

80 AÑOS

CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

NOS SENTIMOS **ORGULLOSOS**
DE NUESTROS MÁS DE 33,000
COLABORADORES. JUNTOS HEMOS
CONSTRUIDO UNA **SÓLIDA CULTURA,**
INSPIRADA EN NUESTROS VALORES
CORPORATIVOS, QUE HACE DE ELLOS
MEJORES PERSONAS, MEJORES
PROFESIONALES Y MEJORES
CIUDADANOS.

80 AÑOS

CRECER Y COMPARTIR

4_ CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL GERENTE GENERAL

7_ 80 AÑOS DE
HISTORIA

11_ NUESTRA
ORGANIZACIÓN

20_ GENERACIÓN DE
VALOR

26_ LA GESTIÓN
SOSTENIBLE
DEL GRUPO GRAÑA
Y MONTERO

39_ GOBIERNO
CORPORATIVO

43_ COMPROMISO CON
NUESTROS
COLABORADORES

62_ SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

71_ COMPROMISO
AMBIENTAL

83_ CADENA
RESPONSABLE

87_ RELACIÓN CON
NUESTROS CLIENTES

96_ COMUNIDADES
SOSTENIBLES

108_ ÍNDICE GRI

**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013**



ESTIMADOS AMIGOS:

El año 2013 marcó un hito en el Grupo Graña y Montero, ya que iniciamos nuestra participación en la Bolsa de Valores de Nueva York con un incremento de capital de US\$ 430 millones. Este nos permitirá continuar creciendo, especialmente en el área de concesiones de infraestructura, y consolidar nuestro desarrollo regional.

El éxito de esta oferta internacional es resultado de nuestra trayectoria de 80 años de excelencia operacional, de una alta capacidad de ejecución, solidez financiera y experiencia en diversos mercados de Latinoamérica.

Hoy, tenemos nuevos inversionistas internacionales, quienes han depositado su confianza en nuestro modelo de negocio y también traen consigo altas expectativas en cuanto al cumplimiento de resultados, a partir de una gestión transparente, íntegra y sostenible.

Los resultados económicos del año fueron muy positivos, alcanzando un nivel de ventas de

EL IMPACTO QUE GENERAMOS DURANTE NUESTRAS OPERACIONES VA MÁS ALLÁ DE LA INFRAESTRUCTURA QUE CONSTRUIMOS Y LOS SERVICIOS QUE BRINDAMOS.

**POR ELLO
AMPLIAMOS
NUESTRO
HORIZONTE DE
ACTUACIÓN
COMPARTIENDO
VALOR CON LA
SOCIEDAD.**

US\$ 2,134 millones, que equivalen a más del 1% del PBI del Perú. De esta manera, a partir de nuestra propia industria, contribuimos al desarrollo de una de las economías de mayor crecimiento en la región. A su vez, entendemos que nuestras actividades generan un alto impacto y expectativas en nuestros grupos de interés, lo que asumimos con responsabilidad como parte de nuestra gestión.

Consideramos que estos éxitos son fruto de haber apostado hace años por el Desarrollo del Talento. Nos sentimos orgullosos de nuestros más 33,000 colaboradores, que cuentan con las capacidades para hacer realidad los proyectos de ingeniería más complejos. Con ellos, hemos construido una sólida cultura, inspirada en nuestros valores corporativos, que determina cómo hacemos las cosas en el Grupo. Es decir, un estilo de actuación, que hace de ellos mejores personas, mejores profesionales y mejores ciudadanos.

Basados en esta cultura, también ejercemos una buena ciudadanía corporativa, centrada en

la gestión de cinco ejes de acción: el desarrollo de las personas, el comportamiento seguro, el adecuado manejo de los impactos ambientales, una actuación ética y la construcción de relaciones de confianza con nuestros distintos grupos de interés.

Sabemos que el impacto que generamos durante nuestras operaciones va más allá de la infraestructura que construimos y los servicios que brindamos. Por ello ampliamos nuestro horizonte de actuación compartiendo valor con la sociedad.

Así, a través de nuestra estrategia “Crece y Comparte”, proyectamos nuestra experiencia y conocimiento a los distintos grupos con los que nos relacionamos, ayudando a generar mejores ciudadanos. Ejemplo de ello son nuestros Programas de **Cultura Metro**, en la operación de la Línea Uno del Metro de Lima, o de **Acompañamiento Social “Ayni”**, en los grandes proyectos de vivienda que desarrollamos, ambos premiados durante el 2013 por promover en nuestros clientes un comportamiento ciudadano responsable.

Carta del Presidente y del Gerente General

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013



**A TRAVÉS DE NUESTRA ESTRATEGIA “CRECER Y COMPARTIR”,
PROYECTAMOS NUESTRA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO A
LOS DISTINTOS GRUPOS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS,
AYUDANDO A GENERAR MEJORES CIUDADANOS.**

De esta manera, trascendemos como empresa, convirtiéndonos en proveedores de desarrollo y bienestar que mejoran la calidad de vida de millones de personas.

Finalmente, ratificamos nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, principios que cumplimos y promovemos desde nuestra adhesión en 2004 y que se reflejan en todos los aspectos de nuestra gestión sostenible. Agradecemos de manera especial a nuestros colaboradores y clientes, ya que gracias a ellos podemos seguir generando y compartiendo valor.

Handwritten signature of José Graña in black ink.

José Graña
Presidente

Handwritten signature of Mario Alvarado in black ink.

Mario Alvarado
Gerente General
Corporativo

80 años de historia

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

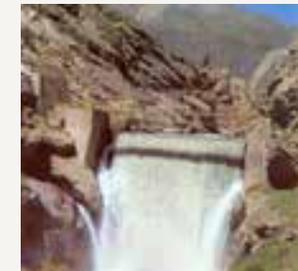


“Acordamos por el presente documento formar una sociedad técnica que denominamos GRAMOVEL, con el objeto de aunar nuestros conocimientos para la realización de cualquier obra o trabajo.”

ACTA DE FUNDACIÓN, 22 DE JUNIO DE 1933.



CIUDAD DE TALARA



CENTRAL HIDROELÉCTRICA
CAÑON DEL PATO

1933

1937

1945

1952

1957

1964



TRES FUNDADORES

Carlos Graña
Alejandro Graña
Carlos Montero

BAÑOS DE MIRAFLORES



HOSPITAL DEL EMPLEADO



SIDERPERÚ
ALTO HORNO

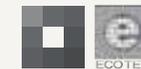




DIVERSIFICACIÓN



INTERNACIONALIZACIÓN DE GMI. HOTEL MELIÁ
BÁVARO, PUNTA CANA. REPÚBLICA DOMINICANA



COTIZACIÓN EN LA BOLSA
DE VALORES DE LIMA

1972

1983

1988

1990

1991

1994

1997

HOTEL SHERATON



GMD 1ER CONTRATO
DE OUTSOURCING DE
TECNOLOGÍA EN PERÚ



GMP INICIA OPERACIONES DE PRODUCCIÓN
DE PETRÓLEO EN LOTE I - TALARA



PRIMERA CONCESIÓN VIAL:
AREQUIPA - MATARANI, PERÚ
INCLUIR LOGO DE CONCAR



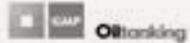
80 años de historia

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

GMP SE ASOCIA CON
OILTANKING PARA CREAR
CONSORCIO TERMINALES.
1998

Consortio Terminales



GYM
CAMISEA.
2001

GMD FÁBRICA
DE SOFTWARE,
CERTIFICACIÓN
CMM*3, PRIMERA
EN EL PERÚ. 2005



ADQUIERE GSD.
ADQUISICIÓN
DE CAM PERÚ-
CHILE-COLOMBIA



HOTEL
WESTIN.
2011

1998

2003

2007

2009

2010

HOTEL MARRIOTT Y
LARCOMAR



PARQUE DE EL AGUSTINO



GMP PLANTA DE GAS





LÍNEA 1
METRO DE LIMA

2011

2012

2013



ADQUISICIÓN DE DSD

ADQUISICIÓN DE
VIAL Y VIVES



SALIDA A BOLSA DE VALORES
DE NUEVA YORK





Grupo
Graña y Montero

NUESTRA ORGANIZACIÓN

EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO ESTÁ CONFORMADO POR 25 EMPRESAS COMPLEMENTARIAS QUE OPERAN EN SIETE PAÍSES DE LATINOAMÉRICA, ORGANIZADAS EN CUATRO ÁREAS DE NEGOCIO: INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN, INFRAESTRUCTURA, INMOBILIARIA Y SERVICIOS TÉCNICOS.

Con 80 años de sólida trayectoria, Graña y Montero es el Grupo de servicios de ingeniería más grande del Perú y líder en el sector.

Nuestra estrategia de crecimiento se basa en la diversificación de actividades que generen flujos estables. Fuimos la primera empresa del país en participar de las Asociaciones Público Privadas, y tras dos décadas de experiencia, nos hemos convertido en la mayor concesionaria peruana de infraestructura. Hoy, contamos con 3 concesiones de carreteras de más de 1,000 kilómetros, la Línea 1 del Metro de Lima, la planta de tratamiento de aguas residuales La

Chira, la Vía Expresa Sur de Lima y, en consorcio, el proyecto de Irrigación Chavimochic. Ello nos convierte en un importante operador de servicios públicos con altos estándares de calidad.

Como parte de nuestro proceso de internacionalización, en 2010 incorporamos a la empresa CAM, especializada en servicios eléctricos en Chile, Perú, Colombia y Brasil. En 2012, adquirimos la constructora chilena Vial y Vives, dedicada al sector minero y a obras de infraestructura. Y en 2013, compramos la empresa chilena DSD Construcciones y Montajes, especialista en montajes

electromecánicos, especialmente en los sectores de petróleo y gas.

En julio de 2013, iniciamos nuestra participación en la Bolsa de Valores de Nueva York con un incremento de capital de US\$ 430 millones, que nos permitirán continuar creciendo y consolidar nuestro desarrollo regional en los próximos años.

Los logros obtenidos nos acercan 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.

Confiable:

Somos consistentes entre lo que decimos y hacemos, y nos responsabilizamos por los resultados. Así generamos credibilidad con nuestros equipos y entorno.

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

Hacer las cosas bien por convicción, buscando superar las expectativas y mejorar los estándares de la industria.

CUMPLIMIENTO

El tiempo es un activo cada vez más valioso, por eso cumplimos nuestros compromisos antes del plazo.

SERIEDAD

Buscamos ser un ejemplo de actuación dentro y fuera de nuestro ambiente de trabajo.

EFICIENCIA

Espíritu que nos lleva a lograr los objetivos con la menor cantidad de recursos posibles, cuestionando nuestros procesos para mejorarlos.

ÁREAS DE NEGOCIO

Para soportar el crecimiento del Grupo, hace unos años nos organizamos en 4 áreas de negocio, agrupando las empresas con sistemas similares de gestión. Así, potenciamos su funcionamiento tanto a nivel estratégico como operacional, generando sinergias entre ellas.



Nuestra organización

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

ÁREAS DE NEGOCIO Y EMPRESAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



- Se especializa en obras civiles, electromecánica, edificaciones, operaciones mineras y servicios de consultoría. Los negocios son gestionados por proyectos, con una alta complejidad técnica, recursos humanos especializados e importantes inversiones en maquinaria y equipos.
- En 2013, adquirimos el 100% del accionariado de la empresa chilena **DSD Contrucciones y Montajes**, especialista en montajes electromecánicos para los sectores energía, celulosa, minería, petróleo y gas.
- El área, conformada por las empresas **GyM, STRACON GyM, Vial y Vives, DSD, GMI y Ecotec**, alcanzó ventas por US\$1,457 millones y una cartera de contratos por ejecutar de US\$ 3,044 millones en 2013.

Nuestra organización

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

ÁREAS DE NEGOCIO Y EMPRESAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

Graña y Montero Infraestructura



- Se centra en la concesión de infraestructuras, siendo el área principal que genera flujos estables, con negocios que demandan un alto nivel de inversión y contratos de largo plazo.
- Incluye a **GMP**, empresa especializada en el sector hidrocarburos.
- **Consorcio Terminales** para la operación de terminales de combustible.
- Agrupa a las empresas de concesiones de carreteras **Norvial**, **Survial** y **Canchaque**, a la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas **La Chira**, y a **Ferrovías GyM**, empresa concesionaria de la Línea 1 del Metro de Lima.
- En 2013, el área alcanzó ventas por US\$ 244 millones, que representa un crecimiento de 18%, con respecto al año anterior. Además en el año se obtuvo las concesiones de la Vía Expresa Sur de Lima (US\$ 197 millones) y, en consorcio, el mantenimiento y las obras de las etapas I, II y III del proyecto Chavimochic (US\$ 554 millones), donde tenemos una participación del 26.5%.

Nuestra organización

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

ÁREAS DE NEGOCIO Y EMPRESAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



- Desarrolla productos inmobiliarios en todos los segmentos del mercado, ofreciendo una arquitectura de primer nivel que brinde bienestar a los clientes.
- La principal empresa de este rubro es **Viva GyM**, especializada en desarrollo inmobiliario.
- 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 proyecto inmobiliario del Parque Central.
- En 2013, creció en 19% alcanzando ventas por US\$112 millones y una cartera de proyectos por ejecutar de US\$85 millones.

Nuestra organización

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

ÁREAS DE NEGOCIO Y EMPRESAS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



- Brinda servicios de mantenimiento, instalación y tecnología a sectores como energía, telecomunicaciones, transporte, agua e infraestructura en general. Opera contratos de mediano plazo intensivos en 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 los servicios al sector eléctrico de **CAM GyM** en Chile, Colombia, Brasil y Perú.
- En 2013, obtuvo ingresos por US\$418 millones, destacando la mayor actividad de Concar que creció en 61% con respecto al año anterior.

NUESTRAS DIMENSIONES

MÉXICO

PANAMÁ

GUYANA

COLOMBIA

PERÚ

BRASIL

CHILE

- US\$2,134 MILLONES EN VENTAS
- US\$114 MILLONES DE UTILIDAD
- US\$3,935 MILLONES EN CONTRATOS POR EJECUTAR
- PRESENCIA EN 7 PAÍSES DE LATINOAMÉRICA
- 58 MILLONES DE USUARIOS (L1 METRO DE LIMA Y CARRETERAS)
- 12 RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO
- INVERSIONES DE CAPITAL POR MÁS DE US\$292 MILLONES

33,169
COLABORADORES,
DE LOS CUALES 3,846 SON INGENIEROS



GENERACIÓN DE VALOR

PRESTAMOS SERVICIOS DE INGENIERÍA Y OPERAMOS INFRAESTRUCTURAS CON ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD, LO QUE NOS PERMITE GENERAR Y COMPARTIR VALOR, ASEGURANDO EL CRECIMIENTO DEL GRUPO Y CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD.



En el Grupo Graña y Montero diseñamos, financiamos, construimos y operamos los proyectos de ingeniería más complejos con excelencia operacional, generando valor para nuestros clientes, sean empresas o los usuarios de infraestructuras de servicios públicos.

Somos una organización que trasciende gracias a que compartimos valor con la sociedad, a través de la creación de nuevos puestos de trabajo, el mejoramiento de los estándares de seguridad de

la industria, el desarrollo de economías locales y la reducción de las brechas de infraestructura del país.

Todo ello lo hacemos proyectando nuestra experiencia y conocimiento a los grupos con los que nos relacionamos, facilitando el acceso a la infraestructura requerida y promoviendo el uso responsable de ella, mejorando la calidad de vida y dando ejemplo de un buen comportamiento ciudadano.

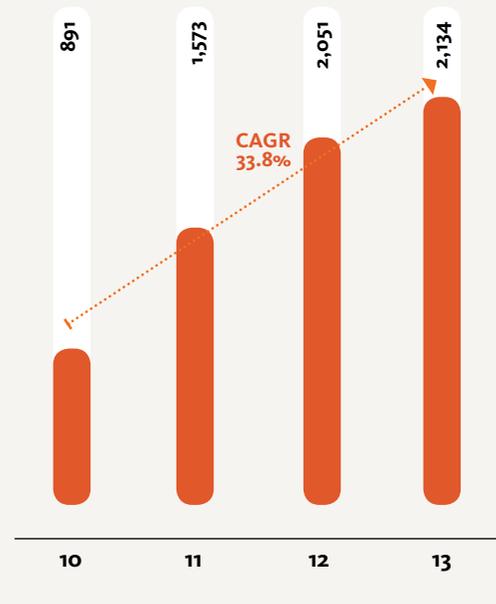
DESEMPEÑO ECONÓMICO

Los resultados económicos del año fueron muy positivos, alcanzando un nivel de ventas de US\$ 2,134 millones, que equivalen a más del 1% del PBI del Perú. Asimismo, generamos una utilidad neta de US\$114 millones, inversiones de capital por US\$ 292 millones, una cartera de contratos por ejecutar por US\$ 3,935 millones y negocios recurrentes por US\$ 403 millones de dólares.

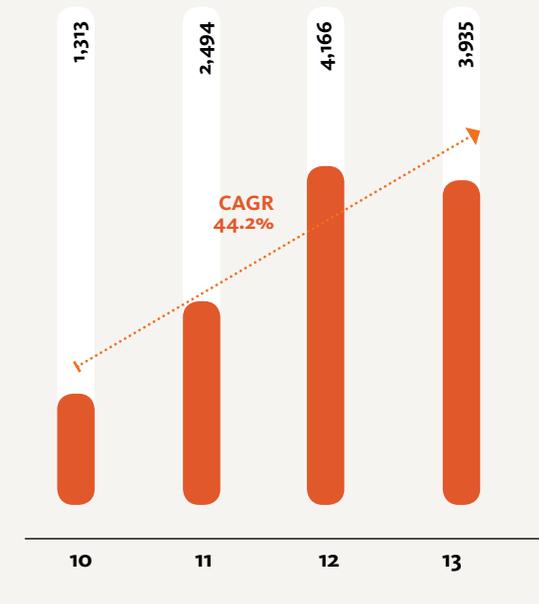
En los últimos diez años hemos logrado un crecimiento sostenido, que nos ha permitido continuar invirtiendo para consolidar nuestro liderazgo y asegurar nuestras capacidades para la generación de valor.

Este buen desempeño generó impactos positivos en beneficio de nuestros grupos de interés. Distribuimos US\$1,100 millones como pago a nuestros proveedores, US\$ 554 millones a nuestros colaboradores empleados y obreros, US\$40 millones de dividendos, US\$275 millones al Estado por el pago de tributos y más de US\$292 millones por inversiones de capital.

VENTAS (MILLONES DE US\$)



BACKLOG (MILLONES DE US\$)

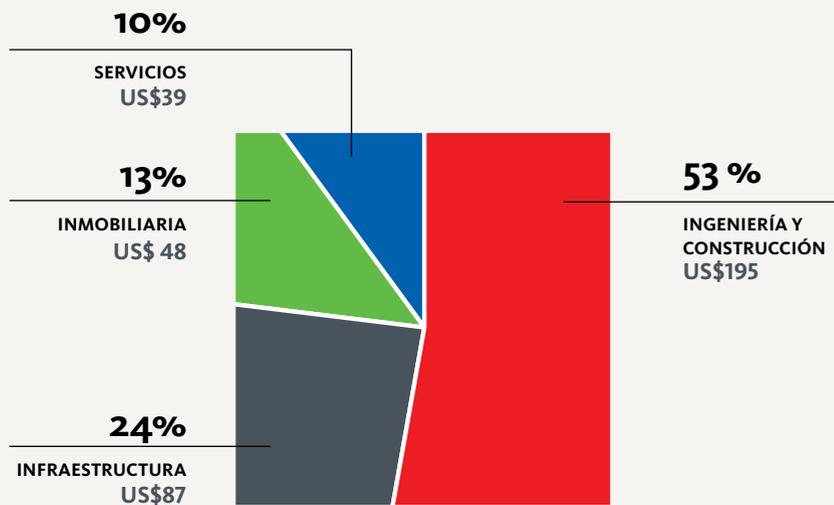


Generación de valor

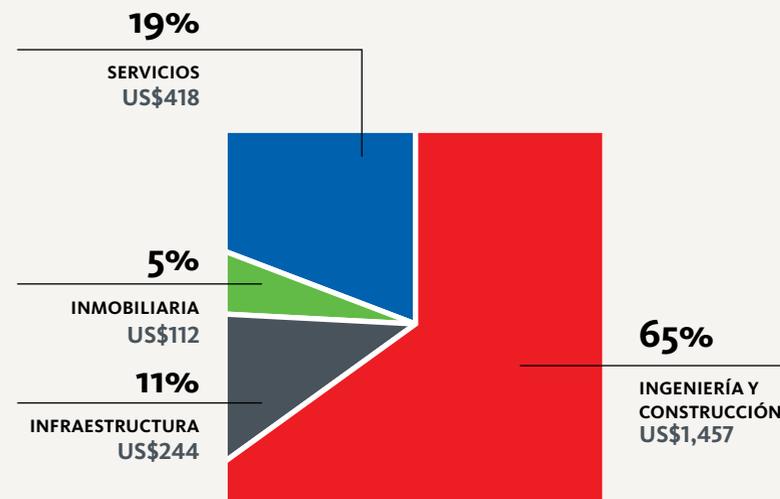
80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

EBITDA POR ÁREA (US\$ MM)



VENTAS POR ÁREA (US\$ MM)

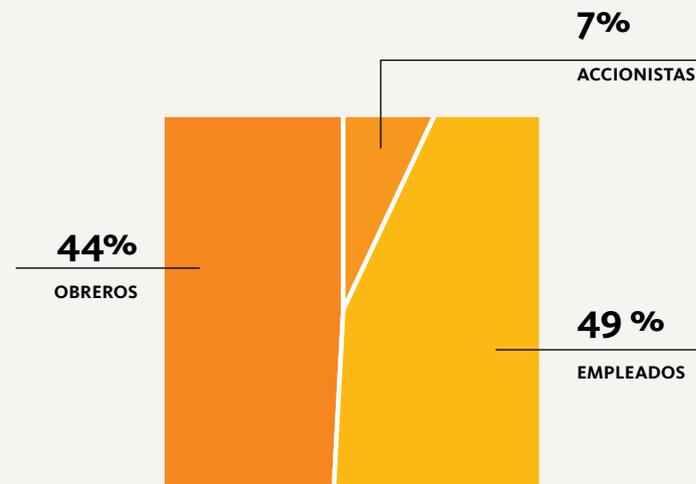


DISTRIBUCIÓN DE NUESTROS INGRESOS (MILLONES US\$)

Item	2013	2013
Ventas más IGV pagado	2,248.8	
Pago a proveedores (*)	1,102.0	
Saldo	1,146.8	100,0%
Grupos de interés internos	2013	%
Obreros	260.3	22.7%
Empleados (sueldos, bonos, utilidades)	294.1	25,6%
Accionistas (dividendos)	40.0	3,5%
Gastos financieros	-15.5	-1,4%
Impuestos	275.4	24.0%
Reinversión (capex)	292.4	25,5%
Total	1,146.8	100,00%

DISTRIBUCIÓN ENTRE LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS

Total: US\$ 594 millones



EXCELENCIA OPERACIONAL CON ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Nuestras operaciones están certificadas bajo estándares internacionales. En 2013, GMD se certificó bajo la norma OHSAS 18001 y GMP amplió sus certificaciones de calidad, seguridad y ambiente a la unidad de negocio Exploración/Producción en los Lotes I y V en Talara y Los Órganos.

	ISO 9001 (Calidad)	ISO 14001 (Ambiental)	OHSAS 18001 (seguridad y salud)	ISO 27000 (Seguridad de la información)	Otros estándares
GyM ¹	■	■	■		
STRACON GyM ²		■			
GMP ³	■	■	■		
GMI	■	■	■		
GMD	■		■	■	Certificación CMMI ⁴
Concar	■				
CAM ⁵	■	■	■		

/1. Control del Sistema de Gestión de Proyectos (CGP): ISO 9001. División Electromecánica: ISO 14001 y OHSAS 18001

/2. Proyectos de Poracota y Orcopampa

/3. Consorcio Terminales, Planta de Gas, Lotes I y V Talara y Los Órganos, y OFP

/4. Certificación del modelo de calidad del software

/5. Cam Perú y Cam Chile

A photograph of a woman and a young child sitting on a train, both smiling and looking out the window. The woman is wearing a striped shirt, and the child is wearing a red shirt. The background shows other passengers and the interior of the train.

LA GESTIÓN SOSTENIBLE

DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

La gestión sostenible

del Grupo Graña y Montero

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

LA CULTURA GRAÑA Y MONTERO ES LA BASE DE NUESTRA GESTIÓN SOSTENIBLE, Y A TRAVÉS DE LA ESTRATEGIA CRECER Y COMPARTIR, NOS PROYECTAMOS HACIA LA SOCIEDAD PROMOVRIENDO EL DESARROLLO DE CIUDADANOS RESPONSABLES, QUE ACTÚAN COMO AGENTES DE CAMBIO.



El crecimiento sostenido del Grupo se soporta en el talento y liderazgo de nuestros colaboradores. Con ellos hemos construido una sólida cultura, inspirada en nuestros valores corporativos, que determina cómo hacemos las cosas en el Grupo y da vida al Estilo Graña y Montero.

Somos conscientes de que el impacto que generamos en las personas va más allá de la infraestructura que construimos y los servicios que brindamos. Por ello, a través de la estrategia Crecer y Compartir trascendemos como

empresa, proyectando nuestro conocimiento y cultura a la sociedad. Así, de ser proveedores de infraestructura nos convertimos también en proveedores de desarrollo y bienestar.

Como parte del ejercicio de una buena ciudadanía corporativa, dialogamos con nuestros grupos de interés de manera transparente, lo que nos permite entender sus necesidades y expectativas, y recibir retroalimentación sobre nuestra gestión. De esta manera, fortalecemos las relaciones de confianza con ellos.

La gestión sostenible

del Grupo Graña y Montero

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

A TRAVÉS DE LA ESTRATEGIA CRECER Y COMPARTIR, PROYECTAMOS NUESTRA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO A LOS GRUPOS DE INTERÉS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS, CONTRIBUYENDO A

FORMAR MEJORES CIUDADANOS, GENERADORES DE BIENESTAR.

MODELO DE CIUDADANÍA

La infraestructura y los servicios que brindamos no generan por sí solos desarrollo. Necesitamos que sus beneficiarios, sean personas o instituciones, cuenten con las capacidades y actitudes requeridas para usar esta infraestructura adecuadamente, cuidarla y maximizar los beneficios que genera. Para ello, hemos diseñado el Modelo de Ciudadanía.

La base del Modelo de Ciudadanía es nuestra cultura, inspirada en nuestros valores, transparencia, respeto y principios de ética, que determinan el Estilo Graña y Montero. Estos fundamentos hacen de nuestros colaboradores mejores personas, mejores profesionales y mejores ciudadanos.

Basados en esta cultura, como empresa ejercemos una buena ciudadanía corporativa, centrada en la gestión de 5 ejes de acción: una actuación ética, el desarrollo de personas, el comportamiento seguro, el adecuado manejo de los impactos ambientales y la construcción de relaciones de confianza con nuestros distintos grupos de interés.

Replicamos este exitoso modelo de gestión interna a la sociedad. Así, a través de la estrategia Crecer y Compartir, proyectamos nuestra experiencia y conocimiento a los grupos de interés con los que nos relacionamos, contribuyendo a formar mejores ciudadanos, generadores de bienestar.

MODELO DE CIUDADANÍA



¿CÓMO IMPLEMENTAMOS LOS 5 PILARES DE ACCIÓN?

Pilar	Cómo se gestiona
Promover una actuación ética y con valores	<ul style="list-style-type: none">• Promoción de comportamientos basados en los valores y políticas corporativas en la organización.• Promoción de comportamientos éticos y transparentes en los diferentes grupos de interés.
Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none">• Gestión del crecimiento de los colaboradores a través del Modelo de Desarrollo del Talento.• Promoción del desarrollo de capacidades en los diferentes grupos de interés.
Promover comportamientos seguros	<ul style="list-style-type: none">• Consolidación de una cultura preventiva en seguridad y salud, y gestión de los riesgos relacionados a las actividades del negocio.• Promoción de comportamientos seguros con los diferentes grupos de interés.
Gestionar los impactos ambientales	<ul style="list-style-type: none">• Gestión que mitigue los impactos generados, mediante procesos de innovación que solucionen los desafíos ambientales.• Promoción de una cultura ambiental responsable con la sociedad.
Establecer relaciones de confianza con nuestros grupos de interés	<ul style="list-style-type: none">• Entendimiento de las expectativas de nuestros distintos grupos de interés y gestión de un diálogo transparente con ellos.

SISTEMAS DE GESTIÓN DEL GRUPO

Estos 5 pilares de acción se sustentan en los valores y las políticas corporativas del Grupo, que proporcionan los lineamientos y criterios que definen nuestro comportamiento responsable.

Políticas Corporativas y Principales Sistemas de Gestión



Política de RSE

- Estrategia del Talento
- Estrategia Crecer y Compartir
- Sistema de Homologación de proveedores

Política Ambiental

- Sistema Integrado de Gestión

Política de Prevención de Riesgos

Carta de Ética

- Código de conducta
- Canal Ético
- Sistema Anticorrupción

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Implementamos un modelo de gestión responsable, con el objetivo de generar relaciones de confianza con los distintos grupos con los que nos relacionamos, a través de un diálogo transparente que nos permita entender sus expectativas e incorporarlas en nuestra forma de hacer las cosas.

GRUPOS DE INTERÉS DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



La gestión sostenible

del Grupo Graña y Montero

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013



IMPLEMENTAMOS UN MODELO DE GESTIÓN RESPONSABLE, CON EL OBJETIVO DE GENERAR RELACIONES DE CONFIANZA CON LOS DISTINTOS GRUPOS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS

¿CÓMO DIALOGAMOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS?

El crecimiento del Grupo, el proceso de internacionalización y el ingreso al rubro de concesiones de infraestructura nos ubican en un nuevo escenario de relacionamiento con nuestros grupos de interés. Además, la creciente influencia de las redes sociales y los medios masivos de comunicación, nos ha conducido a desarrollar nuevos mecanismos de diálogo.

Grupo de interés	Espacio de diálogo		
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Política de puertas abiertas, que acerca a los colaboradores y equipos con sus jefaturas y líneas directivas. Medios masivos: boletines, revistas internas, intranet y páginas web. Red de corresponsales: colaboradores que actúan como nexo entre las oficinas administrativas y los proyectos. Medios interactivos: Facebook y programa radial (GyM). Portal del conocimiento (GyM, GMI, Viva GyM y Concar). 		
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Oficina de Atención al Accionista mayoritario y minoritario. Página web corporativa. 		
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Portal del Proveedor (Sistema SISPROV). Relacionamiento directo permanente. 		
Clientes	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><u>Cliente corporativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres cliente-socio: alinea objetivos y mejora procesos entre cliente y empresa. Revista Viva GyM. Página web de las empresas. </td> <td style="vertical-align: top;"> <p><u>Cliente usuario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Oficina de atención al cliente de Viva GyM. Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM y Línea 1 del Metro de Lima) y Twitter de Línea 1. Página web de las empresas. </td> </tr> </table>	<p><u>Cliente corporativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres cliente-socio: alinea objetivos y mejora procesos entre cliente y empresa. Revista Viva GyM. Página web de las empresas. 	<p><u>Cliente usuario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Oficina de atención al cliente de Viva GyM. Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM y Línea 1 del Metro de Lima) y Twitter de Línea 1. Página web de las empresas.
<p><u>Cliente corporativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres cliente-socio: alinea objetivos y mejora procesos entre cliente y empresa. Revista Viva GyM. Página web de las empresas. 	<p><u>Cliente usuario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Oficina de atención al cliente de Viva GyM. Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM y Línea 1 del Metro de Lima) y Twitter de Línea 1. Página web de las empresas. 		
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Relacionistas comunitarios. Espacios académicos: conferencias, ferias, foros, gremios. Portal de Ingeniería PI. Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM y Línea 1) y Twitter de Línea 1. 		

La gestión sostenible

del Grupo Graña y Montero

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013



PANEL DE DIÁLOGO CON CLIENTES

En 2013 realizamos nuestro primer panel de diálogo, en el marco del Informe de Sostenibilidad, para fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés y establecer canales institucionales para recoger sus expectativas y demandas.

Este primer panel se llevó a cabo con nuestros principales clientes corporativos que incluyeron empresas del sector minero, hidrocarburos, banca y académico.

Como parte de los aspectos evaluados, reconocieron la buena gestión de sostenibilidad del Grupo la que, sumada a nuestro liderazgo, nos permite marcar los estándares de actuación en la industria. Asimismo, valoraron el rol de Graña y Montero en su cadena de valor, ya que al generar beneficios en el entorno, contribuimos indirectamente al éxito de las operaciones de los clientes. Entre otras buenas prácticas se destacó el

desarrollo de colaboradores y la gestión de salud y seguridad.

Identificaron como oportunidad:

- Liderar la promoción de seguridad vial en el sector, al ser un aspecto sensible y factor de riesgos en los proveedores y la empresa.
- Difundir y promocionar entre los grupos de interés externos el Modelo de Ciudadanía del Grupo Graña y Montero.
- Poner énfasis en la gestión ambiental tanto interna como externa.
- Continuar promoviendo las buenas prácticas en el sector construcción.

Estos temas están siendo trabajados por nuestros equipos, y se abordarán a lo largo del presente Informe de Sostenibilidad.

TEMAS RELEVANTES EN EL SECTOR

En el Grupo Graña y Montero realizamos análisis periódicos para priorizar los temas de nuestra gestión y comunicación con los distintos grupos de interés. En este proceso participan más de 70 colaboradores de las principales áreas y empresas del Grupo.

A partir de este análisis, establecemos metas de gestión sostenible en cada empresa, las cuales son incorporadas en los planes del año. El presente Informe de Sostenibilidad resulta del trabajo de estos equipos multidisciplinarios.

Aspecto	Tema	Grupo de interés
Económico	Distribución de valor	Todos los grupos de interés
Social	Desarrollo del talento	Colaboradores
	Desarrollo de capacidades	Comunidad y proveedores
	Seguridad	Colaboradores, clientes
	Sindicatos	Colaboradores, comunidad
	Satisfacción del cliente	Clientes
	Generación de empleo	Comunidad
	Prevención de conflictos	Comunidad
	Promoción de compras locales	Proveedores
	Cumplimiento de estándares de actuación	Proveedores
Ambiente	Gestión y manejo de residuos sólidos	Ambiente
	Ahorro de energía	Ambiente
	Emisiones de GEI	Ambiente

La gestión sostenible

del Grupo Graña y Montero

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013



DISTINTIVO EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE 2013, OTORGADO POR EL CENTRO MEXICANO PARA LA FILANTROPÍA (CEMEFI) Y PERÚ 2021.

RECONOCIMIENTOS A NUESTRA GESTIÓN SOSTENIBLE

En 2013, el Grupo Graña y Montero fue reconocido por su gestión corporativa y su manera de hacer las cosas:

- **Las 10 Empresas más Admiradas**, otorgado por la revista G de Gestión y PricewaterhouseCoopers.
- **Puesto 4 en el ranking Las 100 Empresas Peruanas con mejor Reputación**, de acuerdo con el estudio realizado por la consultora internacional Merco y KPMG.
- **Puesto 19 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.
- **Distintivo Empresa Socialmente Responsable 2013**, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y Perú 2021.

Asimismo, nuestras empresas obtuvieron los siguientes reconocimientos:

- **Ferrovías GyM - Línea 1 del Metro de Lima: Premio Perú 2021 a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de las Empresas**, en las categorías Clientes y Multistakeholders, por su programa “Cultura Metro”.
- **Ferrovías GyM - Línea 1 del Metro de Lima: Premio Ciudadanos al Día** en la categoría Servicio de atención al ciudadano en entidades privadas que administran bienes públicos, por su programa “Cultura Metro”.
- **Viva GyM: Premio Creatividad Empresarial 2013**, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en la categoría Inmobiliaria, construcción y equipamiento, por el “Programa de Acompañamiento Social Ayni”.
- **GMI: Premio Creatividad Empresarial 2013**, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en la categoría Desarrollo Tecnológico e Informática, por su sistema de gestión del conocimiento.
- **Viva GyM: Reconocida en el puesto 7 dentro de las mejores empresas para trabajar en el país**, en la categoría de 30 a 250 empleados, otorgado por el Great Place to Work Institute.
- **GMP: Reconocida en el puesto 9 dentro de las mejores empresas para trabajar en el país**, en la categoría de 251 a 1,000 empleados, otorgado por el Great Place to Work Institute.
- **Viva GyM: Reconocida en el puesto 1 del sector inmobiliario en el ranking “Marca Empleadora”**, realizado por la empresa Arellano Marketing y Laborum.
- **GyM: Reconocida en el puesto 1 del sector construcción y puesto 2 en el ranking general de “Marca Empleadora”**, realizado por la empresa Arellano Marketing y Laborum.





GOBIERNO CORPORATIVO



NUESTRO BUEN GOBIERNO CORPORATIVO VELA POR UNA ACTUACIÓN ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE, CONTRIBUYENDO A LA GENERACIÓN DE CONFIANZA CON NUESTROS ACCIONISTAS, CLIENTES, PROVEEDORES, COLABORADORES Y SOCIEDAD.



Transmitimos confianza y transparencia al mercado y sus inversionistas, a través de una actuación basada en nuestros valores y principios corporativos, y que responde a los lineamientos de la Carta Ética (1995) y el Código de Conducta (2012). Asimismo, nos regimos por nuestro Reglamento de la Junta de Accionistas, Reglamento del Directorio y las Normas Internas de Conducta, estas últimas que regulan el manejo de información privilegiada y los hechos de importancia.

Cotizamos en la Bolsa de Valores de Lima desde 1997 y, gracias a la confianza depositada en el

Grupo y a nuestro buen desempeño, desde julio de 2013 cotizamos nuestras acciones en la Bolsa de Valores de Nueva York. De esta manera, incorporamos a nuevos inversionistas globales con altas exigencias de gestión, expectativas de crecimiento y de una actuación sostenible.

Este contexto supone nuevos desafíos que enfrentamos con responsabilidad y entusiasmo, como potenciar nuestra relación con los inversionistas, elevar nuestros niveles de reporte e incorporar los estándares de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX), que regula a las empresas extranjeras que cotizan en la Bolsa de Nueva York.



SOSTENIBILIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO

En 2013, nos mantuvimos dentro del Índice General de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima, y continuamos participando activamente en el Companies Circle, grupo conformado por 19 empresas con las mejores prácticas de gobierno en Latinoamérica, formando parte del grupo directivo del mismo.

Dentro de nuestras prácticas diferenciadoras podemos mencionar el involucramiento de cuatro directores independientes, profesionales de reconocido prestigio que aportan su experiencia y conocimiento para asegurar las mejores prácticas de gestión en la organización.

NUESTRA ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Directorio Graña y Montero S.A.A.

- 9 directores: 7 externos, 4 de ellos independientes

Comités de Directorio

- Auditoría y procesos: 3 directores externos e independientes
- Gestión humana y RS: 3 directores externos e independientes
- Inversiones y Riesgos: 3 directores externos, 2 de ellos independientes

Comités Operativos

- 1 Comité por cada área de negocio
Por lo menos 1 director independiente en cada Comité

Directorios de empresas

Directorios de Divisiones o de Subsidiarias

SISTEMA ANTICORRUPCIÓN

- Oficina de Prevención de Lavado de Activos: En 2013 continuaron los esfuerzos de difusión del Sistema de Prevención de Lavado de Activos, implementando un curso virtual que nos permitió capacitar al 79% de la planilla de colaboradores empleados de GyM (1,983 personas) y al 61% de colaboradores de Viva GyM (93 personas).
- Auditoría Interna: A fines de 2013 se creó el Área de Cumplimiento SOX, con el propósito de generar los mecanismos de control interno necesarios para cumplir con los nuevos estándares de transparencia y reporte, requeridos por la Ley Sarbanes-Oxley.
- Canal Ético: Se lanzó el Canal Ético, a través del cual nuestros colaboradores pueden compartir sus preocupaciones con respecto a posibles incumplimientos de la Carta Ética y el Código de Conducta.



CANAL ÉTICO DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

EN ABRIL DE 2013 SE IMPLEMENTÓ EL CANAL ÉTICO CORPORATIVO, ESPACIO QUE PERMITE A NUESTROS COLABORADORES Y TERCEROS, COMPARTIR DE MANERA ANÓNIMA SUS PREOCUPACIONES CON RESPECTO A POSIBLES INCUMPLIMIENTOS DE LA CARTA ÉTICA Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Esta iniciativa es administrada por Ernst & Young y cuenta con una página web, correo electrónico y línea telefónica.

Como soporte al Canal Ético se creó la Comisión de Ética, integrada por tres gerentes corporativos, quienes se encargan de evaluar los casos presentados y plantean medidas preventivas y correctivas. Durante 2013 se reportaron 79 casos a través del Canal Ético, de los cuales 19% calificaron como improcedentes por no referirse a temas relacionados al Código de Conducta. De los casos aprobados, 49% se encuentran en investigación y 32% cuentan con el proceso cerrado.

En esta primera etapa, nos enfocamos en difundir el sistema con nuestros colaboradores. Por ello, se desarrolló un curso virtual y se desplegaron diversas iniciativas que permitieron capacitar al 91% de colaboradores empleados del Grupo. En una siguiente etapa, el Canal Ético se difundirá a otros grupos de interés externos.



COMPROMISO

CON NUESTROS COLABORADORES

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



NUESTROS COLABORADORES SON LA BASE DE NUESTRO ÉXITO. SU TALENTO, LIDERAZGO Y COMPROMISO NOS PERMITEN ENFRENTAR CON ENTUSIASMO LOS RETOS DEL CRECIMIENTO.



En el Grupo Graña y Montero contamos con un equipo de más de 33,000 colaboradores que tienen las capacidades necesarias para ejecutar, con altos estándares de calidad, los proyectos de ingeniería y servicios más complejos y exigentes.

Su experiencia y conocimiento son nuestra principal ventaja competitiva. Por ello, durante 2013 seguimos desplegando nuestro Modelo de Desarrollo del Talento, que nos permite acelerar la formación de nuestros colaboradores, dotándolos de las competencias requeridas para una gestión eficiente, sostenible y responsable con su entorno.

Esta estrategia se vio potenciada con una permanente difusión de nuestra cultura y valores corporativos, que nos permiten crecer, preservando nuestra manera de hacer las cosas, es decir, el Estilo Graña y Montero.

En los próximos años, la Gestión Humana estará enfocada en seguir desarrollando personas, que cuenten con el talento necesario para acompañar el rápido crecimiento del Grupo a nivel local e internacional, en anclar nuestra cultura y potenciar la capacidad de innovación de nuestros colaboradores.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



NUESTRO EQUIPO

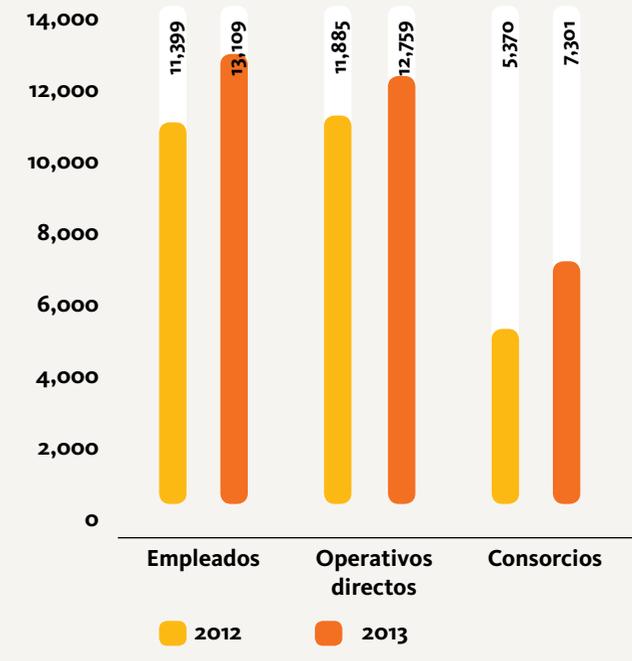
El Grupo Graña y Montero está compuesto por 33,169 colaboradores comprometidos con el desarrollo de nuestras actividades de negocio y con el bienestar de la sociedad. Nuestro crecimiento regional y la ejecución de nuevos e importantes proyectos de infraestructura, generaron en 2013 un incremento del 16% en el número de colaboradores, que permitió atender con éxito las exigencias de nuestros clientes.

Dentro de este equipo, 13,109 son colaboradores empleados, destacando nuestros 3,846 ingenieros en las diversas especialidades. Asimismo, contamos con 12,759 colaboradores operarios directos y 7,301 colaboradores en consorcios.

En el Grupo Graña y Montero, el 40% de nuestros colaboradores empleados tienen menos de 30 años. Ellos se forman y crecen en la organización, destacando por su creatividad, capacidad de innovación y adaptación, contribuyendo así al éxito de los nuevos proyectos que emprendemos local e internacionalmente.

En 2013, 19% de nuestros colaboradores empleados estuvo integrado por mujeres. Nos enorgullece que nuestra organización pueda contar con el importante aporte de las mujeres en la prestación de servicios de ingeniería y desarrollo de infraestructura. En empresas como Viva GyM y Holding se cuenta con una participación del 51% y 55%, respectivamente.

EQUIPO DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



EQUIPO 2013

TOTAL: 33,169



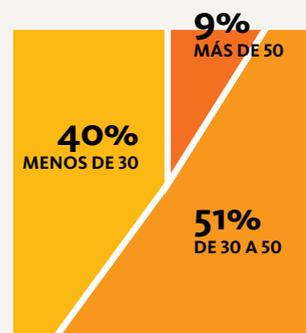
COLABORADORES EMPLEADOS 2013

TOTAL 13,109



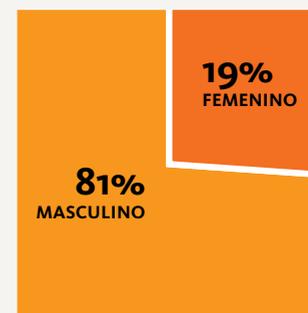
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR EDADES

TOTAL: 13,109



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR GÉNERO

TOTAL: 13,109



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



DESARROLLO DEL TALENTO

Nuestro Modelo de Desarrollo del Talento nos permite generar las competencias que requiere la organización. Con ellas y actuando de manera coherente con la Cultura y Estilo Graña y Montero, nuestros colaboradores podrán alcanzar su máximo potencial.

El modelo está basado en 21 competencias orientadas a la excelencia operacional, la relación con nuestro entorno y las acciones para la sostenibilidad. Estas competencias se desarrollan trabajando en tres componentes: conocimiento, habilidad y actitud.



MODELO DE DESARROLLO DEL TALENTO



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



CONOCIMIENTO: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

A través del Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA), durante 2013, se continuaron impulsando programas de capacitación para todas las empresas del Grupo, con la participación de docentes internos e instituciones educativas de prestigio. Dentro de estos, destaca el inicio del “Programa de Formación Directiva” para altos ejecutivos, donde reconocidos especialistas presentaron las últimas tendencias globales en temas de interés para el Grupo, a través de exposiciones magistrales participativas.



PRINCIPALES PROGRAMAS DEL CCA 2013

Inducción	22,164 horas-hombre a través de la Semana de inducción presencial “Conociendo a Graña y Montero.
Charlas del Conocimiento	45 exposiciones de lecciones aprendidas en las empresas del Grupo. Acceso presencial y virtual.
Talleres de Habilidades	22,144 horas-hombre en cursos para reforzar las habilidades de liderazgo, la comunicación y trabajo en equipo.
Cursos técnicos	6,664 horas-hombre en cursos técnicos relacionados con la excelencia operacional y la metodología Lean.
Crecimiento Profesional	13,380 horas-hombre de capacitación sobre el manejo de equipos.
Formación Gerencial	18,410 horas-hombre de capacitación para consolidar el liderazgo directivo. 11 exposiciones magistrales participativas dictadas por reconocidos especialistas (Programa de Formación Directiva).
Habilidades Docentes	1,082 horas de capacitación para reforzar las habilidades de nuestros 141 docentes internos.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



Por su parte, las diferentes empresas del Grupo también dictaron cursos especializados relacionados con el core de sus operaciones, destacando la creación de los diplomados de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental, y Administración de Proyectos en GyM. Asimismo, el aula virtual nos permitió llegar a más de 3,700 colaboradores.

Todos estos programas, permitieron que en el año 2013 los colaboradores reciban más de 400 mil horas de formación, consolidándonos como una escuela de aprendizaje, donde nuestros colaboradores crecen como personas, profesionales y equipos.



HORAS DE FORMACIÓN PROMEDIO POR COLABORADOR DE LA CATEGORÍA EMPLEADO (2013).

	Ingeniería y construcción			Infraestructura	Inmobiliaria	Servicios técnicos		
	GyM	Stracon GYM	GMI	GMP	Viva GyM	GMD	Concar	Cam GyM
Capacitación interna (A)	105,018	10,084	8,352	4,155	3,974	37,397	73,823	61,214
Capacitación externa (B)	13,676	2,497	8,057	14,567	8,141	22,605	19,341	38,432
Total Capacitación (A+ B)	118,694	12,581	16,409	18,722	12,115	60,002	93,164	99,646
Horas Hombre por empleado	44.8	28.2	19.4	50.8	79.7	35.9	34.4	37.5

(*Incluye las horas dictadas por el CCA y por cada una de las empresas del Grupo)

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Para GMI, empresa dedicada a la consultoría en ingeniería, la gestión del conocimiento es una pieza fundamental generadora de valor para la empresa, sus colaboradores y clientes.

Esta estrategia potencia el conocimiento crítico e impulsa una cultura de aprendizaje, donde cada estación de trabajo se convierte en un aula y donde los colaboradores aprenden de sus pares, líderes y mentores. Al sistematizar, compartir el conocimiento y la experiencia, los equipos se vuelven más productivos, generando soluciones

más eficientes en menor tiempo y reduciendo la probabilidad de error. Se estima que desde 2009, GMI ha generado un ahorro de más de US\$900 mil al optimizar los tiempos de investigación.

En 2013 el Most Admired Knowledge Enterprise (MAKE) reconoció a GMI dentro de las 57 mejores empresas en América y la primera en Perú en la Gestión del Conocimiento. Esta buena práctica también recibió el Premio Creatividad Empresarial en la categoría Desarrollo Tecnológico e Informática.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



HABILIDADES: DIAGNÓSTICO, HOMOLOGACIÓN Y FEEDBACK

En 2013, el sistema tradicional de evaluación de desempeño de colaboradores se alineó al Modelo de Desarrollo del Talento, logrando que estos sean evaluados con relación a las 21 competencias propias del modelo.

Este nuevo proceso se desplegó en tres fases: diagnóstico, homologación y feedback. Al haberse estandarizado el proceso de evaluación, los colaboradores se encuentran ahora categorizados en 5 niveles de desarrollo, asociados a las 21 competencias que soportan el Estilo Graña y Montero.

La etapa de feedback, nos permite identificar las fortalezas, aspectos de mejora y trabajar los planes de desarrollo que aportan al crecimiento de cada persona en la organización.

Al finalizar el año 2013, 2,493 colaboradores profesionales del Grupo participaron del proceso de homologación y 1,261 del proceso de feedback.

NIVELES DE DESARROLLO



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



PARTICIPANTES DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN Y FEEDBACK 2013

	Empresa	Homologación		Feedback	
Ingeniería y construcción	GyM	1,678	85%	873	44%
	STRACON GyM	65	17%	0	0%
	GMI	164	29%	120	21%
Infraestructura	Infraestructura	47	92%	7	14%
	GMP	152	96%	19	12%
Inmobiliaria	VIVA GyM	87	84%	71	69%
Servicios técnicos	GMD	0	0%	0	0%
	CAM Perú	20	2%	0	0%
	CONCAR	260	59%	163	37%
	Holding	21	29%	8	5%
	Total Grupo	2,493	49%	1,261	20%

(*) El proceso sólo contempla a los colaboradores profesionales

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



INNOVACIÓN

En 2013, se realizó un programa piloto para probar la metodología Design Thinking en el sector construcción. Para ello, se seleccionó a 32 profesionales multidisciplinarios, quienes trabajaron temas críticos relacionados al core del negocio. Los resultados del piloto fueron positivos, por ello en 2014 el programa ampliará su cobertura a todas las empresas del Grupo y a nivel corporativo. De esta manera, seguimos fomentando una cultura de innovadores en la organización.

Durante el año, también se realizaron avances en el Sistema de Desarrollo de los Núcleos Operativos Confiables, estableciendo una línea base y determinando planes de mejora con 38 equipos de las diferentes empresas del Grupo.

EN 2013, SE REALIZÓ UN PROGRAMA PILOTO PARA PROBAR LA METODOLOGÍA DESIGN THINKING EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN.



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

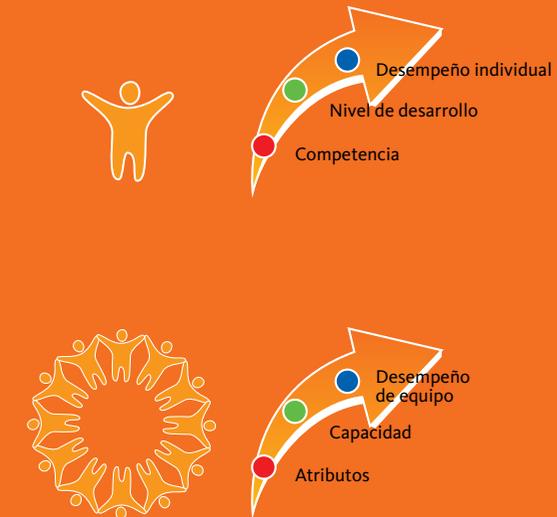


NÚCLEOS OPERATIVOS CONFIABLES (NOCs)

En un contexto de acelerado crecimiento, los Núcleos Operativos Confiables o NOC's son una propuesta del Grupo Graña y Montero para continuar operando con eficiencia, sin perder nuestra manera de hacer las cosas. Así, se potencia el rol de los equipos de trabajo, los cuales al desarrollar los atributos determinados por la empresa y guiados por nuestra cultura, alcanzarán los resultados deseados.

En 2013, se definió los atributos que deben desarrollar los NOC's y se inició un piloto con 38 equipos de las diferentes empresas del Grupo. Con ellos se realizó una encuesta 360° y una de liderazgo. A partir de los resultados, se diseñaron planes de mejora que se ejecutarán durante 2014.

ATRIBUTOS DE LOS NOCS



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



LAS MEJORES PRÁCTICAS EN GESTIÓN HUMANA

Great Place to Work (GPtW)

Por sexto año consecutivo, realizamos la encuesta de clima laboral de Great Place to Work, donde participan todas las empresas del Grupo, incluyendo las de la región, obteniendo un índice de satisfacción como Grupo de 66%.

Las empresas Viva GyM y GMP ingresaron por 3er y 2do año consecutivo respectivamente al Ranking de las mejores empresas para trabajar. Ello demuestra que nuestras empresas marcan la diferencia gracias al compromiso de sus líderes con el desarrollo de los colaboradores, impactando positivamente en sus vidas, mediante políticas, prácticas y programas de gestión humana adecuadas.

Asociación de Buenos Empleadores (ABE)

Las 7 principales empresas del Grupo cuentan con la certificación de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) patrocinada por la Cámara de Comercio de Norteamérica (AMCHAM Perú), entidad que promueve las buenas prácticas en gestión humana. Como parte de la Asociación, nos comprometemos a promover el bienestar de nuestros colaboradores y las buenas prácticas laborales en nuestra cadena.

Marca Empleadora

En octubre 2013, GyM y Viva GyM fueron premiadas como las empresas más atractivas para trabajar en los sectores construcción e inmobiliario respectivamente. Además, GyM ocupó el puesto N° 2 del ranking general, consolidándose como la segunda mejor empresa donde los peruanos anhelan trabajar.

Este ranking “Dónde Quiere Trabajar”, realizado por Arellano Marketing y Laborum a partir de una encuesta a 9,400 personas, refleja la fuerza de marca de nuestras empresas, lo cual nos permite atraer al mejor talento. Entre los aspectos más reconocidos por los encuestados destacan la sólida reputación, las oportunidades para aprender, hacer línea de carrera y la cultura.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



GESTIÓN HUMANA COLABORADORES OPERATIVOS

Contamos con un equipo de más de 12,000 colaboradores operativos, que son una pieza fundamental para ejecutar nuestros proyectos antes del plazo con los estándares de calidad y seguridad que requieren nuestros clientes. Por ello, gestionamos su desarrollo integral, brindándoles capacitación estratégica alineada a los objetivos de la empresa, oportunidades de crecimiento y bienestar social para ellos y sus familias.

Nuestro modelo de gestión tiene como objetivo principal el atraer, desarrollar y mantener al personal requerido por las operaciones a nivel local e internacional.



MODELOS DE GESTIÓN PARA COLABORADORES OPERATIVOS



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



ATRAER

BASE DE DATOS CON MÁS DE 62 MIL

COLABORADORES OPERATIVOS ESPECIALIZADOS EN CONSTRUCCIÓN CIVIL



Para el logro de los objetivos de reclutamiento, selección y contratación se cuenta con:

- Una base de datos de más de 62 mil colaboradores operativos especializados en construcción civil (20% más que 2012), que nos permite responder oportunamente a los requerimientos de la operación.
- Un sistema de reclutamiento descentralizado en 6 regiones del país (Huancayo, Cajamarca, Arequipa, Juliaca, Moquegua y Lima).

En 2013 se ha logrado:

- Mejorar la selección de postulantes, alcanzando un 75% de efectividad.
- Atender los requerimientos de proyectos en el extranjero en Guyana y Chile.
- Cubrir el 100% de puestos de la categoría ayudante-peón con personas de la misma localidad donde se ejecutan los proyectos.
- Diseñar la Política de Contratación de Personal Local y aplicarla en todos los proyectos.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



DESARROLLAR

139,665 MIL HORAS

DE CAPACITACIÓN TÉCNICA Y ACTITUDINAL EN BENEFICIO DE MÁS DE 12,000 COLABORADORES OPERATIVOS.

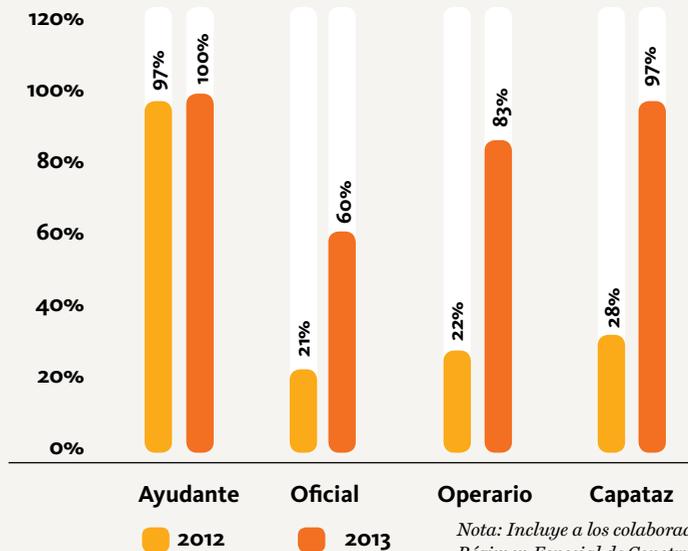
Para el logro de los objetivos de capacitación y desarrollo se cuenta con:

- El Centro de Capacitación Técnica y Desarrollo, que en 2013 brindó 139,665 horas de capacitación técnica y actitudinal en beneficio de más de 12,000 colaboradores operativos. Estas capacitaciones incluyeron inducciones, nivelación de conocimiento y especializaciones.
- Un Sistema de Evaluación del Desempeño, que en 2013 logró cubrir al 12% del personal operativo de Régimen Común y al 50% del Régimen Especializado de Construcción Civil. Estas evaluaciones son fundamentales para el desarrollo de una línea de carrera dentro de la empresa.
- El Programa de Reclutamiento Interno, que promueve y ejecuta la recategorización de colaboradores operativos especializados.

En 2013 se ha logrado:

- Realizar 1,065 evaluaciones de recategorización entre las categorías oficial, operario y capataz.
- Implementar el 1er Concurso de Buenas Prácticas Constructivas, con el objetivo de compartir el conocimiento generado en las operaciones y reconocer la creatividad de los colaboradores operativos.

PORCENTAJE DE COLABORADORES OPERATIVOS CAPACITADOS, SEGÚN CATEGORÍAS



Nota: Incluye a los colaboradores del Régimen Especial de Construcción Civil y al Régimen Común.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD PARA EL PERSONAL OPERATIVO EN CONCAR

Considerando que una de las características del trabajo por proyectos es la temporalidad, Concar viene desarrollando una propuesta de capacitación técnica de corta duración, que amplíe la formación del colaborador operativo y le permite incrementar su empleabilidad una vez concluida su participación en el proyecto.

Para ello, Concar realizó un levantamiento de información, identificando las necesidades de capacitación y estableciendo alianzas con instituciones educativas para su ejecución. En 2013, el programa se implementó en 7 proyectos, capacitando a 300 colaboradores operativos, quienes cumplieron los objetivos de aprendizaje.

Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



MANTENER

Para el logro de los objetivos de retención se cuenta con:

- Estructuras salariales competitivas en el ámbito de Construcción Civil. Ofrecemos a nuestros colaboradores operativos beneficios adicionales en función a su trayectoria, especialización y otros aspectos.
- El Programa de Bienestar Social, que impartió más de 98,000 horas de capacitación para promover el desarrollo personal de nuestros colaboradores y sus familias. Destacan dentro de ello, los talleres preventivos en salud, educación, actividades deportivas y de integración con la familia.
- La medición de clima laboral a cargo del Instituto GPTW, que señaló que el 66% de los colaboradores operativos de GyM, considera que la empresa es un gran lugar para trabajar.
- Además, se diseñaron cursos especiales para promover un estilo de liderazgo motivador en los supervisores y capataces.

DIÁLOGO CON LOS SINDICATOS

Respetamos plenamente los derechos laborales de nuestros colaboradores y buscamos mantener una relación armoniosa con ellos. GyM tiene 13 Comités de Obra registrados por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, GMP y CAM GyM cuentan con sindicatos que agrupan a parte de sus colaboradores.

En 2013, GyM implementó el área de Relaciones Laborales con 18 profesionales que se encargan de mantener relaciones fluidas y permanentes con los Comités de Obra. Este equipo viene trabajando en un plan de fortalecimiento de las capacidades de las Juntas Directivas de estos Comités, ofreciéndoles capacitación en temas vinculados al Régimen Laboral de Construcción Civil.



Compromiso con nuestros colaboradores

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



GYM HA DESARROLLADO UNA ESTRATEGIA DE FIDELIZACIÓN, QUE PROMUEVE EL BIENESTAR DEL EQUIPO, A TRAVÉS DE BENEFICIOS DIFERENCIADORES COMO UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO, OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO, RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA Y BENEFICIOS SOCIALES QUE VAN MÁS ALLÁ DE LA LEY Y QUE INVOLUCRAN A SUS FAMILIAS.

ESTRATEGIA DE FIDELIZACIÓN DE COLABORADORES OPERATIVOS

El sector construcción se caracteriza por la alta rotación de colaboradores operativos debido a la temporalidad de los proyectos y la fuerte demanda por personal capacitado. Teniendo en cuenta esto, GyM ha desarrollado una estrategia de fidelización, que promueve el bienestar del equipo, a través de beneficios diferenciadores como un buen ambiente de trabajo, oportunidades de crecimiento, reconocimiento a la trayectoria y beneficios sociales que van más allá de la ley y que involucran a sus familias.

El foco de la estrategia es la generación de oportunidades de ascenso. Para ello, en 2013 implementamos un nuevo sistema que nos permite hacer seguimiento a la trayectoria de cada colaborador operativo, evaluarlo y ofrecerle las capacitaciones técnicas y actitudinales que necesita para seguir avanzando en la línea de carrera. Como resultado, en el año 1,065 personas fueron evaluadas quedando aptos para ascender en su línea de carrera el 71% de ellos.



SEGURIDAD Y SALUD

EN EL TRABAJO

Seguridad y salud en el trabajo

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



NUESTRO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, SOPORTADO EN NUESTRA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, PROMUEVE COMPORTAMIENTOS Y CONDICIONES QUE ASEGUREN LA SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTROS COLABORADORES.



La seguridad y salud ocupacional es uno de los pilares básicos de la gestión del Grupo. Contamos con un sistema integrado que busca eliminar o minimizar los riesgos vinculados a las operaciones mediante su identificación oportuna, monitoreo y planes de acción. Asimismo, a través de la metodología de Seguridad Basada en Comportamientos (SBC), promovemos una actitud preventiva en nuestros colaboradores y equipos, y compartimos estas buenas prácticas en el sector.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, en 2013 creamos una nueva instancia de gestión, el Comité de Prevención de Riesgos Corporativo. Este espacio permite generar sinergias internas en las empresas del Grupo e intercambiar experiencias de gestión que puedan ser replicadas.

Reconocemos además, que en el Perú uno de nuestros principales riesgos es la seguridad vial. Por ello incorporamos este tema a nuestra gestión y se convierte en uno de nuestros principales desafíos para los próximos años.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Contamos con un equipo de más de 420 profesionales, quienes lideran la cultura preventiva en la organización. Cada empresa del Grupo identifica los riesgos más sensibles en función a sus actividades y contexto donde se desarrollan. A partir de esta información, elabora planes de acción oportunos y sistemas de evaluación para promover la mejora continua.

PRINCIPALES RIESGOS DE SEGURIDAD

Área	Principales riesgos de seguridad identificados
Ingeniería y Construcción	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes viales • Caídas de altura • Riesgo eléctricos • Atrapamiento • Golpes (materiales sueltos, objetos que caen, incidentes con equipos) • Trabajo en espacio confinado • Contacto con sustancias nocivas • Intoxicaciones por gases.
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes viales • Peligros eléctricos • Atropellos • Quemaduras
Inmobiliaria	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas en oficina • Caída de objetos • Polvo y Ruido (Casetas de venta)
Servicios Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes viales • Peligros eléctricos • Quemaduras por arco eléctrico • Conexiones eléctricas inadecuadas y/o con sobrecarga • Mordedura de perros



¿CÓMO LOS GESTIONAMOS?

Área		Principales iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	En GyM:	<p>a) Reforzamos la cultura preventiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 cursos virtuales en salud y seguridad (1,971 colaboradores capacitados) • Campaña “Los 4 Absolutos de la Seguridad”. • II Diplomado para el Desarrollo de Competencias en Prevención de Riesgos Operacionales con la Universidad de Piura, con la participación de 31 prevencionistas especializados. <p>b) Fortalecimos nuestra gestión de la seguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Guías Técnicas (Vial, Seguridad Basada en Comportamientos, salud y medio ambiente) difundidas e implementadas en obras. • 9 auditorías operativas internas en distintos proyectos.
Infraestructura	En GMP:	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de la Certificación Trinorma (OHSAS 18001, ISO 14001 e ISO 9001) para la unidad de negocio exploración-producción en los Lotes I y V, de Talara y Órganos.
	En Línea 1:	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del mapa de riesgos para el Patio taller. • Implementación del curso de seguridad como requisito para personal nuevo y subcontratistas.
Inmobiliaria	En Viva GyM:	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación al 100% de los colaboradores empleados mediante los cursos: Plan de respuesta ante emergencias, Bienestar Físico, Mental y Social de los colaboradores
Servicios Técnicos	En GMD:	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación bajo la norma OHSAS 18001.
	En Concar:	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de Gerencia de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental. • Curso Manejo Defensivo para todos los operadores de vehículos.
	En CAM Perú:	<ul style="list-style-type: none"> • Plan para el Mantenimiento Eléctrico Sin Corte de Energía con cero accidentes durante 2013, obteniendo por ello el Premio “Experiencia Exitosa en Prevención de Riesgos Laborales” otorgado por Rimac.

Seguridad y salud en el trabajo

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



FERROVÍAS GYM – CONCESIONARIO DE LA LÍNEA 1 DEL METRO DE LIMA

SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

Somos conscientes de que uno de los principales riesgos del país es la seguridad vial, asociado muchas veces al transporte público urbano. En este contexto, la Línea 1 del Metro de Lima constituye una nueva opción de servicio de transporte público que ofrece al usuario una gestión adecuada de la seguridad, tanto en los trenes como en las estaciones.

El sistema de transporte cuenta con atributos inherentes de seguridad y se complementa con un adecuado sistema de gestión que es transversal a todas las etapas del servicio e involucran a la operación, los colaboradores y los usuarios.

Seguridad y salud en el trabajo

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



INFRAESTRUCTURA



TREN

- Mantenimiento e inspección técnica diaria.
- Centro de control IPCO: visualiza el funcionamiento de los trenes en simultáneo. Disminuye el error humano, ante cualquier problema el sistema apaga el tren.
- Las puertas se abren solo en caso de emergencia.

ESTACIÓN

- Dispositivo que ante cualquier subida de tensión eléctrica se activa impidiendo accidentes eléctricos.
- Sistema contra incendios, funciona a pesar de no haber electricidad.
- Tópico de primeros auxilios, extintores.
- Señaléticas de seguridad.
- Sistema de comunicación con fibra óptica.
- Policías y vigilantes para seguridad en alrededores.

Seguridad y salud en el trabajo

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



PERSONAS



PERSONAL

- Capacitación en planes de contingencia, emergencia y uso del tren (6 meses).
- Examen de alcoholemia diario, 4 horas como máximo de manejo continuo, evaluación diaria antes de inicio de operación, charla de 5 minutos.
- Simulacro anual en principales riesgos.
- Comunicación inmediata a los usuarios ante cualquier eventualidad y se reporta a la central para ayuda.

USUARIO

- Campaña de seguridad para usuarios: buen uso del sistema, no cruzar la franja amarilla de seguridad, cuidado con los rieles, no abrir puertas.

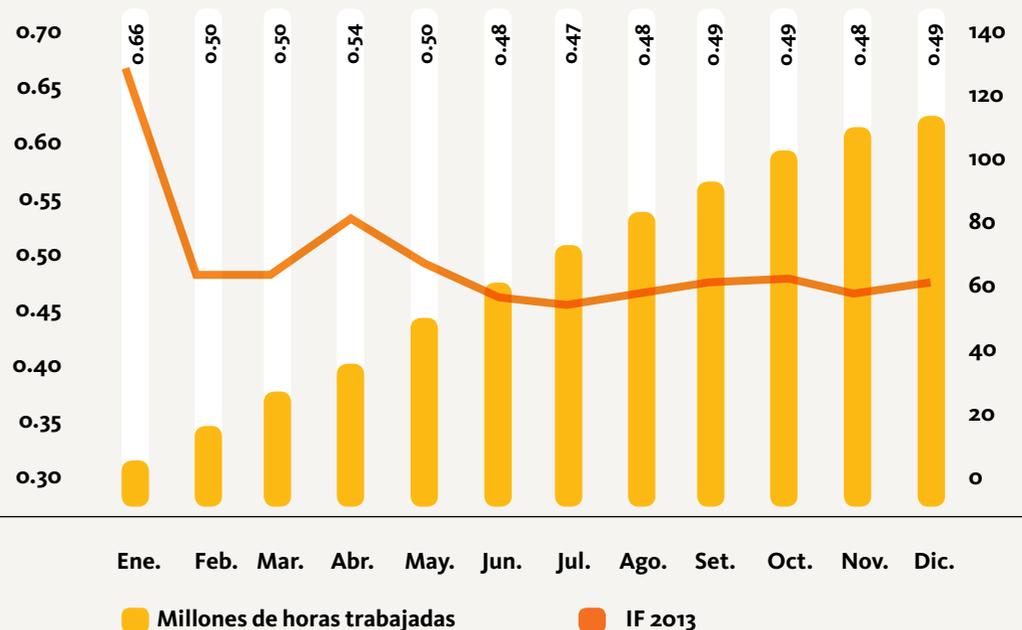
Todo ello nos permite promover una consciencia ciudadana entre los usuarios que valoran la seguridad como uno de los principales atributos de un sistema de transporte. En 2013, 94% de usuarios opinaron que el Metro de Lima es seguro.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

En 2013, como resultado del proceso de crecimiento del Grupo, se alcanzó un total de 117.5 millones de horas trabajadas, que representan un 26% más que 2012. Durante este período, registramos un índice de frecuencia (IF) de 0.49 accidentes por cada 200 mil horas trabajadas, 0.05 más que el año previo.

Este indicador, que se enmarca en el incremento de nuestra exposición a trabajos de riesgo, refuerza nuestro compromiso con la mejora de nuestra gestión interna, a partir de una cuidadosa evaluación de las causas y ejecución de medidas correctivas lideradas por la línea de mando.

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



SALUD OCUPACIONAL

Pensando en el bienestar de nuestros colaboradores, implementamos acciones de prevención y diagnóstico oportuno de las enfermedades ocupacionales. Realizamos anualmente exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro a todos los colaboradores. Esto nos permite monitorear las posibles afecciones y asegurar el proceso de mejora de salud del colaborador.



PRINCIPALES RIESGOS DE SEGURIDAD

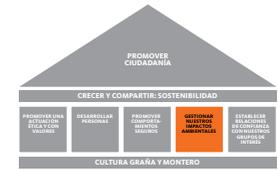
Área	Principales riesgos de salud identificados	¿Cómo los gestionamos? / Principales iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	<ul style="list-style-type: none"> Ruido Polvo químico Radiación solar 	<p>En GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Línea de base identificación de enfermedades comunes y ocupacionales en oficinas y proyectos. Diseño del programa preventivo de salud: énfasis en conservación de audición, prevención de daños por radiación solar, y enfermedades respiratoria (implementación 2014). Guía Técnica de Salud Ocupacional (implementación 2014).
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> Ruido industrial Polvo Vibración Intoxicación 	<p>En GMP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudio de factores de riesgo psicosociales en la oficina principal y Talara.
Inmobiliaria	<ul style="list-style-type: none"> Lumbalgias Ruido Polvo 	<p>En Viva GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Campañas de salud y charlas informativas.
Servicios Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> Factores ergonómicos Trabajo sedentario Manipulación de carga pesada Polvo Ruido Radiación solar Quemaduras 	<p>En GMD:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones en ergonomía, riesgos en la oficina y levantamiento de cargas. <p>En Concar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementación de área de medicina ocupacional, Programa Preventivo de vigilancia de exposición al ruido, polvo, radiación, y Programa de Estilo de Vida Saludable, Alimentación y Nutrición.
A nivel Corporativo		<ul style="list-style-type: none"> Auditorías a las clínicas prestadoras de servicios de salud.



COMPROMISO AMBIENTAL

Compromiso ambiental

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL PROMUEVE UNA ACTUACIÓN RESPONSABLE EN LAS OPERACIONES, BASADA EN LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN, EL RESPETO POR EL ENTORNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AMBIENTALES.



Nuestro sistema de gestión ambiental nos permite identificar oportunamente los principales riesgos de acuerdo al contexto, la industria y la organización, para así crear planes de prevención de impactos. Este sistema se basa en una cultura de respeto y preservación por el ambiente, asumida como un compromiso prioritario por nuestros colaboradores y promovida en los distintos grupos de interés con los que interactuamos.

En 2013, en el Grupo Graña y Montero focalizamos nuestra gestión ambiental en el manejo eficiente de la energía y los residuos.

Asimismo, constituimos nuestro Comité de Gestión Ambiental Corporativo, nueva instancia para promover sinergias internas y lineamientos de gestión, y realizamos la primera medición de Huella de Carbono en la Oficina Principal.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, en los siguientes años nos enfocaremos en consolidar nuestra gestión de la energía y residuos en proyectos, y en atender las recomendaciones del diagnóstico de Huella de Carbono.

¿CÓMO IMPLEMENTAMOS LA GESTIÓN AMBIENTAL EN EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO?

ENERGÍA

En 2013 hemos implementado iniciativas que promueven la mejora en nuestros procesos operativos, la sensibilización ambiental de nuestros colaboradores, y el desarrollo de productos eficientes.



EN LA GESTIÓN OPERATIVA:

Área	Principales Iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	<p>En GyM: Reducción de consumo energético a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimización de transporte de personal y tiempo de funcionamiento de equipos. • Uso de aditivos para reducción de combustible en equipos de movimiento de tierras. Disminuye 17% de CO₂ y 2% de combustible neto aproximadamente. • Ampliación de tecnología LED en oficinas de campamentos. • Ahorro de 21w luminaria por hora. <p>En GMI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de reducción de energía del 5% anual. -Revisiones periódicas del ahorro de energía en equipos.
Servicios Técnicos	<p>En CAM GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Línea de base sobre tipo de combustible consumido para establecer acciones de mejora.
A nivel Corporativo	<p>En Oficina Principal del Grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medición de Huella de Carbono de instalaciones para elaborar plan de acción. Resultados: emisión de 3,023.41 toneladas de CO₂ equivalente.



TABLA DE CONSUMO DE ENERGÍA EN EL GRUPO EN 2013

Área	Combustible (Galones)	Electricidad (Kwh)
Ingeniería y construcción	28,889,322 ^{1/}	9,302,391 ^{5/}
Infraestructura	97,082 ^{2/}	27,521,547 ^{2/}
Inmobiliaria	1,728 ^{3/}	NA
Servicios Técnicos	2,816,804 ^{4/}	2,313,403 ^{4/}
Oficina Principal	NA	4,104,600 ^{6/}
Total	31,804,935	43,241,941

Nota:

- 1/ Incluye: (i) GyM con los siguientes proyectos: C.H. Machupicchu, C.H. Santa Teresa, C.H. Cerro del Aguila, PTAR La Chira, Fuerabambas, Contugas, Toromochu, Parques de San Martin, Parques de Carabayllo y Real 8 y (ii) Stracon GyM con los siguientes proyectos Constanca, la Arena, la Zanja, Orcopampa, Pampa Verde, Pasco y Poracota.
- 2/ Incluye los consumos de GMP (Lote I y V, Planta de Gas y Consorcio Terminales) y GyM Ferrovías (Línea 1 del Metro de Lima)
- 3/ Incluye los consumos de Viva GyM
- 4/ Incluye los consumos de Concar (Oficina Principal, Conservación Vial Sullana, Conservación Vial Bappo, Concesión Buenos Aires - Canchaque, Conservación Vial Lambayeque, Planta de emulsión Asfáltica, Concesión Norvial, Conservación Vial Ica – Palpa; GMD y CAM Perú
- 5/ Incluye GyM con los siguientes proyectos: C.H. Machupicchu, C.H. Santa Teresa, C.H. Cerro del Aguila, PTAR La Chira, Fuerabambas, Contugas, Toromochu, Parques de San Martin, Parques de Carabayllo y Real 8
- 6/ Oficina principal Surquillo: incluye oficinas administrativas de GyM, GMI, GMP, Viva GyM, GMD y Holding.



SERVICIOS Y PRODUCTOS INNOVADORES:

Área	Principales Iniciativas 2013
Infraestructura	<p>En Línea 1 del Metro de Lima:</p> <ul style="list-style-type: none"> Servicio de transporte público que deja de emitir 32,000 toneladas anuales de CO₂, al utilizar electricidad como principal fuente.
Inmobiliaria	<p>En Viva GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Focos ahorradores en áreas comunes de los conjuntos residenciales y sensores de movimiento.
Servicios Técnicos	<p>En CAM GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Centro de Innovación y Tecnología, con 4 especialistas para la creación nuevos productos y servicios de medición y eficiencia energética para clientes y más de 10 aliados estratégicos en diversos países del mundo.

Compromiso ambiental

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



MEDICIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Conscientes de los riesgos económicos, sociales y ambientales que genera el cambio climático, en 2013 realizamos la primera medición de Huella de Carbono de la Oficina Principal del Grupo, como proyecto piloto.

Esta iniciativa tuvo como objetivo medir la cantidad de gases nocivos que se liberan al ambiente debido al desarrollo de nuestras actividades. A partir de esta medición evaluaremos los planes de acción apropiados para lograr su reducción o eliminación.

Los resultados arrojaron que en 2013, nuestra huella de carbono fue de 3,023.41 toneladas de CO₂ eq (2.59 ton. Co₂ eq per cápita y 0.25 por m²), generada principalmente por el desplazamiento del personal por vía terrestre y aéreo.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Nos planteamos mejorar nuestra gestión de residuos y disminuir la generación de estos como resultado de nuestras actividades de negocio. En esa línea las principales empresas del Grupo trabajaron en la consolidación de su plan de gestión ambiental, GyM desarrolló su primera línea de base de residuos en obras y en Oficina Principal se implementó el plan piloto de gestión de residuos sólidos. Estos planes contemplan la segregación, recolección, disposición y transporte de los residuos, e incluyen programas de capacitación complementarios.

En los próximos ejercicios, el foco de nuestra gestión se centrará en reducir la generación de residuos y promover prácticas de reciclaje y reutilización.

LOS PRINCIPALES RESIDUOS QUE GENERAMOS EN LA ORGANIZACIÓN DURANTE 2013 FUERON:

	Residuos orgánicos	Residuos inorgánicos no peligrosos	Residuos inorgánicos peligrosos	
	(Tn)	(Tn)	(gal)	(Tn)
Ingeniería y construcción ¹	847.9	1,147.8	24,108	514.8
Infraestructura ²	35.3	55.2	179,913	623.9
Servicios Técnicos ³	37.5	660.7	132	185.0
Oficina Principal ⁴	36.9	77.7	-	-
Total	957.8	1,941.6	204,153	1,323.7

Nota:

1/ El área Ingeniería y Construcción incluye: (i) GyM con los siguientes proyectos: C.H. Machupicchu, C.H. Santa Teresa, C.H. Cerro del Aguila, PTAR La Chira, Fuerabambas, Contugas, Toromocho, Parques de San Martín, Parques de Carabayllo y Real 8

2/ El área Infraestructura incluye los residuos de GMP (Lote I y V, Planta de Gas y Consorcio Terminales) y GyM Ferrovías (Línea 1 del Metro de Lima)

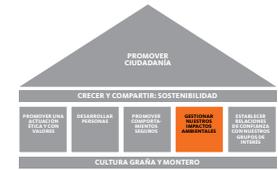
3/ El área Servicios Técnicos incluye los residuos peligrosos de Concar (Oficina Principal, Conservación Vial Sullana, Conservación Vial Bappo, Concesión Buenos Aires - Canchaque, Conservación Vial Lambayeque, Planta de emulsión Asfáltica, Concesión Norvial, Conservación Vial Ica – Palpa) y los residuos peligrosos y no peligrosos de CAM Perú.

4/ Oficina principal Surquillo incluye oficinas administrativas de GyM, GMI, GMP, Viva GyM, GMD y Holding



Compromiso ambiental

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



EN LA GESTIÓN OPERATIVA:

Área	Principales Iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	<p>En GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compostaje para la gestión de residuos orgánicos de los proyectos (i) Central Hidroeléctrica de Machu Picchu y (ii) Central Hidroeléctrica de Cerro del Águila.
Infraestructura	<p>En Línea 1 Metro de Lima:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comercialización de 14 cilindros (55 galones de aceite generados por mantenimiento). Mejora de medidas de seguridad para personal encargado de manipulación y transporte de residuos.
Servicios Técnicos	<p>En Concar</p> <ul style="list-style-type: none"> Los residuos de asfalto producto de las actividades de mantenimiento periódico de las carreteras son reutilizados en el mejoramiento de caminos de acceso o canchas deportivas de las comunidades vecinas.

SERVICIOS Y PRODUCTOS INNOVADORES:

Área	Principales Iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	<p>En Ecotec - GMI:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizan consultorías ambientales, proyectos de ingeniería en saneamiento ambiental, gestión de residuos, entre otros.
Servicios Técnicos	<p>En GMD:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión integral para la disposición y manejo de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), y campañas informativas para clientes.



Compromiso ambiental

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



PLAN DE MANEJO DE RESIDUOS DE APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (RAEE)

En 2013, GMD elaboró su primer Plan de manejo de RAEE, donde establece los lineamientos de gestión e iniciativas que desplegará en los próximos años a fin de garantizar la adecuada recolección, tratamiento, reaprovechamiento y disposición final de este tipo de residuo.

En su primer año de ejecución, el plan se propone recolectar y tratar adecuadamente el 2% de los RAEE producidos, e incrementar ese porcentaje de manera gradual cada año.

Para lograr estas metas, GMD brindará a sus colaboradores y clientes información sobre el adecuado manejo de los residuos; además, habilitará puntos de acopio para su recolección y almacenamiento.

Compromiso ambiental

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



AGUA

La gestión del recurso hídrico está orientada a la mejora de los procesos y el uso de nuevas tecnologías que permitan realizar un consumo eficiente del agua, así como en la promoción de un comportamiento responsable.



EN LA GESTIÓN OPERATIVA:

Área	Iniciativas 2013
Infraestructura	<p>En GMP</p> <ul style="list-style-type: none"> CT: Se capta aproximadamente 57,000 m³ anuales de agua de mar, que son tratados y reinyectados al mar cumpliendo los estándares establecidos. Aprobación del Plan de Manejo Ambiental de Adecuación al Estándar de Calidad Ambiental de Agua. Resultado: optimización de monitoreos <p>En Línea 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reciclado del agua utilizada en el lavado de trenes (Actividad de mayor consumo), logrando en 2013 una reducción del 74% del agua utilizada para este fin.

SERVICIOS Y PRODUCTOS INNOVADORES:

Área	Iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	<p>GMI</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementa tecnología de avanzada en favor del ambiente. En 2013 participó en los proyectos (1) "Desarrollo de la Ingeniería Conceptual, Básica y Detalle para el tratamiento de aguas residuales industriales- Arequipa" por encargo de minera Cerro Verde y (2) Tratamiento de agua y crudo de dos plataformas marinas en Bayóvar para empresa Savia.
Inmobiliaria	<p>Viva GyM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuenta con el sistema de tratamiento de aguas grises: Humedales Eco Viva. Esta iniciativa permite procesar el agua de duchas y lavatorios de las viviendas que construimos y reutilizarla para riego de las áreas verdes. Por proyecto se puede ahorrar 183.6 m³ anuales.

Compromiso ambiental

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES LA CHIRA

Concesionaria La Chira, conformada por Graña y Montero y Acciona Agua, es responsable del diseño, financiamiento, construcción y operación por 25 años de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales La Chira y el emisor submarino ubicado en Chorrillos.

Este proyecto, cuya construcción se inició en junio de 2013 e inicia operaciones en 2015, permitirá tratar adecuadamente el 31% de las aguas residuales de la ciudad antes de su vertimiento al mar.

Como parte del reconocimiento a este gran aporte ambiental, PTAR La Chira ha sido nominada por el BID como uno de los doce proyectos finalistas en la región para obtener el Premio “Infraestructura 360”.



CADENA RESPONSABLE



PROMOVEMOS EN NUESTROS PROVEEDORES UNA ACTUACIÓN RESPONSABLE, ALINEADA A NUESTROS ESTÁNDARES, CULTURA ORGANIZACIONAL Y A LOS LINEAMIENTOS DE NUESTRA CARTA ÉTICA.



Trasladamos buenas prácticas a nuestros proveedores para fortalecer su propia gestión y desempeño. De esta manera crecemos juntos, aseguramos los niveles de excelencia exigidos por nuestras operaciones y contribuimos a elevar los estándares de la industria.

En 2013 consolidamos nuestros procesos de registro, homologación y evaluación de proveedores grandes y medianos, que nos ha permitido satisfacer las necesidades de nuestras

operaciones, cumpliendo con los plazos, calidad y costos previstos. Asimismo, implementamos el Programa Piloto Desarrollo de Proveedores Locales, contribuyendo a dinamizar las economías locales de nuestras zonas de influencia.

En los próximos años, buscaremos ampliar la cobertura del Programa de Homologación, culminando el proceso iniciado en GyM y GMP y expandiéndolo a otras empresas del Grupo.

PROGRAMA DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

El proceso de homologación nos permite contar con una base de proveedores confiables y fomentar un comportamiento ético y responsable en nuestra cadena de valor.

Luego del piloto realizado en 2012, en 2013 GyM inició la implementación del Programa de Homologación, con la selección de 992 proveedores significativos, que representan el 95% de sus compras totales. De ellos, el 75% son de

Lima y 24% de provincia. Al cierre del año se ha logrado homologar a 392 proveedores.

Además del tema de calidad, la evaluación de nuestros proveedores incluye temas de seguridad y salud en el trabajo, ambiente, el respeto por los derechos humanos y la comunidad. Para verificar el cumplimiento de lo declarado, la empresa ha realizado visitas de auditoría al 25% de los proveedores homologados.

Como parte del proceso de homologación, desde octubre de 2013 los proveedores reciben nuestra Carta Ética y Código de Conducta, comprometiéndose a cumplir con estos lineamientos corporativos.

Aprovechando las sinergias internas, CAM Perú, Concar y Stracon GyM comparten la base de datos de proveedores homologados por GyM. Asimismo, el programa también ha sido replicado por GMP, donde se ha homologado a 28 proveedores, a través de la empresa certificadora Bureau Veritas.

PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES



COMPRAS A PROVEEDORES NACIONALES Y LOCALES

En 2013, el volumen de compras locales de las 5 principales empresas del Grupo ascendió a US\$125 millones, lo que representa aproximadamente el 21% del total de sus adquisiciones. Esto se debió a los nuevos proyectos de servicios e infraestructura desplegados en todo el país.

De esta manera, contribuimos a dinamizar la economía nacional y promovemos la empleabilidad de los proveedores locales de las regiones donde tenemos presencia.



Item	GyM	GMP	GMI	GMD	CONCAR
Nº de Proveedores de la Empresa	3640	678	106	525	2,114
% de Compras a Proveedores Nacionales	97%	90%	97%	82%	99%
% de Compras a Proveedores Locales	19%	43%	NA	NA	30%

Nota: Se considera como compras locales a aquellas realizadas a proveedores de provincias



RELACIÓN CON
**NUESTROS
CLIENTES**

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



EN EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO OFRECEMOS A NUESTROS CLIENTES, SEAN EMPRESAS, USUARIOS O ESTADO, SERVICIOS DE EXCELENCIA, DANDO EL EJEMPLO Y PROMOVRIENDO UN BUEN COMPORTAMIENTO CIUDADANO EN EL ENTORNO DONDE OPERAMOS.

Nuestra estrategia de relacionamiento con clientes se basa en la Cultura Graña y Montero y los valores corporativos de seriedad, calidad, eficiencia y cumplimiento. Ellos determinan la manera de hacer las cosas del Grupo, que se traduce en ofrecer servicios de excelencia con estándares internacionales y en cumplir antes del plazo estipulado.

Esto ha permitido afianzar las relaciones de confianza con cada uno de ellos, alcanzar el liderazgo en el desarrollo de grandes obras de infraestructura y consolidarnos como socios estratégicos y proveedores socialmente

responsables de nuestros clientes corporativos. En los últimos años nos hemos diversificado incorporando el rubro de concesiones de infraestructuras y servicios públicos. Así, incorporamos un nuevo tipo de relación.

Con el Estado concedente contribuimos al objetivo de dinamizar la economía a través de la gestión eficiente de los recursos. Asimismo, elevamos los estándares en la gestión de concesiones y ampliamos la oferta de una mejor infraestructura y servicios para la sociedad. Con el cliente usuario, compartimos y trasladamos conocimiento, habilidades y

actitudes necesarias para aprovechar las infraestructuras con las que se relacionan, promoviendo el ejercicio de una ciudadanía responsable.

En 2013, Viva GyM y Línea 1 del Metro de Lima fueron reconocidas con los premios Creatividad Empresarial, Buenas Prácticas en Gestión Pública y el Premio a la Responsabilidad Social, en mérito a su modelo de relacionamiento con sus clientes a partir de su participación y compromiso ciudadano.

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



NUESTROS CLIENTES CORPORATIVOS

En el Grupo trabajamos para ofrecer a nuestros clientes corporativos servicios y productos con excelencia operacional, promoviendo una relación de confianza sostenible. Asumimos de esta manera el rol de un socio estratégico generador de valor a partir de soluciones innovadoras.

EN 2013, DE ACUERDO A LA AUDITORÍA REALIZADA POR PWC, ALCANZAMOS UN

98%
DE CUMPLIMIENTO.

El eje central de nuestra estrategia, es nuestro compromiso con la entrega antes del plazo de nuestros proyectos. En 2013, de acuerdo a la auditoría realizada por PwC, alcanzamos un 98% de cumplimiento.

Promovemos, también un vínculo cercano, productivo y duradero con nuestros clientes, a través del desarrollo de reuniones periódicas y espacios de trabajo para el alineamiento de objetivos y la identificación de mayores oportunidades de generar valor. Estos espacios, llamados “Talleres Cliente Socio”, permiten la conformación de equipos confiables y el despliegue de agendas compartidas.

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



GENERAMOS VALOR A NUESTROS CLIENTES Y SUS USUARIOS

GMD cuenta con un área de innovación y productividad, orientada a crear procesos enfocados a resolver las necesidades de los clientes. Esto involucra conocerlos y trabajar muy de cerca para identificar qué necesitan y desarrollar productos o servicios que ofrezcan soluciones eficientes y potencien los resultados positivos.

Actualmente se ejecuta un proyecto con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para la digitalización con valor legal de las boletas de pago de los pensionistas. Esto permite a los jubilados cobrar su pensión en menor tiempo y mejorar su satisfacción con el servicio.

Además de brindarle a los clientes soluciones innovadoras y eficientes, GMD contribuye a mejorar la calidad de atención a los usuarios, beneficiando a la sociedad.

ADEMÁS DE BRINDARLE A LOS CLIENTES SOLUCIONES INNOVADORAS Y EFICIENTES, GMD CONTRIBUYE A MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN A LOS USUARIOS, BENEFICIANDO A LA SOCIEDAD.

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



NUESTROS CLIENTES USUARIOS

A través de las distintas empresas del Grupo, interactuamos con millones de usuarios, sea mediante el uso de servicios públicos o la adquisición de inmuebles. Este nuevo tipo de relación nos ha permitido convertirnos en proveedores de bienestar y crecimiento ciudadano.



Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



TRANSFORMAMOS ESTACIONES Y TRENES EN ESPACIOS DE EDUCACIÓN CIUDADANA

En Línea 1 del Metro de Lima, al movilizar a miles de personas diarias, se identificó la oportunidad de establecer un nuevo estándar de servicio público que promueva ciudadanía. Por ello, se creó la estrategia cultura metro, orientada a fomentar una convivencia armónica y de respeto a las normas y al vecino.

De esta manera, convertimos nuestras estaciones y trenes en espacios de educación ciudadana donde, además de brindar un servicio de calidad, seguro y eficiente, se educa a los usuarios en comportamientos responsables con el entorno.

En 2013 Línea 1 obtuvo 3 reconocimientos:

- Premio Perú 2021 a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de las Empresas en la categoría Cliente y Multistakeholder.
- Premio Ciudadanos al Día en la categoría Servicio de atención al ciudadano en entidades privadas que administran bienes públicos.

La estrategia de educación ciudadana contempla 3 grandes áreas:

1.

USO DEL SISTEMA



2.

CONVIVENCIA



3.

COMPROMISO SOCIAL



EDUCACIÓN CIUDADANA

92%

DE LOS USUARIOS
OPINAN QUE LÍNEA 1
PROMUEVE MEJORES
CIUDADANOS

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



AYNI: NUEVOS VECINOS, MEJORES CIUDADANOS

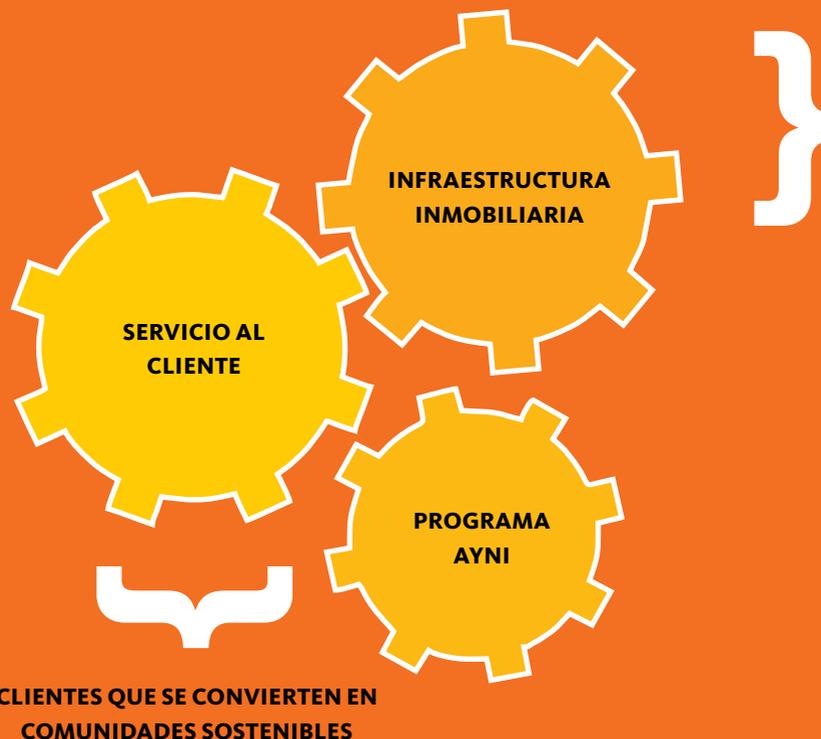
A través del programa de acompañamiento social AYNI, Viva GyM promueve una buena convivencia entre los vecinos de los conjuntos residenciales y les brinda soporte para tener una mejor calidad de vida en estos nuevos espacios urbanos.

El Programa los asesora y capacita para el logro de una adecuada estructura social dentro del conjunto. Para ello, identifica y forma líderes para cada condominio y promueve el involucramiento de los vecinos a través de proyectos de mejora para sus viviendas.

Como resultado, AYNI ha permitido enriquecer el concepto de inmueble entendiéndolo ahora como hogar. Así, estos nuevos ciudadanos asumen un comportamiento responsable, surgiendo vecindarios ejemplares.

En 2013, Viva GyM fue reconocida por el programa AYNI con el Premio Creatividad Empresarial.

MÁS ALLÁ DE LA INFRAESTRUCTURA: AYNI



VIVIENDAS
QUE GENERAN
BIENESTAR

13,518
PERSONAS FORMADAS EN
LIDERAZGO Y CONVIVENCIA

315
TALLERES EN LIMA Y PROVINCIA

30,348
BENEFICIARIOS INDIRECTOS

75%
OPINA QUE AYNI MEJORA LA
CONVIVENCIA

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



DIÁLOGO CON NUESTROS CLIENTES

Con miras a fortalecer las relaciones de confianza con nuestros clientes, desplegamos diversos canales de diálogo continuos y transparentes. Estos espacios, que responden a las características de cada tipo de cliente, permiten recoger sus expectativas y sugerencias, para incorporarlas a nuestra gestión. En 2013, creamos el Fan Page de Facebook corporativo del Grupo Graña y Montero, que a la fecha cuenta con 15,616 seguidores, que se suma a la página web corporativa y de cada una de las empresas.

CANALES DE DIÁLOGO

Área		Principales Iniciativas 2013
Ingeniería y Construcción	GyM:	<ul style="list-style-type: none"> Talleres Cliente-Socio: En 2013 se realizaron 3 talleres.
Infraestructura	Línea 1:	<ul style="list-style-type: none"> Atención a los usuarios: Los administradores de atención brindan una atención amable y oportuna. Redes sociales: 410,000 fans en Facebook, 1,320 seguidores en Twitter y 257 suscritos al canal de Youtube.
	GMP:	<ul style="list-style-type: none"> Realiza visitas periódicas a los clientes para conocer su percepción sobre la calidad y eficiencia del servicio.
Inmobiliaria	Viva GyM:	<ul style="list-style-type: none"> Revista para clientes Viva GyM. Redes sociales: 17,307 fans en Facebook y 56 suscriptores al canal de Youtube. Se recibieron en las redes 116 contactos a través de mensajes privados. Canales de comunicación para recoger comentarios y observaciones. En 2013 se recibieron 2,998 observaciones. Los reclamos se atendieron en un promedio de 17 días, las consultas en 4 y las solicitudes en 3.
Servicios Técnicos	GMD	<ul style="list-style-type: none"> Visitas a los clientes para medir satisfacción y conocer percepción. Encuesta de satisfacción mensual a los clientes. Visita a los clientes que reportaron insatisfacción en el servicio, para entender mejor su percepción y plantear acciones de mejora adecuadas.

Relación con nuestros clientes

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



MIDIENDO LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES

Uno de los principales indicadores de información acerca de nuestra relación con los clientes es el índice de satisfacción. A través de estudios encargados a consultoras especializadas e independientes, recogemos sus percepciones y establecemos planes de mejora.

En 2013, destacaron la Línea 1 del Metro de Lima, con un 90% de satisfacción de sus usuarios finales, y Concar con un 91% de satisfacción en la consulta realizada a su cliente Estado.

SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES



Nota:
1/ Los datos reportados por Viva GyM en 2012 sólo incluyen los proyectos Parque Central y Carabayllo, por lo que la cifra no es comparable con la del 2013.
2/ Cam Perú no realizó medición en 2012

A woman with dark hair, wearing a grey sweater and purple pants, is smiling and holding a young child. The child is wearing a light blue turtleneck and yellow pants. They are standing in front of a vertical garden structure made of stacked pots and rocks, with various green plants and a small waterfall. The background shows a building with a window.

COMUNIDADES SOSTENIBLES

Comunidades sostenibles

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



A TRAVÉS DE LA ESTRATEGIA CRECER Y COMPARTIR, AMPLIAMOS NUESTRO HORIZONTE DE ACTUACIÓN PROYECTANDO NUESTRA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO A LAS DISTINTAS COMUNIDADES CON LAS QUE NOS RELACIONAMOS.



En Graña y Montero entendemos que nuestra comunidad incluye a las poblaciones aledañas a nuestros proyectos y también a otros colectivos como la comunidad de ingeniería o la empresarial. Con cada uno de ellos, buscamos compartir valor y construir vínculos positivos y de confianza, incluyendo sus expectativas en nuestra gestión.

Crece y Compartir es la estrategia que nos permite proyectar nuestra experiencia y

conocimiento a estas comunidades, brindándoles herramientas para convertirse en gestores de su propio desarrollo y mejores ciudadanos.

Bajo esta estrategia, cada una de las empresas del Grupo despliega diversos programas que responden a las necesidades de sus operaciones, negocios y comunidades. En 2013, los programas sociales del Grupo invirtieron más de US\$ 800 mil y ampliaron su impacto a 148 mil beneficiarios directos.

PROGRAMAS SOCIALES CON LA COMUNIDAD

Estos programas proyectan el comportamiento propio de un buen ciudadano corporativo y están alineados a los 5 pilares de actuación del Grupo Graña y Montero: 1) promover una actuación ética y con valores, 2) desarrollar de personas, 3) promover comportamientos seguros, 4) gestionar los impactos ambientales y 5) establecer relaciones de confianza.

COMUNIDAD LOCAL

- Zona de influencia directa de los proyectos y obras
- **Iniciativa:** Programas de relaciones comunitarias

COMUNIDAD DE INGENIERÍA

- Ingenieros a nivel nacional e internacional
- **Iniciativa:** Portal de Ingeniería PI

COMUNIDAD ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA

- Ingenieros en formación
- **Iniciativa:** Premio Graña y Montero a la investigación en Ingeniería Peruana

COMUNIDAD EMPRESARIAL

- Empresarios a nivel nacional
- **Iniciativa:** Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social

COMUNIDAD LOCAL

PROGRAMA “DESARROLLANDO CAPACIDADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL” - GYM

Capacita a las personas de la comunidad en técnicas constructivas, prevención de riesgos y liderazgo, para incrementar su empleabilidad y promover su inserción laboral en proyectos. En los 8 años de funcionamiento del programa se ha logrado formar a más de 17,416 personas, brindando 799,346 horas hombre de capacitación. Al 2013, el 82% de los proyectos de GyM implementan este programa como parte de su gestión social.

LOGROS 2013

131
TALLERES REALIZADOS
EN TODO EL PERÚ

2,412
CIUDADANOS CAPACITADOS

102,548
HORAS HOMBRE DE
CAPACITACIÓN

CREACIÓN DE POLÍTICA DE
CONTRATACIÓN LOCAL PARA
GYM Y EMPRESAS DEL GRUPO





PROGRAMA EDUCATIVO “GESTIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN”

GyM: Promueve la empleabilidad en los jóvenes hijos de colaboradores y ex alumnos de los colegios Fe y Alegría, a través del desarrollo de conocimiento en gestión de proyectos y habilidades personales. El programa forma parte de la estrategia de reclutamiento y formación de técnicos operativos en construcción.

LOGROS 2013

**INICIO:
AGOSTO 2013**

**45 ALUMNOS
PARTICIPANTES**

PROGRAMA DE “EDUCACIÓN VIAL” – CONCAR

Inició en 2011 como respuesta a uno de los principales riesgos del país: la escasa cultura vial de los conductores, peatones y pasajeros, con el fin de reducir los índices de accidentes en carreteras. El programa promueve un comportamiento responsable en las comunidades aledañas a las carreteras. Los propios colaboradores de Concar son los que comparten los conocimientos sobre seguridad vial y promueven una actitud preventiva en las comunidades.

Adicionalmente, en 2013 se desarrolló un programa piloto con el objetivo de capacitar a empresas de transporte de pasajeros en temas de seguridad vial.

LOGROS 2013

+ 300
DOCENTES FORMADOS

+ 5,500
ALUMNOS FORMADOS DE NIVEL PRIMARIO

27 ESCUELAS
PARTICIPANTES

420
TRANSPORTISTAS FORMADOS

300
PAPELETAS EDUCATIVAS ENTREGADAS



Comunidades sostenibles

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



CASA DE LA JUVENTUD – GMP

En 2012 se construyó la Casa de la Juventud de Talara, en el marco del programa Obras por Impuestos. Esta infraestructura se ha convertido en un espacio de educación ciudadana, donde los jóvenes de la localidad reciben una formación técnica, artística y cultural, reduciendo así los riesgos sociales. Basados en esta experiencia y modalidad, GMP tiene planificado para 2014 participar en un proceso de obras por impuestos conjuntamente con el gobierno local de una de sus zonas de influencia, la cual beneficiará a toda la comunidad.



LOGROS 2013

500
JÓVENES CAPACITADOS EN LA
CASA DE LA JUVENTUD

GESTIÓN SOCIAL Y CULTURAL - LÍNEA 1 METRO DE LIMA

Buscamos crecer y compartir con las juntas vecinales aledañas a la Línea 1 del Metro de Lima, a través de un conjunto de programas que potencian la educación, el arte y promueven la recuperación de espacios públicos urbanos. Las actividades más relevantes de 2013 fueron:

- Charlas de aprendizaje sobre el plan de manejo socio ambiental.
- Visitas guiadas educativas para acercar la infraestructura a la comunidad.
- Mejoras urbanas a través de arborizaciones.
- Arte vecinal para difundir las expresiones artísticas de los vecinos
- Plan Graffiti que promueve esta expresión artística en los jóvenes y reduce las pintas dentro y fuera de las estaciones.

LOGROS 2013

**38 CHARLAS
DICTADAS**

**4 ZONAS
RECUPERADAS
CON PLANTACIONES**

**12
PRESENTACIONES
DE ARTE VECINAL**

**REDUCCIÓN DE 13MIL M² EN
MANTENIMIENTO POR GRAFFITI**

**96%
DE SATISFACCIÓN DE
LA COMUNIDAD**





GESTIÓN SOCIAL EN LOS PROYECTOS

GyM cuenta con un modelo de gestión social que busca construir relaciones de confianza con las comunidades vecinas a los proyectos, sean estos urbanos o rurales, generar oportunidades de desarrollo local y gestionar oportunamente los riesgos y posibles conflictos. Para ello se realizan acciones que van desde la elaboración de diagnósticos sociales, se identifican sus percepciones y expectativas de los vecinos, se brinda información oportuna, se implementa un sistema de consultas y quejas, entre otras.

PROYECTOS EN CONTEXTOS URBANOS

PROYECTOS CON ZONAS DE INFLUENCIA FOCALIZADAS

URBANO FOCALIZADO

Programas usuales de RRCC
Gestión de consultas y quejas de vecinos, monitoreo de impacto socio - ambientales, empleo local.

URBANO Y MULTIFOCAL

Programas usuales de RRCC
Diálogo comunitario, empleo local, gestión de impacto socio - económico.

RURAL FOCALIZADO

Programas usuales de RRCC
Empleo local, proveedores locales, monitoreo de impacto socio - ambientales, monitoreo a sub-contratas

RURAL Y MULTIFOCAL

Programas usuales de RRCC
Gestión predial, monitoreo de impactos socio-ambientales, empleo local, monitoreo a sub - contratas.

PROYECTOS CON ZONAS DE INFLUENCIA MULTIFOCALES

PROYECTOS EN CONTEXTOS RURALES

PRINCIPALES HITOS DEL AÑO:

Comunidad rural:

- Se promueve el respeto por la cultura y derechos de la comunidad, por ello se desarrollaron charlas sobre el respeto a su cultura. Se capacitó a 1,359 colaboradores en 14 proyectos a nivel nacional.
- Envío de alertas pre-conflicto comunitarios.
- Se realizaron Balances Sociales para evaluar el impacto positivo que produce GyM en el desarrollo de la zona de influencia.
- Gracias al impacto positivo, GyM fue reconocido por sus clientes y la comunidad como un Buen Vecino, por promover relaciones de respeto y armonía en el entorno.

Comunidad urbana:

- Se elaboró el plan de relaciones comunitarias para proyectos en entornos urbanos.
- Se incluyó en los contratos de proveedores una cláusula social de comportamiento que asegure una adecuada gestión de los impactos.
- Se amplió la gestión social, asignando Relacionistas Comunitarios a 16 proyectos de vivienda en espacios.

COMUNIDAD DE INGENIERÍA

- **Portal de Ingeniería - PI:** Es un espacio virtual que promueve el intercambio y generación de conocimiento especializado en la comunidad de ingeniería. Sus miembros tienen acceso a diversa información de actualidad que permite enriquecer su conocimiento. A 2013 se cuenta con más de 26,000 miembros.
- **Convenio con universidades – GMI:** Para promover el desarrollo de conocimiento especializado en ingeniería se realizó un convenio con la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO) de Trujillo. Esto contribuye a la identificación de talentos en las disciplinas técnicas de mayor demanda.

COMUNIDAD ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA

- **Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana:** Busca promover la innovación e investigación en el campo de la ingeniería para ponerla al servicio de la sociedad. Cuenta con las categorías Profesional y Tesis Universitaria, y se realiza cada año con el apoyo del Colegio de Ingenieros del Perú y la Academia Peruana de Ingeniería. En sus cuatro ediciones han participado 166 investigaciones de 26 especialidades de la ingeniería, provenientes de 20 ciudades del Perú.

COMUNIDAD EMPRESARIAL

- **A través de la Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social,** publicada con la Universidad del Pacífico (2011), compartimos nuestra experiencia y promovemos la incorporación de la responsabilidad social en los distintos procesos de las organizaciones. Actualmente venimos trabajando en la actualización de este documento.



Comunidades sostenibles

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



ESPACIO AZUL

Es la asociación civil sin fines de lucro del Grupo Graña y Montero que promueve y canaliza la ejecución eficiente de los planes e iniciativas de responsabilidad social con el frente externo.

En 2013, Espacio Azul promovió las siguientes iniciativas:

- **Programa de Voluntariado Corporativo Graña y Montero:** Permite a nuestros colaboradores compartir su tiempo y conocimiento con la sociedad, proyectando la cultura Graña y Montero y asumiendo un liderazgo positivo transformador. En 2013 participaron más de 1,072 voluntarios, beneficiando a 23,500 personas.
- **Programa Aprender para Crecer:** Es ejecutado en la zona de influencia de GMP en Talara y busca mejorar prácticas de los docentes públicos para lograr aprendizajes más efectivos en lectura, escritura y matemáticas. Además el programa involucra a las familias para propiciar una formación integral del alumno, basada en valores. Se realiza en alianza con la Universidad Peruana Cayetano Heredia y Empresarios por la Educación y en 2013 benefició a 93 docentes y 1993 niños de 6 escuelas públicas de Talara, Piura.



Comunidades sostenibles

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR



En 2013, las diferentes iniciativas y programas sociales desarrolladas por Espacio Azul y las empresas del Grupo, superaron los US\$ 800 mil de inversión e impactaron en la vida de más de 148,000 beneficiarios directos, que recibieron 241,970 horas hombre de capacitación.

PROGRAMAS SOCIALES 2013: DESARROLLANDO CAPACIDADES Y ACTITUDES CIUDADANAS

	Cantidad beneficiarios directos	Horas hombre capacitación	Costo US\$
Capacitación relacionada	16.768	179.556	169,619
Capacitación no relacionada	6.745	40.749	131,413
1. CAPACITACION	23.513	220.305	301,032
Inversión social	46.781	5.440	199,518
Inversión medioambiental	35.338	6.938	108,779
Inversión económica	628	4.343	907
Filantropía empresarial	39.379	4.464	147,761
2. OTRAS ACTIVIDADES EMPRESA	122.126	21.185	456,966
3. FILANTROPÍA COLABORADORES	3.120	480	46,439
TOTAL ACTIVIDADES (1+2+3)	148.759	241.970	804,437



Nuestro Informe de Sostenibilidad 2013 responde a los indicadores del Nivel de Aplicación A, 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 2013.

INDICADORES GRI	Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
1. Estrategia y análisis		
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 4 Declaración de adhesión
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Página 4, 36 Los riesgos y oportunidades de los grupos de interés se describen en las secciones de desempeño del presente informe.
2. Perfil de la organización		
2.1	Nombre de la organización.	Graña y Montero S.A.A.
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	Página 15
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	Página 14
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 12

INDICADORES GRI	Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	
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 2013 contamos con 1,378 accionistas, de los cuales más o menos un 99.20% son propietarios de menos del 1% del capital social y cerca del 0.58% 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 12 Para más información ver Memoria Anual 2013 - Pág. 10 y 74: http://www.granaymontero.com.pe/pdf/memorias/memoria_2013_esp.pdf	

INDICADORES GRI		Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
2.8	Dimensiones de la organización informante	Página 19 Para más información ver Memoria Anual 2013 - Pág. 9: http://www.granaymontero.com.pe/pdf/memorias/memoria_2013_esp.pdf	
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	Página 12	
2.10.	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	Página 37	
3. Parámetros de la memoria			
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo: ejercicio fiscal, año calendario).	Ejercicio 2013	
3.2	Fecha del informe anterior más reciente (si la hubiere).	Ejercicio 2012	
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.	Gerencia de Responsabilidad Corporativa responsabilidadcorporativa@gym.com.pe	
Alcance y cobertura de la memoria			
3-5	Proceso de definición del contenido de la memoria	Página 36 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.	

INDICADORES GRI	Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	
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 de las 8 principales empresas del Grupo Graña y Montero: GyM, GMI, GMP, Concar, GMD, Viva GyM, CAM GyM y Ferrovías GyM.	
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	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.	
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (jointventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	No se han generado cambios en el reporte	
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.	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) y los estándares de la Bolsa de Valores de Nueva York.	
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).	La definición de los indicadores corresponden a los reportados en el informe anterior.	

INDICADORES GRI		Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	No se han generado cambios en el reporte.	
Índice del contenido GRI			
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	Página 108	
Verificación			
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			
Gobierno			
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.	Página 41 Para más información ver Memoria Anual 2013 - Pág. 52: http://www.granaymontero.com.pe/pdf/memorias/memoria_2013_esp.pdf	
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 Anual 2013 - Pág. 99 y 100: http://www.granaymontero.com.pe/pdf/memorias/memoria_2013_esp.pdf	

INDICADORES GRI		Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Para más información ver Memoria Anual 2013: http://www.granaymontero.com.pe/pdf/memorias/memoria_2013_esp.pdf	
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).	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.	
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.	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.	Principio 10
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.	Ver Memoria Anual 2013 - Pag 100: http://www.granaymontero.com.pe/pdf/memorias/memoria_2013_esp.pdf	Principio 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

INDICADORES GRI		Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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.	Página 13	
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.	Página 41 El Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social se reúne dos veces al año o cada vez que el Directorio requiera de algún informe.	
4.10.	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	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 independientes, y a ellos se les reporta acerca de los avances del Grupo en este campo.	
Compromiso con iniciativas externas			
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Página 41, 63	
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Ver Informe de Sostenibilidad 2012 www.granaymontero.com.pe/books/informe_sostenibilidad_2012/index.html	

INDICADORES GRI		Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	Ver Informe de Sostenibilidad 2012 www.granaymontero.com.pe/books/informe_sostenibilidad_2012/index.html	
Participación de los grupos de interés			
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	Página 32	
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	Página 32	
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.	Página 34	
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 35 La forma como el Grupo gestiona estas expectativas se desarrolla en cada una de las secciones del presente Informe.	

INDICADORES GRI		Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Desempeño económico			
		Enfoque de gestión	Página 21
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	Página 22
Principal	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	En la evaluación de riesgos de las actividades de construcción, se toma en cuenta el impacto que genera el cambio climático, por ejemplo en el cambio de las épocas de lluvia. Esto significa un riesgo para las operaciones, y es tomado en cuenta como variable de riesgo en la gestión.
Principal	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debido a programas de beneficios sociales	En 2013, se pagó por concepto de beneficios sociales a nuestros colaboradores empleados US\$ 60.8 millones de dólares, que incluyen CTS, vacaciones y gratificaciones. En el caso de colaboradores operativos el monto ascendió a US\$ 19.7 millones.
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.

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Principal	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Páginas 85 y 86	
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>Página 99</p> <p>Colaboradores Obreros:</p> <p>-En GyM: El 100% de la categoría ayudante peón es contratado de la comunidad local; el 56% del total de obreros del Régimen Común y el 43% del total de construcción civil.</p> <p>-En GMI: El 100% son contratados de la comunidad local.</p> <p>Colaboradores Empleados:</p> <p>En el caso de empleados los porcentajes de contratación local son los siguientes: GMP: 71%; Concar: 93%; Stracon GyM 25%; GMD: 99%; Viva GyM: 92% Cam Perú: 85%.</p> <p>En la actualidad no contamos con la información correspondiente a altos directivos procedentes de nuestras zonas de influencia.</p>	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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 102	
Adicional	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	Página 98	
Prácticas Laborales				
		Enfoque de gestión	Página 44	Principio 2, 3, 4 y 6
Principal	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	Página 45	Principio 6
Principal	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Página 45 Respuesta parcial Para 2013, la tasa de rotación de la categoría empleados profesionales fue de 16%, 3 puntos porcentuales menos que 2012. Actualmente no se cuenta con el registro del desglose de información por categoría de trabajador, edad, sexo y región. Pero se incluirá en futuros informes.	Principio 6

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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.	Les ofrecemos a todos nuestros colaboradores, incluyendo equipo operativo, además de beneficios sociales exigidos por la ley, beneficios enfocados a su bienestar y el de sus familias. Por ejemplo, en 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. Asimismo, a colaboradores empleados y operativos, les brindamos programas de educación, recreación y de salud para ellos y sus familias.	
Principal	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	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.	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.	En GyM, GMP y CAM GyM el convenio colectivo no 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	Principio 3

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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 labora	El 100% de nuestros colaboradores está representado en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, , conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa	
Principal	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	Página 69	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.	Página 65	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.	Página 49, 58	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.	Página 48, 59	
Adicional	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	Página 51	Principio 6

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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.	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 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> <p>-En Graña y Montero contamos con categorías laborales establecidas a través de estudios salariales 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> <p>-Categoría empleado: GyM (1.09), GMP (1), GMI (1.19), GMD (1.21), Viva GyM (1.45), CAM Perú (1.31), CAM Colombia (1.27), Holding (1.08)</p> <p>-Categoría obreros: GyM (1)</p>	Principio 6

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Derechos Humanos				
		Enfoque de gestión	Página 27, 85	Principio 1, 2, 3, 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 la actualidad, no se cuenta con acuerdos de inversión que cuenten cláusulas de derechos humanos.	
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 85	
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.	En 2013, el 91% de nuestros colaboradores fue informado sobre el Código de Conducta. Asimismo, se tuvo un total de horas de formación en seguridad de 667,770 en la categoría empleado y 33,565 horas en operativos.	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Principal	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	En 2013, no se registraron incidentes de discriminación en el Grupo.	
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.	GyM tiene como política respetar la organización sindical de sus colaboradores al inicio de cada obra, de tal manera que puedan constituir un Comité de Obra voluntariamente y presentar un pliego de solicitudes respecto a las condiciones y beneficios de su puesto.	Principio 1, 2, 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 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.	Principio 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	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Adicional	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	En 2013, no se registraron incidentes de discriminación en el Grupo.	Principio 1 y 2
Sociedad				
		Enfoque de gestión	Página 97	Principio 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 98	
Principal	SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Página 41 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 41 En 2013, el 91% de nuestros colaboradores fue capacitado sobre el Código de Conducta y el Canal Ético.	Principio 10
Principal	SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Página 41	
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

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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 se han registrado multas o sanciones significativas.	
Responsabilidad sobre productos				
		Enfoque de gestión	Página 66, 88	
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.	Página 66 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

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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 disponible	
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.	<p>Como parte de los contratos y la normativa del sector, brindamos la siguiente información a nuestros clientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Línea 1: Información de seguridad, horario del tren, normas a cumplir, principales riesgos y comportamientos preventivos, centrales de atención de emergencia y de servicio al cliente, entre otros. -Infraestructura: Página web con información de seguridad, rutas, entre otros. -GMP: A través de la página web de Osinergmin se brinda información del despacho de combustible, entre otros. -Viva GyM: Información transparente sobre los servicios y precios, en el marco del Código de Protección al Consumidor. 	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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 se registraron incidentes	
Adicional	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Página 95	
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	Viva GyM se rige bajo el Código de Protección al Consumidor.	
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	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Adicional	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	GMD cuenta con un sistema de gestión de la seguridad de la información que garantiza la confidencialidad de la información de sus clientes. Los procesos de data center están certificados bajo la norma ISO 27000 (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información). Asimismo, todas las empresas del Grupo firman cláusulas de confidencialidad. En 2013, no se han registrado quejas por este tema.	
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 se registraron multas significativas	
Medio Ambiente				
		Enfoque de gestión	Página 72	Principio 7, 8 y 9

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Principal	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	<p>Los principales materiales utilizados en GyM, empresa constructora del Grupo, son: (Incluye sólo aquellos proyectos en los que llevamos la gestión de compras)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cemento, agregados y conglomerantes: 906 mil bolsas • Fierros, aceros y derivados 429 mil barras • Premezclados: 261 mil mt³ • Artículos de seguridad y protección: 1,1 millones de unidades <p>Actualmente, no se cuenta con esta información para todas las áreas de negocio, pero se incluirá en futuros informes.</p>	
Principal	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	No se ha identificado materiales valorizados en el proceso de producción de las empresas del Grupo.	
Principal	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	<p>Página 74</p> <p>Respuesta parcial</p> <p>En la actualidad, no se cuenta con la información del consumo de energía desglosado por fuentes primarias. Se reportará en futuros informes.</p>	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Principal	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Página 74 Respuesta parcial En la actualidad, no se cuenta con la información del consumo de energía desglosado por fuentes primarias. Se reportará en futuros informes.	Principio 8
Adicional	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Página 73	
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 75, 79, 81	
Adicional	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Página 73	
Principal	EN8	Captación total de agua por fuentes	Consumo de agua en 2013 por área de negocio: -Extracción de fuentes y agua subterránea: Ingeniería y Construcción: 10,031670 m3 Infraestructura: 57,646 m3 -Suministro: Ingeniería y construcción: 6,295m3, Infraestructura: 73,367m3, Servicios Técnicos: 20,679m3 Oficina Principal Surquillo 17,641 m3	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Adicional	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Ninguna de las empresas del Grupo realizó una afectación significativa en las fuentes de agua. Se considera significativo a partir del 5% de extracción anual del volumen total de agua.	
Adicional	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Página 81	
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.	En el Grupo Graña y Montero, contamos 3 operaciones que se ubican en zonas con alta biodiversidad: -En GyM: Operaciones en el santuario histórico de Macchu Picchu y en la Reserva Nacional San Fernando (Nazca). -En Concar: Operaciones en Pampas Galeras-Ayacucho, importante por su población de vicuñas.	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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.	<p>-En GyM: Nuestros principales impactos en la biodiversidad son el desbroce de cobertura vegetal, ruido por voladuras que puede ahuyentar animales y polvo. Para minimizar el impacto, contamos con programas de gestión ambiental, compromisos de cumplimiento de límites de ruido y calidad de agua y aire, y promovemos la prevención y sensibilización a través de la formación de brigadas capacitadas por SERNANP y campañas ambientales. En 2013, se contó con bomberos forestales certificados, 4,200 plantones en viveros, 1,200 plantones sembrados, 2.5ha. revegetadas y DME revegetado en su totalidad.</p> <p>-En Concar: No se ha determinado impactos significativos generados. En 2014 se realizará un monitoreo biológico.</p>	
Adicional	EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	GMP, desde hace 3 años, se desarrolla el programa de Reforestación en el Bosque Seco de Talara. Este programa involucra capacitaciones ambientales a niños y docentes de las escuelas aledañas. En 2013, colaboradores y la comunidad participaron en la reforestación de 2 mil plantones en el Bosque de Talara.	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Adicional	EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	Acorde a nuestra Política Ambiental, nos preocupamos por el cuidado de la biodiversidad en los proyectos y operaciones que se encuentran próximas a áreas naturales protegidas. En este sentido, antes del inicio de la actividad identificamos los principales impactos en la biodiversidad, realizamos un inventario de especies de la zona, y con los resultados, establecemos estrategias que nos permitan reducir el impacto y acciones para recuperar cualquier afectación a la biodiversidad al final del proyecto.	
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.	Página 76	
Principal	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	Página 76	
Adicional	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Página 73	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Principal	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	<p>Respuesta parcial</p> <p>En 2013, como parte del manejo de las emisiones de gases de efecto invernadero, realizamos la primera medición de la huella de carbono.</p> <p>En este primer año no hemos medido las emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, sin embargo, como parte de la estrategia ambiental tenemos como plan medirlo en ejercicios posteriores.</p>	
Principal	EN20	NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	<p>Respuesta parcial</p> <p>En 2013, nuestras emisiones de N₂O fue de 18.26 toneladas de CO₂ equivalentes. Las emisiones de CH₄, fue de 80.84 toneladas de CO₂ equivalentes, y las de HFC fueron de 139.55 toneladas de CO₂ equivalentes. A la actualidad, no contamos con la medición de las emisiones de SOx. Sin embargo, como parte de la estrategia ambiental tenemos como plan medirlo en ejercicios posteriores.</p>	
Principal	EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Página 81	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Principal	EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	Página 77	Principio 8
Principal	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	En 2013, GMP tuvo un derrame accidental de 470 litros de hidrocarburo. Para su mitigación se recuperó 5.44 Tn de tierra contaminada, dispuesta con EPS-RS.	
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.	En GMD se encuentra en procesos de elaboración el plan de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), que comenzará a implementarse en 2014	
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.	Página 73	Principio 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 El core de negocio son los servicios de ingeniería, mas no la venta de productos.	
Principal	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	No se han registrado multas ni sanciones significativas	

INDICADORES GRI			Respuesta/página	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
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.	<p>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 minimiza el impacto.</p> <p>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.</p>	
Adicional	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	No disponible	Principio 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 INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2013 a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A.

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/AIC-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.

Amsterdan, 28 de febrero 2014



Nelmar Arbes
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido al desarrollo del mismo para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizadas en el mundo y más reportadas y presentadas su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI establece los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño ambiental, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga errores evidentes, 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 28 de febrero 2014. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

Verificación de Tercera parte

80 AÑOS
CRECER Y
COMPARTIR

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2013

A PERÚ 20 21 3rd PARTY CHECKED

Lima, 12 de marzo de 2014

**Señores:
GRUPO GRAÑA Y MONTERO**
Presidencia

De nuestra consideración:

Para la Comisión de la Tercera Parte (Third Party Checked) del cumplimiento del Nivel A Reportado por el Global Reporting Initiative (GRI) se ha procedido de la siguiente manera:

- Se ha leído y analizado detenidamente la versión de la Memoria de Sostenibilidad 2013, tomando como base la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI - G3.
- Se ha revisado, elaborado comentarios y observaciones para su subsanación.
- Se ha hecho una segunda revisión y análisis de la última versión del informe de Sostenibilidad 2013.

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

- La aplicación de los principios del GRI para la definición del contenido del Reporte de Sostenibilidad.
- La definición de los principios GRI sobre la calidad de la elaboración del Reporte de Sostenibilidad.
- El cumplimiento de los aspectos e indicadores anexos que se requieren reportar para alcanzar el Nivel de aplicación 4 del GRI.
- Recomendaciones para futuros informes de sostenibilidad.

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

- Principios para la definición del Contenido y la Calidad del Informe de Sostenibilidad**

El Informe de Sostenibilidad 2013 del Grupo Grana y Montero, de 206 páginas previene del GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad, tanto a igualdad referencial a la definición del contenido como las relacionadas a la calidad de elaboración de memorias.

Con relación a la materialidad, como principio, está bien seguir presentándolo, no sólo a la hora de labrar e informar la respuesta, sino también al momento de su presentación. El informe aborda los aspectos e indicadores Principales, lo cual permite establecer las señales significativas para la empresa y para los grupos de interés.

En relación a la participación de los grupos de interés, cuentan con un enfoque estratégico y de gestión, generando diferentes espacios de diálogo formales con el fin de conocer sus expectativas y percepciones. Se emplean algunas herramientas como: talleres, talleres, paneles de diálogo, reuniones de trabajo, y encuestas de satisfacción, entre otros.

A PERÚ 20 21 3rd PARTY CHECKED

Con relación al Contexto de Sostenibilidad, el reporte da cuenta de los asuntos relevantes, principales sistemas de gestión, adhesión al Pacto Mundial extendiendo su compromiso con el desarrollo sostenible.

Con relación a la actualización, el informe presenta la gestión económica, social y ambiental como Grupo Grana y Montero. Presenta prácticas de sus 8 procesos operativos: GYM, GMA, GMP, Constar, GVO, Vivá GYM, CAM GYM y Ferrovía GYM, destacando del grado de avances de cada una de ellas, se describen sus prácticas e indicadores de desempeño.

- Principios para la definición de calidad del informe**

El Informe de Sostenibilidad de la empresa ha considerado los seis aspectos de calidad: equidad, comparabilidad, precisión, actualidad, claridad y fiabilidad.

- Equidad:** El informe presenta información equilibrada sobre la gestión de responsabilidad social de la empresa.
- Comparabilidad:** No es el segundo informe de sostenibilidad (GRI), el Grupo deberá mantener las unidades de medida reportadas a través de las variaciones significativas entre períodos en los futuros informes con el objeto de que el lector pueda analizar los cambios significativos por la empresa con el paso del tiempo.
- Actualidad:** El informe muestra información clara para que pueda ser interpretado por los grupos de interés.
- Precisión, Actualidad y Fiabilidad:** El informe establece claramente que su publicación será anual, la información contenida es completa y fiel.

- Indicadores de la Memoria**

El informe da cuenta de 70 indicadores de Desempeño, 15 indicadores Principales y Adicionales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 8 indicadores referidos al Desarrollo Económico, 37 indicadores referidos a la Comunidad, 10 indicadores referidos a Dimensión Social, Desarrollo de Prácticas Laborales y Ética del Trabajo, 2 referidos a Desarrollo Social, Comercio Humano, 8 indicadores referidos a Gremios, 5 indicadores de Sostenibilidad, y 3 Indicadores, reportados como los siguientes:

- Recomendaciones**

Como parte de análisis sugerimos algunas acciones y mejorar:

- Adherirse con los Directivos de la Guía del GRI, recomendaciones para futuros informes, incluir la comparación de los resultados de la gestión con otros entornos.
- Lograr que el reporte de sostenibilidad se convierta en un instrumento que permita analizar de manera integral la gestión que la empresa viene desarrollando, haciendo más eficiente su gestión interna, y que sirva así para fortalecer su competitividad externa.
- Es relevante considerar la presentación de la información, tal y como se muestra en el reporte, dándose el espacio y detalle necesario. No olvidemos que el informe busca informar y comunicar a los grupos de interés de manera clara la gestión de desempeño social, económico y ambiental de la empresa.

A PERÚ 20 21 3rd PARTY CHECKED

- El uso de parámetros de riesgo como mecanismo de apoyo de expectativas y prácticas de riesgo, es muy acertado. Se recomienda entender más prácticas y datos que grupos de interés.
- Evaluar la posibilidad de realizar sus programas y proyectos sociales de alto a todos sus empleados.
- Finalmente, valoramos positivamente el liderazgo del Grupo Grana y Montero a reportar los avances en su gestión en sus principales empresas.

PERÚ 2021 es una organización líder en la promoción de la responsabilidad social en el Perú, y no ha tenido participación en la elaboración de la presente Memoria de Sostenibilidad. Luego del análisis realizado, podemos confirmar que la Memoria de Sostenibilidad 2013 de GRUPO GRAÑA Y MONTERO cumple con los criterios para cumplir con el Nivel A.

A, Third Party Checked

Participación

Nelson Le Domercq Montalvo
 Director General
 Perú 2021

