?

Es el Programa de manejo de malezas de Monsanto que tiene por objetivo desarrollar y promover sistemas de manejo de malezas, que permitan optimizar los resultados de la tecnología Roundup Ready® de manera sustentable, efectiva y económica, para ello, ofrece las mejores prácticas agronómicas y recomendaciones para el control de malezas en los cultivos, junto con paquetes comerciales que facilitan su implementación.

Recomendaciones técnicas

Las recomendaciones técnicas fueron desarrolladas por el departamento técnico y de investigación de Monsanto y avaladas por ensayos conjuntos con las Instituciones referentes del sector.

Programas comerciales

Es el pilar comercial que acompaña las recomendaciones técnicas con descuentos y beneficios para los productores que utilicen los herbicidas recomendados por el Sistema Roundup Ready Plus.

Asesoramiento al productor

Fuerza de ventas: los representantes de ventas de Crop Protection y de Semillas capacitados para poder brindar el asesoramiento adecuado a los productores de sus zonas de trabajo.

Referente Zonal: Cada Centro de Servicio Monsanto cuenta con un Asesor Agronómico especializado en Manejo de Malezas que actúa como Referente Zonal para atender consultas zonales y/o específicas sobre la problemática de malezas.

(*)**Tolerancia:** Capacidad natural heredable de una especie* de sobrevivir y reproducirse luego de un tratamiento herbicida. Ejemplos: Tolerancia de las gramíneas a los herbicidas hormonales. Dificultad de control de Commelina erecta con glifosato. * **Especie:** grupo de organismos capaces de cruzarse y producir descendencia fértil. (**) **Resistencia:** Capacidad heredable de un biotipo* dentro de una especie de maleza para sobrevivir y reproducirse después de la aplicación de una dosis de herbicida que antes era letal para la misma. Ejemplos: Sorgo de alepo resistente a glifosato, yuyo colorado resistente a Imidazolinonas. * **Biotipo:** Es un grupo de plantas de una especie que presentan identidad común para una característica.

VEGETALES



Seminis®

En Monsanto hemos desarrollado una unidad de negocios especializada en hortalizas para satisfacer las necesidades específicas de los diferentes mercados y ayudar al desarrollo de negocios agrícolas y al crecimiento sustentable de los agricultores.



46

El crecimiento de la producción de vegetales es fundamental, teniendo en cuenta el crecimiento poblacional (**de alrededor de un 2% anual**) y los cambios en los hábitos alimenticios. Desde Monsanto colaboramos con los proveedores de alimentos a nivel regional desarrollando productos con mejores características visuales y funcionales.

Nuestra marca Seminis® brinda al productor diferentes alternativas en semillas híbridas y hortalizas para cultivos protegidos de alto valor (invernaderos) y para campo abierto en **tomates, pimientos, berenjenas, cebollas, zanahorias, melón, sandía, espinaca, coliflor, brócoli, maíz dulce, pepinos y zapallos.**



Unidad Demostrativa Hortícola



Para asistir a los agricultores en la búsqueda de lograr el mejor rendimiento, contamos con **Unidades Demostrativas Hortícolas (UDH)** que presentan materiales y realizan ensayos en los campos de los productores donde ellos mismos pueden evaluar las bondades de los productos.

Las **UDH** son centros de desarrollo y transferencia donde los agricultores pueden apreciar –en forma directa– el impacto de la tecnología de manejo de cultivos en los rendimientos y calidad de los mismos.

Actualmente contamos con cuatro **Unidades Demostrativas Hortícolas: una en Chile (Quillota) y tres en Argentina (La Plata, San Juan y Salta);** donde se realizan muestras a técnicos y productores.

Durante el año fiscal 2010 hemos realizado distintas demostraciones que permiten apreciar el manejo y comportamiento de los cultivos hortícolas combinando el uso de herbicidas, fertilizantes y tecnología.

En 2011, el público que ha visitado la UDH son productores de tomate de varios países, asesores agronómicos, académicos, distribuidores y “plantineras” de Chile y de Sudamérica.

Además, la presencia de colegas de varios países como Estados Unidos, Brasil, México, Perú, Argentina, Canadá, entre otros, nos ha abierto un interesante potencial que permite ir formando distintas UDH a largo del año.

Entre otras, nuestros técnicos realizaron una demostración sobre el uso de los porta-injertos para la producción de tomates, tecnología que permite aumentar significativamente el rendimiento del producto.



DESEMPEÑO ECONÓMICO

Monsanto en la Región

Latinoamérica Sur es una de las áreas agrícolas más importantes del mundo, Actualmente, cuenta con grandes posibilidades de crecimiento económico y una oportunidad para adoptar de nuevas tecnologías y dar a conocer las principales tendencias en investigación para la mejora de los cultivos de maíz y soja y la sustentabilidad de los sistemas productivos.

Los productores de la región están a la vanguardia en innovación y adopción de nuevas tecnologías rentables. La Argentina es el tercer país de adopción de cultivos Genéticamente Modificados en el mundo y cumple 15 años desde sus comienzos. **La biotecnología agrícola le reportó a Argentina 72.645 millones de dólares y generó más de 1,8 millones de empleos desde su introducción en 1996.¹**

Además, Seminis, lidera el negocio de hortalizas en Sudamérica, y lo hace alineada con el compromiso de agricultura sustentable: Producir más, conservar más y mejorar la vida del consumidor.

Información económica

| Concepto* | 2011 | 2010 |
|---|------------------|------------------|
| Ventas netas | 1.061.137 | 822.033 |
| Pasivos totales | 666.007 | 563.651 |
| Patrimonio neto | 585.355 | 569.842 |
| Activos corrientes | 872.953 | 726.424 |
| Activos no corrientes | 378.407 | 407.066 |
| Activos totales | 1.251.360 | 1.133.490 |
| Donaciones voluntarias e inversiones en la comunidad (**) | 557 | 522 |

(*) Información expresada en miles de dólares. Durante el período de reporte Monsanto no ha recibido asistencia financiera significativa por parte del gobierno.

(**) Las donaciones voluntarias e inversiones en la comunidad son realizadas desde la Fundación Monsanto.

(1) Fuente: Trigo, Eduardo (2011) Quince Años de Cultivos Genéticamente Modificados en la Agricultura Argentina

Proveedores y Contratistas

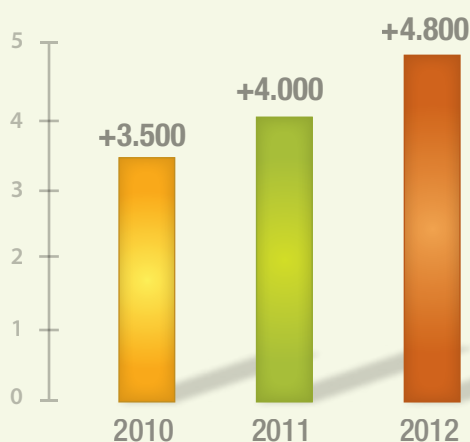
La Integridad es clave para ganar y mantener la confianza de aquellos con quienes realizamos negocios. Establecemos una relación con nuestros proveedores basada en la integridad, transparencia y respeto. Para que una empresa pueda formar parte de nuestros proveedores deben cumplir con una serie de condiciones y requisitos formales

contratista que vaya a desempeñarse dentro de nuestras oficinas o plantas debe cumplir con una serie de requerimientos que garantizan la seguridad. También hemos trabajado fuertemente en la seguridad de los contratistas que desarrollan tareas agrícolas.

En Argentina y Chile se han implementado estándares



Cantidad de proveedores



A la fecha de publicación del presente reporte, el total de proveedores con que trabajamos es de aproximadamente 4.800, siendo más del 80 % proveedores de la región (principalmente Argentina), los cuales representan aproximadamente un 60% de las compras que realizamos en Monsanto.

Los mismos, han presentado y completado la información específica sobre los aspectos impositivos, cumplimiento de normativas legales y corporativas, código de conducta entre otros.

Todos nuestros proveedores de insumos, materias primas y procesadores de residuos reciben en forma periódica auditorías para verificar la calidad, seguridad y cuidado de medio ambiente.

Dichas auditorías deben ser aprobadas para comenzar a operar con nosotros y una vez lograda la aprobación se establecen planes de "mejora continua".

Tenemos en la región un programa específico orientado a la seguridad de contratistas y visitantes llamado Contractor and Guest (C&G). Toda empresa

de trabajo diferenciados respecto a la industria agrícola, como transporte de personas en ómnibus, utilización de maquinarias que permiten reducir el riesgo al que están expuestos nuestros contratistas, programas de entrenamiento específicos para las tareas a desarrollar por ellos, etc.

Durante los últimos años, Monsanto ha puesto en marcha un sistema de reconocimientos especiales para aquellos proveedores que, sin importar la magnitud de la empresa hayan alcanzado estándares sobresalientes de Calidad, Seguridad y Mejoramiento Continuo.

Del mismo modo, el área de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, junto al área de Logística, han creado un sistema por el cual se reconoce a aquellos transportistas que se destacan no solo por los estándares de seguridad, salud y medio ambiente, sino también por la actitud de servicio mostrada frente a distribuidores y clientes finales de todo el país.

A través de este sistema, Monsanto consolida el proceso de diálogo y aprendizaje que se da a lo largo de todo el año con sus proveedores.

Desarrollo de nuestros proveedores

Hemos acompañado durante más de 10 años a nuestros proveedores en mejorar la calidad de vida haciendo posible su crecimiento en el negocio local e internacional y una relación sustentable.

A modo de ejemplo mencionamos los siguientes:

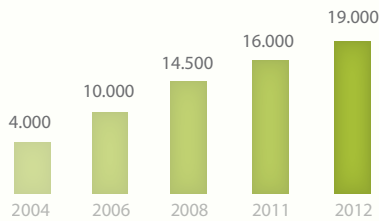


Proveedor: Biotecno

Servicio: Logística

Es proveedor de Monsanto desde el año 2002 y en la actualidad es uno de nuestros principales proveedores de depósitos, contando con depósitos aislados y Cámaras de frío, para almacenaje de bolsas y operación de toller. En la actualidad se encuentra realizando las gestiones para certificar normas ISO.

Web: <http://www.biotecnosrl.com.ar/logistica.htm>



Evolución de mts2 de depósito



RIZOBACTER
ARGENTINA S.A.
Microbiología agrícola

Proveedor: Rizobacter Argentina S.A.

(Microbiología Agrícola)

Servicio: Proveedor de Curasemillas y Fungicidas para el tratamiento de Semillas y Inoculantes para el tratamiento de semilla de Soja. Comenzó a trabajar con Monsanto en el año 1998 y fue creciendo ininterrumpidamente en el transcurso de los años hasta llegar a la actualidad con filiales en Paraguay y Brasil, exportando a más de 20 países. Posee certificación de normas ISO 9001, ISO 14001 y OSHAS 18001.

Web: <http://www.rizobacter.com.ar/historia.html>

Medidas de RSE en la Cadena de Valor



El programa Incorporando Medidas de RSE en la Cadena de Valor (AMIA/BID/FOMIN) tiene como finalidad mejorar la competitividad e incrementar las oportunidades de mercado de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y contribuir al desarrollo sostenible. Su propósito es fomentar la implementación de medidas de RSE en las PYME priorizando aquellas que forman parte de las cadenas de valor de grandes empresas.

Dicho programa está formado por tres componentes: I) Desarrollo de la capacidad local; II) Implementación de prácticas de RSE en PYME; III) Promoción de RSE y difusión de resultados.

En el marco de este programa, Monsanto ha comenzado a dar sus primeros pasos para trabajar con pequeños productores con el propósito de mejorar su competitividad a través de una metodología mixta, conformada por un curso de capacitación a productores y asistencia técnica a cargo de consultores locales.

Los objetivos generales definidos para el proyecto son desarrollar socios en regiones y temas de alto interés; compartir mensajes sobre el buen uso de la tecnología y buenas prácticas; contribuir al desarrollo local; llevar adelante buenas prácticas y desarrollar conocimientos para mejorar el rendimiento de estos productores.







Conservar Más

Protegiendo y conservando los recursos naturales
para las futuras generaciones

Conservar Más

55 **DESEMPEÑO AMBIENTAL**

55 Certificaciones, normas y procedimientos de nuestras plantas

56 **INDICADORES AMBIENTALES**

56 Energía

57 Agua

58 Emisiones gaseosas

59 Gestión de residuos

60 Efluentes

61 **PROGRAMAS**

61 Programa de recolección y disposición final de los envases de agroquímicos

61 Gestión de la seguridad en depósitos de agroquímicos

61 Agricultura Certificada

62 **MERIT**

62 Reciclado de papel y de plástico

DESEMPEÑO AMBIENTAL

La preocupación de Monsanto por preservar los recursos naturales y producir en el marco del desarrollo sustentable es parte central de nuestro compromiso con la comunidad.

Somos conscientes de que muchos de los recursos naturales son no renovables o limitados y aún en los casos de abundancia creemos importante asumir una política medioambiental mirando a largo plazo, velando por su preservación para las generaciones futuras que tendrán que habitar el mundo que dejemos.

Nuestro Compromiso de Agricultura Sustentable se basa en aumentar el rendimiento en la producción de maíz, soja, algodón y canola, mejorando la performance ambiental y la eficiencia.

Este compromiso se evidencia a partir de la observación de estándares internacionales de seguridad industrial hasta el desarrollo de constantes estrategias de sensibilización y concientización en materia de medio ambiente.

La compañía mantiene una activa política de calidad, seguridad, higiene y medio ambiente, que se traduce en diferentes normas de aplicación para cada una de sus plantas, incluyendo contratistas y visitas.

Por medio de procedimientos se asegura que las políticas y sistemas de Gestión calidad seguridad, higiene y medio ambiente sean revisados, conocidos, entendidos e implementados en todos los sectores y niveles de la empresa, monitoreando que se cumplan los objetivos fijados, analizando los índices de gestión, etc.

El cuidado de medio ambiente es un tema clave que se trabaja dentro del comité de Sustentabilidad.

Algunas, acciones se han logrado gracias a la concientización y el compromiso de nuestros empleados en búsquedas de mejoras continuas en materia de medioambiente y en optimizar el uso de equipos eléctricos, luminarias y quemadores, entre otras mejoras implementadas.

Certificaciones de nuestras plantas

Nuestras plantas de **procesamiento de semillas de Rojas y de producción de agroquímicos en Zárate**, han recibido la triple certificación internacional de sus sistemas de calidad **ISO 9001:2008**, seguridad **OHSAS 18001** y protección del medio ambiente **ISO 14001**, un caso único en la Argentina.



Planta de Procesamiento de Semillas María Eugenia, Rojas.



Planta de Manufactura de Agroquímicos en Zárate



Estación Experimental Fontezuela

La implementación de estos programas ha sido avalada por diferentes **Certificadoras Internacionales**, como **ser Bureau Veritas, SGS y DNV**, quienes periódicamente realizan auditorías a fin de verificar que el Sistema de Gestión no sólo se mantiene activo sino que además funciona bajo un esquema de mejora continua.

INDICADORES AMBIENTALES

En la práctica, la implementación de nuestra visión de negocio se verifica por medio de indicadores específicos relacionados con la sustentabilidad del Medio Ambiente. Estos indicadores nos permiten: medir el impacto de nuestras operaciones, trazar los objetivos en materia ambiental vinculados con nuestro negocio, y hacerlo día a día de manera más sustentable, teniendo como objetivo central el uso racional de los recursos y su preservación.

En nuestras operaciones de producción de agroquímicos se ha desarrollado un exhaustivo proceso de reporte de indicadores ambientales que permite ver la evolución de nuestra performance anual comparándola con la de la industria química en general. Este proceso de reporte se está extendiendo a nuestras operaciones de producción de semillas y vegetales en toda la región. Ninguna de las plantas y sus terrenos adyacentes no se encuentran ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.



Planta de Manufactura de Agroquímicos en Zárate

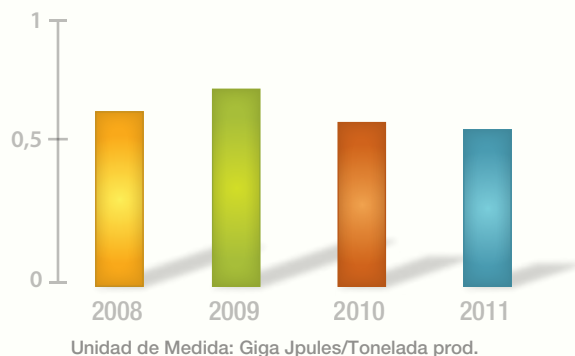
Energía

Continuamos con la promoción del uso racional de equipos eléctricos e iluminación bajo el concepto "Si no me necesitas, apágame". En un contexto donde los recursos naturales son cada vez más limitados, donde la demanda de alimentos y energía crece y el cambio climático es una realidad, la agricultura enfrenta un gran reto y es en ese sentido que nuestros esfuerzos se orientan al uso eficiente de este recurso, no sólo como una estrategia de reducción de costos de operación, sino también como una forma de disminuir nuestras emisiones de CO2 y contribuir de esa manera a la lucha contra el cambio climático.

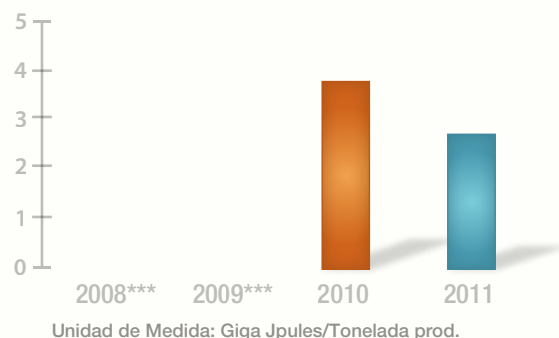
Nuestras instalaciones de Rojas y Pergamino se abastecen de energía eléctrica y gas natural, mientras que la planta de agroquímicos de Zárate utiliza energía eléctrica, gas natural y combustible líquido.

Respecto de las plantas de producción de semillas, es importante mencionar que los consumos de gas natural más importantes se producen en los meses de verano, no afectando de esa manera las necesidades de consumo doméstico de las comunidades aledañas durante la época de invierno.

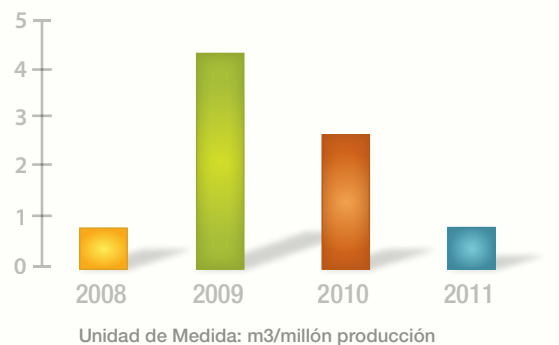
Energía eléctrica y gas natural (*)



Energía eléctrica y gas natural (**)



Combustible (*)



(*) Planta de agroquímicos. (**) Planta de producción de semillas
 (***) No se disponen datos en 2008 y 2009

Eficiencia en calderas y búsqueda de combustibles alternativos ecológicos

En operación normal, la caldera de nuestra planta de agroquímicos funciona con gas natural como combustible; sin embargo, en los momentos de necesidad energética, se opera con gasoil.

El costo de esta última operación es mayor, así como el residuo que provoca. Como consecuencia de ello, en el año 2010 comenzamos con los primeros testeos del uso de ácidos grasos como combustible, lo que brinda la posibilidad de reducir costos y disminuir el impacto ambiental.

En 2011 el 15% del combustible líquido empleado fue este combustible alternativo. Al ser un combustible 100% vegetal y 100% biodegradable, es una energía renovable e inagotable y no genera residuos tóxicos ni peligrosos.

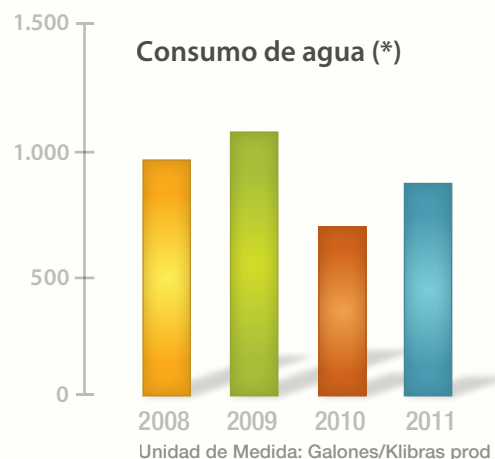
Las emisiones de CO2 son entre un 20% y 80% menores en relación con las producidas por los combustibles derivados del petróleo, tanto en el ciclo biológico de su producción como en el uso.

También permiten reducir las emisiones de dióxido de azufre. A diferencia de los hidrocarburos, que tienen componentes aromáticos y bencenos, este combustible vegetal no contiene sustancia nociva alguna, ni perjudicial para la salud.



Agua

La conservación del agua es uno de los pilares de la sustentabilidad. Nuestros esfuerzos y objetivos también se orientan a minimizar el consumo de este valioso recurso que es el agua. Respecto al consumo de agua en campo, los equipos de riego se monitorean utilizando caudalímetro, mediante lo cual se asegura la utilización de la cantidad de agua justa y necesaria para el crecimiento de los cultivos.



*Planta de agroquímicos

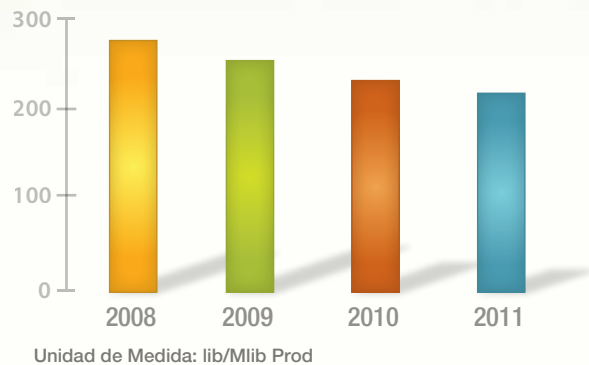
Emisiones gaseosas

En línea con la preocupación global relacionada con la emisión de gases efecto invernadero la compañía monitorea y gestiona sus emisiones de CO2.

Todas nuestras plantas tienen un programa de monitoreo de emisiones y calidad de aire que se realizan por organizaciones independientes, con el propósito de controlar la calidad de las emisiones a la atmósfera originadas en los distintos procesos y evaluar su potencial impacto en la calidad de aire circundante, ya sea como parte del proceso de búsqueda constante de mejores condiciones de salud para nuestra comunidad y colaboradores, y para dar cumplimiento a los requerimientos normativos.

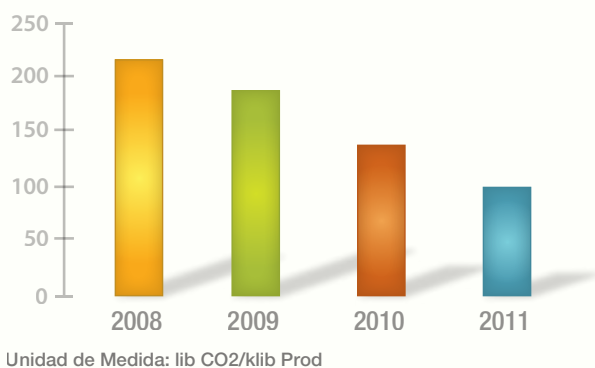
Emisiones de Nox (*)

Nox: Genérico para denominar a un grupo de gases tales como el óxido nítrico (NO) y el dióxido de nitrógeno (NO2)



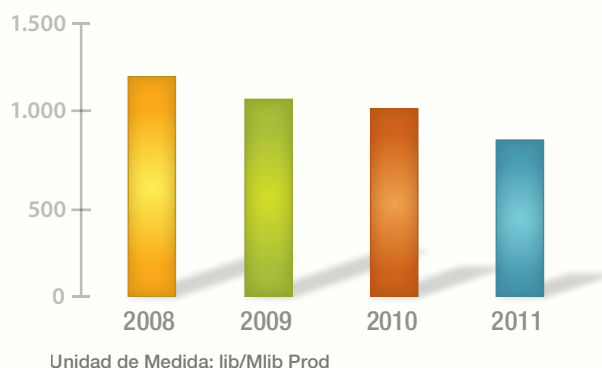
CO2 (*)

Dióxido de carbono



Emisiones de SO2 (*)

So2: Dióxido de azufre



(*) Relación obtenida a partir del uso de Gas Natural, no contempla uso de gasoil. Las emisiones gaseosas fueron calculadas considerando el consumo de gas y los factores de emisión acorde con la norma AP-42 de la EPA. Valores referentes al proceso productivo de Planta Zárate



Planta de procesamiento de semillas María Eugenia.

Gestión de residuos

Nuestros residuos se gestionan bajo estrictos lineamientos de acuerdo a nuestro Programa de Gestión de Residuos, de aplicación para todas las plantas, en el cual se describe como debe realizarse la clasificación / segregación de los mismos y el circuito que deben recorrer desde su generación hasta su disposición final, asegurando su trazabilidad y su correcta identificación en todo momento.

Este programa se complementa con la política para la habilitación de procesadores externos, que aplica a proveedores de servicios de tratamiento de residuos.



Planta de Manufactura de Agroquímicos en Zárate

En el 2010 comenzamos con una prueba piloto para la reutilización de bolsones haciendo diversas pruebas en la línea de embolsado de Glifosato ácido y en la línea de entrada de Materia prima en la planta de producción de herbicidas sólidos. Como resultado de dichos ensayos se realizaron modificaciones tanto en las líneas como en los bolsones.

Respecto de la planta de producción de semillas, cabe destacar que, si bien los volúmenes son no significativos en relación a la planta de producción de agroquímicos, en el presente período se redujo en un 50% aproximadamente la cantidad de residuos especiales líquidos en el área de procesamiento final, como resultado de mejoras realizadas en el tratamiento de las semillas. No se realizan movimientos transfronterizos de residuos según la clasificación del Convenio de Basilea.

* Planta de agroquímicos. 2 La Convención de Basilea regula los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos y otros desechos

Efluentes

A lo largo de estos últimos años, hemos trabajado con el objetivo de aumentar la capacidad de biodegradar efluentes líquidos dentro de la planta de tratamiento. De esta manera se ha disminuido significativamente la cantidad de residuos dispuestos por medio de incineradores, contribuyendo a reducir la cantidad de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y combustibles involucrados en dicho proceso.

De la generación total del agua en el proceso de producción de glifosato, aproximadamente un 35% es reciclada internamente en otros procesos productivos, un 35% es enviada a nuestra planta de tratamiento de efluentes y el 30% restante es enviada a un "procesador externo" por medio del cual es utilizada como combustibles en otros procesos productivos.



Planta de tratamiento de efluentes.
Planta de Agroquímicos Zárate

Como parte de un plan de inversión en Planta Rojas se construyeron nuevas instalaciones para oficinas y servicios al personal, y una planta de tratamiento de efluentes domiciliarios cuyo funcionamiento permitió reducir el número de pozos sanitarios y/o el retiro de estos efluentes para disposición externa.

(*) Planta de agroquímicos



PROGRAMAS

Adherimos y participamos de los programas de buenas Prácticas Agrícolas de la Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes (CASAFE) en Argentina.

Programa de recolección y disposición final de los envases de agroquímicos



AGROLIMPIO es un programa de recolección y transformación de envases vacíos de productos fitosanitarios que divide las tareas en dos fases: la primera tiene por finalidad la recolección y el acopio de los envases vacíos descontaminados en lugares de concentración adecuados a tal fin. La segunda tiene por finalidad adecuar (moler, picar o prensar) esos materiales y trasladarlos a los centros de reciclado.

Se trata de un programa voluntario que sigue pautas y lineamientos del Código Internacional de Conducta para la Distribución y Utilización de Plaguicidas de FAO (Food and Agriculture Organization). El programa fue reconocido por "CropLife Internacional" por dos casos de implementación exitosa en la provincia de Mendoza y en Río Negro. Los envases son cuidadosamente lavados a presión según la norma IRAM 12.069 y perforados para evitar su reutilización. Este proceso se lleva a cabo gracias al involucramiento de cada uno de los eslabones que integran el programa, los usuarios de productos fitosanitarios, las empresas recolectoras de envases vacíos, los centros de acopio transitorios, transportistas y las empresas encargadas de la transformación de los envases vacíos.

Gestión de la seguridad en depósitos de agroquímicos



Depósito OK es un programa de gestión de la seguridad en depósitos de agroquímicos. La certificación de depósitos implica una demostración hacia la comunidad, las empresas y la organización del compromiso con mejores prácticas para el manejo de agroquímicos y a la adecuada calidad de las instalaciones. También demuestra el interés por un proceso de mejora continua. En la actualidad existen más de 300 distribuidores certificados, con cursos y material de capacitación realizados de manera periódica.

Agricultura Certificada



Este programa busca promover y ejecutar el modelo de Gestión de Calidad de los procesos productivos en un sistema de Siembra Directa. Los esfuerzos están orientados a difundir las buenas prácticas agrícolas en pos del cuidado del suelo como elemento clave para la producción de alimentos.

La certificación tiene beneficios directos y tangibles para el productor, tanto en la gestión técnica como en el negocio. Implica el uso de registros y de información ordenada que, junto con el relevamiento de indicadores de calidad de suelo, agregan valor a la gestión agronómica tornándola más confiable, precisa y profesional. Paralelamente, esta herramienta agrega valor mediante el plus que genera la Siembra Directa sobre el campo, que se traduce en mayores valores económicos sobre la tierra.

En la actualidad existen más de 100.000 hectáreas que se encuentran en proceso de certificación y 21.000 hectáreas que tienen el sello de Agricultura Certificada.

(1) <http://www.croplife.org/>

MERIT

Entendiendo que el cuidado del medio ambiente sobrepasa los límites de las unidades productivas, en Monsanto hemos desarrollado e implementado MERIT, un plan de respuesta a emergencias que abarca la totalidad de los tramos logísticos dentro del país y en países limítrofes. Por medio de este programa se ha trazado una red de distintos recursos que permiten socorrer rápidamente en caso de cualquier incidente que pudiera suceder durante el transporte de materias primas y producto terminado.

Reciclado de papel y de plástico

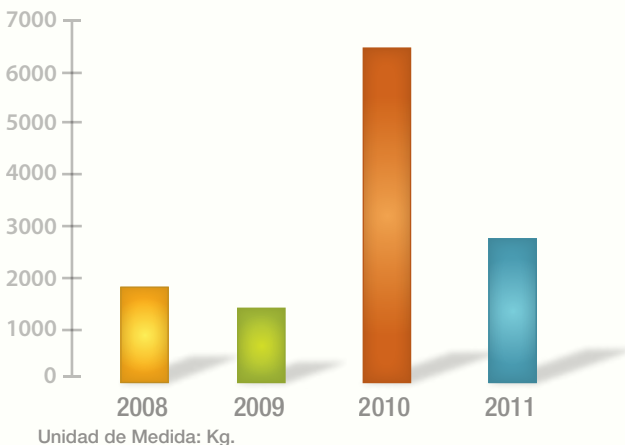


Fundación Hospital Garrahan

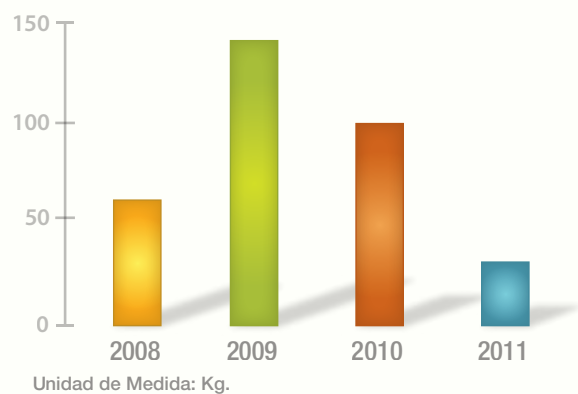


Desde el año 2002 participamos en el Programa de Reciclado de Papel de la Fundación Hospital Garrahan en Argentina. Como complemento a esta iniciativa, en 2008 nos sumamos al programa de la Fundación en la recolección de tapitas plásticas. Durante 2011 se recolectaron 2.954 kilogramos de papel y 23 kilogramos de tapitas plásticas de gaseosa.

Reciclado de papel



Reciclado de plástico



Nuestro compromiso en imágenes



Brigada de emergencias Zonal Planta de Agroquímicos de Zárate



Equipamiento de la Brigada de emergencias Zonal Planta de Agroquímicos de Zárate



Estación experimental Fontezuela



Planta de Manufactura de Agroquímicos en Zárate



Brigada de emergencias Zonal Planta de Agroquímicos de Zárate



Acceso principal Planta de Agroquímicos de Zárate



Planta de Procesamiento de Semillas María Eugenia, Rojas.



Planta de Procesamiento de Semillas María Eugenia, Rojas.



Movilidad Interna, Planta de Manufactura de Agroquímicos en Zárte.



Planta de procesamiento de semillas María Eugenia.





Mejorar la Calidad de Vida

Todos los que hacemos Monsanto somos protagonistas del progreso, contribuyendo a un futuro sustentable.

NUESTRA GENTE

Monsanto es la compañía líder a nivel global en la provisión de tecnologías y productos agrícolas que mejoran la productividad agropecuaria y la calidad alimentaria.

Día a día trabajamos para contribuir a satisfacer la creciente necesidad mundial de alimentos y fibras, conservando al mismo tiempo los recursos naturales y mejorando la calidad de vida de los productores.

A través de la innovación y la excelencia buscamos ser los mejores en nuestra industria: además de hacer hincapié en el trabajo de equipo y en sólidas relaciones interpersonales, promovemos el diálogo abierto, la transparencia y el respeto. Gracias al aporte diario de quienes formamos parte de Monsanto podremos seguir alcanzando nuestros objetivos. En los cinco países que conforman la región Latinoamérica Sur, nuestros más de 1.100 empleados son clave para sostener nuestro liderazgo.

Nuestros empleados en la región

Nuestro principal objetivo es construir una organización inclusiva y diversa, que valore e involucre todos los talentos y perspectivas de nuestra gente, asegurando la igualdad de oportunidades.

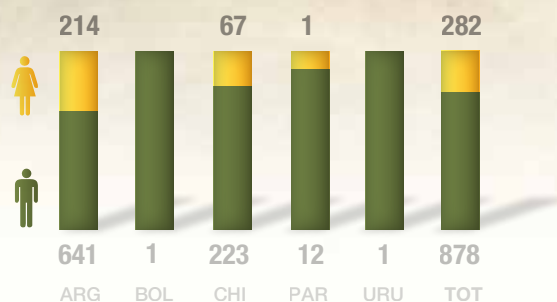
Respetamos los valores religiosos, culturales y éticos de las personas, su origen étnico, edad, nacionalidad, género, color, procedencia social, afiliación a un sindicato, entre otros; promoviendo su inclusión y asegurando la igualdad de oportunidades.

Este principio de diversidad e inclusión está plasmado en Nuestro Compromiso Público corporativo. Este compromiso se manifiesta explícitamente en el hecho de que quienes tienen responsabilidad sobre el desarrollo de otras personas son evaluadas anualmente, entre otros aspectos, por su gestión de Diversidad e Inclusión, y las acciones que desarrollan para promover y cultivar la conciencia de diversidad en sus equipos. El interés corporativo y del equipo de Dirección en promover el ingreso y crecimiento de las mujeres, se debe principalmente a la convicción de que una fuerza laboral diversa nos ayuda a alcanzar el éxito comercial en todo el mundo, y a asegurar el crecimiento y la aceptación de la biotecnología.

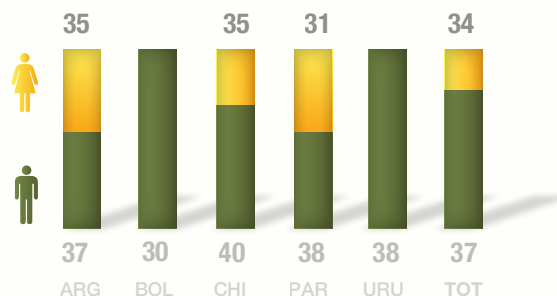
% Rotación Voluntaria (*) **5%**

(*) Calculado en base al total de empleados al cierre FY 2011

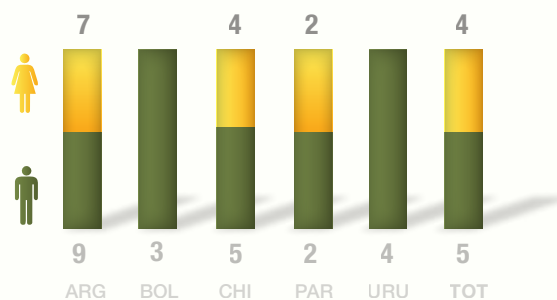
Empleados por país y por género



Promedio de edad por país y por género



Promedio de antigüedad en años por país y por género



Empleados por franja etaria y por género

| Franja (*) | Mujeres | Hombres | Total |
|-----------------|------------|------------|-------------|
| Baby Boomer | 19 | 161 | 180 |
| Generación X | 181 | 546 | 727 |
| Generación Y | 82 | 170 | 252 |
| Tradicionalista | | 1 | 1 |
| Total | 282 | 878 | 1160 |

Tradicionalistas: nacieron antes de 1946 inclusive. Baby Boomer: aquellos que nacieron entre 1947 y 1964 inclusive. Generación X: nacieron entre 1965 y 1980 inclusive. Generación Y: los que nacieron después de 1980.

Nuevos empleados

Acompañar al nuevo empleado en sus primeros pasos dentro de la compañía es fundamental para integrarlo a su equipo de trabajo de manera exitosa.

Entendiendo que la inducción comienza durante el proceso de selección, cuando la empresa y el candidato se eligen mutuamente, desarrollamos el Programa **Getting On Board**.

A través del Programa On Boarding, Monsanto promueve una conexión positiva de los nuevos empleados con su People Manager y compañeros de trabajo; capacita sobre las áreas y la estrategia corporativa y brinda inducciones prácticas-vivenciales con el propósito de lograr desde el primer día el compromiso y la pertenencia de quienes ingresan a la compañía.

Este programa integra tres instancias:

El Primer día en Monsanto

Recursos Humanos recibe al nuevo empleado con una bienvenida al momento que realiza una primera inducción sobre aspectos generales de nuestra cultura, valores, procesos y capacitaciones formales a completar durante su primer trimestre en la Compañía. Se le hace entrega de una carpeta de inducción que contiene material útil para facilitar su integración a la empresa y a su puesto de trabajo en un breve lapso de tiempo.

Por último se lo acompaña en un primer reconocimiento físico del lugar de trabajo y realiza la presentación formal al equipo. Luego de la bienvenida con su people manager y su nuevo equipo, el empleado inicia una serie de reuniones e inducciones ad hoc organizadas específicamente para cada área por la línea funcional.

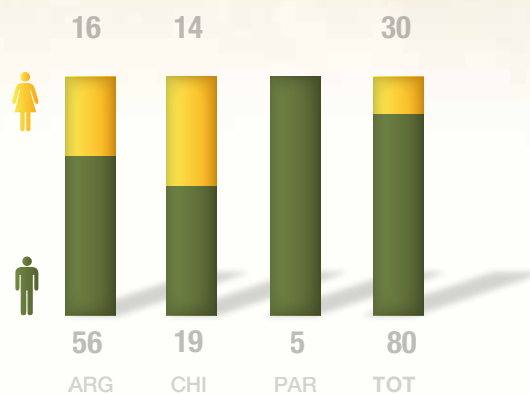
Durante los primeros 3 meses

Los nuevos empleados reciben la invitación a participar de un programa formal de inducción para conocer los negocios de la Compañía.

- ✓ **Inducción Oficinas Centrales:** tiene como propósito la inducción a las áreas corporativas que dan soporte a los negocios y transmitir conocimientos desde la óptica comercial de las divisiones de negocio de Monsanto.
- ✓ **Inducción Breeding-Manufactura Semillas:** tiene como propósito la inducción a los procesos de Investigación y de Manufactura de Semillas de la Compañía. Con la modalidad *"walking the plant"* durante este día el nuevo empleado conoce en forma práctica y vivencial como Monsanto trabaja para obtener sus productos comerciales y realizar sus contribuciones a las comunidades en las que opera, el medio ambiente y una agricultura sustentable.
- ✓ **Inducción Protección de Cultivos:** tiene como propósito la inducción a los procesos de manufactura específicos del negocio de agroquímicos. Se realiza bajo el mismo concepto ad de *"walking the plant"*.

En cada una de estas inducciones, cada Líder del negocio y de Recursos Humanos los espera con un desayuno de bienvenida y un referente de área los acompaña durante el día. Al finalizar se realiza una encuesta para conocer la satisfacción de los empleados respecto a su ingreso a Monsanto.

Nuevos empleados por país y por género



Nuestra Propuesta de Valor

Programa de Referidos y Postulaciones Internas

A) Invitamos a los empleados a que identifiquen y recomienden personas que tengan interés en trabajar en Monsanto y cumplan con los requisitos para ello.

B) Brindamos a los empleados la posibilidad de ser considerados para un cambio de puesto, y de manera que puedan continuar su desarrollo profesional acorde a sus intereses y capacidades

Programa de Inmersión a la Compañía: Onboarding

Acompañar al nuevo empleado en sus primeros pasos dentro de nuestra Compañía, integrándolo a su equipo y asegurando el éxito de su inmersión.

Compensación y Beneficios

Contamos con una propuesta muy competitiva de compensación y beneficios.

Gestión del Desempeño

Trabajamos por objetivos y medimos anualmente el desempeño. Recompensamos la performance.

Capacitación y Formación

Contamos con programas de capacitación de negocios y de competencias.

Programas de Desarrollo

Coaching – Mentoring: Nuestro equipo de liderazgo invierte en el desarrollo de nuestros empleados dedicando su tiempo en acompañarlos en el

Evaluación de Potencial y Planes de Carrera

Todos los empleados son evaluados por competencias y potencial. Fomentamos el “**hacerse dueño**” del desarrollo profesional.

Crecimiento profesional

En 20 años la población mundial necesitará un 55% más de producción de alimentos respecto de lo que produce actualmente, y la innovación en la agricultura tendrá un rol clave en este escenario. Por ello, Monsanto ya se encuentra trabajando junto a productores agrícolas alrededor del mundo buscando soluciones. Con operaciones en más de 60 países, hemos desarrollado productos líderes en la industria, brindando a profesionales la oportunidad de contribuir con un mundo más sustentable.

Por esto creemos que para seguir creciendo como compañía debemos promover y acompañar el continuo desarrollo profesional de cada una de las personas que forman parte de Monsanto. Para ello, contamos con diferentes programas de atracción y desarrollo de talentos.

Jóvenes Profesionales



Cada año reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de estudiantes y recientes graduados a través de nuestro Programa de Jóvenes Profesionales. Más allá del desarrollo de conocimientos técnicos, buscamos promover el desarrollo de competencias profesionales, funcionales y organizacionales que permitan luego a nuestros Jóvenes Profesionales asumir gradualmente nuevas responsabilidades y desafíos.



A Través del “Programa de Management Trainees” incorporamos nuevos talentos que ya cuentan con un recorrido laboral en otras empresas y/o industrias a posiciones de liderazgo medio en las que puedan aportar sus conocimientos y experiencia previa, mientras potencian su desarrollo profesional en la empresa líder en la industria agropecuaria.

Global Commercial Emerging Leaders Program



Este programa se orienta a incorporar profesionales de alto potencial con una sólida trayectoria laboral en áreas y posiciones en las cuales, a partir del aporte diario, puedan continuar desarrollándose como líderes en la organización. Este programa se realiza a nivel internacional. Contempla asignaciones en otras regiones y en diferentes áreas.





Job Posting

A través del programa de postulaciones internas, brindamos a nuestros empleados la posibilidad de considerar opciones alternativas para su crecimiento interno de acuerdo a sus intereses y expectativas profesionales.



Employee Referral Program

El programa de Referidos, invita e incentiva a los empleados de Monsanto a identificar talentos y recomendar a la Compañía como un gran lugar para trabajar.

Entendemos que a través de sus propias experiencias como parte del equipo de Monsanto, cada uno de los empleados puede identificar aquellas personas que, siguiendo con las competencias globales de la Compañía, podrían realizar contribuciones excepcionales.

Por tal motivo, el programa contempla una gratificación económica a quienes hayan realizado una recomendación exitosa y contribuyan efectivamente con la incorporación de nuevos talentos.

Los fundamentos principales del "Employee Referral Program" radican en:

- ✓ *La recomendación por parte de los propios miembros de una organización es una de las mejores fuentes de reclutamiento.*
- ✓ *El reclutamiento y la atracción son una responsabilidad compartida, por lo que es fundamental el esfuerzo y compromiso de todos sus miembros para identificar y recomendar candidatos.*
- ✓ *Monsanto busca reconocer y premiar las contribuciones a los objetivos corporativos, siendo la incorporación de nuevos talentos un factor crítico para el alcance de los mismos.*



POLÍTICA DE COMPENSACIONES

En Monsanto ofrecemos un paquete de Compensación altamente competitivo que reconoce el desempeño, atrae y retiene a los mejores talentos alrededor del mundo, contribuyendo a nuestro objetivo de crear el Mejor Lugar para Trabajar.

Alentamos a nuestra gente a sentirse dueños del negocio promoviendo la creatividad, la innovación y tomar riesgos para lograr resultados sobresalientes alineados con los intereses de largo plazo de la Compañía. Programas de Incentivos (corto y largo plazo), nos dan la oportunidad de incrementar nuestra compensación total, cuando los resultados de la Compañía y el desempeño personal sean superados.

En Monsanto buscamos promover beneficios a través de planes y programas que estén enfocados en la gente y ayuden a nuestros empleados a alcanzar diferentes necesidades de salud y ahorro, así como políticas que promuevan el balance entre trabajo y vida personal.



- ✓ Cobertura médica de primer nivel para el empleado y grupo familiar.
- ✓ Plan de Pensiones que permite incrementar el nivel de ahorro.
- ✓ Vacaciones y licencias adicionales (matrimonio, estudios, mudanza, cumpleaños, etc.) a las establecidas por ley.
- ✓ Cobertura de seguro de vida (en Argentina seguro optativo adicional al establecido por ley).
- ✓ Entrega de snacks y frutas en la oficina para contribuir a un estilo de vida saludable.
- ✓ Premios por antigüedad y contribuciones especiales para reconocer la trayectoria.
- ✓ Programas de descuentos para entretenimientos y compra de diferentes artículos.
- ✓ Soporte financiero por adopción.
- ✓ Cobertura de gastos de almuerzo o comedor en planta.
- ✓ Regalos por festejos en días especiales.

PROGRAMAS Y COMITES



Comité de Clima

Comité de Clima

Los Comité de Clima en Monsanto son una respuesta concreta a la gran variedad de propuestas y sugerencias recibidas, para crear un mejor lugar de trabajo.

Tiene como principal objetivo dar forma y consistencia a proyectos que mejoren y faciliten el bienestar de nuestros colaboradores dentro y fuera del trabajo.

Están integrados por empleados que voluntariamente deciden dedicar tiempo a proponer y poner en marcha las iniciativas impulsadas por el Comité.



Programa Más

El PROGRAMA MAS es un programa de salud integral con distintas acciones e iniciativas impulsado por el Comité de Clima de la oficina de Maipú, como prueba piloto y extensible durante FY12 a los demás Comité, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida dentro y fuera del trabajo, promocionando la salud y bienestar de los empleados y sus familias.



Wellness Checkpoint®

El Wellness Checkpoint® es un sistema integral de soporte para la toma de decisiones informadas para la gestión de salud, bienestar y de riesgos para la productividad.

EL DESARROLLO DE NUESTROS EMPLEADOS

Promover y acompañar el continuo crecimiento profesional de cada una de las personas que forman parte de nuestra organización sigue siendo el motor fundamental para desarrollar las habilidades y los conocimientos que nos permiten alcanzar, año a año, nuevos desafíos. Esto lo logramos a través de una amplia variedad de programas de desarrollo y de actividades de formación técnicas, profesionales y de gestión.



Una de las principales herramientas con la que contamos para promover el desarrollo de los empleados es el DPR: Desarrollo, Desempeño y Reconocimiento, que es el programa mundial de gerenciamiento por objetivos en el que se establecen objetivos de negocio y de desarrollo personal, pautando un sistema de feedback continuo.

Nuestros empleados permanentes recibe periódicamente evaluaciones de desempeño. Además, aquellas personas que tienen gente a cargo se las evalúa no solo por objetivos de negocio y desarrollo personal sino también como People manager.

El proceso consta de 3 etapas durante el año:

1. Establecimiento de Objetivos: este proceso se desarrolla en cascada; se comparten los objetivos y las estrategias corporativos para el año, y cada persona elabora sus propios objetivos alineados con los del área.

2. Evaluación de Mitad de Año: en esta instancia del proceso, está previsto que se mantengan conversaciones con el supervisor.

3. Evaluación de Fin de Año: este momento, sirve para comparar el desempeño y desarrollo personal con los objetivos que establecimos al comienzo del ciclo, y se relaciona con qué se logró y cómo (qué competencias se demostraron).

Durante todo el proceso, los empleados son incentivados a solicitar feedback formal a por lo menos dos personas adicionalmente a su supervisor, para analizar cómo les está yendo y evaluar alternativas de comportamientos y acciones. El proceso en su totalidad está fundado en el diálogo constante.

Al comienzo del año, cada empleado prepara, además del documento de objetivos de negocio para el año, el Plan de Desarrollo Individual. Mediante este documento, es incentivado a realizar un auto análisis sobre sus fortalezas y las oportunidades de desarrollo en base a las competencias de Monsanto además de explicitar por escrito cuáles son sus intereses futuros de carrera.

Por otro lado, anualmente se realiza un proceso de evaluación llamado People Review, en el que se evalúa el nivel de desarrollo de los empleados en base a las Competencias Globales y Funcionales de cada área. Con esta información, se consideran las oportunidades de desarrollo para cada persona y se diseñan los Planes de Sucesión para los puestos de liderazgo de la compañía. Luego de que las personas han sido evaluadas en profundidad el supervisor les da feedback acerca de lo conversado.

Estas herramientas permiten a profesionales y técnicos evaluar sus competencias y expectativas, y diagramar junto con su supervisor el plan de carrera que desean en Monsanto.

De esta manera, cada uno se "hace dueño" de su futuro dentro de la compañía, participando activamente en su capacitación y desarrollo personal.

Todos los años se realiza la encuesta de Feedback L180, el propósito es poder brindar feedback a todas aquellas personas que tengan personal a cargo. Esta es una herramienta fundamental para el desarrollo de cada uno de los líderes, permitiéndonos evaluar no solo las fortalezas, sino también las áreas de trabajo.

Adicionalmente existe la posibilidad de incluir a gente con la que cada uno trabaja independientemente que no sea reporte formal.





Como parte de la estrategia de desarrollo, contamos con diversos Programas de Coaching y Mentoring dentro de la compañía, tanto locales como internacionales. Cada año, de acuerdo a las necesidades identificadas de desarrollo, y a los planes de carrera, seleccionamos empleados para que participen de los programas de:

Mentoring Plus: programa de mentoring internacional que tiene como objetivo el desarrollo de empleados con buena performance y alto potencial. El programa está dirigido a empleados identificados para ocupar roles de Gerencia en el corto plazo. Dura 1 año y consta de reuniones mensuales con un mentor de otra región.

Mentoring Program: programa local donde Gerentes actuales tienen sesiones de mentoring con Directores de la compañía, donde comparten experiencias de trabajo con líderes más experimentados. Se reúnen mensualmente para fijar el plan de trabajo y hacer el seguimiento.

Quick Coaching: destinado a personas nuevas en su rol de supervisión. El programa consta de 4 sesiones de coaching con un coach profesional, donde se exponen situaciones diarias relacionadas con el manejo de equipos y se arma un plan de desarrollo para los meses siguientes.

Coaching externo: contamos con un programa donde líderes de la organización se reúnen con un coach externo para trabajar diversos temas que les faciliten el desarrollo de habilidades de negocio así como personales. La duración depende de los objetivos y del plan establecido y se tratan aspectos relacionados con:

-  Trabajar patrones de comportamiento del empleado y/o habilidades en beneficio mutuo para él y la Compañía.
-  Evaluar el desempeño de las personas permitiéndoles identificar los aspectos en los cuales han mejorado y muestran un progreso.
-  Dar soporte al liderazgo, en todos los niveles, para asistir a sus reportes y reconocer sus propias fortalezas y oportunidades de mejora.
-  Señalar a los empleados sus áreas de mejora y definir un plan de acción con objetivos reales para logros específicos.

Planes de Capacitación

Monsanto desarrolla actividades de formación técnica y gerencial destinada a brindar a los participantes herramientas para su desarrollo personal y para potenciar su desempeño. Pueden ser enfocados a competencias o programas de liderazgo.

El PLLS (People Leader Learning Series) Tiene como objetivo formar a nuestros líderes facilitándoles las herramientas para el desarrollo de aquellas habilidades gerenciales esenciales para el éxito en su rol. A lo largo del programa se ven distintos contenidos: cuál es el rol Crítico del People Manager en Monsanto, Selección, Direccionamiento, Motivación y Evaluación. Los principales programas son el Global Leadership Exchange (GLE) y el Global Issues Forum (GIF). Monsanto también desarrolla distintos programas de formación destinados a los empleados, en asociación con universidades de grado y posgrado como la Universidad Austral y la Universidad de Balcarce, entre otras.

656 horas totales de capacitación ofrecidas en programas corporativos

En línea con los planes de carrera y desarrollo de cada empleado, se reembolsa un porcentaje de gastos de estudio a quienes desean iniciar o completar su formación a través del estudio de idiomas, carreras de grado y/o posgrado y de actividades de actualización profesional.

Todos los años se diseña un nuevo calendario de capacitación de acuerdo a las necesidades requeridas, que se comunica y actualiza todos los meses a través del newsletter y donde los interesados se anotan de forma automática. Durante el año 2011 se realizaron dos entrenamientos de Liderazgo regionales (RLE), uno en México y otro en Brasil, se actualizó la nueva política de inglés, se renovaron valores y se evaluaron mediante un examen BULATS, que permite obtener un certificado Internacional. Además, se actualizaron los valores de reintegro de MBA y Universidades, entre otros.

40% de la población participó en por lo menos un entrenamiento

Diálogo constante

Monsanto es una empresa que se caracteriza por poseer una cultura de puertas abiertas que favorece el diálogo fluido entre los diferentes niveles de la organización. Adicionalmente, contamos con mecanismos y herramientas formales que facilitan la comunicación entre los empleados y la alta gerencia como buzones donde se depositan preguntas anónimas, que luego son leídas y respondidas en las reuniones de comunicación.

Contamos con una Encuesta de Clima Organizacional Anual corporativa donde se invita a todos los empleados a responder una encuesta anónima y confidencial, para medir el nivel de compromiso, la calidad de los equipos, el liderazgo y la comunicación, así como el balance entre la vida laboral y personal, y las demandas laborales.

Los resultados de la encuesta son trabajados a nivel global y a nivel de cada Dirección, con asesoramiento de Recursos Humanos.

De esta manera, la Encuesta de Clima Organizacional nos proporciona información ascendente de todos los empleados de Monsanto, que nos permite focalizarnos en aquello que hacemos bien y realizar mejoras donde sea necesario.

Adicionalmente, contamos con un grupo llamado “**MaC - Managers Connection**” integrado por los líderes más senior de la organización (Directores y Gerentes) que tiene como finalidad crear un espacio exclusivo de conectividad entre los líderes, que permita compartir y debatir aquellos temas críticos para el negocio en la región, así como cuestiones vinculadas al clima, compromiso, motivación y liderazgo de los equipos. Este equipo se reúne 2 veces al año en forma presencial, y cuenta con una gacetilla digital exclusiva que busca ser un esquema de conexión y comunicación permanente entre líderes.

Asimismo, los empleados pueden, en cualquier momento recurrir al Generalista de Recursos Humanos de su área para establecer una conversación informal, encuadrada dentro de la práctica de puertas abiertas

Entrevistas de Egreso

Contamos con un programa de entrevistas de egresos que tiene como objetivo, cuando la persona se está desvinculando de manera voluntaria de la empresa, recabar información sobre su salida y su punto de vista personal, con el objeto de lograr una mejora continua en las prácticas de la organización.



Carolina Cotella

Asistente de Presidencia

“Mi nombre es Carolina, tengo 37 años, soy casada y tengo 3 hijos. Desde los 19 años que me desempeñé como secretaria y a lo largo de los años, al ir fogueándome en el mercado laboral, fui armando mentalmente un listado de empresas a las que apuntaba para trabajar en algún momento... Monsanto se mantuvo siempre en la lista.

Finalmente desde 2008 estoy en Monsanto, feliz de formar parte de este equipo. Monsanto tiene todas las cualidades que una persona puede pretender de un trabajo: adrenalina, dinámica, beneficios, reconocimiento y el sentirse orgulloso cuando a uno le preguntan: “¿Dónde trabajas?”. Al responder “En Monsanto” sentís como se te dibuja una sonrisa en la cara.”

GREAT PLACE TO WORK®

GPTW tiene como objetivo colaborar con una mejor sociedad, ayudando a empresas a transformar y mejorar sus ambientes de trabajo.

Para ello, basan sus estudios en cinco dimensiones: **Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería**; cinco lineamientos que hoy deben ser una constante en cada actividad que realicemos en nuestro trabajo diario.

Cada año, el Great Place to Work Institute evalúa a las organizaciones y selecciona los mejores lugares de trabajo, en base a dos herramientas de evaluación: **una encuesta confidencial y voluntaria a los empleados y un cuestionario a la gerencia sobre diferentes prácticas.**

A través de estas herramientas evalúan las percepciones de los empleados, consultando sobre la experiencia en el lugar de trabajo, el nivel de confianza y la calidad de las relaciones que existen entre ellos y la gerencia de la compañía.

MEJORES 2011

GREAT PLACE TO WORK®



LA COMUNICACIÓN INTERNA EN MONSANTO

En Monsanto contamos con un Comité de Comunicación, integrado por un representante de cada área, el cual se reúne periódicamente y tiene a su cargo fomentar el sentido de pertenencia, impulsar el diálogo dentro de la compañía y promover la mejora continua en la comunicación interna. Es un canal muy importante para generar y mantener un espacio de diálogo con todos nuestros colaboradores.



Existen actualmente diversos canales de comunicación de la estrategia de la compañía que incluyen al total de los empleados de Monsanto:

REUNIONES DE COMUNICACIÓN (TOWN HALLS)

Realizadas tanto por el grupo de liderazgo de EEUU vía telefónica como localmente. Estas reuniones trimestrales son rotativas entre las diferentes locaciones, y en cada una de ellas participa el equipo de Dirección de la empresa.

Los empleados de las distintas localidades son convocados a participar ya sea por teléfono o por video conferencia. Durante estas reuniones de comunicación se tratan temas como los resultados de la compañía, la situación del mercado, objetivos para el siguiente trimestre y aspectos relativos a Recursos Humanos.

Luego de la presentación, hay una sesión de preguntas y respuestas. Las preguntas pueden enviarse por anticipado, pueden hacerse en el momento o pueden ser enviadas al equipo de liderazgo con posterioridad a la reunión.



MONSANTO EN ACCIÓN

Es un newsletter digital donde se comunican diversas novedades de lo que pasa internamente en Monsanto, cambios en las estructuras, publicaciones de Job Postings, notas de seguridad, lanzamiento de productos, campañas de RSE, etc. Su edición es semanal y llega a todos los empleados de la región.



MONSANTO TODAY

Es un newsletter digital corporativo en inglés que se envía semanalmente a todos los empleados, en el cual se comunica el avance del negocio, la industria, información sobre agricultura sustentable y actualidad de nuestros empleados. Es una forma de participar en la comunicación corporativa para todas las regiones del mundo.



REPORTE DE NOTICIAS

Es un newsletter diario donde se informan las novedades publicadas por los medios de Monsanto (Agro, biotecnología, etc.).



NEWSLETTER DE CAPACITACIÓN

A través de este canal se realizan las invitaciones para todos los entrenamientos en LAS y se comparte información e imágenes de los participantes a los entrenamientos del mes anterior.



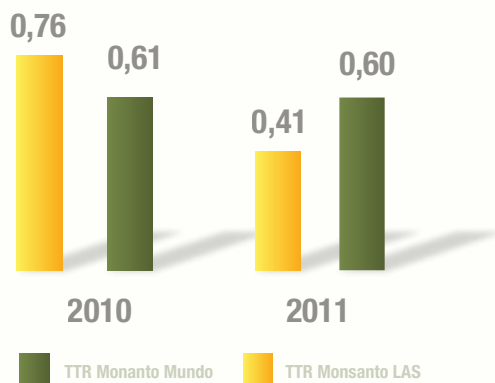
BOLETÍN RECURSOS HUMANOS

Es una gacetilla digital que tiene como propósito informar novedades relativas a nuestra gente: nacimientos, cumpleaños del mes, ingresos-egresos.

SEGURIDAD Y SALUD EN MONSANTO

La seguridad de nuestros empleados es uno de los puntos centrales para nuestra compañía: durante el período que cubre este Reporte, hemos obtenido en la región la mejor performance en seguridad de los últimos años.

El índice TTR es utilizado a nivel mundial y por la Administración de Seguridad Ocupacional y Salud de los Estados Unidos. Permite medir la performance de seguridad de la compañía, en función de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que sufre un empleado o contratista cada 200 mil horas trabajadas.



La tasa total de reportabilidad (TTR) durante el año fiscal 2011 en la región fue de 0,41, una cifra muy por debajo del promedio de la industria.

Se define como accidente laboral cualquier lesión que sufra un empleado dentro de Monsanto siempre que requiera del suministro de medicación, genere días perdidos de trabajo o tratamiento médico, o suponga una fatalidad.

Nuestra performance de seguridad ha alcanzado en los últimos años un nivel ampliamente superior a los estándares de la región, considerando además que la industria química y agrícola son de las más riesgosas.

Nuestras empresas asociadas y nuevas adquisiciones adoptan rápidamente nuestra cultura de seguridad, llevando a sus organizaciones a niveles de excelencia.

Programa de entrenamiento

Los estándares de seguridad se sustentan en el compromiso de proveer, a todos los empleados y personal de la compañía, los medios que garanticen la correcta formación y entrenamiento para las tareas que cada uno desempeña. Con el objetivo de minimizar los riesgos e impactos inherentes a las propias operaciones, en Monsanto poseemos un Programa de Capacitación basado en requerimientos legales y corporativos.

A través de una Matriz de Capacitación se definen los entrenamientos que debe realizar cada persona dependiendo de su función, de la permanencia en el puesto y de los riesgos a los que podrá estar expuesto en el desarrollo de las actividades.



Carlos Canale

Líder de control de Calidad

Ingresé recién recibido como contratado en Dekalb, en el área de producción de semilla y fui supervisor de producción y asistente de gerencia de producción y a partir de ahí he tenido distintas asignaciones en el área de Calidad.

Cada día de trabajo no es una rutina de horas a cumplir, sino un tiempo en el que estoy motivado a dar todo lo posible de mí para que junto a aquellos con los que trabajo, hagamos una organización que crece permanentemente y se adapta a las nuevas tecnologías y las necesidades del mercado.




SEGURIDAD VEHICULAR MONSANTO

Los accidentes de tránsito son una de las principales causas de muertes en la población, por lo que es necesario un esfuerzo constante y sistemático para reducir el número de accidentes, a través de campañas diseñadas para educar a la población y concientizarlas de este peligro.





Desde hace 10 años, Monsanto implementa un programa global de Seguridad Vehicular para sus empleados. El mismo es un esfuerzo de la compañía para cuidar a sus empleados a través de la creación de una cultura de manejo seguro, haciendo extensiva su preocupación a las familias, amigos, proveedores y clientes, respetando las reglas y recomendaciones establecidas por la compañía.

Monsanto cuenta además, con una política de Seguridad Vehicular en la que se incluyen todas las normas a seguir. Están orientadas a mantener acciones prudentes y seguras por parte de todo aquel personal de Monsanto que conduce vehículos propios o de la compañía y contratistas que transportan personal, de modo tal de prevenir acciones o incidentes viales, mejorar la performance de los conductores educándolos.

La seguridad empieza por todos los que forman parte de la compañía, es por eso que Monsanto cuenta con un Programa integral de Seguridad Vehicular compuesto por:

-  Cursos de manejo defensivo
-  Capacitaciones realizadas a medida
-  Días preestablecidos para controles y chequeos (de uso de cinturón de seguridad, no uso celular, uso de luces etc.)

En el año 2011 hemos definimos cuatro pilares que nos ayudaron a mejorar aún más esta política, enfocándonos en el comportamiento y condiciones.

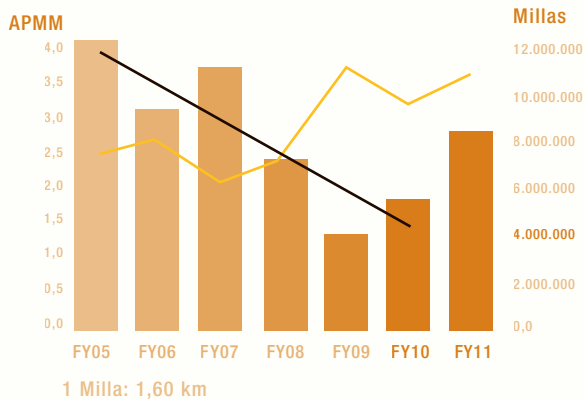
-  **Objetivos individuales y de equipo:** Performance de SV como objetivo anual significativo de equipo e individual.
-  **Comportamiento y competencias:** Análisis de performance de cada conductor.
-  **Condiciones:** análisis detallada de las flotas de vehículos y de las mejores alternativas de Mercado para proveer vehículos más seguros.
-  **Sanciones:** tolerancia cero y consecuencias disciplinarias y administrativas por mala conducta de manejo



Camino al Cole

En 2011 compartimos con todos nuestros empleados, materiales relacionados a la seguridad vehicular, con juegos educativos, para compartir con sus hijos y entorno familiar.

Desde su implementación, nuestra performance medida como número de accidentes por millón de millas recorridas (APMM) ha mejorado sustancialmente, lo cual demuestra el esfuerzo de la compañía por cuidar a los empleados y sus familias a través de la creación de una cultura de manejo seguro.



Algunos de los principales puntos de nuestra política de Seguridad Vial.

- ✓ El Cinturón de Seguridad deberá de ser utilizado por el conductor y todos los pasajeros del vehículo en todo momento.
- ✓ Está prohibido utilizar celulares, aún con el sistema de manos libres, mientras se conduce.
- ✓ No se debe conducir a más de 120 Km./h. Teniendo en cuenta ello planificar el trabajo diario y organizar reuniones en forma tal que permita emprender la vuelta con luz de día para aquellos conductores que no residan en el lugar de la reunión.
- ✓ Circular siempre con las luces bajas encendidas.
- ✓ Si ha bebido alcohol, no conduzca.
- ✓ No está permitido realizar viajes de noche mayores a 200 Km.
- ✓ No está permitido iniciar un viaje en caso de lluvia intensa o niebla.



Aquí nuestra política completa:

http://www.monsanto.com.ar/responsabilidad_corporativa/seguridad_vehicular/politica_seguridad_vehicular.aspx

Programa de Seguridad Comunitaria

Convencidos de que la mejor estrategia para la prevención de accidentes es la capacitación y la educación. Cada año, empleados de Monsanto participan de simulacros en los que **proveedores, organizaciones vecinales, escuelas, organizaciones de defensa civil, bomberos, policías y empresas de la zona** se capacitan para actuar ante eventuales situaciones de emergencia.

En cada uno de estos ejercicios, que fueron tomados como casos ejemplares por otras empresas nacionales, más de 200 personas aprenden técnicas de rescate y conocen el camino a seguir ante accidentes e imprevistos.



Capacitación para el cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Zárate.

DERECHOS HUMANOS

Política de Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo y tienen que ver, entre otros, con el derecho al trabajo, la alimentación, la salud, educación y el derecho a la seguridad social. La política se desarrolla conjuntamente y de manera congruente con nuestro Código de Conducta, la Fundación Monsanto, nuestros programas de desarrollo de productos, nuestras políticas y procedimientos sobre el medio ambiente, seguridad e higiene, y nuestro amplio programa de cumplimiento regulatorio, los cuales consideran las circunstancias particulares de la industria agrícola.

Aspectos que contempla la **política de Derechos Humanos de Monsanto:**

| | | |
|------------------------|----------------------------------|--|
| <i>Trabajo forzado</i> | <i>Trabajo infantil</i> | <i>Horas de trabajo</i> |
| <i>Seguridad</i> | <i>Violencia y hostigamiento</i> | <i>Libertad de asociación</i> |
| <i>Compensaciones</i> | <i>Discriminación</i> | <i>Y cumplimiento de la legislación vigente.</i> |

En Monsanto procuramos identificar y hacer negocios con aquellos socios comerciales que comparten y aceptan las normas éticas que promueve nuestra Política de Derechos Humanos.

Todas nuestras instalaciones y áreas de trabajo son supervisadas y evaluadas para el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos. En este sentido, contamos con varias líneas telefónicas y casillas de correo electrónico a las cuales los empleados pueden hacer llegar sus inquietudes o preguntas, o bien denunciar alguna violación a cualquier política de control interno. Estas inquietudes y preguntas pueden realizarse en forma anónima y confidencial.

Capacitaciones

Desde su adopción en 2006, nuestros empleados han recibido, al ingresar a la compañía, una copia de la Política sobre Derechos Humanos y deben completar anualmente una capacitación y responder un cuestionario obligatorio sobre el tema.

Durante el año 2011 se han capacitado a más de 6.500 personas, entre empleados permanentes, temporarios y socios del negocio. Aproximadamente 19.500 horas de capacitación en materia de Seguridad y Derechos Humanos nos han permitido obtener la mejor performance en seguridad de la región de los últimos años.

Incorporación de una cláusula relativa a Derechos Humanos

La cláusula relativa a Derechos Humanos es un requisito para todo contrato con socios del negocio orientada a garantizar el cumplimiento de los requisitos relativos a este tema.

Trabajadores rurales no permanentes



Debido a la naturaleza del trabajo rural, el cual se encuentra fuertemente relacionado con los ciclos agrícolas, en determinados períodos del año se incrementa marcadamente la demanda de mano de obra rural.

Por tal motivo, durante dichos períodos, en Monsanto requerimos de personal rural no permanente para atender tareas específicas a desarrollarse durante un plazo de tiempo determinado.

Durante el 2011, una vez más, nos aseguramos que las condiciones de vivienda, salubridad, higiene y seguridad de los trabajadores rurales no permanentes sean adecuadas y dignas, y que asimismo todos los trabajadores conozcan cuáles son los derechos que los asisten y los mecanismos para denunciar abusos.

A través de distintas actividades de infraestructura y organización, Monsanto lleva a cabo un plan de mejoras continuas en los campamentos que ocupan aquellos trabajadores migrantes que se emplean en la producción de semillas durante los meses de verano. Nos aseguramos que las condiciones de vivienda, salubridad, higiene y seguridad de los Trabajadores





Rurales No Permanentes cumplen con los más altos estándares de calidad, independientemente su tamaño y ubicación. Los campamentos fijos tienen las 24 horas una sala de enfermería, mientras que en los móviles son periódicamente controlados. A partir de un plan de mejoras continuas en los campamentos que ocupan aquellos trabajadores migrantes que se emplean en la producción de semillas durante los meses de verano, hemos invertido en los últimos años más de USD 12 millones en concepto de infraestructura, reformas y organización de nuestros campamentos.



Para conocer más acerca de nuestros campamentos, características, clima de trabajo y algunos testimonios, los invitamos a ver el siguiente video en: <http://www.monsanto.com/global/ar/nuestros-compromisos/Pages/agricultura-sustentable.aspx>

Programas en Derechos Humanos con ASA y otras industrias



Desde Monsanto formamos parte activa de la Asociación de Semilleros Argentinos (ASA), la cual está integrada por aproximadamente 60 compañías semilleras.

Esta participación dio lugar a un liderazgo sobresaliente entre la industria de semillas y el gobierno, contribuyendo a la creación de la legislación nacional de las condiciones de vida en las instalaciones de campo, y con la excelencia operativa, a través del mejoramiento en la vida de los trabajadores migrantes.

Todo este trabajo duro se refleja ahora en más trabajo decente y condiciones más seguras para los trabajadores de la industria de semillas, aumentando significativamente el alcance y contribuir a la sustentabilidad.

Un progreso notable se ha logrado en nuestras instalaciones provocando diferencias significativas en las condiciones de vida de los trabajadores migrantes durante su estancia en nuestras instalaciones de campo temporal, superando los requisitos legales y considerando a Monsanto como el mejor en clase en la industria de semillas de maíz.

Prevención del trabajo infantil

En línea con nuestra política de Derechos Humanos, Monsanto no tolerará ninguna forma de explotación de trabajo infantil, tal como se define en la Sección 3 de la Convención 182 de la Organización Internacional del Trabajo.

Desde Monsanto formamos parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil en Argentina, coordinada por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (*CONAETI*) y con el asesoramiento de UNICEF Argentina.

Esta Comisión fue creada el 25 de agosto de 2000, en el ámbito del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos (actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) con el objeto de coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos en favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Como empresa líder en el sector agropecuario, y fieles a nuestra visión corporativa, creemos firmemente en la responsabilidad de devolver a las sociedades en las que operamos parte de lo que éstas nos brindan a diario. Nuestro compromiso supone valorar y priorizar su desarrollo a través de programas sociales y de desarrollo sustentable. Año tras año desde Monsanto implementamos programas de Responsabilidad Social con el objetivo de alentar el desarrollo de las comunidades agropecuarias postergadas, haciendo foco especialmente en el área de Educación (formal y no formal).



Semillero de Futuro

Semillero de Futuro es el programa de Responsabilidad Social más importante que ha llevado adelante Monsanto Latino América Sur en los últimos años. En 2011 se hizo una contribución de más de USD 540.000

Semillero de Futuro es nuestro desafío personal, nuestra meta. Una participación voluntaria de toda nuestra gente. Su conocimiento técnico y toda su calidez en pos de los demás. El reflejo del compromiso de todos los que hacemos Monsanto para con el futuro de la educación, la salud, el desarrollo tecnológico y el cuidado del medio ambiente del sector agropecuario.

Su objetivo: impulsar el desarrollo de proyectos productivos que contribuyan a la sustentabilidad de las comunidades agropecuarias postergadas. Apoyar proyectos sociales en las áreas rurales más relegadas de la Argentina. Además en todos los países de **Monsanto LAS Paraguay, Uruguay y Chile** para fomentar el desarrollo de las mismas en tres áreas de acción:

- ✔ *Salud*
- ✔ *Conservación del medio ambiente*
- ✔ *Educación no formal*

Semillero de Futuro involucra no sólo a Monsanto LAS sino también a su gente y a todos los eslabones de nuestra cadena comercial, quienes asumen la responsabilidad de atender las necesidades de las comunidades en las que viven y trabajan. Tanto los Centros de Servicio, como los **Representantes Técnicos de Venta (RTV)**, los Asesores Agronómicos, los miembros de los Comités de Comunidad en las plantas y todos nuestros empleados se involucran directamente en el reclutamiento de proyectos en sus zonas de influencia.

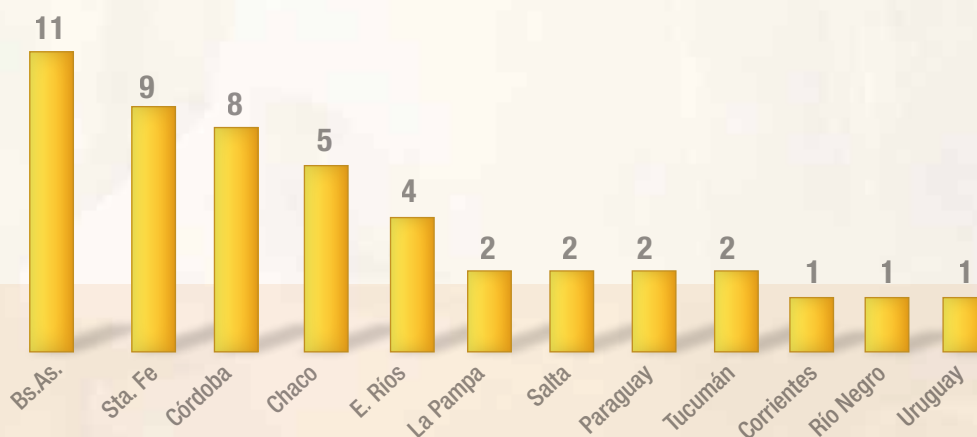
A lo largo de sus seis ediciones, se logró financiar más de 255 proyectos sociales entre los que se distribuyeron **más de 6,7 millones de pesos que beneficiaron en forma directa a 40.000 personas de 16 provincias argentinas, Paraguay y Uruguay.**

Resultados Semillero de Futuro 2011

En 2011, y fiel a su historial, Semillero de Futuro financió 44 proyectos, invirtiendo 1.5 millones de pesos, en 10 provincias de Argentina, además de Paraguay y Uruguay, beneficiando a más de 10.000 personas.

Característica de las localidades base de los proyectos elegidos

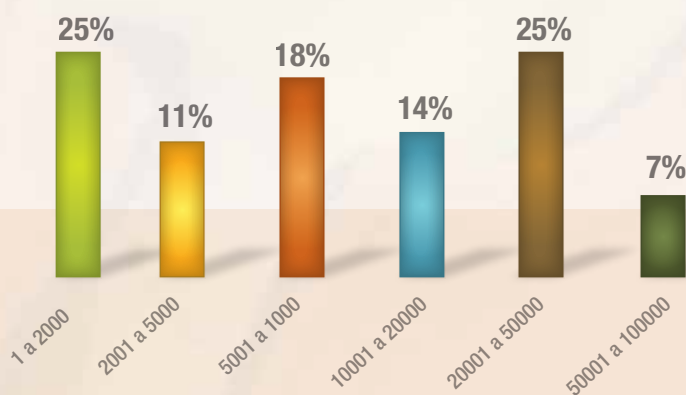
Cantidad de habitantes de la base de los proyectos elegidos



Es notable el aumento de la participación de Santa Fe, con el 20% de los proyectos elegidos. En 2010, ésta provincia solo obtuvo el 5% del total. Buenos Aires vuelve a tener la mayoría de los proyectos, mientras que en 2010 Córdoba fue la provincia con más alta participación.

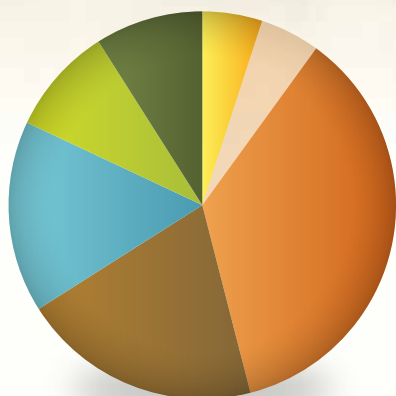
Característica de las localidades base de los proyectos elegidos

Cantidad de habitantes de la base de los proyectos elegidos



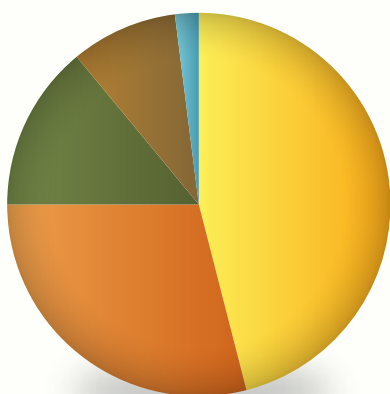
El 36% de los proyectos elegidos se llevará adelante en localidades de menos de 5.000 habitantes. La localidad más pequeña es La Cautiva, en Córdoba, donde viven 90 personas. El 54% de los proyectos elegidos se realizará en localidades de menos de 10.000 habitantes.

Resultados Semillero de Futuro 2011



Forma Jurídica de las organizaciones beneficiadas (n:44)

- 36 % Cooperadora Escolar
- 20 % Asociación Civil
- 16 % Fundación
- 9 % Asociación de productores
- 9 % Taller Protegido / Escuela especial
- 5 % Obispado/Cáritas
- 5 % Cooperadora de Trabajo



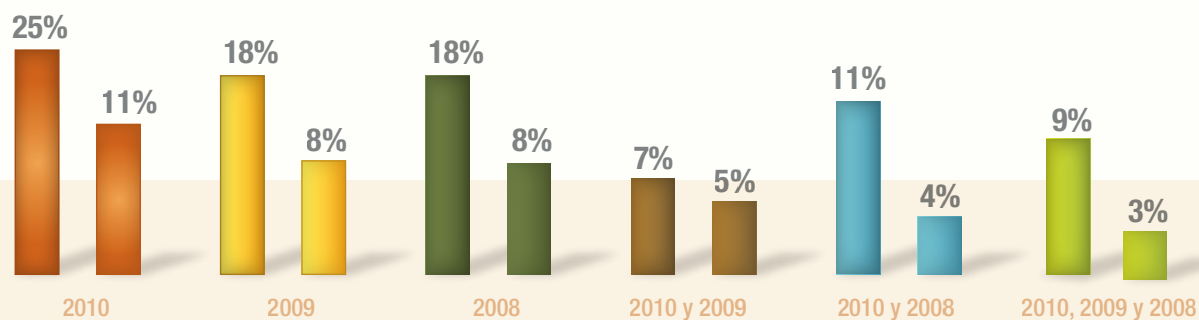
Rango etario de los beneficiarios

- 46 % Jóvenes
- 29 % Adultos
- 14 % Niños
- 9 % Grupo Familiar
- 2 % Tercera edad

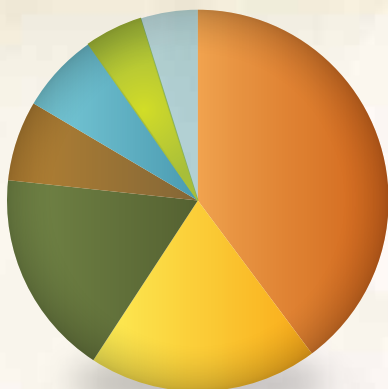
Referencias: Jóvenes: de 12 a 25 años; Adultos: Mayores de 25 años; Niños: de 0 a 12 años. Grupo familiar: madre, padre e hijos; Tercera Edad: mayores de 65 años

Instituciones con proyectos aprobados en 2011 y años anteriores

Las 3 instituciones que participaron del programa en forma ininterrumpida desde 2008 son: IBAT San José de Villa del Rosario (Córdoba), Fundación La Redención de Inrville (Córdoba) y Coop. de Trabajo Integrar de Villa Ángela (Chaco).

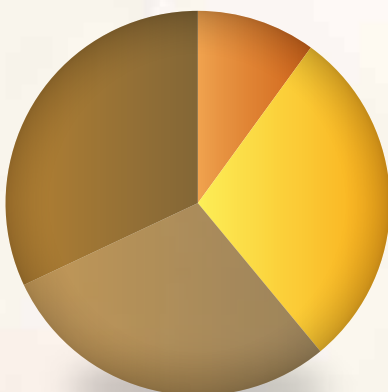


Temática de los proyectos elegidos (N=44)



La mayor cantidad de proyectos corresponde a la temática “Capacitación en producción de alimentos” en línea con el compromiso de Agricultura Sustentable de Monsanto. **Los 3 primeros temas concentran el 79 % de los proyectos elegidos.**

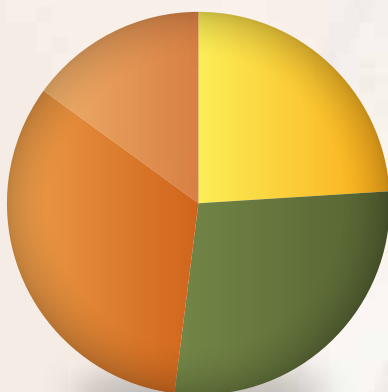
- 41% *Capacitación en producción de alimentos*
- 20% *Capacitación en oficios*
- 18% *Capacitación en elaboración de agroalimentos*
- 7% *Capacitación en valores*
- 7% *Capacitación en sanidad alimentaria*
- 5% *Investigación aplicada al agro*
- 2% *Capacitación de docentes*



Proyectos relacionados a Sustentabilidad apoyados por Semillero en 2011

El 86% (38) de los proyectos elegidos en 2011 se relaciona a la Sustentabilidad, según la siguiente distribución

- 32% *Cultivos Intensivos*
- 29% *Capacitación en el uso de nuevas tecnologías*
- 29% *Producciones no tradicionales*
- 10% *Capacitación en valores y cuidado del medio ambiente*



Temática de proyectos relacionados a Sustentabilidad (2005-20011)

El 43% (110) de los proyectos elegidos desde el inicio de Semillero hasta el presente, se relaciona a Sustentabilidad, según la siguiente distribución:

- 33% *Producciones no tradicionales*
- 28% *Cultivos intensivos (huertas)*
- 24% *Capacitación en el uso de nuevas tecnologías*
- 15% *Capacitación en el uso de nuevas tecnologías*

FUNDACIÓN MONSANTO



MONSANTO FUND

Estamos enfocados en un objetivo - el fortalecimiento de las comunidades rurales y las comunidades donde vivimos y trabajamos. Desde 1964, Fundación Monsanto trabaja para mejorar sustancialmente y de manera significativa la vida de las personas. Así como Monsanto es la compañía líder en la agricultura innovadora y sostenible, la Fundación Monsanto busca ser líder en la implementación de programa de inversión social innovadores, asistiendo sosteniblemente a las comunidades más necesitadas en todo el mundo y proporcionando los recursos para satisfacerlas. Estamos enfocados en un objetivo - el fortalecimiento de las comunidades rurales y las comunidades donde vivimos y trabajamos.

Por tal motivo, y a lo largo de 2011, Fundación Monsanto realizó aportes por aproximadamente USD 557.000, que fueron destinados a diferentes programas provenientes de Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Bolivia. Para llevar a cabo estos proyectos, contamos en la región con Comités de Comunidad que anualmente planifican sus actividades y coordinan a los voluntarios.

Educación

Fundación Leer: USD 15.000



Desde el 2003 *Fundación Leer*, gracias al compromiso de Fundación Monsanto, ha trabajado con las escuelas primarias en la provincia de Buenos Aires en la aplicación de diferentes programas. En 2011 se llevó a cabo "Preparados para Vivir", que permitió trabajar en un nuevo proyecto educacional destinado a 780 chicos en seis instituciones ubicadas en Pergamino y Zárate.

"Preparados para Vivir" está dirigido a niños de 9 a 12 años y tiene como objetivo auto-desarrollar las habilidades personales necesarias para interactuar en una sociedad compleja, lo que les proporcionará la oportunidad de mantener una actitud positiva hacia ellos mismo y hacia los demás, cuidar de sí mismos y de otros, tomar decisiones basadas en la sensibilidad y la responsabilidad, establecer metas y resolver los obstáculos que pueden impedir el cumplimiento de sus objetivos.

El desarrollo del programa permitió:

- ✓ La elección de **633 libros nuevos** de literatura infantil para el enriquecimiento de Rincones de Lectura en cada una de las instituciones educativas.
- ✓ La elección por parte de los niños de **858 ejemplares nuevos de literatura infantil y juvenil** para conservar en propiedad.
- ✓ Recibir la visita de voluntarios de la empresa Monsanto quienes compartieron lectura en voz alta con los niños.
- ✓ La entrega de **1587 libros nuevos de literatura infantil y juvenil** a los niños e instituciones participantes.
- ✓ La entrega de **780 nuevos manuales** del programa para los niños beneficiarios y los docentes coordinadores del programa.

Para más información acerca de los programas de la fundación visite <http://www.leer.org/>

Salud y nutrición

Fundación CONIN: USD 25.238



Fundación **CONIN**, a través de un programa de fortalecimiento de sus centros de atención primaria de la salud, recibió apoyo económico para continuar con cursos dictados en distintas regiones del país, agrupando a representantes de varios centros para promover el intercambio de buenas prácticas.

Para más información acerca de los programas de la fundación visite: <http://www.conin.org.ar>

Medio ambiente

Fundación Moisés Bertoni (Paraguay): USD 50.000 de USD 150.000



En 2011, la Fundación Moisés Bertoni recibió la primera de las tres etapas de un proyecto para ayudar a las comunidades agrícolas de bajos recursos en el norte de **Paraguay**, con asistencia técnica, infraestructura, insumos y capacitación, con el fin de fomentar su desarrollo mediante la sustentabilidad, eficiencia y competitividad de sus unidades de producción. Hasta el momento se vieron beneficiadas 500 familias (2.500 personas aproximadamente).

Para más información acerca de los programas de la fundación visite: <http://www.mbertoni.org.py>

Programa de donaciones



En Monsanto contamos con un **Programa de Donaciones de insumos, electrodomésticos, muebles, materiales de construcción y pintura, entre otros**. Todas estas acciones y donaciones son reguladas por un Código de Conducta que la compañía sostiene a nivel internacional a fin de asegurar una total transparencia en nuestras acciones de bien social. En **Argentina y Paraguay**, durante el año fiscal 2011 hemos aportado electrodomésticos para cocinas, así como reproductores de DVD's, proyectores y televisiones, computadoras y notebooks, libros, muebles y semillas, entre otros, que representan un aporte de aproximadamente USD 17.000.

Programa de Voluntariado Corporativo



Monsanto Together
Enriching Communities. Helping Others.

En 2011, a través de **Monsanto Together**, el Programa Global de Voluntariado Corporativo de Monsanto en todo el mundo, desarrollado por Monsanto Fund que apoya la participación voluntaria de nuestros empleados en actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de otras personas, se vieron beneficiadas **10 organizaciones** (9 en **Argentina** y 1 en **Chile**), con un total de **10 proyectos**, en ciudades argentinas como **Rojas, Londina, San Nicolás, Campana y Zárate**, y **Peñaflor** en Chile y un total de casi **3.000 horas de voluntariado**.

Hogar Aldea Mis Amigos (Peñaflor - Chile)



Fundación Mis Amigos

Desde el año 2009 comenzamos a comprometernos con la **FUNDACIÓN MIS AMIGOS**, a través de campañas de recolección de ropa y útiles para el inicio de clases, con juguetes para navidad y apadrinando a chicos, así mensualmente comenzamos a apoyar a la fundación con envíos de ropa, libros, juguetes usados, todas donaciones del personal de Monsanto en Chile. Durante el 2011 trabajamos en la Tercera Campaña de Navidad con el propósito de generar una sonrisa en los más de 113 niños que forman parte de los programas de la fundación y gracias al apoyo de todos nuestros voluntarios los chicos pudieron disfrutar de una hermosa fiesta de fin de año, tomarse un día de vacaciones en la playa, agregándole además una visita al zoológico Metropolitano.

Para más información acerca de los programas de la fundación visite: <http://www.fundacionmisamigos.cl>

NUESTRO COMPROMISO CON LA VIDA ACADÉMICA

Generar vínculos y contribuir al desarrollo de la actividad educativa y de investigación científica

En el año 2006 se creó el Programa de Cooperación Académica con el objetivo de generar vínculos y contribuir al desarrollo de la actividad educativa y de investigación científica en el ámbito de los países que conforman la región Latinoamérica Sur: Argentina, Chile, Uruguay, Paraguay y Bolivia.

Dando continuidad a las actividades iniciadas en años anteriores, en 2011 convocamos a nuestros empleados a completar una encuesta y relevar el perfil académico de Monsanto LAS. La información reunida nos permitió identificar las áreas de formación de los profesionales, desarrollar iniciativas específicas, apoyarlos con información actualizada en diversas temáticas y convocarlos como disertantes para conferencias, clases y charlas dirigidas a públicos internos y externos.

Tenemos un alto grado de educación universitaria: El 92 % de los empleados encuestados finalizaron sus carreras de grado.

Tenemos un alto nivel de educación superior: El 42% de los encuestados realizó un posgrado, especialización, maestría o doctorado.

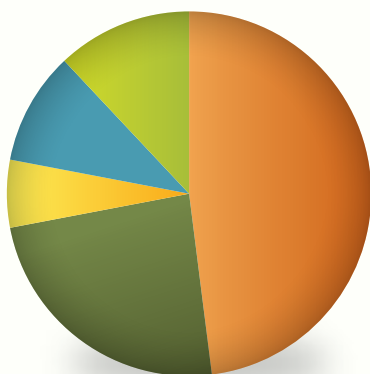
Tenemos una amplia diversidad de conocimientos y formación: Nuestros empleados cursaron más de 20 tipos de carreras de grado, aunque la mayoría son Ingenieros o Licenciados en Agronomía (48%).

Somos especialistas en temas de agronomía/agricultura: El 53% de las temáticas seleccionadas para el desarrollo de estudios superiores estuvieron relacionados al área de agricultura y agronegocios.






Somos expertos y estamos involucrados académicamente: El 14% de los profesionales encuestados realiza actividades docentes, investigación o asesoramiento técnico en diferentes entidades académicas.

Para obtener más información sobre el Programa o contactarnos, ingrese a www.monsanto.com.ar

Estos son algunos de los datos más relevantes:



Distribución de la orientación de las carreras de grado

-  48 % Ing./Licenciado en Agronomía
-  24 % Contador Público
-  6 % Administración de empresas
-  10 % Ing./Lic. en Sistemas
-  12 % Otras

Otras: Comercio exterior, Comunicación, Ciencias Biológicas, Abogacía, Ingeniería en electrónica, Ingeniería Química, etc.

Estos resultados evidencian la diversidad de conocimientos y formación de los profesionales de Monsanto LAS y revelan el alto grado de compromiso de nuestros profesionales con el ámbito académico y científico.

Formación académica y actividades de investigación

En el año 2011, el Programa:

- ✓ **Apoyó actividades de investigación** en el marco del desarrollo de trabajos de grado, posgrado, maestría y especializaciones, y
- ✓ **Fomentó la participación de los empleados** en actividades de extensión universitaria con el fin de promover la formación de recursos humanos y el intercambio de conocimientos: nuestros profesionales han participado como disertantes en más de 25 eventos en conferencias, exposiciones y jornadas de carácter nacional e internacional.
- ✓ Estas actividades se realizaron en el marco de distintos convenios de Cooperación Académica con universidades y centros de investigación localizados en *Argentina, Chile y Paraguay*.

Más cursos electrónicos disponibles en la web

Sumamos un nuevo curso electrónico que incorpora conceptos básicos relacionados al Manejo de Resistencia de Malezas, incluye material bibliográfico de consulta y recomendaciones de buenas prácticas agronómicas.

La implementación del curso contribuye a difundir la importancia del uso de buenas prácticas entre productores y usuarios de las tecnologías, estudiantes, docentes, periodistas, investigadores, empleados y el público interesado en el tema.

Desde la implementación de estos cursos en el año 2006, contamos con más de **8.500 inscriptos**.

En nuestra web pueden encontrar todos los cursos disponibles, incluyendo: *Biotecnología Básica, Maíz BT y Maíz RR*.

En el marco de las actividades de capacitación, lanzamos un nuevo curso electrónico con el objetivo de brindar conocimiento y actualizaciones sobre el funcionamiento del marco regulatorio argentino para la realización de ensayos a campo con organismos vegetales genéticamente modificados.

¡Todos los empleados convocados completaron con éxito el entrenamiento! La implementación del curso nos permitió mejorar los procesos, la comunicación entre las partes involucradas y el manejo de los ensayos a campo

Desde la
implementación
de estos cursos
en el año 2006,
contamos con
más de
8.500
inscriptos

Programa de visitas a plantas

En 2011 concurrieron a nuestras plantas **más 2000 personas**, durante la visita recibieron los nuevos folletos, con información sobre las instalaciones y las actividades que se desarrollan en ellas. Productores agropecuarios, asesores agronómicos, estudiantes de escuelas primarias y secundarias de todo el país, investigadores, docentes y estudiantes universitarios de grado y posgrado de distintas disciplinas recorrieron las instalaciones de la **Planta de Producción de Agroquímicos en Zárate**, la **Planta de Producción de Semillas "María Eugenia" en Rojas** y la **Estación Experimental Fontezuela**.






100

Programa Internacional de Becas Beachell-Borlaug de Monsanto



El arroz y el trigo son los dos cultivos básicos más importantes del mundo y es a partir de ello que Monsanto, con el objetivo de contribuir a aumentar la producción mundial de alimentos en vista de su creciente demanda, ha creado en 2009 el Programa Internacional de Becas Beachell-Borlaug, que tiene como propósito ayudar a identificar y a apoyar a jóvenes científicos interesados en incrementar la investigación en arroz y trigo, y en mejorar la producción de estos cultivos a través de técnicas de fitomejoramiento.

El programa tiene dos objetivos principales:

-  Contribuir con un alto nivel de educación de mejoradores o breeders de arroz y trigo para que puedan desarrollarse como futuros líderes en el campo de la agricultura.
-  Ofrecer la oportunidad para que jóvenes científicos puedan experimentar la importante tarea y misión de las instituciones públicas de investigación, particularmente en los países en desarrollo.
-  Monsanto Company donó **USD 10 millones** para crear el programa que funcionará hasta el año 2013 y en el que actualmente se encuentran participando del doctorado aproximadamente 36 profesionales, con dos participantes argentinos.

Más información acerca de este programa en :

<http://www.monsanto.com/ourcommitments/Pages/beachell-borlaug-international-scholars-program.aspx>

RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Manejo Responsable de Tecnologías y Productos

La implementación de Buenas Prácticas Agrícolas de Manejo contribuye a preservar la sustentabilidad económica, social y ambiental.

Product Stewardship es el Manejo Responsable de nuestras tecnologías y productos desde su concepción hasta su discontinuación.

En nuestra tarea de mejorar la productividad y rentabilidad de los productores, el uso de nuevas plataformas tecnológicas permite desarrollar semillas con mayores beneficios. Estas herramientas (genómica, mejoramiento convencional, mejoramiento molecular, agro biotecnología y el estudio analítico de los cultivos) ofrecen nuevos productos para cubrir las necesidades de nuestros clientes.

De esta manera, desde Monsanto garantizamos el desarrollo de productos seguros y efectivos para los productores. Asimismo desarrollamos herramientas que facilitan el uso responsable de dichos productos.

Nuestros esfuerzos en manejo responsable de tecnologías y productos están alineados con el programa **Excellence Through Stewardship** (ETS, o Excelencia a través del Manejo Responsable de Productos), desarrollado por la Asociación de la Industria Biotecnológica (**BIO, Biotechnology Industry Organization**). ETS constituye el estándar de Buenas Prácticas en Gestión Responsable de la industria en biotecnología vegetal.

Este programa, primera iniciativa integrada de la industria, busca promover una gestión responsable de la biotecnología vegetal principalmente mediante el desarrollo y promoción de prácticas de Manejo Responsable de Tecnologías y Productos, así como a través de la educación de socios estratégicos y del público acerca de estas prácticas.

En junio de 2011 Monsanto LAS alcanzó los requerimientos del programa **Excellence Through Stewardship® (ETS)**, luego de una exitosa auditoría de certificación. Este importante logro refuerza el compromiso de Gestión Responsable de Monsanto LAS, proveyendo un pilar fundamental para la excelencia operacional, el cumplimiento regulatorio y la libertad para operar.



EXCELLENCE THROUGH STEWARDSHIP

Advancing Best Practices in Agricultural Biotechnology

Los requisitos del Programa **ETS** abarcan todo el ciclo de vida comercial de productos e incluye auditorías a terceras partes para verificar el cumplimiento.

Monsanto es miembro fundador de **ETS** junto con otras empresas del mercado y se compromete a la implementación global del programa y a la certificación en todas las regiones en las que opera.

La auditoría de certificación en LAS se condujo durante varios días incluyendo las áreas de Tecnología, Manufacturas y Vegetales, tanto en Argentina como en Chile. En Argentina se visitaron las Plantas de Fontezuela y María Eugenia y las funciones auditadas fueron: **Stewardship, Trait Development Pipeline, Trait Integration, Soybean Breeding, Technology Development, Regulatory Science and Corn Manufacturing & Distribution.**

En Chile se visitaron las Plantas de Rancagua, Melipilla y Viluco auditando a **Breeding MSP, Canola Breeding y Vegetable Manufacturing.**

Manejo Responsable de Tecnologías y Productos

Otras iniciativas de Gestión Responsable de Producto incluye a organizaciones como **CropLife** International, Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes (**CASAFE, Argentina**), Asociación de Proveedores de Insumos Agropecuarios (**APIA, Bolivia**), Asociación Nacional de Fabricantes e Importadores de Productos Fitosanitarios (**AFIPA, Chile**), Cámara de Fitosanitarios y Fertilizantes (**CAFYF, Paraguay**), Cámara de Comercio de Productos Agroquímicos del Uruguay (**CAMAGRO, Uruguay**), **EuropaBio**, Federación Internacional de Semilla y Asociación Americana de Comercio de Semillas (**ASTA**).

En 2010 se implementó en LAS la Política Global de Manejo de Ensayos y Producciones Confinadas de Monsanto.

Esta política brinda lineamientos concretos para el manejo de producciones y ensayos de materiales biotecnológicos regulados (eventos en la fase de evaluación previa a su aprobación comercial). Su principal objetivo es lograr el total cumplimiento con la normativa local, adicionando buenas prácticas para minimizar los incidentes.

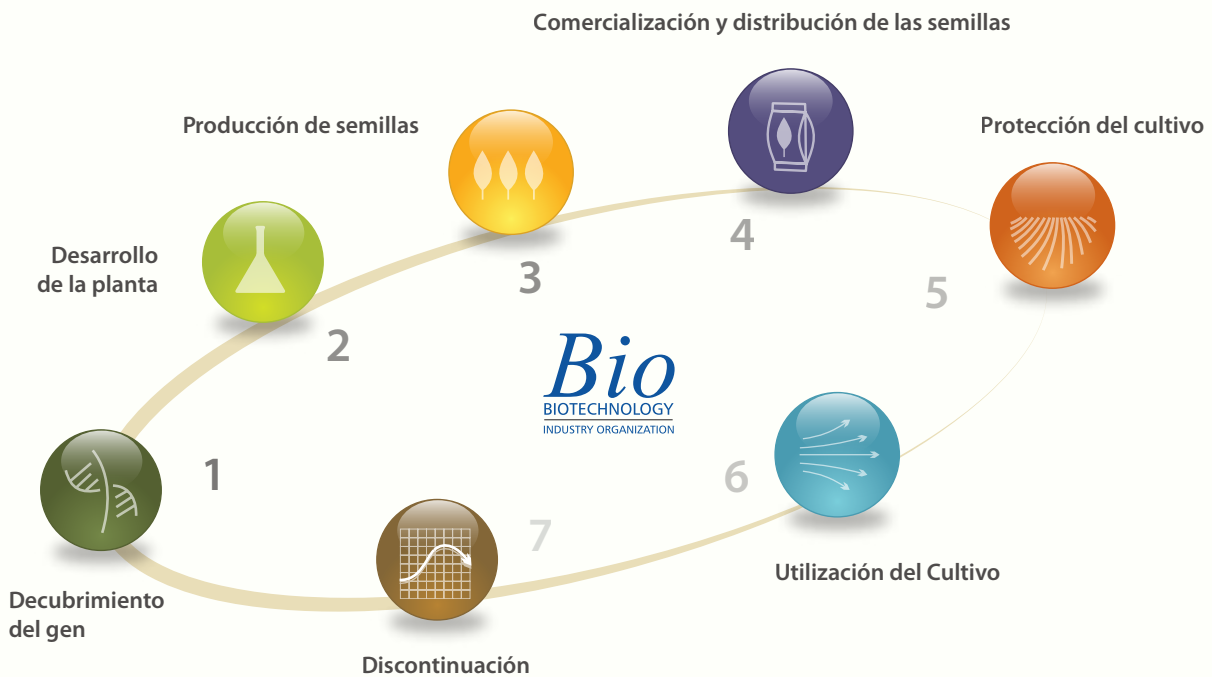
Los aspectos contemplados incluyen, entre otros, prácticas de movimiento, manejo y disposición de semillas bajo condiciones de confinamiento, exigencia para terceras partes que manejan materiales regulados para Monsanto y entrenamientos obligatorios. Este seguimiento permite calcular métricas que servirán para establecer objetivos mensurables de reducción de incidentes.

Gestión responsable a través del ciclo de vida de los productos

La gestión de Manejo Responsable de Tecnologías y Productos representa nuestra obligación para asegurar que nuestros productos y tecnologías sean seguros y ambientalmente responsables.

Esto incluye todo su Ciclo de Vida, desde la gestión del impacto en el mercado por la introducción de nuestros productos hasta la discontinuación efectiva de tecnologías superadas.

Contempla tanto productos de protección de cultivos como de biotecnología vegetal



Desde Monsanto trabajamos cumpliendo políticas y procesos, y efectuando evaluaciones continuas del impacto sobre la seguridad, el medio ambiente y el mercado durante todo el ciclo de vida de los productos:

- ✔ **La gestión responsable antes del lanzamiento al mercado** incluye revisiones de proyectos y tecnologías, cumplimiento regulatorio, buenas prácticas, procedimientos operativos y programas de control de calidad, que en conjunto contribuyen a garantizar la seguridad y calidad de nuestros productos y a controlar el impacto sobre el medio ambiente.
- ✔ **La gestión responsable post lanzamiento al mercado** se focaliza en la investigación constante y el monitoreo de los productos, el cumplimiento con las condiciones de registro o aprobación regulatorias, la gestión de las cuestiones de seguridad de producto, la gestión de licenciatarios, el desarrollo de programas de manejo de resistencia de insectos y malezas, y de discontinuación de productos.

Nuestra propuesta en protección de cultivos está enfocada en el desarrollo de productos eficaces y seguros, promoviendo el uso responsable.

El manejo integrado de plagas es una combinación de sistemas culturales, biológicos y químicos diseñados para proveer un sistema de producción sustentable. Por otro lado, en algunas regiones, los productores están experimentando un desafío en cuanto a la resistencia de malezas. Monsanto ha interactuado con productores, científicos especializados en malezas y otros integrantes de la industria para desarrollar una nueva plataforma para manejar malezas en ausencia o presencia de resistencia a glifosato. El nuevo programa de manejo de malezas de Monsanto está diseñado para mejorar la productividad a campo, mantener los beneficios de la labranza conservacionista y proveer un manejo efectivo de las malezas.

Nuestros programas de auditoría y cumplimiento verifican que nuestros procesos de gestión responsable se implementen durante todo el ciclo de vida del producto y validan la efectividad del programa de Gestión Responsable de Tecnologías y Productos. Las auditorías se realizan considerando las buenas prácticas de gestión responsable definidas tanto por el programa Excellence Through Stewardship® como por la normativa aplicable al trabajo con materiales regulados de cada país. En el caso de los grupos de Monsanto se considera también la Política Global de Manejo de Ensayos y Producciones Confinadas.

Durante la temporada 2010/2011 se realizaron 60 auditorías en Argentina, 120 en Chile y 10 en Uruguay, contabilizando en total 15 empresas y 27 grupos internos auditados.



En Monsanto también adherimos, como empresa social, al programa de "Uso y manejo responsable de productos y tecnologías" de la Asociación Semilleros Argentinos (ASA).



También participamos y adherimos al "Programa de Productividad Sustentable REFUGIO", que propone la siembra de refugios con el fin de proteger el valor de las tecnologías desarrolladas para el control de insectos.

ATENCIÓN A CLIENTES

Red Magnum

Ubicados estratégicamente en las principales regiones agroecológicas del país, los Centros de Servicios de la Red Magnum brindan al productor agropecuario un servicio directo y personalizado que incluye tanto la venta de mercadería como el acompañamiento y asesoramiento sobre temas tan variados como rotación de cultivos, conservación de suelos, fertilización, semillas, herbicidas y paquetes tecnológicos específicos, entre otros.

La proximidad de los Centros de Servicios con los campos donde el productor desarrolla su actividad, facilita la personalización del servicio e invita a establecer un lazo de confianza con el productor.

Por el compromiso asumido con Monsanto y por la calidad de servicio brindado a los clientes, los Centros de Servicios son la pieza clave para llegar al productor.

La confianza y dedicación demostrada en el campo se traduce en el crecimiento de todo el negocio y por ello, ser un Centro de Servicios de la Red Magnum, equivale a estar mejor capacitados y calificados para ofrecer los productos Dekalb y Roundup Ready Plus, garantizando un servicio superior al cliente.

Su principal labor es construir un lazo de confianza con el productor, brindando un servicio de asesoramiento atento y constante.

Conocer la región y estar cerca de las necesidades del productor permite que el Centro de Servicios de la Red Magnum sea un referente de calidad de servicio y atención, lo que reporta en el crecimiento y la sostenibilidad del negocio.

Los Centros de Servicios de la Red Magnum tienen como pilar principal para sus actividades brindar un servicio personalizado a los productores de la región presentando los productos, los avances y las nuevas tecnologías aplicadas a los cultivos.

Asimismo, deben dar seguimiento y acompañamiento a todo el proceso de cultivo para dar cuenta del funcionamiento de los productos y de la calidad y la diferencia que los distingue.



Centro de Servicios Terra Más S.R.L., Pergamino. Provincia de Buenos Aires.

Centros de Servicios

Nuestra red cuenta con Centros de Servicios en todo el país.

BUENOS AIRES

9 De Julio
Germania
Lincoln
Lobos
Rivadavia
Baradero
Bragado
25 De Mayo
Carmen De Areco
Cap. Sarmiento
Arribeños
Chascomus
Colon
Chacabuco
Suipacha
Gral. Mansilla
Junin
Los Toldos
Rojas
Chivilcoy
Tandil
Azul
Alberti
Gral Villegas
Henderson
Trenque Lauquen
Ayacucho
Bolivar
Gral Juan Madariaga
Bahia Blanca
Pehuajo
Daireaux
Carhue
Balcarce
Tres Arroyos
Necochea
Loberia
Adolfo Gonzales Chaves
San Antonio De Areco
Carlos Casares
Pergamino
Salto
Roque Perez
Cnel Suarez

CHACO

Charata
Presidencia R. S. Peña
Villa Angela
Pampa Del Infierno
Corzuela

CORDOBA

Gral Deheza
Monte Buey
Villa Maria
Justiniano Posse
Adelia Maria
Alejandro Roca
Rio Cuarto
Gral Cabrera
Vicuña Mackenna
Marcos Juarez
La Carlota
Gral Levalle
Arias
Rio Tercero
Oncativo
Corral De Bustos
Camilo Aldao
Olaeta
San Francisco
Arroyito
Melo
Pueblo Italiano
Laboulaye
Serrano
Villa Valeria
Buchardo
Saturnino Maria Laspiur
Sinsacate
Idiazabal
Pascanas
Morrison
Cordoba
Sampacho
Alcira
Mi Granja
Canals
Jovita
Villa Huidobro

CORRIENTES

Corrientes
Goya

ENTRE RIOS
Gualeguaychu
Concepcion del Uruguay
Gualeguay
Rincon de Nogoya
Parana
Victoria
Diamante
Cerrito
Concordia

LA PAMPA

Gral. Pico
Int. Alvear
Uriburu
Eduardo Castex
Ing. Luiggi
Quemu Quemu
Macachin

MISIONES

Posadas

SALTA

Pichanal
Las Lajitas
Metan

SAN LUIS

Villa Mercedes

SANTIAGO DEL ESTERO

Bandera
Sachayoj
Quimili

TUCUMAN

Cevil Pozo
Juan Bautista Alberdi
Los Nogales

SANTA FE

Arroyo Seco
Galvez
Casilda
Cañada de Gomez
Carcaraña
Montes de Oca
San Jorge
Suardi
Reconquista
San Justo
Esperanza
Arroyo Seco
Cañada de Gomez
Armstrong
Bombal
Hughes
San Guillermo
Venado Tuerto
Rufino
Maria Susana
Piamonte
Villa Cañas
Sastre
Lazzarino
San Jorge
Santa Teresa
Las Rosas

El Reporte ha sido elaborado bajo los lineamientos del Global Reporting Initiative, Nivel de Aplicación C, y en los principios del Pacto Global de Naciones Unidas. La adopción de los lineamientos del GRI implica que las organizaciones realicen una autocalificación del nivel de aplicación, el cual indicará a sus usuarios en qué medida se han aplicado los indicadores de la Guía G3.1 y en que instancia del proceso de comunicación se encuentra la organización.

// reportado / parcial - no reportado

| ESTRATEGIA Y ANÁLISIS | | | |
|------------------------------|---|-----------|----|
| 1.1 | Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia. | 04 | // |
| 1.2 | Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades | 07 | / |
| PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN | | | |
| 2.1 | Nombre de la organización | 12 | // |
| 2.2 | Principales marcas, productos y/o servicios. | 13, 31-47 | // |
| 2.3 | Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures). | 12,13 | / |
| 2.4 | Localización de la sede principal de la organización. | 12 | // |
| 2.5 | Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en el reporte. | 11,12 | // |
| 2.6 | Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. | 12 | / |
| 2.7 | Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios). | 11,12 | / |
| 2.8 | Dimensiones de la organización informante. | 11- 13 | // |
| 2.9 | Cambios significativos durante el periodo cubierto por el reporte en el tamaño, estructura y propiedad de la organización. | 17 | // |
| 2.10 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. | 16 | // |
| PÁRAMETROS DE LA MEMORIA | | | |
| 3 | Enfoque de Gestión | N/D | - |
| Perfil de la memoria | | | |
| 3.1 | Periodo cubierto por la información contenida en el reporte. | 17 | // |
| 3.2 | Fecha del reporte anterior más reciente. | 17 | // |
| 3.3 | Ciclo de presentación del reporte, anual, bienal, etc. | 17 | // |
| 3.4 | Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido. | 17 | // |
| Perfil de la memoria | | | |
| 3.5 | Proceso de definición del contenido del reporte. | 18, 19 | // |
| 3.6 | Cobertura del reporte. | 17 | / |
| 3.7 | Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte. | 17 | // |
| 3.8 | La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones. | 17 | / |
| 3.9 | Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información del reporte. | N/D | - |
| 3.10 | Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a reportes anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración). | 17 | / |
| 3.11 | Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte. | 17 | // |
| Índice del contenido del GRI | | | |
| 3.12 | Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en el reporte. | 106 | // |
| Verificación | | | |
| 3.13 | Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa del reporte. Si no se incluye el informe de verificación en el reporte de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación. | 105 | // |

| GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | | | |
|--|---|-------------|--------------|----|
| 4 | Enfoque de Gestión | | N/D | - |
| | Gobierno | | | |
| 4.1 | La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización. | | 20 | / |
| 4.2 | Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo. | | 20 | / |
| 4.3 | En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos. | | 20 | / |
| 4.4 | Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. | | 20 | / |
| 4.5 | Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental). | | N/D | - |
| 4.6 | Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno. | | N/D | - |
| 4.7 | Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad. | | N/D | - |
| 4.8 | Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación. | | 6, 7, 21- 23 | // |
| 4.9 | Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios. | | N/D | - |
| 4.10 | Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social. | | N/D | - |
| | Compromiso con iniciativas externas | | | |
| 4.11 | Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución. | Principio 7 | N/D | - |
| 4.12 | Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe. | | 25 | / |
| 4.13 | Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya. | | 25 | // |
| | Participación de los grupos de interés | | | |
| 4.14 | Relación de grupos de interés que la organización ha incluido. | | 26 | // |
| 4.15 | Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. | | 26 | // |
| 4.16 | Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés. | | N/D | - |
| 4.17 | Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria. | | N/D | - |
| | INDICADORES DE DESEMPEÑO: ECONÓMICOS | | | |
| E | Enfoque de Gestión | | N/D | - |
| | Desempeño económico | | | |
| EC1 | Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos. | | 48 | / |
| EC2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático. | Principio 7 | N/D | - |
| EC3 | Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales. | | N/D | - |
| EC4 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos. | | 48 | // |
| | Presencia en el mercado | | | |
| EC5 | Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | Principio 1 | N/D | - |
| EC6 | Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | | 49-51 | / |
| EC7 | Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | Principio 6 | N/D | - |
| | Impactos económicos indirectos | | | |
| EC8 | Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie. | | 48, 92 - 97 | / |

// reportado / parcial - no reportado

| | | | | |
|--|---|--------------------|--------|---|
| EC9 | Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos. | | N/D | - |
| AMBIENTALES | | | | |
| AM | Enfoque de Gestión | | N/D | - |
| Participación de los grupos de interés | | | | |
| AM1 | Materiales utilizados, por peso o volumen. | Principio 8 | N/D | - |
| AM2 | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados. | Principio 8 y 9 | N/D | - |
| Energía | | | | |
| AM3 | Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias. | Principio 8 | 56, 57 | / |
| AM4 | Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias. | Principio 8 | 56, 57 | / |
| AM5 | Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia. | Principio 8 y 9 | N/D | - |
| AM6 | Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas. | Principio 8 y 9 | 56, 57 | / |
| AM7 | Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas. | Principio 8 y 9 | 56, 57 | / |
| Agua | | | | |
| AM8 | Captación total de agua por fuentes. | Principio 8 | 57 | / |
| AM9 | Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua. | Principio 8 | N/D | - |
| AM10 | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada. | Principio 8 y 9 | N/D | - |
| Biodiversidad | | | | |
| AM11 | Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas. | Principio 8 | N/D | - |
| AM12 | Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas. | Principio 8 | N/D | - |
| AM13 | Hábitats protegidos o restaurados. | Principio 8 | N/D | - |
| AM14 | Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad. | Principio 8 | N/D | - |
| AM15 | Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie. | Principio 8 | N/D | - |
| Emisiones, vertidos y residuos | | | | |
| AM16 | Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso. | Principio 8 | 58 | / |
| AM17 | Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso. | Principio 8 | 58 | / |
| AM18 | Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas. | Principio 7, 8 y 9 | N/D | - |
| AM19 | Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso. | Principio 8 | N/D | - |
| AM20 | NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso. | Principio 8 | 58 | / |
| AM21 | Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino. | Principio 8 | 60 | / |
| AM22 | Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento. | Principio 8 | 59, 62 | / |
| AM23 | Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos. | Principio 8 | N/D | - |
| AM24 | Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente. | Principio 8 | 59 | / |
| AM25 | Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante. | Principio 8 | N/D | - |
| Productos y servicios | | | | |
| AM26 | Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto. | Principio 7, 8 y 9 | 61 | / |
| AM27 | Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos. | Principio 8 y 9 | 61 | / |
| Cumplimiento normativo | | | | |
| AM28 | Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental. | Principio 8 | N/D | - |
| Transporte | | | | |
| AM29 | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. | Principio 8 | 62 | / |

| General | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------|---|
| AM30 | Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales. | Principio 7,8 y 9 | N/D | - |
| SOCIALES | | | | |
| Prácticas laborales y ética del trabajo | | | | |
| LA | Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales. | | N/D | - |
| Empleo | | | | |
| LA1 | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. | | 71 | / |
| LA2 | Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región. | Principio 6 | 71,72 | / |
| LA3 | Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal. | | N/D | - |
| LA15 | Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. | | N/D | - |
| Relación Empresa trabajadores | | | | |
| LA4 | Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. | Principio 1 y 3 | N/D | - |
| LA5 | Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos. | Principio 3 | N/D | - |
| Salud y seguridad en el trabajo | | | | |
| LA6 | Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo. | Principio 1 | N/D | - |
| LA7 | Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. | Principio 1 | 84-87 | / |
| LA8 | Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves. | Principio 1 | 84-87 | / |
| LA9 | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. | Principio 1 | 84-87 | / |
| Formación y educación | | | | |
| LA10 | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. | | 78-80 | / |
| LA11 | Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. | | 74, 75 | / |
| LA12 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo. | | 78-79 | / |
| Diversidad e igualdad de oportunidad | | | | |
| LA13 | Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad. | Principio 1 y 6 | 71 | / |
| Igualdad de retribución entre mujeres y hombres | | | | |
| LA14 | Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional. | Principio 1 y 6 | N/D | - |
| Derechos Humanos | | | | |
| DH | Enfoque de Gestión | | N/D | - |
| Prácticas de inversión y abastecimiento | | | | |
| DH1 | Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. | Principio 1, 2, 3, 4, 5 y 6 | 88-91 | / |
| DH2 | Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia. | Principio 1, 2, 3, 4, 5 y 6 | 88-91 | / |
| DH3 | Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados. | Principio 1, 2, 3, 4, 5 y 6 | 88-91 | / |
| No discriminación | | | | |
| DH4 | Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas. | Principio 1, 2 y 6 | N/D | - |
| Libertad de asociación y convenios colectivos | | | | |
| DH5 | Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. | Principio 1, 2 y 3 | N/D | - |
| Explotación infantil | | | | |
| DH6 | Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil. | Principio 1, 2, 4 y 5 | 88-91 | / |
| Trabajos forzados | | | | |
| DH7 | Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. | Principio 1, 2 y 4 | 88-91 | / |

// reportado / parcial - no reportado

| | | | | |
|------|---|-----------------------------------|-----------|---|
| | Prácticas de seguridad | | | |
| DH8 | Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. | Principio 1 y 2 | 88-91 | / |
| | Derechos de los indígenas | | | |
| DH9 | Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas. | Principio 1 y 2 | N/D | - |
| | Evaluación | | | |
| DH10 | Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos. | | 88-91 | / |
| | Medidas correctivas | | | |
| DH11 | Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales. | | N/D | - |
| | Sociedad | | | |
| S0 | Enfoque de Gestión | | N/D | - |
| | Comunidad | | | |
| S01 | Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local. | | 92- 100 | / |
| S09 | Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. | | N/D | - |
| S010 | Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. | | N/D | - |
| | Corrupción | | | |
| S011 | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. | Principio 10 | 23 | / |
| S03 | Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización. | Principio 10 | 23 | / |
| S04 | Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. | Principio 10 | N/D | - |
| | Política Pública | | | |
| S05 | Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying". | P. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 | N/D | - |
| S06 | Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países. | Principio 10 | N/D | - |
| | Compartamiento por competencia desleal | | | |
| S07 | Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados. | | N/D | - |
| | Cumplimiento normativo | | | |
| S08 | Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones. | | N/D | - |
| | Responsabilidad sobre productos | | | |
| RP | Enfoque de Gestión | | N/D | - |
| | Salud y seguridad del cliente | | | |
| RP1 | Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación. | Principio 1 | 101 - 105 | / |
| RP2 | Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. | Principio 1 | N/D | - |
| | Etiquetado de productos y servicios | | | |
| RP3 | Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos. | Principio 8 | N/D | - |
| RP4 | Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. | Principio 8 | N/D | - |
| RP5 | Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente. | | 104 - 105 | / |
| | Comunicaciones de marketing | | | |
| RP6 | Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. | Principio 1 | N/D | - |
| RP7 | Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. | | N/D | - |
| | Privacidad del cliente | | | |
| RP8 | Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes. | Principio 1 | N/D | - |
| | Cumplimiento normativo | | | |
| RP9 | Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización. | | N/D | - |

ND: Indicador no disponible. En la etapa de definición de contenidos, hemos identificado algunos indicadores que, en función al proceso de recopilación y disponibilidad de los datos, no se encuentran disponibles para ser comunicados en este segundo reporte de sustentabilidad.

FORMULARIO DE OPINIÓN



Entendemos el proceso de Reporte como un diálogo que entablamos con nuestros públicos clave, es por ello que sus comentarios y sugerencias sobre este material nos permitirán mejorarlo año y a año, haciéndolo más rico y útil para todos.

1. ¿A qué grupo de interés pertenece Ud.?

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Accionista | <input type="checkbox"/> Comunidad |
| <input type="checkbox"/> Cliente | <input type="checkbox"/> Medios |
| <input type="checkbox"/> Proveedor | <input type="checkbox"/> Otro |
| <input type="checkbox"/> Empleado | |

2. ¿Qué cantidad de información ha leído de este Reporte?

- Una parte
 La mayor parte
 Toda

3. ¿Cuál es su impresión general sobre este Reporte de Sustentabilidad?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Poco interesante | <input type="checkbox"/> Interesante |
| <input type="checkbox"/> Algo interesante | <input type="checkbox"/> Muy interesante |

4. ¿Qué opinión le merece el Reporte de Sustentabilidad Monsanto LAS Año Fiscal 2011?

| | R | B | MB | E |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Organización de contenidos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Cantidad de Información | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relevancia de la información | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Diseño | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. ¿Qué opinión le merecen los contenidos de este Reporte de Sustentabilidad?

| | R | B | MB | E |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ACERCA DE MONSANTO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| PRODUCIR MÁS | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| CONSERVAR MÁS | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| CALIDAD DE VIDA | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. ¿Ha contribuido este Reporte a que Ud. conozca más acerca de Monsanto en la región?

- | | | | |
|----------|--------------------------|----------|--------------------------|
| Muy poco | <input type="checkbox"/> | Bastante | <input type="checkbox"/> |
| Poco | <input type="checkbox"/> | Mucho | <input type="checkbox"/> |

7. ¿Qué otra información le gustaría encontrar en los futuros Reportes de Sustentabilidad de Monsanto?

8. Otros comentarios o sugerencias:



MIXTO
Papel procedente de
fuentes responsables
FSC® C041221

Producir más Conservar más Mejorar la calidad de vida. Producir más

En Argentina: Roundup, Semillero de Futuro, Acceleron, Cultivar, Roundup Ultramax, Roundup Full, Roundup Ready Plus y Transorb son marcas registradas de titularidad de Monsanto Technology LLC. Monsanto, Dekalb, Dekalb Rinde, Genuity, VT Triple Pro, Roundup Ready y MaizGard son marcas registradas de titularidad de Monsanto NL B.V. Seminis es una marca registrada de titularidad de Seminis Vegetable Seeds Inc. Todas las demás marcas registradas a las que se hace mención en el presente son propiedad de sus respectivos propietarios. **En Paraguay:** Monsanto, Roundup, Roundup Ultramax, Roundup Full, Transorb, Dekalb, Roundup Ready y MaizGard son marcas registradas de titularidad de Monsanto Technology LLC. Todas las demás marcas registradas a las que se hace mención en el presente son propiedad de sus respectivos propietarios. **En Uruguay:** Dekalb, Roundup Ready, MaizGard, Roundup Ultramax y Transorb son marcas registradas de titularidad de Monsanto Technology LLC. Seminis es una marca registrada de titularidad de Seminis Vegetable Seeds Inc. Todas las demás marcas registradas a las que se hace mención en el presente son propiedad de sus respectivos propietarios. **En Chile:** Monsanto, Roundup, Roundup Ultramax, Roundup Full, Transorb, Dekalb, Genuity, Roundup Ready son marcas registradas de titularidad de Monsanto Technology LLC. Seminis es una marca registrada de titularidad de Semillas Seminis Sudamericana S.A. Todas las demás marcas registradas a las que se hace mención en el presente son propiedad de sus respectivos propietarios. **En Bolivia:** Monsanto, Roundup, Roundup Ultramax, Roundup Full, Transorb, Intacta RR2 Pro, Roundup Ready, MaizGard son marcas registradas de titularidad de Monsanto Technology LLC. Todas las demás marcas registradas a las que se hace mención en el presente son propiedad de sus respectivos propietarios.

MONSANTO

