



Reporte de Sostenibilidad 2021



Reporte de Sostenibilidad 2021

Nuestra sede principal:

Ransa Comercial es una Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.), con RUC N° 20100039207, domiciliada en Av. Argentina 2833, Zona Industrial, Provincia Constitucional del Callao, inscrito en la Partida Electrónica N° 70202251, del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao. (GRI 102-3) (GRI 102-4)

Ransa Comercial S.A.

Nuestra sede principal en Perú se llama Ransa Av. Argentina y se encuentra en Av. Argentina N° 2833 Callao - Provincia Constitucional del Callao. Además, contamos con operaciones en 7 países más: Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

(GRI 102-1) (GRI 102-5)

Para más información acerca de nuestra empresa y nuestra gestión de sostenibilidad, puede comunicarse con: (GRI 102-53)

Vanessa Andrade

Gerente de Marketing
ransa@ransa.net

Índice

1. Declaración de Gerente General	4	13. Capacitación y Desarrollo	35
2. Perfil Organizacional	5	14. Evaluación de derechos humanos	38
3. Gestión de gobierno	9	15. Comunidades Locales	40
4. Materialidad	12	16. Cumplimiento Socioeconómico	44
5. Nuestro Capital Humano	13	17. Mecanismo de Gestión de Reclamos y Denuncias de los Grupos de Interés	46
6. Impactos Económicos Indirectos	14	18. Índices de Contenidos GRI	49
7. Anticorrupción	17		
8. Cumplimiento Ambiental	20		
9. Gestión del Empleo	22		
10. Diversidad e Igualdad de Oportunidades	25		
11. Salud y Seguridad en el Trabajo	27		



Declaración de Gerente General

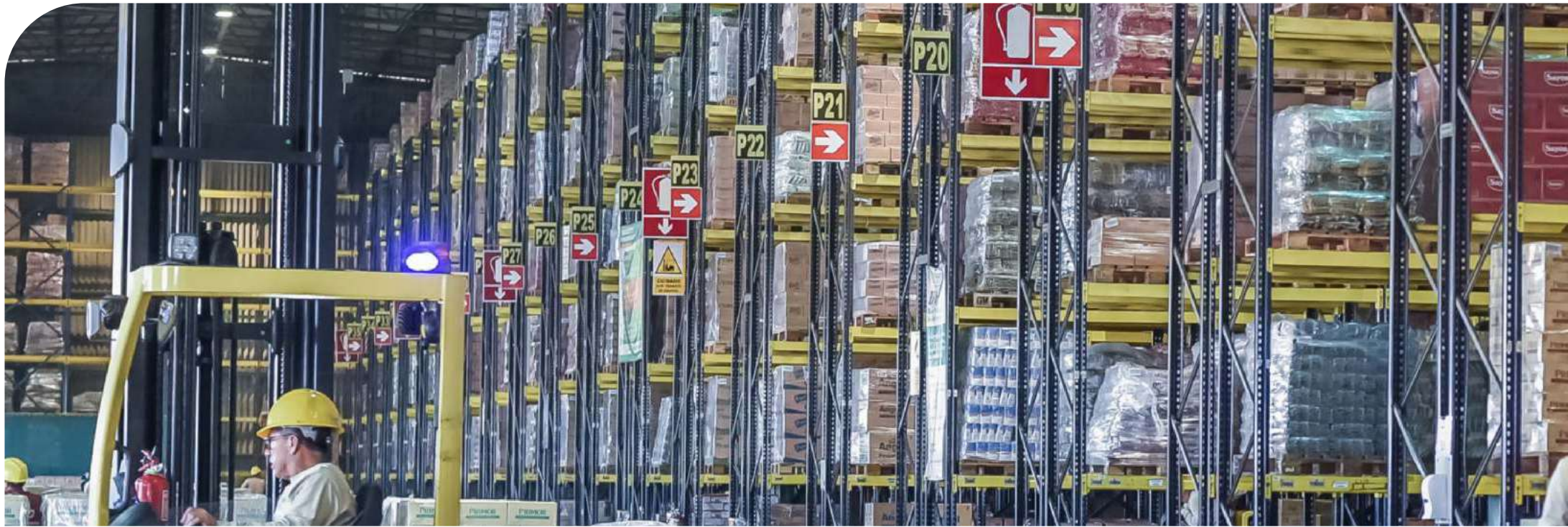
(GRI 102-14)

En Ransa trabajamos desde hace más de 80 años para convertir la logística en la ventaja competitiva de las empresas de Latinoamérica. Esto lo hemos logrado gracias al esfuerzo de toda nuestra gente por desarrollar una empresa sostenible.

Acompañar nuestras operaciones de una gestión transparente en el ámbito económico, ambiental y social, es parte de nuestro compromiso por llevar bienestar. Por ello, hemos enfocado los esfuerzos en la seguridad como eje transversal de nuestras operaciones y en el desarrollo sostenible de las comunidades en las que impactamos. Este reporte, elaborado bajo la metodología mundialmente reconocida del Global Reporting Initiative, nos permite comunicar de manera transparente nuestros esfuerzos para llevar una gestión sostenible en Ransa; y nos ayuda a identificar oportunidades que nos impulsarán a cumplir de una mejor manera nuestro propósito: llevar bienestar.

Aún nos queda un largo camino y las exigencias del mercado son cada vez más altas; pero, como líderes en la logística, retornos es parte de nuestro ADN y contamos con un excelente equipo comprometido con el que podremos lograrlo.

Paolo Sacchi
CEO Grupo Ransa



Perfil Organizacional

(GRI 102-1) (GRI 102-2)

¿Quiénes somos?

Somos el operador logístico líder en Latinoamérica, con presencia en ocho países y 35 ciudades de la región. Contamos con más de 80 años gestionando la cadena de valor logística de principio a fin, con los más altos estándares de seguridad, tecnología y eficiencia. Nuestro equipo de más de 7 000 personas trabaja enfocado bajo un mismo **propósito: llevar bienestar a las familias de la región.**

Tenemos **la visión de convertir la logística en la ventaja competitiva de las empresas de Latinoamérica.** Para lograrlo, brindamos la mejor experiencia de servicio basada en un diseño de soluciones logísticas ágiles y adaptables, la entrega de una experiencia digital para la toma de decisiones ágiles y la identificación de mejoras para optimizar tus procesos.



Nuestros Servicios

(GRI 102-4) (GRI 102-6)

Contamos con una amplia cartera de servicios que nos permite acompañar a nuestros clientes en su cadena logística de principio a fin.

- **Servicio Integrado de Logística (SIL):** Ofrecemos el proceso más completo de exportación marítima a cualquier país del mundo.
- **Agenciamiento Aduanero:** Tenemos una solución de logística aduanera para las operaciones de comercio exterior brindando una asesoría legal permanente.
- **Depósito Temporal:** Contamos con el servicio de depósito temporal, que comprende la descarga y el embarque de carga suelta y carga rodante de contenedores exclusivos y consolidados por DP World, APM Terminals Callao y TPE Paita.
- **Servicio de Transporte:** Nos hacemos cargo del traslado de mercadería bajo temperatura controlada, carga regular, sobredimensionada y carga peligrosa hacia un terminal portuario o a cualquier punto del país.
- **Gestión de Almacén del Cliente (On Site):** Nuestro servicio comprende la gestión de operaciones —campamentos u otros— en sus propias instalaciones, brindando una respuesta efectiva y eficaz a sus operaciones.
- **Almacenaje:** Nos adaptamos a cada sector económico al que atendemos, ofreciendo desde almacenes en tránsito hasta almacenamiento de carga en stock. Asimismo, almacenamiento para carga especializada como granos, materiales peligrosos y congelados con servicios de valor agregado.
- **Servicio de Valor Agregado:** Ofrecemos nuestro servicio como solución integral para toda la cadena de suministro, el cual incluye cross docking, preparación de pedidos, maquila especializada, entre otros.
- **Servicio de Distribución:** Realizamos el traslado de mercadería desde un centro de distribución propio o tercero hacia su destino final, aportando a sus operaciones eficiencia, seguridad y eficacia.
- **Última Milla:** Resolvemos tus necesidades de entrega transportando tus productos a la puerta del consumidor final con la más alta tecnología, rapidez y confiabilidad.

Los sectores servidos

Brindamos soluciones logísticas en distintos sectores:



Nuestros Principales Clientes

(GRI 102-9)

En Ransa Comercial brindamos servicios a medianas y grandes empresas de los sectores anteriormente mencionados, de las cuales en el Perú destacan Alicorp, Yanacocha, Gloria, Nestlé, Samsung, CBC, Johnson & Johnson, Dollarcity, Cementos Pacasmayo y Delosi. Los beneficiarios de los servicios prestados a nuestros clientes terminan siendo las mismas industrias y, en algunos casos, el consumidor final.

Cadena de Suministros

En Ransa, como parte de nuestra estrategia asset light, la cual nos permite crecer de manera estratégica con partners clave en cada mercado, contamos con una fuerte red de proveedores que dan soporte a todos los servicios que brindamos y que son fundamentales para la continuidad de nuestro negocio, ya que nos permiten cumplir con el propósito de llevar bienestar. Los proveedores más representativos de nuestra cadena, tanto en facturación como en relevancia, nos brindan los siguientes servicios:

- Abastecimiento de combustible
- Alquiler y mantenimiento de vehículos
- Control aviar
- Equipos y repuestos para cámaras de frío
- Estiba y desestiba
- Etiquetas
- Formatos
- Fumigación
- GPS
- Limpieza
- Mantenimiento
- Recojo y disposición de residuos peligrosos
- Reparaciones
- Repuestos
- Resguardo

Para que un proveedor sea admitido debe presentar los siguientes documentos:

Ficha RUC, Copia Literal (No aplica para personas naturales con negocio), copia del DNI del representante legal, licencia de funcionamiento, reporte financiero de alguna central de riesgo y Declaración Jurada de Lavado de activos bajo el formato del Grupo Ransa, estos documentos deben coincidir con los registrados en la plataforma (datos básicos y rubros postulados).

Aquellos cuyas compras superen los S/.20,000 deberán homologarse, para lo cual deberán aprobar una evaluación comercial, financiera, legal, de responsabilidad social, CSMS – Calidad, CSMS - Medio Ambiente y CSMC – Seguridad y Salud Ocupacional.

Estos proveedores son evaluados una vez termine la prestación de sus servicios o realicen la entrega de productos, la forma en la que lo hacemos es la siguiente:

Evaluación de proveedores de productos

- Calidad:

Evaluación de Proveedores		
Mercadería entregada de acuerdo a los requerimientos solicitados.	4	Bueno
Mercadería entregada con características alternas y/o similares.	2	Regular
Mercadería no entregada de acuerdo a los requerimientos solicitados	0	Malo

- Cumplimiento:

Días de atraso	Cumplimiento
Fecha programada de entrega - Fecha real de entrega >=1	Malo
Fecha programada de entrega - Fecha real de entrega =0	Normal
Fecha programada de entrega - Fecha real de entrega <=-1	Bueno

Evaluación de proveedores de servicios

- Por cumplimiento:

Cumplimiento		
Realiza el trabajo antes de los plazos ofrecidos	4	Bueno
Cumple con los plazos ofrecidos	2	Normal
No Cumple con los plazos ofrecidos	0	Malo

- Por calidad del servicio:

Calidad		
Da valor agregado a la propuesta establecida	4	Bueno
Cumple con la propuesta	2	Normal
Cumple con la propuesta pero tiene observaciones	0	Malo

De esta manera, alineamos a nuestros proveedores a la cultura y buenas prácticas de la organización. Por ejemplo, durante el 2021 en las operaciones en el Callao, nuestra flota tercera representó el 71.68% de todas las asignaciones.

Gestión de Gobierno

(GRI 102-18)

La estructura organizacional de Ransa está encabezada por los miembros del comité ejecutivo, integrado por el CEO del Grupo Ransa, los tres vicepresidentes de negocios: Ransa Perú, Negocios Especializados, Centroamérica y Región Andina, y los cuatro vicepresidentes a cargo de las áreas corporativas: Gestión Humana, Marketing, Comunicaciones y Transformación ágil, Finanzas y Administración, y Tecnología, Transformación Digital y Analítica.



Paolo Sacchi
CEO Grupo Ransa



Roberto Figari
VP Ransa Perú



Ricardo Cortés
VP Negocios
Especializados



Sergio Torrico
VP CAM y Andina



**María del Carmen
Portocarrero**
VP Gestión Humana



Gabriela Llosa
VP MKT,
Comunicaciones
y Agile



Carlos Caballero
VP Finanzas y
Administración



Trinidad Camarasa
VP Tecnología,
Transformación
Digital y Analítica



Las siete vicepresidencias están conformadas por equipos que trabajan bajo nuestros principios para cumplir con los objetivos corporativos y llevar bienestar a todos los lugares en los que operamos. Dichos equipos están integrados por los siguientes perfiles:

- **Director:** Dirige los lineamientos estratégicos y define los planes para los procesos o negocios a cargo.
- **Gerente / Subgerente:** Gestiona la implementación y el desarrollo de las estrategias en las áreas asignadas.
- **Jefe:** Traduce los lineamientos estratégicos y controla los procesos del área funcional a cargo.
- **Supervisor / Coordinador:** Coordina y supervisa procesos y actividades diarias del personal para el logro de objetivos establecidos.
- **Analista:** Realiza análisis, reportes o coordinaciones sobre los procesos a cargo o de funciones especializadas.
- **Asistente:** Brinda soporte a la ejecución de los procesos asignados.
- **Técnico:** Verifica la ejecución de procesos especializados como, por ejemplo, en seguridad, mantenimiento, entre otros.
- **Operativo:** Ejecuta tareas estandarizadas y rutinarias o de uso especializado de maquinaria.



Dentro de toda la organización contamos con los siguientes comités que contribuyen a monitorear y velar por la continuidad de nuestras operaciones desde diferentes aspectos:

- **Directorio y comité ejecutivo:** Monitorea el desarrollo de los negocios y toma decisiones estratégicas.
- **Comités Corporativos:** Evalúan riesgos transversales y oportunidades financieras.
- **Comités de Negocios:** Controlan el desarrollo de los negocios y toman decisiones operativas.
- **Comité de Rentabilidad:** Monitorea la rentabilidad de los negocios y realiza proyecciones financieras.
- **Comité de Inversiones:** Revisa los proyectos de inversión, avances y resultados.
- **Comité de Talento:** Revisa el desarrollo y la retención de talento.
- **Comité de Ética:** Resuelve las disputas y los conflictos relacionados al Código de Ética.
- **Comité de Crisis:** Revisa el curso de las acciones y la estrategia de comunicación ante eventos de crisis.

Estos comités son adicionales a los que tiene cada una de nuestras vicepresidencias: VP Ransa Perú, VP Región Andina y Centroamérica, VP Gestión Humana, VP Finanzas y Administración, VP Tecnología, Transformación Digital y Analítica, VP Negocios Especializados y VP Marketing, Comunicaciones y Transformación Ágil.



Materialidad

(GRI 102-46)

Se han aplicado ocho de los diez principios de elaboración de reportes, dado que nuestra empresa ancla, Compañía Minera Antamina, y su socio implementador, Avanza Sostenible, han realizado la selección de contenidos en el marco del Programa de Negocios Competitivos 2021. Los principios con los que no se ha cumplido son los de inclusión de grupos de interés y materialidad. Por otro lado, los principios con los que sí se ha cumplido son los siguientes:

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. Contexto de sostenibilidad | 5. Claridad |
| 2. Exhaustividad | 6. Comparabilidad |
| 3. Precisión | 7. Fiabilidad |
| 4. Equilibrio | 8. Puntualidad |

Lista de los temas materiales:

(GRI 102-47)

A continuación, se detalla la lista de temas materiales para nuestro informe:

OPERADOR LOGÍSTICO			
	TEMAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN
1.	Anticorrupción	GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
2.	Cumplimiento socioambiental	GRI 307: Cumplimiento ambiental GRI 419: Cumplimiento social	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental 419-1 Incumplimiento de la legislación y normativa socioeconómica
3.	Gestión del empleo	GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
4.	Empleo local - Impactos económicos indirectos	GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2 Impactos económicos indirectos significativos (empleo local)
5.	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403- 9 Lesiones por accidente laboral
6.	Capacitación y desarrollo	GRI 404: Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
7.	Diversidad e igualdad de oportunidad	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
8.	Comunidades locales	GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
9.	Mecanismos de gestión de reclamos y denuncias de los grupos de interés	No GRI: Mecanismos de atención de reclamos	Mecanismos para absolver quejas o reclamos de los GDI y número de reclamos

(GRI 102-48) (GRI 102-49) (GRI 102-50) (GRI 102-51) (GRI 102-52)

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 ha sido elaborado con referencia a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI). Al ser nuestro segundo informe , incluye porcentajes comparativos respecto a las cifras del Reporte de Sostenibilidad 2020.

La información adjunta corresponde desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2021 y describe el desempeño de Ransa en diferentes áreas presentes de nuestra empresa, como es el desempeño económico, social y ambiental. Asimismo, el ciclo de elaboración del informe será anual, ya que es lo óptimo para tener como herramienta de gestión.



Nuestro capital humano

(GRI 102-8)

Durante el periodo 2021, nuestro equipo estuvo integrado por 3 180 personas. A continuación, mostramos el detalle de su distribución por género, región y tipo de trabajo:

Género	Permanente	Temporal
Hombre	1 460	1 169
Mujeres	359	192
Total	1 819	1 361
Región	Permanente	Temporal
Callao	1 282	780
Lima	263	423
Zona Centro	15	10
Zona Norte I	100	54
Zona Norte II	62	53
Zona Selva	19	6
Zona Sur	78	35
Total	1 819	1 361
	A jornada completa	A media jornada
Hombre	2 629	0
Mujeres	551	0
Total	3 180	0

Este cuadro contempla información del personal activo al 31 de diciembre del 2021 e incluye empleados, obreros y practicantes. De esta manera, cerramos el 2021 incrementando en 1.79 % nuestro equipo con relación al año anterior.

Nuestro personal nos permite llevar bienestar a lo largo de todo el Perú, donde contamos con más de 22 sedes ubicadas en Lima, Piura, La Libertad, Arequipa, Ica, Lambayeque, Pucallpa, Loreto, Cusco, Ancash, Huancayo y Cajamarca.

Durante el año 2021, nuestras operaciones representaron ventas netas de \$166 750 000. Por otro lado, nuestra deuda asciende a \$28 457 000 y nuestro patrimonio a \$36 809 000. Todo esto como resultado de los siete principales servicios que prestamos: depósito temporal y contenedores, almacenaje, transporte, distribución, servicio integrado de logística, servicios de valor agregado y on site.



Impactos económicos indirectos

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Para Ransa Comercial SAC es importante generar contrataciones locales porque tenemos el propósito de llevar bienestar y ofrecer oportunidades de trabajo a todos los postulantes, poniendo énfasis especial a los que pertenecen a las zonas de influencia en las que operamos, en sus diferentes sedes de Lima y provincias.

El impacto se genera en todo el territorio nacional del Perú y en las sedes donde tenemos nuestras operaciones activas.

Por ello, la empresa está comprometida con la generación de oportunidades de trabajo y la contribución con la población económicamente activa del país.

Nuestra relación con el empleo es directa, puesto que permite que los postulantes que habitan en las zonas de influencia tengan la oportunidad de contar con un trabajo formal con los beneficios que corresponden.

En sentido amplio, el impacto alcanza no solo a quien se beneficia directamente con el empleo, sino también a su familia, la comunidad y la empresa. Con esta sinergia, la compañía genera valor para nuestros clientes y aseguramos la continuidad a nuestro negocio.

En el caso particular de Ransa, no contamos con ninguna limitación específica con este indicador. En alineamiento con las necesidades del negocio generamos oportunidades tanto para personal administrativo como operativo. Para ello, es importante que los candidatos cumplan con los perfiles de puestos que requiere nuestra operación. Así, logramos satisfacer de manera óptima las necesidades de nuestros clientes y contribuimos en asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Contamos con procedimientos transparentes e inclusivos que permiten a la población acceder a puestos de trabajo de manera organizada, objetiva, equitativa y justa. Somos respetuosos del marco legal vigente, así como de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, Política de Igualdad y no Discriminación, y Código de Ética.

En la compañía no está permitido ningún tipo de discriminación por género, raza, color de piel, origen étnico, impedimento físico o intelectual, religión, edad, preferencia sexual y/o estado civil.



Para Ransa es importante asegurar la dotación de personal a tiempo para dar continuidad a las operaciones y al negocio, por lo cual es importante cumplir con nuestros tiempos de respuesta, exigencias propias del perfil del puesto y calidad del personal que se incorpora.

Para lograrlo, contamos con una Política de Reclutamiento, Selección e Incorporación de Personal y un Procedimiento de Reclutamiento, Selección e Incorporación de Personal, que tienen por objetivo, por un lado, establecer las pautas y los lineamientos para realizar un proceso de reclutamiento y selección justo y objetivo; y, por el otro, atraer talento a Ransa en alineamiento a sus necesidades y a su cultura organizacional. También estamos comprometidos con la generación de oportunidades de empleo en el Perú, para lo que gestionamos los procesos de selección de manera abierta a toda la comunidad de interesados, a fin de que puedan participar y optar por una oportunidad de trabajo.

Trabajamos con el objetivo de proveer a la organización del recurso humano que requiere para cumplir sus compromisos con los clientes y sus objetivos organizacionales, y somos responsables de la planificación y selección de personal en concordancia con las necesidades de la empresa.

Los candidatos son evaluados para determinar si encajan con los perfiles de puesto, para lo cual estudiamos sus cualidades, capacidades y áreas de potencial crecimiento.

Nos involucramos en diversos proyectos nuevos, asesoramos y cubrimos de manera oportuna las posiciones que se requieren y, para cumplir con lo antes detallado, contamos con el equipo de Gestión Humana y los recursos para captar, evaluar e incorporar al personal que se demanda.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Para Ransa es importante asegurar la dotación de personal a tiempo para dar continuidad a las operaciones y al negocio.

Por ello, es sustancial cumplir con nuestros tiempos de respuesta, exigencias propias del perfil del puesto y calidad del personal que se incorpora.

Nuestros procesos de reclutamiento y selección se realizan de manera objetiva, justa y equitativa; en concordancia con el marco legal vigente, así como con nuestro Reglamento Interno de Trabajo, Política de Igualdad y no Discriminación, y Código de Ética.

Buscamos asegurar la compatibilidad entre lo que la empresa busca y el perfil profesional y personal del candidato.

Toda persona/postulante que aplique a un puesto de trabajo debe pasar por un proceso de selección previo que garantice que posee las competencias requeridas para la posición a la que aplica.

Esta evaluación de competencias comprende:

- Competencia técnica (conocimientos y experiencia)
- Competencias de liderazgo, cuando aplique
- Competencias relacionadas a la cultura Ransa, a ética y la moral.

Los procesos de evaluación deben:

- Ser confiables y equitativos.
- Utilizar mecanismos y herramientas validadas de evaluación.
- Contener información que sea clara, explícita, accesible y entendible por la persona evaluada.
- Ser pertinente a las competencias buscadas.
- Utilizar mecanismos de validación de la información brindada por el postulante, tales como referencias de empleos anteriores.

Utilizamos mecanismos de validación de la información del postulante, como una plataforma de evaluaciones en línea, entrevistas por competencias y referencias de empleos anteriores. En el caso de posiciones como conductores y operadores de equipo, se aplican pruebas técnicas cuyo objetivo es corroborar el **expertise** del candidato y minimizar los riesgos al operar equipos.

Nuestros procesos de selección son confiables, equitativos y transparentes. Para garantizar el cumplimiento de nuestras normas y procesos, pasamos auditorías internas por parte del área de Calidad y Gestión de Procesos, y externas a través de nuestros clientes, así como las certificaciones de Business Alliance for Secure Commerce (BASC), International Organization for Standardization (ISO) y Operador Económico Autorizado (OEA).

En los procesos de reclutamiento, selección e incorporación realizamos entrevistas por competencias, tomamos evaluaciones mediante la plataforma Evaluar y revisamos referencias laborales y filtros de

antecedentes que nos permiten obtener resultados objetivos de las competencias de nuestros candidatos. Todos son filtros confidenciales de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales, por lo cual no es posible mostrar evidencias.

Respecto a las auditorías BASC e ISO del 2021, no se encontró incumplimiento, por lo que se obtuvo la recertificación. No existió variación significativa entre la medición de un año a otro. Dada la coyuntura por la COVID-19, muchos de nuestros procesos se realizaron de manera virtual, entre ellos, las auditorías.

Impactos económicos indirectos significativos (GRI 203-2)

Dentro de nuestra estrategia de desarrollo sostenible Ransa Te Cuida, buscamos impactar positivamente en la vida de nuestras comunidades, tomando con mucha responsabilidad el cuidarlas y mantener sus entornos seguros. En esa línea, impulsamos su desarrollo sostenible por medio de la generación de valor compartido a través de distintos programas. El tema también es una prioridad para nuestros clientes, principalmente del sector extractivo, quienes nos exigen incluir dentro de las propuestas comerciales un apartado de gestión social, dirigido especialmente al trabajo junto a las comunidades que forman parte de su zona de influencia. Esto debe incluir lo siguiente:

- Contratación de mano de obra local, tanto calificada como no calificada
- Adquisición de bienes y servicios locales
- Programas de capacitación y desarrollo para las comunidades, entre otros

Este compromiso mutuo se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas, específicamente en los de Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8) y Reducción de las Desigualdades (ODS 10). Durante el periodo de análisis, la data todavía se estaba levantando y los indicadores estaban en construcción, por lo que no podemos reportar cifras del año 2021.



Anticorrupción

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Los actos de corrupción impactan significativamente en tres de los cuatro ejes estratégicos de la cultura Modo C que vivimos en Ransa:

- **Nuestra Gente:** Los actos de corrupción pueden tener sanciones administrativas y penales en todos los niveles de la organización.
- **Eficiencia en costos:** Los actos de corrupción pueden generar multas e, incluso, la disolución de la empresa.
- **Clientes contentos:** Los actos de corrupción generan rechazo en nuestros clientes y dificultan nuestra capacidad de generar una relación sostenible de largo plazo.

También lo hace en cuatro de nuestros cinco principios:

- **Nuestro Cliente es Primero:** Los actos de corrupción afectan la experiencia de nuestros clientes y nuestras relaciones de largo plazo.
- **Nos Valoramos y Felicitamos:** Los actos de corrupción afectan nuestra integridad como empresa.
- **Somos un solo equipo:** Nuestro propósito como empresa es llevar bienestar a nuestros grupos de interés. Los actos de corrupción dañan este propósito y desvirtúan el trabajo en equipo de la organización.
- **Vivimos seguros y respetamos nuestro entorno:** Los actos de corrupción afectan la sostenibilidad de nuestro negocio a través de la pérdida de confianza por parte de todos nuestros grupos de interés.

Finalmente, de acuerdo con lo descrito anteriormente, los actos de corrupción afectan nuestro propósito de llevar bienestar y nuestra visión de convertir la logística en la ventaja competitiva de nuestros clientes. Además, el impacto puede producirse en nuestros colaboradores, clientes, proveedores u otros socios que se relacionan directa o indirectamente con la empresa.

La organización contribuye a minimizar los impactos, pues nuestro Código de Ética y Política Anticorrupción aplica a los directivos y colaboradores del Grupo Ransa, así como a todos nuestros clientes, socios comerciales, contratistas, proveedores y otras empresas colaboradoras, quienes son una extensión de la compañía.

Nuestro Modelo de Prevención es un sistema ordenado de normas, mecanismos y procedimientos de vigilancia y control, que busca prevenir, identificar y mitigar los riesgos de corrupción, lavado de activos y financiamiento al terrorismo, a través de sus estructuras. Sin embargo, resulta difícil mitigar al 100 % este riesgo. Para esto, estamos permanentemente atentos a todo hecho, intento de ofrecimiento, indicio o sospecha que represente una posible irregularidad, incumpliendo con lo indicado en el Código de Ética y Política Anticorrupción. Además, contamos con una Línea Ética independiente operada por la consultora EY, que sirve como canal para gestionar los actos de corrupción, entre otras irregularidades.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Actualmente, la empresa ejecuta un plan de comunicación y capacitaciones periódicas a nuestros colaboradores. Asimismo, nuestros socios de negocio (clientes y proveedores) también han sido comunicados acerca de la implementación del modelo de Prevención de Delitos y la Gestión de Ética Empresarial.

Además, los equipos encargados de realizar la contratación de colaboradores, clientes o proveedores vienen ejecutando el procedimiento de una debida diligencia para evaluar la naturaleza y el alcance del riesgo de corrupción y/o Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LAFT), el cual consiste en:

- Promover una cultura ética.
- Cumplir con altos estándares en prevención de corrupción.
- Proteger la reputación y la sostenibilidad de la empresa.

Para lograrlo, contamos con un Modelo de Prevención que nos compromete a identificar, evaluar y mitigar riesgos. Para ello, implementamos un canal

independiente de denuncias, que asegura el anonimato y la protección del denunciante y tiene como encargado de prevención a una persona designada por el Comité de Riesgos.

A la par, trabajamos constantemente en capacitaciones periódicas que sensibilicen a todos los niveles de la organización y en la difusión de la Línea Ética, nuestro mecanismo formal de queja.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

La evaluación de nuestro Modelo de Prevención de Delitos se da a través de los siguientes mecanismos:

Gestión del Modelo de Prevención de Delitos	Mecanismo de medición
Objetivos y metas	Matriz de objetivos y metas
Comunicación del modelo	Plan de comunicaciones
Capacitación del modelo	Plan de capacitaciones
Identificación de riesgos	Matriz de riesgos, controles y planes de acción
Debida diligencia a candidatos y colaboradores	Expedientes de colaboradores (muestra)
Debida diligencia a socios de negocios	Expedientes de socios de negocios (muestra)
Regalos y atenciones	Registro de regalos y reportes recibidos
Donaciones	Registro de donaciones y expedientes de donaciones
Canal de denuncias independiente	Registro de denuncias y expedientes
Auditoría interna	Informe de auditoría

En la actualidad, nos encontramos en proceso de evaluación de las herramientas establecidas por el Modelo de Prevención de Delitos. Las políticas y los procedimientos de dicho modelo podrán ser adaptados de acuerdo con la evaluación periódica de este.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción (GRI 205—1)

Se han revisado 62 procesos del Grupo Ransa en el Perú, en los que se han identificado 213 riesgos relacionados a temas de corrupción y/o LAFT. Para estos se han determinado controles que permitan mitigar el impacto de los riesgos y, este año, se procederá con la respectiva evaluación de los controles implementados.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205—2)

Nuestro modelo de prevención de delitos tiene como alcance inicialmente al Perú y fue comunicado al 100 % de los colaboradores de Ransa Comercial SA (3 180 personas). Sin embargo, algunos documentos y herramientas del modelo, como el Código de Ética, la Política Anticorrupción, la Línea Ética, entre otros, tienen alcance en los siete países donde operamos.

En la siguiente tabla se encuentra la información de los miembros de nuestro Comité Ejecutivo desglosados por región, quienes fueron comunicados sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización. Es preciso indicar que los números son los mismos que reportamos en el año 2020, ya que el comité no aumentó en número.

- Estadística según región: Comité Ejecutivo

Nombre de la región	Número	Porcentaje
Perú	7	100%
Total	7	100%

A continuación, se muestra el detalle de colaboradores que fueron comunicados sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción, desglosados por categoría laboral y región. En este caso, hubo un incremento de 1.79 % del número de trabajadores en relación con lo reportado el año anterior.

- Estadística según categoría laboral y región: trabajadores

Nombre de la categoría laboral	Número	Porcentaje
Permanente	1 819	57.2%
Temporal	1 361	42.8%
Total	3 180	100%
Nombre de la región	Número	Porcentaje
Callao	2 062	64.84%
Lima	686	21.57%
Zona Centro	25	0.79%
Zona Norte I	154	4.84%
Zona Norte II	115	3.62%
Zona Selva	25	0.79%
Zona Sur	113	3.55%
Total	3 180	100%

Finalmente, indicaremos el detalle de nuestros socios de negocio (proveedores y clientes) a quienes difundimos nuestros procedimientos. En este caso, tampoco hubo variación respecto a lo reportado el año pasado.

- Estadística según socio de negocio

Tipo de socio de negocio	Número	Porcentaje
Clientes	188	4.89%
Proveedores	3 655	95.11%
Total	3 843	100%



Cumplimiento ambiental

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

La gestión ambiental es importante, pues cumplir con los compromisos ambientales establecidos en la organización nos permite prever que nuestra actividad no impacte de forma negativa en el ambiente y, de esta manera, Ransa Comercial SAC no contribuye a la degradación de los componentes ambientales o los cambios climáticos. El alcance de la gestión ambiental es para las sedes que cuenten con un Instrumento de Gestión Ambiental (IGA). En cada IGA se incluye la matriz de impacto ambiental.

Ransa Comercial cuenta con 12 sedes con IGA:

- Ransa Argentina
- Ransa San Agustín
- Ransa Terminal 1
- Ransa Márquez 1
- Ransa Moche
- Ransa Salaverry
- Ransa Paita Almacén
- Ransa Paita Terminal
- Ransa Pisco
- Ransa Arequipa
- Ransa Huancayo
- Ransa Pucallpa

Los impactos identificados en nuestras actividades son de clasificación “No significativos”, por ende, no generan impactos de consideración al ambiente. En el periodo 2021, al igual que en lo reportado el año anterior, no se ha tenido eventos de emergencia ambiental.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

El área ambiental basa su gestión, principalmente, en velar por el cumplimiento de las normativas ambientales y los compromisos derivados de los IGA, como, por ejemplo, las mejoras en infraestructuras para evitar una posible contaminación, la implementación de señales preventivas para reducir nuestros impactos (señaléticas de restricción de bocinas, establecimiento de un límite máximo de velocidad, etc.), el cumplimiento periódico de los monitoreos ambientales y capacitaciones al personal de la empresa.

La gestión ambiental en Ransa se realiza teniendo en cuenta las exigencias legales ambientales y previendo cualquier situación o condición que pudiera generar algún impacto negativo al ambiente. Para lograrlo, contamos con una política integrada y un compromiso ambiental alineado a la ISO 14001:2015, donde se detallan los compromisos asumidos. La sede Ransa Pucallpa cuenta con objetivos y metas ambientales por el sistema de gestión ambiental.

En contexto general, se cuenta con un procedimiento de comunicación interna y externa PCORP-0016.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Mediante auditoría interna y externa en la sede Pucallpa. Adicionalmente, para las sedes que cuentan con IGA a través de la evaluación de compromisos y monitoreos ambientales.

De existir no conformidades en los resultados de auditoría ambiental, se realiza el tratamiento para el levantamiento de la desviación. Las modificaciones en las actividades que podrían impactar a los componentes ambientales son comunicadas al área ambiental.

Incumplimiento de la legislación y normativa socioambiental (307-1) (419-1)

Durante el 2021, al igual que en el año 2020, no se incumplió la legislación ni normativa ambiental, por lo que no se recibieron sanciones ni multas al respecto.

Además, el sistema de gestión ambiental ISO 14001:2015 de la sede Pucallpa cuenta con una matriz de identificación y evaluación de requisitos legales, y a la fecha no cuenta con incumplimientos legales.



Gestión del empleo

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Ransa es una empresa con más de 80 años en el mercado de Latinoamérica. Luego de la crisis mundial producto de la COVID-19, ha reafirmado que una de sus prioridades es generar y preservar el empleo como una forma de contribuir al crecimiento de los países en los que opera, todo esto enmarcado dentro de su propósito de llevar bienestar.

El impacto se da en todos los países en los que opera y, en el caso de Perú, tiene un alcance a nivel nacional. Nuestra compañía está comprometida con la generación de oportunidades de trabajo que redundan directamente en la calidad de vida de la población.

La relación de Ransa Comercial con el empleo es directa, puesto que permite que nuestros trabajadores, que son más de 4 000 en el Perú, tengan una oportunidad de sustentar las necesidades de sus familias desde el punto de vista material y emocional. Mediante el esfuerzo y la contribución de nuestra gente somos capaces de generar valor para los clientes y dar continuidad a nuestro negocio.

En Ransa no contamos con ninguna limitación específica con este indicador. Generamos oportunidades de empleo para el personal administrativo y operativo, según las necesidades de nuestro negocio y siempre que los candidatos cumplan con los perfiles que requiere nuestra operación, con miras a impactar en la sociedad y cumplir nuestros objetivos.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Ransa tiene como lineamiento maximizar el valor de la compañía a través de nuestra gente, clientes contentos, eficiencia en costos y tecnología.

Nuestros procesos de reclutamiento y selección se realizan de manera objetiva, justa y equitativa, en concordancia con el marco legal vigente, así como con nuestro Reglamento Interno de Trabajo, Política de Igualdad y No Discriminación y Código de Ética. En Ransa no está permitido ningún tipo de discriminación por género, raza, color de piel, origen étnico, impedimento físico o intelectual, religión, edad, preferencia sexual, estado civil.

Toda persona que aplique a un puesto de trabajo debe pasar por un proceso de evaluación previo que garantice que posee las competencias requeridas por la posición a la que aplica. Esta evaluación comprende:

- Competencia técnica (conocimientos y experiencia)
- Competencias de liderazgo, cuando aplique
- Competencias relacionadas a la cultura Ransa, la ética y la moral.

Los procesos de evaluación deben:

- Ser confiables y equitativos.
- Utilizar mecanismos y herramientas validadas de evaluación.
- Contener información que sea clara, explícita, accesible y entendible por la persona evaluada.
- Ser pertinente a las competencias buscadas.
- Utilizar mecanismos de validación de la información brindada por el postulante, como referencias de empleos anteriores.

Lo gestionamos de esta manera porque buscamos que los postulantes tengan las mismas oportunidades.

Nos aseguramos de que las personas que contratamos posean tanto las competencias funcionales requeridas para cada posición, como las competencias personales que aseguren su inserción a la cultura de la empresa. Asimismo, contamos con lineamientos para que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollen de manera objetiva, justa, equitativa y eficiente.

Para lograrlo, tenemos una Política de Reclutamiento, Selección e Incorporación de Personal, que tiene como objetivo identificar y atraer talento a la compañía, de acuerdo a nuestras necesidades y cultura organizacional.

Para lograrlo, tenemos una Política de Reclutamiento, Selección e Incorporación de Personal, que tiene como objetivo identificar y atraer talento a la compañía, de acuerdo a nuestras necesidades y cultura organizacional. Debido a nuestro compromiso con la generación de oportunidades de empleo en el Perú, gestionamos los procesos de selección de manera abierta a toda la comunidad.

Nuestra meta es proveer a la organización del talento que requiere en los tiempos y calidad esperados para cumplir sus objetivos estratégicos. Por otro lado, buscamos optimizar el proceso de reclutamiento, selección e incorporación haciéndolo ágil y eficiente, y maximizando el uso de herramientas tecnológicas.

Somos responsables de la planificación y selección de personal en concordancia con nuestras necesidades. Los candidatos son analizados para determinar si encajan con los perfiles del puesto, a través del estudio de sus cualidades, capacidades y áreas de potencial crecimiento.

Por eso, contamos con el equipo de Gestión Humana y con recursos para captar, evaluar e incorporar a Ransa al recurso humano que requiere para cumplir sus objetivos. Algunos de nuestros canales para quejas y/o sugerencias son los Gestores de Gestión Humana, equipo de Atracción del Talento y Comité de Ética.

Dentro de esta estrategia ejecutamos las siguientes acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas:

- Implementamos un proceso de planificación anual de contrataciones con clientes cuyas operaciones son dinámicas, con el objetivo de detectar sus necesidades y atenderlas.
- Nos involucramos, asesoramos y cubrimos de manera oportuna las posiciones en proyectos nuevos.
- Promovemos convocatorias internas para fomentar el desarrollo de nuestros trabajadores.
- Contamos con bases de datos y personal backup para cubrir posiciones demandantes y de mayor rotación.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

El impacto se da en todos los países en los que operamos. En el caso de Perú, donde Ransa está comprometida con la generación de oportunidades de trabajo que redundan directamente en la calidad de vida de la población, este tiene un alcance a nivel nacional.

Durante el año 2021 establecimos como objetivo un tiempo de respuesta a las solicitudes de personal de 20.01 días . Al finalizar el periodo, alcanzamos un promedio de 17.66 días, superando lo establecido. No podríamos hacer un comparativo respecto al año 2020, ya que no contábamos con este indicador.

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal (401-1)

En el año 2021 tuvimos un total de 1 645 contrataciones, lo cual representó un incremento de 21.85 % con relación al periodo 2020. De ese total, el 10 % corresponde a las contrataciones de mujeres; mientras que el 90 %, a las contrataciones de hombres. En el siguiente cuadro se encuentra el detalle por edad y género.

	Contrataciones						Porcentaje					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Perú	523	887	65	70	96	4	16%	27%	2%	2%	3%	0%
Total edad	523	887	65	70	96	4	16%	27%	2%	2%	3%	0%
Total género	1 475			170								
Total final	1 645											

Por otro lado, durante el mismo periodo tuvimos 1 426 ceses, lo que representó un incremento de 7.54 % con relación al año 2020. De este total, la tasa de mujeres corresponde al 10 %; y la de hombres, al 18 %. En el siguiente cuadro se puede encontrar el desglose por edad y género.

	Ceses						Porcentaje					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	50	<30	30-50	>50
Perú	470	719	83	47	94	13	9%	7%	2%	4%	3%	3%
Total edad	470	719	83	47	94	13	9%	7%	2%	4%	3%	3%
Total género	1 272			154								
Total final	1 426											



Diversidad e igualdad de oportunidades

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Para Ransa Comercial, la diversidad e igualdad de oportunidades es material, es decir, son tópicos importantes para incluir en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021, debido a que representan los valores que fomentamos en la empresa para cumplir con nuestros objetivos y propiciar el bienestar. Somos una empresa que se compromete y otorga, tanto a hombres como a mujeres, las mismas posibilidades de acceso y de desarrollo en nuestra organización.

El impacto del presente indicador en nuestra empresa se produce de manera interna, pues su gestión se encuentra directamente relacionada con las actividades y los procesos de la compañía durante toda la relación laboral con nuestro personal.

Nuestra relación con la diversidad e igualdad de oportunidades es directa, debido a que la empresa cumple con fomentar la igualdad de condiciones, promoviendo las mismas oportunidades para hombres y mujeres, sin realizar distinción o limitación alguna.

En el presente caso, no contamos con ninguna limitación específica con este indicador o tema material.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-1)

En Ransa, gestionamos los derechos humanos a través de nuestros distintos manuales internos, como el Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Igualdad y No Discriminación, el Código de Ética, las políticas y los procedimientos de Gestión Humana, y demás instrumentos internos que suponen asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, en atención al marco legal vigente, la empresa cumple con todas las disposiciones sobre el cumplimiento de obligaciones sociolaborales y en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que, sin perjuicio de su posible inclusión en instrumentos internos de gestión, la existencia de estas exigencias es asumida como un compromiso responsable para cumplir con nuestro propósito de llevar bienestar.

La razón por la que gestionamos la diversidad e igualdad de oportunidades es porque consideramos fundamental fomentar un buen clima laboral con todo nuestro personal. Del mismo modo, en cumplimiento con las normas legales aplicables al respecto, porque genera un impacto positivo en nuestra organización.

Para lograrlo, contamos con un Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Igualdad y No Discriminación, el Código de Ética, las políticas y los procedimientos de Gestión Humana, y demás instrumentos internos que suponen asegurar una correcta y oportuna atención de Reclamos y Denuncias Laborales. Para ello, utilizamos recursos propios del equipo de Gestión Humana, quienes, además, integran el canal de quejas y/o reclamos.

Asimismo, cabe resaltar que se realizan constantes capacitaciones e inducciones respecto al Reglamento Interno de Trabajo y los distintos manuales internos antes mencionados, ya que suponen asegurar una correcta atención de Reclamos y Denuncias Laborales.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

El mecanismo que utilizamos para la evaluación de la eficacia de los derechos humanos es la Encuesta de Cultura y Liderazgo, que ayuda a conocer en detalle cómo nuestros colaboradores miden nuestros valores organizacionales. La medición de cultura del año 2021 fue de 84 %, es decir, se tiene una mediana satisfacción. Esta se aplica a todo el Grupo Ransa, por lo que los números incluyen datos de los negocios especializados como Servicios Logísticos Automotrices (SLA), Alma Perú y Torre Blanca.

Por otro lado, en relación con la encuesta de liderazgo correspondiente al periodo 2021, tenemos un 83 % de satisfacción. Cabe mencionar que a la fecha se sigue aplicando el mismo modelo de evaluación.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados (GRI 405-1)

En el siguiente cuadro detallamos el porcentaje según género y edad de los miembros del Comité Ejecutivo de Ransa:

Categoría de diversidad	Porcentaje	Número
Género: Hombres	57%	5
Género: Mujer	43%	3
Grupo de edad: menores de 30	14%	0
Grupo de edad: entre 30 y 50	43%	4
Grupo de edad: mayores de 50	43%	4

Ahora, mostraremos el desglose de todos los trabajadores por categoría laboral y género:

Categoría Laboral	Mujeres		Hombres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
CEO	0	0%	1	0%
Vicepresidente	3	0.5%	3	0.1%
Director	0	0%	2	0.1%
Gerente	5	0.9 %	17	0.6%
Subgerente	7	1.2 %	9	0.3 %
Jefe	40	7.1 %	70	2.6 %
Ejecutivo	17	3 %	14	0.5 %
Contador	4	0.7 %	4	0.1 %
Supervisor	40	7.1 %	217	7.9 %
Coordinador	36	6.4%	79	2.9 %
Analista	53	9.4 %	62	2.3 %
Asistente	151	26.9 %	136	4.8 %
Técnico	1	0.2 %	59	2.2 %
Conductor	0	0 %	345	12.6 %
Almacenero	109	19.4 %	809	29.6 %
Operador	7	1.2 %	334	12.2 %
Inspector	8	1.4 %	29	1.1 %
Jubilado	1	0.2 %	0	0 %
Auxiliar	22	3.9 %	448	16.4%
Mensajero	0	0 %	5	0.2 %
Operario	23	4.1 %	59	2.2 %
Practicante	35	6.2 %	34	1.2 %



Salud y seguridad en el trabajo

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Ransa reconoce que los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales afectan la producción y la confianza de sus colaboradores, y debilitan el desempeño laboral de todo el personal. Nuestro objetivo es propiciar un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y productivo para todos los empleados, así como proteger la imagen de la compañía ante sus clientes y la comunidad.

La gestión de salud y seguridad en el trabajo tiene implicancia en todos nuestros negocios logísticos, ya sean industriales, almacenaje, transporte de Operaciones Extractivas, entre otros. El negocio de Distribución de Líquidos es el que tiene mayor impacto, con un indicador de accidentabilidad de 14.85. Esto último difiere de lo reportado en el 2020, cuando el mayor impacto le correspondió al área de Distribución, con un indicador de 7.06.

Si bien desde el 2021 los colaboradores están retornando progresivamente de la modalidad remota al trabajo presencial, las acciones de control, el entrenamiento, las medidas preventivas y/o correctivas que se desarrollan de forma virtual, como los simulacros, las campañas, el Alcotest, entre otros, continúan llevándose a cabo.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

El propósito de realizar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo nos permitirá:

- Cumplir las disposiciones y referencias establecidas por la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo y sus modificatorias; Resolución Ministerial 050-2013 TR, anexo 3, Guía Básica sobre Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; Decreto Supremo 016-2016-TR, que modifica el Reglamento de la Ley 29783.
- Mejorar el desempeño laboral en forma segura y sostenible.
- Mantener los procesos productivos y de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Para lograrlo, contamos con tres políticas. La primera es la PCORP-00271 Política del Sistema Integrado de Gestión, donde hemos desarrollado e implementado un sistema integrado de gestión basado en estándares internacionales de calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional, seguridad alimentaria y seguridad del comercio internacional. Asimismo, cumplimos con la legislación vigente y otros requisitos a los que nos hemos suscrito voluntariamente, que tienen como objetivos fundamentales la mejora continua de nuestro sistema y nuestros compromisos.

La segunda es la PTRANS-0012 Política del Sistema de Gestión de Seguridad Vial. Dado que entendemos la importancia de lograr los altos estándares de desempeño de la seguridad vial, nos hemos comprometido a cumplir con las normas legales vigentes y regulaciones aplicables, además de otros compromisos que la empresa ha adoptado voluntariamente, como reducir las lesiones graves relacionadas con incidentes de tráfico y mantener los estándares de seguridad vial orientados a cero muertes durante las operaciones de transporte terrestre, promover la sensibilización y conciencia de la seguridad vial mediante programas de capacitación, entrenamiento y campañas, y mantener y revisar continuamente el desempeño de la seguridad vial con el objetivo de propiciar la mejora progresiva en el sistema.

La tercera es la PTRANS-0016 Política de Control de Fatiga y Somnolencia, incorporada dentro del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional y Seguridad Vial por el área de Operaciones Extractivas. Esta política busca el compromiso y la participación de los conductores, supervisores, coordinadores, jefes y el personal en general para mejorar la concentración y los estados de alerta en la conducción, identificando, previniendo y, a su vez, disminuyendo el riesgo de accidentes por efecto de fatiga o somnolencia.

Para ello, nos comprometimos a establecer y difundir que cada conductor es responsable de presentarse al puesto de trabajo en condiciones adecuadas de descanso y estado de alerta óptimo, sensibilizar al personal sobre las medidas de prevención para evitar caer en estado de somnolencia durante la conducción, capacitarlos para reconocer los estados de fatiga y somnolencia y las acciones a tomar en caso se presentarán durante su labor, fomentar un ambiente de confianza manteniendo una comunicación entre los diferentes niveles de la organización, de modo que el conductor reporte, pare y descansa en caso de que presente síntomas de somnolencia durante la conducción, e incorporar tecnologías que nos permitan un mejor control de los riesgos relacionados con la fatiga y somnolencia.

Por otro lado, nuestros compromisos en seguridad y salud son eliminar o minimizar los riesgos para nuestros trabajadores, proveedores y clientes controlando nuestras actividades, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables a fin de prevenir accidentes, lesiones, dolencias y enfermedades ocupacionales, y garantizar que nuestros trabajadores y sus representantes sean consultados y asuman una participación activa en el sistema en materia de seguridad y salud ocupacional.

Nuestro equipo se propuso los siguientes objetivos y metas para el periodo de análisis de este reporte:

- **Ransa Comercial**

Objetivos	Meta
Mantener el índice de accidentabilidad acumulado con respecto al año anterior.	<1
Asegurar el cumplimiento de cuatro capacitaciones al año por colaborador.	100 %
Cumplir con el plazo establecido, 10 días calendario luego de la emisión del reporte preliminar, para que el informe de accidente/incidente de encuentre en la fase "Revisión por gerencia" en el Portal de Seguridad.	100 %
Capacitar a los operadores de equipo a través de la Escuela de Operadores.	100 %

• Operaciones Extractivas

Objetivos	Meta
Gestionar los riesgos para evitar los accidentes registrables durante el transporte.	FIK $\leq$ 0.30
	IAA $\leq$ 0.20
	IFIK $\leq$ 6.0
Gestionar los controles críticos (velocidad, alcohol y drogas, fatiga y somnolencia) para el transporte en todas las operaciones.	0 accidentes por fatiga y somnolencia
	0 accidentes por consumo de alcohol y drogas
	Reducir los reportes de excesos de velocidad en un 20% con respecto al 2020
Controlar el riesgo relacionado a la COVID-19.	Cumplir con el protocolo sanitario al $\leq$ 95% en las cuentas claves
	Cumplir con el 100% de auditorías en campo de cumplimiento del protocolo
Promover el conocimiento y entrenamiento de los coordinadores, supervisores, jefes y gerentes.	$\geq$ 90% de cumplimiento del programa de capacitaciones para coordinadores, supervisores, jefes y gerentes.
Garantizar que todos los conductores cuenten con las capacitaciones mínimas para el transporte.	100% de cumplimientos del programa de capacitaciones para conductores y supervisores de ruta
Promover la gestión de seguridad de la flota asociada.	100% de cumplimientos del programa de seguridad para transportistas asociados
Conocer la percepción de seguridad de los trabajadores en el área de transportes.	1 encuesta de percepción de seguridad
Promover la participación de los trabajadores en temas de seguridad.	Revisión mensual del buzón de segurencias
Gestionar los recursos necesarios para la implementación oportuna de los planes de acción derivados de las investigaciones de accidentes.	$\geq$ 90% de acciones implementadas
Gestionar los recursos necesarios para la implementación oportuna de los planes de acción derivados de las auditorías, inspecciones y revisión de factores de desempeño de seguridad vial.	$\geq$ 90% de acciones implementadas
Promover las inspecciones y el liderazgo visible en todas las operaciones.	100% de cumplimiento del programa
Mejorar la concentración y los estados de alerta durante la conducción, identificado, previniendo y disminuyendo el riesgo de accidentes de tránsito en la vía por efecto de fatiga y/o somnolencia.	100% ejecución de actividades del fatiga y somnolencia
Asegurar el cumplimiento de actividades para mantener un óptimo estado de salud de los trabajadores.	100% de informes de seguimiento del Programa Anual de Salud Ocupacional 2021
Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre factores de riesgo que pueden conllevar a un problema de salud.	100% campañas ejecutadas
Controlar y minimizar los daños al ambiente a causa de incidentes o accidentes ambientales durante el transporte.	100%
Medir la contribución del transporte sobre el cambio climático.	$\leq$ 0.0011 tn/Km
Sensibilizar a los conductores y/o supervisores sobre los impactos ambientales del transporte.	100%
Lograr un entendimiento profundo de los impactos en el ambiente a causa de nuestras actividades, así como el entendimiento de la base de las leyes y la de las obligaciones de los conductores y supervisores con el ambiente.	100%

La definición de la organización y sus responsabilidades permitirán garantizar la seguridad y salud de los colaboradores, actuar para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo, y tomar medidas de prevención de riesgo cuando sean aplicadas modificaciones en las responsabilidades.

En el Sistema Mecanizado de Administración de Documentos (SMAD) estableceremos y mantendremos la información relacionada a la organización y sus responsabilidades, para describir su participación en el Sistema Integrado de Gestión y mantener la relación entre ellos. La aprobación de la organización y responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo, relacionadas a seguridad y salud en el trabajo, es realizada por los gerentes de cada área o unidad de negocio:

- La Alta Dirección delega las funciones y autoridad al subgerente de Seguridad, quien es el encargado de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- El vicepresidente asume el liderazgo en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El área de Administración y Finanzas dispone los recursos necesarios para implementar, mantener y mejorar la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando estarán definidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El área de Gestión Humana define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta las disposiciones de capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo. Su principal objetivo es que los colaboradores asuman sus deberes con los conocimientos necesarios y cumplan responsablemente las medidas de seguridad establecidas.

Para lograr todo lo mencionado, el área de Administración y Finanzas proporcionará los recursos necesarios para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad. Además, se aplicarán las medidas necesarias que permitan cumplir correctamente con la Ley 29783 y el PLCORP-0035 Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). La aprobación de la implementación de dicho plan es realizada por el subgerente de Seguridad, la Alta Dirección y el Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, contamos con mecanismos de atención de quejas y reclamos que nos permiten mejorar cada día. En el PCORP-0011 Comunicación, Participación y Consulta, Ransa ha determinado que, para la identificación de peligros y aspectos ambientales, evaluación de impactos ambientales y riesgos, determinación de los controles e investigación de accidentes e incidentes, pueda intervenir cualquier trabajador de la organización a través de recomendaciones y aporte de soluciones. Asimismo, fomentamos la participación de nuestros trabajadores a través de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, formado de acuerdo con la ley y cuyas funciones y responsabilidades están descritas en el PCORP-0182 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

También hemos implementado los siguientes programas e iniciativas:

Programa Anual de Actividades de Seguridad

En el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen las actividades y responsabilidades con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y proteger la salud de los colaboradores. Incluye a los colaboradores estables, proveedores (de regímenes de intermediación y tercerización), modalidad formativa (practicantes) y demás personas que trabajan y transitan en las instalaciones. Las actividades por realizar incluirán la aplicación de las medidas de control de los peligros que fueron clasificados en el proceso Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) como importantes y/o intolerables.

Programa de Capacitación

En este programa se establecen las actividades y responsabilidades con la finalidad de proveer los conocimientos y la práctica necesaria y adecuada a los puestos de trabajo, para que los colaboradores estén en capacidad de protegerse correctamente y cumplan con las medidas de seguridad establecidas.

El Programa de Capacitación, donde se difunden los instructivos y procedimientos de seguridad, se desarrolla de forma teórica y práctica y es registrado en el FCORP-0025.

Cuando ingresen colaboradores nuevos recibirán charlas de inducción de seguridad y salud antes de iniciar sus labores. También recibirán inducción en el puesto de trabajo al momento de iniciar sus labores. Cada vez que un trabajador sea transferido a otra labor o cargo también será capacitado.

Programa de Consulta y Comunicación

Se establecen las actividades y responsabilidades con la finalidad de que los colaboradores participen activamente en el SGSST a través de Comunicación Interna, quienes son los encargados de informar como área de apoyo en cada actividad que realiza seguridad y salud en el trabajo.

Medios de comunicación

La comunicación interna entre los distintos niveles jerárquicos y funcionales de la empresa se realiza a través de:

- Reuniones de coordinación e información
- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Charlas de capacitación, paneles informativos, carteles y revista Ransa News
- Documentos de uso interno (procedimientos, instructivos, solicitudes, informes, entre otros)
- Software interno de comunicación (correo electrónico, página web, intranet, etc.) y teléfono
- Línea ética (219-7121 o 0-800-1-8121)

Participación y consultas

Ransa ha determinado que, para la identificación de peligros y aspectos ambientales, evaluación de impactos ambientales y riesgos, determinación de los controles e investigación de accidentes e incidentes, pueda intervenir cualquier trabajador de la organización a través de recomendaciones y aporte de soluciones. Asimismo, la empresa fomenta la participación de sus trabajadores a través de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, formado de acuerdo a ley y cuyas funciones y responsabilidades están descritas en el PCORP-0182 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Programa de Participación y Reconocimiento

Se establecen las actividades y responsabilidades con la finalidad de promover una cultura de prevención mediante la campaña continua “Piensa, actúa y vive seguro”. Este programa incluye:

- **Concurso de brigada**

El objetivo es incentivar el trabajo en equipo de todas las brigadas e incentivar las técnicas que deben dominar para actuar ante una emergencia. Es un concurso de retos en un circuito con un tiempo determinado, que se prepara en el local de San Agustín.

- **Autorizante de trabajo de riesgo**

El objetivo es reconocer la labor de los responsables autorizantes y motivarlos para que sigan alerta y cumpliendo con los procedimientos de seguridad para trabajos de alto riesgo. Se premia a los cinco responsables que más trabajos de riesgo han autorizado y que han contribuido a que no existan accidentes en dichos trabajos.

- **Días sin accidentes**

Promueve un ambiente competitivo de carácter motivador entre los diferentes almacenes de Ransa. Esta medida incluye, además, una competencia interna plasmada en el récord anterior sin accidentes, a fin de promover una política de prevención y mejoramiento que se vea reflejada en un sistema de seguridad y calidad ejercida en cada uno de los sectores de nuestra organización.

- **Primera respuesta ante un evento de riesgo**

El objetivo es premiar a los colaboradores que brindan una primera respuesta ante un evento de riesgo. Estos colaboradores conforman la brigada de emergencia.

- **Desafío de 48 horas**

El objetivo es incentivar y difundir la metodología del análisis de causas de accidentes, de modo que las acciones que se propongan aseguren que no se repita el percance. El desafío consiste en completar una cartilla analizando el accidente en 48 horas. Todos los participantes devuelven sus cartillas al personal de seguridad y entran a un sorteo de cuatro premios.

- **Programa de Fatiga y Somnolencia**

Busca mejorar la concentración y los estados de alerta durante la conducción, identificando, previniendo y disminuyendo el riesgo de accidentes de tránsito en la vía por efecto de fatiga y/o somnolencia.

Objetivos

- Gestionar los factores de riesgo operacionales asociados a la fatiga y la somnolencia.
- Identificar a los conductores con condiciones patológicas asociadas al trastorno del sueño.
- Identificar a los conductores que requieren mayor soporte psicológico en relación con el aspecto actitudinal que puedan relacionar a la conducción.
- Implementar medidas de control oportunas para los conductores y disminuir el riesgo de accidentes por fatiga y somnolencia.

- **País Seguro Ransa**

Busca contribuir en la sociedad y el ambiente uniendo esfuerzos con clientes y organizaciones para potencializar acciones que promuevan una cultura de seguridad, mediante distintas capacitaciones a nuestros socios estratégicos y personal como manejo de materiales peligrosos, aseguramiento de carga sobredimensionada, rigging basic, transporte seguro de materiales radioactivos, supervisores de izaje de carga, cursos de seguridad en transporte aéreo de mercancía peligrosa, capacitación de aseguramiento de autos en cigüeñas, donación a poblaciones dentro de la influencia de los distintos proyectos y talleres medioambientales.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Nuestro sistema de evaluación para los proyectos que comprenden seguridad y salud en el trabajo abarcan lo siguiente:

Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

- N.º de actividades realizadas / n.º de actividades programadas
- N.º de reportes remitidos / n.º de reportes planeados

Cálculo del índice de frecuencia, el índice de gravedad y el índice de accidentabilidad

- Índice de frecuencia (IF)

Es la relación entre el número de accidentes registrados en un periodo y el total de horas hombre trabajadas (HHT) durante dicho periodo. La expresión utilizada para su cálculo es la siguiente:

$$IF = \frac{N.^{\circ} \text{ de accidentes incapacitantes en el periodo} \times 1\,000\,000}{N.^{\circ} \text{ de HHT en el periodo}}$$

El resultado nos indica el número total de accidentes en horas hombre trabajadas en el periodo considerado.

- Índice de gravedad (IG)

Es la relación entre el número de jornadas perdidas a causa de los accidentes ocurridos en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerado.

$$IG = \frac{N.^{\circ} \text{ de días perdidos} \times 1\,000\,000}{N.^{\circ} \text{ de HHT en el periodo}}$$

El resultado nos indica el número de días perdidos por accidentes de trabajo por cada doscientas mil horas hombre trabajadas.

- Índice de accidentabilidad (IA)

Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y de gravedad. La expresión utilizada para su cálculo es la siguiente:

$$IA = \frac{\text{Índice de frecuencia} \times \text{índice de severidad}}{1000}$$

El cálculo de horas hombre trabajadas se realiza con la siguiente fórmula:

HHT = N.º de colaboradores x horas trabajadas en un día x días trabajados en una semana x n.º de semanas en el periodo.

- Índice de Gravedad o Severidad (IS)

Es la relación entre el número de días perdidos a causa de los accidentes ocurridos en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerado.

$$IS = \frac{N.^{\circ} \text{ de días perdidos} \times 1\,000\,000}{N.^{\circ} \text{ de HHT en el periodo}}$$

El resultado nos indica el número de días perdidos por accidentes de trabajo por cada doscientas mil horas hombre trabajadas.

- Índice de Siniestralidad (FIK)

Es el número de incidentes registrables por un millón de kilómetros recorridos.

$$FIK = \frac{N.^{\circ} \text{ de incidentes registrables en el periodo} \times 1\,000\,000}{N.^{\circ} \text{ de kilómetros recorridos en el periodo}}$$

Los resultados de las evaluaciones realizadas en el 2021 en Perú arrojaron lo siguiente:

- Ransa Comercial

Índice	Resultado
Índice de frecuencia (IF)	3.40
Índice de gravedad (IG)	40.82
Índice de accidentabilidad	0.14
Programa de Seguridad y Salud Ocupacional	100%

Estos resultados varían significativamente a los reportados en el 2020, donde tuvimos un IF de 9.20, un IG de 187.93, un IA de 1.73 y 95 % de cumplimiento del programa.

• Operaciones Extractivas

Objetivos	Meta
FIK <= 0.30	0.14
IAA = < 0.20	0.00
IFIK <= 6.0	4.77
Cero accidentes por fatiga y somnolencia	0.00
Cero accidentes por consumo de alcohol y drogas	0.00
Reducir los reportes de exceso de velocidad mensual en un 20% con respecto al 2020 (764)	160
Cumplir con el protocolo sanitario al ≥ 95% en las cuentas claves	97%
Realizar el 100% de auditorías en campo de cumplimiento del protocolo	100%
Ejecutar ≥ 90% el programa de capacitaciones para coordinadores, supervisores, jefes y gerentes	80%
Cumplir al 100% el programa de capacitaciones para conductores y supervisores de ruta	100%
Ejecutar el 100% del programa de comités de seguridad para transportistas asociados	100%
Realizar 1 encuesta de percepción de seguridad	100%
Revisión mensual del buzón de sugerencias	100%
≥ 90% de acciones implementadas	97%
≥ 90% de acciones implementadas	97%
100% de cumplimiento del programa	100%
Ejecutar el 100% las actividades del programa Fatiga y Somnolencia	100%
Realizar el 100% de informes de seguimiento del PASO 2021	100%
100% campañas ejecutadas	100%
100%	100%
<= 0.0011 tn/km	0.0012
100%	100%
100%	96%

Respecto a modificaciones en el enfoque de gestión, en julio de 2022 se está incluyendo un indicador proactivo llamado Rating de Seguridad, que permitirá medir el incremento de comportamientos seguros en los trabajadores.

Declaramos que Ransa Comercial SAC ha puesto en marcha un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, DS 005-2012 TR Reglamento de la Ley 29783, y modificatorias para las sedes que no cuentan con ISO 45001. Además, hemos puesto en marcha un sistema de gestión en base a la ISO 45001 para las sedes de Pucallpa, San Agustín y Argentina.

Ransa determinó que el alcance del sistema de gestión de SST, basado en la norma ISO 45001, aplica para las siguientes sedes:

Ransa Comercial Pucallpa

- Servicio de almacenamiento de mercadería en el almacén 6300, ubicado en Pucallpa.

Ransa Comercial San Agustín

- Servicio de almacenamiento de mercadería para el sector de productos de consumo masivo y comercio minorista (retail) en Ransa San Agustín.
- Servicio de almacenamiento de mercadería diversa del sector minero y actividades de transporte terrestre que realiza Ransa San Agustín.
- Servicio de depósito temporal para la carga de importación y exportación, y reparación de contenedores de Ransa San Agustín. PLCORP-0035 Plan Anual SGSST Ransa (rev. 4, p. 11).
- Actividad de oficina en la programación de unidades para distribución en Ransa San Agustín.

Ransa Comercial Argentina

- Servicio de procesamiento, congelamiento, almacenamiento de productos perecibles en el local de la av. Argentina 2957.

Ransa Comercial – Operaciones Extractivas

- Servicio de almacenamiento de mercadería diversa y/o materiales peligrosos de los distintos clientes extractivos que tenemos.
- Servicio de carga y/o descarga de mercadería diversa y/o materiales peligrosos de los distintos clientes extractivos que tenemos.
- Servicio de transporte de Lima (Ransa San Agustín y/o almacén de proveedor del cliente) hacia el operador extractivo (cliente) y viceversa.

Para todas las demás sedes y on site donde Ransa realiza actividades, el estándar a implementar está basado en la Ley 29783, reglamento y modificatorias.

Los sistemas implementados según las sedes aplican a todas las personas que trabajan directa o indirectamente en Ransa y son clasificadas en:

- Colaboradores: son los funcionarios, gerentes, empleados, obreros, que laboran en nuestras instalaciones y en las instalaciones de los clientes como destacados.
- Proveedores: son aquellos que realizan servicios y/o proveen productos donde también se realizan los servicios de carga y/o descarga de mercadería.
- Practicantes: son quienes desarrollan labores formativas.
- Visitantes y clientes: son quienes transitan eventualmente por las instalaciones.

Lesiones por accidente laboral (403-9)

Los números relacionados con lesiones por accidentes laborales durante el 2021 de nuestro equipo fueron los siguientes:

Indicadores personal propio		
Indicador	Número	Tasa
Fallecimiento resultante de una lesión por accidente laboral	0	0
Accidentes de tipo incapacitante	1	1A 0.14
Accidentes laborales (incapacitantes y no incapacitantes)	3	1A 0.14
Número de horas trabajadas	294 002	

Esto sucedió durante un número total de 294 002 horas trabajadas. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral son contusiones, heridas y traumatismos.

Por otro lado, durante el 2021, los números relacionados a lesiones por accidentes

laborales de trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la organización, fueron los siguientes:

Indicadores personal propio		
Indicador	Número	Tasa
Fallecimiento resultante de una lesión por accidente laboral	0	0
Accidentes de tipo incapacitante	0	0
Accidentes laborales (incapacitantes y no incapacitantes)	0	0

Los peligros se evalúan en la revisión del IPERC, mediante el cual se identifican los peligros y riesgos asociados a las actividades que se realizan para establecer medidas de control. La metodología para realizar la evaluación es a través del PCORP-0170 Procedimiento de Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, Evaluación de Riesgos e Impactos y Determinación de Controles. Se tienen como principales causas la omisión de advertir, la posición indebida y la omisión de asegurar.

Las medidas que se toman o se proyectan para minimizar los riesgos son las siguientes:

- Controles de ingeniería como cámaras de fatiga y somnolencia, pulseras My Band, copiloto virtual, entre otros.
- Capacitaciones de seguridad en movimiento de vehículos, unidades, montacargas.
- Capacitaciones en aseguramiento de carga.
- Capacitaciones en manejo defensivo.
- Diálogos de seguridad antes del inicio de las operaciones.
- Inspección de los equipos y las herramientas a utilizar.
- Relevo de unidades con inspección previa a salir de ruta.
- Campañas de seguridad vial.
- Paradas de seguridad.



Capacitación y desarrollo

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Para Ransa Comercial, la formación y enseñanza es material, es decir, es importante para incluir en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021, porque de esta manera podemos dotar de capacidades a nuestros trabajadores para que crezcan y se adapten a las demandas y tendencias del mercado. En consecuencia, crecemos y evolucionamos también como organización.

El impacto de este tópico se da en relación con el desempeño de nuestros trabajadores y, por tanto, en el crecimiento de la compañía, que a vez es determinado por el logro de los objetivos estratégicos definidos. Esto nos permite crecer y transformarnos en una empresa que tiene la capacidad de responder ante las demandas del mercado.

La relación de Ransa Comercial con la formación y enseñanza es directa, ya que nos permite asegurar que todos los trabajadores tengan las capacidades necesarias para el desempeño de sus funciones. Y, de esta manera, poder generar un valor agregado a todos los servicios que les brindamos a nuestros clientes. Cabe resaltar que, dadas las nuevas demandas del mercado, este crecimiento implica volvernos una compañía digital, automatizada y data driven, lo que nos permite brindar un servicio de excelencia.

En Ransa contamos con trabajadores que poseen perfiles administrativos y operativos, siendo estos últimos los que conforman el grueso de nuestra población. Por tal motivo, estamos constantemente desplegando esfuerzos para ampliar nuestro alcance con todos los trabajadores y, de esta manera, asegurar que tengan las herramientas y el conocimiento necesarios para un desempeño óptimo.



Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Gestionamos la formación y enseñanza a través de distintos programas formativos e iniciativas de aprendizaje. Entre ellos están:

- El programa de liderazgo de Ransa para posiciones desde supervisores hasta gerentes.
- El programa de formación de supervisores, que contempla aprendizajes en habilidades técnicas y blandas.
- El programa de capacitación de usuarios clave (Digital Key Users) para promover iniciativas de tecnología, transformación digital y/o analítica.
- El programa Management 3.0 para posiciones de subgerentes hasta vicepresidentes, con el fin de promover una cultura más ágil.
- Capacitaciones especializadas de acuerdo con la necesidad de cada negocio.
- Webinars en temas de relevancia para la cultura organizacional (digital, automatizada y data driven).
- Serie de cápsulas de aprendizaje (Microlearning) para compartir y reforzar información sobre temas relacionados a la cultura organizacional (digital, automatizada y data driven).
- Plan de capacitaciones obligatorias que comprende:
 - Requerimientos legales relacionados a la seguridad y la salud
 - Requerimientos que se deriven de procesos de certificación vigentes
 - Requerimientos específicos de los clientes

Estos programas o iniciativas de aprendizaje se llevan a cabo de manera presencial y/o virtual según los plazos de tiempo, de acuerdo con el cronograma de despliegue establecido.

Adicionalmente, contamos con una plataforma virtual de aprendizaje donde se almacena una parte importante de nuestras capacitaciones obligatorias, así como las especializadas, a la que tienen acceso todos los trabajadores de la organización.

En Ransa buscamos que todos los trabajadores puedan optimizar sus capacidades con el objetivo de cubrir adecuadamente sus roles actuales y/o prepararse para cubrir roles futuros. Así, nos aseguramos del crecimiento de nuestros colaboradores, promovemos el desarrollo de su potencial y, en consecuencia, logramos el éxito de la compañía.

Para conseguirlo contamos con una Política de Aprendizaje y Desarrollo que tiene por objetivo potenciar las habilidades y capacidades de los trabajadores, a fin de maximizar su desempeño, un factor crítico para asegurar el éxito de la compañía y su propio crecimiento profesional. Esta política tiene alcance a todos los trabajadores de la organización.

Invertimos y desplegamos recursos para que nuestros colaboradores tengan el desempeño esperado. Asimismo, los líderes de Ransa también asumen su responsabilidad en cuanto a la formación y enseñanza de los equipos a su cargo, pues son quienes identifican las necesidades y/o brechas que deben ser cubiertas en conjunto con el equipo de Gestión Humana. Adicionalmente, todos nuestros trabajadores tienen la responsabilidad de asistir a los espacios de formación que se les proporciona, así como de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos.

Cabe reiterar que contamos con el equipo de Gestión Humana y con una plataforma de aprendizaje virtual que se encuentra habilitada para todos los trabajadores de la organización.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Para Ransa es importante asegurar la calidad de las actividades de aprendizaje y desarrollo, así como la experiencia de sus trabajadores, por lo que, en la medida de lo posible y siempre que el área de Gestión Humana lo defina, aquellos que participan en dichas actividades deben completar un formulario de evaluación.

Los formularios de evaluación de aprendizaje y desarrollo le permiten al área de Gestión Humana:

- Evaluar la calidad y aptitud del producto relacionado con aprendizaje y desarrollo.
- Determinar la rentabilidad de métodos diversos de aprendizaje y desarrollo
- Mantener la consistencia y coherencia entre los proveedores de capacitación.
- Identificar oportunidades de mejora para el futuro.

Media de horas de formación al año por colaborador (404-1)

A continuación, se muestra las horas de capacitación de todos nuestros colaboradores, según categoría laboral y género:

Categoría laboral	Género	Número de trabajadores	Número de horas de capacitación	Promedio de horas de capacitación
Administrativo	Hombre	1 065	12 725	12
	Mujeres	484	6 501	13
Operativo	Hombre	2 214	63 999	29
	Mujeres	214	3 718	17

En el 2021, la media de horas de formación por empleados hombres de nuestra organización fue de 12 horas para administrativos y 29 para operativos; mientras tanto, para las mujeres fue de 13 para administrativas y 17 para operativas. Esto varía de lo reportado en el 2020, donde las cifras fueron 17 horas promedio para el personal administrativo y 9 para el operativo.

A close-up photograph of two hands performing a high-five gesture. The hands are positioned in the center-left of the frame, with fingers spread and palms facing each other. The background is a bright, out-of-focus white, suggesting an indoor setting with large windows. The lighting is soft and even, highlighting the skin tones and the texture of the clothing (a dark blue sleeve is visible on the right hand).

Evaluación de los derechos humanos

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Para Ransa Comercial, abordar el tema e incluir los derechos humanos en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 representa los valores de la compañía y el cumplimiento de nuestro propósito de llevar bienestar, que es nuestro principal activo y la razón de ser de nuestra empresa.

El impacto de este indicador en nuestra empresa se produce de manera interna, pues su gestión está directamente relacionada con las actividades o los procesos de la compañía durante toda la relación laboral con nuestro personal.

Nuestra relación con los derechos humanos es directa, ya que cumplimos con respetar todos los derechos de nuestros colaboradores, desde el proceso de incorporación hasta el fin de la relación laboral. No contamos con ninguna limitación específica con este indicador o tema material.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Gestionamos los derechos humanos a través de distintos manuales internos como nuestro Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, políticas y procedimientos de Gestión Humana, y demás instrumentos internos que aseguran y fomentan el respeto de los derechos de nuestros colaboradores.



Asimismo, cumplimos con lo ordenado en nuestro marco legal vigente respetando los derechos de nuestros colaboradores, por lo que, al margen de su posible inclusión en instrumentos internos de gestión, la existencia de estas exigencias es asumida como un compromiso responsable para cumplir con nuestro propósito de llevar bienestar y fomentar un buen clima laboral en la compañía, lo que consideramos importante y fundamental para generar un impacto positivo en nuestra organización.

Para lograrlo, contamos con instrumentos, políticas y procedimientos de Gestión Humana que suponen asegurar una correcta y oportuna atención de reclamos y denuncias laborales. Además, se realizan constantes capacitaciones e inducciones respecto al Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, políticas y procedimientos de Gestión Humana, etc.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

El mecanismo que utilizamos para la evaluación de la eficacia de los derechos humanos es la Encuesta de Cultura y Liderazgo, que nos ayuda a conocer cómo nuestros colaboradores miden nuestros valores organizacionales. Esta se realiza a todo el Grupo Ransa, por lo que las cifras que mencionaremos a continuación incluyen a los negocios Alma Perú, Servicios Logísticos Automotrices y Torre Blanca. Cabe señalar que, en relación con los derechos humanos y lo que contempla la Constitución Política del Perú, la empresa viene cumpliendo con sus obligaciones sociolaborales y respetando los derechos de los trabajadores y la libertad de afiliación sindical de los mismos.

La medición de cultura del año 2021 arroja un 84 % de satisfacción; mientras que, en relación con la encuesta de liderazgo correspondiente al periodo 2021, tenemos un 83 % de satisfacción.



Comunidades locales

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Para Ransa, hablar de comunidades locales es hablar de la continuidad de nuestro negocio, puesto que son quienes nos permiten operar a lo largo y ancho de todo el Perú y los otros siete países donde nos encontramos. Con ellas generamos valor compartido e impactamos positivamente en la sociedad cumpliendo nuestro propósito de llevar bienestar.

Nuestro impacto se centraliza en las zonas aledañas a nuestras operaciones, contemplando sedes, rutas principales y locaciones de clientes. Estas comunidades se encuentran principalmente en los siguientes espacios:

- Alrededor de nuestras principales sedes en el Callao. En Ransa San Agustín (RSA) tenemos identificadas ocho comunidades y en Ransa Av. Argentina (RAA) dos, dentro de las que se encuentran asentamientos humanos, un nido para niños y una empresa colindante.
- En la zona de influencia de las operaciones de nuestros clientes de minería, ubicadas en las ciudades de Áncash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, La Libertad, Lima y Ucayali.

La relación del impacto que generamos en las comunidades aledañas a nuestras sedes es directa, pues se vinculan con procesos y actividades necesarias para la continuidad de nuestras operaciones. Por otro lado, la relación del impacto con la zona de influencia de nuestros clientes es indirecta, debido a que nuestra participación es como un aliado tercero. Frente a esto, hemos desplegado activamente Ransa Te Cuida, nuestra estrategia de relacionamiento comunitario y desarrollo sostenible.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

El relacionamiento comunitario es uno de los compromisos que tenemos dentro de Ransa Te Cuida. Con esta estrategia buscamos impactar positivamente en la vida de nuestro equipo, clientes, comunidades y el ambiente, y lo hacemos a través de cuatro ejes de acción:

- **País Seguro Ransa:** Unimos esfuerzos con clientes y organizaciones para potenciar acciones que promuevan una cultura de seguridad.
- **Piensa, Actúa, Vive Seguro:** Somos responsables de crear y mantener entornos seguros para nuestros equipos y empresa.
- **Eco Ransa:** Practicamos acciones que promuevan el cuidado del ambiente.
- **Somos Íntegros:** Reportamos de manera transparente nuestros avances en sostenibilidad y buenas prácticas de gobierno corporativo.



Nuestro compromiso de relacionamiento comunitario se encuentra dentro del eje de acción País Seguro Ransa y durante el año 2021 logramos lo siguiente:

- Como parte de nuestro programa de donaciones, invertimos más de S/470 000 en servicios de transporte, almacenamiento y compra de productos de primera necesidad para las familias más vulnerables del Perú. Esta ayuda se canalizó a través de un esfuerzo en conjunto con nuestros clientes y organizaciones, siendo las principales Cáritas, Fundación Romero, Municipalidad de Lima, Aldeas Infantiles, Asociación Emergencia Ayacucho, Traperos de Emaús Samaritano, Fundación Lima, Rastrillo, Antamina, Minera Ares, entre otros.
- En el marco de nuestro programa País Seguro Ransa, a través del cual buscamos promover una cultura de seguridad vial en nuestra sociedad, capacitamos a más de 370 trabajadores, dentro de los cuales se encuentran pobladores de las zonas de influencia de nuestros clientes de minería.

Del mismo modo, contamos con una Política de Sostenibilidad que se ejecuta desde nuestra cultura Modo C, que se enfoca en garantizar la seguridad, el bienestar y el crecimiento sostenible de nuestras comunidades locales.

Gestionamos Ransa Te Cuida porque tomamos con mucha responsabilidad el cuidar a nuestras comunidades y mantener sus entornos seguros para impactar positivamente en la vida de todos. Esto solo es posible gracias al trabajo en conjunto no solo entre nuestros equipos, sino también con nuestros clientes y organizaciones de la sociedad civil. De esta manera, generamos valor compartido apostando por el desarrollo sostenible de las comunidades y acompañándolos como aliados durante el proceso. Para lograrlo, también contamos con una Política de Sostenibilidad y un Código de Ética, que incluyen lineamientos y principios para abordar los temas de desarrollo sostenible y responsabilidad por nuestros impactos.

Al hablar de comunidades locales dentro de nuestro compromiso para llevar bienestar, vale la pena mencionar a quienes intervienen:

- Dentro del eje País Seguro Ransa: programa País Seguro Ransa, alianzas estratégicas, programa de donaciones, relacionamiento comunitario.

- Dentro del eje Eco Ransa: Gestión de residuos y uso de subproductos.
- Dentro del eje Somos Íntegros: políticas corporativas.

Desde el equipo de sostenibilidad, trabajamos bajo cuatro objetivos que responden a los de la Gerencia de Marketing y, a su vez, a los de la Vicepresidencia de Marketing, Comunicaciones y Transformación Ágil. Estos se orientan al posicionamiento de Ransa como una empresa sostenible, la articulación de iniciativas para fortalecer nuestra estrategia de desarrollo sostenible, promover eficiencias a través de acciones sostenibles y la digitalización de nuestros indicadores a nivel corporativo para una mejor toma de decisiones.

Cabe destacar que en Ransa contamos con un equipo de sostenibilidad que centraliza la gestión del relacionamiento comunitario. Además, tenemos asignado un presupuesto de S/210 000.

Como parte de nuestro relacionamiento comunitario identificamos, mitigamos y gestionamos oportunamente las quejas y/o los reclamos que las comunidades nos manifiestan, para lo que asignamos una persona que mensualmente se comunica vía telefónica con ellos y mantiene el canal de comunicación abierto.

Entrando más a detalle en el indicador, en Ransa desarrollamos diversas iniciativas que impactan en las comunidades locales. Estas son:

Programa de donaciones

Junto a nuestros clientes y organizaciones, invertimos más de S/470 000 en servicios de transporte, almacenamiento y compra de productos de primera necesidad para las familias más vulnerables del Perú.

Programa País Seguro Ransa

Capacitamos a más de 370 trabajadores en seguridad vial, dentro de los cuales se encuentran pobladores de las zonas de influencia de nuestros clientes de minería.

Programa Casa Segura

Está dirigido a nuestros trabajadores y sus familias, a quienes les facilitamos el apoyo económico para mejorar la infraestructura de sus viviendas a fin de llevar bienestar a nuestra gente, y promoviendo la seguridad y salud de nuestros trabajadores y sus familias. Durante el 2021 tuvimos 21 beneficiarios.

Mujeres Capas

Les proporcionamos conocimientos, técnicas y herramientas a las esposas y convivientes de nuestros trabajadores para inspirarlas a emprender un negocio y mejorar su calidad de vida familiar. Al 2021, hemos logrado capacitar a 190 mujeres y hemos ofrecido 17 clases en vivo, en un total de 40 horas grabadas.

Jóvenes con vocación

Está dirigido a los hijos de 15, 16 y 17 años de nuestros trabajadores, que cursen tercer, cuarto y quinto grado de educación secundaria. Buscamos promover su desarrollo académico a través de un programa de orientación vocacional en convenio con universidades, institutos e instituciones del estado, así como difundir los convenios educativos que tenemos con diversas instituciones.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Es importante mantener una buena relación con nuestras comunidades, por lo que asegurar la trazabilidad y rápida atención de sus solicitudes es fundamental. Para ello, trabajamos con un semáforo de tres niveles según la criticidad del caso que se presente: verde, ámbar y rojo. Adicional a ello, junto a nuestros clientes de minería trabajamos propuestas sociales con compromisos que debemos cumplir durante el periodo del contrato que nos asignen.

Durante el año 2021, y considerando únicamente las comunidades aledañas a nuestras sedes en RSA y RAA, tuvimos ocho interacciones en verde, siete en ámbar y nueve en rojo.

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (GRI 413-1)

Junto a nuestros clientes y miembros de las comunidades en las que operamos, somos parte de los Comités de Transportistas. En el siguiente cuadro se detallan las operaciones y la participación que tenemos en cada uno de ellos.

Comité de Transportistas	Participación de Ransa
Compañía Minera Antamina	Presidencia del comité
Compañía Minera Ares	Presidencia del comité y líderes del subcomité de seguridad industrial, servicios de emergencia y salud ocupacional
MMG Las Bambas	Líderes del subcomité de respuesta a emergencia
Hudbay Perú Inc.	Miembros
Sociedad Minera Cerro Verde	Miembros



Cumplimiento socioeconómico

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

Para Ransa Comercial, es importante incluir el cumplimiento socioeconómico en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 porque sin este no existiría la continuidad de nuestro negocio. Es fundamental permanecer alineados y cumplir con las leyes y normativas que rigen cada uno de nuestros procesos, por lo que no estar en sintonía afecta nuestro propósito de llevar bienestar y nuestra visión de convertir la logística en la ventaja competitiva de nuestros clientes.

El impacto se da en todos los países en los que operamos y, en el caso de Perú, tiene un alcance a nivel nacional; mientras que la relación de la empresa con el tema es directa, ya que depende de nosotros el cumplir con las normativas impuestas en el ámbito socioeconómico.



Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Actualmente, la empresa ejecuta un plan de comunicación y capacitaciones periódicas a nuestros colaboradores que incluye temas sociales y económicos.

Para lograrlo, contamos con un Modelo de Prevención que nos compromete a identificar, evaluar y mitigar riesgos. Para ello, implementamos un canal independiente de denuncias, que asegura el anonimato y la protección del denunciante y tiene como encargado de prevención a una persona designada por el Comité de Riesgos. También tenemos un Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, políticas y procedimientos de Gestión Humana, y demás instrumentos internos.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Nuestros procesos son auditados constantemente para garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes.

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico (419-1)

Durante el periodo de análisis de este reporte, Ransa no recibió ninguna multa significativa por el incumplimiento de leyes y normativas bajo las cuales nos regimos.



Mecanismos de gestión de reclamos y denuncias de los grupos de interés

Explicación del tema material y su cobertura (103-1)

La gestión de reclamos es material, porque tiene como propósito crear el entorno de interacción entre los clientes y negocios del Grupo Ransa. Este tiene como foco principal el contacto inicial del cliente, el seguimiento y la resolución de casos de manera simple, eficiente y ágil. Asimismo, busca la generación y administración de data que permita tomar decisiones de mejora y propuestas anticipadas a los requerimientos de nuestros clientes.

Por el lado de los reclamos y denuncias laborales, es importante porque su correcta atención permite concientizar a los trabajadores acerca de los valores de la compañía, así como la importancia de fomentar un buen clima laboral, llevar a cabo nuestros objetivos y propiciar el bienestar.

En nuestra empresa, el impacto de este indicador se genera de forma externa, puesto que la gestión se encuentra relacionada con las actividades y los procesos durante la relación comercial con nuestro cliente; e interna, porque se relaciona con las actividades y procesos durante toda la relación laboral con nuestro personal.

La relación de Ransa con la gestión de reclamos y denuncias laborales es directa, pues recibimos y atendemos reclamos, consultas, sugerencias y felicitaciones por parte de nuestros clientes, a través de los canales difundidos. También atendemos consultas, quejas o reclamos de cualquier índole presentadas por nuestro personal de manera directa y oportuna, a través del personal de Gestión Humana de la empresa.

Enfoque de gestión y sus componentes (103-2)

Hasta el periodo 2021, gestionamos los reclamos de nuestros clientes a través de un contacto de Ransa designado para atender sus requerimientos. Asimismo, tienen a su disposición diferentes canales de comunicación donde pueden registrar sus reclamos y ponerse en contacto con la organización, como, por ejemplo, el correo electrónico publicado en la web o vía telefónica. Para el seguimiento y registro de la atención y solución de los reclamos se utiliza el CRM, una plataforma tecnológica que contiene la información histórica de nuestra relación con el cliente, incluyendo el manejo de sus reclamos, y que genera trazabilidad, agilidad y optimización en la gestión.

Este manejo impacta en la experiencia del cliente, eficiencia y entrega del servicio; y para lograrlo estamos comprometidos con asegurar una correcta atención de reclamos para continuar mejorando su experiencia de servicio con nosotros. Somos sumamente responsables con el cumplimiento de obligaciones vinculadas al servicio entregado y la solución de cualquier inconveniente que pueda presentarse en el desarrollo de este. Si bien durante el periodo 2021 no se contaba con una política integral de reclamos, sí se manejan políticas de reclamo según tipo de negocio.

Además, contamos con un canal de comunicación a través de la página web (atenciónalcliente@ransa.net y las líneas telefónicas (+51 01 313 6000 y +51 01 201 8200). Asimismo, la empresa cuenta con roles asignados por negocio (líderes de supply) que se encargan directamente de recibir y dar respuesta a los reclamos e incidencias de los negocios.

Actualmente, se está desarrollando un proyecto corporativo de gestión de reclamos para digitalizar y potenciar el proceso en los ocho países en los que opera Ransa. Esto se está llevando a cabo dentro de un squad (equipo ágil) que busca unificar la gestión de reclamos con un proceso más simple y habilitado en plataformas digitales que permitan mayor rapidez en la respuesta al reclamo, con una propuesta para optimizar el servicio y mejorar la experiencia de nuestros clientes.

Por otro lado, los reclamos y las denuncias laborales se manejan a través de distintos manuales internos, principalmente Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, políticas y procedimientos de Gestión Humana, y demás instrumentos internos que han sido puestos a conocimiento de nuestro personal.

Cabe señalar que, en atención al marco legal vigente, la empresa cumple con todas aquellas obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, sin perjuicio de su posible inclusión en instrumentos internos de gestión, la existencia de estas exigencias es asumidas como un compromiso responsable para cumplir con nuestro propósito de llevar bienestar.

Para lograrlo, además de los instrumentos internos que suponen asegurar una correcta atención de reclamos y denuncias laborales, contamos con la Línea Ética, un canal seguro por el cual se reporta cualquier acción que vaya contra el Código de Ética. Asimismo, se realizan constantes capacitaciones e inducciones respecto al Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, políticas y procedimientos de Gestión Humana, etc.

Evaluación de enfoque de gestión (103-3)

Se realiza un seguimiento a los clientes para verificar que el plan de mejora está funcionando. Adicionalmente, todos los años se realiza la Encuesta de NPS y Satisfacción, donde investigamos diferentes puntos para medir cómo es percibido nuestro servicio por los clientes. Asimismo, el mecanismo que utiliza la empresa para la evaluación de la eficacia de la gestión de reclamos y denuncias laborales es mediante el canal de Línea Ética, que está a disposición de todos nuestros trabajadores. No hemos recibido denuncias mediante ese canal durante el periodo 2021, así como reportamos en el 2020.

Reclamos y denuncias de los grupos de interés

(No GRI mecanismo de atención de quejas y reclamos)

Para el caso de reclamos, una vez que el contacto de Ransa de nuestro cliente recibe el reclamo debe revisar la información del caso y asignarlo al área responsable para su solución. Luego, el área responsable donde se suscita el problema investiga, evalúa, soluciona y da una respuesta. Posteriormente, el contacto de Ransa revisa la respuesta con los diferentes equipos involucrados y se comunica al interesado de manera directa.

En relación a los reclamos y denuncias laborales, estos son canalizados a través de los gestores de Gestión Humana. Las denuncias se formalizan a través de la entidad correspondiente. Por ser de materia sociolaboral corresponde hacerlo ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), y son atendidas por el equipo de Relaciones Laborales de la empresa.

En el caso de los reclamos, una vez el gestor tenga conocimiento de ello, debe revisar la información del caso y, si es necesario, solicitar mayor detalle a las áreas responsables. Posteriormente, se alinea la respuesta a ser brindada con el equipo de Relaciones Laborales y se comunica al interesado de manera directa.

En cuanto a las denuncias, el equipo de Relaciones Laborales recibe la solicitud de información por parte de la Sunafil y traslada los puntos pertinentes a cada área responsable. Luego de las respuestas de cada área, acopia las mismas y absuelve el pedido de información ante la autoridad de trabajo.



Índice de contenidos GRI (GRI 102-55)

Este material hace referencia a GRI 102: Contenidos generales 2016, GRI 103: Enfoque de gestión 2016, GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016, GRI 205: Anticorrupción 2016, GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016, GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018, GRI 401: Empleo 2016, GRI 404: Formación y enseñanza 2016, GRI 405: Diversidad 2016, GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016, GRI 413: Comunidades locales 2016 y GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016.

Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de contenidos GRI.

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitada	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
GRI 102: Contenidos generales 2016				
Perfil de la organización				
102 - 1 Nombre de la organización	2			
102 - 2 Actividades, marcas, productos y servicios	5			
102 - 3 Ubicación de la sede	2			
102 - 4 Ubicación de las operaciones	2			
102 - 5 Propiedad y forma jurídica	2			
102 - 6 Mercados servicios	5			
102 - 7 Tamaño de la organización	5			
102 - 8 Información sobre empleados y otros trabajadores	11			
102 - 9 Cadena de suministros	6			

Estrategia				
102 - 14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma decisiones	4			
Gobernanza				
102 - 18 Estructura de gobernanza	8			
Prácticas para la elaboración de informes				
102 - 45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	9			
102 - 46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	9			
102 - 47 Lista de los temas materiales	9			
102 - 48 Reexpresión de la información	10			
102 - 49 Cambios en la elaboración de informes	10			
102 - 50 Periodo objeto del informe	10			
102 - 51 Fecha del último informe	10			
102 - 52 Ciclo de elaboración de informes	10			
102 - 53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	2			
102 - 55 Índice de contenidos GRI	47			
Estándares temáticos				
Impactos económicos indirectos				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	11			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	12			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	13			
GRI 203: Impacto económicos indirectos 2016				
203 - 1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	14			
203 - 2 Impactos económicos indirectos significativos	14			

Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	14			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	15			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	16			
GRI 205: Anticorrupción 2016				
205 - 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	17			
Cumplimiento ambiental				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	18			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	18			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	19			
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016				
307 - 1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	19			
Gestión del empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	19			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	20			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	21			
GRI 401: Empleo 2016				
401 - 1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	21			
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	22			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	22			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	23			
GRI 405: Diversidad e igualdades de oportunidades 2016				
405 - 1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	23			

Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	24			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	25			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	31			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018				
403 - 9 Lesiones por accidentes laborales	34			

Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	35			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	36			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	37			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016				
404 - 1 Media de horas de formación al año por empleado	37			

Capacitación y desarrollo				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	35			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	36			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	37			
GRI 406: No discriminación 2016				
406 - 1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	37			

Evaluación de los derechos humanos				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	38			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	38			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	39			

Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	39			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	40			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	42			
GRI 413: Comunidades locales 2016				
413 - 1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	42			

Cumplimiento socioeconómico				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	43			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	43			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	43			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016				
419 - 1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	43			

Mecanismos de gestión de reclamos y denuncias de los grupos de interés				
GRI 103: Enfoque de gestión				
103 - 1 Explicación del tema material y su cobertura	43			
103 - 2 El enfoque de gestión y sus componentes	44			
103 - 3 Evaluación del enfoque de gestión	45			
Reclamos y denuncias de los grupos de interés	45			

RIRANSA