



**ESTILO GRAÑA Y MONTERO**  
NOS INSPIRA  
NOS DISTINGUE  
NOS PERMITE TRASCENDER

**INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD  
2014**



Grupo

**Graña y  
Montero**

**ESTILO GRAÑA Y MONTERO**

NOS INSPIRA

NOS DISTINGUE

NOS PERMITE TRASCENDER

**INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD  
2014**

# CONTENIDO

**MENSAJE DEL GERENTE GENERAL**

PAG.\_04

**01\_**  
**¿QUÉ HACEMOS?**

PAG.\_06

**LÍDERES EN INGENIERÍA E INFRAESTRUCTURA**

PAG.\_07

**02\_**  
**¿CÓMO LO HACEMOS?**

PAG.\_19

**NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD: CRECER Y COMPARTIR**

PAG.\_21

**CRECER:  
A PARTIR DE UNA  
GESTIÓN RESPONSABLE**

Conducta Ética  
Desarrollo de personas  
Seguridad  
Medio Ambiente  
Comunicación

**COMPARTIR:  
PARA PROMOVER  
CIUDADANÍA**

Proveedores  
Clientes  
Comunidad

**PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS**

**03\_**  
**¿POR QUÉ LO HACEMOS?**

PAG.\_96

**ÍNDICE GRI**

PAG.\_97

PAG.\_28

PAG.\_73

PAG.\_93



## QUERIDOS AMIGOS:

Un año más nos sentimos entusiasmados por los avances del Grupo Graña y Montero, que son consecuencia de una gestión sostenible que genera confianza. En 2014 crecimos 9.9% en ventas, alcanzando los US\$ 2,345 MM. Cerramos el año con una cartera de contratos por ejecutar de US\$ 3,765 MM, negocios recurrentes por US\$ 607 MM e inversiones de capital por US\$ 385 MM.

Estos resultados fueron impulsados por nuestra estrategia de diversificación e internacionalización y por una mayor capacidad de inversión, producto de nuestra salida a la Bolsa de Valores de Nueva York (2013).

En 2014, destaca la adquisición de las empresas COGA, encargada de la operación y mantenimiento del Gasoducto Trasandino de Camisea, y Morelco, empresa colombiana especializada en obras civiles, montajes electromecánicos y servicios para la industria

de petróleo, gas y energía. Ambas operaciones son estratégicas, pues nos permitirán crecer en sectores claves como petróleo y energía, y fortalecer nuestra presencia en Latinoamérica.

Además de estas adquisiciones, seguimos apostando por una visión de largo plazo, fortaleciéndonos en el rubro de concesiones de infraestructura. En este sector, al igual que en todas nuestras operaciones y servicios, vamos más allá de la construcción y operación eficiente de la infraestructura y buscamos convertirnos en promotores de buenas conductas ciudadanas.

Este exitoso crecimiento del Grupo ha sido posible gracias al talento y compromiso de nuestros 46,762 colaboradores, quienes inspirados en nuestros valores corporativos de calidad, cumplimiento, seriedad y eficiencia, dan vida al Estilo Graña y Montero, nuestra manera de hacer las cosas.

Alineados con este estilo de actuación, en 2014 potenciamos el modelo de sostenibilidad Crecer

y Compartir, que brinda un marco de acción para promover la gestión responsable de nuestros negocios y el desarrollo de relaciones positivas con nuestros grupos de interés.

Nuestra gestión responsable se focaliza en cinco temas, priorizados a partir de los riesgos e impactos de nuestras operaciones: conducta ética, desarrollo de personas, seguridad, medio ambiente y comunicación.

A partir de esta buena gestión interna, buscamos compartir nuestra experiencia y conocimiento con los distintos grupos con los que nos relacionamos, para generar conductas ciudadanas responsables que contribuyan a su desarrollo.

Estamos convencidos de que la fórmula planteada por nuestro modelo Crecer y Compartir nos permitirá seguir generando confianza y trascender como organización, promoviendo un círculo virtuoso de desarrollo donde gana la empresa y gana la sociedad. El presente Informe de Sostenibilidad da cuenta de lo avanzado en 2014



**En 2014 potenciamos el modelo de sostenibilidad Crecer y Compartir, basado en la gestión responsable de nuestros negocios y en el desarrollo de relaciones positivas con nuestros grupos de interés.**

y plantea nuevos retos para los próximos años, los cuales asumimos con entusiasmo.

Finalmente, ratificamos nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lineamientos que cumplimos y se reflejan en todos los aspectos de nuestra gestión sostenible.

**José Graña**  
Presidente

**Mario Alvarado**  
Gerente General  
Corporativo



**¿QUÉ  
HACEMOS?**

---

**LÍDERES EN INGENIERÍA E  
INFRAESTRUCTURA**



**SOMOS UN GRUPO DE 26 EMPRESAS COMPLEMENTARIAS ORGANIZADAS EN CUATRO ÁREAS DE NEGOCIO, OPERAMOS EN OCHO PAÍSES DE LATINOAMÉRICA Y LISTAMOS EN LAS BOLSAS DE VALORES DE LIMA (1997) Y DE NUEVA YORK (2013).**



Con 81 años de trayectoria, somos el grupo de servicios de ingeniería e infraestructura líder en el Perú. Diseñamos, financiamos, construimos y operamos los proyectos de ingeniería más complejos, generando valor para nuestros clientes y contribuyendo con el desarrollo del país.

Como parte de nuestra estrategia de crecimiento, hace 30 años apostamos por la diversificación de actividades, dando origen a nuestras subsidiarias GMI (Consultoría en ingeniería), GMD (Tecnología de la información) y GMP (Petróleo

y gas). Desde entonces hemos ampliado nuestras líneas de negocio, fortaleciendo nuestro liderazgo en el rubro de concesiones de infraestructura y nuestra presencia en sectores clave como petróleo, gas, energía y construcción minera.

Este crecimiento se ha consolidado con el listado de nuestras acciones en la Bolsa de Valores de Nueva York (2013), lo que incrementó nuestra capacidad de inversión y permitió impulsar nuestro desarrollo regional, principalmente en Perú, Colombia y Chile.



## DIVERSIFICACIÓN EN 2014

---

- Adquirimos el 51% de la empresa COGA, compañía operadora del Gasoducto Trasandino de Camisea.
  - Suscribimos contrato por 10 años para el diseño, construcción y operación del Sistema de Abastecimiento de Gas Natural Vehicular para 10 ciudades altoandinas.
  - Obtuvimos la concesión de 2 lotes petroleros en el noreste del Perú por 30 años.
  - Logramos la administración de 5 terminales de almacenamiento de combustible en el norte y centro del Perú por 20 años.
- 

## INTERNACIONALIZACIÓN EN 2014

---

- Adquirimos el 70% de las acciones de la constructora Morelco S.A.S, empresa colombiana especialista en obras civiles, montajes electromecánicos y servicios para la industria de petróleo, gas y energía.
  - Esta adquisición se suma a la compra de las empresas chilenas DSD Construcciones y Montajes S.A. (2013) y Vial y Vives S.A. (2012), ambas fusionadas durante 2014, y a la incorporación de la Compañía Americana de Multiservicios Limitada (CAM) en 2011, empresa con sede en Chile y operaciones en Colombia, Perú y Brasil.
  - En 2014, la facturación de nuestras empresas en el exterior alcanzó los US\$ 487 MM.
-

GRUPO GRAÑA Y MONTERO  
EN CIFRAS

**US\$ 2,345 MM**  
en ventas

**46,762**  
colaboradores

**US\$ 3,765 MM**  
en contratos por  
ejecutar y US\$ 607 MM  
en negocios recurrentes

**91 millones**  
de usuarios  
*(L1 Metro de Lima y  
concesiones viales)*



## LO QUE NOS GUÍA Y NOS INSPIRA

### VISIÓN

SER RECONOCIDOS COMO EL GRUPO  
DE SERVICIOS DE INGENIERÍA E  
INFRAESTRUCTURA **MÁS CONFIABLE  
DE LATINOAMÉRICA.**



**CONFIABLE:** SOMOS CONSISTENTES ENTRE  
LO QUE DECIMOS Y HACEMOS, Y NOS  
RESPONSABILIZAMOS POR LOS RESULTADOS.  
ASÍ GENERAMOS COHERENCIA Y CREDIBILIDAD  
CON NUESTROS EQUIPOS Y EL ENTORNO.

### 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*

Trabajamos con honestidad e integridad, y 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 métodos y procesos para mejorarlos.

## ÁREAS DE NEGOCIO

➤➤ *Para soportar el acelerado crecimiento del Grupo, desde 2012 nos organizamos en cuatro áreas de negocios, agrupando las empresas con operaciones y sistemas de gestión similares. Ello nos permite potenciar las capacidades de las distintas áreas y generar mayores sinergias internas en el Grupo.*



Brinda servicios de ingeniería, procura y construcción, y se especializa en los sectores de minería, energía, infraestructura, industria, entre otros.

**GMI**  
**GyM**  
**VIAL Y VIVES - DSD**  
**STRACON GyM**  
**MORELCO**

Es la concesionaria peruana más importante del país. Administra proyectos con alto nivel de inversión y contratos de largo plazo.

**NORVIAL**  
**SURVIAL**  
**CANCHAQUE**  
**VESUR**  
**FERROVIAS GyM**  
**LA CHIRA**  
**GMP**  
**COGA**

Desarrolla productos inmobiliarios de viviendas, oficinas, locales comerciales y lotes industriales. La mayoría de sus contratos son de corto plazo.

**VIVA GyM**  
**ALMONTE**

Brinda servicios de operación de infraestructura, redes eléctricas, procesos operativos y tecnologías de la información. Trabaja generando contratos de mediano plazo.

**GMD**  
**CONCAR**  
**CAM GyM**

(\*) En 2014 las empresas Vial y Vives y DSD Construcciones y Montajes se fusionaron convirtiéndose en Vial y Vives-DSD.

## NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

➤➤ *Ofrecemos a nuestros clientes, sean empresas, usuarios o el estado, servicios de excelencia, con altos estándares de calidad y cumplimiento antes del plazo, generándoles valor a partir de soluciones innovadoras.*

### SERVICIOS INTEGRADOS:

Cubrimos toda la cadena de valor del sector, desde el diseño del proyecto hasta la operación. Las fortalezas de las empresas del Grupo nos permiten proponer soluciones integrales y reducir los tiempos de ejecución de los proyectos.

Como ejemplo, en 2014, GyM (en consorcio), culminó la construcción del tramo II de la Línea 1 del Metro de Lima. Este servicio público es operado por CONCAR desde enero de 2012, por encargo de Ferrovías GyM, empresa concesionaria de la Línea 1.

### CAPACIDAD DE EJECUCIÓN:

La experiencia y capacidad de nuestro gran equipo humano nos permiten ejecutar proyectos con alta complejidad técnica y geográfica. En 2014, generamos más de 124 millones de horas hombre de trabajo entre las diferentes empresas del Grupo, destacando por su complejidad el proyecto minero Las Bambas (Cusco), a cargo de GyM.



## NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

### EXCELENCIA OPERACIONAL

Para garantizar nuestra excelencia operacional, en 2014 desarrollamos un modelo de gestión basado en la filosofía de eficiencia en la construcción (Lean Construction), que busca maximizar el valor generado para nuestros clientes, minimizando pérdidas y manteniendo el Estilo Graña y Montero.

En 2014, realizamos un piloto con las empresas GyM, del área de ingeniería y construcción, y GMD, del área de servicios, para identificar sus distintos tipos de operaciones y aquellos factores críticos de excelencia operacional asociados con cada negocio. En 2015 se continuará con la implementación del modelo, teniendo como foco la eficiencia de los procesos internos.

### CUMPLIMIENTO ANTES DEL PLAZO

Es un componente central de nuestra propuesta de valor, que nos distingue de otras organizaciones. En 2014, de acuerdo con la validación de la firma auditora PWC, el 98% de nuestros proyectos fueron entregados antes del plazo a nuestros clientes.



## NUESTRA PROPUESTA DE VALOR



## ESTÁNDARES INTERNACIONALES

En 2014, nuestras operaciones estuvieron certificadas según los siguientes estándares internacionales:

EMPRESA	ISO 9001 (Calidad)	ISO 14001 (Ambiental)	OHSAS 18001 (Seguridad y salud)	ISO 27000 (Seguridad de información)	Otros estándares
GyM <sup>1</sup>	X	X	X		
GMP <sup>2</sup>	X	X	X		
GMI	X	X	X		
Vial y Vives-DSD	X	X	X		
Línea 1 (Ferrovías GyM)	X				
GMD/ <sup>3</sup>	X		X	X	X
CONCAR	X				
CAM GyM	X	X	X		

/1 Control de Gestión de Proyectos: ISO 9001. División Electromecánica: ISO 14001 y OHSAS 18001.

/2 Consorcio Terminales, Planta de Gas, Lotes I y V Talara y Los Órganos, y oficina principal.

/3 Certificación del modelo de calidad del software (Certificación CMMI) y Sistema de Gestión de Servicios de TI (ISO 20000).

## NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

### INNOVACIÓN EN EL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

Trabajamos en un entorno competitivo con proyectos y servicios cada vez más complejos, que demandan soluciones creativas para atender las necesidades de nuestros clientes.

- **Cultura de la innovación:** Como parte del Estilo Graña y Montero, promovemos en nuestros colaboradores una cultura de innovación. En esta línea, en 2014 se capacitó en el uso de la metodología Design Thinking a 173 colaboradores y se implementaron nueve pilotos de innovación relacionados con el uso de la tecnología para mejorar procesos internos.
- **Innovación en el negocio:** En 2014, GMD creó un área de investigación y desarrollo para cada una de sus líneas de negocio y un Comité de Innovación, a través del cual se proponen temas de trabajo, metodologías, se comparten herramientas y resultados. Entre los principales temas trabajados en el año estuvieron el monitoreo para data center, sistemas de portal web, proyecto de mesa de ayuda express, soluciones de telepresencia, entre otros.
- **Innovación en la comunidad de ingeniería:** A través de nuestro programa Impulso a la Innovación Compartida, trasladamos nuestra cultura de innovación a la sociedad. Así, promovemos el desarrollo y la transmisión del conocimiento en el campo de la ingeniería para crear soluciones innovadoras, que ayuden a elevar la competitividad del país.





## NUESTROS RESULTADOS ECONÓMICOS 2014

Las ventas del Grupo crecieron en 9.9%, respecto a 2013, alcanzando la cifra de US\$ 2,345 MM. Asimismo, generamos una utilidad neta de US\$ 100 MM, inversiones de capital por US\$ 385 MM, una cartera de contratos por ejecutar de US\$ 3,765 MM y US\$ 607 MM de negocios recurrentes.

### VENTAS (MILLONES DE US\$)



### BACKLOG (MILLONES DE US\$)



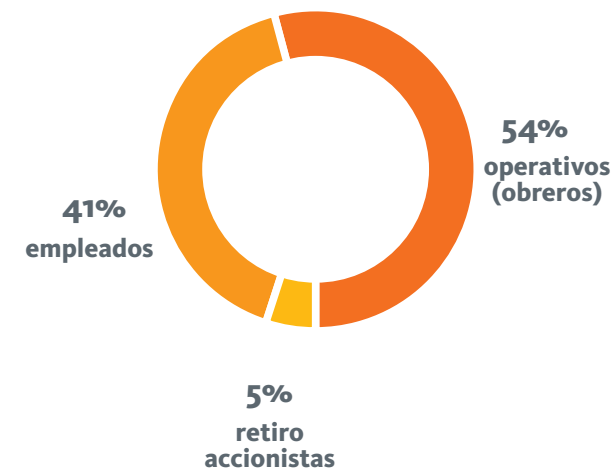
## NUESTROS RESULTADOS ECONÓMICOS 2014

Los ingresos generados durante el año beneficiaron a nuestros distintos grupos de interés: US\$ 1,167 MM fueron distribuidos como pago a nuestros proveedores; US\$ 621 MM a nuestros colaboradores empleados y operativos; US\$ 35 MM en pago de dividendos; US\$ 299 MM correspondieron al Estado por el pago de tributos; y más de US\$ 385 MM en inversiones de capital.

### DISTRIBUCIÓN DE NUESTROS INGRESOS (MILLONES US\$)

2014	US\$	%
Ventas más IGV pagado	2,491.8	
Pago a proveedores	1,167.5	
Saldo	1,324.3	100.0%
<b>GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS</b>		
<b>Colaboradores operativos</b>	351.8	26.6%
<b>Colaboradores empleados</b>	268.8	20.3%
<b>Accionistas (dividendos)</b>	35.1	2.6%
Gastos financieros	-15.8	-1.2%
Impuestos	298.9	22.6%
Reinversión (capex)	385.5	29.1%
<b>Total</b>	<b>1,324.3</b>	<b>100.00%</b>

### DISTRIBUCIÓN ENTRE LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS (US\$ 655.7 MM)





**¿CÓMO LO  
HACEMOS?**



---

**NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD:  
CRECER Y COMPARTIR**

**GARANTIZAMOS LA GESTIÓN RESPONSABLE DE NUESTROS NEGOCIOS Y CONTRIBUIMOS A QUE LAS SOCIEDADES DONDE OPERAMOS TAMBIÉN CREZCAN. ASÍ ASEGURAMOS LA CONFIANZA NECESARIA PARA PERDURAR EN EL TIEMPO.**



Nuestro modelo de sostenibilidad se fundamenta en el Estilo Graña y Montero y en nuestros valores corporativos de calidad, cumplimiento, seriedad y eficiencia, que se transmiten con el ejemplo y determinan cómo hacemos las cosas en el Grupo.

Basados en este estilo de actuación, como empresa buscamos CRECER a partir de la gestión responsable de nuestras operaciones. Por ello, además de la rentabilidad y la calidad técnica, hemos definido cinco temas prioritarios en los que focalizamos nuestros esfuerzos de

gestión interna: conducta ética, desarrollo de personas, seguridad, medio ambiente y comunicación.

A partir de esta buena gestión interna, COMPARTIMOS nuestra experiencia y conocimiento con nuestros proveedores, clientes y comunidades, contribuyendo a la generación de conductas ciudadanas responsables. Como resultado, fortalecemos la confianza y generamos un círculo virtuoso de desarrollo donde gana la empresa y gana la sociedad.

## GESTIÓN RESPONSABLE

*FOCO: CINCO TEMAS PRIORITARIOS*

1. CONDUCTA ÉTICA
2. DESARROLLO DE PERSONAS
3. SEGURIDAD
4. MEDIO AMBIENTE
5. COMUNICACIÓN



## COMPARTIR CONOCIMIENTO

*FOCO: CONDUCTAS CIUDANAS*

**CLIENTES  
PROVEEDORES  
COMUNIDAD**



# CONFIANZA



## CÓMO LO HACEMOS

### EL RETO EN 2014: “DEFINIR NUESTRAS PRIORIDADES EN SOSTENIBILIDAD” (G4-18)

Estamos conformados por 26 empresas con características y riesgos diferentes. Por ello, en 2014 decidimos priorizar los temas más importantes para nuestras 10 principales empresas, considerando aspectos de su gestión interna y de su relacionamiento con los grupos de interés (Ver empresas y temas priorizados en las páginas 24-27). Este proceso se realizó de la siguiente manera:

#### **Paso 1: Entender los impactos y riesgos en nuestra cadena de valor**

Cada empresa trabajó en la identificación de los principales impactos y riesgos en su cadena de valor. Este ejercicio, que contó con la participación de gerencias y jefaturas, permitió entender la sostenibilidad desde una perspectiva centrada en el negocio. Como resultado se definió una primera lista con los temas más importantes para nuestras empresas, los que además, fueron contrastados con el análisis de 22 empresas benchmark.

#### **Paso 2: Conocer e incorporar las percepciones de los grupos de interés**

Desarrollamos un panel de diálogo con nuestros principales proveedores y clientes para conocer sus percepciones sobre los temas priorizados. En el caso de las empresas que tienen como clientes a usuarios finales o al Estado, este proceso se complementó con encuestas de satisfacción.

#### **Paso 3: Priorizar los temas relevantes y definir metas de acción**

Sobre la base de la información obtenida, las empresas priorizaron sus temas relevantes y se plantearon objetivos de mejora para el año. Finalmente, los temas identificados por cada una de las empresas permitieron definir las prioridades de sostenibilidad del Grupo, plasmadas en nuestro modelo corporativo Crecer y Compartir.



EL RESULTADO: NUESTRAS PRIORIDADES DE SOSTENIBILIDAD (G4-19, G4-20)

		INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN		
		GyM	STRACON GyM	GMI
Gestión Responsable	Temas prioritarios			
	1. Conducta ética	Gestión de riesgos, transparencia, anticorrupción, gobierno corporativo		
	2. Desarrollo de personas	Desarrollo profesional		
		Contratación local	Contratación local	Gestión del conocimiento
	3. Seguridad	Seguridad en el trabajo		
Seguridad vial		Seguridad vial		
4. Medio ambiente	Residuos	Energía	Soluciones ambientales	
5. Comunicación	Diálogo con clientes y comunidades aledañas		Diálogo con clientes	

		GyM	STRACON GyM	GMI
Compartir conocimiento	Grupo de interés			
	1. Proveedores	Homologación y desarrollo de proveedores locales	Desarrollo de proveedores locales	
	2. Clientes			
	3. Comunidad	Contratación local	Contratación local	
Gestión del conocimiento, investigación e innovación				





EL RESULTADO: NUESTRAS PRIORIDADES DE SOSTENIBILIDAD (G4-19, G4-20)

INFRAESTRUCTURA				
	Temas prioritarios	GMP	Ferrovías GyM	Concesiones viales
Gestión Responsable	1. Conducta ética	Gestión de riesgos, transparencia, anticorrupción, gobierno corporativo		
	2. Desarrollo de personas	Desarrollo profesional		
	3. Seguridad	Seguridad en el trabajo		
			Seguridad para el cliente	Seguridad vial
	4. Medio ambiente	Derrames y emisiones	Energía	Cumplimiento EIAs
5. Comunicación		Diálogo con clientes	Enfoque hacia el usuario	

	Grupo de interés	GMP	Ferrovías GyM	Concesiones Viales
Compartir conocimiento	1. Proveedores	Homologación y traslado de estándares		
	2. Clientes		Promoción de ciudadanía	
	3. Comunidad	Promoción de ciudadanía		Comunidades sostenibles
Gestión del conocimiento, investigación e innovación				



**EL RESULTADO: NUESTRAS PRIORIDADES DE SOSTENIBILIDAD (G4-19, G4-20)**

		INMOBILIARIA
Gestión Responsable	Temas prioritarios	Viva GyM
	1. Conducta ética	Gestión de riesgos, transparencia, anticorrupción, gobierno corporativo
	2. Desarrollo de personas	Desarrollo profesional
	3. Seguridad	Seguridad en el trabajo
	4. Medio ambiente	Diseños ecoeficientes
	5. Comunicación	Diálogo con clientes y Transparencia de información

Compartir conocimiento	Grupo de interés	Viva GyM
	1. Proveedores	
	2. Clientes	Promoción de ciudadanía
	3. Comunidad	Gestión del conocimiento, investigación e innovación



EL RESULTADO: NUESTRAS PRIORIDADES DE SOSTENIBILIDAD (G4-19, G4-20)

		SERVICIOS		
Gestión Responsable	Temas prioritarios	GMD	CONCAR	CAM Chile
	1. Conducta ética	Gestión de riesgos, transparencia, anticorrupción, gobierno corporativo		
	2. Desarrollo de personas	Desarrollo profesional		
		Capacidades especializadas	Contratación local	Capacidades técnicas
	3. Seguridad	Seguridad en el trabajo		
			Seguridad vial	
4. Medio ambiente	RAEE	Residuos	Eficiencia energética	
5. Comunicación	Diálogo con clientes Seguridad de la información	Diálogo con la comunidad	Diálogo con cliente	

		GMD	CONCAR	CAM Chile
Compartir conocimiento	Grupo de interés			
	1. Proveedores		Homologación y traslado de estándares	
	2. Clientes		Educación vial	
	3. Comunidad		Educación vial	
Gestión del conocimiento, investigación e innovación				





# CRECER

---

A PARTIR DE UNA GESTIÓN  
RESPONSABLE

EN GRAÑA Y MONTERO PRIORIZAMOS OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD, CONCENTRANDO NUESTROS ESFUERZOS EN AQUELLOS TEMAS QUE SON RELEVANTES PARA LA ORGANIZACIÓN Y PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

## 1. CONDUCTA ÉTICA

➤➤ **Respetamos las leyes y velamos por la actuación responsable, íntegra y transparente de nuestros colaboradores y empresas**

En Graña y Montero promovemos una actuación responsable, íntegra y transparente. Este comportamiento forma parte esencial de nuestro Estilo Graña y Montero, el cual buscamos transmitir con el ejemplo a cada colaborador, a todo nivel de la organización, y plasmar en cada decisión de negocio.



## 1. CONDUCTA ÉTICA

### BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Nos regimos bajo los más altos estándares de buen gobierno corporativo, garantizando el respeto por los derechos de los accionistas, un trato equitativo y la transparencia de la información. Ello nos ha permitido gozar de la confianza de inversionistas locales e internacionales y cotizar nuestras acciones en las Bolsas de Valores de Lima (desde 1997) y la de Nueva York (desde 2013).

En 2014, nos mantuvimos dentro del Índice de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima y además recibimos la Llave de la Bolsa de Lima, reconocimiento por contar con las mejores prácticas de gobierno y por la liquidez de nuestras acciones. Asimismo, fuimos elegidos Presidente del Comité Directivo del “Latin American Companies Circle”, grupo que reúne a las 19 empresas con mejores estándares de gobierno de la región, del cual formamos parte desde 2010.

En línea con nuestro proceso de mejora continua, en marzo de 2014 el Grupo eligió un nuevo Directorio para el período 2014-2017 y, considerando la nueva estructura accionaria producto de la salida a la Bolsa de Valores de Nueva York, se optó por una composición mayoritaria de directores independientes.

### HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

- Carta Ética (1995)
- Código de Conducta (2012)
- Canal Ético (2013)
- Comisión Ética (2013)
- Reglamento de la Junta de Accionistas y del Directorio.
- Principios de Buen Gobierno Corporativo (BVL)
- Manual para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT)

### ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

#### Directorio Graña y Montero S.A.A.

- 9 directores;  
5 de ellos independientes

#### Comités de Directorio

- Auditoría y procesos:  
3 directores independientes
- Gestión humana y RS:  
3 directores independientes
- Inversiones y Riesgos:  
2 directores independientes

#### Comités Operativos

- Un Comité por cada área de negocio  
Por lo menos un director independiente en cada comité

#### Directorios de Empresas

#### Directorios de Divisiones o de Subsidiarias

## 1. CONDUCTA ÉTICA

### SISTEMA ANTICORRUPCIÓN

En 2014, evaluamos nuestro sistema anticorrupción a la luz de la normativa Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), legislación norteamericana también aplicada a las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Nueva York, y diseñamos un Plan Director que nos permitirá reforzar algunos controles en forma preventiva.

### PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS:

Desde 2008 contamos con un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y un Oficial de Cumplimiento Corporativo que lidera su ejecución. En 2014, incorporamos a

STRACON GyM a este sistema y continuamos los esfuerzos de capacitación en GyM y Viva GyM, formando al 74.9% y 100% de sus colaboradores respectivamente.

### CANAL ÉTICO CORPORATIVO:

En 2014, se reportaron 57 casos a través de nuestro Canal Ético, 50% menos que en 2013. El 10% de los temas presentados fueron calificados como improcedentes por no estar relacionados con nuestro Código de Conducta, el 51% se encuentra en investigación a cargo de la Comisión Ética y el 39% fueron resueltos aplicando medidas correctivas y preventivas.

### Desafíos 2015

- *Implementar el Plan Director Preventivo en el marco del Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).*
- *Incorporar en la Carta Ética y el Código de Conducta el compromiso de cumplimiento de las leyes y regulaciones de los países donde operamos.*
- *Difundir la Carta de Ética y el Código de Conducta en Morelco, empresa colombiana adquirida en 2014.*

## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

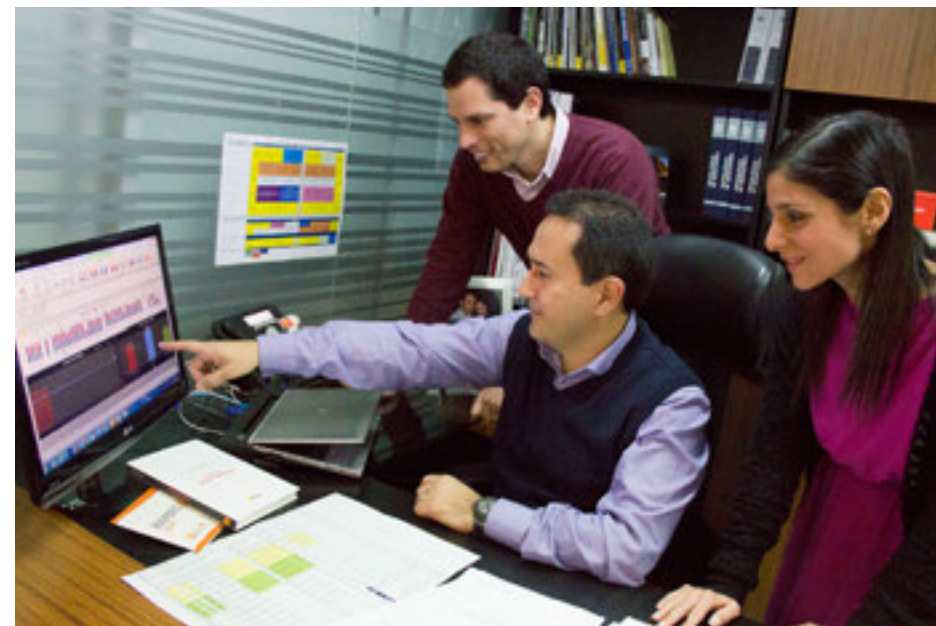
➤➤ **Promovemos que las personas y equipos se desarrollen, potenciando sus conocimientos, habilidades y actitudes, en el marco del Estilo Graña y Montero.**

Nuestros más de 46 mil colaboradores son la base de nuestro éxito. Su talento y compromiso nos permiten ejecutar los proyectos y servicios más complejos y enfrentar los retos del crecimiento local e internacional de manera eficiente.

Conscientes de que ésta es nuestra principal ventaja competitiva, en 2014 seguimos apostando por el crecimiento profesional y personal de cada uno de los miembros de la

organización, dotándolos de las competencias requeridas para alcanzar su máximo potencial.

Asimismo, como soporte al acelerado crecimiento, realizamos importantes esfuerzos para transmitir y anclar el Estilo Graña y Montero, que determina nuestra manera de hacer las cosas y nos distingue de otras empresas. En esta línea, en 2014 publicamos y difundimos el libro “Estilo Graña y Montero”, escrito por nuestro presidente de directorio, el arquitecto José Graña Miró Quesada.





## GESTIÓN HUMANA EN EL GRUPO

### SISTEMA DE GESTIÓN

#### COLABORADORES EMPLEADOS

- Modelo de Desarrollo del Talento
- Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA)

#### COLABORADORES OPERATIVOS

- Modelo de Desarrollo
- Centro de Capacitación Técnica y Desarrollo (CCTD)

### ESTILO GRAÑA Y MONTERO

- Valores y Políticas Corporativas
- Carta Ética y Código de Conducta
- Libro "Estilo Graña y Montero"



## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### NUESTRO EQUIPO

El desarrollo de nuevos negocios, las adquisiciones y el crecimiento internacional generaron que en 2014 incrementemos en 41% el número de nuestros colaboradores, alcanzando las 46,762 personas. Ello nos convierte en uno de los principales empleadores del Perú y nos ubica como un referente generador de talento en el campo de la ingeniería.

Este gran equipo humano estuvo compuesto por 15,841 colaboradores empleados, donde destacan 4,150 ingenieros de las diversas especialidades. Además, contamos con 24,259 colaboradores operativos (obreros) y 6,662 colaboradores en consorcios.

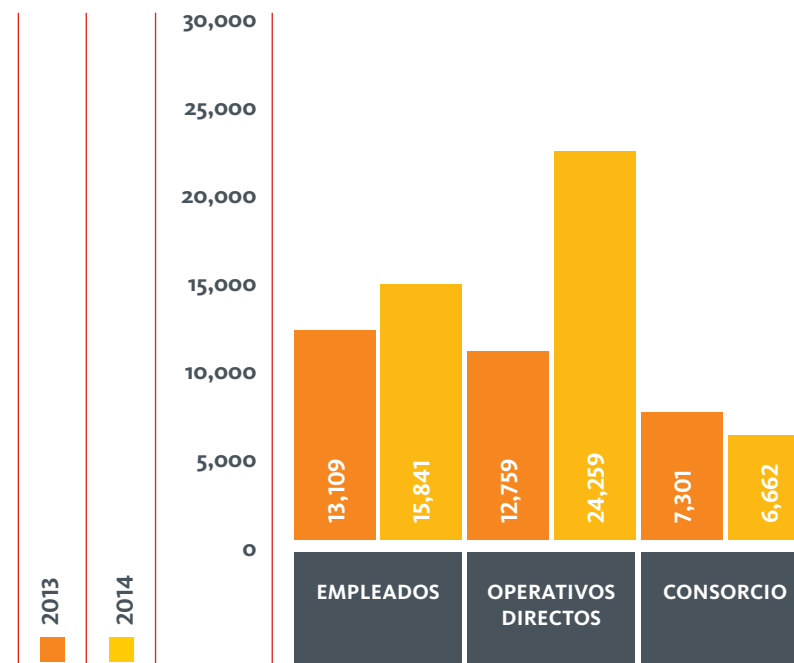
Uno de los segmentos con mayor crecimiento en el año fue el de colaboradores operativos, donde

resaltaron GyM, producto del incremento de actividades en el proyecto minero las Bambas, y Vial y Vives – DSD, por los proyectos Antucoya y Pelambres en Chile.

El 55% de nuestros colaboradores empleados tienen menos de 30 años y aportan a la organización su creatividad y capacidad de adaptación al cambio. Su juventud nos permite formarlos de acuerdo con nuestra manera de hacer las cosas, impulsar su desarrollo y tener una cantera preparada para asumir nuevos roles y responsabilidades.

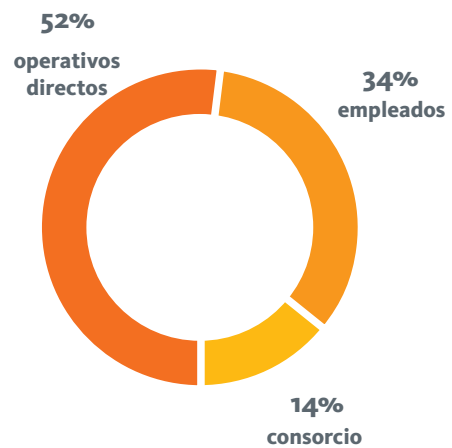
Además, nos sentimos orgullosos de que un 18% de los empleados del Grupo sean mujeres, destacando las empresas Viva GyM y Graña y Montero S.A.A (matriz), que cuentan con 50% y 56% de mujeres en sus planillas respectivamente.

### EQUIPO DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO TOTAL: 46,762

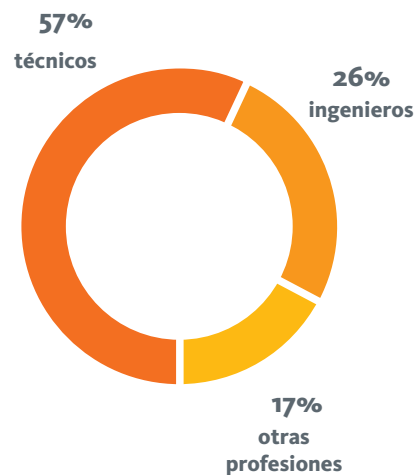


## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

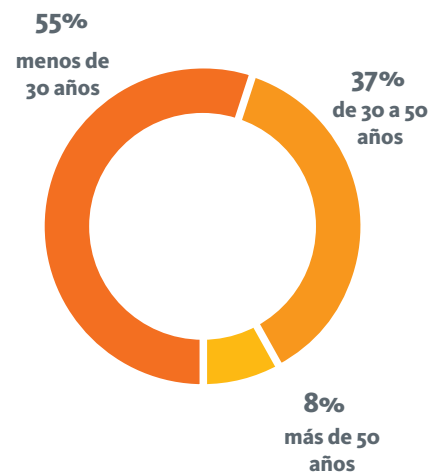
EQUIPO 2014  
TOTAL: 46,762



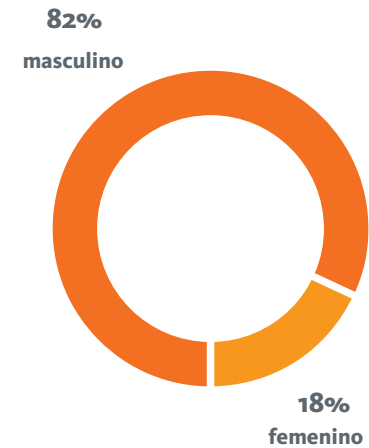
COLABORADORES  
EMPLEADOS 2014  
TOTAL: 15,841



DISTRIBUCIÓN DE  
EMPLEADOS POR EDAD  
TOTAL: 15,841



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS  
POR GÉNERO  
TOTAL: 15,841



## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### COLABORADORES EMPLEADOS

Para potenciar y acelerar el crecimiento de nuestros colaboradores empleados seguimos implementando nuestro Modelo de Desarrollo del Talento, que identifica 21 competencias clave que requiere la organización y promueve que los colaboradores las alcancen, a través de programas de formación, mentoría, homologación y feedback.

A partir de los avances logrados en estas competencias, el colaborador podrá crecer en los cinco niveles de desarrollo que propone la organización: profesional, emprendedor, gestor, estrategia y director.

### MODELO DE DESARROLLO DEL TALENTO



## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### Programas de formación y capacitación:

A través de nuestro Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA), buscamos contribuir al conocimiento de los colaboradores del Grupo, generando contenidos presenciales y virtuales que permitan acelerar su crecimiento.

En esa línea, en 2014 continuamos con la oferta de capacitaciones, con la participación de más de 300 docentes internos e instituciones

educativas de prestigio. Estos cursos, sumados a aquellos dictados por las propias empresas en función a sus necesidades específicas, nos permitieron brindar en total 465,523 horas hombre de formación en el año, 8% más que en 2013. Además, se potenció un mayor uso de tecnología y se implementaron los cursos viajeros, que permitieron una mayor cercanía a las necesidades de los proyectos.



### HORAS DE FORMACIÓN PROMEDIO POR COLABORADOR DE LA CATEGORÍA EMPLEADO 2014

Descripción	GyM	GMI	STRACON GyM	VIAL Y VIVES -DSD	INFRAESTRUCTURA (*)	GMP	VIVA GyM	GMD	CAM GyM	CONCAR	G&M S.A.A	TOTAL
Horas Hombre de Capacitación	91,952	15,977	27,376	5,788	5,226	16,778	12,845	64,273	102,267	121,016	2,027	465,523
Promedio por empleado	29	16	51	15	63	41	87	35	20	49	21	34

(\*) Sin incluir a GMP

## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En Graña y Montero promovemos y fortalecemos la capacidad de nuestros colaboradores de aprender, investigar, cuestionar, compartir e innovar, basándonos en la cultura de aprendizaje de nuestra organización. Así, buscamos que cada puesto de trabajo sea un aula, donde las personas puedan aprender en el día a día de sus pares, líderes y mentores.

En 2014 destacó el fortalecimiento de la Red Corporativa de Expertos, que busca conectar a todos los colaboradores con los referentes y especialistas del Grupo, y la implementación del Aula Virtual Corporativa, que nos permitirá tener una mayor cobertura de los cursos de capacitación.

PRIORIDAD PARA GMI

Para GMI este tema adquiere especial relevancia ya que, al ser una empresa de consultoría, el conocimiento se convierte en el factor diferencial y estratégico para sus clientes. En 2014 se fortalecieron los siguientes temas:

- Mejora de los sistemas de información, incorporando buscadores más sofisticados para la biblioteca virtual que permitieron más de 22,465 visitas y 4,876 descargas en el año.
- Difusión de las lecciones aprendidas en proyectos.
- Ampliación del alcance de los “Días del Conocimiento”, realizando encuentros en red con 4 provincias en simultáneo. Así se logró la participación y el intercambio de conocimiento entre 337 colaboradores de GMI.
- Ejecución de 115 foros virtuales que permitieron resolver 104 consultas de colaboradores en tiempo real.



## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

- **Mentoría:** A través de la mentoría buscamos acompañar el desarrollo de los altos potenciales de la organización, reforzando sus habilidades de liderazgo en el Estilo Graña y Montero. Ello nos permite reforzar el crecimiento directivo, desarrollar una cantera, estandarizar el estilo de liderazgo en la organización y fortalecer la confianza con los colaboradores. En 2014, 387 colaboradores participaron del programa de mentoría, 17% más que en el año anterior.
- **Homologación y Feedback:** Es un proceso orientado al desarrollo profesional de los colaboradores. A través de un comité imparcial se identifica el nivel de desarrollo en el que se encuentra cada profesional y junto con sus jefes se elaboran planes de crecimiento. A 2014, 3,155 colaboradores han sido homologados y 1,656 han recibido retroalimentación por parte de sus jefes.

### BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA

- **Great Place to Work (GPTW):** Desde hace siete años participamos de la encuesta GPTW, herramienta que nos ha permitido gestionar un mejor clima laboral para nuestros colaboradores. Como resultado, en 2014 el índice de satisfacción del Grupo mejoró en 4 puntos con relación a 2013, obteniendo un 71%.

En la medición 2014 destacaron: Viva GyM, con el puesto 6 en el ranking de las mejores empresas para trabajar con menos de 250 colaboradores; GMP, con el puesto 11 en la categoría entre 250 y 1,000 colaboradores; y GMD, con el puesto 12 en la categoría más de 1,000 colaboradores. Asimismo, CONCAR recibió el Premio al Mejor Progreso por ser la empresa con mayores avances en su nivel de satisfacción.

- **Asociación de Buenos Empleadores (ABE):** Las siete principales empresas del Grupo cuentan con la certificación ABE patrocinada por la Cámara de Comercio de Norteamérica (AMCHAM Perú) que asegura las buenas prácticas laborales.
- **Marca empleadora:** GyM y Viva GyM fueron reconocidas entre las empresas más atractivas para trabajar en los sectores de construcción e inmobiliario, respectivamente, según la encuesta Dónde Quiero Trabajar, de Arellano Marketing y Laborum.

## 2. DESARROLLO DE PERSONAS



### *Desafíos 2015*

- *Continuar la implementación del Modelo de Desarrollo del Talento, e iniciar su aplicación en las empresas del Grupo en Chile y Colombia.*
- *Potenciar la movilidad regional y el desarrollo de nuestro talento gerencial a través de programas específicos para líderes.*
- *Continuar con la difusión del Estilo Graña y Montero dentro y fuera del país.*
- *Promover sinergias entre las empresas del Grupo vinculadas con el uso de la tecnología.*





## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### COLABORADORES OPERATIVOS

La adecuada gestión de nuestros más de 24 mil colaboradores operativos nos permite asegurar capacidad de ejecución para los grandes proyectos de ingeniería, garantizando los estándares de calidad y seguridad que requieren nuestros clientes.

Durante 2014 fortalecimos nuestro modelo de gestión integral que nos permite atraer, desarrollar y mantener a los mejores colaboradores operativos. GyM, concentra el 78% de este grupo de colaboradores, por ello en el presente informe nos centraremos en comunicar sus avances de gestión.

### MODELO DE GESTIÓN HUMANA PARA COLABORADORES OPERATIVOS DE GyM

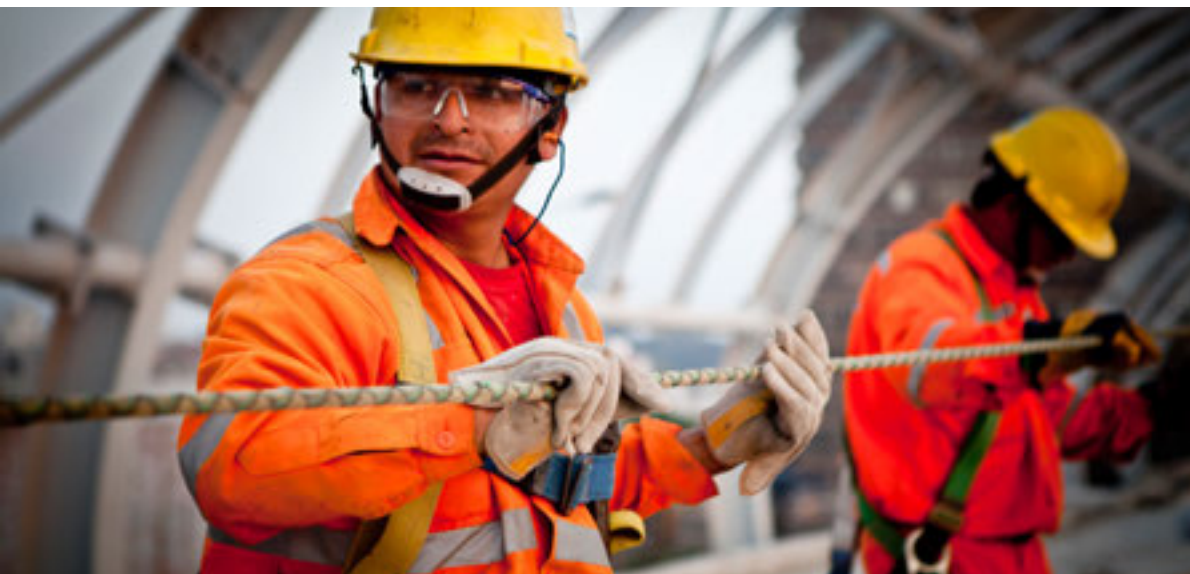


## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

1

ATRAER

**IMPLEMENTAMOS PROCESOS DE CONVOCATORIA Y SELECCIÓN QUE RESPONDEN A LOS REQUERIMIENTOS DE NUESTROS PROYECTOS Y, A LA VEZ, CONSIDEREN LAS EXPECTATIVAS SOCIALES DEL ENTORNO.**



- Gracias al programa Desarrollando Capacidades para la Inserción Laboral, en 2014, el 100% de las contrataciones en la categoría "ayudante o peón" (primer nivel de la carrera de construcción civil), correspondieron a la comunidad local.
- Nuestro sistema de reclutamiento descentralizado atendió a más de 157 mil potenciales postulantes en las oficinas de Lima, Arequipa, Cusco, Cajamarca, Huancayo, Juliaca, Piura y Chimbote.
- Los canales de reclutamiento virtuales, entre los que destaca la Web Chambita de GyM, registraron 13,500 postulaciones.
- Iniciamos la estrategia de reclutamiento móvil en el caso de ocupaciones críticas y especializadas, captando a 575 postulantes en las ciudades de Huancavelica, Apurímac, Piura, Chiclayo, Trujillo y Tumbes.
- Contamos con una base de más de 83 mil colaboradores operativos especialistas en construcción civil al cierre de 2014.

## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### 2

#### DESARROLLAR

**FORMAMOS A LOS COLABORADORES OPERATIVOS EN COMPETENCIAS TÉCNICAS Y PERSONALES, HACIENDO FRENTE A LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, PROMOCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE ESTE GRUPO LABORAL. DE ESTA MANERA, LOS PREPARAMOS PARA SER MEJORES PROFESIONALES, MEJORES PERSONAS Y MEJORES CIUDADANOS, DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.**



- A través del Centro de Capacitación Técnica y Desarrollo y del Programa Desarrollando Capacidades para la Inserción Laboral, en 2014 brindamos 136,675 horas de capacitación que beneficiaron a 14,258 colaboradores operativos.
- En el año, implementamos un nuevo formato de evaluación de desempeño con el objetivo de fortalecer nuestras herramientas de calificación, incentivar un mayor compromiso con los jefes directos y determinar necesidades de capacitación. Como proyecto piloto, en 2014 se aplicaron estas evaluaciones al 5% de colaboradores operativos.
- Buscando ofrecer una línea de carrera dentro de la empresa, en 2014 se realizaron 1,654 evaluaciones que permitieron la recategorización del 79% de los evaluados.

## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### 3

#### MANTENER

CON EL OBJETIVO DE MANTENER UN EQUIPO COMPROMETIDO Y MOTIVADO CON LA ORGANIZACIÓN, OFRECEMOS A NUESTROS COLABORADORES OPERATIVOS ESTRUCTURAS SALARIALES COMPETITIVAS, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL QUE FORTALECEN EL VÍNCULO FAMILIA-COLABORADOR-EMPRESA, Y BENEFICIOS ADICIONALES SEGÚN SU TRAYECTORIA Y ESPECIALIZACIÓN.



- Se realizaron 4,658 charlas informativas y 1,057 talleres de habilidades sociales, que incluyeron temas de interés familiar, como crianza responsable, sexualidad, bullying, entre otras que sumaron 48,530 horas hombre de capacitación.
- Se realizaron 503 actividades de integración familiar con 18,355 participantes.
- Se brindó asesoría psicológica gratuita a 382 colaboradores.
- Según el estudio de medición del clima laboral Great Place to Work 2014, el 70% de colaboradores operativos de GyM opina que la empresa es un gran lugar para trabajar, cifra que incrementó con respecto al año anterior (2013: 66%).

## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

PRIORIDAD PARA GyM,  
STRACON GyM Y CONCAR

### CONTRATACIÓN LOCAL

Para atender las expectativas de trabajo de las comunidades aledañas a nuestros proyectos, GyM, STRACON GyM y CONCAR implementan diferentes programas de capacitación y reclutamiento que les permiten asegurar procesos de contratación eficientes y transparentes, contar con un equipo de trabajo capacitado e incrementar la empleabilidad local.

### RESULTADOS DE CONTRATACIÓN LOCAL

Descripción	GyM	STRACON GyM	CONCAR
% Empleo local (Régimen común)	55.94%	46.10%	80%
% Empleo local (Construcción Civil)	34.10%	52.60%	



## 2. DESARROLLO DE PERSONAS

### *Desafíos 2015*

- *Potenciar el uso de la tecnología y el reclutamiento de colaboradores operativos a nivel internacional.*
- *Difundir el Modelo de Desarrollo del Colaborador Operativo en proyectos para promover una mayor recategorización y línea de carrera (GyM).*
- *Fortalecer los canales de comunicación con la comunidad sobre los procesos de contratación local (STRACON GyM).*



### 3. SEGURIDAD

#### >> Cuidamos la integridad física y la salud de nuestros colaboradores, gestionando los riesgos y promoviendo una cultura de prevención.

Nuestras actividades están expuestas a importantes riesgos para la seguridad en el trabajo. Conscientes de ello, la mayoría de empresas del Grupo cuentan con un sistema de gestión integral basado en el estándar OHSAS 18001, que nos permite reducir los riesgos de seguridad en el trabajo y promover entre nuestros colaboradores una sólida cultura de prevención.

Contamos con un equipo de más de 590 profesionales, quienes lideran la gestión de la seguridad en la organización. Cada empresa del Grupo identifica los riesgos más sensibles en función a sus actividades y contextos donde se desarrollan. A partir de esta información, elaboran planes de acción oportunos y sistemas de evaluación para promover la mejora continua.



## GESTIÓN DE SEGURIDAD

### SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

- Política de Prevención de Riesgos.
- Lineamientos OHSAS 18001.
- Comité Corporativo de Prevención de Riesgos.
- Matrices de identificación y evaluación de riesgos.
- Planes de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Indicadores de desempeño.

### CULTURA PREVENTIVA

#### Seguridad Basada en Liderazgo

- Conductas observadas en las líneas de mando, coaching, entrenamiento técnico e incentivos.

#### Seguridad Basada en Comportamientos

- Identificación de comportamientos riesgosos.
- Formación en estándares, procedimientos y buenas prácticas en el puesto de trabajo.





### 3. SEGURIDAD

#### PRINCIPALES AVANCES EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD

Área	Principales riesgos identificados	Principales avances 2014
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes viales</li> <li>• Caídas de altura</li> <li>• Riesgos eléctricos</li> <li>• Atrapamiento</li> <li>• Golpes (materiales sueltos, objetos que caen, incidentes con equipos)</li> <li>• Trabajo en espacio confinado</li> <li>• Contacto con sustancias nocivas</li> <li>• Intoxicaciones por gases</li> </ul>	<p><b>GyM:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de la estrategia Seguridad Basada en Liderazgo (SBL) con las principales líneas de mando.</li> <li>• Difusión de la Guía Técnica de Seguridad Vial al 100% de proyectos.</li> <li>• Incremento en la cobertura de la estrategia Seguridad Basada en Comportamientos para promover conductas seguras entre los colaboradores operativos (16 a 20 proyectos).</li> </ul> <p><b>STRACON GyM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de los riesgos de las tareas críticas en operaciones mediante la campaña de “10 mayores riesgos”.</li> <li>• Entrenamiento a los operadores de equipos pesados y técnicos de mantenimiento en nuestros proyectos.</li> </ul>
INFRAESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes viales</li> <li>• Peligros eléctricos</li> <li>• Atropellos</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Explosiones</li> </ul>	<p><b>GMP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de foros bimensuales de seguridad con las gerencias de unidad de negocio y las áreas operativas, que permitieron asignar liderazgos claros visibles y fortalecer los sistemas de alerta tempranos.</li> <li>• Consolidación del sistema de Reporte de Actos y Condiciones sub-estándar en todas las operaciones.</li> <li>• Como consecuencia, los lotes I y V, registraron cero accidentes incapacitantes durante 2014.</li> </ul> <p><b>LÍNEA 1 (FERROVÍAS GyM)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de los mapas de riesgo de Patio Taller y elaboración de los mapas de riesgo en estaciones y áreas técnicas.</li> <li>• Implementación de Talleres de Liderazgo en Prevención de Riesgos con expertos Internacionales (Chile y Venezuela).</li> </ul>

### 3. SEGURIDAD

#### PRINCIPALES AVANCES EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD

Área	Principales riesgos identificados	Principales avances 2014
INMOBILIARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caídas en oficina</li> <li>• Caída de objetos</li> <li>• Polvo y ruido</li> </ul>	<p><b>VIVA GyM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de 600 horas hombre de capacitación a colaboradores en temas de prevención contra incendios, identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.</li> </ul>
SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes viales</li> <li>• Peligros eléctricos</li> <li>• Quemaduras por arco eléctrico</li> <li>• Conexiones eléctricas inadecuadas y/o con sobrecarga</li> <li>• Mordedura de perros</li> </ul>	<p><b>GMD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refuerzo de la estrategia de seguridad en cinco ejes prioritarios: Mayor involucramiento de las gerencias, capacitaciones focalizadas según el análisis de incidentes, benchmarking para incorporar buenas prácticas de otras empresas, empoderamiento del Comité Paritario de Salud y Seguridad y fortalecimiento de la cultura de prevención.</li> <li>• Estas medidas permitieron reducir en 60% el índice de frecuencia de accidentes de la empresa en 2014.</li> </ul> <p><b>CONCAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del sistema de gestión de prevención de riesgos y gestión ambiental bajo las normas OHSAS 18001 e ISO 14001.</li> <li>• Implementación de la campaña “5 ritmos para la vida” que promueve que los colaboradores reconozcan situaciones de peligro y tengan una actuación responsable.</li> </ul> <p><b>CAM Chile</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del Plan Tolerancia Cero, que promueve el compromiso de la primera línea de mando con la seguridad.</li> </ul>

### 3. SEGURIDAD

PRIORIDAD PARA GyM,  
STRACON GyM, CONCAR Y  
CONCESIONES VIALES

#### SEGURIDAD VIAL

En 2014, las empresas del Grupo destinaron importantes esfuerzos para elevar los estándares de seguridad vial, promoviendo conductas responsables y seguras en sus colaboradores, subcontratistas y principales grupos de interés.

##### GyM:

- Implementación de cursos teórico-prácticos de manejo defensivo para operadores de equipos.
- Elaboración de la Guía Técnica para el servicio de transporte de personal.
- Implementación de la campaña de prevención “El Copiloto de la vida”.

##### STRACON GyM:

- Implementación de un plan de seguridad vial para el transporte de colaboradores, aplicando métodos innovadores de seguimiento y monitoreo.

##### CONCAR:

- Implementación de estándares de manejo de vehículos, cartillas para copilotos y pasajeros, medidas disciplinarias de tránsito, procedimiento para inspecciones, entre otros.
- Evaluación y fortalecimiento del Programa de Educación Vial con usuarios y comunidades aledañas a las vías que opera.

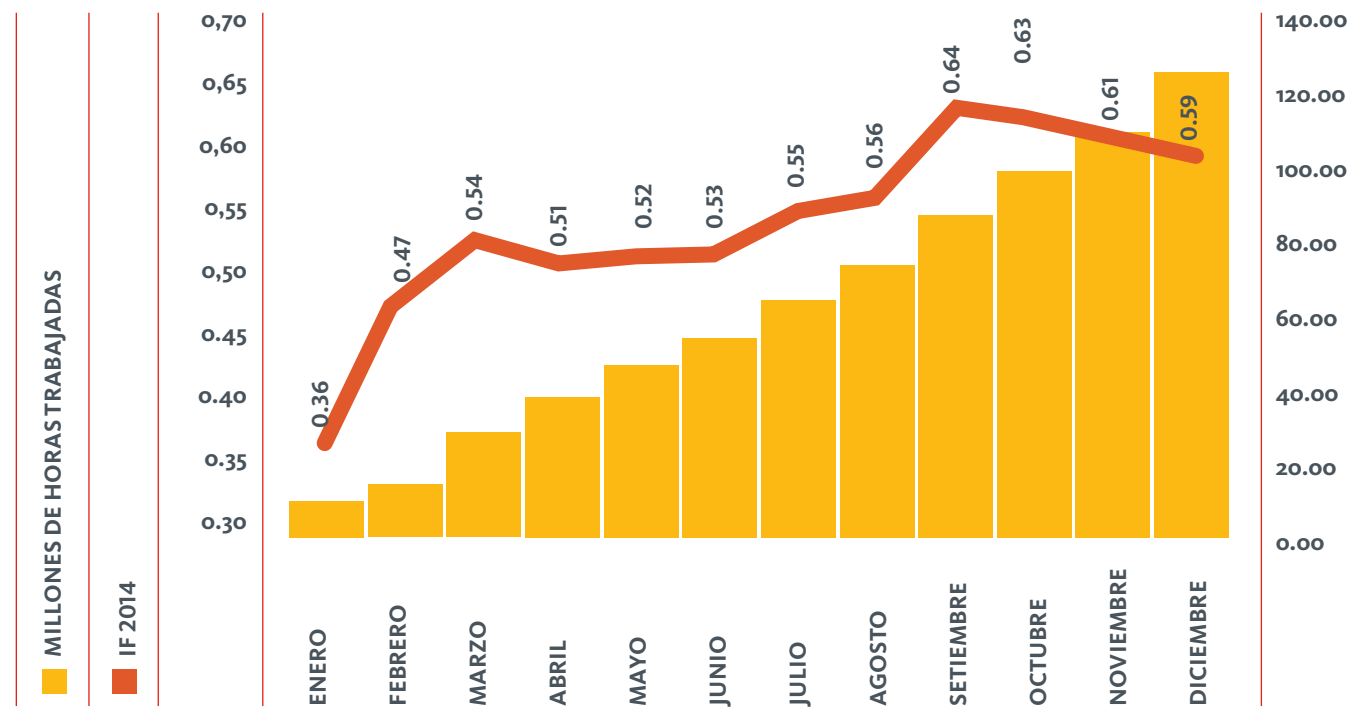


### 3. SEGURIDAD

#### RESULTADOS 2014

En 2014, el Grupo Graña y Montero registró más de 124 millones de horas trabajadas, 6% más que en 2013. Durante este período obtuvimos un Índice de Frecuencia (IF) de 0.59 accidentes por cada 200,000 horas de trabajo. Este resultado representa un incremento de 0.1 puntos con respecto al año anterior (0.49 en 2013), motivo por el cual venimos incrementando los esfuerzos en materia preventiva, evaluando y tomando las medidas correctivas necesarias.

#### ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO



### 3. SEGURIDAD

#### Desafíos 2015

- Fortalecer acciones preventivas en operaciones.
- Mayor involucramiento de las líneas de mando de los proyectos.
- Potenciar sinergias en seguridad entre las empresas del Grupo.
- Evaluar el piloto Seguridad Basada en Liderazgo e incrementar su alcance en proyectos (GyM).



## 4. MEDIO AMBIENTE

➤➤ **Reducimos los impactos de nuestras operaciones, promovemos una cultura responsable con el entorno y brindamos soluciones que mejoran el desempeño ambiental de la sociedad.**

Basados en una cultura de respeto por nuestro ambiente, asumimos un compromiso formal para reducir el impacto de nuestras operaciones y promover conductas responsables en nuestros colaboradores y principales grupos de interés. La estrategia ambiental del Grupo se focaliza en tres líneas de acción fundamentales:



## ESTRATEGIA AMBIENTAL DEL GRUPO GRAÑA Y MONTERO

### SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

- Política Ambiental Corporativa (1998)
- Lineamiento ISO 14001
- Comité corporativo de medio ambiente
- Estudios de Impacto Ambiental
- Matrices de identificación y evaluación de riesgos ambientales
- Planes de gestión de residuos sólidos
- Indicadores de desempeño

### CULTURA AMBIENTAL

- Capacitaciones
- Código de Conducta y libro del "Estilo Graña y Montero"
- Campañas de sensibilización dentro y fuera de la organización

### SOLUCIONES AMBIENTALES

- Diseños de ingeniería ambientalmente eficientes
- Asociaciones Público-Privadas que mejoran el desempeño ambiental del país
- Servicios de consultoría ambiental

## 4. MEDIO AMBIENTE

### SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Buscamos reducir nuestros riesgos ambientales, focalizándonos en los asuntos más relevantes de acuerdo con nuestras operaciones. En 2014, definimos dos temas ambientales prioritarios: el consumo responsable de energía y la gestión de residuos sólidos.

PRIORIDAD PARA  
STRACON GyM, LÍNEA 1 Y  
CAM GyM

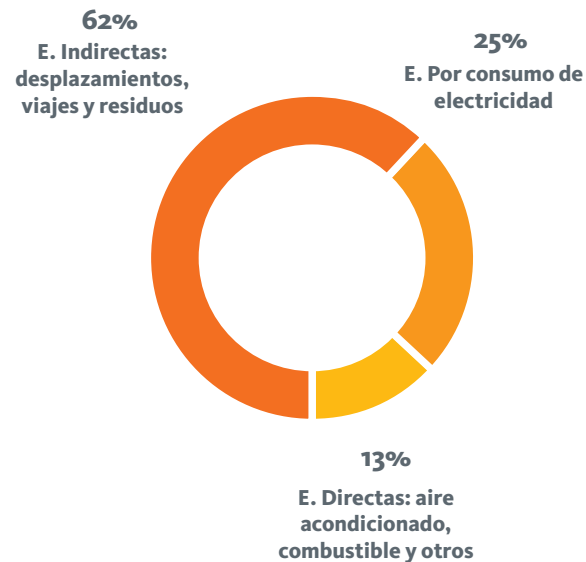
#### ENERGÍA:

Promovemos el uso eficiente de la energía mejorando nuestros procesos, capacitando a nuestros colaboradores y trasladando buenas prácticas a nuestros proveedores, comunidades y usuarios.

#### Los principales avances 2014:

- **Oficina Principal:** Por segundo año consecutivo realizamos la medición de nuestra huella de carbono en la oficina

### RESULTADO DE LA HUELLA DE CARBONO EN LA OFICINA PRINCIPAL



principal. Los resultados arrojaron una huella de 3,514 Tn de Co2 equivalente que representa un volumen de 2.81 Tn por colaborador en el año, generados principalmente por viajes en avión, desplazamiento de colaboradores y consumo eléctrico. El incremento de 16% en el total de emisiones se debe al aumento de los viajes internacionales producto de nuestra mayor presencia regional. A partir de los resultados definiremos planes de acción para una mejor gestión ambiental.

En línea con nuestro proceso de mejora continua, en 2014 también iniciamos un piloto para medir nuestra huella de carbono en operaciones, involucrando un proyecto de edificaciones de viviendas sociales, que culminará en julio 2015.

- **STRACON GyM:** Dado el uso intensivo de combustible por los grandes equipos de movimiento de tierras, en 2014 STRACON GyM elaboró una línea base sobre el



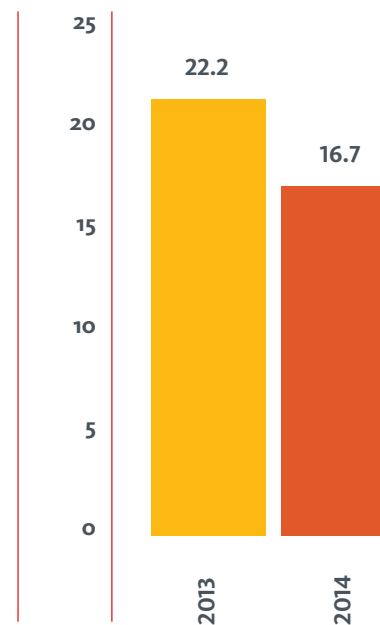
## 4. MEDIO AMBIENTE

consumo de este recurso en sus operaciones, teniendo como resultado un consumo de 16.5 millones de galones. El próximo paso será analizar el consumo energético de sus principales instalaciones, equipos y maquinarias, a fin de establecer criterios de eficiencia energética en las operaciones.

- **Línea 1 (Ferrovías GyM):** En 2014 la Línea 1 del Metro de Lima utilizó 36.8 millones de Kwh de energía eléctrica, volumen que refleja un incremento en términos absolutos de 34%. No obstante, hay que señalar que en 2014 entró en funcionamiento el tramo II de la Línea 1, que generó 963,724 kilómetros adicionales de recorrido durante el período. Si analizamos el rendimiento por Km recorrido y por usuario, encontramos una mayor eficiencia en el consumo del recurso. (Ver gráfico adjunto)

- **CAM GyM:** Continuó promoviendo el uso eficiente de energía para sus clientes a través de la identificación de pérdidas de energía eléctrica mediante inspecciones en campo, la realización de Balances de Energía y la instalación de tableros concentradores que permiten disminuir el riesgo eléctrico y fugas de energía por malas conexiones. Durante 2014, sólo en las operaciones de Perú se recuperó 4.2 millones de KWH para los clientes.

### CONSUMO DE ELECTRICIDAD KWH/KM RECORRIDO - LÍNEA 1 (FERROVÍAS GyM)



## 4. MEDIO AMBIENTE

PRIORIDAD PARA GMP

### DERRAMES

Uno de los principales riesgos ambientales de GMP está relacionado con la ocurrencia de derrames de hidrocarburos. Por ello, se despliegan estrictos procesos preventivos y de supervisión durante todas las etapas de las operaciones. Las causas más frecuentes están relacionadas a robos de tuberías del oleoducto y fugas por las copas de los equipos de bombeo de pozos. Por ello, en 2014 se realizaron diferentes ajustes para evitar desviaciones en los pozos, impermeabilizando las zonas estancas de las baterías de producción, mejorando el alineamiento de las copas en pozos nuevos e incrementando la frecuencia del cambio de copas en los equipos de bombeo.

A pesar de este esfuerzo, en 2014 se registraron dos derrames de hidrocarburos, uno ocurrido en los lotes petroleros de Talara (0.4 m3) y otro en Consorcio Terminales (0.56 m3). En ambos casos, los incidentes fueron reportados a la autoridad competente, la zona fue remediada y el material contaminado fue retirado y gestionado por una Empresa Prestadora de Servicios Residuos Sólidos.



## 4. MEDIO AMBIENTE

PRIORIDAD PARA  
GyM, CONCAR Y GMD

### RESIDUOS SÓLIDOS:

Nuestros planes de manejo de estos residuos se enfocan en la adecuada segregación, almacenamiento, transporte y disposición. Incluyen programas de capacitación complementarios que permiten a los colaboradores reforzar su ciudadanía ambiental e implementar buenas prácticas dentro y fuera de la empresa.

### Principales iniciativas 2014:

- **Oficina Principal:** Por segundo año consecutivo, se ejecutó el plan de gestión de residuos sólidos en oficinas administrativas, suscribiendo una alianza con una empresa eco-social para la gestión del material reciclable. Del total de residuos que generamos, en 2014 se reciclaron 4.98

toneladas, que representa el 13% del volumen total de residuos inorgánicos no peligrosos.

- **GyM:** En el año 2014 fortaleció sus registros de información en obras. Debido a la temporalidad y las distintas etapas de los proyectos, los indicadores de volúmenes absolutos no siempre son suficientes para evaluar los avances de gestión. Por ello, a partir de 2014 se calcularon ratios por persona y por día de trabajo, que permitan una mejor comparabilidad a lo largo del tiempo.

A inicios de 2014 se elaboró el Plan de Minimización de Residuos que fue adaptado a los diferentes proyectos, según sus características. Este plan fue complementado con tres procedimientos específicos para la gestión del concreto residual, la preparación de compostaje y el manejo de productos químicos.

GyM	Residuos orgánicos	Residuos inorgánicos no peligrosos	Residuos inorgánicos peligrosos	
	(Tn)	(Tn)	(gal)	(Tn)
Volumen de residuos generados 1/	960.3	4,815.3	62,522.72	361.7
%residuos reutilizados	-	1%	6.9%	-
% residuos reciclados	11%	7.8%	-	-
KG/PERSONA/día	0.28	1.22	-	-

1/ La medición incluye a los siguientes proyectos: Panorama, Sol de Barranco, Real 8, Rivera Navarrete, Leuro, UTEC, Parques de San Martín, La Rambla, Parques VES II, Plaza Vea Valle Hermoso, CH Machu Picchu, Red Vial 5, Carretera Quinua SF, PTAR La Chira, Santa Teresa, PAD Cerro Verde, CH Cerro del Águila, Túnel Santa Rosa, Cerro Verde, Guyana, Inmaculada, Kepashiato y Pachachaca.

## 4. MEDIO AMBIENTE

- **GMD:** En 2014, los Ministerios del Ambiente y de Transportes y Comunicaciones aprobaron el Plan de Manejo de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) de GMD, que tiene como objetivo asegurar la gestión responsable de los RAEE cumpliendo con los principios de minimización, prevención de riesgos ambientales y protección de la salud de las personas.

Como empresa productora, GMD es responsable de la recolección y segregación de este tipo de residuos, tanto en las instalaciones de la empresa como en la de sus clientes. En esta línea, se ha implementado un centro de acopio en las instalaciones de GMD, que cuenta con las condiciones de seguridad requeridas. El transporte, tratamiento y disposición final de estos residuos ha sido encargada a una Empresa Comercializadora

de Residuos Sólidos (EC-RS), debidamente registrada y autorizada por DIGESA.

Durante el año, GMD generó 3,9 tn de residuos electrónicos, el 100% fue recolectado y gestionado.

- **CONCAR:** La adecuada gestión de los residuos a nivel nacional es un reto para el sector debido a la escasez de infraestructura sanitaria certificada a lo largo del país. Para asegurar una buena disposición de los residuos peligrosos en los proyectos de provincias, CONCAR realiza diversos esfuerzos que implican altos costos operativos producto del transporte de los residuos hasta Lima. En 2014 la empresa registró 165 Tn de residuos peligrosos gestionados en rellenos de seguridad certificados.

PRIORIDAD PARA GyM

### GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS DE CONSTRUCCIÓN

En 2014, GyM y Viva GyM realizaron un proyecto piloto para estudiar el proceso completo de la generación de residuos en un proyecto típico de construcción de viviendas sociales. Con ello, se busca identificar los tipos de residuos generados en cada etapa del proceso, determinar su origen, el volumen y método de tratamiento actual para poder definir un protocolo de gestión más eficiente para 2015.

La medición culminará en julio 2015, sin embargo entre las principales conclusiones se encuentran:

- Entre los requerimientos legales y las infraestructuras sanitarias disponibles para cumplir la norma.
- Alinear los contenidos de las distintas herramientas de gestión que utilizan los proyectos (Estudios de impacto ambiental, planes de manejo, entre otros).
- Evaluar la factibilidad de centralizar el transporte y disposición de residuos mediante una única EPS-RS para los proyectos de Lima.

## 4. MEDIO AMBIENTE

### CULTURA AMBIENTAL

Desarrollamos en nuestros colaboradores una cultura de respeto por el medio ambiente que les permita adoptar comportamientos responsables con el entorno. Además trasladamos nuestras buenas prácticas y estándares de actuación a nuestros principales grupos de interés, promoviendo una mayor ciudadanía ambiental.

#### Principales iniciativas 2014:

- **Bajo el lema “Pequeñas Acciones, Grandes Soluciones”** se reforzó la ciudadanía ambiental de nuestros colaboradores, promoviendo la reducción y correcta segregación de residuos sólidos en oficinas administrativas (1,200 colaboradores capacitados).
- **Línea 1 se sumó a la iniciativa “Pon de tu Parte”**, campaña de movilización social liderada por el Ministerio del Ambiente, que acompañó la Conferencia de las Partes

de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP 20) celebrada en la ciudad de Lima del 1 al 12 de diciembre. La empresa promovió la generación de compromisos ambientales por parte de los clientes de la Línea 1 del Metro de Lima, realizando activaciones en 8 estaciones y reforzando los mensajes por redes sociales.



## 4. MEDIO AMBIENTE

PRIORIDAD PARA  
GMI Y VIVA GyM

### SOLUCIONES AMBIENTALES

Ofrecemos a nuestros clientes soluciones que les permitan mejorar su desempeño ambiental y reducir los impactos de sus operaciones.

#### Principales iniciativas 2014:

- **GMI:** Diseñó el proyecto de tratamiento de aguas residuales industriales de la minera Cerro Verde, incorporando una tecnología que permite la reutilización de estas aguas en el lavado de los equipos pesados.
- A través de **Ecotec**, empresa de GMI, brindamos asesoría técnica para el diseño del relleno sanitario de la ciudad de Cerro de Pasco, proyecto financiado por la empresa Volcan, bajo la modalidad de obras por impuestos.
- **Viva GyM:** Continuó la implementación del Sistema de Humedales en sus proyectos de vivienda social. Este sistema permite

reusar las aguas grises que provienen de las duchas para la irrigación de las áreas verdes de los condominios de vivienda. Mediante esta tecnología, durante 2014 se favoreció la reutilización de 897.9 m<sup>3</sup> de agua.

- **Desarrollo de nuevos negocios:** A través de las Asociaciones Público-Privadas diseñamos y operamos proyectos con diseños ecoeficientes. Entre estos proyectos, en 2014 destaca la construcción y operación por 25 años de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales La Chira, que con una capacidad de 11.3 metros cúbicos por segundo, permitirá tratar el 31% de las aguas residuales de Lima antes de su vertimiento al mar. Al cierre de 2014, este proyecto tiene un avance de 78.11% y se espera culminarlo a fines de 2015.

Asimismo, en 2014 presentamos una iniciativa privada al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento para desarrollar

### SISTEMA DE ABASTECIMIENTO DE GAS NATURAL VEHICULAR

En 2014, se creó la empresa Transportadora de Gas Comprimido Andino para el diseño, financiamiento, construcción, operación y mantenimiento del sistema de abastecimiento de gas en diez regiones altoandinas del Perú.

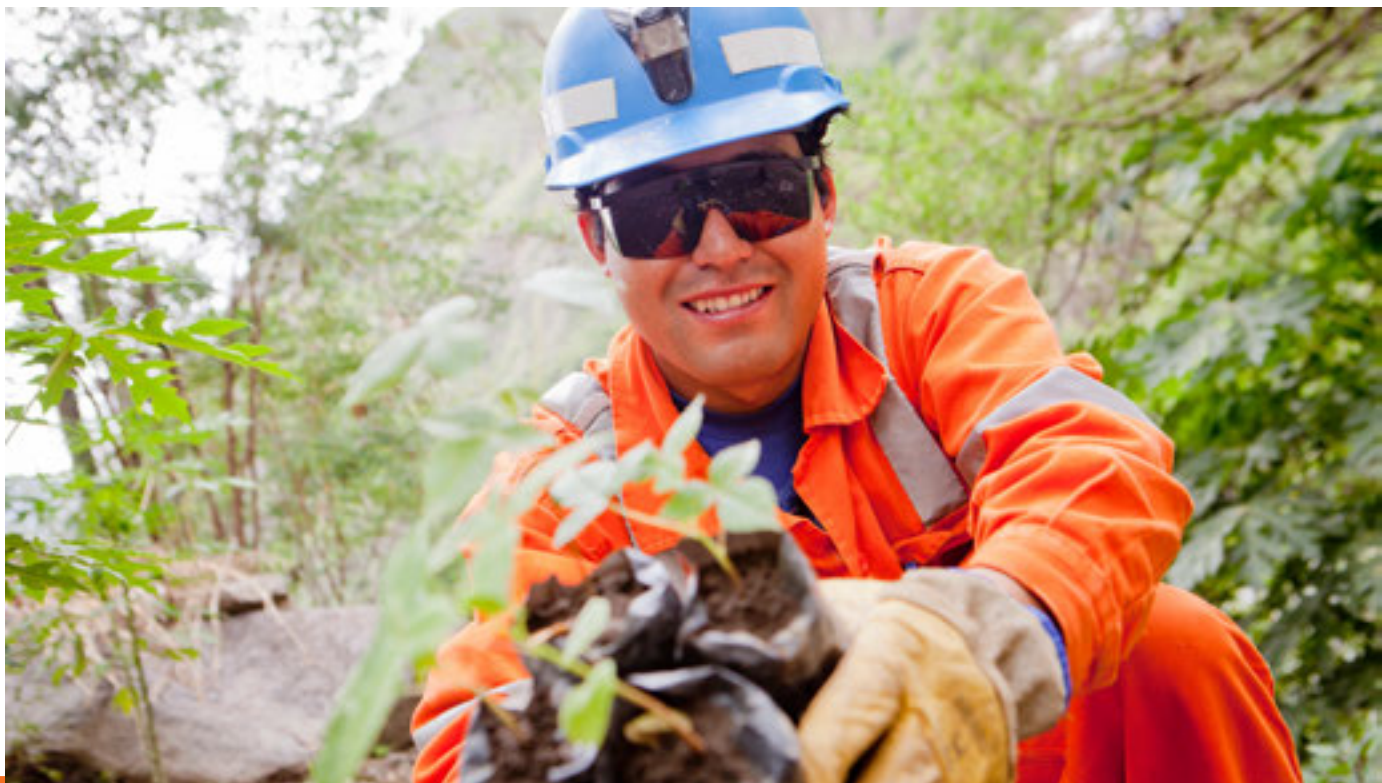
Este nuevo mecanismo facilitará el acceso a miles de peruanos a un combustible menos contaminante y más económico. Se estima que un galón de gas natural emite un 30% menos de CO<sub>2</sub> Eq que un galón de gasolina de 90 octanos. Al año, permitirá reducir las emisiones por vehículo en 1.8 Tn de CO<sub>2</sub> eq, cifra que equivale a aproximadamente 184 árboles.

el Sistema de Tratamiento de Aguas Residuales de la cuenca del lago Titicaca, la cual fue declarada de interés. Actualmente, venimos elaborando los estudios de factibilidad de este importante proyecto, que atenderá a 10 ciudades de Puno y permitirá tratar 1,650 litros por segundo, que representa el 90% del total de aguas residuales municipales que son vertidas al lago Titicaca.

## 4. MEDIO AMBIENTE

### Desafíos 2015

- *Actualizar la Política Ambiental Corporativa (1998).*
- *Elaborar el protocolo de gestión de residuos sólidos para proyectos de construcción.*
- *Elaborar Manual de buenas prácticas en proyectos.*
- *Analizar criterios de eficiencia energética para el uso de combustible.*



## 5. COMUNICACIÓN

### >>> Dialogamos con nuestros grupos de interés para conocer sus percepciones e incorporarlas en la mejora continua de nuestra gestión.

En Graña y Montero promovemos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, a través de un diálogo continuo y transparente. Para ello, contamos con diferentes espacios de escucha para recoger las percepciones de estos grupos y brindar una respuesta clara y oportuna a sus preocupaciones.

Como parte de nuestras mejoras, en 2014 desarrollamos nuestra Política de Comunicación Corporativa que define las pautas de comunicación del Grupo para fortalecer nuestra reputación, prestigio y el valor de la marca.





## 5. COMUNICACIÓN

### ¿CÓMO DIALOGAMOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS?

Con cada grupo de interés establecemos distintos canales, frecuencias y estrategias de comunicación, a fin de compartir la información relevante y conocer sus necesidades y expectativas.



### GRUPOS DE INTERÉS DE GRAÑA Y MONTERO (G4-24)

COLABORADORES

INVERSIONISTAS

PROVEEDORES

SOCIOS  
ESTRATÉGICOS

CLIENTES

COMUNIDADES

MEDIO AMBIENTE



Grupo de interés	Espacio de diálogo (G4-26)
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de puertas abiertas, que acerca a los colaboradores y equipos con sus jefaturas y líneas directivas</li> <li>• Medios masivos: boletines, revistas internas, intranet y páginas web</li> <li>• Red de corresponsales: colaboradores que actúan como nexo entre las oficinas administrativas y los proyectos</li> <li>• Medios interactivos: Facebook y programas radiales</li> <li>• Portal del conocimiento</li> <li>• Encuestas de liderazgo, feedback y GPTW (anuales)</li> </ul>
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Atención al Accionista Mayoritario y Minoritario</li> <li>• Memoria Financiera Anual</li> <li>• Publicación de hechos de importancia</li> <li>• Llamadas trimestrales a inversionistas</li> <li>• Reportes trimestrales de gestión</li> <li>• Página web corporativa</li> </ul>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portal del Proveedor (Sistema SISPROV)</li> <li>• Relacionamiento directo y permanente</li> <li>• Paneles de diálogo</li> </ul>
Clientes	<p><b>Cliente empresa (B2B):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres cliente-socio</li> <li>• Entrevistas directas</li> <li>• Paneles de diálogo anuales</li> <li>• Entrevistas y encuestas de satisfacción trimestrales</li> <li>• Revista Viva GyM, Reporte de Sostenibilidad, Memoria Anual</li> <li>• Página web de las empresas</li> </ul> <p><b>Cliente usuario (B2C):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de atención al cliente de Viva GyM y Línea 1</li> <li>• Libro de reclamaciones y buzón de sugerencias</li> <li>• Centro de atención telefónica, llamada gratuita desde cualquier teléfono fijo o móvil al 08001121</li> <li>• Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM y Línea 1) y Twitter de Línea 1</li> <li>• Página web de las empresas</li> </ul>
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionistas comunitarios y sistemas de consultas y quejas</li> <li>• Espacios académicos: conferencias, ferias, foros, gremios</li> <li>• Portal de Ingeniería PI</li> <li>• Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM y Línea 1) y Twitter de Línea 1</li> </ul>

## 5. COMUNICACIÓN

PRIORIDAD PARA GyM,  
GMI, GMD Y CAM GyM

### DIÁLOGO CON CLIENTES (G4-27)

Como consecuencia del crecimiento del Grupo y de la diversificación de nuestros negocios, hoy tenemos distintos tipos de clientes que demandan diferentes formas de relacionamiento.

- **Cientes empresas:** Con quienes promovemos relaciones de confianza, basadas en nuestra capacidad de ejecución, en el cumplimiento antes del plazo, la satisfacción de acuerdos de niveles de servicio y altos estándares de calidad y seguridad.

Empresa	Principales iniciativas 2014:
<b>GyM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenció los talleres cliente –socio, que le permiten conocer mejor las necesidades de sus clientes. En 2014 realizó 7 talleres con clientes de edificaciones y obras civiles.</li> <li>• Fortaleció su sistema de medición de la satisfacción del cliente, incorporando encuestas cualitativas durante la ejecución de las obras, que complementan las entrevistas finales del proyecto. En el año se realizaron 5 encuestas a clientes de edificaciones y obras civiles.</li> </ul>
<b>GMI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificó su sistema de medición de la satisfacción del cliente, incorporando entrevistas directas de la Alta Dirección a los principales clientes. En 2014 se aplicó este sistema con Antamina, Cerro Verde, Fluor, Shougang y UNACEM.</li> </ul>
<b>GMD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desagregó las encuestas de satisfacción para profundizar en las percepciones del cliente sobre la gestión y combinó encuestas semestrales planificadas con encuestas electrónicas inmediatas a la realización del servicio. En 2014, alcanzó un 90% de satisfacción.</li> </ul>
<b>CAM Chile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuó impulsando el acercamiento a sus principales clientes a través de los Discovery Teams, equipos que buscan identificar oportunidades de mejora en los servicios actuales.</li> <li>• Fortaleció su sistema de postventa y los mecanismos para recoger retroalimentación de sus clientes luego del servicio. Ello supone mayor automatización de los procesos, que permitirá controlar los tiempos de respuesta y las soluciones generadas.</li> </ul>

## 5. COMUNICACIÓN

### PANEL DE DIÁLOGO CON CLIENTES Y PROVEEDORES (G4-27)

Por segundo año consecutivo realizamos un panel de diálogo con 15 clientes y proveedores de las principales empresas del Grupo. El objetivo fue conocer sus percepciones sobre nuestra gestión e identificar oportunidades de mejora en temas sociales, ambientales y operativos.

Entre las mejores prácticas se reconoció nuestros procesos de reclutamiento en las comunidades aledañas a los proyectos, la seguridad laboral y excelencia operacional.

Entre los principales desafíos se planteó la necesidad de crear mayores sinergias con proveedores y contratistas para compartir buenas prácticas de seguridad y ambiente. Estos temas están siendo trabajados por las empresas del Grupo como parte de sus metas de sostenibilidad 2015.



## 5. COMUNICACIÓN

PRIORIDAD PARA LÍNEA 1,  
VIVA GyM Y CONCAR

- **Clientes usuarios (G4-27):** En 2014 interactuamos con más de 91 millones de usuarios entre las concesiones viales que operamos y la Línea 1 del Metro de Lima (Ferrovías GyM), lo cual significó un reto para mantener un diálogo transparente y fluido.

Empresa	Principales iniciativas 2014:
<b>Línea 1 Metro de Lima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como parte de la certificación ISO 9000, potenció su sistema de quejas y reclamos, identificando las causas principales y elaborando acciones preventivas y correctivas en la operación.</li> <li>• En 2014, la Línea 1 del Metro de Lima obtuvo un nivel de satisfacción del 85%.</li> </ul>
<b>Viva GyM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como parte de la mejora continua, viene trabajando en la integración de sus sistemas de post venta y atención al cliente, para que de manera interactiva el cliente pueda conocer el status de su requerimiento.</li> </ul>
<b>CONCAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortaleció sus equipos, incorporando un responsable de comunicación externa en los principales proyectos, a fin de estrechar las relaciones con sus grupos de interés y monitorear adecuadamente sus necesidades.</li> <li>• Continuó realizando encuestas de satisfacción de manera trimestral para conocer las oportunidades de mejora en la gestión y operación de las carreteras. En 2014, obtuvo un 93% de satisfacción.</li> </ul>

## 5. COMUNICACIÓN

### SISTEMA DE QUEJAS Y RECLAMOS – LÍNEA 1: (G4-27)

Es la herramienta que nos permite recoger y sistematizar los comentarios, reclamos o sugerencias de los clientes de la Línea 1 Metro de Lima, para luego implementar acciones preventivas y correctivas en nuestra operación. Este análisis contempla los distintos procesos que siguen los clientes dentro del sistema del metro, con mayor énfasis en las etapas con mayor estrés y foco en los atributos más valorados por nuestros clientes. Esta información, a su vez, se complementa con la realización de estudios de “cliente incógnito” y con los resultados semestrales de las encuestas de satisfacción.

En 2014, la Línea 1 del Metro de Lima obtuvo un ratio de 45 reclamos por millón de viajes, donde las principales causas estuvieron relacionadas con la implementación del nuevo sistema de control de pasajeros, la saturación de los trenes y la gestión de flujos de ingreso y salida a estaciones. Estos resultados reflejan una gestión eficiente, de acuerdo con los estándares internacionales, especialmente en un contexto en el que se duplicó el número de pasajeros diarios de 150 mil a 317 mil personas.



## 5. COMUNICACIÓN

- **Cliente Estado (G4-27):** Establecemos una relación transparente y de largo plazo. Buscamos ser socios estratégicos, canalizando recursos privados para financiar, diseñar, construir, operar y mantener infraestructuras de servicios públicos con los más altos estándares de calidad.

### CREACIÓN DE LA GERENCIA DE RELACIONES INSTITUCIONALES (G4-27).

Con el ánimo de entender mejor las necesidades de nuestro cliente Estado, en 2014 se creó la Gerencia de Relaciones Institucionales, que busca impulsar un relacionamiento positivo con este importante grupo de interés.



## 5. COMUNICACIÓN



### Desafíos 2015

- *Implementar la Política de Comunicación Corporativa en las empresas del Grupo.*
- *Continuar fortaleciendo la relación con clientes empresariales, a través de espacios periódicos de retroalimentación (GyM, GMI, GMD y CAM GyM).*
- *Mantener los niveles de satisfacción y potenciar los canales virtuales de atención y señalética disponibles en estaciones de Línea 1 (Ferrovías GyM).*
- *Fortalecer el sistema de recepción, atención y sistematización de reclamos para mejorar la gestión. (CAM GyM).*
- *Establecer indicadores de monitoreo del servicio post venta, en función al tiempo y la calidad de respuesta (Viva GyM).*







# COMPARTIR

---

COMPARTIR PARA PROMOVER  
CIUDADANÍA

COMPARTIMOS CON NUESTROS PROVEEDORES, CLIENTES Y COMUNIDADES LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA ACUMULADA EN NUESTROS 81 AÑOS DE TRAYECTORIA, CONTRIBUYENDO A LA GENERACIÓN DE CONDUCTAS CIUDADANAS RESPONSABLES EN LA SOCIEDAD.

## 1. NUESTROS PROVEEDORES:

- **Proveedores formales, que respetan las normas y cumplen nuestros estándares de actuación.**

Trabajamos de la mano con más de 7,900 proveedores y contratistas para alcanzar las metas y compromisos asumidos con nuestros clientes. Ellos representan el 47% de nuestros ingresos y son aliados estratégicos para la ejecución de nuestras operaciones y servicios. Esta relación no está exenta de desafíos propios del contexto regional, como son el bajo nivel de



## 1. NUESTROS PROVEEDORES:

capacitación o el alto índice de informalidad. Para hacer frente a estos retos, en el Grupo promovemos y acompañamos el crecimiento de nuestros proveedores a través de iniciativas de evaluación y formación. De esa manera, contribuimos a elevar los estándares de la industria, aseguramos servicios de calidad que respondan a las expectativas de los clientes y promovemos conductas responsables en nuestra cadena de valor.



Item	GyM	STRACON GyM	GMP	CONCAR
% de Compras a Proveedores Nacionales	99%	79%	95%	98%
% de Compras Descentralizadas /1	22%	17%	34%	40%
%Compras locales/2	9%			

/1 corresponden a compras realizadas a proveedores con Registro Único de Contribuyentes (RUC) de Provincia.  
/2 corresponden a compras realizadas a proveedores de la zona de influencia directa e indirecta de los proyectos.

## 1. NUESTROS PROVEEDORES:

### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2014:

PRIORIDAD GyM Y GMP

#### HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES:

Desde 2012 evaluamos y categorizamos a nuestros proveedores más importantes de acuerdo con criterios de calidad, seguridad, medio ambiente, respeto por la legislación laboral y la comunidad. Ello nos permite contar con proveedores formales, confiables y asegurar un comportamiento ético y responsable en nuestra cadena de valor.

Las empresas que no logran homologarse reciben retroalimentación sobre los temas que deben fortalecer para mejorar su propia gestión e ingresar a trabajar con nosotros en un futuro.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

##### GyM

- **459** proveedores homologados, que representan el 42.8 % de nuestros proveedores significativos y el 34% del volumen de compras.
- **27.3 %** de los proveedores homologados fueron auditados en el 2014.
- **100%** de proveedores homologados recibieron nuestra Carta Ética y Código de Conducta.

##### GMP

- **75** proveedores homologados, que representan el 33.5% de proveedores significativos.
- Auditorías externas por Bureau Veritas.



## 1. NUESTROS PROVEEDORES:

### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2014:

PRIORIDAD GyM Y GMP

#### TRASLADO DE ESTÁNDARES EN SEGURIDAD:

Contribuimos a elevar los estándares de nuestros proveedores y contratistas, compartiendo nuestras buenas prácticas en seguridad laboral. Con este objetivo, en 2014 identificamos a nuestros proveedores críticos y desarrollamos con ellos charlas magistrales, talleres de capacitación y cursos de manejo defensivo, que son dictados por nuestros profesionales del área de Prevención de Riesgos.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

##### GyM

- **78** proveedores de servicios de transporte de personal y de carga participaron de los talleres de seguridad.

##### GMP

- Inducción de seguridad y salud y evaluación previa al ingreso de todo contratista que trabaje con nosotros.
- **4** reuniones de calidad cliente –socio para el traslado de estándares a proveedores estratégicos en calidad, medio ambiente y seguridad y salud ocupacional.



## 1. NUESTROS PROVEEDORES:

### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2014:

PRIORIDAD GyM,  
STRACON GyM Y CONCAR

#### DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES:

Fortalecemos las capacidades de nuestros proveedores locales para que se formalicen, desarrollen sus negocios y mejoren la calidad de los bienes y servicios que brindan. De esta manera contribuimos a dinamizar las economías locales, promoviendo una gestión formal y responsable.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

##### GyM

Continuó la implementación del programa piloto Desarrollo de Proveedores Locales, que permite acompañar el proceso de formalización y crecimiento de los negocios vinculados a nuestras zonas de influencia directa.

Como parte del programa, se capacitó a 14 proveedores en aspectos técnicos, calidad de los productos, atención al cliente y buen manejo empresarial. El resultado de la asesoría se materializa en un Plan de Mejora elaborado con un horizonte de un año. De esa manera, se espera que alcancen un nivel de maduración que los convierta en negocios rentables y sostenibles.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

##### STRACON GyM

Brinda capacitaciones a los proveedores locales de sus proyectos en temas de gestión, tributarios y contractuales. En 2014 desarrolló el evento "Gestión de mi Negocio", que sirvió para reforzar las etapas iniciales de los emprendimientos, incluyendo aspectos como la elaboración de facturas, valorizaciones, significados contractuales, contabilidad básica, normas tributarias para que puedan tener conocimiento del contexto en el que se desenvolverán como empresarios.

##### CONCAR

Se realizaron capacitaciones a proveedores locales, con foco en los rubros servicios de alimentación y hospedaje. En 2014, participaron del programa 15 proveedores locales de la carretera SURVIAL, con los que promovimos una gestión responsable, con foco en la higiene en la manipulación de alimentos, salud, nutrición y servicio al cliente.

## 1. NUESTROS PROVEEDORES:



### Desafíos 2015

- *Seguir potenciando espacios para compartir buenas prácticas en seguridad con proveedores y subcontratistas (GyM y STRACON GyM).*
- *Implementar un sistema de retroalimentación que incorpore las evaluaciones de calidad (GyM).*
- *Continuar con la implementación del sistema de homologación (GMP).*
- *Implementar un sistema de homologación para proveedores estratégicos y un sistema de declaración jurada para pequeñas empresas.*
- *Implementar de auditorías de seguridad para subcontratistas (CONCAR).*



## 2. NUESTROS CLIENTES

»» **Cientes que utilizan adecuadamente las infraestructuras y viven en comunidad como buenos vecinos.**

PRIORIDAD PARA LÍNEA 1,  
VIVA Gym Y CONCAR

Interactuamos con más de 91 millones de clientes (usuarios), ya sea mediante la operación de nuestras concesiones de infraestructura, la provisión de servicios públicos o la comercialización de productos inmobiliarios. Con ellos, no solo buscamos brindar infraestructuras y servicios de clase mundial, sino que asumimos este escenario como una oportunidad para compartir nuestros conocimientos y experiencias con los clientes, promoviendo conductas ciudadanas responsables y principios de convivencia y respeto mutuo.





## 2. NUESTROS CLIENTES

### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2014:

#### CULTURA METRO – LÍNEA 1 (FERROVÍAS GyM)

En 2014, el programa Cultura Metro continuó educando a los clientes de la Línea 1 en el buen uso del sistema y promoviendo la convivencia ciudadana y el compromiso social con el entorno.

La apertura del tramo II de la Línea 1 del Metro de Lima en julio 2014, significó la incorporación de 10 nuevas estaciones, 12 km más de vía y 10 trenes adicionales que permitieron que el servicio llegue hasta San Juan de Lurigancho, distrito más poblado de Lima. Como resultado, el número de pasajeros diarios que utilizan el Metro se incrementó de 150 mil a 317 mil. Ello planteó el gran desafío de mantener la convivencia respetuosa y el civismo logrado con el tramo I del sistema.

Para enfrentarlo, en 2014 se creó el programa Somos Línea 1, que busca impulsar un rol más

activo de los actuales clientes y colaboradores del Metro, convirtiéndolos en promotores de ciudadanía. Ellos son capacitados y acreditados formalmente y deben fomentar el buen uso del sistema y conductas ciudadanas, con su ejemplo.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- **1,488** clientes y 84 colaboradores acreditados como promotores de ciudadanía.
- **16** visitas guiadas realizadas con estudiantes.
- **28** Talleres de capacitación con 1,084 vecinos.
- **87%** de los clientes considera que el Metro promueve ciudadanía.
- Premio Infraestructura 360° entregado por el BID en reconocimiento a las empresas que generan inversiones sustentables.



## 2. NUESTROS CLIENTES

### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2014:

#### AYNI – VIVA GyM

Por tercer año consecutivo Viva GyM continuó ejecutando el programa Ayni, que busca generar una convivencia respetuosa entre los nuevos propietarios de los proyectos inmobiliarios que desarrollan. Como parte de esta iniciativa, se capacita a los vecinos en temas legales, administrativos, manejo de conflictos y liderazgo y se brinda soporte para promover una mejor calidad de vida en estos espacios urbanos.

A fin de fortalecer los logros ya alcanzados, en 2014 se desarrolló, por segundo año consecutivo, un concurso de sostenibilidad entre las juntas directivas de los principales condominios. Así, los propietarios fueron evaluados según sus niveles de morosidad, cumplimiento de normas internas, asistencia a reuniones, entre otros. Los conjuntos residenciales ganadores recibieron un fondo para implementar diferentes proyectos de mejora en su condominio.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- **1,293** familias capacitadas en liderazgo y convivencia.
- **67** talleres en Lima y provincia.
- **7** conjuntos residenciales participaron en concurso de sostenibilidad.
- **84** % de propietarios considera que Ayni mejora la convivencia entre vecinos.



## 2. NUESTROS CLIENTES

### PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2014:

#### EDUCACIÓN VIAL – CONCAR:

Busca reducir el índice de accidentabilidad en las carreteras que opera o mantiene, trasladando su cultura de prevención y seguridad vial a los usuarios y comunidades aledañas a las vías. En 2014 se realizó una evaluación y reestructuración del programa que permitirá incorporar a otros grupos involucrados en la problemática de la seguridad vial, como empresas de transporte de pasajeros y mercancías.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- Evaluación de impacto del programa de educación vial.
- **4,400** alumnos formados en educación vial.
- Más de **300** docentes, 27 escuelas y 5,500 niños participantes (2011-2013).



## 2. NUESTROS CLIENTES



### Desafíos 2015

- Continuar la implementación del programa *Somos Línea 1*, incrementando el número de promotores de ciudadanía (Línea 1).
- Implementar el programa de educación vial, fortaleciendo el rol de los instructores internos e incorporando a los usuarios transportistas (CONCAR).
- Fortalecer el sistema de medición de resultados del programa *Ayni* (Viva GyM).



### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

➤➤ **Comunidades que desarrollen y aprovechen los conocimientos e infraestructuras que les brindamos, para su propio crecimiento.**

Por la naturaleza y diversidad de nuestros negocios, en el Grupo Graña y Montero el concepto de comunidad incluye no solo a las poblaciones locales aledañas a nuestros proyectos, sino también a otros grupos estratégicos, como la comunidad de ingeniería, académica y científica. Con cada uno de ellos, buscamos compartir nuestros conocimientos y experiencias para que los aprovechen en beneficio propio y en el de su entorno.



### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

#### PROGRAMAS DESARROLLADOS CON LA COMUNIDAD LOCAL:

PRIORIDAD PARA GyM,  
STRACON GyM, GMP, Y CONCAR

#### DESARROLLANDO CAPACIDADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL - GyM:

GyM se enfrenta a un contexto complejo para la contratación de mano de obra local a nivel nacional. Las malas prácticas de grupos informales y el escaso nivel educativo de la población limitan y ponen en riesgo el éxito de la generación de empleo local.

Por ello, desde hace 9 años la empresa desarrolla un programa de reclutamiento donde comparte su conocimiento en construcción y capacita a los miembros de la comunidad en técnicas constructivas, prevención de riesgos y liderazgo. De esta manera, se incrementa la empleabilidad de la población local, se generan puestos de trabajo formales, se reducen los riesgos para el proyecto, se generan procesos de contratación más eficientes y se fortalece la confianza con las comunidades locales.



#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- **118,560** horas hombre de capacitación.
- **2,778** pobladores locales capacitados durante el año.
- **60%** de los capacitados en el año ingresó a trabajar en proyectos de GyM.
- **100%** de la mano de obra no calificada es contratada de la comunidad local.

### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

#### PROGRAMAS DESARROLLADOS CON LA COMUNIDAD LOCAL:

##### PROGRAMA EDUCATIVO GESTIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN – GyM:

GyM, en alianza con el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Fe y Alegría N° 75, viene implementando la carrera técnica Planeamiento y Control de Proyectos de Construcción, que busca capacitar a jóvenes de escasos recursos para incrementar su empleabilidad en los proyectos de construcción.

El programa tiene una duración de 2 años, y durante el período de vacaciones ofrece a los jóvenes la oportunidad de realizar prácticas preprofesionales en los proyectos de GyM. Actualmente, permite la obtención de una certificación a nombre del Ministerio de Educación, a nivel de técnico medio.



#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- **35** jóvenes formados.
- **17** realizaron prácticas preprofesionales en proyectos de GyM.
- Más de **26,000** horas hombre de capacitación.
- **149** postulantes a la segunda edición del curso.

### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

#### PROGRAMAS DESARROLLADOS CON LA COMUNIDAD LOCAL:

##### OBRAS POR IMPUESTOS Y PROMOCIÓN DE CONDUCTAS SEGURAS - GMP:

GMP busca reducir los riesgos en seguridad para la comunidad de Talara (zona de influencia directa), a través de la promoción de conductas responsables. Para ello utiliza la modalidad de obras por impuestos, que le permite complementar el desarrollo de infraestructuras públicas, con la generación de competencias y conductas ciudadanas y el fortalecimiento de las instituciones locales.

Bajo este enfoque, en 2014, GMP realizó la construcción y equipamiento de la Compañía de Bomberos Voluntarios N° 62 en el distrito de La Brea, proyecto que permitirá promover una cultura preventiva y gestionar oportunamente los riesgos de incendio, que se acentúan debido al robo y almacenamiento clandestino de combustible, que son frecuentes en la zona.



#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- Más de **US\$ 1.2 MM** de inversión.
- Más de **120** mil beneficiarios.
- Mención honrosa en el Premio Desarrollo Sostenible 2014, entregado por la Sociedad de Minería Petróleo y Energía.



### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

#### PROGRAMAS DESARROLLADOS CON LA COMUNIDAD DE INGENIERÍA

PRIORIDAD CORPORATIVA

##### IMPULSO A LA INNOVACIÓN COMPARTIDA:

A través de este programa promovemos una cultura de la investigación en la comunidad de ingeniería, generamos las competencias necesarias para realizarla, transmitimos el conocimiento y generamos una mayor articulación entre la empresa, el Estado y la academia. Forman parte del programa:

- **Estructura tus IDEAS:** Concurso de artículos científicos dirigido a estudiantes universitarios de pregrado de las carreras de ingeniería y arquitectura. En sus dos ediciones ha beneficiado a 10,400 estudiantes y capacitado a 1,700 alumnos mediante talleres teórico-prácticos para la investigación.
- **Investigación en Ingeniería (Tesis):** Impulsamos el desarrollo de proyectos de I+D a partir de la elaboración de tesis de grado en temas de interés para las empresas del Grupo.

En sus cinco ediciones, ha beneficiado a 54 tesis universitarias.

- **Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana:** Instaurado en 2009 para reconocer el valor de la investigación y premiar el talento y la dedicación de los profesionales de la ingeniería. En sus 5 ediciones ha premiado a 16 ingenieros y 8

equipos profesionales (225 investigaciones participantes de 16 ciudades del país).

- **Portal de ingeniería (PI):** Plataforma web creada para la transmisión e intercambio de conocimiento entre los miembros de la comunidad de ingeniería. PI cuenta con 31,500 usuarios registrados y más de 160,000 seguidores en redes sociales.
- **Voluntariado:** Motivamos la participación de estudiantes universitarios en actividades de difusión del conocimiento y los empoderamos para que transmitan la importancia de la investigación en sus entornos directos. 145 voluntarios han recibido capacitación para mejorar sus habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

#### PRINCIPALES AVANCES 2014

- **US\$ 1 MM** invertido (2009-2014).
- Articulación con 36 instituciones de la academia, Estado y empresa.
- Premio a Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de las Empresas 2014 en la categoría Multistakeholders, entregado por Perú 2014.

### 3. NUESTRAS COMUNIDADES



#### **Desafíos 2015**

- **Comunidad local:** *continuar promoviendo la generación de conductas ciudadanas con la comunidad y fortalecer nuestros sistemas de medición de resultados e impactos.*
- **Comunidad de ingeniería:** *continuar promoviendo la investigación y la articulación entre el Estado, la academia y las empresas.*



### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

#### 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 sostenibilidad con el frente externo. En 2014, las principales iniciativas ejecutadas a través de Espacio Azul fueron:

- **Programa Aprender para Crecer.** Por segundo año consecutivo continuamos con la ejecución del programa Aprender para Crecer en Talara, zona de influencia de GMP. Esta iniciativa busca mejorar la enseñanza de los docentes públicos y el aprendizaje de los niños en lectura, escritura y matemáticas.

Siendo coherentes con nuestras prácticas de gestión interna, el programa brinda capacitación técnica y acompañamiento a los docentes para que puedan crecer y desarrollarse dentro de la carrera magisterial, estimula la investigación para innovar en el aula, potencia el rol de los directores como gestores responsables de las escuelas y complementa los aprendizajes de los alumnos con la generación de valores ciudadanos.

El programa se realiza en alianza con la Universidad Peruana Cayetano Heredia y Empresarios por la Educación y en 2014 benefició a 92 docentes y 2,138 niños de 6 escuelas públicas de Talara, Piura.

- **Programa de Voluntariado Corporativo Graña y Montero.** A través del voluntariado corporativo, nuestros colaboradores proyectan el Estilo Graña y Montero en la sociedad y actúan como agentes de cambio. En línea con la estrategia de sostenibilidad “Crecer y Compartir”, el programa de voluntariado corporativo se enfoca en dos ejes: la promoción de conductas ciudadanas y el mejoramiento de la educación en el Perú. En 2014 participaron más de 1,250 voluntarios, beneficiando a 11,831 personas en 19 departamentos del Perú.



“ *Ser voluntario es un compromiso personal que nos lleva a trabajar en equipo de manera desinteresada, organizándonos para compartir y llevar bienestar a quienes viven en condiciones vulnerables.* ”

**Julio Aguilar** | Voluntario de CONCAR

### 3. NUESTRAS COMUNIDADES

#### PROGRAMAS SOCIALES 2014: PROMOVRIENDO CONDUCTAS CIUDADANAS

Las diversas iniciativas de sostenibilidad realizadas por el Grupo con el frente externo demandaron una inversión total de US\$ 2.4 MM. Como resultado, más de 330 mil beneficiarios directos recibieron 240 mil horas hombre de capacitación en competencias técnicas, seguridad vial y conductas responsables, entre otros.

TIPO DE INICIATIVA	CANTIDAD BENEFICIARIOS DIRECTOS	HORAS HOMBRE CAPACITACIÓN	US\$
Capacitación relacionada	11,834	187,127	410,077
Capacitación no relacionada	9,387	31,073	164,382
<b>1. CAPACITACIÓN</b>	21,221	218,200	574,459
Inversión social	263,013	4,862	1,520,713
Inversión medioambiental	15,876	795	79,437
Inversión económica	1,080	9,390	42,145
Filantropía empresarial	32,967	5,760	236,092
<b>2. OTRAS ACTIVIDADES EMPRESA</b>	312,936	20,807	1,878,388
<b>3. FILANTROPÍA DE COLABORADORES</b>	580	1,400	40,535
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES (1+2+3)</b>	334,737	240,406	2,493,382

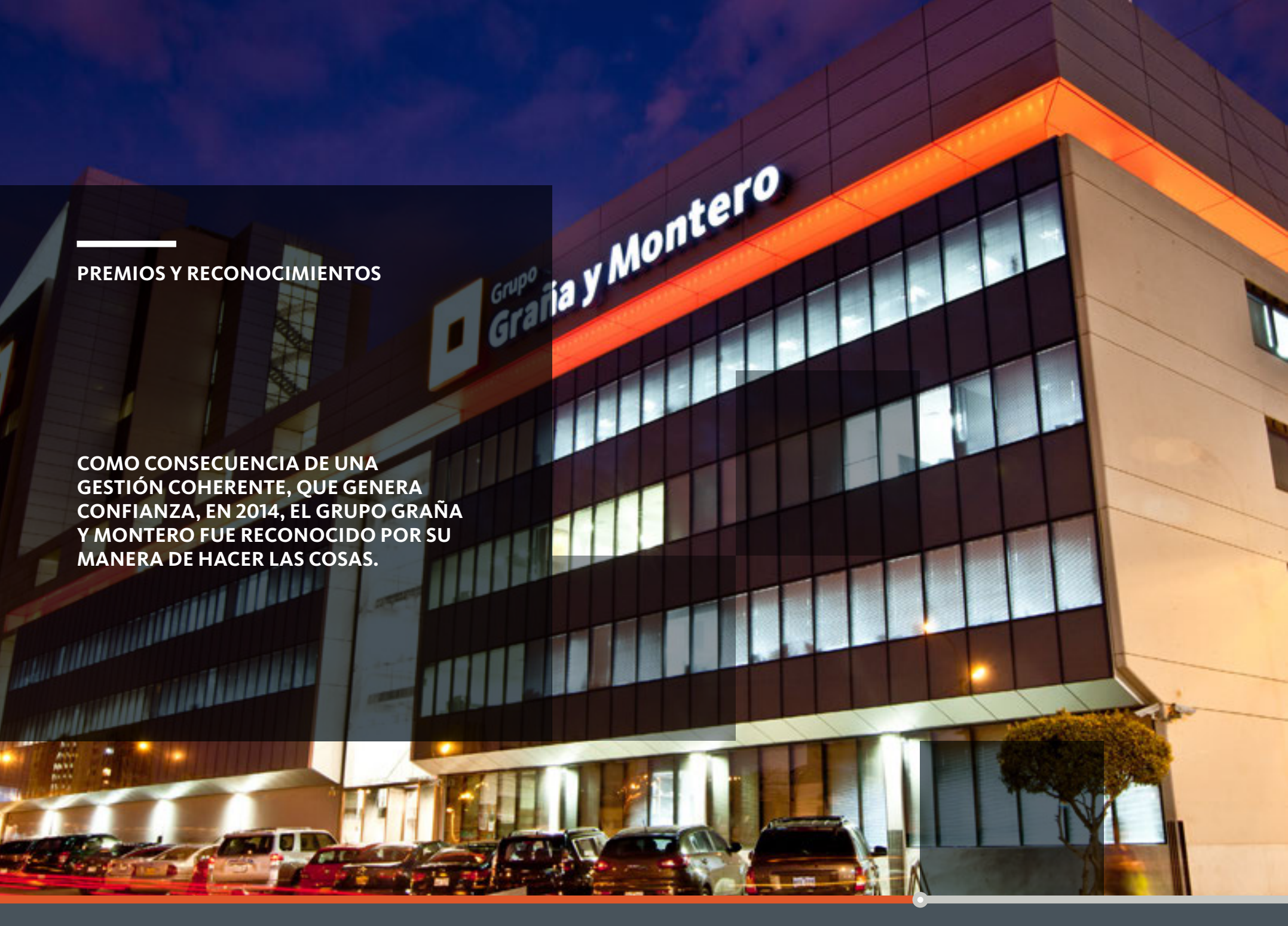


---

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

COMO CONSECUENCIA DE UNA  
GESTIÓN COHERENTE, QUE GENERA  
CONFIANZA, EN 2014, EL GRUPO GRAÑA  
Y MONTERO FUE RECONOCIDO POR SU  
MANERA DE HACER LAS COSAS.

Grupo  
Graña y Montero



## LOS PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS FUERON:

- Las 10 Empresas más Admiradas, otorgado por la revista "G" de Gestión y PricewaterhouseCoopers.
- Puesto 7 en el ranking Las 100 Empresas Peruanas con Mejor Reputación, de acuerdo con el estudio realizado por la consultora internacional Merco y KPMG.
- Puesto 11 en el ranking Las 100 Empresas Peruanas con Mayor Responsabilidad Social Empresarial, de acuerdo con el estudio realizado por la consultora internacional Merco y KPMG.
- Empresa con la Mejor Estrategia de Mercado de Renta Variable de América Latina, otorgado por la revista "LatinFinance".
- Empresa con la Mejor Estrategia de Mercados de Capitales de la Región Andina, otorgado por la revista "LatinFinance".
- Empresa Mejor Gestionada de Latinoamérica 2014, otorgado por la revista "Euromoney".
- Llave de la Bolsa de Valores de Lima 2014, otorgado por la BVL, por tener las mejores prácticas de Gobierno Corporativo.
- Premio Perú 2021 a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de las Empresas, en la categoría Multistakeholders, por el programa "Impulso a la Innovación Compartida".
- Distintivo Empresa Socialmente Responsable 2014, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y Perú 2021.



## LOS PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS FUERON:

Asimismo, nuestras empresas obtuvieron los siguientes reconocimientos:

- GMP, Mención honrosa en el Premio de Desarrollo Sostenible 2014, en la categoría Gestión del desarrollo local del sector hidrocarburos por su programa “Promoción de conductas ciudadanas en materia de seguridad a través de Obras por Impuestos”. Premio entregado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía.
- GyM, puesto cuatro en el ranking general y primero en el ranking de empresas del sector construcción, del estudio “Dónde quiero trabajar”, elaborado por Arellano Marketing y Laborum.
- Viva GyM, primera en el ranking de empresas del sector inmobiliario del estudio “Dónde quiero trabajar”, elaborado por Arellano Marketing y Laborum.
- Viva GyM, puesto 6 en la categoría Empresas Entre 30 y 250 Colaboradores, en el ranking Las Mejores Empresas para Trabajar 2014 de Great Place to Work® Perú.
- GMP, puesto 11 en la categoría Empresas Entre 251 y 1,000 Colaboradores, en el ranking Las Mejores Empresas para Trabajar 2014 de Great Place to Work® Perú.
- GMD, puesto 12 en la categoría Empresas de Más de 1,000 colaboradores, en el ranking Las Mejores Empresas para Trabajar 2014 de Great Place to Work® Perú.
- CONCAR, Premio al Mejor Progreso, en el ranking Las Mejores Empresas para Trabajar 2014 de Great Place to Work® Perú.
- Ferrovías GyM, Premio Infraestructura 360°, organizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con el apoyo de la Universidad de Harvard, en reconocimiento a las empresas privadas que generan inversiones sustentables.





## ¿POR QUÉ LO HACEMOS?

NUESTRA VISIÓN DE SER EL “GRUPO DE INGENIERÍA E INFRAESTRUCTURA MÁS CONFIABLE DE LATINOAMÉRICA” NO SE COMPROMETE CON CANTIDAD SINO CON CALIDAD, Y LLEVA IMPLÍCITA LA RESPONSABILIDAD DE TRASCENDER, CONFORMANDO UN EQUIPO DE INGENIEROS CAPACES DE DESARROLLAR, EN TODAS SUS ETAPAS, LOS GRANDES PROYECTOS DE INGENIERÍA QUE REQUIERE NUESTRA REGIÓN.



## ÍNDICE GRI

Nuestro Informe de Sostenibilidad 2014 responde a los indicadores de conformidad esencial, de acuerdo a los requerimientos de la Guía de Elaboración de la Global Reporting Initiative – GRI G4. La siguiente tabla indica dónde ubicar en nuestro Informe la información relativa a la Guía G4.



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>			
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización	Página 4	si Página 108 - 110
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>			
G4-3	Nombre de la organización	Graña y Montero S.A.A	si Página 108 - 110
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes	Página 12	si Página 108 - 110
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	La sede principal de Graña y Montero se encuentra ubicada en: Av. Paseo de la República 4667- 4675, Surquillo, Lima.	si Página 108 - 110
G4-6	Países en los que opera la organización	Página 10	si Página 108 - 110
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su 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. Casi todas las empresas que conforman el Grupo son Sociedades Anónimas, con excepción de la matriz Graña y Montero S.A.A. que es una sociedad anónima abierta. Al 31 de diciembre de 2014 contamos con 1,854 accionistas, de los cuales un 99.19% son propietarios de menos del 1% del capital social y cerca del 0.32% tienen entre el 1 y el 5%.	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-8	Mercados a los que sirve la organización	Página 9 Para más información ver Memoria Anual 2014 <a href="http://investorrelations.granaymontero.com.pe/sites/granaymontero.investorhq.businesswire.com/files/doc_library/file/GyM_espanol_final.pdf">http://investorrelations.granaymontero.com.pe/sites/granaymontero.investorhq.businesswire.com/files/doc_library/file/GyM_espanol_final.pdf</a>	si Página 108 - 110
G4-9	Tamaño de la organización, a partir de su número de empleados, operaciones, ventas o ingresos netos, entre otros	Página 10	si Página 108 - 110
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo	Página 35 El 71% de nuestros colaboradores empleados están en el Perú, el 29% restante se encuentra en Chile, Colombia, Brasil, Panamá, Guyana, México y República Dominicana.	si Página 108 - 110
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	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.	si Página 108 - 110
G4-12	Cadena de suministro de la organización	Página 74 Nuestra gestión involucra a más de 7,900 proveedores de bienes y servicios. Este tema fue priorizado por dos de las empresas del Grupo, GyM y GMP, quienes actualmente tienen implementados sistemas de homologación para sus proveedores grandes y medianos. Estas bases de datos de proveedores aptos son compartidas con las empresas del Grupo que así lo requieran. El tema de desarrollo de proveedores locales es prioritario para GyM, Stracon GyM y CONCAR, quienes vienen implementando diferentes esfuerzos para promover el crecimiento de los proveedores de sus zonas de influencia.	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	Página 30	si Página 108 - 110
G4-14	Abordaje de la organización del principio de precaución	Página 30, 47 y 54	si Página 108 - 110
G4-15	Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Ver Informe de Sostenibilidad 2013 <a href="http://www.granaymontero.com.pe/pdf/reporte_sostenibilidad/reporte_sostenibilidad_2013.pdf">http://www.granaymontero.com.pe/pdf/reporte_sostenibilidad/reporte_sostenibilidad_2013.pdf</a>	si Página 108 - 110
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	Ver Informe de Sostenibilidad 2013 <a href="http://www.granaymontero.com.pe/pdf/reporte_sostenibilidad/reporte_sostenibilidad_2013.pdf">http://www.granaymontero.com.pe/pdf/reporte_sostenibilidad/reporte_sostenibilidad_2013.pdf</a>	si Página 108 - 110
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA			
G4-17	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes	Ver Memoria Anual página 19 En la presente Memoria Anual figuran los estados financieros de las empresas que conforman el Grupo Graña y Montero. <a href="http://investorrelations.granaymontero.com.pe/sites/granaymontero.investorhq.businesswire.com/files/doc_library/file/GyM_espanol_final.pdf">http://investorrelations.granaymontero.com.pe/sites/granaymontero.investorhq.businesswire.com/files/doc_library/file/GyM_espanol_final.pdf</a>	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto	Página 23	si Página 108 - 110
G4-19	Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Página 24 - 27	si Página 108 - 110
G4-20	Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización	En la matriz de resultados de temas relevantes páginas 24-26 se señala cuáles empresas formaron parte del análisis de materialidad y qué temas son reportados en este informe.	si Página 108 - 110
G4-21	Límite de cada Aspecto material fuera de la organización.	Los asuntos materiales identificados aplican para nuestras operaciones y los grupos de interés con los que nos relacionamos.	si Página 108 - 110
G4-22	Consecuencias de las re expresiones de la información de memorias anteriores y sus causas	La definición de los indicadores corresponde a los reportados en el informe anterior.	si Página 108 - 110
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	En 2014 alineados a la guía GRI G4, reportamos únicamente la gestión de los temas materiales para nuestra organización. La cobertura no ha variado con respecto al año anterior, ya que reportamos el desempeño de las principales empresas del Grupo.	si Página 108 - 110
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización.	Página 65	si Página 108 - 110
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	Para la determinación de los grupos de interés y temas a reportar y gestionar, se realizó un proceso de materialidad alineada al proceso sugerido por la Global Reporting Initiative (GRI) .	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-26	Enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés (frecuencia, participación en el proceso de elaboración de la memoria, entre otros)	Página 66	si Página 108 - 110
G4-27	Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés	Página 67-71	si Página 108 - 110
<b>PERFIL DE LA MEMORIA</b>			
G4-28	Periodo objeto de la memoria	2014	si Página 108 - 110
G4-29	Fecha de la última memoria	2013	si Página 108 - 110
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Anual	si Página 108 - 110
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	Gerencia Legal y de Asuntos Corporativos: <a href="mailto:responsabilidadcorporativa@gym.com.pe">responsabilidadcorporativa@gym.com.pe</a>	si Página 108 - 110
G4-32	Opción elegida para la memoria	Esencial	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	El presente Informe de Sostenibilidad ha sido sometido a la verificación de la Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Guía GRI – G4.	si Página 108 - 110
<b>GOBIERNO</b>			
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	Página 30	si Página 108 - 110
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>			
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	Página 11	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS				
ASPECTOS MATERIALES		DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
G4 - EC1		Valor económico directo generado y distribuido.	Página 17 y 18	si Página 108 - 110
Conducta ética		Indicador propio	Porcentaje de capacitaciones en el sistema de prevención de lavado de activos	Página 31 si Página 108 - 110
		Indicador propio	Porcentaje de denuncias recibidas y evaluadas en el Canal Ético Corporativo	Página 31 si Página 108 - 110
Desarrollo de personas	Desarrollo profesional	G4 - LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Página 37 y 43 si Página 108 - 110
		G4 - LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Página 36 y 43 si Página 108 - 110
		G4 - LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Página 39 si Página 108 - 110
	Gestión del conocimiento	Indicador propio	Iniciativas de gestión del conocimiento, número de foros y encuentros realizados, y número de visitas al portal del conocimiento	Página 51 si Página 108 - 110



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
ASPECTOS MATERIALES		DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	
Desarrollo de personas	Contratación local	Indicador propio	Porcentaje de colaboradores procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Página 45	si Página 108 - 110
		Indicador propio	Porcentaje de recategorizaciones de los colaboradores operativos	Página 43	si Página 108 - 110
	Homologación proveedores	G4 - LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Página 76	si Página 108 - 110
Seguridad	General	G4- LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	En las empresas del Grupo, el 100% de los colaboradores se ven representados en los Comités de Seguridad y Salud.	si Página 108 - 110
		Indicador propio	Índice de frecuencia de accidentes y número de horas trabajadas con exposición al riesgo	Página 52	si Página 108 - 110
	Seguridad Vial	Indicador propio	Iniciativas de gestión de seguridad vial con colaboradores, usuarios y sociedad	Página 51	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
ASPECTOS MATERIALES		DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	
Medio ambiente	Energía	G4 - EN3	Consumo energético interno	Página 57	si Página 108 - 110
	Derrames	G4 - EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos	Página 58	si Página 108 - 110
	Residuos	G4 - EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Página 59	si Página 108 - 110
	Soluciones ambientales	G4 - EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Página 62	si Página 108 - 110
	Homologación proveedores	G4 - EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Página 76	si Página 108 - 110

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
ASPECTOS MATERIALES		DESCRIPCIÓN	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	
Comunicación	Diálogo con clientes	G4 - PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	Página 67 - 70	si Página 108 - 110
		Indicador propio	Número de quejas y reclamos de los clientes	Página 70	si Página 108 - 110



Lima, 1 de marzo de 2015

Señores:  
**GRUPO GRAÑA Y MONTERO**  
Surgullo, Para  
Presente.-

De nuestra consideración:

Para la Conformación de la Tercera Parte (Third Party Checked) del Informe de Sostenibilidad 2014 del Grupo Graña y Montero, correspondiente con el Nivel de Conformidad Esencial requerido por las Guías G4 del Global Reporting Initiative (GRI) se ha procedido de la siguiente manera:

- Se ha leído y analizado detenidamente la versión de la Memoria de Sostenibilidad 2014, tomando como base la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI – G4
- 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 2014

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

- La aplicación de los **principios del GRI para la definición del contenido y calidad** en la elaboración del Reporte de Sostenibilidad.
- El cumplimiento de los **aspectos e indicadores** que se requieren reportar para alcanzar el cumplimiento de Conformidad Esencial
- **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 2014 del Grupo Graña y Montero, se cotea a los principios del GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad, tanto a aquellos referidos a la definición del contenido como los relacionados a la calidad de elaboración de memorias.

Con relación a la materialidad, el Informe aborda los aspectos e indicadores de 10 empresas principales del grupo, lo cual permite establecer los impactos significativos de las empresas reportantes y para sus grupos de interés. Sin embargo para futuros reportes, recomendamos profundizar el proceso de materialidad en cada una de las empresas del Grupo Graña y Montero.



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.

Con relación al Contexto de Sostenibilidad, el reporte da cuenta sobre las políticas corporativas, sistemas de gestión así como el cumplimiento con los Principios del Pacto Mundial, evidenciando su compromiso con el desarrollo sostenible. La gestión responsable de Graña y Montero está basada en ocho temas: conducta ética, desarrollo de personas, seguridad, medio ambiente y comunicación.

Con relación a la exhaustividad, el Informe presenta la gestión económica, social y ambiental como Grupo Graña y Montero. Presenta prácticas de sus 10 principales empresas: GyM, STRACON GyM, GMI, GMP, Ferrovías GyM, Concesiones Viales, Vive GyM, GMD, Concar y Cam Chile. El Informe presenta información dependiendo del grado de avance de desempeño y prácticas de cada una de las empresas del Grupo.

El Informe del Grupo Graña y Montero ha considerado los principios de calidad de elaboración de la memoria: comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad. La presentación del Informe es precisa, clara y comprensible para los grupos de interés. El Informe establece claramente que su periodicidad es de publicación anual. La información contenida es fiable, por detallar con gran minuciosidad el proceso de materialidad utilizado. En relación al equilibrio, recomendamos enfatizar no solo en los aspectos positivos de su gestión sino incluir los desafíos de la misma, como oportunidad de aprendizaje.

• **Indicadores de la Memoria**

El Informe da cuenta de 12 indicadores de Desempeño. Los indicadores Principales y Adicionales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 01 indicadores referidos al Desempeño Económico, 05 indicadores referidos a la Dimensión Ambiental, 05 indicadores referidos a Dimensión Social-Desempeño de Prácticas Laborales y Ética del Trabajo, y 01 referidos a las Responsabilidades sobre el Producto.

• **Recomendaciones**

Como parte del análisis sugerimos algunos aspectos a mejorar:

- ✓ Priorizar los desafíos y retos a trabajar establecidos en el presente Informe, para la elaboración de futuras ediciones.
- ✓ Elaborar un análisis integral sobre las consecuencias financieras y otros riesgos relacionados al cambio climático, en todas las empresas del Grupo Graña y Montero.
- ✓ Extender sus buenas prácticas de gestión responsable a las nuevas empresas adquiridas en el 2014.
- ✓ Monitorear la evolución en la gestión de Responsabilidad Social y Sostenibilidad en las empresas del Grupo, con el objetivo de contar con un Informe de Sostenibilidad más homogéneo.

				
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

- ✓ Promover el "accountability" o rendición de cuentas a través de la elaboración de reportes de sostenibilidad a su cadena de valor y con especial énfasis en su grupo de interés Clientes y Proveedores en cada empresa del Grupo.
- ✓ Fortalecer el contenido de los Enfoques de Gestión, Disclosure Management Approach (DMA) genérico y específico de los indicadores reportados.
- ✓ Sendo la temática ambiental, un tema crítico en los gros de negocio del Grupo Graña y Montero, recomendamos priorizar la actualización de su Política Ambiental Corporativa.
- ✓ El Desempeño de Derechos Humanos en la gestión empresarial, es muy relevante recomendamos priorizar la evaluación a sus proveedores y contratistas en esta materia.
- ✓ Finalmente valoramos positivamente el esfuerzo del Grupo Graña y Montero de reportar los avances en su gestión utilizando las nuevas Guías G4 del GRI.

Perú 2021 es una organización líder en la promoción de la responsabilidad social en el Perú, y no ha tenido participación en la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad. Luego del análisis realizado, podemos confirmar que el Informe de Sostenibilidad 2014 de **GRUPO GRAÑA Y MONTERO** cumple con las condiciones para cumplir con el nivel

**De Conformidad Esencial G4: "Third Party Checked"**

Alientamento,



Henri Le Boutevin Merleado  
Gerente General  
Perú 2021

---

CREACIÓN, DISEÑO Y CONCEPTO

---

**iqono**.pe

---