

RE POR TE 2013

DE SOSTENIBILIDAD

EXPERIENCIA Y SEGURIDAD
A TODA MARCHA

TRAMARSA
OPERADORES MARÍTIMOS Y PORTUARIOS

▶ CARTA DEL GERENTE GENERAL

¹Con gran satisfacción, presentamos el Reporte de Sostenibilidad 2013 de Tramarsa, una publicación que refleja los avances en la gestión sostenible de nuestro negocio y nos presenta una oportunidad para reflexionar sobre el camino recorrido y los desafíos por delante.

El 2013 estuvo cargado de acontecimientos, algunos muy satisfactorios y otros que pusieron a prueba la capacidad de Tramarsa para sortear situaciones complejas. Sin embargo, hemos continuado avanzando en el camino del crecimiento poniendo énfasis en la sostenibilidad de nuestros procesos. Con este objetivo en mente reforzamos las condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, impulsando un importante cambio cultural en la empresa, priorizando el enfoque de Prevención de Riesgos y reestructurando dicha área que velará por los planes de capacitación, auditoría y monitoreo en todas las operaciones.

También destacamos este año la recertificación de las normas ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001, BASC e ISO 28000 a través de nuestro Sistema Integrado de Gestión y, además, logramos calificar, por quinto año consecutivo, como empresa miembro de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE).

Asimismo, debemos resaltar la participación accionarial en la empresa “Logística Peruana del Oriente” (LPO), que trajo consigo la construcción de un puerto fluvial en la ribera del río Ucayali, el cual brindará mayor eficiencia en la carga y descarga de material en la zona, así como la creación de puestos de trabajo y generación de nuevas oportunidades de negocio para los proveedores locales.

Cabe señalar que en la elaboración de este documento empleamos la nueva guía G4 del Global Reporting Initiative GRI, metodología que nos permitió retomar el diálogo con los grupos de interés y conocer sus percepciones sobre nuestra gestión sostenible. Gracias a este feedback, generamos una matriz de asuntos relevantes para nuestros grupos de interés (stakeholders) que nos sirve de marco de referencia para desarrollar estrategias orientadas a satisfacer expectativas y necesidades de todos nuestros públicos.

Les agradecemos que nos hagan llegar sus comentarios o las sugerencias que consideren pertinentes para ayudarnos a lograr las mejoras que buscamos y esperamos que este informe fortalezca el diálogo acercándonos para continuar construyendo juntos un futuro para todos.

Atentamente,

Mario Hart Potestá
Gerente General





02

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

▶ SOMOS TRAMARSA

²Trabajos Marítimos S. A. - TRAMARSA, es una sociedad anónima que forma parte del Holding Central Puertos, un conglomerado de compañías del negocio marítimo portuario perteneciente al Grupo Romero. Tramarsa fue fundada el 9 de noviembre de 1990, en el puerto del Callao (Provincia Constitucional del Callao) e inició sus operaciones el 1 de abril de 1991.

Tramarsa se constituye como la empresa líder del negocio de operaciones marítimas y portuarias en el Perú, por ser la única empresa del mercado que ofrece el conjunto completo de servicios a nivel nacional.

Actualmente, se dedican a la atención de naves, carga e infraestructura marítima y portuaria, generando valor a través de soluciones especializadas e integrales, con personal competente y motivado. De esta manera, se convierten en aliados estratégicos de los clientes, contribuyen al propio desarrollo de la empresa y al de las áreas de influencia donde operan con responsabilidad social.

²G4 - 3 / G4 - 7

³G4 - 56





Tramarsa se constituye como la empresa líder del negocio de operaciones marítimas y portuarias en el Perú.

► NUESTRA MISIÓN, VISIÓN Y POLÍTICAS

³La misión, visión y políticas de Tramarsa, reflejan la gestión de la organización, las cuales se comunican a los trabajadores por diversos canales.

MISIÓN:

“Somos una organización dedicada a la atención de naves, carga e infraestructura marítima portuaria. Generamos valor a través de soluciones especializadas e integrales, con personal competente y motivado, convirtiéndonos en aliados estratégicos de nuestros clientes, contribuyendo a su desarrollo y al de las áreas de influencia donde operamos con responsabilidad social”.

VISIÓN:

“Ser líderes en nuestros negocios y protagonistas de las principales acciones de desarrollo portuario en el Perú, generando negocios vinculados a esta actividad”.



4POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

En Tramarsa, empresa dedicada a la actividad marítima y portuaria, buscamos establecer una alianza estratégica con nuestros clientes y otras partes interesadas. Nos esforzamos por cumplir con los requisitos establecidos para nuestros servicios y así lograr su plena satisfacción, brindándoles una operación segura, eficaz, oportuna y personalizada.

Mantenemos la integridad de nuestras operaciones, la confidencialidad de la información y la seguridad del personal con medidas de prevención, detección y control de los riesgos operacionales y de cualquier actividad ilícita. Es así que hemos logrado mitigar los incidentes capaces de interrumpir la cadena de suministro y/o la continuidad del negocio.

Conscientes de la importancia de nuestro recurso humano, priorizamos la seguridad y la salud ocupacional de nuestros trabajadores y subcontratistas, identificando, controlando y reduciendo el riesgo en nuestras actividades, con el fin de prevenir lesiones y enfermedades.

Estamos comprometidos con nuestro entorno, a través del apoyo social a las comunidades en las cuales operamos, mediante un trabajo conjunto con sus autoridades. Asimismo, identificamos los aspectos ambientales significativos en nuestras operaciones para controlarlos y prevenirlos. Todas nuestras actividades cumplen con la legislación aplicable, y son aplicadas por un personal competente que trabaja en equipo buscando el mejoramiento continuo. De esta manera, hemos logrado mantener el liderazgo en nuestra actividad.

5POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Tramarsa ha establecido una Política Anticorrupción para garantizar la transparencia de las acciones de los trabajadores con los grupos de interés (stakeholders). Tramarsa no tolerará acciones corruptas y, con este fin, se han desarrollado las siguientes medidas anticorrupción:

Mecanismos de denuncia contra la corrupción

Cualquier trabajador podrá denunciar conductas que vayan en contra de la presente Política Anticorrupción. El comité de RSE de Tramarsa será el encargado de evaluar la situación junto con la Gerencia General. Si procede, se establecerán las sanciones correspondientes.



Para conocer los valores de la organización, acceda al siguiente link:
<http://www1.tramarsa.com.pe/Nosotros/SitePages/NuestraGente.aspx>

Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas

Cualquier trabajador podrá plantear dudas y/o sugerencias con respecto al cumplimiento de la presente Política Anticorrupción. Las dudas se comunicarán al Comité de RSE de Tramarsa y éste será el encargado de dar respuesta.

Prácticas contra el soborno y la extorsión

Tramarsa prohíbe expresamente cualquier pago indebido o deshonesto, realizado o recibido por los trabajadores a manos de representantes de otras empresas o de cualquier persona, natural o jurídica, con el fin de obtener alguna influencia en la iniciación o en la conservación de una relación de negocios.

Vías para la detección y limitación de los conflictos de interés

Cualquier trabajador de Tramarsa deberá indicar si existe alguna relación familiar o afectiva con algún colaborador o miembro de la Alta Dirección o Gerencia General, o alguno de los grupos de interés a fin de poner en conocimiento a la Gerencia General y que decida al respecto.

Transparencia frente a la contribución de partidos políticos

Tramarsa mantiene independencia en este sentido y cualquier propuesta o relación que involucre a partidos políticos o instituciones vinculadas a ellos, estará supervisada por el Comité de RSE de Tramarsa.



⁴G4 - 14

⁵G4 – SO4 / G4 – DMA

▶ NUESTRA ORGANIZACIÓN

⁶Tramarsa desarrolla sus operaciones a través de una red de sedes regionales ubicadas estratégicamente a lo largo de la costa peruana.

⁷La sede principal se encuentra ubicada en el Callao:

TRAMARSA CALLAO

- Oficina Principal: Av. Sáenz Peña 177, Callao, Lima.
- Terminal de Contenedores – Depósito Temporal y Punto de Llegada de Tramarsa: Av. Néstor Gambetta Km 3.6, Callao, Lima.
- Terminal de Contenedores Vacíos: Av. Néstor Gambetta Km.9, Callao, Lima.



Para conocer la ubicación de las sedes de Tramarsa, acceda al siguiente link:
www.tramarsa.com.pe



⁶G4 - 9

⁷G4 - 5

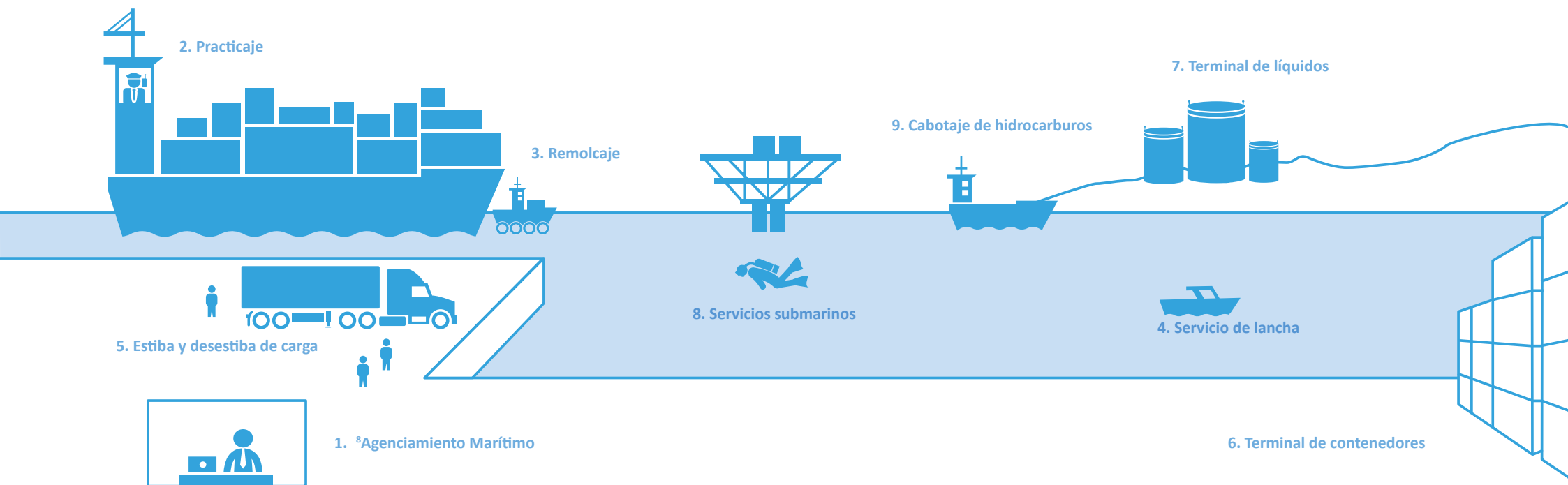
▶ PRINCIPALES SUBSIDIARIAS

- 1. Inversiones Navieras S. A.:**
Ofrece el servicio de remolcaje. Adquirida en el año 2006, es propietaria de cinco remolcadores operados por Tramarsa.
- 2. Construcciones Modulares S. A.:**
Empresa del Grupo Romero, dedicada al diseño, construcción e instalación modular de todo tipo de ambientes prefabricados, transportables o fijos para cualquier lugar habitable.
- 3. Logística Peruana del Oriente S. A.:**
Embarcadero fluvial que opera en el río Ucayali, en la ciudad de Pucallpa. Ofrece servicios de embarque y descarga de mercadería orientados a la industria petrolera.
- 4. Logística de Químicos del Sur S. A. C.:**
Terminal de Líquidos ubicado en Matarani, Arequipa. Opera la recepción y almacenamiento de NASH, producto químico necesario para la industria minera de la zona.
- 5. Juan Paulo Quay S. A. C.:**
Terminal portuario internacional ubicado en la bahía de Sechura, Piura, cuya principal función es el embarque de minerales no metálicos, carga líquida a granel y plataforma logística.



Tramarsa desarrolla sus operaciones a través de una red de sedes regionales ubicadas estratégicamente a lo largo de la costa peruana.

▶ PRINCIPALES DIVISIONES DE LA EMPRESA



1. ⁸Agenciamiento Marítimo

Servicio de representación a las Líneas Navieras ante las autoridades marítimas, portuarias, y aduaneras con personal altamente capacitado y sistemas especializados de última generación.

Realiza funciones de agenciamiento en representación del armador de la nave, como atenciones médicas, ranchos de nave, cambios de tripulación, pacotilla, entre otros.

Asimismo, administra toda la documentación relativa a las cargas de importación, exportación y transbordos.

2. Practicaje

Servicio que se presta a la nave a través del Práctico, quien asesora al capitán para conducirla con seguridad dentro del área de maniobra en la zona portuaria. Su función es garantizar la integridad de la vida humana, de la nave y de las instalaciones portuarias, además de prevenir daños al medio ambiente y la ecología.

⁸G4 - 4

3. Remolcaje

Asistencia a las naves durante las maniobras efectuadas en la zona portuaria. Para ello, Tramarsa cuenta con veintidós remolcadores, la flota más grande del país, que operan a lo largo del litoral.

4. Servicio de Lancha

Realiza el transporte, por medio de embarcaciones, de tripulantes, pasajeros, prácticos, personal de amarre y desamarre de boyas, conexión de mangas, así como suministros desde y hacia a bordo de las naves localizadas en la zona portuaria. Tramarsa trabaja con diecinueve lanchas posicionadas a lo largo del litoral.

5. Estiba y Desestiba de Carga

Comprende las labores de embarque, desembarque, estiba, desestiba y transbordo de mercancías desde las naves a los muelles y/o viceversa y entre naves dentro de la zona portuaria.

Nuestras operaciones incluyen la movilización de contenedores, autos, carga suelta, carga a granel sólida y carga líquida.

Contamos con equipamiento especializado para estas labores, como:

- Grúa Gottwald HKK 280E – grúa de tierra.
- Grúas Reach Stacker para contenedores llenos.
- Grúas Reach Stacker para contenedores vacíos.
- Spreaders.
- Montacargas.
- Cucharas de 10, 7 y 5 TM de capacidad de carga.
- Tolvas.
- Atriles para carga de graneles líquidos.
- Manifolds.

6. Terminal de Contenedores

Zona primaria de extensión aduanera para importación, exportación, tránsito y transbordo de carga contenedorizada. Contamos con un terminal off dock con un área total de 125 000 m². Brindamos servicios de traslado, manipuleo, almacenaje, llenado, desconsolidación, inventarios, suministro de energía para contenedores refrigerados, maestranza de contenedores vacíos, entre otros.

7. Terminal de Líquidos

Tramarsa cuenta con un terminal de almacenamiento y embarque de líquidos (TLT) en la bahía Cata Cata en Ilo. A través de TLT se embarcan más de 210 000 TM anuales de líquidos a granel procedentes de Bolivia y Perú. La infraestructura del TLT comprende veintiocho (28) tanques para almacenamiento de alcohol y aceite vegetal.

Entre las actividades que comprende este servicio encontramos:

- Recepción, pesaje, manipuleo.
- Pre embarque, conexión de mangueras.
- Bombeo, líneas submarinas, estiba a la nave.
- Servicios aduana y documentación en puerto.

8. Servicios Submarinos

Realizamos servicios de inspección y evaluación de cascos hundidos, elaboración de planes de salvamento, reflatamiento de embarcaciones hundidas, zafado de varaduras, corte y soldadura submarina, fotografía y filmación con CCTV, calibración de espesores, limitación de averías, construcción y colocación de elementos de obturación. Además, cambio de ánodos soldados y abulonados, inspección, reparación y mantenimiento de todo tipo de estructuras sumergidas, lanzamiento de tuberías y trabajos en operaciones off shore.

9. Cabotaje de Hidrocarburos

Tramarsa realiza el servicio de transporte de hidrocarburos en la operación costa afuera de las empresas petroleras. Para llevar a cabo estas actividades contamos con dos buques tanque capaces de cargar, transportar y entregar crudo en el litoral.



Para conocer a detalle cada servicio ir a :
www.tramarsa.com.pe

CERTIFICACIONES

⁹Por su compromiso con ofrecer calidad y seguridad en sus servicios, Tramarsa ha obtenido las siguientes certificaciones:

Certificaciones	Beneficios	Evaluaciones	Expiración
ISO 9001:2008	Mantiene la calidad de atención a nuestros clientes en los diferentes servicios de la empresa, por ejemplo, a través de las Encuestas de Satisfacción e Indicadores.	Dos auditorías internas por personal designado y una auditoría anual por externos.	10/02/ 2017
ISO 14000:2004	Permite reducir el impacto ambiental durante las operaciones.		15/11/2016
ISO 28000: 2007	Permite mitigar y/o evitar los posibles riesgos que se pueden presentar antes, durante y después de las operaciones.		30/07/2015
OHSAS 18001:2007	Herramienta que nos ayuda a identificar, evaluar, administrar y gestionar la salud ocupacional y los riesgos laborales (incidentes y accidentes) como parte de sus prácticas normales de negocio.		07/12/2015
BASC	Permite identificar los peligros y riesgos que se pueden manifestar dentro de la organización y en las operaciones, desde el punto de vista de la Protección.	Dos auditorías internas por personal designado y una auditoría anual por un Auditor BASC externo.	TCT - Callao: 30/06/2015 TLT – Ilo: 30/09/2015
ISPS (PBIP)	Establece medidas y procedimientos para prevenir actos de terrorismo que puedan poner en peligro la integridad de los pasajeros y de la tripulación de las naves, así como atentar contra la seguridad de los buques e instalaciones portuarias.	-	-

▶ ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECEMOS

¹⁰Tramarsa participa activamente de las actividades organizadas por las asociaciones de las que forma parte, contribuyendo con las discusiones que se generan y las propuestas que se presentan:

- **Asociación de Operadores Portuarios:**
Gremio empresarial del sector portuario y marítimo que tiene como principal objetivo promover el desarrollo de las actividades y servicios marítimos portuarios y de comercio exterior.
- **Asociación de Buenos Empleadores (ABE):**
Iniciativa privada de Responsabilidad Social. Su misión principal es asociar mediante una certificación a empresas reconocidas por el respeto a su personal, por estar comprometidas con el cumplimiento de las prácticas de recursos humanos establecidas por la Asociación y por exigir el mismo cumplimiento a sus principales proveedores, con el fin de mejorar la calidad de empleo en el país e incrementar la productividad nacional.
- **Asociación de Armadores del Perú:**
Organización gremial de los Armadores del Perú dedicada a representar a los Armadores ante las autoridades nacionales y ante entidades representativas de los asuntos marítimos y de comercio internacional relacionado con la Marina Mercante.



Brindamos calidad de atención a nuestros clientes en los diferentes servicios de la empresa, por ejemplo, a través de las Encuestas de Satisfacción e Indicadores.

▶ INSTITUCIONES SUPERVISORAS Y REGULADORAS

¹¹Tramarsa cumple rigurosamente con las normas y requerimientos de las autoridades e instituciones del Estado, así como con organismos que no son reguladores, pero que cumplen un papel de fiscalización o regulación:

ORGANISMOS REGULADORES DE SERVICIOS PÚBLICOS

Organismo	Relación con la empresa	
OSITRAN (Organismo Regulador de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público)	Regula el mercado de infraestructura de transporte de uso público y la conducta y condiciones de acceso en los sectores donde operan las entidades prestadoras, supervisando la ejecución de contratos de concesión para beneficio de los usuarios, los inversionistas y el Estado.	El vínculo con Tramarsa no es sólo como empresa sino a nivel de gremio y asociaciones.
OSINERGMIN (Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería)	Encargado de regular y supervisar que las empresas del sector eléctrico, hidrocarburos y minero cumplan las disposiciones legales en sus actividades	Tramarsa tramita con ellos los permisos para operaciones que involucran el transporte de hidrocarburos.

ORGANISMOS NO REGULADORES

Organismo	Relación con la empresa	
SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria)	Administra, fiscaliza y recauda los tributos internos del Estado peruano.	La relación con este organismo es a través de las áreas de contabilidad y finanzas.
SUNAD (Superintendencia Nacional de Aduanas)	Implementa, inspecciona y controla la política aduanera en el territorio nacional, aplicando, fiscalizando, sancionando y recaudando los tributos y aranceles del gobierno central que fije la legislación y los tratados y convenios internacionales. Regula además el comercio exterior.	Las áreas vinculadas son Agenciamiento Marítimo, Terminal de contenedores y Terminal de Líquidos Tramarsa.

¹¹G4-EN30 / G4 - DMA

DGTA	<p>La Dirección General de Transporte Acuático, es el órgano de línea del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Propone la política relativa al transporte en las vías marítimas, fluviales y lacustres, así como lo relacionado a la Infraestructura Portuaria y vías navegables.</p>	<p>La relación con este organismo es a través del área de Flota. Ejemplo: Permisos para operaciones <i>off shore</i>.</p>
<p>APN (Autoridad Portuaria Nacional)</p>	<p>Se encarga del desarrollo del Sistema Portuario Nacional, el fomento de la inversión privada en los puertos y la coordinación de los distintos actores públicos o privados que participan en las actividades y servicios portuarios.</p>	<p>Existe relación directa como actores directos en la comunidad marítima portuaria.</p>
<p>DICAPI (Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Perú)</p>	<p>Autoridad Marítima, Fluvial y Lacustre, es responsable de normar y velar por la seguridad de la vida humana, la protección del medio ambiente y sus recursos naturales así como reprimir actos ilícitos.</p>	<p>La relación con este organismo es constante debido a que verifican las operaciones de practicaje, remolcaje y agenciamiento.</p>



Tramarsa cumple rigurosamente con las normas y requerimientos de las autoridades e instituciones del Estado, así como con organismos que no son reguladores.





“Tramarsa es una parte más de la sociedad comprometida con sus accionistas, trabajadores, proveedores, y clientes; es generadora de empleo, desempeña un papel crucial en el desarrollo económico, provocando un impacto en las localidades donde se desarrolla. El impacto que generan sus actividades sobre su entorno y la sociedad es lo que motiva a orientar su estrategia hacia la Responsabilidad Social”

► NUESTRA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Tramarsa cree firmemente que la Responsabilidad Social implica un desarrollo sostenible. Este concepto consiste en satisfacer las necesidades de la sociedad respetando los límites ecológicos del planeta y sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades.

Por ello, la Responsabilidad Social para Tramarsa se ha convertido en un eje central del modelo de negocio ya que mide el desempeño integral de la empresa y la capacidad para continuar operando de manera eficiente yendo más allá del cumplimiento legal. Reconoce que el cumplimiento de la ley es fundamental para la realización de todas las actividades y desarrollando y difundiendo los valores éticos que sirven como base para definir el Plan Estratégico de la organización.

Los compromisos asumidos con los grupos de interés, son los siguientes:

- El respeto por los derechos humanos.
- La aplicación de buenas prácticas laborales.
- El respeto por el medio ambiente.
- La aplicación de prácticas justas de operación.
- La aplicación de prácticas justas para los clientes.
- Participación activa en las comunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

El punto de partida de la Responsabilidad Social es la Ética.

- Respeto por los derechos humanos de los trabajadores, considerando una mejora continua del clima laboral.
- Lograr el acercamiento y relacionamiento con las comunidades donde operamos.
- Mejora continua en las comunicaciones internas y externas a nivel nacional.

► COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Tramarsa percibe a sus grupos de interés (*stakeholders*) como a aquellos actores que intervienen en la gestión y las diferentes operaciones de las unidades de negocio y sedes de Tramarsa. Esta relación se basa en la confianza y transparencia, estableciendo alianzas estratégicas en las que tanto Tramarsa como sus stakeholders, son beneficiados con cada decisión y acción.

Para actualizar el mapa de grupos de interés, Tramarsa realiza periódicamente un análisis interno, en el cual identifica el involucramiento y propósitos con dichos actores. De acuerdo a ello, la empresa gestiona las acciones de Responsabilidad Social.

Con el objetivo de mantener un constante diálogo con los grupos de interés, Tramarsa cuenta con diversos canales de comunicación, que permiten evaluar y responder a las inquietudes y expectativas:



¹²¿Cómo nos comunicamos?

Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> · Asamblea General Anual de Accionistas · Entrevistas personales · Llamadas telefónicas · Correos electrónicos · Reporte de Sostenibilidad · Memoria Anual de Estados Financieros
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> · Comité de delegados · Encuesta de clima organizacional · Comunicación directa en las oficinas · Charlas informativas · Boletín bimensual "Somos Tramarsa" · Periódicos murales · Llamadas telefónicas · Correos electrónicos · Buzones de sugerencias
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de atención al cliente · Encuesta sobre grados de satisfacción · Reporte de Sostenibilidad · Sitio web institucional
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones / visitas periódicas · Correos electrónicos · Llamadas telefónicas · Entrevistas personales · Reporte de Sostenibilidad
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones con comunidades aledañas a las instalaciones de la empresa · Página web · Voluntarios

▶ ACERCA DE ESTE REPORTE

¹³El objetivo de este reporte, es poner a disposición de los grupos de interés información transparente acerca de la gestión y el impacto en la sociedad, y cómo esta se vincula intrínsecamente en el éxito empresarial a largo plazo de Tramarsa.

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES APLICADOS

- ¹⁴Guía G4 de la iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative – GRI). Opción conformidad “Esencial”.
- Proceso de elaboración del Reporte: El Comité Interno de Sostenibilidad, integrado por las diversas áreas de la empresa, trabajaron en el relevamiento de información basado en la Guía G4 del GRI. Este proceso cuenta con el aval del Gerente General, responsable de aprobar el contenido previo a su publicación.

MATERIALIDAD Y MIGRACIÓN A G4

¹⁵La migración a G4 de este nuevo Reporte de Sostenibilidad de Tramarsa, implicó un trabajo exhaustivo para identificar los temas relevantes. A continuación, se detalla cómo fue este proceso de elaboración:

Análisis de los temas relevantes para la sostenibilidad de Tramarsa

Para elaborar el Reporte se analizaron los temas relevantes para la empresa y el sector en el que opera, con base en los Principios para determinar el contenido de la memoria de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad G4 del Global Reporting Initiative (GRI).

“Los temas relevantes son aquellos que podrían considerarse razonablemente importantes para reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización, o para influir en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.”

Fuente:
Global Reporting Initiative (GRI). Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad Versión G4 – Manual de aplicación – p.34




¹³G4 - 23

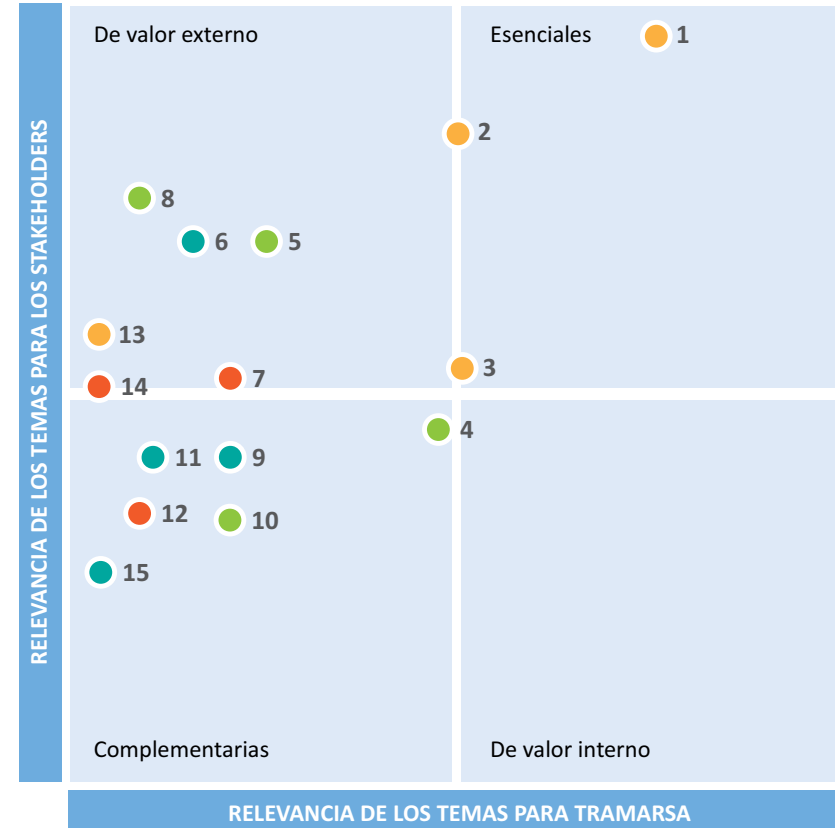
¹⁴G4 - 32

¹⁵G4 - 18

¹⁶Como resultado de este ejercicio generamos la siguiente matriz de temas relevantes cuya cobertura es tanto externa como interna:

17

ENFOQUES	ASPECTOS
 El Valor del equipo	1. Salud y seguridad en el trabajo 2. Capacitación y educación 3. Mecanismos de comunicación con los trabajadores 13. Contratación laboral y beneficios sociales
 Eficiencia económica y crecimiento continuo	4. Desempeño económico 8. Impacto económico local 5. Lucha contra la corrupción 10. Cumplimiento ante faltas y sanciones
 Contribución con el desarrollo sostenible de las comunidades	7. Comunidades locales 12. Relación con empresas locales 14. Impacto económico indirecto
 Compromiso con el Medio Ambiente	6. Medidas adoptadas frente a los impactos ambientales 9. Materiales empleados y reciclados 11. Cumplimiento normativo ambiental 15. Impacto ambiental de los sistemas de transporte



¹⁶G4 - 21

¹⁷G4 - 19

¹⁸Definición de los asuntos relevantes

Fase de identificación

A partir de varios ejercicios de análisis se identificaron los asuntos que podían llegar a ser materiales dentro de la estrategia de sostenibilidad. Se tuvo en cuenta los temas que se han gestionado durante los últimos años, los asuntos relevantes en el sector y los asuntos sugeridos por el GRI.

Fase de priorización

¹⁹Para la elaboración de este ejercicio, se tuvo como insumo importante los grupos de interés primarios identificados en el Mapeo de Stakeholders. Por ello se realizó una encuesta de materialidad a trabajadores de sedes en provincia y principales clientes; además se realizaron 10 entrevistas a trabajadores de diversas áreas de la sede central Callao y se revisó una serie de documentos corporativos de empresas del sector para identificar los aspectos que se debe gestionar en una empresa responsable del rubro. Cabe resaltar que ²⁰además de los temas tratados con cada parte interesada, se obtuvo una retroalimentación sobre la gestión interna de Tramarisa.

Fase de validación

Con todos los insumos anteriores, se convocó un taller de validación con la valoración de dichos asuntos por el Comité de Responsabilidad Social (integrado por la alta gerencia), definiendo así todos los asuntos relevantes. Por último estos asuntos se sometieron a la aprobación del Gerente General de la compañía.

El Global Reporting Initiative (GRI) es una organización sin fines de lucro, que actúa para aumentar el nivel de transparencia en los negocios, a través de las Memorias de Sostenibilidad de empresas de todo el mundo. La principal herramienta para la asimilación de los Informes de Sostenibilidad, es el marco normativo de información GRI G4, que contiene directrices detalladas para la rendición de cuentas sobre los impactos y la contribución a la sostenibilidad, y proporciona, además, una estructura coherente que pueden utilizar las compañías para dar a conocer su enfoque y avance en materia de gestión sostenible.

Más de 7 000 informes fueron publicados en 2012, muchos de ellos utilizando el marco de GRI. La versión más reciente del marco GRI, la G4, fue lanzada en diciembre de 2013.

Para más información consultar: www.globalreporting.org

¹⁸G4 - 18

¹⁹G4 - 25 / G4 - 26

²⁰G4 - 27





03

EFICIENCIA ECONÓMICA Y
CRECIMIENTO CONTINUO

► EFICIENCIA ECONÓMICA Y CRECIMIENTO CONTINUO

La generación de valor económico a través del uso eficiente de los recursos y la toma de decisiones acertadas, son nuestros principales compromisos con los accionistas. Asimismo, cada una de nuestras tareas están dirigidas por la ética y la transparencia.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

²¹Nuestro gobierno corporativo está conformado por la Junta de Accionistas, seguido del Directorio y las Gerencias:

Junta de Accionistas

Es el órgano de gobierno más alto de la empresa, encargado de tomar las decisiones relativas a la gestión económica, social y ambiental de la organización. Lleva a cabo reuniones anuales, y en situaciones extraordinarias que requieran de su participación.

Sus acciones se rigen según lo estipulado en el Código de Conducta de la compañía, el cual también recae sobre todos los miembros de la organización. Entre otras funciones, la Junta fiscaliza y evalúa al Directorio, remueve a sus miembros y les asigna reemplazos, modifica los estatutos y aumenta y/o modifica el capital social.

De haber alguna discrepancia o conflicto de intereses entre los integrantes del máximo órgano de gobierno de la empresa, el tema en cuestión se somete a votación en el Directorio, y las decisiones tomadas son aprobadas finalmente por la Junta de Accionistas.

Directorio

Conformado por seis miembros elegidos por la Junta de Accionistas, se encarga de delegar los poderes a los funcionarios, elegir al Gerente General, recibir los reportes de resultados de las gerencias, revisar presupuestos y supervisar la gestión de negocio de manera puntual.

Está conformado por personas naturales, dependientes y que gozan de la confianza de los accionistas, por lo que no son elegidos mediante ningún procedimiento y no perciben remuneración alguna.

Para estos puestos de confianza se exigen condiciones, como la formación académica, buena reputación y prestigio profesional. Los miembros del Directorio se reúnen cuatro veces al año.

Composición accionarial	2013
Inversiones piuranas	50%
Inversiones Misti	49%
Accionista minoritario	1%



Miembros del directorio

Presidente del directorio: Luis Enrique Romero Belismelis

Directores: José Antonio Onrubia Holder

Calixto Romero Guzmán

Emilio Antonio Fantozzi Temple

Felipe Eduardo Rioja Rodríguez

Sergio Javier Bitar Hirmas

Cristian Andrés Irrarazabal Tagle

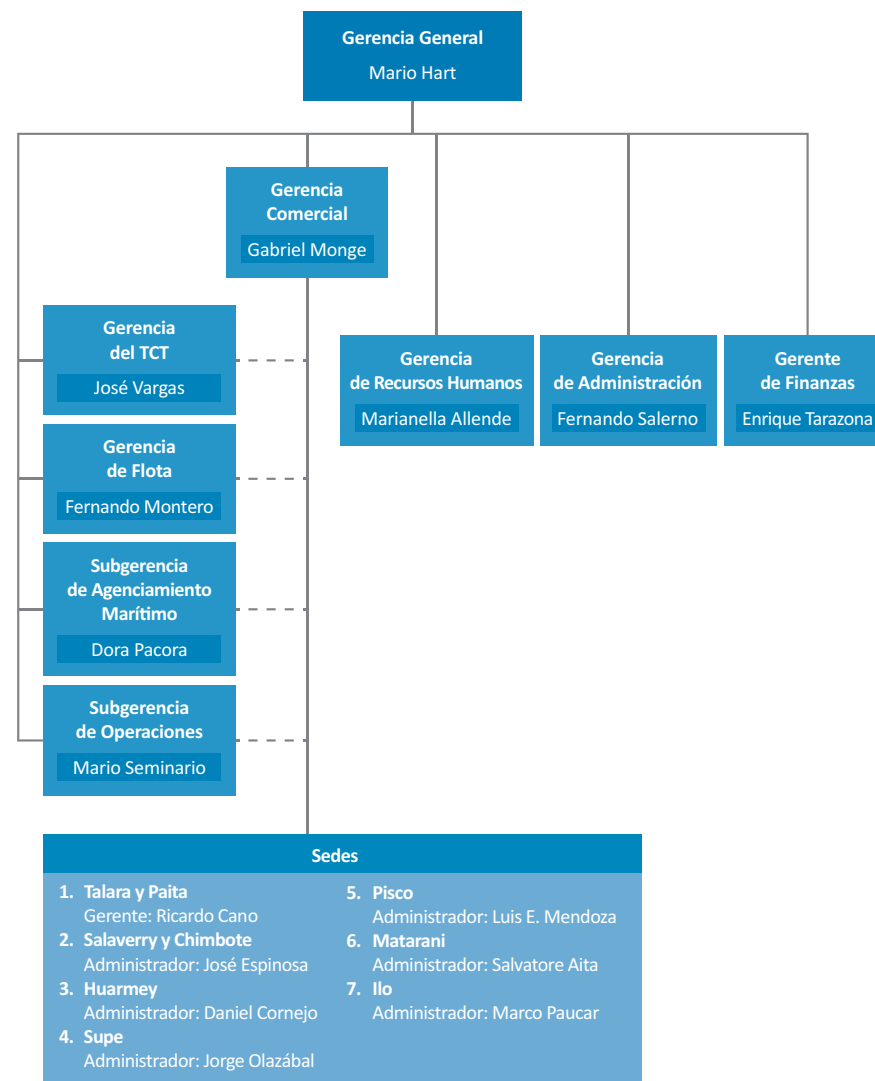
Álvaro Fernando Galindo Neumann

Gerente General: Mario Hart Potestá

Gerencias

Bajo la dirección de Mario Hart Potestá desde el año 2002. Marino de Guerra del Perú, de profesión, bachiller en Ciencias Marítimas, con especializaciones en la Universidad de Piura (PAD), y la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile (PIAD). Labora en las empresas portuarias del Grupo Romero desde 1995. Antes de ocupar la Gerencia General de Tramarsa, fue Gerente General del Terminal Internacional del Sur S. A. y se desempeñó como Gerente General de Santa Sofía Puertos S. A.

ORGANIGRAMA DE TRAMARSA



► CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO

Tramarsa define la gestión de finanzas como la asignación de los recursos económicos, a través del tiempo, en situaciones de incertidumbre, con la finalidad última de crear valor para la empresa. Este desempeño económico depende de la adecuada gestión de todas las áreas de la compañía, por ello las cifras detalladas a continuación, reafirman la gestión responsable:

²²Cifras expresadas en miles de nuevos soles:

Valor económico directo generado	
Ingresos por ventas Servicios operacionales y recuperables	335 625
Valor económico distribuido	
Costo por servicios Costos directos de personal, gastos de reparación y mantenimiento, combustible, alquiler de inmuebles, entre otros.	272 506
Gastos de administración Sueldos de personal y beneficios para los trabajadores, refrigerios, obsequios, capacitaciones, servicios legales, donaciones, publicidad, entre otros.	30 538
Pagos a los proveedores de capital Pago a intereses de proveedores de fondos	4 686
Valor económico retenido	
“Valor económico directo generado” menos “Valor económico distribuido”	27 895

²²G4 – 9 / G4 – EC1 / G4 - DMA

▶ CUMPLIMIENTO ANTE FALTAS Y SANCIONES

Por la naturaleza del negocio portuario, empresas como Tramarsa están reguladas por diversas autoridades. En 2013, la Unidad de Agenciamiento Marítimo sede Callao y a nivel nacional, recibió una serie de sanciones básicamente relacionadas con el incumplimiento de plazos administrativos o transmisión de errores en la consignación de información con Aduanas. Este monto ascendió a S/. 99 508,22.

Con el objetivo de reducir significativamente el monto destinado al pago de multas, Tramarsa invierte constantemente en la sistematización de sus procesos con el fin de proporcionar a sus trabajadores herramientas tecnológicas que permitan desarrollar y den soporte a sus funciones.

▶ IMPACTOS ECONÓMICOS

²³Las operaciones de Tramarsa generan impacto económico directo e indirecto en todas sus sedes, por las actividades productivas que generan las operaciones de la empresa.

Diferentes sectores económicos de las zonas de influencia de Tramarsa identifican oportunidades de negocio y desarrollan actividades que contribuyen a mejorar la calidad de vida de un gran número de familias. Las operaciones de Tramarsa permiten además que las empresas locales comercialicen insumos y productos propios del negocio portuario. También promueven el establecimiento de restaurantes, bodegas y mercados, que atienden las necesidades de los trabajadores y de sus familias, cuyo poder adquisitivo mejoró con el salario que reciben por su labor en la empresa.

Pequeñas empresas locales dedicadas al negocio marítimo-portuario implementaron flotas de naves y maquinarias que alquilan a Tramarsa durante periodos de mayor concentración de clientes.

Debido a que los locales del TCT de Tramarsa se encuentran alejados de los centros poblados, y que un numeroso grupo de personas se moviliza para cumplir con su trabajo, se han creado varias empresas de transporte que dan empleo a un número importante de pobladores.

Cabe resaltar que, gracias al crecimiento económico que experimentó el país en el año 2013, el comercio exterior incrementó sus volúmenes de carga de exportación e importación. A raíz de esto, el Terminal de Almacenamiento de Callao adquirió 20 camiones nuevos para poder satisfacer la creciente demanda de movimientos entre el puerto y el terminal de la empresa. Esta adquisición permitió la creación de empleo directo e indirecto de negocios conexos en mantenimiento y repuestos del sector automotriz.

²⁴En este mismo periodo, Tramarsa adquirió el 70% de participación de una nueva sociedad privada llamada “Logística Peruana del Oriente”, que inició la construcción de un puerto fluvial en la ribera del río Ucayali, el cual fue construido por Consorcio Monte Blanco, proveedor de la zona. El nuevo puerto aumentará la eficiencia de las operaciones de carga y descarga de materiales, lo que tendrá un impacto positivo en la economía local, además de crear puestos de trabajo y generar oportunidades de negocio para los proveedores locales durante la etapa de construcción.

Asimismo, las contribuciones de Tramarsa por concepto de pago de impuestos y arbitrios municipales que realiza anualmente en las once sedes, permite la ejecución de planes de desarrollo urbano y la implementación oportuna de programas sociales en beneficio de los más necesitados.





04

EL VALOR
DEL EQUIPO

▶ EL VALOR DEL EQUIPO

Nuestros trabajadores representan nuestro principal valor, por ello nos enfocamos en el desarrollo del talento interno y el equilibrio con la vida personal, familiar y profesional. Asimismo, nos encargamos de mantener los más estrictos estándares de seguridad industrial para minimizar los riesgos propios de nuestras actividades.

1 170

Empleados



5 554

Horas en capacitaciones



477

Nuevas contrataciones





La estrategia laboral de Tramarsa se fundamenta en la relación de confianza y respeto entre la empresa y sus trabajadores.

▶ GESTIÓN LABORAL

La estrategia laboral de Tramarsa se fundamenta en la relación de confianza y respeto entre la empresa y sus trabajadores, así como la búsqueda permanente de la satisfacción de sus necesidades.

Internamente se promueve la comunicación constante y la gestión de equipos de alto desempeño, involucrando a los líderes y a todos los que conforman la empresa en el desarrollo de las habilidades y potencialidades de cada trabajador.

El desempeño del personal se enmarca en un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aseguran el cumplimiento de objetivos y el logro de resultados positivos. Estas competencias fundamentales son: liderazgo, satisfacción del cliente, trabajo en equipo y mejoramiento continuo.

RETOS 2013

- Ejecutar auditorías laborales a nivel nacional.
- Actualizar las bandas salariales.
- Cumplir con el Programa de Comités de Delegados.
- Cumplir con las acciones descritas en los Planes de desarrollo personal.
- Implementar el Programa de Responsabilidad Social.

▶ NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

²⁵Tramarsa es fuente de trabajo para cientos de personas de diferentes regiones del país. Las sedes operativas están ubicadas en áreas apartadas en las que las oportunidades de desarrollo personal y profesional son limitadas, por lo que la empresa impulsa la contratación de mano de obra local.

Asimismo, a través de diversos lineamientos y procesos de Recursos Humanos, la empresa busca establecer reglas claras de contratación, compensación, retención y promoción que sirvan a todos independientemente de su género, origen, raza, color, de acuerdo a la legislación laboral vigente.


104 ▶ **9%** 
Mujeres

1 066 ▶ **91%** 
Hombres

Es importante destacar que el proceso de contratación incluye como requisito indispensable la evaluación y presentación de documentos personales que acrediten la mayoría de edad. Además, cada nuevo trabajador recibe una explicación de sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.

De esta forma, la empresa se asegura de no contratar mano de obra infantil y de no someter al personal a trabajos no consentidos.

²⁵G4 – 9 / G4 – LA1 / G4 - DMA



Tramarsa se asegura de no contratar mano de obra infantil y de no someter al personal a trabajos no consentidos.

▶ TRABAJADORES A DICIEMBRE 2013

²⁶Tramarsa fomenta el trato igualitario de personal masculino y femenino y promueve la contratación de mujeres para las actividades portuarias, a través del programa “Mujeres a Bordo”. Cabe destacar que Tramarsa es la primera empresa que incluyó a personal femenino en las operaciones del puerto (tarjadoras, controladoras e incluso operadoras de maquinaria pesada).

PROGRAMA: “MUJERES A BORDO”

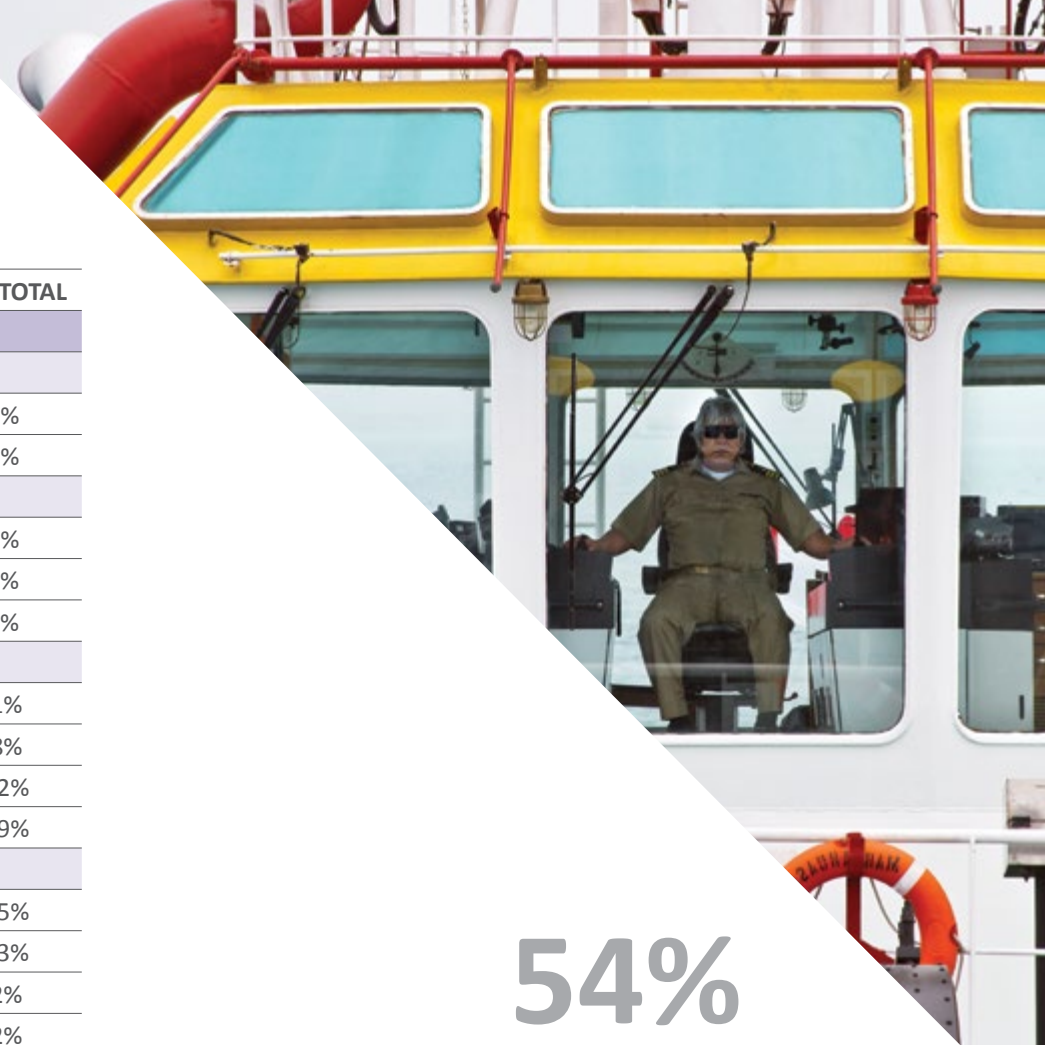
Desde el 2010, Tramarsa promueve el trabajo de mujeres a bordo de los buques. El programa ha incluido sobre todo a oficiales mujeres egresadas de la Escuela Nacional de Marina Mercante.



Para saber más sobre el programa “Mujeres a Bordo”, acceda al siguiente link:
<http://www.fundacionromero.org.pe/videos/memoria-rse-2011-2012/tramarsa>



	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DEL TOTAL
CANTIDAD TOTAL DE EMPLEADOS	104	1 066	1 170	
²⁷POR TIPO DE CONTRATO				
Ilimitado	34	344	348	32%
De temporada	70	722	792	68%
POR EDAD				
Menores de 30 años	39	212	251	21%
Entre 30 y 50 años	54	583	637	54%
Mayores de 50 años	11	272	283	24%
POR JERARQUÍA				
Gerentes	1	12	13	1,1%
Ejecutivos	3	18	21	1,8%
Administrativos	67	122	189	16,2%
Operativos	33	914	947	80,9%
POR SEDES				
Callao	72	566	638	54,5%
Talara	13	306	319	27,3%
Ilo	5	56	61	5,2%
Matarani	1	37	38	3,2%
Salaverry	4	23	27	2,3%
Huarmey	1	24	25	2,1%
Pisco	3	17	20	1,7%
Paíta	2	10	12	1,0%
Chimbote	1	11	12	1,0%
Bayóvar	2	7	9	0,8%
Supe	0	9	9	0,8%



54%

de trabajadores tienen edades que oscilan entre los 30 y 50 años, ya que muchos cargos, principalmente operativos marítimos, requieren de personal con una amplia experiencia en el manejo de las embarcaciones.

²⁷G4 - 10

▶ ROTACIÓN DE TRABAJADORES

²⁸En Tramarisa medimos un indicador de rotación de personal por jerarquía, considerando el cese de personal por renuncia voluntaria. El indicador arroja un promedio no mayor al 1%, que está en el rango de lo aceptable. No obstante, analizamos los motivos de renuncia a fin de establecer acciones para una mejor gestión.

Las causas de rotación más comunes son: ceses determinados por la empresa cuando el personal no presenta un buen desempeño y renuncias voluntarias, en algunos casos por motivos personales y en otros por haber encontrado nuevas oportunidades laborales, especialmente en el área operativa.

NUEVOS INGRESOS

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL DE INGRESOS	29	448	477
POR EDAD			
Menores de 30 años	23	162	185
Entre 30 y 50 años	6	254	260
Mayores de 50 años	0	32	32
POR SEDES			
Callao	14	276	290
Huarmey	0	9	9
Ilo	3	13	16
Matarani	0	8	8
Pisco	1	5	6
Pucallpa	0	1	1
Salaverry	3	5	8
Talara	8	131	139

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DE ROTACIÓN
ROTACIÓN TOTAL	22	405	427	36,59%
POR EDAD				
Menores de 30 años	14	138	152	13,0%
Entre 30 y 50 años	7	214	221	18,9%
Mayores de 50 años	1	53	54	4,6%
POR SEDES				
Callao	12	183	195	16,7%
Talara	6	180	186	15,9%
Ilo	1	16	17	1,5%
Huarmey	0	9	9	0,8%
Matarani	0	7	7	0,6%
Pucallpa	1	6	7	0,6%
Pisco	1	3	4	0,3%
Salaverry	1	1	2	0,2%
Callao	72	566	638	54,5%
Talara	13	306	319	27,3%
Ilo	5	56	61	5,2%
Matarani	1	37	38	3,2%
Salaverry	4	23	27	2,3%
Huarmey	1	24	25	2,1%
Pisco	3	17	20	1,7%
Paita	2	10	12	1,0%
Chimbote	1	11	12	1,0%
Bayóvar	2	7	9	0,8%
Supe	0	9	9	0,8%

²⁸G4 – LA1

► COMUNICACIÓN Y CLIMA LABORAL

²⁹Tramarsa se caracteriza por promover la transparencia, la apertura al diálogo y la comunicación fluida y bidireccional. Por ello, ha creado diferentes instrumentos para fomentar una adecuada comunicación interna y contribuir a implementar los cambios, la mejora continua y el logro de objetivos corporativos y estratégicos.

Entre los canales de comunicación interna se distribuye el boletín bimensual “Somos Tramarsa”, además de periódicos murales, afiches, flyers y el Portal Interno de Comunicaciones.

COMITÉS DE DELEGADOS

El año 2006, se incluyó a las actividades de comunicación interna un mecanismo formal de comunicación. Consiste en una reunión mensual a nivel nacional de un Comité de Delegados, conformado por representantes de las áreas (elegidos por los trabajadores), el Gerente General, el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de área o administrador de Sede) con el objetivo de intercambiar ideas e identificar oportunidades de mejora.

Los comités se ocuparon de tratar temas especialmente relacionados con el Bienestar del Personal, Seguridad y Salud ocupacional. Este último es evaluado en el Comité de SST.

En este periodo se concretaron el 83% de reuniones programadas debido a complicaciones en los horarios de algunas sedes.

El Comité de Delegados, brinda a los trabajadores un espacio para dialogar directamente con la alta Dirección y les permite participar de la toma de decisiones en aspectos relevantes para las diferentes áreas.

POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS

Contribuye a fortalecer las relaciones entre los trabajadores y la plana directiva y constituye una fuente de información importante toda vez que se generan espacios de comunicación e intercambio de mensajes.

²⁹G4 – LA4 / G4 - DMA

CLIMA LABORAL

Tramarsa realiza anualmente la medición de clima laboral, aplicando una encuesta a nivel nacional. En el 2013 se logró la participación del 51% de trabajadores, obteniendo un índice de satisfacción general del 69%.

En base a estos resultados, la empresa se enfocó en mejorar el equilibrio laboral/personal y calidad de vida para sus trabajadores, realizando actividades de integración con la familia.

RETOS 2013

- Impulsar la identidad corporativa.
- Potenciar la comunicación interpersonal y ascendente.
- Mejorar e intensificar las herramientas de comunicación dentro de la empresa.
- Crear un clima positivo y transparente en el entorno laboral.



▶ BENEFICIO A LOS TRABAJADORES

³⁰En Tramarsa se busca no sólo un alto rendimiento de las operaciones sino también un clima laboral que satisfaga las expectativas de realización profesional y personal de los trabajadores. Por ello, la empresa considera importante que todos reciban una remuneración justa y competitiva.

Como parte de las políticas de la empresa, cada año se realiza a través de una consultoría, un estudio del mercado de remuneraciones y bandas salariales, con el fin de tener una referencia de los sueldos percibidos por funcionarios en similares posiciones, tanto en la propia industria como en otras industrias con facturación comparable a la de Tramarsa. Esta herramienta mantiene a la empresa competitiva y lo más cercana posible a la realidad del mercado laboral.

³⁰En Tramarsa, el ingreso mensual más bajo es superior en 25% a los S/.750, que corresponden a la remuneración mínima vital establecida por el gobierno peruano. Este monto y su ubicación en la escala salarial, depende de factores como nivel de responsabilidad y desempeño laboral sin distinción de género.

Cabe resaltar que los trabajadores reciben además del salario todos los beneficios de ley como descanso semanal y feriados, pago de horas extras, asignación familiar, vacaciones, pago de compensación por tiempo de servicio (CTS), gratificación en julio y diciembre, utilidades, etc.

Selección del trabajador del mes y del trabajador del año:
Esta selección se realiza a través de un comité que emite sus votos sobre los candidatos nominados, que pueden ser administrativos y operativos de todas las áreas y sedes.



Al trabajador del mes se le otorga una bonificación de S/. 700 y al trabajador del año S/. 1 000. Esto representa una inversión de S/. 8 400 al año.

DERECHO DE DESCANSO PRENATAL Y POSTNATAL

³¹La empresa cumple con la Ley N° 26644 que otorga a sus trabajadores la licencia de Maternidad pre y postnatal de 45 días, respectivamente, además de una hora de lactancia por un año y la licencia de paternidad que consta de cuatro días hábiles remunerados tras el nacimiento del hijo.

INDICADORES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Empleados que tomaron la licencia **3**  **12** 

Empleados reincorporados tras tomar la licencia **100%**

³⁰G4 – EC5 / G4-LA2 / G4 - DMA

³¹G4 – LA3



EQUILIBRIO LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

El éxito de las operaciones depende en gran medida del compromiso y el esfuerzo de los trabajadores. Es por ello que Tramarsa otorga todos los beneficios de ley y diversas formas de apoyo a sus trabajadores:

- Seguro Médico “EPS”: la empresa asume el 70% del costo total del Seguro Médico privado.
- Subvención del almuerzo: la empresa asume el 84% y 62% del almuerzo de los trabajadores operativos y administrativos, respectivamente.
- Vales de gasolina: otorgados al personal que por la naturaleza de sus funciones debe utilizar su movilidad. Esto representa S/. 218 700 nuevos soles al año.

Adicionalmente se organizan actividades que buscan mejorar la calidad de vida de quienes trabajan en la empresa, como campeonatos deportivos internos (de abril a junio) y gymkanas por celebración del Día del Padre, actividades socio recreativas por el Día del Trabajo, Aniversario de la empresa. Además de celebraciones por el Día de la Madre, cumpleaños y entrega de aguinaldo de Navidad a todos los trabajadores.

Otros beneficios apuntan a la integración de los trabajadores y sus familiares para fomentar la unión y cooperación, como entrada libre al Parque de las Leyendas, en el Día del Niño; visitas de los hijos de los trabajadores a las instalaciones de la empresa y la presentación del Show Navideño, acompañados de sus padres, para que disfruten de actividades de entretenimiento y reciban un regalo por parte de la empresa.



APOYO A TRABAJADORES

Para fortalecer el compromiso de los trabajadores con la empresa y promover una mejor calidad de vida se han creado los siguientes programas y campañas:

Campañas de Salud

La inversión en la salud de los trabajadores es un rubro obligatorio y primordial. Por ello, la empresa realiza una serie de actividades de prevención y despistaje de enfermedades, así como campañas de vacunación contra la hepatitis B, influenza y tétano y exámenes médicos integrales. Todo ello, sin costo para el trabajador. En la sede Callao se realizó una campaña integral que incluyó examen médico general, revisión odontológica, optometría, audiometría, ginecología, quiropraxia, electrocardiogramas y análisis clínicos.

“Come sano, vive sano”

Esta campaña busca incentivar entre los trabajadores los beneficios y propiedades del consumo de frutas. Su objetivo es sensibilizarlos sobre la importancia de comer sano y que ellos repliquen este conocimiento en sus hogares. La motivación consistió en entregarles cada quince días, durante cinco meses, diferentes variedades de fruta con su valor nutricional. Esta iniciativa benefició a 502 trabajadores.

Campañas y Ferias

Anualmente se realiza una Campaña Escolar, que permite al trabajador adquirir útiles escolares a bajos precios, monto que es descontado de la planilla en cómodas cuotas.

Asimismo, cuatro veces al año, se realiza una Feria de Beneficios en la sede de Callao, donde asisten diferentes proveedores que ofrecen sus productos con mejores precios, y que permiten al trabajador el descuento por planilla hasta en tres meses. Entre los proveedores están entidades bancarias, AFP's, agencias de viaje, productos para el bienestar como vitaminas, productos de primera necesidad, suscripción a diarios, entre otros.

▶ CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

³²Tramarsa considera que los programas de capacitación permiten elevar los conocimientos del personal, contribuyen a mejorar su productividad y promover su desarrollo profesional y personal, ofreciéndole la oportunidad de acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Con el objetivo de retener el talento humano, en el 2013 se emprendieron esfuerzos importantes en capacitación, a nivel grupal e individual. Entre los temas desarrollados, se reforzaron las competencias de liderazgo, supervisión eficaz, trabajo en equipo, entre otros. En el rubro de Recursos Humanos se trataron temas sobre la Evaluación de Desempeño, Salud Financiera, Acoso Sexual, Bienestar del Personal, etc. Asimismo se trataron temas relacionados a la certificación BASC, ISO 28000, Sistema Integrado de Gestión (SIG), Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), y contenidos puntuales del personal de flota tales como seguridad a bordo, uso de chalecos salvavidas, supervivencia en el mar, etc.

RETOS 2013

- Lograr el 70% de participación en las capacitaciones programadas.
- Implementar charlas internas para los trabajadores a nivel nacional.
- Gestionar convenios con nuevos centros de estudio a favor de los trabajadores y sus familiares directos.
- Desarrollar el talento humano junto con las Gerencias y Jefaturas reforzando conceptos tales como la comunicación organizacional, liderazgo, trabajo en equipo y cultura organizacional.

³³INDICADORES DE CAPACITACIÓN

N° de horas de capacitación	5 554
N° de horas promedio de capacitación por trabajador	4,75
Monto invertido en capacitaciones (S/.)	584 704
Monto invertido en capacitaciones por trabajador (S/.)	499,75

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR JERARQUÍA

Ejecutivos	0,90
Administrativos	1,86
Operativos	2,29

³²G4 – LA10 / G4 - DMA

³³G4 – LA9



Tramarsa favorece el progreso continuo mediante la formación y desarrollo de competencias profesionales en todos los niveles

▶ DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TRABAJADORES

Tramarsa favorece el progreso continuo mediante la formación y desarrollo de competencias profesionales en todos los niveles de la organización, para asegurar que el personal tome conciencia de la importancia de sus actividades y de su contribución al logro de los objetivos internos.

En este sentido, la empresa ofrece promociones teniendo en cuenta los méritos de cada persona, para lo cual utiliza los siguientes criterios: competencia profesional, experiencia, capacidad y desempeño.

Con el objetivo de brindar la oportunidad de progresar y lograr incrementos en la remuneración anual de los trabajadores, desarrollamos los siguientes Programas:

³⁴Programa de Gestión de Desempeño (GEDES)

Esta herramienta constituye la base para la revisión salarial y planes de capacitación de nuestros trabajadores. Se realiza durante el cierre de cada periodo mediante la calificación de los jefes y evalúa el 100% de los trabajadores.

En el 2013, en Tramarsa se rediseñó el proceso de evaluación de desempeño alineándose a las políticas y procesos del Grupo Romero (GEDES). Por tratarse de un nuevo sistema de evaluación de objetivos y competencias, se ejecutó una primera etapa de implementación en la que se consideró únicamente a la población: Gerentes, Subgerentes, Administradores y Jefes con reportes directos, quienes ascienden a 109 trabajadores (aprox. 10% de la organización). La segunda etapa consiste en el proceso de consolidación del nuevo sistema y el diseño del propio Modelo de Competencias que se trabajará en el 2014. Con la definición de las competencias para todos los niveles de la organización, se ampliará la población que participe en la Evaluación de Desempeño.

Tramarsa ofrece promociones teniendo en cuenta los méritos de cada persona, para lo cual utiliza los siguientes criterios: competencia profesional, experiencia, capacidad y desempeño.

³⁴G4 – LA11

Programa de Reclutamiento Interno “Se buscan Talentos como Tú”

Consiste en difundir las oportunidades de crecimiento profesional para los trabajadores de Tramarsa dentro de la empresa, con el objetivo de incentivar el desarrollo de carrera de los talentos y fomentar su empleabilidad a través de nuevas y diferentes oportunidades.

Los criterios de evaluación para postular a los procesos son: cumplir con los requisitos del perfil de puesto requerido, tener la aprobación del jefe del área al que actualmente pertenece y haber demostrado un buen desempeño y conducta basada en los valores de la empresa.

▶ SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

La empresa busca prevenir los accidentes de trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador, las comunidades en las que opera, así como la propiedad física de la empresa. Por esta razón y guiados por el principio de que “Todo accidente puede y debe ser evitado”, los trabajadores realizan sus labores diarias tomando en cuenta las políticas de seguridad que la empresa establece y que son difundidas en todas las sedes.

Es por esto que los temas de seguridad y salud ocupacional en Tramarsa son de alta importancia y gestionados permanentemente. En la empresa se busca reducir anualmente la ocurrencia de incidentes y resguardar una adecuada condición de salud ocupacional.

GESTIÓN EN SEGURIDAD

Tramarsa cuenta con la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, con el objetivo de proporcionar a la organización los elementos de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional eficaz, que puede ser integrado con otros requisitos de gestión para alcanzar los objetivos propuestos y contribuyan a minimizar los riesgos asociados con las actividades.

La importancia que la empresa le otorga a la seguridad laboral, se refleja a nivel de gerentes, e integrantes de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), quienes tienen objetivos de desempeño relacionados al cumplimiento de competencias personales, como toma de conciencia (percepción de la relevancia e importancia de las actividades y cómo contribuyen al logro de los objetivos del SIG – Sistema Integrado de Gestión).

³⁵Por este motivo, el 100% de los trabajadores están íntegramente representados en los Comités de SST, quienes han sido elegidos de manera democrática y proporcional, tal como establecen las normas legales vigentes.

Con el objetivo de prevenir eficientemente los riesgos que pueden poner en peligro la integridad física de los trabajadores e instalaciones, Tramarsa desarrolla el “Programa de Monitoreo de Riesgos Ergonómicos” que mide y controla los riesgos físicos (iluminación, ruido); químicos (polvo); biológicos y ergonómicos. En el 2013, este programa se ejecutó al 100%.



El Comité de SST tiene por objetivo promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo de la empresa.

³⁵G4 – LA5 / G4 - DMA

COMUNICACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD

Todos los trabajadores de Tramarsa, antes de ingresar a las operaciones, reciben una inducción en materia de seguridad y salud ocupacional. En ella se dan a conocer los riesgos a los que están expuestos y sus deberes. Adicionalmente, cada área está siendo constantemente evaluada según las matrices de riesgos y módulos de capacitación que posee la empresa, asegurando de esta manera que el 100% de trabajadores reciba entrenamiento en los temas operativos y en conductas básicas de seguridad.

En este sentido, se brindaron capacitaciones referidas a la Matriz IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos), precauciones de seguridad en las operaciones, lecciones aprendidas de los accidentes, primeros auxilios/evacuación, medidas disciplinarias en el Reglamento Interno de SST y prácticas en uso de extintores.

S/. 860,900

Es el monto invertido en prevención de SST. Destinado a gastos para la incorporación de personal encargado del área, investigación, capacitación, adquisición de equipos de cuidado personal, señalización, mantenimiento y vigilancia.



RESULTADOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

³⁶El objetivo de seguridad es principalmente la reducción de los índices de frecuencia (número de accidentes personales) y severidad (días perdidos por accidentes personales).

En el año 2013, los resultados fueron:

INDICADOR	2013	MEDIDAS ADOPTADAS
Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes N° de accidentes	16	<ul style="list-style-type: none"> · Investigación de accidentes / Tomar acción a riesgos. · Capacitación de Jefes en Administración de pérdidas.
Índice de frecuencia de lesiones no incapacitantes N° de accidentes	3	Mejorar la gestión de los incidentes, Reducir el nivel de riesgo de los más críticos por Actividad.
Índice de severidad N° de días naturales perdidos	550	Clasificar y priorizar la atención de los riesgos identificados en las matrices Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos con mayor criticidad en todas las actividades.
Fatalidades N° de defunciones	1	Cambio de enfoque: <ul style="list-style-type: none"> · Responsabilidad: Jefe de Seguridad /Línea de mando. · Autocuidado. · Cuidado mutuo. · Mejora en el reporte de Incidentes. · Se adoptaron 19 reglas de prevención.
Enfermedades Ocupacionales N° de casos de enfermedades ocupacionales, es decir, cuyas causas se relacionan con la función que desempeña el empleado en el ambiente de trabajo ³⁷ .	0	Mejorar el desempeño del Sistema de Gestión de la Salud Ocupacional: <ul style="list-style-type: none"> · Mejorar registros y controles · Hacer seguimiento a descansos médicos · Cumplir con reportes

³⁶G4 – LA6

³⁷G4 – LA7





PS
1209
8
20E
SEAL
2000

05

CONTRIBUCIÓN CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

▶ CONTRIBUCIÓN CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

Somos conscientes de que nuestro crecimiento es sostenible, en la medida en que contribuimos al desarrollo de las comunidades donde estamos presentes y apoyamos al progreso y crecimiento de nuestra cadena de suministro. En este sentido, este capítulo se dirige a dos de nuestros grupos de interés: proveedores y comunidad.

GESTIÓN RESPONSABLE CON PROVEEDORES

³⁸En Tramarsa, los proveedores son considerados aliados fundamentales para el logro de objetivos empresariales. Por ello, la empresa promueve la contratación de proveedores locales con miras a contribuir al desarrollo de la zona, estableciendo alianzas que garantizan una relación sostenible, de confianza y beneficio mutuo.

Con el objetivo de contar con proveedores especializados y controlar a los proveedores críticos, Tramarsa ha establecido un proceso de selección de proveedores para asegurar los estándares de calidad. Esta selección sigue los lineamientos que establece el Comité de Compras Corporativas del Grupo Romero.

Los requisitos son los siguientes:

- Certificado de Homologación de Proveedores (Emitido por las empresas aprobadas por el Comité de Compras del Grupo Romero): Esta certificación evalúa aspectos comerciales, financieros, legales, CSMS (Calidad, Salud, Medio Ambiente y Seguridad), así como de Responsabilidad Social.
- Certificados del Proveedor (ISO, HACCP).
- Cumplimiento de Entrega (evaluación histórica).
- Certificado de Calidad de los productos, en los que sea necesario.

En nuestros contratos de prestación de servicios incluimos cláusulas referentes a los derechos humanos que repudian principalmente el trabajo forzado e impiden el uso de mano de obra esclava, infantil o en condiciones degradantes.

N° de proveedores



980

Nacionales



22

Extranjeros

100%

De proveedores que cumplen los lineamientos de Compras Corporativas

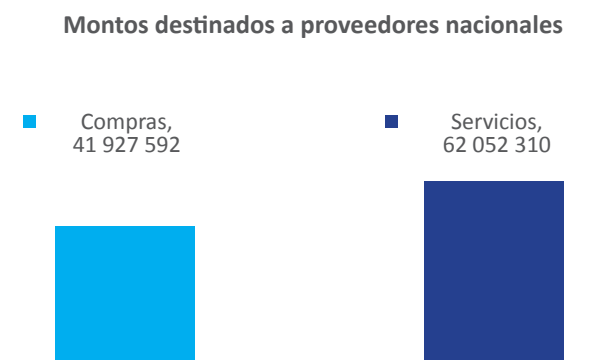
³⁸G4 - 9 / G4 - 12 / G4 - DMA



DISTRIBUCIÓN DE COMPRAS

Nuestros proveedores provienen indistintamente del medio nacional (Callao, Lima, Paita, Talara, Salaverry, Chimbote, Eten, Huarney, Supe, Pisco, Matarani, Ilo), e internacional (Estados Unidos, Canadá, Alemania, Reino Unido, Holanda, Francia, China, Chile, Países Bajos.).

³⁹En el 2013, el presupuesto sumó 105 151 854 nuevos soles, de los cuales el 98,89% fue destinado a la adquisición de materiales y servicios a proveedores nacionales.



GESTIÓN RESPONSABLE DE LA COMUNIDAD

⁴⁰En 2013, Tramarsa desarrolló su gestión social en los siguientes ámbitos:

GESTIÓN SOCIAL



Medio Ambiente
Programa Ambiental
"Biohuerto Escolar"



Oportunidad de Trabajo
Programas de Inserción Laboral



Educación Capacitación
en Seguridad a Trabajadores Portuarios

MEDIO AMBIENTE

Con el objetivo de sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia del cuidado del medio ambiente a través de buenas prácticas medioambientales, se llevó a cabo el Programa "Biohuerto Escolar", en alianza con la ONG Vida Abundante y la Institución Educativa 5001 "Luisa de Sabogal" del Callao. Mediante Módulos Ambientales Productivos (MAP) se realizaron charlas a docentes y personal administrativo del plantel. Asimismo, se realizaron capacitaciones para la instalación de biohuertos MAP, con la participación de alumnos y profesores, desarrollando además capacidades de trabajo en equipo e integración.

100 alumnos
aproximadamente,
se beneficiaron con este proyecto,
además de 25 docentes y administrativos.

³⁹G4 – 12 / G4 – EC9

⁴⁰G4 – SO1 / G4 - DMA

OPORTUNIDAD DE TRABAJO

Estos programas son ejemplos del compromiso de Tramarsa con la educación y el desarrollo de la comunidad, formando y atrayendo talento a las diversas Unidades de Negocio de la empresa.

Junto con la Escuela Nacional de Marina Mercante (ENAMM), se inició el Programa de Inserción Laboral con el objetivo de brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal a los jóvenes estudiantes de primero y último año de estudio.

Asimismo, en busca del equilibrio laboral entre el personal masculino y femenino, se llevó a cabo el Programa “Mujeres a Bordo”, en el cual se promovió el reclutamiento de oficiales mujeres de marina para trabajar en las embarcaciones mayores a 500 AB de la empresa. Este programa ha incluido sobre todo a oficiales mujeres egresadas de la ENAMM. (Más información, en el capítulo de Capital Humano)

Entre otras iniciativas, se realizó un convenio con Aldeas Infantiles SOS, reclutando a los jóvenes mayores a 18 años y que se encuentran estudiando y realizando prácticas en el Terminal de Contenedores.

“Todavía hay marinos mercantes que no se acostumbran a la presencia de mujeres en este ámbito y por eso, hay empresas que aún no aceptan a mujeres. Pero Tramarsa está a la vanguardia”.

Testimonio del proyecto “Mujeres a Bordo”
Milagros de la Cruz Tello. Tercera piloto encargada de la seguridad y salvamento a bordo del buque tanque Tramax.

EDUCACIÓN

Comprometidos con la Salud y Seguridad en el Trabajo, Tramarsa capacitó a los trabajadores portuarios pertenecientes a los Sindicatos de Salaverry, Chimbote y Pisco, con la finalidad de que conozcan los riesgos de su puesto de trabajo y asegurar que realicen operaciones seguras.

Cada taller tuvo una duración de seis horas y se impartió en las sedes de Salaverry, Chimbote y Pisco, los días 13, 14 y 16 de agosto.

508 estibadores
capacitados en las sedes de Salaverry,
Chimbote y Pisco.





06

COMPROMISO CON
EL MEDIO AMBIENTE

▶ COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Nuestro compromiso implica estar atentos a la problemática medioambiental, a cómo puede afectar nuestro negocio y cómo la empresa puede contribuir buscando evitar y/o minimizar sus impactos ambientales. Por eso nos basamos en nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) con el cual buscamos generar valor económico sin descuidar el cumplimiento de altos estándares de calidad ambiental.



GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL

Tramarsa ha identificado el impacto ambiental que genera sus operaciones y lo gestiona de manera responsable a través del área de Calidad, el cual sustenta la gestión ambiental en base al SIG que se reporta directamente a la Gerencia General.

En 2010, la empresa dio un gran paso en la mejora de su gestión ambiental con la obtención de la certificación ISO 14001 para el Terminal de Líquidos ubicado en Ilo.

Asimismo, Tramarsa también implementó en todas las sedes el programa de “Buenas Prácticas Medioambientales”, que tiene como objetivo principal reducir el impacto de las actividades en el medio ambiente.

PROGRAMA AMBIENTAL EN TLT

- Implementar con eficiencia los estándares ambientales establecidos por la norma ISO 14001 en el Terminal de Líquidos de Tramarsa (TLT).
- Sensibilizar a los trabajadores de todas las sedes de Tramarsa sobre la problemática ambiental y la necesidad de operar de manera limpia y responsable.

ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

La actividad marítima – portuaria supone la utilización de embarcaciones (remolcadores y lanchas) y maquinaria terrestre (grúas, camiones y elevadores) que implican un impacto importante en el medio ambiente, por ello, Tramarsa asume la responsabilidad de mitigar este impacto.

El Terminal de Líquidos de Tramarsa (TLT) en Ilo, brinda principalmente el servicio de almacenamiento y embarque de líquidos (aceites animales, aceites vegetales y alcohol), lo cual supone también operaciones que impactan en el medio ambiente. La ubicación del Terminal a orillas del mar hace necesario un estricto control de posibles efluentes, de manera que pueda evitarse la contaminación del ecosistema marino.





⁴¹Con la implementación de la norma ISO 14001, Tramarsa identifica los potenciales impactos medioambientales del negocio y los registra en una matriz en la que luego de una evaluación de magnitud de impacto ambiental se determinan los Aspectos Ambientales Significativos (AAS).

Este proceso de evaluación permite hacer una priorización de todos los aspectos ambientales identificados y establecer objetivos, metas y programas para lograr mejoras permanentes en el Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

ISO14001

Esta norma internacionalmente aceptada es auditada todos los años y evaluada de forma permanente a nivel interno y externo.

⁴¹G4 – EN27 / G4 - DMA

Componente	Impacto ambiental potencial	Medida propuesta
 Agua	<ul style="list-style-type: none"> · Potencial derrame de aceite o alcohol. 	<ul style="list-style-type: none"> · Plan de Seguridad/ Monitoreo de calidad de agua. · Formación y entrenamiento (simulacros) de Brigadas de Emergencia. · Kit antiderrame. · Bandeja antiderrame.
	<ul style="list-style-type: none"> · Potencial derrame de aguas de efluentes. 	<ul style="list-style-type: none"> · Inspección visual diaria. · Charlas de concientización.
 Aire	<ul style="list-style-type: none"> · Emisión de gases de soldadura, de combustión de fuentes móviles, de compuestos orgánicos volátiles. 	<ul style="list-style-type: none"> · Manual de Mantenimiento de equipos. · Monitoreo de calidad de aire y emisiones gaseosas.
	<ul style="list-style-type: none"> · Generación de humo y/o gases por incendio/explosión. 	<ul style="list-style-type: none"> · Capacitación: “Lucha contra incendios”. · Formación y entrenamiento (simulacros) de Brigadas de Emergencia. · Sistema Contraincendios.
	<ul style="list-style-type: none"> · Contaminación sonora. 	<ul style="list-style-type: none"> · Monitoreo de ruido.
 Suelo	<ul style="list-style-type: none"> · Derrame de aceite, residuos industriales peligrosos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Capacitación: “Respuesta ante Derrames”. · Formación y entrenamiento (simulacros) de Brigadas de Emergencia. · Kit antiderrame. · Bandeja antiderrame.
	<ul style="list-style-type: none"> · Potencial derrame de hidrocarburos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Plan de Seguridad. · Control Operativo de fuentes móviles.
	<ul style="list-style-type: none"> · Generación de residuos orgánicos, oleosos y residuos industriales no peligrosos 	<ul style="list-style-type: none"> · Clasificación y disposición de residuos. · Tachos de segregación de residuos. · Charlas de sensibilización a choferes de Cisternas.
	<ul style="list-style-type: none"> · Generación de residuos oleosos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Pozas de recepción de residuos oleosos. · Instructivo de disposición de residuos oleosos.
 Agotamiento de recurso natural	<ul style="list-style-type: none"> · Alejamiento de especies de fauna: · Consumo de productos derivados de hidrocarburos. · Consumo de agua. · Consumo de energía. · Consumo de papel. 	<ul style="list-style-type: none"> · Uso de productos amigables con el medio ambiente. · Charlas de concientización sobre uso de los recursos naturales.



Lo que resulta fundamental para el negocio de la empresa, es el uso de aceites y lubricantes para el mantenimiento de las naves y maquinarias de carga.

GESTIÓN DE MATERIALES

⁴²Los procesos para la prestación de los servicios portuarios brindados por TramarSA no demandan el uso de materias primas para someterlas a transformación.


Lo que resulta fundamental para el negocio de la empresa, es el uso de aceites y lubricantes para el mantenimiento de las naves y maquinarias de carga.

Específicamente en el Terminal de Líquidos, se emplean grasas, lubricantes, refrigerantes y desengrasantes para el mantenimiento de maquinaria para la movilización de contenedores, así como para el funcionamiento de las bombas y para la limpieza de los tanques y de todo el terminal.

Uso de materiales en TLT	
Tipo de materiales	Cantidad / Litros
Grasa	2 214,23
Aceite	85 529,17
Desengrasante	3 864,48
Refrigerante	4 535,19

CAPACITACIÓN AMBIENTAL

Como complemento a las acciones realizadas para evitar la contaminación ambiental y mitigar los impactos de las operaciones, se realizaron capacitaciones sobre el cuidado del medio ambiente enfocados en el SIG.

 <p>Sistema Integrado de Gestión (SIG)</p>	Análisis de causa raíz y manejo de las no conformidades
	Buenas prácticas medio ambientales
	Herramientas del SIG: Uso del Portal SIG, ROM y SMAD
	Orden y limpieza
	Política del Sistema Integrado de Gestión
	Sensibilización Certificaciones SIG

NORMATIVIDAD

⁴³Tramarsa respeta la legislación vigente en materia ambiental. La Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales incluye todas las normas y leyes que las actividades empresariales deben considerar:

Tipo Norma	Norma
Ley Nº 27314	Ley General de Residuos Sólidos.
Ley Nº 28256	Ley que regula el transporte terrestre de materiales y residuos peligrosos.
Ley Nº 17752	Ley General de Aguas.
Ley Nº 28256	Ley que regula el transporte terrestre de materiales y residuos peligrosos.
Ley Nº 27181	Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre.
D. S. Nº 022-2001-SA	Aprueba el Reglamento Sanitario para las actividades de Saneamiento Ambiental en Viviendas y Establecimientos Comerciales, Industriales y de Servicios.
D. S. Nº 047-2001-MTC	Establece Límites Máximos Permisibles de emisiones contaminantes para vehículos automotores que circulen en la red vial.
D. S. 074-2001-PCM	Aprueba el Reglamento de Estándares Nacionales de Calidad Ambiental del Aire.
D. S. 009-2003-SA	Aprueba el Reglamento de los Niveles de Estados de Alerta Nacionales para Contaminantes del Aire.
D. S. 015-2006-EM	Aprueba el Reglamento para la Protección Ambiental en las Actividades de Hidrocarburos.
D. S. 033-2007-PCM	Aprueba el Procedimiento para la aprobación de los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) y Límites Máximos Permisibles (LMP) de Contaminación Ambiental.
D. S. 002-2008-MINAM	Aprueba los Estándares Nacionales de Calidad Ambiental para Agua.
D. S. 021-2008-MTC	Reglamento de la Ley que regula el transporte terrestre de materiales y residuos peligrosos.
Decreto de Ley Nº 28-60-SAPL	Reglamento de Desagües Industriales.
Decreto 015-2005-CONAM/CD	Aprueba Directiva para la aplicación del Reglamento de los Niveles de Estados de Alerta Nacionales para Contaminación del Aire.
NTP 900.058:2005	Código de Colores para los Dispositivos de Almacenamiento de Residuos.
Ordenanza 015-86-MML	Aprueba ordenanza para la supresión y limitación de los ruidos nocivos y molestos.

⁴³G4 – EN29 / G4 – EN30 / G4 - DMA

IMPLICANCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

⁴⁴Si bien estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente y la reducción de gases de efecto invernadero, están surgiendo cambios en la atmósfera que son inevitables y difícilmente prevenibles.

En el caso de Tramarsa, las alteraciones del nivel del mar, traen como consecuencia que las profundidades del océano se vean afectadas en la mayoría de los puertos y canales de navegación, lo cual dificulta el atraque y desatraque de las naves. Para remediar este hecho será necesario incurrir en gastos adicionales para adaptar los terminales.

Las sequías, inundaciones, olas de calor y tormentas, son otros de los efectos que enfrentamos debido al cambio climático. Esto trae como consecuencia alteraciones en la navegación, lo que se traduce en demoras en las operaciones del puerto e incumplimiento en los plazos de entrega a los clientes. Asimismo, los fuertes vientos y las lluvias pueden afectar la operabilidad de las grúas y maquinarias pesadas. Finalmente, encontramos que pueden existir riesgos de daños en los bienes exportados o importados debido a posibles inundaciones.

Nuestra empresa se encuentra expuesta a todos estos riesgos vinculados al cambio climático, por lo que debemos adaptarnos y prevenir oportunamente las consecuencias que pudieran afectar severamente nuestro desempeño económico y social y las obligaciones con todos nuestros grupos de interés.

⁴⁴G4 – EC2

⁴⁵G4 - 31

⁴⁵INFORMACIÓN O SUGERENCIAS
SOBRE ESTE INFORME, FAVOR DIRIGIRSE A:

TRAMARSA
Correo electrónico: recursoshumanos@tramarsa.com.pe
Teléfono: (0511) 4130400





TRAMARSA
LBVVVBEV

OPERADORES MARÍTIMOS Y PORTUARIOS



46 CONTENIDOS BÁSICOS		
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
G4 - 1	3	-
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
G4 - 3	5	-
G4 - 4	11	-
G4 - 5	9	-
G4 - 6	Perú	-
G4 - 7	5	-
G4 - 8	Trabajos Marítimos S. A. es una empresa que brinda servicios portuarios. Los principales clientes son empresas vinculadas al comercio exterior (importadoras, exportadoras, operadores logísticos y agencias de aduanas) Opera en 11 puertos del Perú: Talara, Paita, Bayóvar, Salaverry, Chimbote, Huarmey, Supe, Callao, Pisco, Matarani, Ilo.	-
G4 - 9	9, 25, 31 y 47	-
G4 - 10	33	-
G4 - 11	Tramarsa no cuenta con sindicatos. Sin embargo respeta el derecho de libre asociación.	-
G4 - 12	47 y 48	-

⁴⁶G4 - 32

G4 - 13	No hubo cambios significativos.	-
G4 - 14	Parte del sistema integrado de gestión lo conforma la certificación ISO 14001, como parte de los requisitos de la certificación están las diferentes prácticas medio ambientales que nos permiten prevenir peligros de daño grave o irreversible. Pág. 4	-
G4 - 15	13	-
G4 - 16	14	-
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		
G4 - 17	Tramarsa S.A.	-
G4 - 18	19 y 21	-
G4 - 19	20	-
G4 - 20	Tramarsa S.A.	-
G4 - 21	20	-
G4 - 22	No se presentó reexpresión de la información.	-
G4 - 23	19	-
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
G4 - 24	18	-
G4 - 25	21	-
G4 - 26	21	-
G4 - 27	21	-
PERFIL DE LA MEMORIA		
G4 - 28	2013	-
G4 - 29	2010	-
G4 - 30	bienal	-
G4 - 31	56	-
G4 - 32	19	-
G4 - 33	Este reporte no ha sido verificado externamente	-
GOBIERNO		
G4 - 34	23	-
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4 - 56	5 y 6	-

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS						
ASPECTOS MATERIALES	INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES			OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	
CATEGORÍA: ECONÓMICA	INDICADOR	PÁGINA				
DESEMPEÑO ECONÓMICO	(DMA)	25			-	-
	G4 - EC1	25			-	-
	G4 - EC2	56			-	-
	G4 - EC3	Respecto a los planes de pensiones, la legislación peruana establece que los trabajadores tienen la facultad de optar libremente por el sistema público o el sistema privado para la administración de sus fondos (procedentes del descuento del 13% de sus ingresos mensuales). La cobertura y las características de estos planes de pensiones varían de acuerdo con la entidad que el trabajador elija.			-	-
	G4 - EC4	No se recibieron ayudas económicas por parte del gobierno.			-	-
PRESENCIA EN EL MERCADO	(DMA)	37			-	-
	G4 - EC5	37			-	-
	G4 - EC6	Todos los directivos son procedentes de la comunidad local.			-	-
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS	(DMA)	26			-	-
	G4 - EC7	26			-	-
	G4 - EC8	26			-	-
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	(DMA)	47			-	-
	G4 - EC9	48			-	-
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE	INDICADOR	PÁGINA				
MATERIALES	(DMA)	54			-	-
	G4 - EN1	54			-	-
PRODUCTOS Y SERVICIOS	(DMA)	52			-	-
	G4 - EN27	52			-	-
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	(DMA)	55			-	-
	G4 - EN29	No se han registrado sanciones de este tipo. Pág. 55			-	-
TRANSPORTE	(DMA)	15 y 55			-	-
	G4 - EN30	15 y 55			-	-

CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL	INDICADOR	PÁGINA		
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
EMPLEO	(DMA)	31	-	-
	G4 - LA1	31, 32 y 34	-	-
	G4 - LA2	37	-	-
	G4 - LA3	37	-	-
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	(DMA)	35	-	-
	G4 - LA4	No se han establecido períodos mínimos de pre aviso. Las comunicaciones se hacen a la brevedad posible y mediante canales internos como correos electrónicos, reuniones o murales públicos. Pág. 35	-	-
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	(DMA)	42	-	-
	G4 - LA5	42	-	-
	G4 - LA6	44	-	-
	G4 - LA7	44	-	-
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	(DMA)	39	-	-
	G4 - LA9	39	-	-
	G4 - LA10	39	-	-
	G4 - LA11	41	-	-
SOCIEDAD				
COMUNIDADES LOCALES	(DMA)	48	-	-
	G4 - SO1	48	-	-
	G4 - SO2	No se han registrado efectos negativos en las sedes de Tramarsa.	-	-
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	(DMA)	8	-	-
	G4 - SO3	5 sedes evaluadas al 100%	-	-
	G4 - SO4	8	-	-



CRÉDITOS

Producción General: Fundación Romero
Concepto y diseño: BDK
Fotografías: Nelly García y Fernando Fujimoto

13



TRAMARSA
LBVWVBEV
OPERADORES MARÍTIMOS Y PORTUARIOS