



Grupo  
**Graña y  
Montero**

# NUEVOS HORIZONTES, NUEVOS RETOS

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2012





# **NUEVOS HORIZONTES, NUEVOS RETOS**

**INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2012**





# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2012



Por segundo año consecutivo, les presentamos el Informe de Sostenibilidad del Grupo Graña y Montero, correspondiente al ejercicio 2012. Este documento es el resultado de un proceso de mejora en la gestión sostenible del Grupo, que se inició en 1995 con nuestra Carta de Ética y se reafirmó en 2011 cuando asumimos el reto de incorporar la metodología de la Global Reporting Initiative, principal referente en la elaboración de reportes de sostenibilidad.

Así, elaboramos nuestro primer Informe de Sostenibilidad 2011, que se constituyó en una línea de base, a partir de la cual definimos retos y oportunidades para consolidar nuestra gestión sostenible y nuestro relacionamiento con los grupos de interés. Este proceso, que involucró a las distintas áreas y empresas del Grupo, nos permitió aprovechar nuestra experiencia, trayectoria y sinergias internas para establecer planes para una gestión sostenible y al mismo tiempo comprometernos a mejorar la cobertura, alcance y calidad de la información que reportamos.

El presente Informe de Sostenibilidad da cuenta de lo avanzado en 2012 y plantea nuevos retos en la sostenibilidad que asumimos con entusiasmo. Como equipo, seguiremos brindando servicios de ingeniería de alta confiabilidad, realizando y operando grandes obras de infraestructura, todo ello con estándares de nivel mundial, con el fin de generar valor para la sociedad.

# ÍNDICE

- 8. CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL GERENTE GENERAL**
- 13. NUESTRA ORGANIZACIÓN**
- 19. LA GESTIÓN SOSTENIBLE EN EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO**
- 29. GENERACIÓN DE VALOR**
- 37. GOBIERNO CORPORATIVO**
- 41. COMPROMISO CON NUESTROS COLABORADORES**



# CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL GERENTE GENERAL

Estimados amigos:

Poner a su disposición este nuevo Informe de Sostenibilidad, correspondiente al año 2012, es para nosotros motivo de gran satisfacción, porque nos permite destacar los temas más relevantes de nuestro modelo de gestión de responsabilidad social, que este año ha recibido numerosos reconocimientos públicos, como el Premio Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial 2012, otorgado por la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción (FIIC); el Premio Creatividad Empresarial, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); y ser considerada la Empresa Modelo Peruana por la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

Nacimos como una empresa de ingeniería hace casi 80 años, y seguimos creciendo y generando valor para la sociedad. Nos sentimos especialmente entusiasmados con los resultados que venimos obteniendo como proveedores y operadores de infraestructuras que permiten mejorar la calidad de vida de las personas, lo que nos convierte en proveedores de bienestar social y crecimiento ciudadano.

Nuestro modelo de gestión sostenible se basa en la generación de relaciones de confianza con los diferentes públicos con los que nos vinculamos, a partir del entendimiento de sus expectativas, sean las aspiraciones de la comunidad, en espacios rurales o urbanos, respecto a la generación de empleo local; las expectativas de los clientes por contar con construcciones, instalaciones o viviendas en plazo y calidad; la demanda del Estado por contar con un operador capacitado para construir, financiar y operar las infraestructuras que requiere; las grandes empresas extractivas,







El crecimiento de nuestras operaciones nos ha permitido acelerar nuestra capacidad generadora de conocimiento y especialización, y ofrecer crecientes oportunidades de desarrollo personal y profesional para nuestros colaboradores, que hoy superan las 28,000 personas, y configuran una gran ventaja competitiva dentro de la industria.

Nuestra estrategia Crecer y Compartir y la sostenibilidad de los distintos programas de responsabilidad social que la conforman, no solo responden a las expectativas de nuestros grupos de interés, sino que se basan en la participación responsable y comprometida de los propios beneficiarios. Ejemplo de ello son, como lo explicamos en este informe, los programas de acompañamiento social en los nuevos proyectos de vivienda que desarrollamos y construimos, o el desarrollo de la Cultura Metro en la operación de la Línea 1 del Metro de Lima a nuestro cargo, donde los clientes se convierten en nuevos agentes de cambio y ejemplos de buenos ciudadanos.

Nuestros retos para los siguientes años serán mucho mayores, pero para enfrentarlos contamos con la confianza que inspiran nuestros valores corporativos de calidad, cumplimiento, seriedad y eficiencia, el compromiso de nuestro gran equipo humano y las importantes proyecciones de crecimiento que tiene el Perú y los países de la región en los que operamos.

De esta manera, ratificamos nuestra adhesión a los Principios del Pacto Global y presentamos nuestros avances en materia de sostenibilidad, según los lineamientos e indicadores de la Global Reporting Initiative (GRI) explicados en este documento.



**José Graña Miró Quesada**



**Mario Alvarado Pflucker**





# NUESTRA ORGANIZACIÓN



**El Grupo Graña y Montero está conformado por 24 empresas de servicios de ingeniería que operan en seis países de Latinoamérica, organizadas en cuatro áreas de negocio: ingeniería y construcción, infraestructura, inmobiliaria y servicios técnicos.**

Establecido hace casi 80 años, el Grupo Graña y Montero es líder en el sector de servicios de ingeniería, con proyectos en todo el país y además operaciones en Chile, Colombia, Brasil, República Dominicana y Panamá. En línea con su estrategia de crecimiento y diversificación, el Grupo ha ido asumiendo nuevos retos de proyección internacional y de generación de flujos estables ampliando sus líneas de negocio.

El ingreso al rubro de concesiones de infraestructura, más allá de la oportunidad económica que nos genera como organización, nos ubica en un lugar protagónico en el desarrollo del país, al convertirnos en socios del Estado, canalizando recursos privados para la operación de servicios públicos con los más altos estándares. Así, hoy somos proveedores y operadores de infraestructuras que permiten mejorar la calidad de vida de las personas, como en el caso de la Línea 1 del Metro de Lima o los 5 mil Km de carreteras a cargo de Concar.

A fines de 2010, dimos un paso importante en nuestro proceso de internacionalización, al incorporar al Grupo a la empresa Cam, especializada en servicios del sector eléctrico y con operaciones en Chile, Perú, Colombia y Brasil. Dos años después, en 2012, consolidamos nuestro liderazgo a nivel regional con la adquisición de la constructora chilena Vial y Vives, empresa especializada en el sector minero.

Este proceso, sumado a nuestra trayectoria inspirada por nuestros valores corporativos, nos acerca cada vez más a la realización de nuestra visión de ser el Grupo de servicios de ingeniería más confiable de Latinoamérica.

## VISIÓN

Ser reconocidos como el Grupo de servicios de ingeniería más confiable de Latinoamérica.

## MISIÓN

Resolver las necesidades de nuestros clientes más allá de las obligaciones contractuales, trabajando en un entorno que motive a su personal, respetando al medio ambiente, en armonía con las comunidades en las que opera, y asegurando el retorno a sus accionistas.

## VALORES

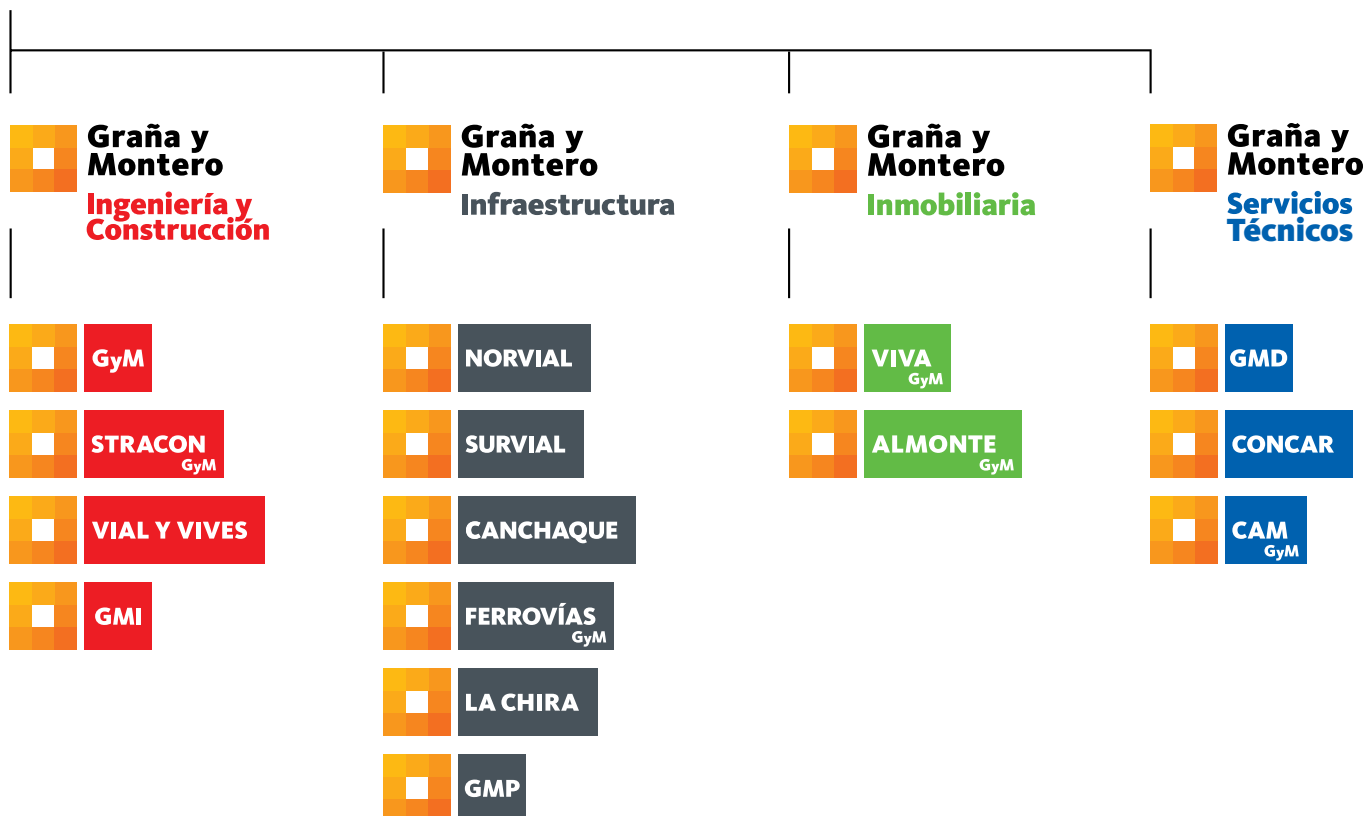
CALIDAD

CUMPLIMIENTO

SERIEDAD

EFICIENCIA

## ÁREAS DE NEGOCIO DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



## PRINCIPALES EMPRESAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

### INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

- En esta área, los negocios son gestionados por proyectos, con una alta complejidad técnica, recursos humanos especializados e importantes inversiones en maquinaria y equipos.
- Agrupa los negocios tradicionales de ingeniería y construcción y está conformado por las empresas GyM, Stracon GyM, GMI y Ecotec.
- En 2012 trabajó en simultáneo en 4 proyectos hidroeléctricos (790 MW) y los más importantes proyectos mineros como Antapacay y Las Bambas (Xstrata), La Inmaculada (Hochschild), Constanca (Hudbay), entre otros.
- En Octubre 2012 adquirimos el 74% del accionariado de Vial y Vives SA, empresa chilena especializada en construcciones mineras.

### INFRAESTRUCTURA

- Estos negocios requieren un alto nivel de inversión y contratos de largo plazo.
- Incluye a GMP, empresa especializada en el sector hidrocarburos, que durante 2012 batió el record de producción de petróleo y gas y obtuvo la certificación Trinorma para la Planta de Fraccionamiento de Gas de Talara.
- Consorcio Terminales, asociación de GMP y Oiltanking de Alemania para la operación de terminales de combustible. En el 2012 se despachó en promedio 77.250 barriles por día.
- También agrupa a las empresas de concesiones de carreteras (Norvial, Survial, y Chancaque) y a la planta de Tratamiento de Aguas Residuales (Concesionaria La Chira).
- A inicios de 2012 asumimos la responsabilidad de operar la Línea 1 del Metro de Lima, a través de la empresa Ferrovías GyM.

### INMOBILIARIA

- Estos negocios también son gestionados por proyectos, desde la compra del terreno hasta el desarrollo y la comercialización y son intensivos en inversiones.
- La principal empresa de este rubro es Viva GyM, especializada en desarrollo inmobiliario.
- En 2012 consolidamos nuestros proyectos de vivienda social, iniciando nuestra expansión a provincias (Piura).
- También agrupa a las empresas Almonte S.A, propietaria de un terreno para un gran desarrollo urbano al sur de Lima, la asociación del Proyecto Espacio en los terrenos del ex Cuartel San Martín y GMVB, asociación para el el proyecto Inmobiliario del Parque Central.

### SERVICIOS TÉCNICOS

- Los negocios se organizan según el tipo de servicio brindado, con contratos de mediano plazo y con un uso intensivo de personal técnico.
- Incluye los servicios de tecnología de la información y de digitalización de documentos de GMD y GSD respectivamente, de mantenimiento y operación de concesiones de Concar y, desde el 2011 los servicios al sector eléctrico de Cam GyM en Chile, Colombia, Brasil y Perú.
- Durante el 2012 operamos y realizamos el mantenimiento de más de 5,000 Km de carreteras. A través de GMD nos consolidamos como la primera empresa de Outsourcing de TI en el mercado peruano.

**PRESENCIA EN 6 PAÍSES DE LATINOAMÉRICA**

**28,654 COLABORADORES, DE LOS CUALES  
3,657 SON INGENIEROS**

**US\$ 4,574 MILLONES EN CONTRATOS POR EJECUTAR**

**INVERSIONES DE CAPITAL POR MÁS DE  
US\$ 352 MILLONES**

**US\$ 2,051 MILLONES EN VENTAS NETAS**

**US\$ 114 MILLONES DE UTILIDAD**

**+52 MILLONES DE USUARIOS DE NUESTROS SERVICIOS  
(L1 METRO DE LIMA Y CARRETERAS)**

**11 RECONOCIMIENTOS EN 2012 A LA GESTIÓN DEL  
GRUPO GRAÑA Y MONTERO**







---

# LA GESTIÓN SOSTENIBLE EN EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

---

**La Cultura Graña y Montero es el fundamento de nuestro modelo de sostenibilidad, y a través de nuestra estrategia Crecer y Compartir nos proyectamos hacia la sociedad para promover ciudadanía.**

## LA RUTA HACIA LA SOSTENIBILIDAD

---

Si bien nuestro compromiso con la responsabilidad social se expresa en nuestra Carta Ética en 1995 y se incorpora formalmente a nuestro modelo de negocio en 2004, a partir de nuestra adhesión a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, este enfoque ya formaba parte de “la manera de hacer las cosas” en el Grupo. Inicialmente concentramos nuestro esfuerzo en el desarrollo del capital humano, brindándole mayores y mejores herramientas para su desarrollo personal y profesional dentro de un ambiente de confianza. Luego incorporamos a nuestra gestión el desarrollo y mantenimiento de vínculos positivos con las comunidades del entorno inmediato a nuestros proyectos, realizando programas de inversión social que tenían como eje a la educación.

En 2010, lanzamos la estrategia Crecer y Compartir, y establecimos así los cimientos de nuestro actual modelo: “Para ser una empresa sólida y continuar creciendo, es necesario contribuir al crecimiento de los distintos grupos de interés con los que nos relacionamos”.

Bajo esta estrategia, proyectamos y compartimos nuestro conocimiento y la Cultura Graña y Montero a la sociedad, teniendo como eje transversal a la educación. Mediante el despliegue de distintas iniciativas, contribuimos con el desarrollo de capacidades en los grupos de interés con los que nos relacionamos, que van desde nuestra comunidad aledaña, la cadena de proveedores y clientes, hasta la comunidad académica y de profesionales de ingeniería.

A partir de 2012, en un contexto de gran crecimiento y dentro de la estrategia Crecer y Compartir, decidimos potenciar nuestro compromiso con la educación y el conocimiento, asociándolos con el desarrollo de ciudadanía en las personas e instituciones hacia las cuales dirigimos nuestras distintas actividades y programas de responsabilidad social.

## DESDE HACE 17 AÑOS VENIMOS FORTALECIENDO NUESTRAS PRÁCTICAS Y ENFOQUES DE SOSTENIBILIDAD

1995	2004	2007	2010	2011	2012
El Grupo Graña y Montero publica su Carta de Ética.	Nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus 10 principios.	Se establece la estrategia Aprender a Crecer para el frente interno.	Se emprende la estrategia Crecer y Compartir dirigida al frente externo.	Se incorporan los lineamientos de la Global Reporting Initiative en la gestión sostenible del Grupo.	Se creó la Gerencia de Responsabilidad Corporativa. Se diseñaron planes de sostenibilidad en las principales empresas del Grupo.

## NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD

Dentro de nuestra visión de la sostenibilidad, convertimos todas nuestras actividades, la realización y operación de infraestructuras en una oportunidad de cambio positivo para la sociedad, al compartir con nuestros distintos grupos de interés los conocimientos y actitudes que soportan un buen comportamiento ciudadano. Esta es nuestra estrategia Crecer y Compartir.

Cuando desarrollamos infraestructuras vamos más allá de lo exigido contractualmente, ya que ofrecemos a nuestros clientes, usuarios y la comunidad atributos que les permitan utilizarla en beneficio de su propio desarrollo y, a su vez, reconocerse como buenos ciudadanos, capaces de ejercer sus deberes y derechos, asumiendo un liderazgo positivo, respetando al otro y actuando de manera constructiva en nuestra sociedad.

Siendo la Cultura Graña y Montero la base fundamental de nuestro modelo de sostenibilidad, el aporte y compromiso de nuestros colaboradores resulta clave para el logro de este objetivo. Son ellos, como personas y como equipos, los que hacen del Grupo Graña y Montero un buen ciudadano corporativo, que tiene como ejes de actuación el desarrollo de las personas, el trabajo seguro, el respeto por el medio ambiente, las relaciones de confianza con sus grupos de interés y un comportamiento ético basado en valores.

## PROMOVER CIUDADANÍA

## CRECER Y COMPARTIR: SOSTENIBILIDAD

Desarrollar  
personas

Promover un  
comportamiento  
seguro

Gestionar  
nuestros  
impactos  
ambientales

Establecer  
relaciones de  
confianza con  
nuestros grupos  
de interés

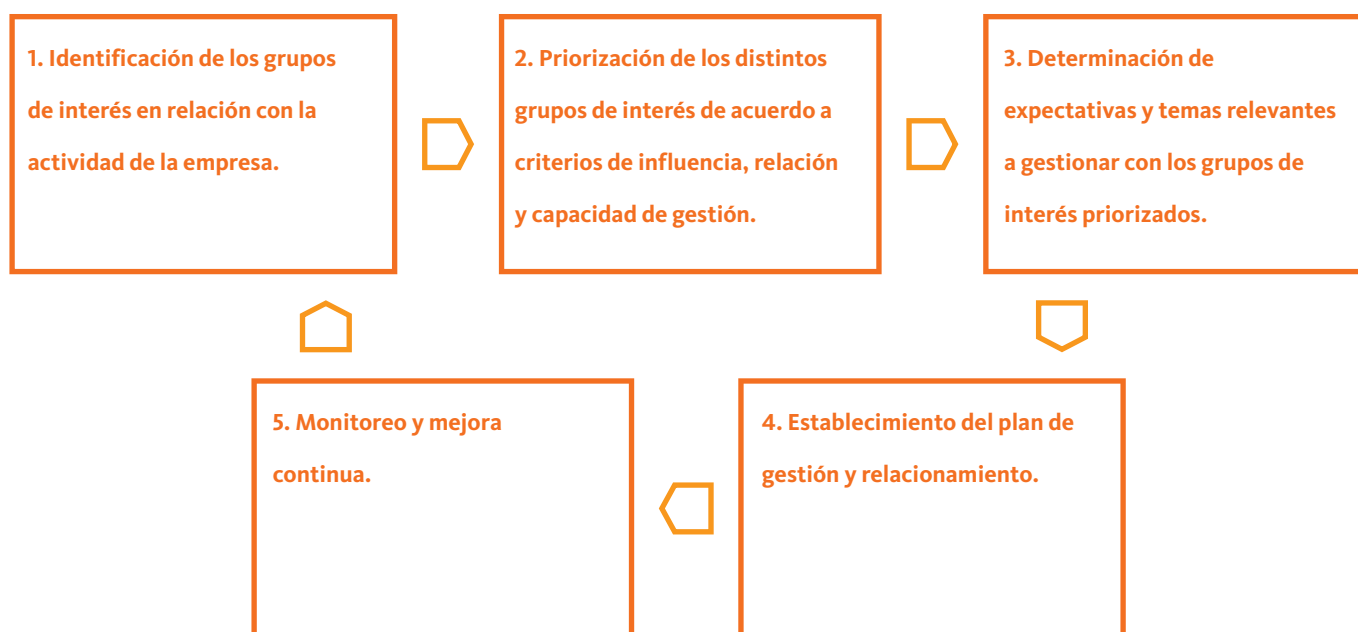
Promover una  
actuación ética  
y con valores

## CULTURA GRAÑA Y MONTERO

# NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La adecuada gestión de nuestros distintos grupos de interés implica el desarrollo de relaciones transparentes y de confianza con cada uno de ellos, teniendo en cuenta sus expectativas con relación a la actividad de cada una de las empresas del Grupo.

## MODELO DE GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



En 2011, como parte de nuestro primer proceso de elaboración del Informe de Sostenibilidad, se ejecutó el primer trabajo formal e integral para identificar y priorizar las expectativas y temas relevantes de cada grupo de interés.



## GRUPOS DE INTERÉS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

---



### MEDIO AMBIENTE

El desafío que asumimos al incorporar la metodología de la Global Reporting Initiative fue la base para iniciar un proceso de mejora continua en términos de gestión. Así, nuestro primer Informe de Sostenibilidad se constituyó en un diagnóstico del estado de la responsabilidad social en Graña y Montero, que involucró a sus principales empresas, gerentes generales y un equipo de más de 70 profesionales que aportaron con su conocimiento y experiencia.

Este proceso fue insumo para diseñar los distintos planes de gestión sostenible en las principales empresas del Grupo: GyM, GMI, Ferrovías GyM, GMP, Viva GyM, GMD, Concar y Cam GyM.

Para el periodo 2012-2013, priorizamos nuestros objetivos de gestión en función al enfoque de sostenibilidad del Grupo y de las características de cada una de las empresas. Así, establecimos dos principales retos de sostenibilidad transversales a toda la organización: la gestión de residuos y el desarrollo de proyectos de inversión social con la comunidad. En adición, cada empresa se fijó metas que responden a las características propias del sector donde operan y a sus prioridades estratégicas de negocio.

De esta manera, el presente informe recoge los temas relevantes y de especial interés para cada grupo identificado de acuerdo con las prioridades de la organización.



## Las relaciones con nuestros grupos de interés

---

Procuramos establecer estrategias y mecanismos de relacionamiento con las partes interesadas que permitan un diálogo abierto y transparente. Entendemos además que las expectativas y percepciones de estas son cada vez más dinámicas, por lo que mantenemos un diálogo continuo, que nos permita responder rápida y asertivamente. Entre las principales herramientas para mantener este diálogo activo se encuentran:

- Estudios de diagnóstico social
- Monitoreo y gestión de reclamos o consultas
- Talleres con la comunidad
- Estudios de satisfacción
- Espacios de encuentro y talleres
- Boletines informativos, entre otros

Cada herramienta se configura y establece su periodicidad dependiendo del grupo de interés al que nos dirigamos.

En 2012, Ferrovías GyM inició un proceso de socialización y relacionamiento con las comunidades aledañas a la ruta del tramo uno de la Línea 1 del Metro de Lima, mediante la incorporación de espacios de información sobre los servicios, las responsabilidades de la empresa, objetivos y beneficios. Adicionalmente, se recogen las expectativas, sugerencias y comentarios para luego incluirlas en los procesos de gestión de la organización.

---





La adecuada gestión de nuestros grupos de interés implica el desarrollo de relaciones transparentes y de confianza.



Premio Empresa Modelo Peruana, otorgado por la Cámara de Comercio de Lima.

## RECONOCIMIENTOS A NUESTRA GESTIÓN SOSTENIBLE

En 2012, la gestión corporativa del Grupo Graña y Montero obtuvo los siguientes reconocimientos:

- Las 10 Empresas más Admiradas, otorgado por la revista G de Gestión y Price Waterhouse.
- Puesto 7 en el ranking Las 100 Empresas Peruanas con mejor Reputación, de acuerdo con el estudio realizado por la consultora internacional Merco y KPMG.
- Puesto 15 en el ranking Las 100 Empresas Peruanas con mayor Responsabilidad Social Empresarial, de acuerdo con el estudio realizado por la consultora internacional Merco y KPMG.
- Empresa Modelo Peruana, otorgado por la Cámara de Comercio de Lima, según su XII Encuesta Anual de Ejecutivos.



Asimismo, nuestras empresas obtuvieron los siguientes reconocimientos a su gestión:

- GyM: Premio Latinoamericano a la Responsabilidad Social 2012, otorgado por la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción (FIIC) y la Corporación Andina de Fomento.
- Graña y Montero-División Infraestructura: Premio a la Creatividad Empresarial 2012, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en la categoría Turismo y Recreación.
- Graña y Montero-División Infraestructura: Premio a la Creatividad Empresarial 2012, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en la categoría Compromiso con la Sociedad.
- Ferrovías GyM - Línea 1 del Metro de Lima: Premio a la Creatividad Empresarial 2012, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en la categoría Servicio al Cliente.
- Viva GyM: Reconocida en el puesto 9 dentro de las mejores empresas para trabajar en el país, categoría de 30 a 250 empleados, otorgado por el Great Place to Work Institute.
- GMP: Reconocida en el puesto 14 dentro de las mejores empresas para trabajar en el país, categoría de 251 a 1,000 empleados, otorgado por el Great Place to Work Institute.





# GENERACIÓN DE VALOR



**Brindamos servicios de ingeniería, desarrollamos y operamos infraestructuras, todo ello con estándares internacionales que superan las expectativas de nuestros clientes, y además nos permiten compartir valor con la sociedad.**

El conocimiento y experiencia de los equipos profesionales que conforman el Grupo Graña y Montero nos permiten diseñar, financiar, construir y operar obras de infraestructura con estándares internacionales y criterios de excelencia operacional, y generar así valor para nuestros clientes y usuarios.

Nuestro compromiso con el país va más allá del desarrollo de obras que mejoran la calidad de vida de las personas. Buscamos que los usuarios de las nuevas infraestructuras las hagan suyas y reconozcan su valor, utilizándolas de manera correcta en beneficio de su propio desarrollo y el de su comunidad. Para ello les trasladamos conocimientos y actitudes que les permitan crecer como ciudadanos responsables.

Del mismo modo, durante el desarrollo de nuestras operaciones, compartimos valor con las distintas comunidades vinculadas a nuestros proyectos. A las poblaciones locales les brindamos capacitación en temas de nuestra especialidad para mejorar su empleabilidad, y a los proveedores los apoyamos en la formalización y mejora de su gestión.

Con relación al Estado, nos constituimos en un aliado estratégico para el desarrollo sostenible del país, por medio de la contribución a la reducción de brechas de infraestructura y la operación de concesiones con eficiencia, calidad y estándares de clase mundial.

## Gestión con estándares internacionales

El trabajo de nuestro equipo humano nos permite implementar obras de gran envergadura, con estándares internacionales y criterios de excelencia operacional, teniendo como premisa cuidar y potenciar el prestigio alcanzado por Graña y Montero.

En estos años, hemos logrado consolidar un modelo de excelencia en la calidad, cumplimiento, seriedad y eficiencia, que son los valores del Grupo, y por tanto, la base de nuestra cultura corporativa.

Es así que GyM, GMI, GMP y Cam Chile, cuentan con el Sistema Integrado de Gestión certificado con la trinorma (ISO 9001, ISO 14001 Y OHSAS 18001). Asimismo, en 2012, otras empresas del Grupo continuaron trabajando para alinear su gestión a los más altos estándares. Como resultado, Concar obtuvo la ISO 9001 y Stracon GyM la ISO 14001 de su Sistema de Gestión Ambiental.

	ISO 9001 (Calidad)	ISO 14001 (Ambiental)	OHSAS 18001 (seguridad y salud)	ISO 27000 (Seguridad de la información)	Otros estándares
GyM <sup>1</sup>	■	■	■		
STRACON GyM <sup>2</sup>		■			
GMI	■	■	■		
GMP <sup>3</sup>	■	■	■		Norma técnica de calidad ante INDECOPI <sup>4</sup>
GMD	■			■	Certificación CMMI <sup>5</sup>
Concar	■				
Cam <sup>6</sup>	■	■	■		

1. División Electromecánica

2. Proyectos de Poracota y Orcopampa

3. Consorcio Terminales, Planta de Gas y OFP

4. Para la comercialización de hidrocarburo acíclico saturado (HAS)

5. Certificación del modelo de calidad del software

6. Corresponde a CAM Chile

## Desarrollando capacidades para la inserción laboral

En GyM trabajamos hace siete años para desarrollar capacidades laborales en las zonas de influencia de los proyectos, como respuesta a las elevadas expectativas de empleo que generan las obras de construcción. A 2012, más de 18,000 pobladores locales han participado del programa a nivel nacional.

Este programa busca ampliar las competencias técnico-constructivas, de seguridad, autoestima y liderazgo de la población local a través de la implementación de talleres de capacitación en las áreas donde GyM ejecuta sus proyectos.

### GENERACIÓN DE COMPETENCIAS

TÉCNICO	PREVENCIÓN DE RIESGOS	DESARROLLO PERSONAL	APOYO EN LA INFRAESTRUCTURA
<ul style="list-style-type: none"><li>Conocimientos técnicos básicos en construcción</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Difundir la cultura de prevención</li><li>Estándares de seguridad</li><li>Uso de equipo adecuado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Motivación</li><li>Liderazgo</li><li>Autoestima</li><li>Trabajo en equipo</li></ul>	Ejecución de obras de infraestructura y equipamiento básico a modo de evaluación práctica

Como en todos nuestros programas sociales, inicialmente realizamos un diagnóstico socioeconómico de la zona, para entender el contexto y las oportunidades que este presenta. Como resultado del proceso de capacitación técnica, tenemos la oportunidad de seleccionar al personal obrero más preparado, ya que la contratación dependerá del nivel de rendimiento alcanzado.

Beneficios para GyM:

- Relaciones sólidas y positivas con la comunidad
- Eficiente gestión de contratación
- Equipo de trabajo capacitado y seguro

Beneficios para la comunidad:

- Desarrollo de capacidades
- Mayor contratación local
- Promoción de la empleabilidad
- Desarrollo de pequeñas obras comunitarias

Desde su implementación en 2006:

- 883,681 horas de capacitación
- 711 talleres de capacitación impartidos
- 2 premios en responsabilidad social

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

En 2012, nuestras ventas crecieron 30%, y alcanzaron los 2,051 millones de dólares, lo que generó un EBITDA de 302 millones de dólares, una utilidad neta de 114 millones de dólares, inversiones de capital por 352 millones de dólares, costos de operación por 1,771 millones de dólares y una cartera de contratos por ejecutar de 4,574 millones de dólares.

Estos indicadores económico-financieros fueron posibles gracias al compromiso y talento de nuestro equipo, conformado por más de 28,000 colaboradores, dentro de los cuales destacan nuestros 3,657 ingenieros.

Este buen desempeño generó impactos positivos en beneficio de nuestros propios colaboradores (empleados y obreros), nuestros proveedores de bienes y servicios, el Estado y los accionistas. Igualmente, permitió dinamizar las economías locales y regionales, pues generó más de 6,000 puestos de trabajo locales y contribuyó con la formación y contratación de proveedores de la zona de nuestros proyectos.

Los ingresos generados en el año se distribuyeron entre todos los grupos de interés de Graña y Montero: más de 1,000 millones de dólares correspondieron al pago de proveedores, más de 489 millones de dólares a nuestros colaboradores (empleados y obreros), más de 220 millones de dólares al Estado mediante el pago de tributos, 34 millones de dólares por el pago de dividendos y más 352 millones de dólares en inversiones de capital.





Obreros y empleados  
representan el 44% en  
la distribución total de  
ingresos del Grupo

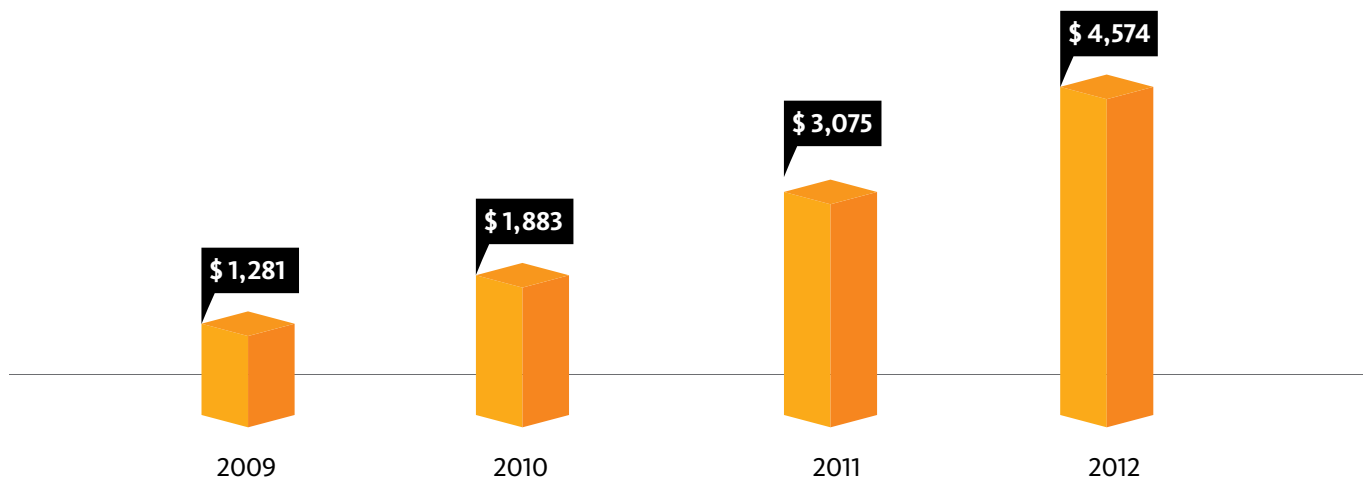
**VENTAS** (MILLONES DE USD)

---



**CARTERA DE PROYECTOS POR EJECUTAR** (MILLONES DE USD)

---



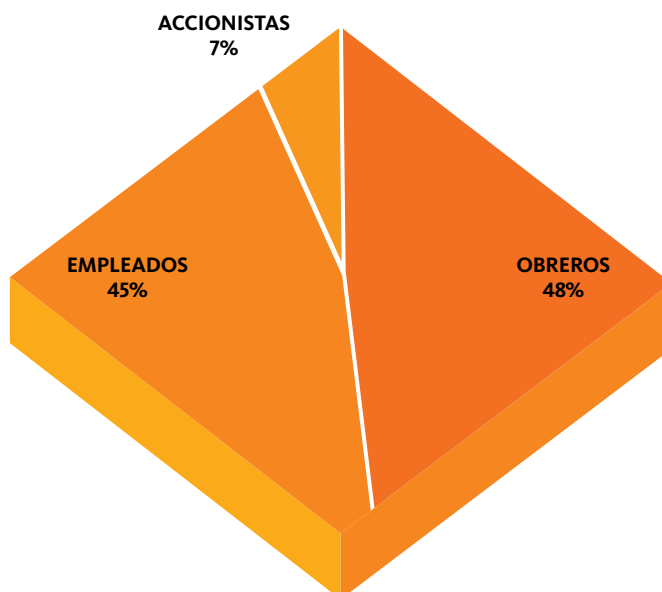
## DISTRIBUCIÓN DE NUESTROS INGRESOS (MILLONES DE USD)

Item	2012	%
Ventas más IGV pagado	2,153	
Pago a proveedores (*)	1,043	
<b>Saldo</b>	<b>1,110</b>	<b>100.00%</b>
<b>GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS</b>		
<b>OBREROS</b>	252	22.72%
<b>EMPLEADOS</b> (sueldos, bonos, utilidades)	238	21.43%
<b>ACCIONISTAS</b> (dividendos)	34	3.07%
Gastos financieros	13	1.17%
Impuestos	220	19.87%
Reinversión (capex)	352	31.74%

(\*)Excluye efectos de variación de capital de trabajo

## DISTRIBUCIÓN ENTRE LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS

OBREROS, EMPLEADOS Y ACCIONISTAS







# GOBIERNO CORPORATIVO



**Acreditamos un buen gobierno corporativo, basados en políticas y prácticas que mantienen y promueven el cumplimiento de los principios de ética y transparencia dentro del Grupo.**

El gobierno corporativo del Grupo Graña y Montero busca transmitir confianza y transparencia al mercado y sus inversionistas, estableciendo un marco de actuación ético y responsable, que fortalece la sostenibilidad de la organización. Desde 1997 somos la única empresa del sector que cotiza en la Bolsa de Valores de Lima y que registra una importante participación de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) como accionistas.

Nuestras buenas prácticas de gobierno corporativo se ubican dentro de un proceso de mejora continua que nos permite actuar dentro de los más altos estándares internacionales. Así es como en 2012 establecimos nuestro Código de Conducta, desarrollado a partir de la Carta Ética (1995), con el objetivo de brindar a nuestros colaboradores lineamientos de comportamiento claros y precisos. A partir de ello, se generó actividades de capacitación en todas las empresas del Grupo con el objetivo de lograr su difusión e interiorización por parte de los colaboradores. En 2013, continuaremos con este esfuerzo para lograr una alta cobertura en nuestro equipo humano.

Del mismo modo, nos mantuvimos dentro del Índice de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima y continuamos participando activamente en el Companies Circle, grupo conformado por 19 empresas de Latinoamérica con altos estándares de gobierno corporativo.

Dentro de las actividades de capacitación para nuestros directores, debemos mencionar la participación de un grupo de ellos en el V Programa de Gobierno Corporativo para Directores de Empresas, dictado por el Programa de Alta Dirección de la Universidad de Piura, en convenio con Ernst & Young y la Universidad del Pacífico.

## Sostenibilidad y gobierno corporativo

- Contamos con el Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social (2004), el cual tiene como objetivo velar por el cumplimiento de las políticas de gestión humana y responsabilidad social, dentro de los principios de transparencia y ética del Grupo. Este Comité está conformado por tres directores externos, dos de ellos independientes.
- Contamos con la Oficina de Prevención de Lavado de Activos, a cargo de un Oficial de Cumplimiento, que promueve y monitorea la implementación de esta norma en las empresas del Grupo.
- Teniendo en cuenta la sensibilidad de nuestro sector, implementamos talleres y charlas de prevención de lavado de activos dirigidos al 100% del personal de GyM y Viva GyM. En 2012, implementamos un aula virtual de capacitación en GyM, que, además de ampliar el alcance, permite evaluar el nivel de conocimiento acerca del tema.
- Nuestro Comité de Auditoría y Procesos (2004) tiene como objetivo velar por la idoneidad y transparencia en los procedimientos internos y todas las actuaciones del Grupo en el ámbito económico, financiero, de auditoría externa e interna y cumplimiento. De esta manera se gestionan los riesgos de corrupción y el cumplimiento de las normas de actuación ética.
- Durante 2012 el Directorio y el Comité de Auditoría y Procesos aprobaron la implementación de un sistema confidencial de denuncias llamado Línea Ética, que contará con los canales de correo electrónico, teléfono y web. Dicha iniciativa es trabajada por la consultora Ernst & Young y empezará a funcionar durante 2013.

## COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Como líderes en el sector de ingeniería e infraestructura, el Grupo Graña y Montero desempeña un rol activo en diversos grupos o gremios empresariales y sociales, lo que nos permite compartir conocimientos y desarrollar propuestas para impulsar el desarrollo del país. Entre ellos, tenemos:

- Desde 2010, formamos parte del Companies Circle, grupo de empresas latinoamericanas con altos estándares de gobierno corporativo, que pertenecen al Latin American Corporate Governance Roundtable.
- Participamos en el Global Corporate Governance Forum para promover y compartir experiencias con otras empresas.



Miembros del Directorio del Grupo Graña y Montero.

- Estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2004.
- El Grupo Graña y Montero es miembro de AFIN, la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional, gremio empresarial que agrupa a las principales empresas privadas del sector infraestructura de servicios públicos.
- A través de GyM pertenecemos a la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco).
- A través de Vial y Vives pertenecemos a la Cámara Chilena de Construcción.
- A través de Viva GyM pertenecemos al Consejo Peruano de Construcción Sostenible, asociación que busca liderar la implementación efectiva e integral de la construcción sostenible en el país.
- A través de GMI pertenecemos a la Federación Panamericana de Consultores, que está adscrita a la Federación Internacional de Ingenieros Consultores.
- A través de GMP, formamos parte de la Asociación Peruana de Operadores Portuarios (Asspor), a la Sociedad Geológica del Perú y a la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo, cuyo código de conducta suscribimos.
- A través de GMD pertenecemos a la Asociación Peruana de Productores de Software (Apesoft).





---

# COMPROMISO CON NUESTROS COLABORADORES

---

**Nuestros colaboradores son la base de nuestro éxito y nuestro principal grupo de interés. Por este motivo, nos enfocamos en su desarrollo profesional y personal, dentro de los lineamientos de la Cultura Graña y Montero.**

Nuestro sistema de gestión humana busca conformar un equipo comprometido y cohesionado, que se reconozca como pieza clave del éxito logrado y esté orgulloso de pertenecer al Grupo líder del sector.

Nuestra ventaja competitiva se sustenta en la experiencia y conocimientos de nuestro gran equipo de colaboradores. Por ello, a través de nuestra estrategia Aprender a Crecer (2005), buscamos desarrollar capacidades, sistematizar el conocimiento generado y compartirlo dentro de la organización.

En 2012, iniciamos el despliegue del modelo de Desarrollo de Talento, con el objetivo de acelerar la formación y crecimiento de nuestros profesionales requeridos por el rápido incremento de nuestra actividad. Este esfuerzo de capacitación se complementa con la difusión permanente de nuestros valores corporativos y el mantenimiento de la Cultura Graña y Montero, caracterizada por promover la innovación y autonomía responsable de sus colaboradores.

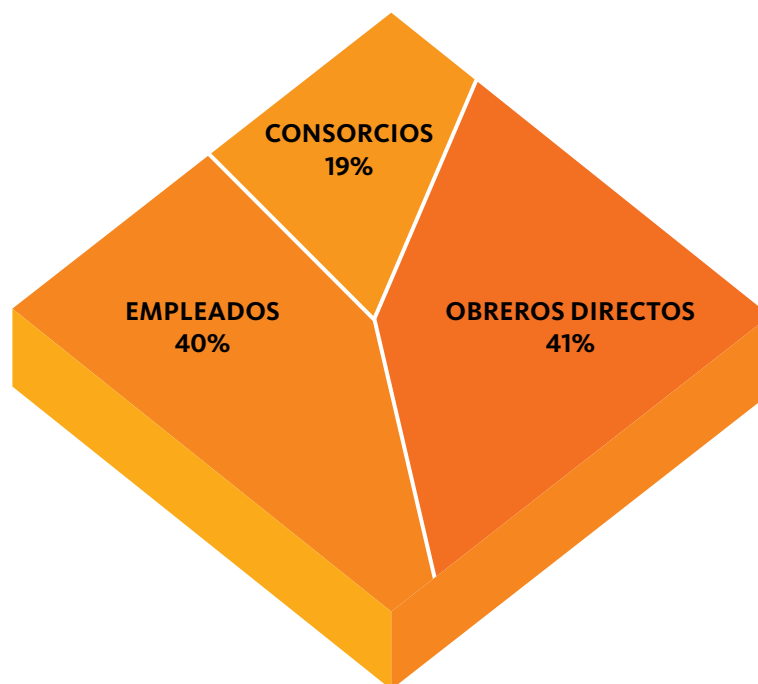
## NUESTRO EQUIPO

El crecimiento económico del Grupo implicó un incremento de 17% en el número de colaboradores, que llegó a las 28,654 personas. Dentro de estos, el grupo de ingenieros y profesionales aumentó en 16%, y alcanzó la cantidad de 5,575 personas, entre las que destacaron los 3,657 ingenieros en distintas especialidades.

En lo que se refiere a los colaboradores obreros directos, a diciembre de 2012, se registró un total de 11,885 personas. Un 83% de ellos realiza labores especializadas en puestos propios de la construcción civil y común.

Este proceso de crecimiento a nivel nacional e internacional ha estado acompañado de un esfuerzo especial en términos de integración cultural y aseguramiento de nuestras capacidades de atracción, retención y desarrollo del capital humano, dentro de un clima laboral que genere confianza, orgullo y camaradería.

### EQUIPO DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



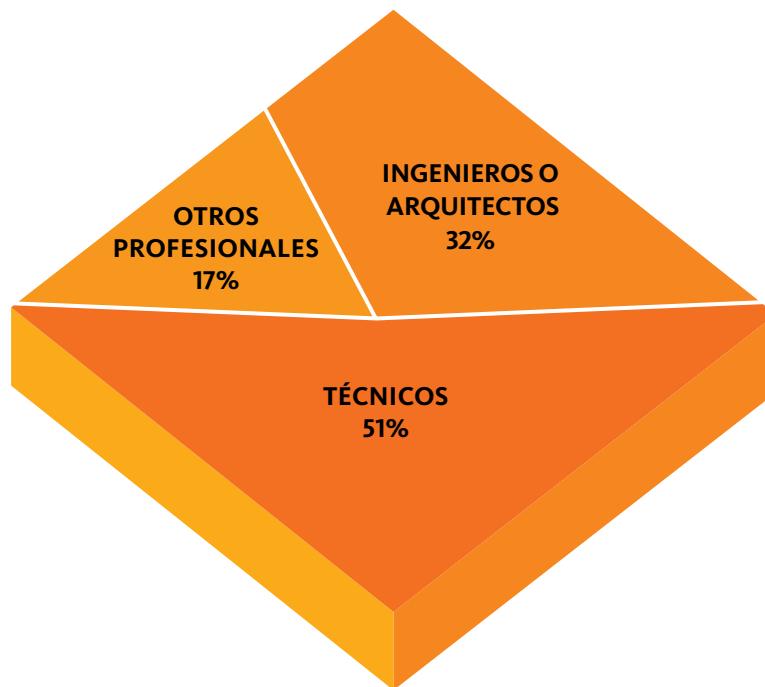
**Total = 28, 654 colaboradores**



Empleados durante la inducción corporativa Semana Conociendo a Graña y Montero.

## EMPLEADOS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

---

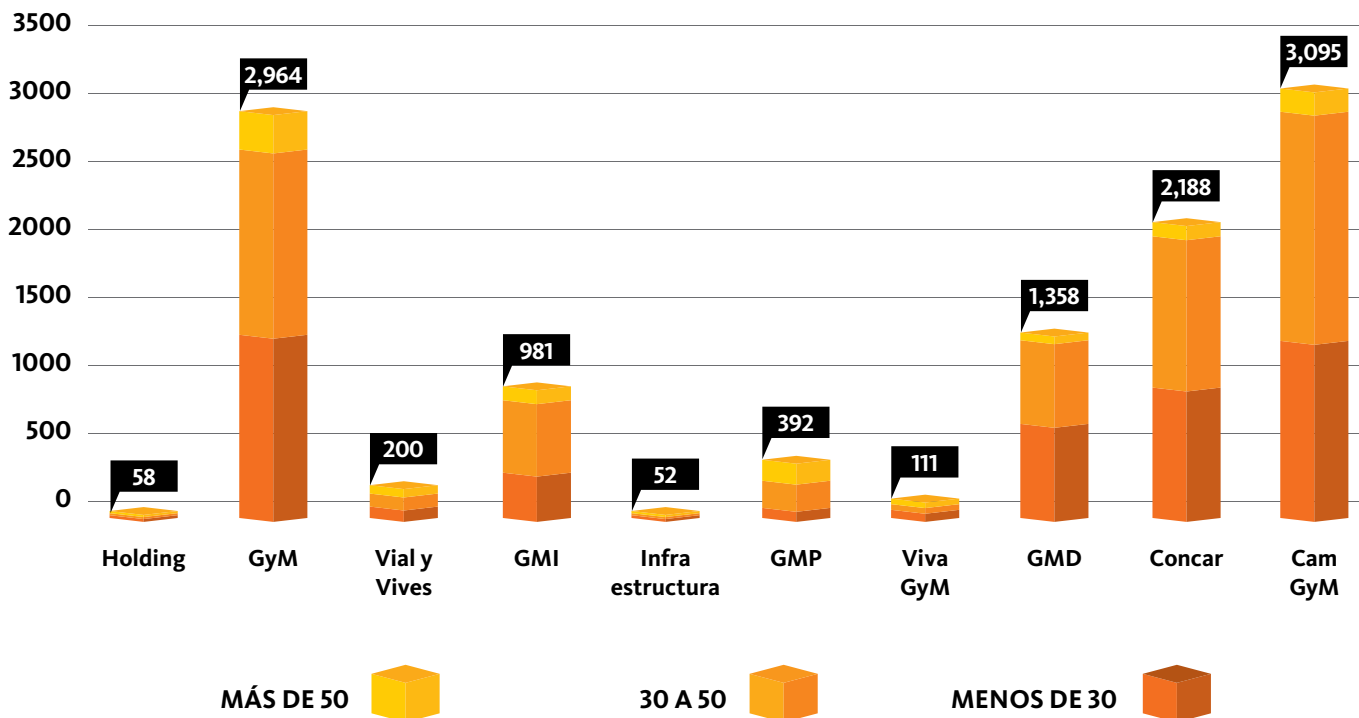


**Total = 11, 399 colaboradores**

La experiencia profesional y capacidad de ejecución del Grupo se ha visto enriquecida con la incorporación de profesionales jóvenes. El 40% de nuestros empleados tiene menos de 30 años, quienes crecen dentro de nuestra organización y se suman de manera creativa y responsable a nuestro compromiso con la excelencia operacional.

## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR EDADES

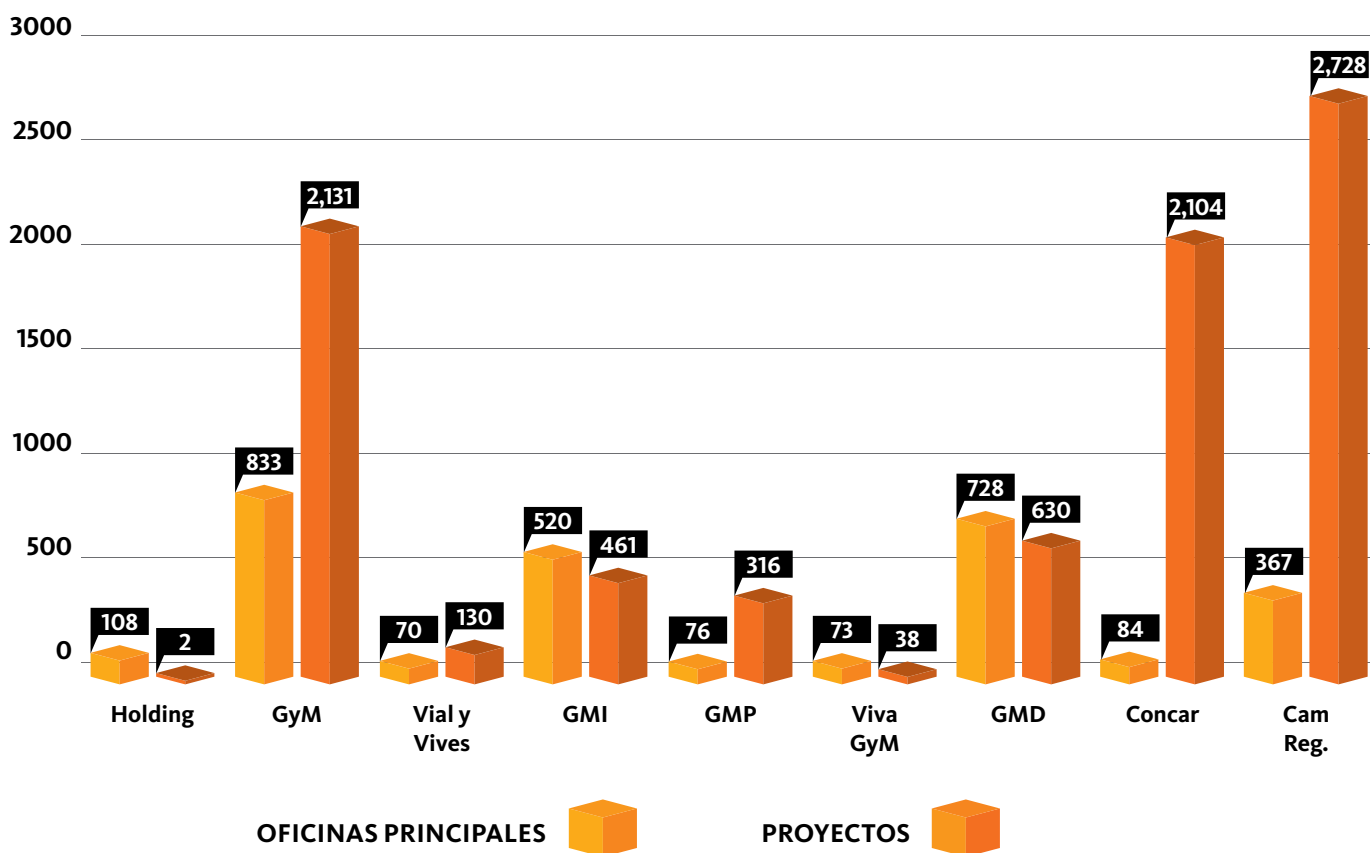
Nº de empleados



Nos sentimos orgullosos de que un 18% de los empleados del Grupo esté compuesto por mujeres, que participan de un sector que tradicionalmente estuvo compuesto por el género masculino. En el caso específico de la empresa Viva GyM, el equipo de empleados está compuesto en 55% por mujeres.

COMPAÑIA	HOMBRES	MUJERES
Holding	63%	37%
GyM	77%	23%
Vial y Vives	91%	9%
GMI	82%	18%
GMP	91%	9%
Viva GyM	45%	55%
GMD	73%	27%
Concar	86%	14%
Cam GyM	86%	14%
<b>Total</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>

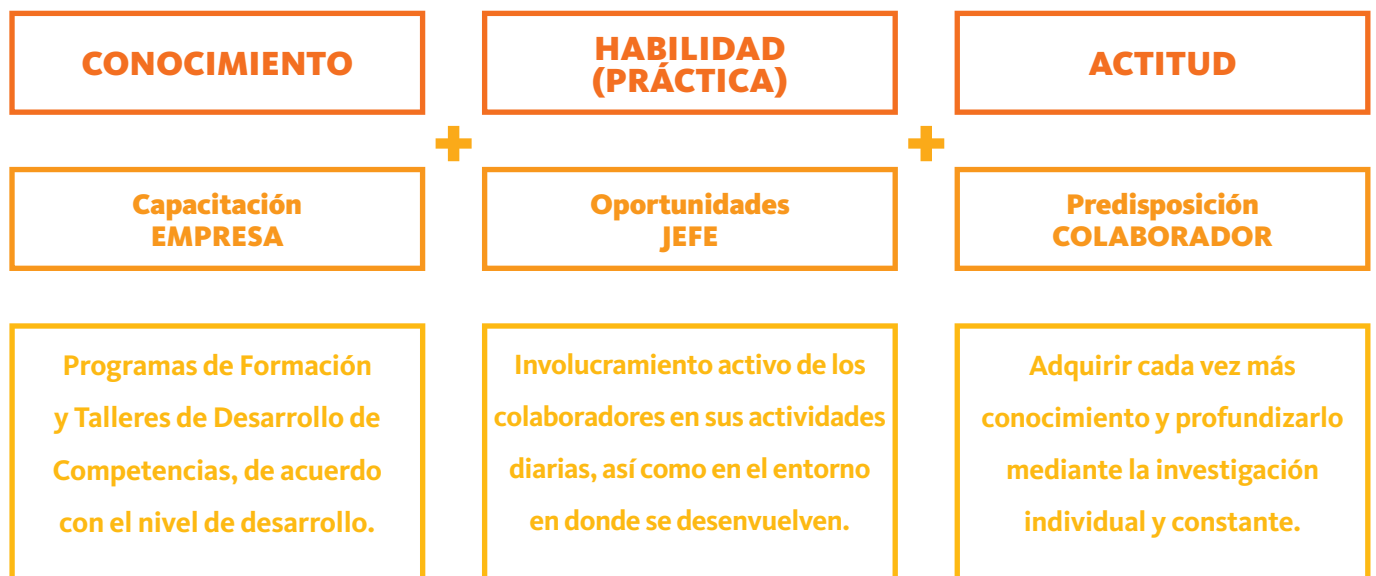
Por su parte, el 75% de nuestros colaboradores empleados realizan sus labores en proyectos, mientras que 25% se encuentra en las oficinas principales



# DESARROLLO DEL TALENTO

Desde 2005, la estrategia Aprender a Crecer y la responsabilidad asumida por el Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA) en la gestión del conocimiento del Grupo, condujeron a la creación de espacios y mecanismos para generar, sistematizar y compartir el conocimiento de la propia organización, como soporte fundamental del crecimiento.

Manteniendo la gestión del conocimiento y el desarrollo de las personas como ejes estratégicos, en 2012 se inició el despliegue del modelo Desarrollo de Talento, que busca acelerar la formación y crecimiento de nuestros profesionales, considerando tres líneas de acción: i) capacitación especializada para todos los niveles, incluyendo la Alta Dirección; ii) programa de mentoría; y iii) proceso de retroalimentación (feedback) de jefes a colaboradores. El éxito del modelo se soporta en el aporte y compromiso de tres actores fundamentales: la empresa, el jefe y el colaborador.



El modelo Desarrollo de Talento está basado en la definición de 21 competencias agrupadas en tres subconjuntos que se vinculan con la excelencia operacional, la relación con nuestro entorno y las acciones para la sostenibilidad.

Durante 2012, continuamos con la realización del quinto programa de maestría interna con la Universidad de Piura, desarrollamos el primer Master Express para Alta Dirección a cargo del TEC de Monterrey, realizamos 11 ediciones del programa de inducción corporativa Semana Conociendo a Graña y Montero, 42 Charlas del Conocimiento en temas especializados y el segundo concurso interno de papers sobre temas de ingeniería, investigados a partir de nuestras propias experiencias y prácticas operativas.

## Programas de formación implementados en 2012

A través del CCA, realizamos programas de formación para todas las empresas del Grupo. Estos cursos son dictados por docentes internos, externos y especialistas. Algunos ejemplos de ello:

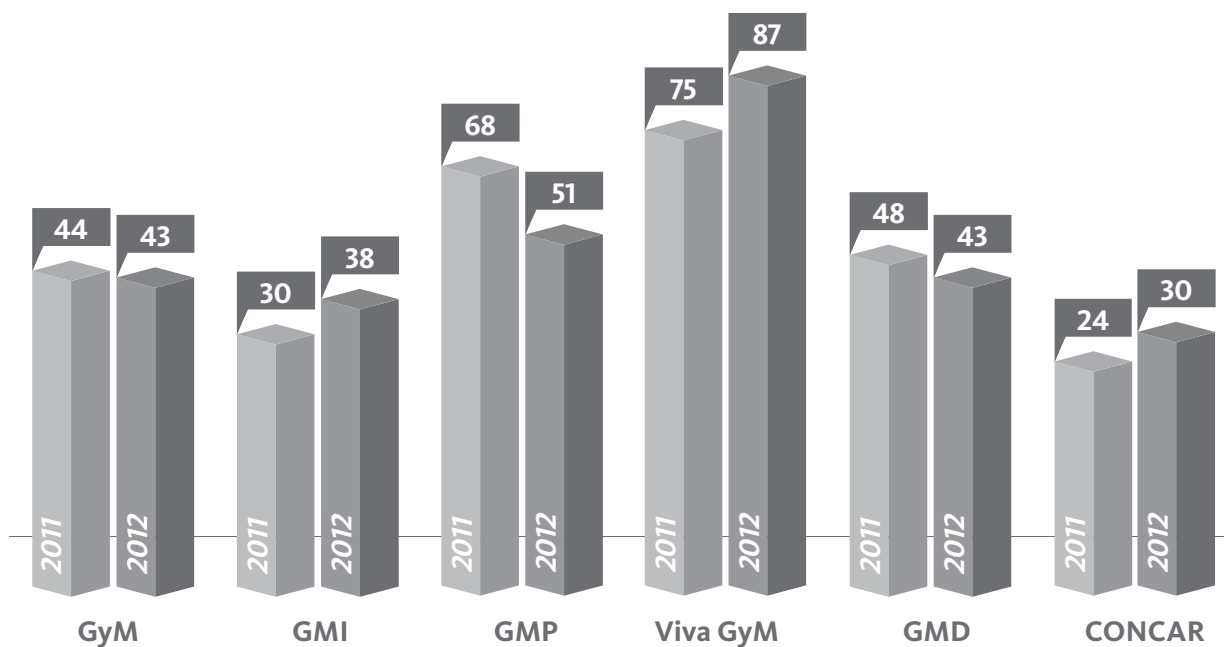
- Inducción: se implementó en GyM la inducción virtual para facilitar el acceso de todos los colaboradores a la información.
- Charlas de conocimiento: exposiciones de experiencias exitosas y no exitosas realizadas dentro de las empresas del Grupo. Acceso presencial y virtual.
- Comunidades del conocimiento: iniciativa de nuestros colaboradores para generar y difundir el conocimiento a través de la investigación e ideas innovadoras.
- Talleres de habilidades: desarrollo de competencias personales como el autoconocimiento y liderazgo personal, entre otros.
- Programas y cursos técnicos por especialidad: desarrollo del conocimiento técnico requerido según las funciones de cada puesto de trabajo.
- Malla de capacitación: incluye conocimientos en gestión técnica y competencias requeridas por cada área.

## Cuadro: Horas de formación por empresa

Descripción	GyM	GMI	GMP	Viva GyM	GMD	Concar	Total
Capacitación Interna	68,849	26,691	4,204	4,003	29,223	54,010	186,980
Capacitación Externa	47,690	14,330	14,397	4,652	35,999	20,495	137,563
<b>Total</b>	<b>116,539</b>	<b>41,021</b>	<b>18,601</b>	<b>8,655</b>	<b>65,222</b>	<b>74,505</b>	<b>324,543</b>



## Horas de formación promedio por empleado



Todo este modelo que impulsa el desarrollo profesional ha sido difundido a los colaboradores mediante distintos canales de comunicación. Entre estos destacan la página web y la cuenta de Facebook Creciendo en Graña y Montero, así como los Portales de Conocimiento en cinco empresas del Grupo.

De esta manera, la empresa brinda a los colaboradores la información y herramientas que ellos requieren para asumir de manera directa la responsabilidad sobre el diseño y gestión de su crecimiento profesional, con el apoyo de sus jefes y la retroalimentación que permiten los sistemas de evaluación del desempeño.

## Evaluación del desempeño

En el marco de nuestro modelo Desarrollo de Talento, venimos implementando procesos internos de evaluación del desempeño, a través de los cuales medimos anualmente el desarrollo de cada trabajador. Nuestro modelo de evaluación presenta una fase de retroalimentación del jefe directo, donde se identifican las fortalezas y los aspectos de mejora y se establece el plan de acción para alcanzar los objetivos esperados. Además, esta herramienta contribuye a promover espacios de diálogo transparente y al establecimiento de relaciones de confianza entre los jefes, el trabajador y la empresa.

El Sistema de Evaluación del Desempeño se ha venido aplicando de manera progresiva con los siguientes resultados al cierre de 2012.

## Porcentaje de Empleados Evaluados por Desempeño

Compañía	2012	2011	Variación pp
GyM	44%	27%	+17 pp
Stracon GyM	20%	0%	+20 pp
GMI	59%	25%	+34 pp
GMP	100%	87%	+13 pp
Viva GyM*	0%	88%	-88 pp
GMD	89%	85%	+4 pp
Concar	16%	6%	+10 pp

\*Viva GyM realizó las evaluaciones de desempeño del año 2012 entre febrero y marzo de 2013.

De esta manera crecen los aportes de nuestros colaboradores como profesionales y, lo que es igual de importante, su aporte colectivo como equipos de trabajo, que asumen con profesionalismo y compromiso frente a los retos del crecimiento.

El fortalecimiento de nuestros equipos se ha convertido en un objetivo estratégico, no solo como un espacio generador de sinergias creativas, sino como un soporte fundamental para el desarrollo de competencias claves, como la capacidad de discernimiento y toma de decisiones dentro del ejercicio de una autonomía responsable. Así, los equipos de trabajo se convierten en lo que denominamos Núcleos Operativos Confiables (NOC), altamente motivados, que asumen misiones específicas y actúan guiados por nuestros valores corporativos.

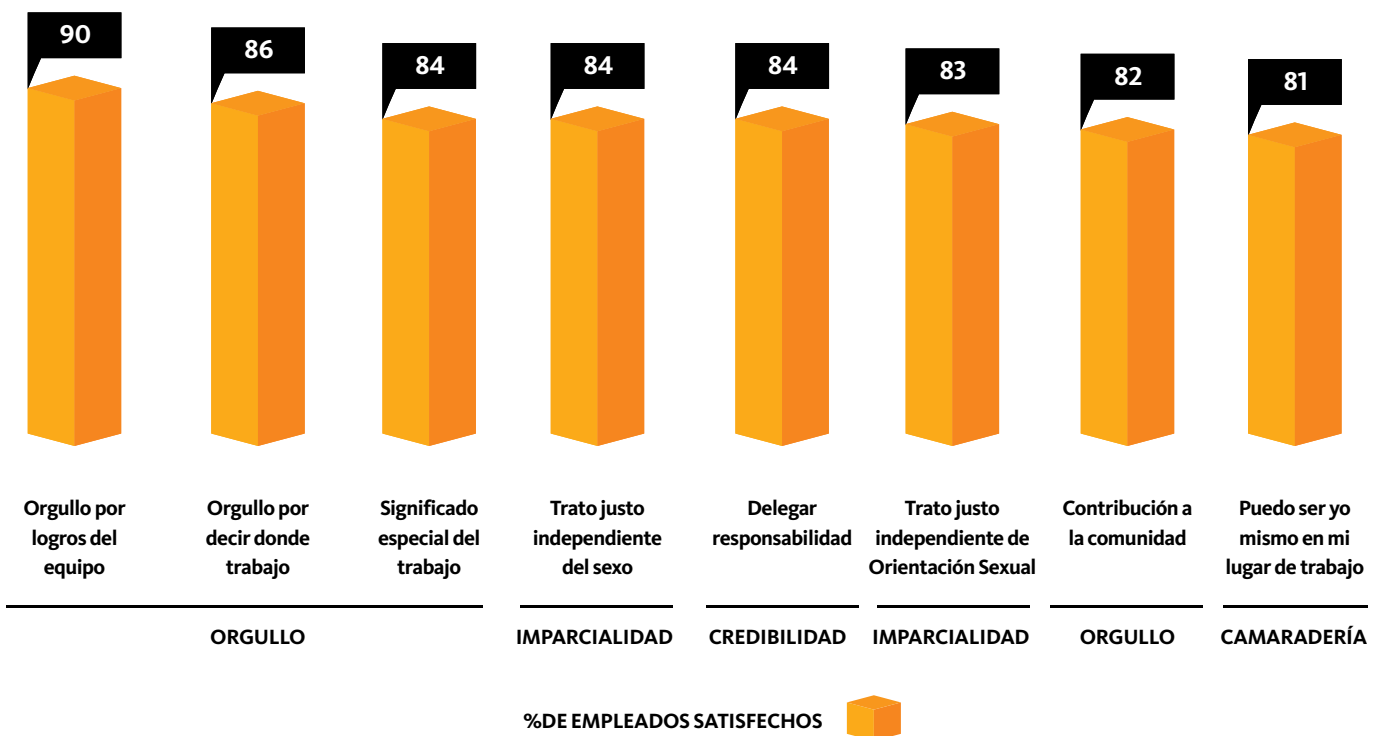
# GRUPO GRAÑA Y MONTERO: UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR

Parte esencial de nuestro enfoque de gestión humana es mantener un equipo cohesionado, motivado y comprometido con los objetivos del Grupo Graña y Montero. Por ello gestionamos un ambiente laboral donde los colaboradores perciban que tanto la empresa como sus jefes les generan confianza, orgullo y espíritu de camaradería.

Por tercer año consecutivo, en 2012 logramos que el 70% de nuestros más de 11,000 empleados confirmen que somos un gran lugar para trabajar en la encuesta del Great Place to Work (GPTW). En el año destacaron Viva GyM y GMP, las cuales fueron reconocidas entre las 45 mejores empresas para trabajar en el Perú.

Debemos destacar también que, en los últimos tres años, la pregunta Gestalt de la encuesta GPTW, que explora la dimensión emocional de la percepción, nos arroja resultados por encima del 77% de satisfacción, expresión de las sólidas relaciones que hemos logrado establecer con y entre nuestros colaboradores.

## FORTALEZAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO: EVALUACIÓN GPTW





## Reconocimientos a nuestra gestión humana

---

### Great Place to Work-GPTW

Por quinto año consecutivo, el Grupo Graña y Montero participó en la encuesta de clima laboral del Great Place to Work Institute. En 2012, obtuvimos un resultado de satisfacción del 70% entre nuestros más de 11,000 empleados. Esto ratifica el compromiso con el desarrollo integral de nuestro equipo humano, y les ofrece un espacio de confianza, orgullo y camaradería. Este año destacaron las empresas Viva GyM y GMP, reconocidas entre las 45 mejores empresas para trabajar en el país, en el puesto 9 y 14 de sus respectivas categorías.

### Asociación de Buenos Empleadores (ABE)

Durante 2012, las empresas GyM, GMI, GMP, GMD, y Concar obtuvieron o renovaron la certificación ABE otorgada por la Asociación de Buenos Empleadores. Esta asociación sin fines de lucro es patrocinada por la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham Perú), entidad que promueve las buenas prácticas en gestión humana.

Como parte de esta asociación, nos comprometemos a promover una cultura de bienestar y a fomentar y difundir buenas prácticas laborales en nuestra cadena de proveedores para contribuir a la mejora de la calidad del empleo en el país.

---

## GESTIÓN HUMANA OBREROS

Nuestros colaboradores obreros constituyen el 42% del total de trabajadores, y su aporte es fundamental para la ejecución de los proyectos del Grupo. Sus capacidades, habilidades y actitudes, sumadas a las de nuestros ingenieros y profesionales en su conjunto, nos permiten cumplir con la entrega de proyectos dentro de los plazos y estándares de calidad ofrecidos a nuestros clientes.

Este aporte se traduce en una gran capacidad de ejecución, que permite seguir asumiendo los retos del crecimiento, y por ello exige una gestión humana especializada para atraer, mantener y desarrollar a nuestro gran equipo de colaboradores obreros.

Contamos y mantenemos una base de datos que nos permite conocer y contactar a más de 32,000 obreros especializados en distintas actividades propias de la construcción civil, hecho que nos permite ofrecer respuesta adecuada y oportuna a los requerimientos operativos de los proyectos.

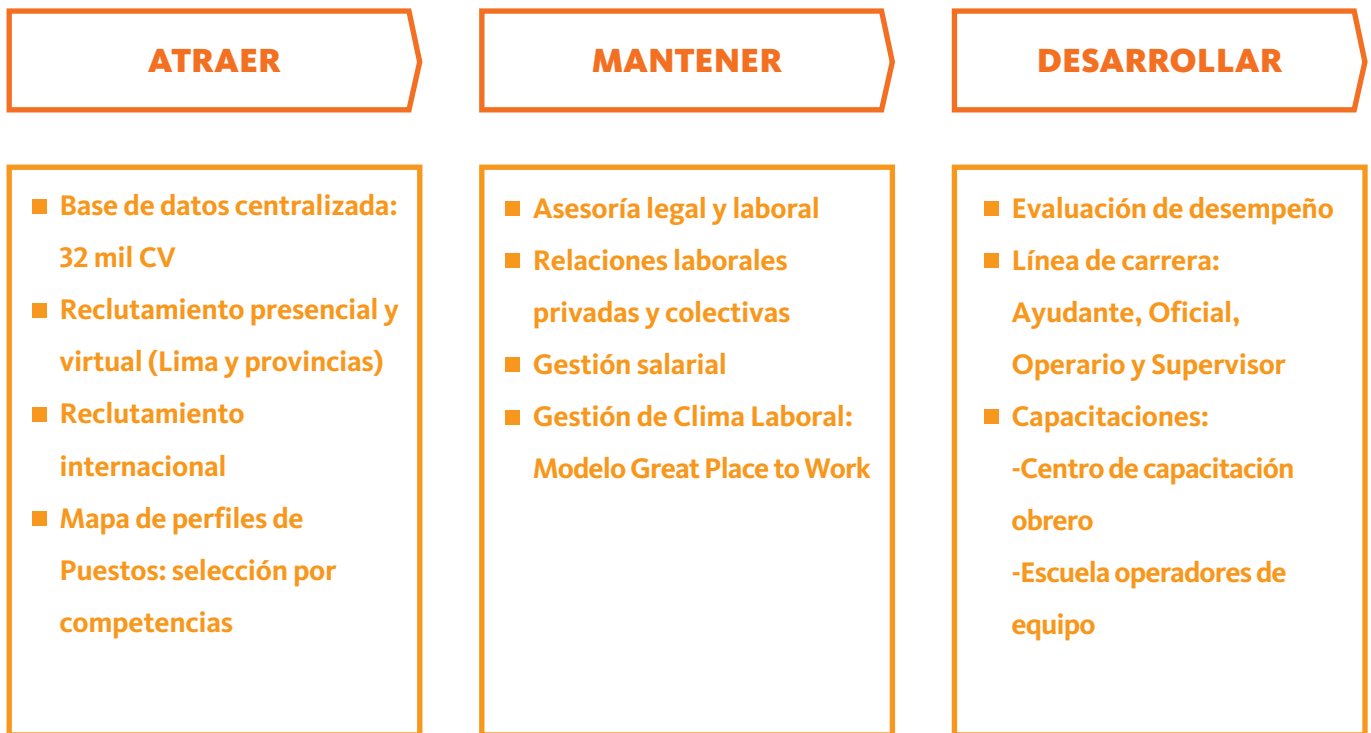
Para lograr una mayor eficiencia en el uso de esta base informativa, hemos desarrollado un mapa completo de perfiles de puestos, que ha potenciado las labores de reclutamiento, selección y capacitación de nuestros colaboradores obreros.

Asimismo, se han instalado cuatro centros descentralizados de reclutamiento presencial a nivel nacional (Arequipa, Cusco, Huancayo y Cajamarca), los cuales se encuentran interconectados con la oficina principal en Lima; a ellos se suman los canales de reclutamiento virtual. En 2012, el 100% de nuestros obreros de la categoría ayudante-peón fueron contratados de la localidad donde se desarrollan los proyectos.

Los distintos programas y actividades de capacitación en construcción, desarrollados por el Centro de Capacitación Obreros, han permitido que durante el año 2012 se hayan ofrecido más de 120,000 horas de capacitación en beneficio de 4,146 colaboradores obreros. Entre estos se encuentra el programa de capacitación especializado en Operadores de Maquinarias y Equipos Pesados, que permitió el ingreso de 400 operadores a nuestros distintos proyectos.

La experiencia y conocimientos adquiridos durante la operación, la capacitación especializada recibida y la evaluación objetiva de su desempeño permiten a nuestros colaboradores obreros el desarrollo de una línea de carrera dentro de la actividad especializada de la construcción. En el año se evaluó el desempeño de 25% del personal obrero de Régimen Común y de un 40% de Construcción Civil.

Alineados con nuestro compromiso corporativo de mantener un equipo humano motivado y comprometido con los objetivos del Grupo, les brindamos asesoría legal laboral permanente para garantizar y evidenciar una gestión transparente de sus deberes y derechos. Esto se complementa con una gestión de salarios y beneficios que reconocen y promueven la especialización, productividad y fidelización.



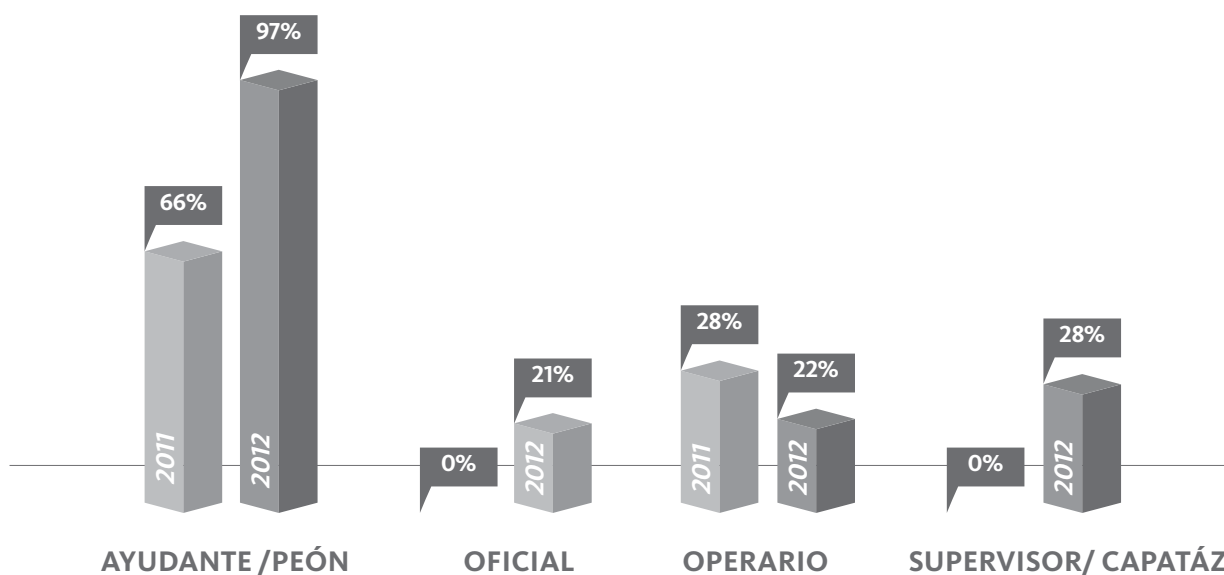
Para conocer y evaluar los impactos y la percepción que nuestros colaboradores obreros tienen sobre la gestión humana y el clima laboral, realizamos mediciones anuales a cargo de terceros. Así, en 2012, la medición realizada por el Great Place to Work Institute arrojó que el 70% de los 11,764 obreros de GyM, constructora del Grupo, considera que la empresa es un gran lugar para trabajar.

## Resultados de nuestra gestión humana obreros en 2012

### Desarrollo de capacidades

Continuamos con el despliegue de los programas de capacitación dirigidos a los colaboradores obreros. Como resultado de ello, incrementamos en 8 puntos el porcentaje de obreros capacitados respecto al año anterior, alcanzando al 36% del personal en 2012. Asimismo, logramos un promedio de 10.6 horas de capacitación por obrero, 26% más que lo registrado en 2011.

### Porcentaje de colaboradores obreros capacitados, según categoría





Nuestros colaboradores obreros constituyen el 42% del total de trabajadores del Grupo.






### **Great Place to Work**

Respecto a la gestión del clima laboral, desde 2009 venimos aplicando encuestas internas de evaluación, y, a partir de 2012, hemos realizado la encuesta del Great Place to Work Institute, a fin de entender las percepciones y expectativas de este grupo respecto al ambiente de trabajo e implementar iniciativas para fortalecer nuestra gestión. En el año, la encuesta del GPTW arrojó que el 70% de los 11,764 obreros de GyM, la empresa constructora del Grupo, opina que es un gran lugar para trabajar. Estos resultados constituyen un logro importante para la organización, considerando las características y condiciones especiales del trabajo de campo en construcción y la rotación que se genera al concluir cada proyecto.

### **Comunicación**

Hemos desarrollado una estrategia de comunicación y relacionamiento adecuada a los códigos y características de los colaboradores obreros con el fin de lograr una mayor identificación con nuestra organización, compartir nuestra experiencia e integrarlos a los objetivos y cultura de la empresa. Una de nuestras iniciativas más exitosas es la creación del personaje Chambita, quien incentiva el crecimiento profesional y personal con una conducta alineada a los valores de la empresa y un ejercicio del liderazgo positivo, con pleno respeto por el otro y su entorno. Además, debido a que nuestros proyectos tienen presencia en todo el país, hemos desarrollamos un video en quechua, con el fin de promover una comunicación fluida y de confianza entre nuestros colaboradores de habla quechua.







# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



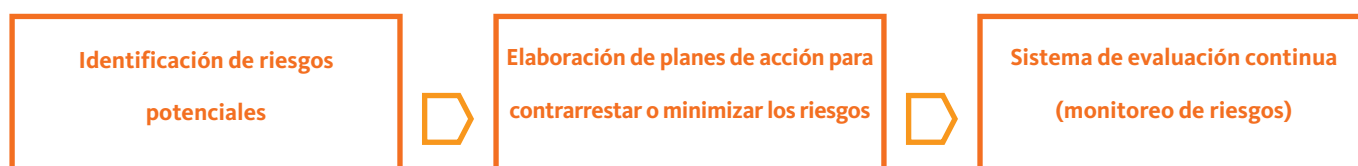
**Nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos se soporta en una cultura preventiva orientada a asegurar comportamientos y condiciones laborales que garanticen la vida y salud de los colaboradores.**

En el Grupo Graña y Montero, la consolidación de un sistema para la gestión integrada de la prevención de riesgos y el medio ambiente se basa en la labor de más de 450 profesionales especializados que promueven y soportan una cultura preventiva de conformidad con los lineamientos de las OHSAS 18001.

Acorde con nuestra política corporativa de prevención de riesgos (1999), desarrollamos todas nuestras actividades buscando eliminar o controlar los riesgos relacionados con las actividades propias de la operación, a través de la identificación oportuna, el monitoreo continuo y la elaboración de los planes de acción sujetos a estándares de clase internacional. Para asegurar el cumplimiento de estos estándares en los proyectos, contamos con Comités de Prevención de Riesgos en cada uno de ellos.

A diciembre de 2012, la División Electromecánica de GyM, GMI, GMP, y Cam Chile cuentan con la certificación OHSAS 18001. El logro y mantenimiento de estas certificaciones expresan el alto compromiso del Grupo con la prevención de riesgos.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS



### PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PREVENTIVA

Estamos convencidos de que para lograr seguridad en el trabajo es fundamental que esta se base en las actitudes y comportamientos de las personas. Por ello continuamos impulsando la implementación de la metodología de Seguridad Basada en Comportamientos (SBC), la cual promueve una conciencia y actitud preventiva en nuestros colaboradores.

En el marco del acelerado incremento de nuestras actividades, se han diseñado acciones especiales de capacitación en prevención de riesgos, que en 2012 sumaron más de 1.2 millones de horas.

Respecto de los proyectos, espacio donde se presentan las mayores situaciones de riesgo, son las jefaturas las que soportan y aseguran el cumplimiento del sistema de seguridad con un alcance que compromete a subcontratistas y proveedores.

#### EMPRESA

#### ALGUNAS INICIATIVAS EN 2012

<b>GyM</b>	Se dictó el Diplomado de Desarrollo de Competencias en PdR-GyM, desarrollado por primera vez en el Perú con la participación de la Asociación Peruana de Dirección de Proyectos, el organismo certificador IPMA Perú y la Universidad de Piura.
<b>GMP</b>	En 2012, se realizó una línea de base con respecto a potenciales riesgos en seguridad existente en los proyectos. Con esta información se actualizará el plan de gestión de seguridad de la empresa, con indicadores más precisos sobre los principales riesgos, con el fin mejorar en la gestión.
<b>GMD</b>	<p>Inició la implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), bajo las exigencias de la Ley N° 29783 y los requisitos de la Norma OHSAS 18001: 2007. Como parte de este proceso, se elaboró una línea de base de riesgos en seguridad, a partir de la cual se generaron indicadores de medición para la mejora continua de la gestión.</p> <p>Asimismo, se viene trabajando en la obtención de la certificación OHSAS 18001, lográndose un avance del 84% en la implementación a diciembre de 2012. Se tiene previsto certificar el sistema en el tercer trimestre del 2013.</p>



En 2012, el índice de frecuencia de accidentes fue de 0.44 para un total de 93,076,536 horas trabajadas.

La prevención de riesgos también constituye un eje central en las empresas del Grupo que operan servicios públicos de transporte. Este es el caso de Ferrovías GyM, que opera la Línea 1 del Metro de Lima, y de Concar, que opera concesiones de carreteras y presta servicios de mantenimiento vial. Ambas empresas desarrollan una cultura de seguridad que involucra y compromete a los clientes, usuarios y la comunidad, a través de programas de capacitación y sensibilización, con el objetivo de promover un comportamiento seguro en las carreteras y en el sistema del metro.

## **Metro de Lima: Promoviendo una cultura de seguridad**

En 2012, iniciamos las operaciones del Metro de Lima, concesión a cargo de la empresa Ferrovías GyM. El elemento clave en la gestión de la Línea 1 es aprovechar las características y beneficios de este sistema de transporte para generar ciudadanía en los usuarios y proyectarla hacia la sociedad. A esta estrategia la llamamos Cultura Metro, y consiste en transformar nuestras estaciones y trenes en espacios de educación ciudadana.

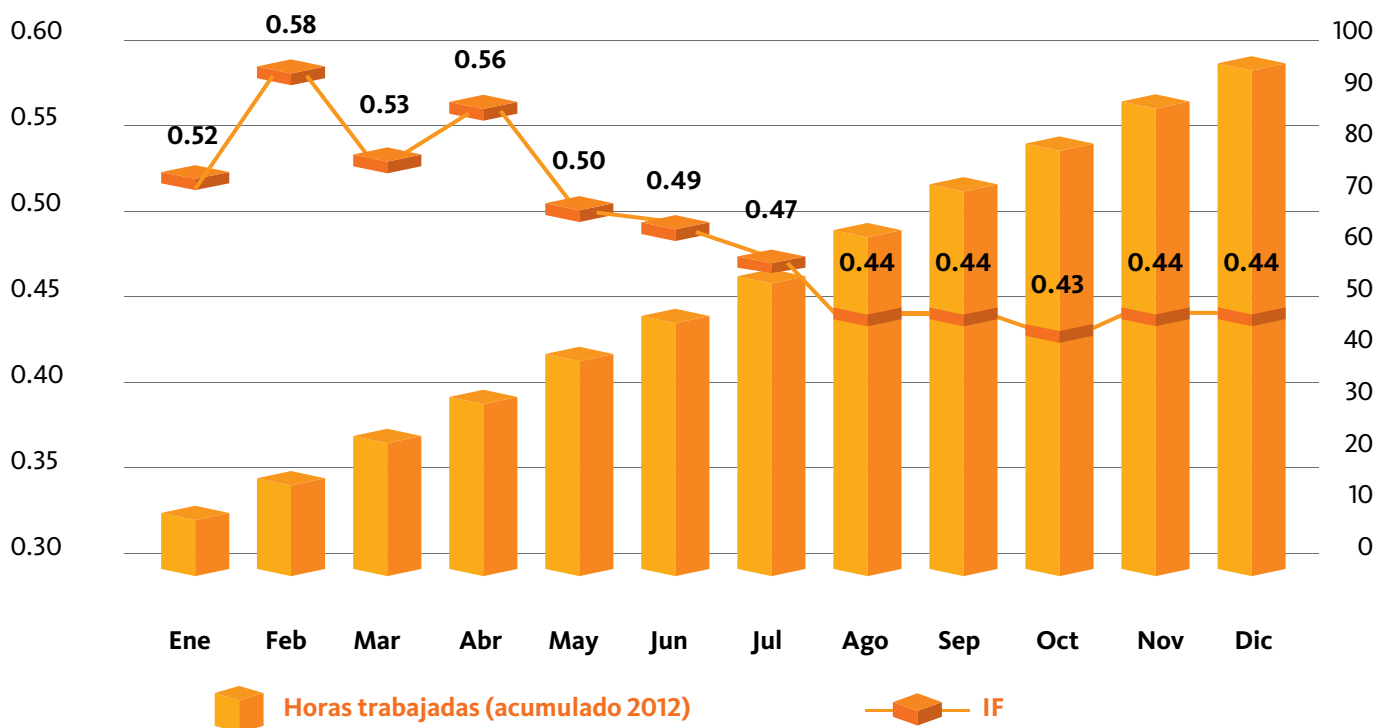
Uno de los temas que forman parte de la Cultura Metro es la promoción de un comportamiento seguro y uso adecuado del sistema de transporte. A través de nuestra estrategia de educación, brindamos a los usuarios información relevante sobre cómo actuar en las estaciones y el tren, los riesgos asociados a no cumplir con las indicaciones y qué hacer frente a situaciones de emergencias. El objetivo es lograr una actitud preventiva en los usuarios y que a partir de su experiencia la trasladen a su entorno.

Asimismo, considerando que uno de los factores principales que afectan la calidad de vida en la ciudad es la inseguridad ciudadana, debemos destacar que no se registraron casos de asaltos ni delincuencia en las estaciones del Metro de Lima. Por ello los estudios de satisfacción del cliente indican que 94% de ellos opinan que nuestras estaciones son seguras.

## **RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

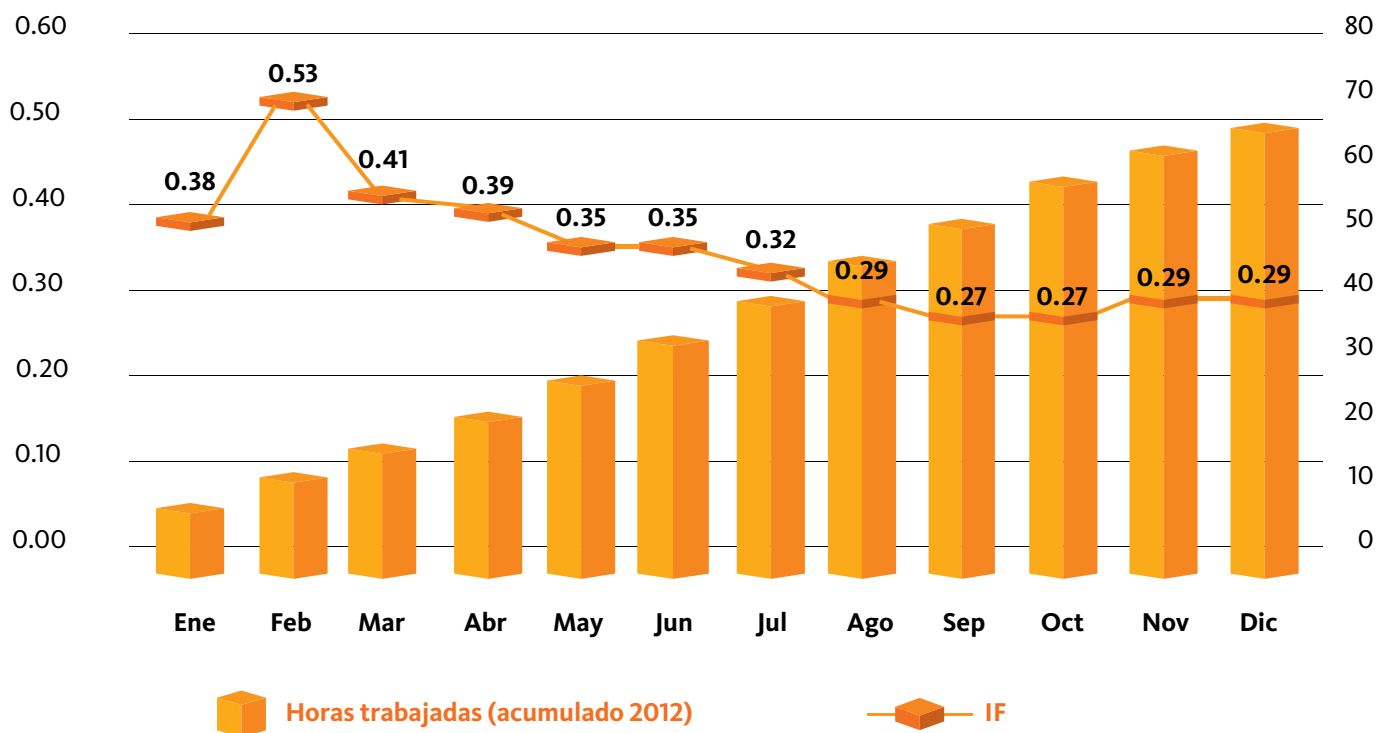
En 2012, a nivel corporativo, hemos logrado un Índice de Frecuencia de Accidentes de 0.44 para un total de 93'076,536 horas trabajadas, hecho que expresa la adecuada gestión de seguridad en todas las empresas del Grupo. Este excelente resultado adquiere especial relevancia si consideramos el fuerte incremento registrado en la cantidad de horas trabajadas.

## EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO VS. EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS (EXPRESADAS EN MILLONES)



Asimismo, debemos destacar el desempeño logrado por el área de Construcción e Ingeniería, que registró un incremento de 22% en su actividad, alcanzando 66,741,791 horas trabajadas y un Índice de Frecuencia de Accidentes de 0.29, resultados que evidencian nuestro profundo compromiso con la seguridad.

## EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES ÁREA DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN VS EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS (EXPRESADAS EN MILLONES)



Como referencia, de acuerdo con los registros de la Occupational Safety and Health Administration OSHA y el Bureau of Labor Statistics de los Estados Unidos, tanto el índice de frecuencia del Grupo Graña y Montero (0.44) como el del Área de Ingeniería y Construcción (0.29) resultan muy por debajo del índice promedio de accidentes registrado por el sector construcción en los Estados Unidos<sup>1</sup>, que para los últimos años alcanzó niveles de 6.0 (2012) y 3.9 (2011).

1. Ver página web del Bureau of Labor Statistics: [http://data.bls.gov/iirc/?data\\_tool=IIRC](http://data.bls.gov/iirc/?data_tool=IIRC)



## SALUD OCUPACIONAL



Pensando en el bienestar de nuestros colaboradores y contratistas, implementamos acciones de prevención y diagnóstico oportuno de las enfermedades ocupacionales, tanto al inicio como al final de los proyectos. Esto nos permite identificar a tiempo los posibles problemas de salud y monitorearlos para asegurar un proceso de mejora del colaborador.

Asimismo, llevamos un registro detallado de las estadísticas de salud ocupacional, lo que nos da información relevante para el diseño e implementación de programas específicos de acuerdo a la empresa, proyecto y sector.

## Salud preventiva

En el Grupo Graña y Montero realizamos diversas acciones con el fin de detectar y prevenir posibles enfermedades ocupacionales:

- Campañas de salud para informar acerca de exámenes médicos y atenciones en diversas especialidades de manera gratuita y con médicos especialistas.
- Charlas de salud ocupacional en las instalaciones de la empresa, a cargo del Área de Bienestar.
- Charlas informativas sobre los procedimientos en caso de enfermedad o accidente de trabajo.
- Chequeo preventivo anual de la Empresa Prestadora de Salud (EPS).
- Chequeo médico preventivo durante la ejecución del proyecto (personal obrero).
- Presencia de asistentes sociales en cada uno de los proyectos que velan por la promoción de la salud. Ellas son el canal para la comunicación entre el Área de Bienestar y todos los colaboradores destacados.
- Gimnasio en la Sede Central, que durante 2012 logró una matrícula promedio de más de 200 personas, equivalente al 22% del personal que trabaja en el edificio.

# COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas del Grupo cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa, quienes representan al 100% del total de colaboradores. Ellos son responsables, entre otras funciones, de aprobar el Reglamento Interno, el Programa Anual y el Plan de Capacitación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de realizar inspecciones periódicas y promover la colaboración de todo el equipo en la prevención de riesgos. Debemos destacar que en el año, GMD, Viva GyM y la Holding crearon su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en línea con la promoción de una cultura preventiva entre sus colaboradores.

A través de estos espacios, todo el personal tiene la oportunidad de informar sobre aspectos de mejora que hayan identificado dentro de sus labores y en su entorno. Las sugerencias son abordadas en las reuniones mensuales que sostienen los miembros del Comité, y sobre esta base se elaboran medidas correctivas y preventivas.

EMPRESA	ALGUNAS ACCIONES PREVENTIVAS DESTACADAS
GyM	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Entrenamiento preventivo</b> Dos veces por semana, nuestros trabajadores realizan actividades aeróbicas con entrenadores físicos para disfrutar de una rutina de calentamiento antes de iniciar las labores.</li> <li>▪ <b>Reuniones de salud ocupacional</b> Se realizan reuniones con el personal médico de las obras de provincia para monitorear sus programas y acciones.</li> </ul>
GMI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>El reto de la buena nutrición</b> Se realizó una campaña de orientación nutricional dirigida a colaboradores con problema de sobrepeso u obesidad. Los trabajadores recibieron orientación y evaluación nutricional a cargo de un especialista, cada uno de ellos estableció una meta de mejora en su salud. Participaron 70 colaboradores.</li> </ul>
GMP- Consortio Terminales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Programa de nutrición para la familia</b> En el año se realizó el programa de nutrición, orientado a brindar capacitación y asesoría personalizada a nuestros trabajadores y sus esposas sobre cómo llevar una dieta saludable que beneficie a la familia. Como parte del programa se realizó evaluaciones al colaborador y la esposa, quienes recibieron seguimiento de parte de los doctores.</li> </ul>
Concar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Combatiendo el estrés</b> Actualmente el estrés es uno de los principales riesgos para la salud. Por este motivo, ofrecemos a nuestro personal sesiones de relajación y antiestrés a cargo de especialistas en salud física y mental. Además, se les brinda orientación sobre cómo manejar el estrés.</li> <li>▪ Campaña de despistaje de cáncer para las familias de los trabajadores.</li> </ul>





# COMUNIDADES SOSTENIBLES



**Nuestra política de responsabilidad social promueve una relación armoniosa y positiva con los grupos de interés con los que interactuamos, basada en el respeto y la confianza.**

En el Grupo Graña y Montero entendemos que el impacto de nuestras actividades va más allá de los servicios que brindamos y de la construcción y operación de infraestructuras. También involucra el desarrollo de ciudadanos que reconozcan su valor, la aprovechen y que a partir de su interacción con esta infraestructura, sea una carretera, un sistema de transporte masivo o viviendas sociales se relacionen positivamente con su entorno y contribuyan a su sostenibilidad. Este compromiso con la generación de ciudadanía es el eje de nuestra estrategia Crecer y Compartir, que busca proyectar nuestro liderazgo, experiencia y valores en la sociedad.

Durante 2012, nuestros programas y actividades de responsabilidad social buscaron mayor eficiencia y sostenibilidad, al soportarse en nuestras propias sinergias y las características particulares de la actividad y negocio de cada empresa del Grupo. Nos propusimos potenciar nuestro compromiso con la educación y el conocimiento, asociándolo con el desarrollo de ciudadanía, como fuente y soporte de personas o instituciones que ejercen sus derechos y deberes de manera responsable.

Este nuevo enfoque nos permite construir relaciones de confianza en dos frentes principales. El primero, vinculado a la comunidad inmediata a los proyectos, para lo cual tenemos un modelo de intervención a cargo de un equipo de gestión social compuesto por más de 60 profesionales. El segundo frente está vinculado a un mayor alcance del concepto de comunidad, según el cual gestionamos relaciones positivas con otros colectivos, como el de ingeniería o empresarial.



## **Cómo nos relacionamos con nuestras comunidades**

---

### **Comunidades locales**

A través del programa Desarrollando Capacidades Laborales en las Zonas de Influencia, GyM brinda capacitación especializada en tareas de construcción civil que faciliten la empleabilidad de las poblaciones locales del entorno inmediato a los proyectos que ejecuta.

### **Comunidad de ingeniería**

Desde el Grupo, y a través de espacios como el Portal de Ingeniería PI, que hoy cuenta con más de 22,000 miembros, promovemos el intercambio en tiempo real, y la generación de conocimiento en la comunidad a fin de contribuir con la sólida formación de los futuros ingenieros en el país.

### **Comunidad académico científica y universitaria**

Nuestro esfuerzo de promoción de la innovación e investigación se complementa con el Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana, que organizamos cada año junto con el Colegio de Ingenieros del Perú y la Academia Peruana de Ingeniería. En 2012, se realizó la tercera edición con las categorías Profesional y Tesis Universitarias, donde se reconocieron los proyectos más originales, con mejores fundamentos teóricos y mayores aportes a la sociedad. Esta edición contó con 73 postulaciones provenientes de 11 ciudades del Perú.

### **Comunidad profesional**

En 2012, continuamos impulsando la filosofía Lean Construction, mediante el auspicio del primer congreso nacional de esta especialidad, que buscó congrega a distintos actores de la industria para intercambiar experiencias, casos de éxito y otros aspectos de esta filosofía de gestión.

### **Comunidad empresarial**

A través de la *Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social*, publicada con la Universidad del Pacífico, promovemos la integración de la sostenibilidad en los distintos procesos operativos de las organizaciones. Esta guía, que inicialmente se concibió como una herramienta interna que facilitara la identificación, implementación y monitoreo de nuestra gestión social, se ha convertido en una herramienta práctica para diversas organizaciones, estudiantes y profesionales que buscan entender la gestión sostenible y su aplicación. En 2012, se imprimió un segundo tiraje de 500 unidades, y se tiene previsto desarrollar una segunda edición el siguiente año.

---



## RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los diversos programas de responsabilidad social implementados en el año involucraron, además de la generación de competencias basadas en conocimientos y habilidades, así como la promoción de un cambio de actitud en los participantes, con el fin de que se conviertan en líderes positivos y gestores de su propio crecimiento, en un marco de reconocimiento y respeto por el otro.

Nuestros programas de responsabilidad social empresarial generan espacios y vínculos de confianza en la medida que responden a las expectativas de los participantes y sus resultados tangibles contribuyen a un desarrollo sostenible.

Ejemplo de ello es nuestro programa Desarrollando Capacidades Laborales, que, entre 2006 y 2012, ha brindado competencias técnicas de seguridad y liderazgo a más de 18,000 pobladores locales de las zonas de influencia de los proyectos de GyM. Del mismo modo, el programa de acompañamiento social Ayni, de Viva GyM, ha capacitado a más de 6,000 familias residentes en sus nuevos proyectos de vivienda social, ubicados en zonas periféricas de Lima. El objetivo es fortalecer sus capacidades de liderazgo, convivencia, integración y respeto mutuo.

Durante 2012, en el marco legal del Programa de Obras por Impuestos, GMP construyó y entregó a la Municipalidad Provincial de Talara Piura, La Casa de la Juventud, un moderno edificio de tres pisos debidamente equipado, con un área de 1,780 m<sup>2</sup>. Este nuevo espacio público tendrá como objetivo principal brindar servicios de formación técnica, artística y cultural en beneficio de más de 6,000 jóvenes de la zona.

Estas iniciativas son solo algunos ejemplos de un comportamiento socialmente responsable, orientado al desarrollo sostenible del Grupo y la promoción de una sociedad más inclusiva y justa.

Debemos mencionar que, para el mejor desarrollo de algunas iniciativas o actividades de responsabilidad social, contamos con la Asociación Civil Espacio Azul, creada el año 2007 por propia iniciativa de las empresas del Grupo.

## **Espacio Azul**

Es la asociación civil sin fines de lucro del Grupo Graña y Montero (2007), que promueve y canaliza la ejecución eficiente de los planes e iniciativas de responsabilidad social de las distintas empresas del Grupo, fundamentalmente para el frente externo.

Algunas iniciativas corporativas promovidas por Espacio Azul durante 2012 fueron:

- **Voluntariado Corporativo Graña y Montero:** Espacio que permite a los colaboradores del Grupo compartir su tiempo y conocimientos con la comunidad, realizando diferentes proyectos de acción social. Durante 2012, las distintas iniciativas del voluntariado corporativo involucraron a más de 5,000 beneficiarios gracias a la participación de más de 800 voluntarios.
- **Programa de Tesistas Universitarios:** Busca promover la investigación en ingeniería, a través del desarrollo de tesis universitarias, las cuales reciben asesoría de la Universidad Nacional de Ingeniería, gracias a un convenio de cooperación entre ambas instituciones





Programa de acompañamiento social Ayni de Viva GyM.

En 2012, las iniciativas de responsabilidad social desarrolladas en el frente externo superaron los 2.1 millones de dólares de inversión e impactaron en la vida de más de 132,000 beneficiarios directos, que recibieron 284,996 horas hombre de capacitación.

Estas iniciativas se dividieron en programas con componentes de capacitación relacionados a las operaciones de nuestras diferentes empresas o programas de inversión social, económica o ambiental. Cabe resaltar que en el año realizamos programas de responsabilidad social para sus zonas de influencia en el 92% de los proyectos de Concar y en el 79% de los de GyM. Se trata de un hito importante, ya que son las dos empresas del Grupo con mayor presencia en distintos departamentos del país.

# INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL FRENTE EXTERNO

Actividades de Responsabilidad Social con Componente de Capacitación	Beneficiarios Directos	Horas - hombre Capacitación	Horas no educación	Inversión en Nuevos Soles	Inversiones en Dólares
Capacitación Relacionada	17,742	213,627	1,333	517,665	203,006
Programa Desarrollando Capacidades Laborales: Capacitación Directa	3,914	167,195	12	361,752	141,864
Programa Desarrollando Capacidades Laborales: Capacitación Indirecta	594	12,948	14	43,115	16,908
Otros programas con capacitación relacionada	13,234	33,484	1,307	112,798	44,234
Capacitación no Relacionada	4,633	47,961	36	67,739	26,564
<b>TOTAL CAPACITACIÓN</b>	<b>22,375</b>	<b>261,587</b>	<b>1,369</b>	<b>585,404</b>	<b>229,570</b>
Actividades de Responsabilidad Social	Beneficiarios Directos	Horas - hombre Capacitación	Horas no educación	Inversión en Nuevos Soles	Inversiones en Dólares
Filantropía empresarial	36,927	1,464	1,932	418,417	164,085
Filantropía Colaboradores	8,749	2,360	235	136,834	53,660
Cliente - Socio	6	12	20	0	0
Inversión Social <sup>1</sup>	18,333	546	4,264	3,886,972	1,524,303
Inversión Medioambiental	45,506	12,691	7,365	279,866	109,751
Inversión Económica	272	6,336	760	1,750	686
<b>TOTAL PROGRAMAS</b>	<b>109,793</b>	<b>23,409</b>	<b>14,581</b>	<b>4,723,839</b>	<b>1,852,486</b>
<b>TOTAL</b>	<b>132,168</b>	<b>284,996</b>	<b>15,950</b>	<b>5,309,243</b>	<b>2,082,056</b>

<sup>1</sup> Incluye obras por impuestos..

## DETALLE ACERCA DE LOS PRINCIPALES PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL FRENTE EXTERNO

N°	Iniciativa	Grupo objetivo beneficiario directo	Lugar
1	<p><b>Programa Desarrollando Capacidades Laborales en las Zona de Influencia-Capacitación directa (proyectos):</b></p> <p>Brinda herramientas para mejorar la empleabilidad y promover la inserción laboral de la población local en nuestros proyectos (técnicas constructivas, prevención de riesgos y liderazgo). En 2012, 3,914 pobladores locales participaron de este programa, y recibieron más de 167,000 horas de capacitación. Con ello, ya son más de 17,000 las personas que se han beneficiado del programa desde su creación en el año 2006.</p>	Pobladores locales residentes de las zonas de influencia de los proyectos de GyM	Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Junín, Huancavelica, Ica, Lima, Loreto, Pasco, Piura.
2	<p><b>Programa Desarrollando Capacidades Laborales en las Zonas de Influencia-Capacitación indirecta (comunidad):</b></p> <p>Brinda herramientas para mejorar el sustento económico de la población local, desarrollando talleres educativos en construcción. En 2012, 594 personas recibieron más de 12,000 horas de capacitación.</p>	Pobladores locales residentes de las zonas de influencia de los proyectos de GyM	Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Junín, Huancavelica, Ica, Lima, Loreto, Pasco, Piura.
3	<p><b>Gestión vial: Rutas que marcan el desarrollo inclusivo del país:</b></p> <p>Nuestra gestión de concesiones viales (APP) contempla una propuesta de valor para la sociedad, mediante la que generamos competencias técnicas y cívicas en los usuarios y poblaciones aledañas a las vías que les permiten mejorar su calidad de vida y participar de los beneficios y cuidado de las vías. Esta propuesta mereció el Premio Creatividad Empresarial 2012 en la categoría Compromiso con la Sociedad</p>	Usuarios de las concesiones de carreteras, comunidades aledañas a las vías y sociedad	Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Ica, Junín, Lambayeque, Lima, Piura, Tacna, Tumbes.
4	<p><b>Programa Ayni:</b></p> <p>Capacita a los nuevos propietarios de nuestros proyectos de vivienda social, con el fin de promover un comportamiento ciudadano ejemplar y el logro de una sana convivencia. Durante 2012, se capacitó a 1,354 familias.</p>	Clientes y familias de los proyectos de vivienda social de Viva GyM	Lima
5	<p><b>Programa de Cultura Metro:</b></p> <p>Transformamos nuestras estaciones y trenes en espacios de educación ciudadana mediante el fomento de una cultura de respeto por el otro. Según la medición de satisfacción al cliente realizada en 2012, el 97% de los usuarios afirma que contribuimos con el desarrollo de la ciudad y el 92% menciona que generamos mejores ciudadanos. Este programa recibió el Premio Creatividad Empresarial 2012 en la categoría Servicio al Cliente.</p>	Usuarios de la Línea 1 del Metro de Lima	Lima

<p><b>6</b></p>	<p><b>Programa de seguridad vial:</b></p> <p>Promueve el conocimiento de normas de seguridad vial y habilidades de manejo defensivo en los usuarios y comunidades aledañas a las carreteras. Durante el año 2012, se capacitó a 5,900 beneficiarios, entre docentes, estudiantes de escuelas primarias de la zona y pobladores locales durante 19,800 horas.</p>	<p>Usuarios, docentes y estudiantes de comunidades aledañas a las vías operadas por CONCAR.</p>	<p>Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Ica, Junín, Lambayeque, Lima, Piura, Tacna, Tumbes.</p>
<p><b>7</b></p>	<p><b>Obras por impuestos: La Casa de la Juventud en Talara:</b></p> <p>Edificio con 1,780 m<sup>2</sup> construidos debidamente equipado. Cuenta con un gran auditorio, aulas de capacitación y laboratorio de cómputo. Es un espacio público-municipal para promover la capacitación y formación cultural de más de 6,000 jóvenes al año.</p>	<p>Comunidad de Talara-Piura, zona de influencia de GMP</p>	<p>Piura</p>
<p><b>8</b></p>	<p><b>Gestión vial: Rutas que descubren un nuevo país:</b></p> <p>Transformamos las carreteras en rutas turísticas mediante la elaboración y difusión de guías, páginas webs y el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades locales en servicios turísticos. Merecedora del Premio Creatividad Empresarial 2012 en la categoría Turismo.</p>	<p>Comunidades aledañas a las concesiones de Survial, Norvial y Buenos Aires-Canchaque</p>	<p>Apurímac, Ayacucho, Cusco, Ica, Lima, Piura.</p>
<p><b>9</b></p>	<p><b>Programa de visitas guiadas:</b></p> <p>Promovemos que estudiantes y docentes de las zonas de influencia de nuestros proyectos visiten nuestras instalaciones y conozcan más de nuestras operaciones. En 2012, se capacitó a 1,300 pobladores que recibieron 2,430 horas de formación.</p>	<p>Áreas de influencia de las operaciones de Consorcio Terminales- GMP, GyM y la Línea 1 del Metro de Lima.</p>	<p>Cusco, Eten, Ica, Lima, Mollendo, Salaverry, Supe, entre otros</p>
<p><b>10</b></p>	<p><b>Programa de Mujeres Emprendedoras Andinas:</b></p> <p>Buscamos promover la constitución de microempresas familiares y la generación de nuevas fuentes de ingresos, brindando talleres de capacitación en temas productivos a las esposas de nuestros colaboradores obreros en Ecotec.</p>	<p>Esposas de nuestros colaboradores obreros de Ecotec</p>	<p>Tarma</p>
<p><b>11</b></p>	<p><b>Tercera edición del Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana:</b></p> <p>En las categorías profesionales y jóvenes universitarios. Busca promover la innovación e investigación en el campo de la ingeniería para ponerla al servicio de la sociedad. En 2012, participaron de la convocatoria 73 trabajos de investigación provenientes de 11 ciudades diferentes del Perú.</p>	<p>Comunidad académica y profesional en el campo de la ingeniería</p>	<p>Nivel nacional</p>

<b>12</b>	<b>Guía práctica para la gestión de proyectos con RSE:</b>  Segundo tiraje de 500 ejemplares en adición a los 2,000 ejemplares ya publicados el año 2011 en alianza con la Universidad del Pacífico. Esta publicación nos ha permitido sistematizar y compartir nuestra experiencia y conocimiento generados en el tema de gestión social en proyectos desde el año 2006.	Comunidad universitaria, empresarial y público interesado en general	Nivel nacional
<b>13</b>	<b>Portal de Ingeniería (PI):</b>  Espacio virtual a través del cual promovemos el intercambio, en tiempo real, y la generación de conocimiento en la comunidad de ingeniería. Con ello buscamos contribuir a una formación sólida para los futuros ingenieros en el país. Actualmente cuenta con más de 22,000 miembros.	Comunidad de ingeniería	Nivel nacional
<b>14</b>	<b>Congreso de Lean Construction:</b>  En el año 2012, continuamos impulsando la filosofía Lean Construction mediante el auspicio del primer congreso nacional de esta especialidad, que congregó a distintos actores de la industria para intercambiar experiencias, casos de éxito, implementación y otros aspectos de esta filosofía de gestión.	Comunidad de ingeniería	Nivel nacional
<b>15</b>	<b>Programa de recuperación de especies nativas en peligro de extinción en el bosque seco de Talara:</b>  El programa incluye la creación de viveros en escuelas de la zona y la capacitación de los niños, docentes y padres de familia para promover el cuidado y protección de las especies vulnerables. Durante el año 2012, se sembraron 2,000 plántones de especies nativas.	Reforestación del Bosque Seco de Talara en el área de influencia de GMP	Piura
<b>16</b>	<b>Programa de Formación de Líderes a través del Arte:</b>  Realizamos talleres de danza, en convenio con la Institución Angeles D1, para promover la formación cultural de los jóvenes, alejándolos de situaciones de violencia y pandillaje. El programa es ejecutado por la Línea 1 del Metro de Lima en zonas aledañas a sus estaciones. Durante 2012, 30 chicos del distrito de La Victoria participaron de los cursos.	Jóvenes del distrito de La Victoria	La Victoria - Lima
<b>17</b>	<b>Programa de Voluntariado Corporativo Graña y Montero:</b>  Sensibiliza a los colaboradores y les brinda un espacio para desarrollar actividades de ayuda social con la comunidad. Durante 2012, las actividades más destacadas fueron: la implementación de 80 cocinas mejoradas (Campaña contra el Frío) en zonas altoandinas, la feria Talento Culinario y los 48 proyectos de Navidades Solidarias ejecutados en 14 ciudades diferentes del Perú. Se logró beneficiar a más de 5,000 personas, con el apoyo de más de 800 voluntarios.	Ugel N° 1 Lima, comunidad de Hurayhuma (Ayacucho), comunidad de Quilcaccasa (Apurímac), escuela inicial de Manchay, entre otros	Ancash, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lima, Pasco, Tacna,

<b>18</b>	<p><b>Capacitación en desarrollo personal (local):</b></p> <p>Durante 2012, se capacitó a más de 2,000 pobladores locales en materia, entre otras, de autoestima, liderazgo, prevención de violencia familiar, resolución de conflictos y comunicación</p>	<p>Pobladores locales de las zonas de influencia de los proyectos, colaboradores obreros y familiares. Empresas del Grupo</p>	<p>Apurímac, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Ica, Lima, Pasco, Piura, Puno.</p>
<b>19</b>	<p><b>Generando espacios de diálogo y coordinaciones con la comunidad:</b></p> <p>Se busca brindar información sobre los proyectos a realizar, identificar posibles impactos o expectativas de la comunidad, absolver consultas y mantener una canal de comunicación abierto, que permita desarrollar una relación de confianza y reducir la posibilidad de futuros conflictos. Durante 2012, participaron más de 3,600 personas.</p>	<p>Pobladores locales de las zonas de influencia de los proyectos o vecinos en el caso de proyectos urbanos. Empresas del Grupo</p>	<p>Perú</p>
<b>20</b>	<p><b>Capacitando en salud y nutrición:</b></p> <p>Brinda a la población local conocimientos en materia de salud, higiene y nutrición que les permitan mejorar sus condiciones de vida. Durante 2012, se capacitó 1,500 pobladores.</p>	<p>Pobladores locales de las zonas de influencia de los proyectos. Empresas del Grupo</p>	<p>Arequipa, Cajamarca, Cusco, Ilo, Mollendo, Puno.</p>
<b>21</b>	<p><b>Sensibilización, prevención y cuidado del ambiente:</b></p> <p>Capacitaciones dirigidas a escolares y pobladores locales de las zonas de influencia para promover el respeto y cuidado de nuestro entorno. Más de 4,000 pobladores beneficiados.</p>	<p>Pobladores locales de las zonas de influencia de los proyectos. Empresas del Grupo</p>	<p>Apurímac, Arequipa, Cusco, Eten, Huancavelica, Ica, Lima, Salaverry, Supe.</p>
<b>22</b>	<p><b>Gestionando y reciclando residuos sólidos:</b></p> <p>Promueve la donación de materiales que pueden ser reutilizados por la comunidad, así como la adecuada segregación, recolección y gestión de residuos. Durante 2012, más de 18,000 pobladores se beneficiaron de este programa.</p>	<p>Oficina principal y proyectos. Empresas del Grupo</p>	<p>Perú</p>
<b>23</b>	<p><b>Limpieza ambiental:</b></p> <p>Busca prevenir y reducir los impactos ambientales generados por nuestras operaciones (limpieza y control de polvo, mejoras paisajísticas, entre otros). Se beneficiaron 11,000 pobladores de las áreas de influencia de nuestros proyectos.</p>	<p>Zonas de influencia de los proyectos. Empresas del Grupo</p>	<p>Apurímac, Cusco, Huancavelica, Lima</p>
<b>24</b>	<p><b>Monitoreo ambiental:</b></p> <p>Se propone medir los niveles de ruido y la calidad del aire y agua para prevenir posibles impactos ambientales en zonas sensibles a nuestros frentes de trabajo.</p>	<p>Zonas de influencia de nuestros principales proyectos. Empresas del Grupo.</p>	<p>Arequipa, Apurímac, Cusco, Lima</p>



<b>25</b>	<b>Apoyando a proveedores locales:</b>  Brinda asesoría para la formalización y capacitación en gestión empresarial a pequeños proveedores de las comunidades donde operamos.	Zonas de influencia de los proyectos de GyM	Apurímac, Huancavelica
<b>26</b>	<b>Talleres cliente-socio:</b>  Buscan desarrollar relaciones de confianza con nuestros clientes mediante la generación de espacios de diálogo y compromisos mutuos para lograr la ejecución de los proyectos de la manera más eficiente. Durante el año 2012, se realizaron seis talleres de trabajo con nuestros clientes más importantes. Estos talleres son complementados con la realización de encuestas de satisfacción.	Empresas del Grupo	Perú
<b>27</b>	<b>Filantropía estratégica:</b>  Donaciones diversas que buscan mejorar las condiciones de vida de las poblaciones más necesitadas, principalmente a través de la educación o la mejora de infraestructura básica. Durante 2012, se pudo beneficiar a más de 35,000 personas.	Colegio de Ingenieros, Instituto de Arte Contemporáneo, Enseña Perú, UGEL N° 1, municipalidades distritales y provinciales, entre otros. Empresas del Grupo	Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Ica, Lima, Pasco, Piura.




## Gestión social en los proyectos de construcción de GyM

La gestión social de los proyectos es un componente fundamental y estratégico para GyM. Esta gestión está enfocada en establecer relaciones transparentes y de confianza con la comunidad aledaña a los proyectos, a través del recojo y gestión de sus expectativas y del manejo de los impactos que pudieran generarse, tanto sociales como económicos o ambientales.

El modelo de gestión social de GyM identifica cuatro tipos de proyecto de acuerdo al contexto donde se desarrollan, ya sea urbano o rural, y al ámbito de influencia, focalizado o multilocal. De acuerdo a esta tipificación, se establecen estrategias e iniciativas de relacionamiento.








La gestión de relaciones comunitarias en el ámbito rural se viene trabajando hace varios años, y constituye hoy una de las ventajas competitivas de la organización y de los atributos más valorados por los clientes. A partir de esta experiencia, y teniendo en cuenta la actual dinamización de la construcción en el ámbito urbano, hemos diseñado una estrategia paralela en esta zona.

El nuevo modelo de relaciones comunitarias para proyectos urbanos, diseñado en 2012, busca generar relaciones cercanas con los vecinos y brindarles información oportuna y relevante de los planes de obra, de los impactos que estos generan y cómo los está gestionando la empresa. A su vez, esto se convierte en un canal de comunicación bidireccional, ya que los vecinos identifican un interlocutor para presentar sus dudas u observaciones.

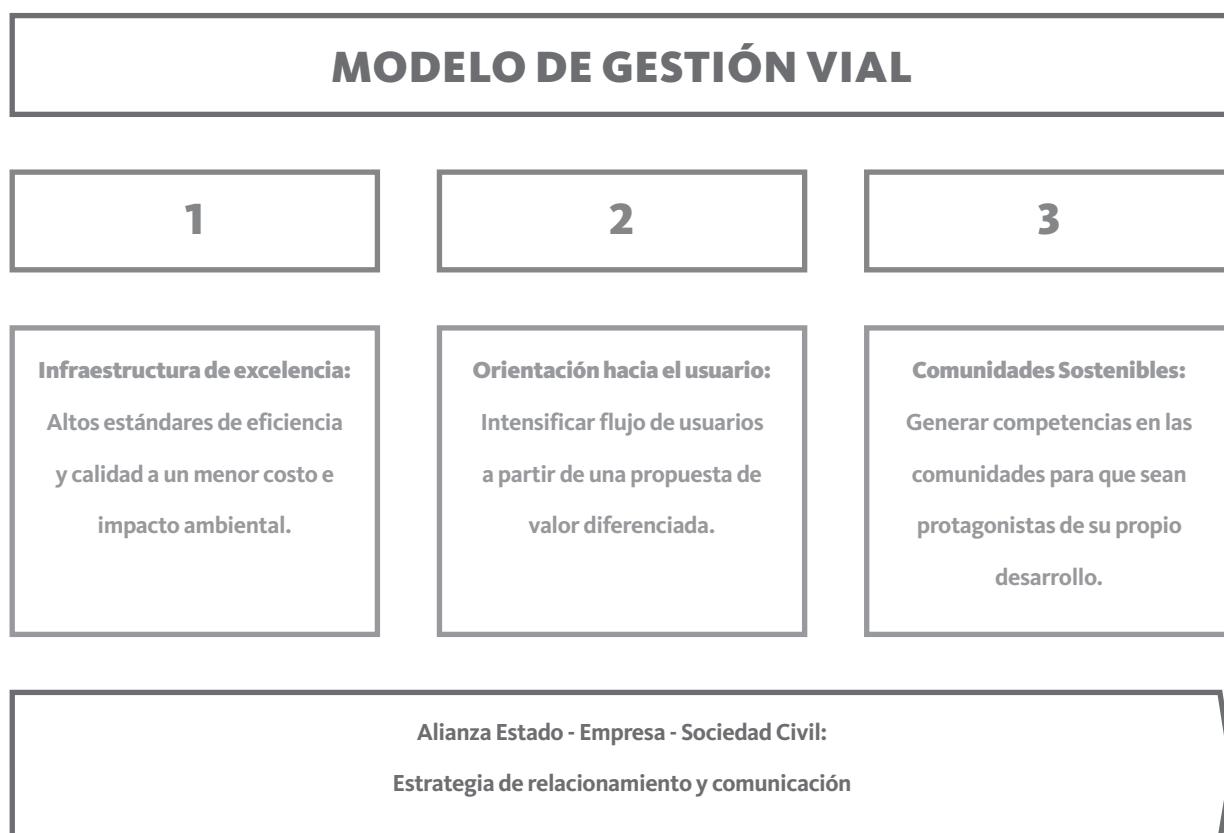
Debido a que muchos de los impactos de la construcción se deben a las actividades propias de la cadena de terceros, realizamos charlas donde se les forma en el buen trato al cliente y el respeto al entorno. Como parte de este programa de gestión urbana, ofrecemos además talleres a los vecinos para orientarlos acerca de las características y responsabilidades del personal obrero, con el fin de generar relaciones positivas entre los actores. Durante 2012, implementamos este programa en el proyecto Shamrock en Lima.




## Rutas que construyen un país

La reducción de la brecha de infraestructura es un factor fundamental para alcanzar y sostener el desarrollo económico y social del país, dada la importancia que representa en términos de conectividad y competitividad. Para este desafío, la Asociación Público Privada (APP) representa una estrategia ganar – ganar para el Estado y la empresa, ya que, por un lado, se traslada eficiencias a las obras públicas, y por el otro, se genera para el privado un contrato de largo plazo que apalanca su crecimiento como empresa. Sin embargo, los modelos tradicionales de APP han dejado de lado un tema trascendental: la socialización de las obras entre la población para que las reconozcan, aprovechen y cuiden.


En el Grupo Graña y Montero consideramos que la apropiación de las obras de infraestructura por parte de las personas es crucial para asegurar su sostenibilidad, por lo que hemos desarrollado el modelo Gestión Vial: rutas que construyen un país, una plataforma de gestión de la infraestructura vial pública que, en base a tres líneas estratégicas, garantiza la generación de valor para la sociedad, empresa, el Estado y los usuarios.





El desarrollo de este modelo nos ha permitido establecer relaciones sólidas y de confianza con las comunidades, además de generar mayor demanda y uso de la carretera, y, por ende, obtener mayor flujo y actividad turística. Asimismo, nuestros programas de educación vial y ambiental han promovido el desarrollo de ciudadanía en las comunidades y en los usuarios y conductores que transitan por las carreteras.

En 2012, el modelo de concesión de carreteras obtuvo el Premio Creatividad Empresarial en la categoría de Compromiso a la Sociedad y Turismo y Recreación, por su gestión sostenible de concesión de carreteras.







# COMPROMISO AMBIENTAL



**En el Grupo Graña y Montero, el respeto por el medio ambiente y su conservación, así como el cumplimiento de las normas ambientales, son compromisos fundamentales durante el desarrollo de todas nuestras actividades.**

Las distintas empresas del Grupo operan en el marco de nuestra Política Ambiental (1998), promoviendo el respeto por el medio ambiente y su conservación a través de la implementación de buenas prácticas en sus operaciones, con estricto respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes pertinentes y los compromisos asumidos voluntariamente en pro de la sostenibilidad.

La gestión ambiental nos permite identificar oportunamente, actuar y monitorear los posibles impactos en el entorno. A nivel de proyectos, son los Comités de Gestión Ambiental los que promueven el involucramiento y compromiso de los colaboradores para asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales.

El enfoque y ejecución de estos planes varían entre las empresas y los proyectos debido a los giros o naturaleza de su sector, como la construcción, el sector eléctrico o hidrocarburos, entre otros. La determinación de los temas a gestionar responde a los requerimientos de los clientes y a los riesgos identificados por nosotros mismos en el contexto y análisis de la cadena de valor.

Como resultado de esta cultura preventiva, y en línea con el objetivo de cumplimiento de estándares internacionales en nuestras operaciones, las empresas GyM (División Electromecánica), Stracon GyM (Poracota y Orcopampa), GMI, GMP y Cam Chile están certificadas bajo la norma ISO 14001.

# CÓMO IMPLEMENTAMOS LA GESTIÓN AMBIENTAL EN EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

## CULTURA AMBIENTAL CORPORATIVA

Es la base de nuestro enfoque de gestión y marco de actuación dentro del cual los colaboradores del Grupo Graña y Montero asumen el compromiso con una actuación responsable y el desarrollo de procesos que eliminen, minimicen o compensen los impactos ambientales generados en el entorno. En ese sentido, buscamos convertirnos en proveedores y operadores de una gestión ambiental responsable y compartida con nuestros clientes.

### **GMI : Guía de buenas prácticas ambientales**

Establece pautas de comportamiento orientadas a la reducción del impacto ambiental en las oficinas. Esta guía fue distribuida por la gerencia general en las instalaciones de la empresa, y reafirma nuestro compromiso con la conservación del medio ambiente. Entre las principales acciones que propone se encuentra:

- Reducción del consumo energético mediante el uso adecuado del aire acondicionado y los sistemas de iluminación.
- Uso racional de materiales como el papel, cartón, etc.
- Reciclaje de los principales residuos sólidos.

Asimismo, proyectamos esta cultura en la sociedad, ya sea en las comunidades del entorno de los proyectos, a través de charlas de capacitación o sensibilización, como en los usuarios de nuestros servicios, en quienes promovemos la generación de una ciudadanía responsable con el ambiente. En el caso de Concar, se desarrollan talleres ambientales con la comunidad, y en Línea 1 del Metro de Lima, la Cultura Metro promueve conductas ciudadanas responsables con el ambiente con una visión participativa y asertiva por parte de los usuarios.



El Programa de Reforestación en Talara plantó 2,200 árboles en 2012.



## **GMP: Programa de reforestación en Talara**

El programa de reforestación de especies nativas en peligro de extinción busca minimizar y compensar los impactos ambientales en el Bosque Seco de Talara, producto de la actividad petrolera y la tala indiscriminada, entre otros factores. Este programa se realiza en coordinación con Espacio Azul, y tiene como objetivo rehabilitar el bosque con especies vulnerables como el hualtaco, el sapote y otras especies típicas, y, de esta manera, formar un hábitat para el ave cortarrama Peruana, especie característica de la biodiversidad de la zona. Para darle sostenibilidad al proyecto, se realiza un trabajo de sensibilización con niños, docentes y padres de familia de los centros educativos aledaños. En 2012, se logró plantar 2,200 árboles cerca a las instalaciones de GMP.

## **INNOVACIÓN AMBIENTAL**

El desarrollo de nuestros negocios y operaciones involucra un proceso de innovación para crear soluciones frente a los desafíos ambientales que se nos presentan. En este sentido, nuestros profesionales innovan en el diseño de nuevos productos o servicios que ofrecemos a los clientes. Por ejemplo, Viva GyM ha desarrollado soluciones de reciclaje de aguas grises para el riego de áreas verdes en sus proyectos inmobiliarios o viviendas con valor agregado en términos ambientales. Por otro lado, Cam GyM, nuestra empresa de servicios eléctricos, ofrece soluciones de medición y eficiencia energética para empresas generadoras, distribuidoras y del sector industrial con grandes requerimientos de energía. Así, se focaliza en soluciones como medición, telemedición, gestión de pérdidas, automatización de edificios, entre otros, para lo cual cuentan con el soporte de su Laboratorio de certificaciones y su Centro de innovación tecnológica.

## **SERVICIOS PARA LA GESTIÓN AMBIENTAL**

Ofrecemos servicios que contribuyen a fortalecer la actuación ambiental en el sector empresarial mediante el acceso a tecnologías y procedimientos más eficientes, rentables y de menor impacto ambiental. A través de Ecotec, empresa subsidiaria de GMI, prestamos servicios especializados en medio ambiente, como son la consultoría en gestión ambiental, el desarrollo de proyectos de ingeniería en saneamiento ambiental, gestión de residuos, mantenimiento industrial, entre otros. Así, por ejemplo, Ecotec brinda servicios especializados de mantenimiento industrial en la planta de producción de Cemento Andino, del Grupo Unacem, el mayor y más importante grupo productor de cemento del Perú.



## SERVICIOS PÚBLICOS DE SANEAMIENTO

Nuestra empresa Concesionaria La Chira tiene la responsabilidad del diseño, financiamiento, construcción y operación por 30 años de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales y Emisor Submarino La Chira, al sur de Lima. Esta solución permitirá asegurar el tratamiento de aproximadamente el 25% de las aguas residuales de la ciudad de Lima.

### Metro de Lima: promoviendo la conciencia ambiental en los ciudadanos

La gestión sostenible de Ferrovías GyM - Línea 1 no solo se basa en la generación de ciudadanía en los usuarios y la sociedad, también involucra una gestión operacional de excelencia basada en el cumplimiento de los más altos estándares internacionales. Esta gestión tiene dentro de sus principales ventajas competitivas el impacto positivo en el medio ambiente.

Los trenes del Metro de Lima funcionan con energía eléctrica por tanto, no generan emisiones de gases de efecto invernadero. Esto permite reducir anualmente un aproximado de 32,000 toneladas de CO<sup>2</sup> en la ciudad de Lima, lo que equivale a plantar 6.4 millones de árboles. Transmitimos estos impactos positivos a nuestros clientes a través de la promoción de una cultura ambiental positiva, la cual es reconocida por los usuarios como un atributo de valor para la generación de ciudadanía. Como resultado de la encuesta de percepción de clientes, el 95% considera que el Metro de Lima favorece al medio ambiente, en comparación con los demás sistemas de transporte de la ciudad.

## GESTIÓN AMBIENTAL OPERATIVA

La política y estrategia ambiental corporativa, así como los distintos planes y programas que se implementan en cada una de las empresas del Grupo, tienen como uno de sus principales objetivos la gestión de los impactos propios de nuestras actividades. Con ello buscamos eliminar o minimizar los impactos negativos y maximizar las oportunidades identificadas como positivas dentro de los procesos de nuestra cadena.

Hemos focalizado nuestras acciones en temas claves como el consumo de agua y energía, la gestión de residuos y la gestión de la biodiversidad.

## CONSUMO DE AGUA Y ENERGÍA

La gestión de estos recursos se desarrolla acorde a las características del negocio y están orientadas al ahorro y al mejoramiento de la tecnología para su uso eficiente.

### AGUA

- En Consorcio Terminales se realiza periódicamente el monitoreo de los efluentes a la salida de la poza que permite la separación de agua y aceites, y de la calidad de agua en el cuerpo receptor, comparando los resultados contra los Límites Máximos Permisibles del Sector Hidrocarburos (LMP) y el Estándar Nacional de Calidad del Agua (ECA) respectivamente, con resultados correctos.
- En los campamentos de sus proyectos, GyM tiene instaladas plantas de tratamiento para devolver las aguas grises a las fuentes, luego de ser tratadas y monitoreadas sistemáticamente. Asimismo, cuentan con un programa piloto de mejoramiento de infraestructura en campamentos para el uso eficiente del agua. En 2012 este programa fue implementado en un 40% en el proyecto Antapaccay de la minera Xstrata Copper, donde se instalaron duchas ahorradoras que lograron reducir en 30 litros por persona el consumo del agua.
- Por otro lado, durante el año, GyM realizó mediciones de base sobre la extracción de agua en sus principales proyectos<sup>2</sup> que arrojaron el uso de 39.5 millones de m<sup>3</sup> de agua, de los cuales actualmente se reutiliza el 2%.

### Viva GyM: Viviendas con valor ambiental

Conscientes de la problemática del agua en la ciudad de Lima, en nuestros proyectos de vivienda social hemos diseñado un sistema de tratamiento de aguas residuales. Este sistema consiste en la reproducción controlada de las condiciones existentes en los pantanos naturales, que proveen sumideros efectivos de nutrientes y sitios amortiguadores para contaminantes orgánicos e inorgánicos, actuando como filtros naturales que purifican el agua.

El uso de humedales para la reutilización de las aguas grises exclusivamente para el riego de las áreas verdes se implementó por primera vez en el proyecto de vivienda Los Parques de Carabayllo. Dados los buenos resultados, actualmente se está replicando en otros proyectos de Viva GyM.

<sup>2</sup> Incluye información de Antapaccay, La Quinua-San Francisco, Consorcio Pasco, Cerro el Águila, Contugas, PAD La Quinua, Central Hidroeléctrica Santa Teresa, Toromocho, Central Hidroeléctrica de Machu Picchu, Nueva Fuerabamba, La Zanja, Orcopampa y Constancia.

- En la oficina principal de Surquillo implementamos campañas de ahorro de agua y realizamos inspecciones para detectar fugas. En 2012, el consumo total de agua en la oficina principal de Surquillo fue de 14,200 m<sup>3</sup>.

## **ENERGÍA**

- En todas las empresas del Grupo desarrollamos campañas de sensibilización en dirigidas a nuestros colaboradores para el ahorro del recurso. En CAM Colombia los trabajadores participan de las campañas brindando ideas innovadoras para fomentar el ahorro.
- Concar, CAM Perú y CAM Brasil elaboraron una línea de base sobre el consumo de energía en sus oficinas principales, insumo para un plan de trabajo que permita lograr reducciones del recurso.
- Con respecto al consumo de energía directa (gasolina, GLP y otros combustibles), en 2012, GyM realizó una línea de base a partir de sus principales proyectos, la cual arrojó un consumo de 23.1 millones de galones por año, usados principalmente como combustible para maquinarias, equipos y vehículos, grupos electrógenos y luminarias en los campamentos.
- En 2012, la oficina principal del Grupo Graña y Montero de Surquillo (Lima) consumieron 2.8 millones de Kw/h.

## **GESTIÓN DE RESIDUOS**

Está orientada a desarrollar iniciativas para promover la reducción de residuos y su correcta disposición. A partir de la información generada, para el ejercicio 2013, y partiendo del análisis de riesgos, hemos asumido como reto corporativo mejorar nuestra gestión de residuos. Durante el año 2012, realizamos una medición de línea de base sobre nuestra generación de residuos sólidos en la oficina principal en Surquillo, donde trabajan 1,131 colaboradores. Del mismo modo, Concar y CAM Perú desarrollaron similares estudios con respecto a los residuos sólidos gestionados en sus oficinas administrativas.

## **INICIATIVAS DESARROLLADAS**

- Residuos peligrosos: en la sede central del Grupo se implementa la segregación de residuos en contenedores diferenciados por colores para luego ser gestionados a través de las Empresas Prestadoras de Servicios de Residuos Sólidos (EPS-RS), hasta su disposición final en rellenos sanitarios seguros.
- Residuos no peligrosos: Durante las operaciones de las distintas empresas del Grupo se mantiene un proceso de recolección y almacenamiento de los residuos que luego son trasladados a rellenos sanitarios municipales por empresas recolectoras de residuos sólidos.

- GMP y GMI tienen convenio con la asociación civil Fundades, que recolecta papel para introducirlo a cadenas de reciclaje formal y generar fondos para sus labores en beneficio de los niños. Convenio similar se tiene con Aniquem para el reciclaje de plásticos y con San Antonio Recycling para la gestión de residuos electrónicos.

## **MEDICIÓN 2012: RESIDUOS SÓLIDOS DE LA OFICINA PRINCIPAL EN SURQUILLO**

<b>Tipo de residuo</b>	<b>Toneladas</b>
Residuos orgánicos	63.16
Residuos no reciclables, no peligrosos	5.34
Papel y cartón	25.66
Vidrio	1.98
Plástico	6.08
Residuos no reciclables, peligrosos	0.05
<b>TOTAL</b>	<b>102.28</b>

## **GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD**

En concordancia con nuestra Política Ambiental y los sistemas de gestión ambiental de las empresas del Grupo, incorporamos el cuidado de la biodiversidad en los proyectos u operaciones que se encuentran próximas a áreas naturales protegidas.

En Graña y Montero, las empresas GyM, Concar y GMP son las que tienen una mayor exposición al riesgo de generar un impacto ambiental durante sus operaciones, y por ello tienen sistemas especiales de monitoreo continuo en relación con la fauna y flora local.

Un aspecto importante en la gestión sostenible de la biodiversidad, que se encuentra alineada a la cultura corporativa, es promover un comportamiento ambientalmente amigable en los públicos con los que nos relacionamos. De esta manera buscamos comprometer a las comunidades del entorno de nuestros proyectos, brindándoles información adecuada e involucrándolas en las actividades de vigilancia que sean factibles.

## PRINCIPALES OPERACIONES CERCANAS A ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS

Operaciones	Área natural protegida	Acciones
GyM	Santuario Histórico de Machu Picchu, Cusco	Información y sensibilización a los colaboradores sobre las características de las zonas protegidas y los lineamientos de actuación que manejamos al respecto.
	Reserva de San Fernando, Ica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reubicación de la especie protegida <i>Tillandsia</i> sp.</li> <li>▪ Monitoreos de fauna y flora.</li> </ul>
GMP-CT: Terminal de Pisco	Monitoreos de fauna y flora. Zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas, Ica	Monitoreo continuo de efluentes y de agua antes de disponerlos al cuerpo marítimo.
Concar: Survial	Pampa Galeras-Ayacucho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementación del Plan de Manejo Ambiental</li> <li>▪ Realización de dos monitoreos anuales</li> </ul>
Concar: Norvial	Área de alta biodiversidad (presencia de algarrobo) y restos arqueológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilización a los colaboradores y comunidad sobre el respecto a la fauna</li> </ul> Formación de los patrulleros de las carreteras en procedimientos sobre incendios forestales.



# CADENA RESPONSABLE

**Promovemos en nuestra cadena de proveedores una actuación ética y responsable, de acuerdo con nuestra cultura corporativa, valores y estándares de actuación.**

Trabajamos de la mano con un gran número de proveedores, quienes se convierten en aliados importantes para el logro de nuestros objetivos y planes de negocio, dentro de los estándares de excelencia exigidos por los proyectos a nuestro cargo. Compartimos espacios y procesos operativos, y, por lo tanto, buscamos compartir también nuestro conocimiento, experiencia y cultura.

Por otro lado, nos relacionamos con pequeños proveedores de las zonas de influencia de nuestros proyectos a nivel nacional. Para ello contamos con programas de desarrollo de proveedores locales que buscan brindar, a partir de la relación comercial, las herramientas necesarias para su formalización y crecimiento empresarial, así como capacitación orientada a mejorar su competitividad y una actuación alineada a nuestros valores y código de conducta. De esta manera procuramos que la sostenibilidad de sus actividades no esté sujeta exclusivamente a nuestra presencia en la zona.

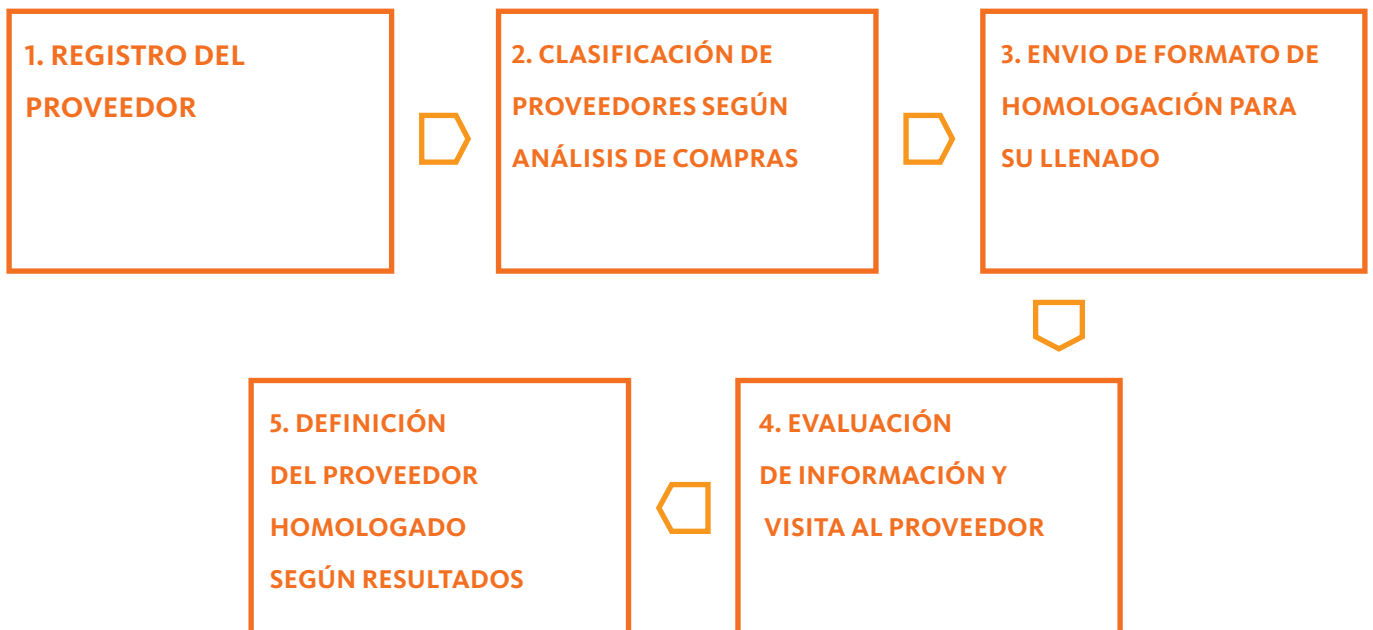
En 2012, con pleno respeto por la libre competencia, realizamos pagos a proveedores por 1,043 millones de dólares. En estos procesos contamos con el soporte del portal del proveedor y el sistema de proveedores Sisprov, que permiten brindar información oportuna en los concursos, garantizando transparencia y eficiencia en ellos.

# PROGRAMA PILOTO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

En 2012, GyM inició un proyecto piloto para elevar la calidad y eficiencia técnica de su cadena de proveedores y promover una actuación responsable, de acuerdo con los estándares de la empresa. Para este fin, trabaja en la elaboración de una base de datos de proveedores homologados, que resulte de un proceso previo de verificación técnica, operativa, administrativa, financiera y de gestión de la responsabilidad social.

La información que se evalúa incluye aspectos vinculados a los procesos y la calidad de los productos, pero también temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente y el respeto por los derechos humanos y la comunidad. Los proveedores que cumplan con los requerimientos recibirán una certificación como proveedor homologado de GyM, hecho que contribuirá a fortalecer su desarrollo y prestigio dentro del sector. A nivel de este proyecto piloto, GyM ya homologó a 8 proveedores y GMP, quien también se ha sumado a la iniciativa, ya certificó a 4 proveedores y tiene a 25 en espera de los resultados.

## PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES EN GyM







En 2012, GyM inició un proyecto piloto para elevar la calidad y eficiencia técnica en su cadena de proveedores.

## GESTIÓN DE PROVEEDORES LOCALES

El crecimiento de nuestras operaciones y proyectos en los últimos años nos ha permitido extender nuestra presencia a nivel nacional y, por lo tanto, contribuir a la dinamización económica de diversas localidades. En adición a las obras mismas de infraestructura que resultan de la ejecución de nuestros proyectos, generamos un entorno económico favorable a partir de la demanda y uso de recursos, productos y servicios locales.

En 2012, el volumen de compras locales, entendidas como las compras realizadas a proveedores de provincia, de las cinco empresas más grandes del Grupo ascendió a 85 millones de dólares, monto que representa el 12.3% del volumen de adquisiciones de estas empresas.

Item	GyM	GMI	GMP	GMD	Concar
Nº De Proveedores de la Empresa	4,304	85	351	595	1,938
% De Proveedores Nacionales	96%	95%	100%	97%	100%
% De Proveedores Locales	26%	NA	60%	1%	6%
% De Compras a Proveedores Nacionales	87%	NA	53%	72%	97%
% De Compras a Proveedores Locales	11%	NA	47%	0%	21%

## Iniciativas para la gestión de proveedores locales en 2012

---

### Gestión de proveedores locales

En Concar se realizó una línea de base de la situación de los principales proveedores locales de Piura, Nazca y Cusco para iniciar el proceso de elaboración de una política, plan de gestión y programas de desarrollo de estos proveedores. Por otro lado, se implementó un proceso de formalización de proveedores del rubro de alimentos, quienes gracias a estas acciones podrán elevar su competitividad y atender a más empresas que operen en la zona.

### Desarrollo de capacidades en los proveedores locales

En GyM, se promueve el desarrollo técnico y personal de los proveedores locales de las zonas donde ejecuta sus proyectos. Para ello brinda charlas en temas empresariales, seguridad y estándares de calidad que permitan aumentar su competitividad. Además, en línea con su estrategia de relacionamiento y comunicación, cuenta con un sistema de atención de quejas, que permite la mejora continua en la gestión de terceros.

En 2012, GyM se planteó retos para potenciar el impacto de este programa.

Antes

Sólo se registraba información de proveedores locales en proyectos grandes y a pedido de los clientes. Se tomaba en cuenta únicamente a proveedores tradicionales.

En proceso de implementación

- Desarrollo de nuevos procedimientos y mapeo de potenciales proveedores en todos los proyectos.
  - Definición de tipologías de proveedores que incluyan a los especializados en construcción.
  - Acompañamiento a los proveedores de todos los proyectos con charlas de emprendimiento, además de las de calidad.
-



norvial a su servicio

Boletín Nor

servicios gratuitos

- 1. Servicio de atención al cliente 24 horas.
- 2. Servicio de asistencia técnica en carretera.
- 3. Cobertura de asistencia técnica en carretera en toda la red de carreteras de Norvial.
- 4. Servicio de asistencia técnica en carretera en las carreteras de Norvial.
- 5. Servicio de asistencia técnica en carretera en las carreteras de Norvial.



# RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES



**En el Grupo Graña y Montero desarrollamos nuestras actividades pensando en ofrecer a nuestros clientes servicios de excelencia, más allá de lo establecido contractualmente, en el marco de una relación de socios.**

En los cerca de 80 años de trayectoria hemos ganado experiencia y liderazgo en la gestión responsable de la relación con nuestros clientes, entregando grandes proyectos de infraestructura o prestando servicios de ingeniería con estándares internacionales, consolidándonos como proveedores socialmente responsables. Esto como resultado del establecimiento de vínculos de confianza, generación de relaciones sostenibles, y atención de sus expectativas, más allá de las obligaciones contractuales.

Nuestra estrategia de relacionamiento basada en la Cultura Graña y Montero, y los valores corporativos de cumplimiento, calidad, seriedad y eficiencia se expresan en nuestra política y compromiso de trabajar para entregar los proyectos a nuestro cargo antes del plazo convenido, en el marco de una relación cliente-socio destinada a lograr los mayores niveles de satisfacción.

En los últimos años, nuestra estrategia de diversificación nos ha llevado a desarrollar nuevos servicios, como las concesiones de infraestructura, que permiten canalizar recursos del sector privado para la atención de las grandes necesidades del país. Esto incluye proyectos que van desde plantas de tratamiento de aguas residuales, como la Concesión La Chira o la operación de la Línea 1 del Metro de Lima, a cargo Ferrovías GyM, hasta las concesiones viales operadas por Concar.

Este nuevo escenario nos plantea el gran reto de una nueva relación: pasamos de un vínculo cliente-empresa a uno de cliente-usuario, donde prima la interacción permanente con millones de usuarios. Asumimos de esta manera un nuevo rol como formadores de ciudades más conectadas y competitivas, que se apropian de nuevos estándares de vida a partir de los servicios ofrecidos y el valor diferencial que les brindamos.

## Metro de Lima: Premio Creatividad Empresarial 2012 en Servicio al Cliente

En marzo de 2012, Ferrovías GyM - Línea 1 inició las operaciones de la concesión del primer tramo del Metro de Lima, con el objetivo de brindar un servicio integral de transporte para mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo de la ciudad. Esto incluye ofrecer un servicio más rápido, seguro y eficiente, pero además un espacio de educación e información ciudadana.

La Cultura Metro, eje transversal de la organización, despliega una serie de iniciativas orientadas a hacer partícipes a los usuarios de un nuevo estándar de servicio público e incluirlos en la generación de una cultura ciudadana, basada en valores, comportamiento y actitudes, para luego proyectarla a la sociedad. Para lograr la sensibilización y formación de los usuarios del metro, hemos desarrollado una estrategia educativa enfocada en tres ejes de acción.

### EDUCACIÓN CIUDADANA

#### USO DEL SISTEMA

Formación en el uso del servicio

#### CONVIVENCIA

Formación en valores y conducta

#### COMPROMISO SOCIAL

Acciones que trascienden el sistema (clientes - ciudadanos responsables)

En 2012, la percepción de los usuarios respecto al valor y atributos del servicio ha sido altamente positiva, lo que se convierte en un reto para los siguientes ejercicios.

- 90% De nuestros clientes se encuentra satisfecho con el servicio.
- 92% De los usuarios reconoce que el servicio hace que las personas sean mejores ciudadanos.
- 96% Identifica que Línea 1 del metro de lima educa al público con valores cívicos.

Por otro lado, la excelencia operacional se puso de manifiesto a través de los siguientes resultados:

- Cumplimiento de los viajes programados por Línea 1: 98.9%
- Puntualidad de los trenes: 99.5%
- Limpieza: 81%

Finalmente, debemos destacar que, en 2012, Línea 1 obtuvo el Premio Creatividad Empresarial en la categoría Servicio al Cliente, como resultado de su estrategia de educación en ciudadanía, que, entre otros rubros, incluye el comportamiento seguro en las estaciones.



El sistema actual de gestión de clientes coloca a los usuarios en un rol activo, que los involucra como ciudadanos que actúan con responsabilidad en el ejercicio de sus deberes y derechos en relación con nuestros servicios. A esto le llamamos promoción de ciudadanía, eje de nuestra estrategia Crecer y Compartir, que enmarca nuestro relacionamiento con los grupos de interés, trasladando competencias, habilidades y actitudes para el adecuado ejercicio ciudadano.



## DIÁLOGO CON NUESTROS CLIENTES



La relación con nuestros clientes, sean una empresa o usuarios, parte del establecimiento de relaciones sólidas de confianza, a través de una interacción continua y transparente. Creamos y gestionamos espacios de comunicación para recoger sus expectativas, comentarios, quejas o sugerencias sobre nuestra actuación, así como los niveles de satisfacción con nuestros servicios. Estos resultados los analizamos e incluimos en nuestros planes de gestión operativa y procesos de mejora.

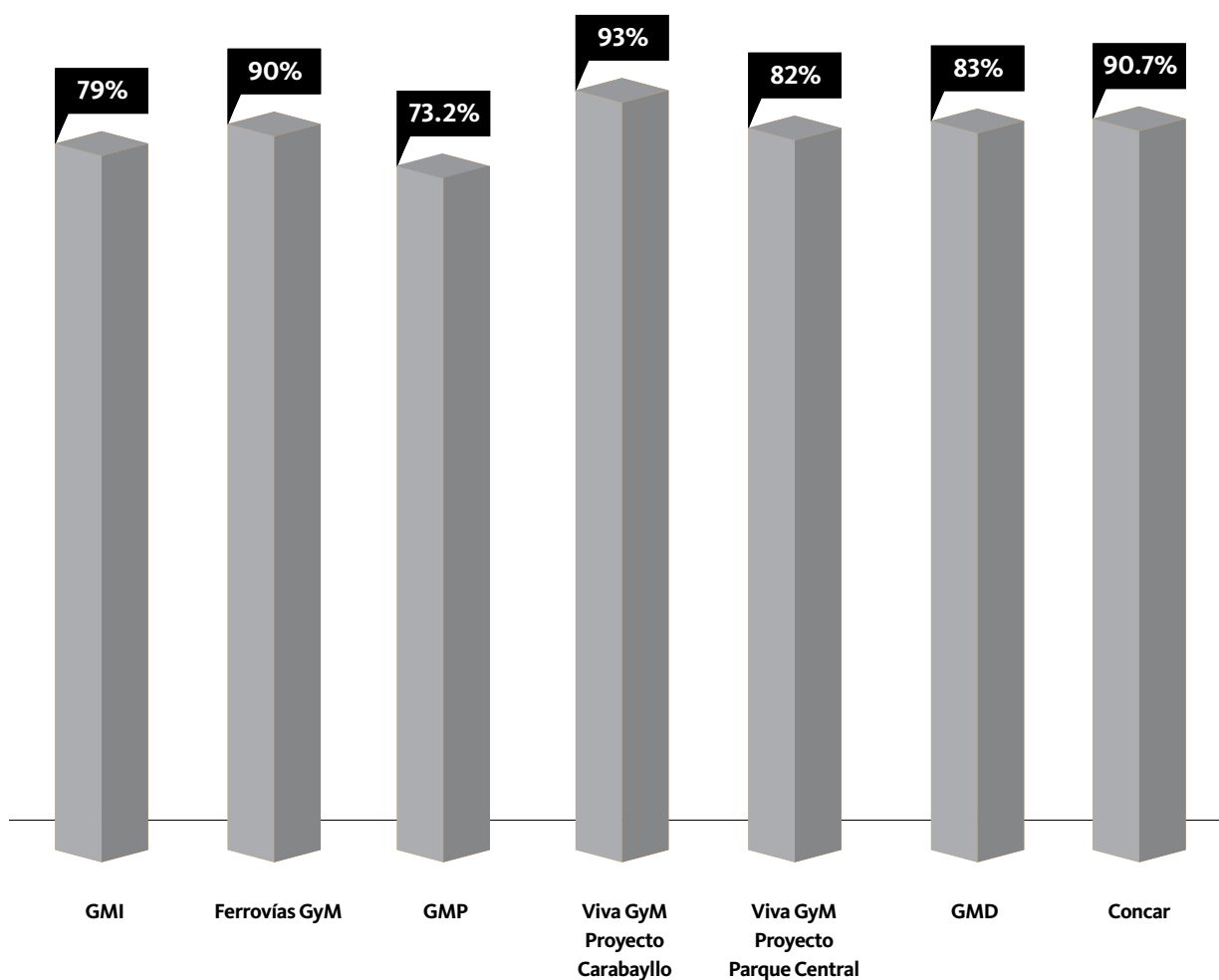
En 2012, Viva GyM creó la Oficina de Atención al Cliente, que tiene como objetivo fortalecer la relación que se tiene con ellos y hacer que su experiencia sea la más satisfactoria posible. Esta oficina permite también gestionar de manera oportuna las consultas de los usuarios de los proyectos que desarrolla.



## Gestionando la satisfacción de nuestros clientes

Una de las principales herramientas para dialogar y recoger las expectativas de nuestros clientes son las encuestas de satisfacción que realizamos de manera periódica. Estas encuestas recogen la percepción respecto del servicio brindado y la atención recibida, las que luego analizamos e incorporamos en la gestión como parte del proceso de mejora.

En 2012 nuestras empresas obtuvieron muy buenos resultados de satisfacción, en las que destacan Concar con 90.7%, Ferrovías GyM – Línea 1 con 90%, y el proyecto de vivienda Los Parques de Carabayllo de Viva GyM con 93% de nivel de satisfacción



RESULTADOS: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES - 2012





## **GyM: Generando relaciones de confianza: Talleres Cliente-Socio**

En Graña y Montero queremos ir más allá del modelo tradicional de cliente-proveedor y lograr que nuestros clientes nos consideren un socio estratégico para la obtención de sus objetivos. Para ello, buscamos establecer una relación productiva, eficiente y duradera a través de un compromiso mutuo que asegure y fomente la confianza como medio para lograr la ejecución de los proyectos de acuerdo a nuestros valores.

Somos conscientes de que esto solo se logra ofreciendo un buen servicio, que supere sus necesidades y expectativas, pero complementado con la generación de canales o espacios de escucha y diálogo. Es por eso que en nuestros proyectos implementamos los Talleres Cliente-Socio, espacios donde nuestros equipos de gestión del proyecto se reúnen con el cliente para desarrollar una agenda orientada a la mejora de los procesos en curso y el aprendizaje mutuo.

En 2012, se realizaron seis Talleres Cliente-Socio: dos con Transelec (Chile), dos con Bechtel, uno con Xstrata Copper y uno con Buenaventura.

Un nuevo espacio de comunicación, dentro nuestro proceso de crecimiento como organización, es el referido a las redes sociales. Las empresas con actual presencia en estas redes sociales como facebook y twitter son Ferrovías GyM a través de la Línea 1 del Metro de Lima y Viva GyM, debido a las características de su negocio y al tipo de relacionamiento con los usuarios del servicio.

En ambas empresas hemos logrado consolidar una gestión permanente enfocada en la interacción continua y transparente con los usuarios, mediante la difusión de información relevante, la creación de espacios lúdicos y la atención oportuna de las consultas y reclamos.

- Viva GyM: 8,210 fans en Facebook.  
30 consultas atendidas en promedio cada mes.  
Tiempo de Respuesta: 24 horas
- Ferrovías GyM – Línea 1: 164,392 fans en facebook y 825 seguidores en twitter.



## **Confidencialidad de la información con nuestros clientes**

En el marco de la Carta Ética del Grupo, nos comprometemos a transmitir exacta y verazmente la información que sea de difusión pública, tanto interna como externa y guardar la mayor discreción con respecto a la información de carácter confidencial de nuestra empresa y clientes.

En el caso de GMD, empresa de servicio de tecnología de la información, este compromiso se hace tangible a través de la certificación ISO 9001 – Sistema de Gestión de la Calidad (1998) para los procesos del Data Center y la ISO 27000 – Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (2009), lo que garantiza que los riesgos de la seguridad de la información son identificados y gestionados de manera oportuna y eficaz por la organización.

# ÍNDICE GRI

Nuestro Informe de Sostenibilidad 2012 responde a los indicadores del Nivel de Aplicación B, de acuerdo a los requerimientos de la Guía de Elaboración de la Global Reporting Initiative – GRI G3. La siguiente tabla indica dónde ubicar la información relativa a la Guía G3 de la GRI en el Informe de Sostenibilidad 2012.

INDICADORES GRI	RESPUESTA / PÁGINA	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
<b>1. Estrategia y Análisis</b>		
1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	Página 8	Declaración de adhesión
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Los riesgos y oportunidades de los grupos de interés se describen en las secciones de desempeño del presente informe.  Página 8, 42, 45, 53, 59, 69, 75, 82, 90, 96, 98, 101	
<b>2. Perfil de la Organización</b>		
2.1 Nombre de la organización.	Graña y Montero S.A.A.	
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios.	Página 14, 15	
2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	Página 14, 15	

2.4 Localización de la sede principal de la organización.	La sede principal de Graña y Montero se encuentra ubicada en: Av. Paseo de la República 4667- 4675, Surquillo, Lima.	
2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	Página 13	
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Graña y Montero S.A.A., la empresa matriz, fue constituida mediante Escritura Pública el 12 de agosto de 1996 dentro de un proceso de crecimiento que se origina en Gramonvel en 1933. Tiene como objeto principal dedicarse a inversiones y operaciones mercantiles en general y, especialmente, a servicios de ingeniería, asesoría gerencial, inversiones inmobiliarias y concesiones. Todas las empresas que conforman el Grupo son Sociedades Anónimas, con excepción del propio holding Graña y Montero S.A.A. Al 31 de diciembre de 2012 contamos con 1,153 accionistas, de los cuales un 98.4% son propietarios de menos del 1% del capital social y cerca del 1.2% tienen entre el 1 y el 5%.	
2.7 Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	Página 13  Para información específica por empresa visitar la página web corporativa: <a href="http://www.granaymontero.com.pe">http://www.granaymontero.com.pe</a>	
2.8 Dimensiones de la organización informante	Página 17	
2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	Página 13	

3.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	Página 26, 27	
<b>3. Parámetros de la Memoria</b>		
3.1 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo: ejercicio fiscal, año calendario).	Ejercicio 2012	
3.2 Fecha del informe anterior más reciente (si la hubiere).	Ejercicio 2011	
3.3 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	Anual	
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	Juan José Arrieta Gerente de Responsabilidad Corporativa jarrieta@gym.com.pe	
<b>Alcance y Cobertura de la Memoria</b>		
3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria	Página 22, 23  Para la determinación de los grupos de interés y temas a reportar y gestionar, se realizó un proceso de materialidad alineada a la sugerida por la Global Reporting Initiative (GRI) en cada una de las empresas del Grupo que forman parte de este reporte.	
3.6 Cobertura de la memoria (por ejemplo: países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores)	El presente informe da cuenta de la gestión sostenible del Grupo Graña y Montero, y muestra las buenas prácticas de sus 8 principales empresas: GyM, GMI, GMP, Concar, GMD, Viva GyM, CAM GyM y Ferrovías GyM.	

<p>3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria</p>	<p>En el presente documento brindamos información sobre nuestra gestión económica, social y ambiental como Grupo Graña y Montero. Dependiendo del grado de avance de cada una de las empresas, se desarrollan sus prácticas e indicadores de desempeño.</p>	
<p>3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.</p>	<p>En 2012 se ha agregado a nuestro reporte la gestión de CAM GyM y Ferrovías GyM, y en el caso de la sección de Nuestros Colaboradores, incluimos a Vial y Vives, lo que podría afectar la comparabilidad entre periodos.</p>	
<p>3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información en la memoria.</p>	<p>Todos los cálculos utilizados para este informe se basan en metodologías internas y muchos corresponden a indicadores que forman parte de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV)</p>	
<p>3.10 Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo: fusiones, y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).</p>	<p>La definición de los indicadores corresponden a los reportados en el informe anterior, sin embargo, en el presente periodo se han incorporado los resultados de CAM GyM y Ferrovías GyM.</p>	
<p>3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.</p>	<p>En 2012 se ha agregado a nuestro reporte la gestión de CAM GyM y Ferrovías GyM, lo que podría afectar la comparabilidad entre periodos.</p>	
<p><b>Indice del Contenido GRI</b></p>		
<p>3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.</p>	<p>Página 108</p>	

<b>Verificación</b>		
3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	El presente Informe de Sostenibilidad ha sido sometido a una evaluación de tercera parte y a la verificación de la Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Guía GRI – G3.	

#### 4. Gobierno, Compromisos y Participación de los Grupos de Interés

<b>Gobierno</b>		
4.1 Estructura de gobierno de la organización, incluyendo a los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	Ver Memoria Financiera, Página 37 <a href="http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf">http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf</a>	
4.2 Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifican).	En 2011 se eliminó el cargo del Presidente Ejecutivo y se estableció que el Presidente del Directorio no tendría cargo en la organización.	
4.3 En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes y no ejecutivos.	Ver Memoria Financiera. Página 38 <a href="http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf">http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf</a>	
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	En Graña y Montero contamos con canales abiertos para que accionistas y colaboradores puedan elaborar sus recomendaciones al máximo órgano de gobierno. Ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaboradores: Intranet, política de puertas abiertas, Cuadros Directivos, entre otros.</li> <li>▪ Accionistas: Página web, correo electrónico, vía presencial y la Oficina de Atención al Accionista.</li> </ul> <a href="http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf">http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf</a>	



<p>4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).</p>	<p>Todos los miembros del Directorio perciben una dieta fija por asistencia y sesiones, además de una retribución variable en función a los resultados del año que incluyen aspectos de sostenibilidad, y a una fórmula aprobada en la Junta General de Accionistas.</p>	
<p>4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.</p>	<p>El Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social o de Auditoría y Procesos, según el caso, se reserva el conocimiento y autorización de cualquier transacción significativa de la sociedad con un accionista significativo (propietario de más del 1% del capital social) o personas vinculadas a él.</p>	<p>Principio 10</p>
<p>4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y la experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.</p>	<p>Ver Memoria Financiera. Página 39  <a href="http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf">http://www.granaymontero.com.pe/pdf/noticia/memoria_anual.pdf</a></p>	<p>Principio 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</p>
<p>4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.</p>	<p>Páginas 14, 37</p>	
<p>4.9 Procedimiento del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos los riesgos y oportunidades relacionados, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.</p>	<p>Página 38</p> <p>El Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social se reúne dos veces al año o cada vez que el Directorio requiera de algún informe.</p>	

<p>4.10. Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.</p>	<p>A fin de contar con una instancia que supervise la gestión de sostenibilidad del Grupo y que dicte políticas y directivas en este tema, contamos con el Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social. Tres directores lo conforman, todos externos, y a ellos se les reporta acerca de los avances del Grupo en este campo.</p>	
<p><b>Compromiso con iniciativas externas</b></p>		
<p>4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.</p>	<p>Página 59</p>	
<p>4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.</p>	<p>Página 38</p>	<p>Principio 7</p>
<p>4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.</p>	<p>Página 38</p>	
<p><b>Participación de los Grupos de Interés</b></p>		
<p>4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.</p>	<p>Página 23</p>	
<p>4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.</p>	<p>Página 22</p>	



4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.

Páginas 22, 24, 31  
El Reporte de Sostenibilidad 2011 fue socializado con nuestros colaboradores con el fin de recoger su feedback para futuros informes. Por ser el primer informe de sostenibilidad publicado, se decidió no desarrollar espacios de diálogo con los demás grupos de interés, pero lo estamos considerando como parte del plan 2013.  
Con nuestros grupos de interés desarrollamos diversos espacios de diálogo para recoger sus expectativas y opiniones e incluirlas en nuestra gestión.  
Estos son:

- Colaboradores: Encuestas de satisfacción anuales a la categoría empleados y obreros. (Página 32, 35, 52,55)
- Comunidad: Diagnóstico socioeconómico al inicio de cada proyecto y espacios de relaciones comunitarias que se dan durante todo el proyecto (Página 19, 51 y 80)
- Proveedores: Sistema de quejas para la mejora continua, la frecuencia es constante (Página 63).
- Clientes: Encuestas de satisfacción semestrales; talleres Cliente-Socio, en 2012 se realizaron 6; y por último están los canales virtuales donde recogemos el feedback de este grupo con una periodicidad diaria (Página 66, 67)



---

4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.

Página 23

Entre los principales temas identificados como materiales y prioritarios para los grupos de interés se encuentran:

- Colaboradores: Clima laboral, gestión del talento y desarrollo personal.
- Comunidades/Sociedad: generación de puestos, implementación de programas de desarrollo local, promoción de capacidades e investigación en la comunidad de ingenieros.
- Medio ambiente: cultura ambiental en colaboradores, desarrollo de prácticas ecoeficientes y gestión de residuos.
- Proveedores: Capacitación y traslado de conocimiento.
- Clientes: servicios de calidad, relaciones de confianza y desarrollo de prácticas responsables.

La forma como el Grupo gestiona estas expectativas se desarrolla en cada una de las secciones del presente Informe.

DESEMPEÑO ECONÓMICO			RESPUESTA / PÁGINA	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
<b>Desempeño económico</b>				
		Enfoque de gestión	Página 29	
Principal	EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y gobiernos	Páginas 32, 74	
Principal	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	No se cuenta con una estrategia en la actualidad, sin embargo se tomará en cuenta para ejercicios futuros.	
Principal	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debido a programas de beneficios sociales	No disponible.	
Principal	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	No se cuenta con beneficios del gobierno.	
Adicional	EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	En todas las empresas del Grupo, el salario inicial estándar es igual o mayor que el mínimo exigido por ley.	
Principal	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Páginas 98, 99  En la actualidad no contamos con una Política corporativa pero se vienen evaluando su futuro desarrollo e implementación.	

Principal	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos y colaboradores procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	<p>Páginas 31, 53</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Colaboradores Obreros:</b> En GyM: El 100% de la categoría ayudante peón es contratado de la comunidad local; el 55% del total de obreros del Régimen Común y el 44% del total de construcción civil. En GMI: El 98% son contratados de la comunidad local.</li> <li>▪ <b>Colaboradores Empleados:</b> En el caso de empleados los porcentajes de contratación local son los siguientes: GMP: 71%; Concar: 93%; GyM: 24%; GMD: 99%; Stracon GyM: 21%; Viva GyM: 75% Cam Brasil: 95%</li> </ul> <p>En la actualidad no contamos con la información correspondiente a altos directivos procedentes de nuestras zonas de influencia.</p>	
Principal	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	Página 72	
Adicional	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	Página 82	
<b>Prácticas Laborales</b>				
		Enfoque de gestión	Página 41	Principios 2, 3, 4 y 6
Principal	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	<p>Página 42</p> <p>De los 11,399 de la categoría empleados, el 77% tiene contrato a plazo fijo y el 33% a plazo indefinido. De los 11,885 de la categoría obreros, el 21% tiene contrato a plazo fijo y el 79% de Régimen Especial de Construcción.</p>	Principio 6

Principal	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	<p>Página 45</p> <p>Para el 2012 la tasa de rotación promedio fue de 19%. Actualmente no se cuenta con el desglose de información por categoría de trabajador, edad, sexo y región. Pero se incluirá en el siguiente reporte.</p>	Principio 6
Adicional	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	<p>Les ofrecemos a todos nuestros colaboradores del Grupo, incluyendo personal obrero, además de beneficios sociales exigidos por la ley, beneficios enfocados a su bienestar y el de sus familias. Por ejemplo, en GMI los trabajadores cuentan con cupones de tiempo libre como parte del catálogo de beneficios que permite hasta 4 horas libres al año.</p> <p>En el caso de los colaboradores obreros de GyM que trabajan en los proyectos, sea a tiempo completo o parcial, les ofrecemos cobertura en EsSalud, Seguro complementario de trabajo de riesgo, pólizas como Más Vida y Vida Ley, entre otros.</p>	
Principal	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	<p>En GyM, existen dos tipos de convenios colectivos: con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil (gremial) y con los representantes de sindicatos de cada obra. En ambos casos son extensivos al 100% de los trabajadores que pertenecen al régimen.</p>	Principio 3
Principal	LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	<p>En GyM el convenio colectivo no se especifica el tiempo mínimo de preaviso en caso de un cambio organizacional, pero de darse el caso, este es informado a los representantes del sindicato oportunamente y ellos tienen la responsabilidad de difundirlo al resto del personal.</p>	Principio 3

Adicional	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	Página 67	
Principal	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	Página 62	Principio 2
Principal	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	Páginas 60, 61, 62, 67	Principio 6
Adicional	LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	No disponible	Principio 6
Principal	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	Páginas 48, 55	Principio 6
Adicional	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	Páginas 47, 48	
Adicional	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	Página 50	Principio 6
Principal	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Página 44  El máximo órgano de gobierno, el Directorio, está compuesto por 9 directores. Todos los miembros son hombres y mayores de 50 años.	Principio 6



Principal	LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	<p>En Graña y Montero contamos con categorías laborales establecidas a través de estudios salariales realizados por una consultora internacional, lo que nos permite establecer funciones y salarios de acuerdo a las responsabilidades del puesto y al mercado. De esta manera ratificamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización.</p> <p>Ratios en salario hombre-mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Categoría empleados: GyM (1.14), GMI (1.02), GMD (1.22), Concar (1.18), Viva GyM (1.21), CAM Perú (1.2)</li> <li>▪ Categoría obreros: GyM (1)</li> </ul>	
<b>Derechos Humanos</b>				
		Enfoque de gestión	Páginas 19, 96	Principios 1, 2, 4, 5 y 6
Principal	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	En Concar, en 2012 se incluyeron cláusulas de Derechos Humanos en los contratos para la conformación de algunos Consorcios como Cora Cora.	
Principal	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	Página 96	
Principal	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	No disponible	

Principal	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	En el Grupo Graña y Montero no se reportaron incidentes de discriminación en el año	
Principal	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	Graña y Montero tiene como política respetar la organización sindical de sus colaboradores. Por este motivo, en GyM al inicio de cada obra, los colaboradores tienen la opción de constituir un Comité de Obra voluntariamente y presentar un pliego de solicitudes respecto a las condiciones y beneficios de su puesto.	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6
Principal	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	En el Grupo Graña y Montero no contamos con operaciones que conlleven a riesgos de explotación infantil ya que un requisito para ingresar a laborar es tener la mayoría de edad.	Principios 1, 2 y 3
Principal	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No contamos con operaciones que conlleven a riesgos de trabajo forzado. Todos los colaboradores suscriben un contrato laboral libremente y reciben una compensación económica por su trabajo. A través del proyecto de homologación de proveedores de GyM se pretenden extender estas buenas prácticas a la cadena.	
Adicional	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	No disponible	
Adicional	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No se registraron	Principios 1 y 2

<b>Sociedad</b>				
		Enfoque de gestión	Páginas 69, 70	Principios 1 y 10
Principal	SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	Página 71	
Principal	SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Página 38 El Comité de Auditoría Interna evalúa al 100% de proyectos u operaciones significativas.	Principio 10
Principal	SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	Página 37, 38 Difundimos nuestra Carta Ética al 100% de nuestros colaboradores y contamos con un plan para ampliar el alcance de formación con nuestro Código de Conducta.	Principio 10
Principal	SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Página 38	
Principal	SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	El Grupo Graña y Montero, de acuerdo a la política corporativa, no participa en políticas públicas o prácticas de lobbying.	Principio 10
Adicional	SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	En línea con la política corporativa, no se realizan pagos a partidos políticos.	Principio 10
Adicional	SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No se han identificado sanciones por estos motivos.	
Principal	SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No disponible.	

<b>Responsabilidad sobre productos</b>				
		Enfoque de gestión	Página 101	
Principal	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	En Graña y Montero realizamos un análisis de riesgos y oportunidades en todas las etapas del ciclo de vida de nuestros servicios, tanto a nivel de calidad, seguridad y salud, impactos ambientales y en la comunidad. Buscamos reducir o eliminar, de ser posible, los impactos propios del negocio, a través de controles continuos y planes de gestión en cada uno de los proyectos. Estos planes se enfocan en la gestión de recursos y desarrollo de nuevas técnicas y tecnologías que minimicen el impacto y que se aplican desde el diseño, desarrollo, operación y mantenimiento de los servicios.	Principio 7
Adicional	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se han registrado este tipo de incidentes en el año.	
Principal	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Tanto en las concesiones de carreteras como en el sistema de transporte del Metro de Lima, brindamos información a nuestros usuarios sobre seguridad, normas a cumplir, principales riesgos y comportamientos preventivos, centrales de atención de emergencia y de servicio al cliente, entre otros.	

Adicional	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No disponible	
Adicional	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Páginas 101, 105	
Principal	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	No disponible	
Adicional	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No disponible	
Adicional	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	No disponible	
Principal	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	No disponible	
<b>Medio Ambiente</b>				
		Enfoque de gestión	Página 85	Principios 7, 8 y 9
Principal	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	No disponible	
Principal	EN2	Percentage of materials used that are valuated materials.	No disponible	

Principal	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Pag 91  En la actualidad no contamos con el consumo directo de energía desglosado por fuentes y venimos trabajando en un proceso de identificación y línea de base en las diferentes empresas del Grupo.	
Principal	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Página 91  En la actualidad no contamos con el consumo indirecto de energía desglosado por fuentes y venimos trabajando en un proceso de identificación y línea de base en las diferentes empresas del Grupo.	Principio 8
Adicional	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Las bases para la identificación del consumo de energía se han ampliado, por lo que no se cuenta con información comparable al ejercicio anterior.	
Adicional	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	Página 88	
Adicional	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Página 91  En la actualidad no se cuenta con información acerca de la reducción del consumo indirecto de energía.	
Principal	EN8	Captación total de agua por fuentes	Página 90	

Adicional	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No disponible	
Adicional	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No disponible	
Principal	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de área de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	Página 93	
Principal	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	No disponible	
Adicional	EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	Página 88	
Adicional	EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	Página 93	
Adicional	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	No disponible	
Principal	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	No disponible	
Principal	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	No disponible	

Adicional	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	<p>En CAM Perú realizamos capacitaciones ambientales sobre el efecto de los gases de efecto invernadero y las consecuencias del cambio climático para sensibilizar a nuestro personal y promover las buenas prácticas en la empresa. Adicionalmente en el Grupo se promueven campañas de ahorro de energía.</p> <p>En la actualidad no contamos con mediciones de reducciones logradas, pero tenemos previsto realizarlas para el ejercicio 2013.</p>	
Principal	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	No disponible	
Principal	EN20	NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	No disponible	
Principal	EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	No disponible	
Principal	EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	<p>Página 91</p> <p>Para este ejercicio, no se cuenta con la información respecto al tratamiento de residuos en cada de la empresas reportadas. Se ha incluido como parte de los procesos de mejora en la gestión ambiental y será reportado en el mediano plazo.</p>	Principio 8
Principal	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	No disponible	
Adicional	EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	No disponible	



Adicional	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	No disponible	
Principal	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Páginas 86, 90  Por la naturaleza de estas actividades no contamos a la fecha con un dato cuantitativo que presente el grado de reducción.	Principios 8 y 9
Principal	EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	No aplica por la naturaleza de nuestras actividades	
Principal	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	No disponible	
Adicional	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Los principales impactos por el transporte de los materiales utilizados son la generación de polvo, emisión de gases y derrames de combustible o aceite. Por tal motivo, realizamos acciones de prevención que nos permitan minimizar el impacto.  En GyM solicitamos que los equipos tengan un certificado de opacidad y se efectúa el regado de la vía para evitar la emisión de polvo. GMP cuenta con un procedimiento para la carga, transporte y descarga de materiales peligrosos que establece los lineamientos que los contratistas deben seguir para evitar la contaminación en la vía. En CAM GyM se solicita evaluaciones técnicas vehiculares de toda la flota de transporte, y para el riesgo de derrames, cuentan con un plan de contingencia.	
Adicional	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	Página 74	Principios 8 y 9



## Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Grupo Graña y Montero** ha presentado su memoria “Nuevos Horizontes, Nuevos Retos” a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación B.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI. Para conocer más sobre la metodología: [www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf](http://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf)

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 19 Febrero 2013

Nelmara Arbex  
Subdirectora Ejecutiva  
Global Reporting Initiative



*Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)*

**Descargo de responsabilidad:** En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 19 Febrero 2013. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

Lima, 01 de abril de 2013

Señores  
**Grupo Graña y Montero**  
Presente.-

De nuestra consideración:

La Comprobación de la Tercera Parte (*Third Party Checked*) del Informe de Sostenibilidad 2012 del Grupo Graña y Montero correspondiente al **Nivel B** requerido por el Global Reporting Initiative (GRI), se ha ejecutado de la siguiente manera:

- Se ha leído y analizado detenidamente la versión del Informe de Sostenibilidad que se nos alcanzó, correspondiente al año 2012, tomando como base la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI.
- Se ha revisado todos los ítems que corresponden, se elaboraron comentarios y observaciones para su subsanación.
- Se ha hecho una segunda revisión y análisis de la última versión del Informe de Sostenibilidad del año 2012.

Los aspectos que se han contemplado para el análisis son los siguientes:

- La aplicación de los **principios para la definición del contenido** del Informe.
- La aplicación de los **principios sobre la calidad de la elaboración** del Informe.
- El nivel de cumplimiento de los **apartados e indicadores** necesarios para cumplir con el **Nivel B** del GRI.
- **Recomendaciones** para futuros informes de sostenibilidad.

A continuación una breve descripción de los aspectos contemplados para el análisis:

- **Principios para la definición del contenido**

El Informe de Sostenibilidad 2012 del Grupo Graña y Montero ha sido elaborado tomando en cuenta los principios de materialidad, participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad.

Con relación a la materialidad, el Informe debería incluir **mayores** aspectos que permitan establecer los impactos significativos del Grupo Graña y Montero.

Con relación a los grupos de interés, el Informe da cuenta de un modelo de gestión, que permite establecer la relación con ellos de diferentes maneras, tales como: talleres con la comunidad, monitoreo y gestión de reclamos, consultas, estudios de satisfacción, espacios de diálogo, boletines, entre otros.

Lima, 01 de abril de 2013

Señores  
**Grupo Graña y Montero**  
Presente.-

De nuestra consideración:

La Comprobación de la Tercera Parte (*Third Party Checked*) del Informe de Sostenibilidad 2012 del Grupo Graña y Montero correspondiente al **Nivel B** requerido por el Global Reporting Initiative (GRI), se ha ejecutado de la siguiente manera:

- Se ha leído y analizado detenidamente la versión del Informe de Sostenibilidad que se nos alcanzó, correspondiente al año 2012, tomando como base la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI.
- Se ha revisado todos los ítems que corresponden, se elaboraron comentarios y observaciones para su subsanación.
- Se ha hecho una segunda revisión y análisis de la última versión del Informe de Sostenibilidad del año 2012.

Los aspectos que se han contemplado para el análisis son los siguientes:

- La aplicación de los **principios para la definición del contenido** del Informe.
- La aplicación de los **principios sobre la calidad de la elaboración** del Informe.
- El nivel de cumplimiento de los **apartados e indicadores** necesarios para cumplir con el **Nivel B** del GRI.
- **Recomendaciones** para futuros informes de sostenibilidad.

A continuación una breve descripción de los aspectos contemplados para el análisis:

- **Principios para la definición del contenido**

El Informe de Sostenibilidad 2012 del Grupo Graña y Montero ha sido elaborado tomando en cuenta los principios de materialidad, participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad.

Con relación a la materialidad, el Informe debería incluir mayores aspectos que permitan establecer los impactos significativos del Grupo Graña y Montero.

Con relación a los grupos de interés, el Informe da cuenta de un modelo de gestión, que permite establecer la relación con ellos de diferentes maneras, tales como: talleres con la comunidad, monitoreo y gestión de reclamos, consultas, estudios de satisfacción, espacios de diálogo, boletines, entre otros.

**B****PERÚ<sup>20</sup><sub>21</sub>****3rd PARTY  
CHECKED**Global  
Reporting  
Initiative®Certified  
Training  
Partner

Perú 2021 considera que todo informe de sostenibilidad puede y debe desarrollar mejoras, periodo tras periodo. Por ello, en pro de contribuir a una mayor transparencia y mejor comunicación de la gestión de Responsabilidad Social del Grupo Graña y Montero, recomendamos lo siguiente:

- ✓ Elaborar un Informe de Sostenibilidad por línea de negocio del Grupo, así se podrá evidenciar de manera más clara el nivel de gestión individual de cada una de las empresas que lo conforman.
- ✓ Definir sus grupos de interés por línea de negocio y detallar los temas que son materiales por categoría de grupo de interés.
- ✓ Priorizar los compromisos establecidos en el presente Informe, de tal manera que el Grupo consolide su gestión sostenible en cada una de sus empresas.
- ✓ Precisar acciones, efectos e impactos en las comunidades donde el Grupo brinda sus diferentes servicios.
- ✓ Para futuros informes, explicitar y colocar la medición de indicadores que permitan visualizar el impacto de sus actividades en el desarrollo local.
- ✓ Poner especial énfasis en el desempeño de indicadores ambientales y aquellos indicadores reportados de manera parcial, para que en el próximo informe puedan ser reportados de manera completa.
- ✓ Finalmente felicitamos al Grupo Graña y Montero por el esfuerzo realizado y consideramos importante que sigan reportando cada vez con mayor amplitud su gestión.

Perú 2021 es una organización líder en la promoción de la responsabilidad social en el Perú, y no ha tenido participación en la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad. Luego del análisis realizado, podemos confirmar que el Informe de Sostenibilidad 2012 del Grupo Graña y Montero reúne los requisitos necesarios para cumplir con el nivel:

**B: "Third Party Checked"**

Atentamente,

**Henri Le Bienvenu Mercado**  
Gerente General  
Perú 2021



---

**Sede Principal**

Av. Paseo de la República 4667-4675,  
Surquillo, Lima.

Para cualquier consulta acerca del Informe de Sostenibilidad,  
contactarse con:

**Juan José Arrieta O.**

Gerente de Responsabilidad Corporativa  
jarrieta@gym.com.pe

---



