

PARTE

3

**NEGOCIOS
RESPONSABLES
PARA UN
FUTURO MEJOR**

“Con verdad, transparencia e integridad cambiamos para ser una empresa trascendente que ayude a hacer más grande al Perú y a toda América Latina: mejorando la vida de todos, todos los días”.



Fernando Da Costa
Administrador
en la obra Iberostar



NEGOCIOS RESPONSABLES PARA UN FUTURO MEJOR

Nuestras prioridades de sostenibilidad

Nuestras prioridades de gestión se han definido a partir de los temas más relevantes para nuestras empresas y nuestros grupos de interés. Nos permiten integrar en los proyectos la gestión social, ambiental y de gobernanza para generar mayor valor en las operaciones.



— **TRANSPARENCIA
Y ÉTICA**



— **COMUNIDAD
EXTERNA**



— **GESTIÓN
DE CLIENTES**



— **GESTIÓN
HUMANA**



— **MEDIO AMBIENTE**



— **PROVEEDORES**



— **SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**



— **PROGRAMAS
EMBLEMÁTICOS**



TRANSPARENCIA Y ÉTICA

Seguimos trabajando en la mejora continua de nuestra gestión de riesgos y cumplimiento que asegure un comportamiento íntegro y transparente.



TRANSPARENCIA Y ÉTICA



Principales Indicadores

**NUEVO
DIRECTORIO**
con mayoría
independiente



8,834
HORAS HOMBRE



de capacitación en el Código de Conducta de Negocios y la Política Anticorrupción del Grupo, así como en prevención de lavado de activos y de financiamiento al terrorismo

80% **DE EVALUACIONES DE
DEBIDA DILIGENCIA**
a clientes y socios



Nuestro Sistema de Gestión

En Graña y Montero seguimos trabajando en la mejora continua de nuestra gestión de riesgos y cumplimiento, con el fin de asegurar un comportamiento íntegro y transparente. En 2018, continuaremos con énfasis en cumplimiento.

Como parte del programa de cumplimiento, hemos implementado medidas enfocadas en prevenir la futura comisión de delitos o en reducir significativamente el riesgo de su ocurrencia. Contamos con mecanismos de supervisión y control, así como lineamientos que guían el accionar institucional y que contribuyen a recuperar la confianza de nuestros accionistas y grupos de interés.

En el Grupo, creemos que no hay mejor líder que aquel que conoce directamente cómo funciona el negocio y sus riesgos, por ello, estamos a cargo del diseño, implementación y gestión de estos temas. Esto asegura la construcción de mecanismos apropiados, alineados tanto al contexto corporativo como al nacional.

Para lograrlo, se ha reforzado el *Tone at the Top*, mediante el cual los altos mandos del Grupo son los responsables de la implementación y la difusión de los principios éticos.

Trabajamos para consolidar una nueva cultura corporativa y promover la actuación ética de los colaboradores, contratistas, proveedores y socios. Un hecho relevante del año fue que el Directorio aprobó el nuevo Código de Conducta de Negocios, herramienta que plasma los valores corporativos de seriedad, calidad, cumplimiento y eficiencia, a los que se les ha añadido responsabilidad y seguridad. Asimismo, se relanzó la Política y Procedimiento de Debida Diligencia con énfasis en clientes y socios.



Enfoque de gestión

- Programa de Cumplimiento
- Política Anticorrupción
- Política de Debida Diligencia
- Código de Conducta de Negocios

Evaluación y mejora continua

- Comité de Riesgos y Cumplimiento a nivel Directorio
- Consejo auditor externo
- Comisión Ética
- Procedimiento de Debida Diligencia

Canales de comunicación

- Canal Te Escuchamos del portal Comprometidos con el Futuro
- Canal Ético
- E-mail Contáctenos GyM
- Redes Sociales (Facebook)
- Comunicación de los hechos de Importancia del negocio a la SMV
- Foros de cumplimiento y anticorrupción

Principales avances internos

- El Código de Conducta de Negocios, lanzado en 2018, fue firmado por el 81% de colaboradores en el Perú, resaltando así su intención de llevarlo a la práctica.
- Realizamos capacitaciones virtuales y presenciales a nivel corporativo sobre riesgos, ética y conducta del negocio, alcanzando 8,834 horas hombre de capacitación. Las capacitaciones presenciales estuvieron compuestas por 48 talleres, con una asistencia del 84% de los colaboradores.
- Las capacitaciones virtuales constaron de cursos diferenciados sobre riesgos, ética y cumplimiento, política anticorrupción y prevención de lavado de activos y financiamiento al terrorismo; alcanzando un 80%, 73% y 63% de asistencia respectivamente.
- Llevamos a cabo las campañas “Valores que inspiran” y “Comportamientos que trascienden”, mediante las cuales explicamos el significado de cada valor corporativo y mostramos ejemplos de aplicación del Código de Conducta de Negocios en casos reales.
- Los procesos externos de evaluación de debida diligencia a nuestros socios y clientes han sido una prioridad este año. Hemos identificado los riesgos y catalogado a estos grupos según su criticidad para luego darles a conocer las medidas de control a implementar.
- Se completó el 80% de las evaluaciones de debida diligencia de clientes y socios, lo que equivale a un 90% en términos

expresados en Backlog (montos contratados, pendientes de ejecutar).

- Se relanzó el Canal Ético, medio por el cual nuestros colaboradores y la sociedad en general pueden efectuar denuncias anónimas sobre comportamientos contrarios a las leyes o los valores corporativos, las cuales son evaluadas, investigadas y sancionadas por la Comisión de Ética.
- El uso de esta herramienta se incrementó en un 42%, registrándose 105 denuncias, de las cuales un 87% fueron reportadas por el personal del Grupo y cuyos temas principales fueron los conflictos de interés y la apropiación ilícita. Los casos resueltos con fundamento representaron el 34.7%, siendo las medidas tomadas primordialmente la desvinculación del trabajador, la sanción al trabajador y la modificación de políticas y establecimiento de mayores controles.
- Se dieron a conocer los diversos canales de denuncia que la empresa pone a disposición de sus grupos de interés y se explicó cómo emplearlos. A través del correo del portal Comprometidos con el Futuro hemos recibido 671 consultas; mediante el inbox de Facebook, 1,878, y a través del correo Contáctenos GyM, 1,201. Todas las consultas fueron respondidas oportunamente.
- Como parte del compromiso asumido por la Junta Directiva de lograr una alta participación de todos sus miembros, este año se registró un 92% de asistencia de los actores involucrados a estas reuniones.



Nos enfocaremos en el fortalecimiento del Programa de Cumplimiento, con énfasis en la prevención integral y en el monitoreo de riesgos.

— Desafíos

Continuar fortaleciendo nuestros sistemas de gestión de riesgos y cumplimiento, integrando este enfoque de gestión transversal en los diferentes niveles de la organización. Mediante ello, buscaremos generar el compromiso de todos los actores para la identificación y mitigación de los riesgos en cualquiera de nuestros procesos de negocio.

Nos enfocaremos en el fortalecimiento del Programa de Cumplimiento, con énfasis en la prevención integral y en el monitoreo de riesgos:

- A nivel estratégico, definir y priorizar con la alta dirección el plan de mejora continua y las acciones a emprender. A nivel táctico, implementar instrumentos que nos permitan explicar los conflictos de interés, fortalecer la trazabilidad y la rendición de cuentas, así como establecer estrategias de incentivos y de medidas disciplinarias.
- Identificar los principales riesgos del negocio, partiendo de la definición de las actividades más significativas y de los tipos de impactos en los macro procesos.

- Realizar una evaluación de los riesgos previamente identificados, por medio de la construcción de una herramienta para monitoreo, análisis posteriores relacionados a la interacción con el Estado, evaluación del apetito de riesgo, nombramiento de *risk champions* y reporte de riesgo operacional.
- Implementar un sistema de monitoreo y evaluación que incluya reportes y retroalimentaciones que apunten a la mejora continua en diferentes instancias.
- Capacitar al 100% de los colaboradores en riesgos, ética y conducta de negocio, para lograr que estos temas se integren en las tareas cotidianas y la forma de operar en cada actividad de la compañía.





COMUNIDAD EXTERNA

Buscamos trascender como organización y compartir con nuestras comunidades el conocimiento y valores de nuestro equipo.



COMUNIDAD EXTERNA



Principales Indicadores

+942 MIL SOLES

destinados a inversión social



+50,000

HORAS HOMBRE de capacitación con comunidades

60%
DE LA MANO DE OBRA CONTRATADA es local

97%
DE RECLAMOS DE LA COMUNIDAD solucionadas

24
ALIANZAS institucionales

Nuestro Sistema de Gestión

Buscamos trascender como organización y compartir con nuestras comunidades el conocimiento y valores de nuestro equipo. A través de nuestros programas de inversión social promovemos el desarrollo de capacidades, creamos empleo en las zonas de influencia de nuestros proyectos y promovemos conductas proactivas para la dinamización de la economía local.

Implementamos nuestra estrategia de relacionamiento con las comunidades de las zonas donde realizamos operaciones y zonas aledañas antes de iniciar proyectos y obras. Esta estrategia contempla el establecimiento de acuerdos y compromisos sociales, así como la implementación de una comunicación y diálogo permanentes. Como resultado, logramos establecer relaciones de confianza con las comunidades y gestionamos adecuadamente los riesgos de nuestras operaciones.

A través de nuestros programas de inversión social promovemos el desarrollo de capacidades, creamos empleo en las zonas de influencia de nuestros proyectos y promovemos conductas proactivas para la dinamización de la economía local.

Enfoque de gestión

- Código de Conducta de Negocios
- Política Anticorrupción
- Plan de relacionamiento comunitario
- Programas sociales
- Alianzas con instituciones públicas o privadas

Evaluación y mejora continua

- Monitoreo de reclamos y conflictos sociales
- Encuestas de satisfacción a participantes de programas

Canales de comunicación

- Charlas informativas
- Espacios de diálogo
- Centros de atención a la comunidad
- Medios sociales

Principales Avances

- Como parte de nuestra gestión social generamos un flujo continuo de personal hacia y desde los proyectos que estamos llevando a cabo, además de promover el desarrollo social de las zonas aledañas mediante la provisión de recursos a la comunidad (S/. 48,849 millones en compras a proveedores

locales¹⁾ y la contratación del 60% de fuerza laboral local, lo que representa 8,472 pobladores contratados.

- El programa “Desarrollando capacidades para la inserción laboral” de GyM capacitó y evaluó a 735 participantes en temas relacionados con la contratación de mano de obra local, tales como seguridad ocupacional y habilidades sociales; de ellos, el 75% ingresó a trabajar a GyM. Entre los principales resultados logrados por el programa figuran la disminución de conflictos sociales por expectativas laborales, así como el descenso de la delincuencia en las zonas aledañas y de los accidentes laborales.
- A través del Programa de Educación en Seguridad Vial de Concar, llevamos a cabo 65 capacitaciones dirigidas a 3,352 transportistas y pobladores de comunidades aledañas a las carreteras. En total se impartieron 3,796 horas hombre de capacitación.
- El programa integral “Cultura Metro” fomenta el sentido de pertenencia, el cuidado y el respeto al sistema de transporte en usuarios y vecinos de las estaciones de la Línea 1. A través de este programa desarrollamos las siguientes actividades con la comunidad vecina:
 - Arte vecinal: 54 presentaciones de agrupaciones artísticas.
 - Aliados por el barrio: 3,452 m² de espacios públicos intervenidos.
 - Lima y sus patas: 72% de agrupaciones provenientes de zonas de influencia.

¹ Compras a proveedores cuya dirección tributaria coincide con la ubicación del proyecto (nivel región).

- Prevención de acoso sexual: 24 talleres de capacitación en protocolo de acoso sexual.
- Salud vecinal: 26,905 personas atendidas en campañas de salud.

- Nuestras iniciativas de inversión social lograron impactar a 94 mil beneficiarios, a través de aproximadamente 50 mil horas de capacitación en diversos temas de interés, además de donaciones filantrópicas que contribuyeron a mejorar la calidad de vida de los pobladores.

Tabla 1: Actividades de Gestión Social

ACTIVIDADES ¹	Nº BENEFICIARIOS	HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN	INVERSIÓN (S/.)
Capacitaciones	12,022.00	4,888.00	23,915.78
Espacios de Diálogo	2,063.00	422.00	94.20
Filantropía	15,746.00	8.00	99,441.53
Programas Sociales	64,197.00	45,302.50	818,974.37
Total	94,028.00	50,620.50	942,425.88

¹ Proyectos de GyM, GMI, Concar, GMP, Línea 1, Viva GyM.

- Durante el año 2018, se reportaron 7,700 reclamos por parte de la comunidad, de los cuales el 70.9% fueron solucionados satisfactoriamente. Del mismo modo, se presentaron 12 conflictos sociales, de los cuales 10 fueron satisfactoriamente resueltos.

Desafíos

- Elaborar planes de gestión social integrales que incorporen indicadores de resultado e hitos semestrales que nos permitan medir el avance de la gestión y evaluar sus resultados.



GESTIÓN DE CLIENTES

Nuestro compromiso es entregar a nuestros clientes los proyectos antes del plazo y con altos estándares de calidad y seguridad.



GESTIÓN DE CLIENTES



Principales Indicadores

91%

**DE SATISFACCIÓN
DEL CLIENTE**

en la Línea 1
del Metro de Lima

410

**MILLONES
DE DÓLARES
DE INVERSIÓN**

en la ampliación de la Línea 1
del Metro de Lima



En la Línea 1 del Metro de Lima:

99.45%

DE DISPONIBILIDAD

93%

DE REGULARIDAD

95.66%

DE LIMPIEZA

1,134

**VIVIENDAS DE
INTERÉS SOCIAL**

entregadas por
Viva GyM

1,278

**UNIDADES
DE VIVIENDA**

entregadas



2KM

**DE TÚNEL, EL MÁS
LARGO DE LIMA**

en la obra Línea Amarilla





— Nuestro Sistema de Gestión

En Graña y Montero construimos obras que enorgullecen. Nuestro compromiso es entregar a nuestros clientes los proyectos antes del plazo y con altos estándares de calidad y seguridad, así como desarrollar infraestructuras que aporten calidad de vida a la comunidad.

Estamos dedicados a la satisfacción de los clientes, a través de la resolución oportuna de sus dudas, consultas y reclamos, y de la creación de espacios de comunicación y canales de diálogo permanentes y transparentes.

Con el fin de garantizar que nuestra actividad comercial cumpla con toda la normatividad y se realice con ética y transparencia, incluimos a nuestros clientes y socios comerciales en las evaluaciones de debida diligencia. Ello nos permite conocerlos de manera integral y tomar decisiones acertadas sobre los proyectos en los que participaremos.

Enfoque de gestión

- Plan de acercamiento a los clientes
- Mapeo de oportunidades comerciales
- Código de Conducta de Negocios
- Política Anticorrupción
- Política de Debida Diligencia

Evaluación y mejora continua

- Evaluación de debida diligencia a clientes y socios
- Encuesta de satisfacción del cliente
- Espacios de atención de inconformidades y sugerencias
- Estándares internacionales

Canales de comunicación

- Reuniones uno a uno
- Centros de atención al usuario
- Redes sociales
- Gremios y cámaras de comercio
- Libros de reclamaciones

En Graña y Montero construimos obras que enorgullecen. Nuestro compromiso es entregar a nuestros clientes los proyectos antes del plazo y con altos estándares de calidad y seguridad, así como desarrollar infraestructuras que aporten calidad de vida a la comunidad.



Principales Avances

- Nuestro esfuerzo por recuperar la confianza de los clientes se refleja en las obras ganadas durante el 2018, entre las que destacan la gestión, construcción y/o ampliación de proyectos como Quellaveco (US\$ 52.5 millones), la Refinería de Talara (US\$ 352.9 millones), Mina Justa (US\$ 85 millones) y Minera Escondida (US\$ 35.7 millones).
- En el sector inmobiliario, dedicamos el año a fortalecer nuestra excelencia operacional con el fin de optimizar el nivel de satisfacción de los clientes; esto estuvo acompañado de un genuino interés por brindar una experiencia de vivienda diferencial, que se refleja en nuestro Programa Ayni y en el lanzamiento de la certificación de Eco Depas.
- Entregamos las obras de la Línea Amarilla en los plazos exigidos por el cliente. La obra incluye el túnel más largo de Lima, de aproximadamente dos km., que pasa por debajo del río Rímac. Asimismo, cuenta con cuatro carriles, además de vías auxiliares de emergencia, un sistema contra incendios y un diseño antisísmico.
- Implementamos la evaluación de debida diligencia a los clientes para determinar si podemos asumir ciertos riesgos que pueden ser mitigados. De igual manera, evaluamos a los socios estratégicos para presentar ofertas competitivas a

nuestros clientes. Hemos realizado la evaluación de 80 % de nuestros clientes y socios².

- Nos hemos acercado a los clientes, mediante reuniones uno a uno, para atender requerimientos, inconformidades y preocupaciones, con el fin de garantizar su confianza.
- Medimos la satisfacción de nuestros clientes a fin de identificar oportunidades de mejora, desarrollar estrategias de relacionamiento más eficaces y mejorar la calidad de nuestro servicio por medio del establecimiento de un Plan de Acercamiento a los Clientes.

Encuestas de Satisfacción

EMPRESA	SUBSIDIARIA	% DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	% DE CLIENTES ENCUESTADOS
Ingeniería y Construcción	Morelco	94%	75%
	GMP	75%	100%
Infraestructura	Concar	86%	-
	Línea 1	91%	0.33%

- Participamos en gremios del sector y en cámaras de comercio, cuyos principios postulan la entrega de información veraz y confiable a los clientes, así como un adecuado servicio postventa.

Nuestro esfuerzo por recuperar la confianza de los clientes se refleja en las obras ganadas durante el 2018.

² Según Política (en términos de cantidad de relaciones).



- Las empresas del Grupo cuentan con estándares internacionales que garantizan el más alto nivel en los proyectos y servicios que brindamos.

Estándares Internacionales

EMPRESA	SUBSIDIARIA	ISO 9001 (CALIDAD)	ISO 14001 (AMBIENTAL)	OHSAS 18001 (SEGURIDAD Y SALUD)	OTRO
Ingeniería y Construcción	GyM ¹	X	X	X	
	GMI ²	X	X	X	
	Morelco	X ³	X ³	X ³	X ⁴
	VyV-DSD ⁵	X	X	X	
Infraestructura	GMP ⁶	X	X	X	
	Ferrovías GyM ⁷	X			
	Concar ⁸	X	X	X	
Inmobiliaria	Viva GyM ⁹			X	

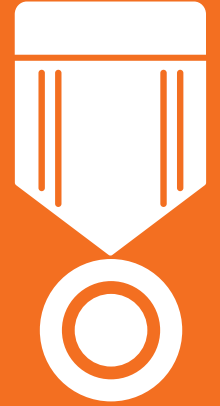
- ISO 9001 en nuestros procesos de control de gestión de proyectos; ISO 14001 y OHSAS 18001 en las actividades de ingeniería, procura y construcción de proyectos de electromecánica, obras civiles y edificaciones.
- Estudio, diseño y desarrollo de proyectos de ingeniería, procura, construcción y supervisión de obras en los sectores de minería, energía, hidrocarburos, abastecimiento de agua, tratamiento de agua, redes de alcantarillado, industria, infraestructura, transporte y edificaciones.
- Diseño, procura, construcción, montaje, operación y mantenimiento en proyectos de infraestructura y obras específicas.
- ASME ESTAMPES U/S NATIONAL BOARD ESTAMPE R.
- Ingeniería, planificación y estudios de proyectos, logística y mantenimiento de equipos, construcción de obras civiles y montajes electromecánicos en plantas de procesos mineros, petroquímicos, energéticos e industriales.
- Procesos de operaciones de producción de petróleo y gas en los Lotes III, IV, I y V; procesamiento de gas en la Planta de Gas Pariñas; procesos de recepción, almacenamiento y despacho de productos derivados de hidrocarburos en los terminales de Pisco, Mollendo, Ilo, Cusco, Juliaca, Eten, Salaverry, Chimbote y Supe.
- Operación y conservación de la infraestructura ferroviaria y material rodante del Sistema Eléctrico de Transporte - Línea 1.
- Mejoramiento, rehabilitación, conservación, operación, gestión de infraestructura vial y producción de emulsión asfáltica.
- Oficina principal y obra Los Parques de Comas.

Desafíos

- Mantener los altos niveles de satisfacción del cliente, así como el cumplimiento de proyectos antes del plazo y la gestión eficiente de los canales de comunicación (presencial y digital).
- Asegurar que el 100% de los reclamos sean atendidos dentro del plazo y disminuir el número de los mismos.
- Difundir las buenas prácticas de administración y convivencia en viviendas y condominios y aumentar el número de viviendas certificadas en Mivivienda Verde.



Blanca Díaz
Analista de Administración
y Finanzas en GyM Ferrovías



GESTIÓN HUMANA

“Trabajamos para asegurar el futuro de la empresa
y convertirla en una organización regional que
honre sus compromisos”.



GESTIÓN HUMANA



Principales Indicadores

5,851
EMPLEOS DIRECTOS
generados


11,891 
PERSONAS FORMAN PARTE DEL EQUIPO
(entre empleados, obreros y consorcios)

77.8%
ES EL ÍNDICE
DE SATISFACCIÓN
de nuestros empleados



15
COMITÉS DE OBRAS
activos

282,276
HORAS HOMBRE
DE CAPACITACIÓN
a colaboradores, empleados
y operativos

25.80 
ES EL RATIO
entre la remuneración anual promedio
de la comisión ejecutiva y la compensación
media de nuestros colaboradores

Nuestro Sistema de Gestión

En Graña y Montero creemos firmemente en el poder transformador de nuestros colaboradores y reconocemos su talento y compromiso con la organización. Apostamos por cada uno de los miembros de nuestro equipo y trabajamos continuamente en su desarrollo, tanto profesional como personal.

Nuestro equipo está conformado por 11,891 empleados. De ellos, el 34% tiene menos de 40 años y el 12% son mujeres. Cabe destacar que el 13% de los cargos directivos top en el Grupo son ocupados por mujeres.

Nuestra estrategia de gestión humana se basa en el modelo Business Partner, mediante el cual se designa a un representante de esta área a cada unidad de negocio para que brinde soporte en la gestión humana, haciendo los procesos más eficientes y de mayor valor.

En 2018, pusimos énfasis en el desarrollo del talento de nuestros directivos y ejecutivos, promoviendo mayor movilidad interna con el fin de afianzar sus competencias y transformar su visión de negocio en una de grupo. Asimismo, rediseñamos nuestra cultura corporativa para asegurar que nuestros valores y compromiso ético sean la base de nuestra actuación y toma de decisiones.



En 2018 rediseñamos nuestra cultura corporativa para asegurar que nuestros valores y compromiso ético sean la base de nuestra actuación y toma de decisiones.

Enfoque de gestión

- Código de Conducta de Negocios
- Modelo *Business Partner*
- Transformación cultural
- Programas de formación (Academia)

Evaluación y mejora continua

- Gestión del clima laboral
- Sistemas de seguimiento de objetivos y evaluaciones de desempeño

Canales de comunicación

- Canal Ético
- Canal Te Escuchamos del portal Comprometidos con el Futuro

Principales Avances

- Se consolidó el modelo *Business Partner*, que contribuyó a lograr niveles de rotación óptima (34%) y buenos resultados en la encuesta de clima laboral (77.8%)³, a pesar de la coyuntura que vivió la organización y los retos propios del sector.
- Fortalecimos el proceso de transformación cultural del Grupo a través de la difusión, sensibilización e implementación del nuevo Código de Conducta de Negocios, con el 100% de colaboradores informados y el despliegue de diversas campañas entre las que destaca “Valores que inspiran”.
- Creamos el departamento de Talento y Compensaciones y el Comité de Gestión Humana cambió su nombre a Comité de Talento.

- Contamos con 19 convenios colectivos y 3,112 colaboradores sindicalizados.
- Promovimos el movimiento interno de nuestros líderes, ampliando su visión de un solo negocio a una visión de grupo. Producto de ello, se impulsó una mayor diversidad cultural con el objetivo de potenciar nuevos cargos gerenciales y directivos.
- Se trabajó con asesores externos especializados para sistematizar procesos y trabajar con metodologías más profesionales que permitan una gestión humana más acertada en lo relacionado, por ejemplo, a contratación de personal y evaluaciones de desempeño.
- A través de la Academia impulsamos el uso de herramientas virtuales, ejecutamos programas corporativos (270,959 horas de capacitación interna y 11,317 horas de capacitación externa) y realizamos capacitaciones técnicas para el personal de operaciones. En 2018, un colaborador a tiempo

³ GPTW encuestó a 3,637 empleados de Graña y Montero Holding.

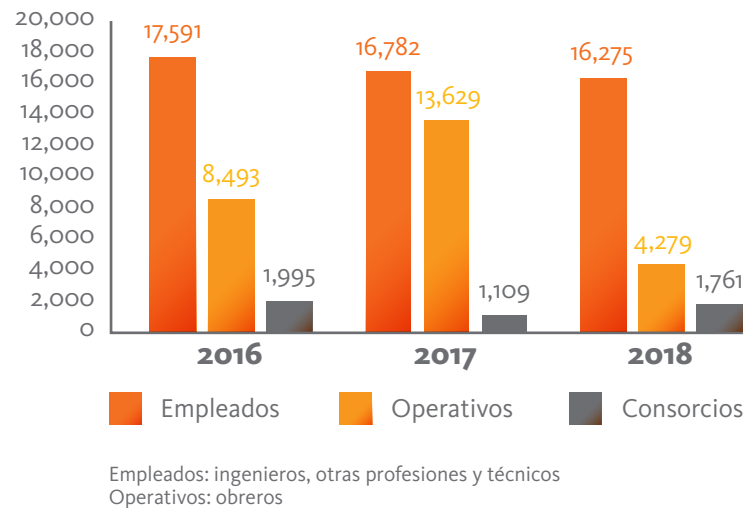


completo recibió un promedio de 51.48 horas hombre de capacitación.

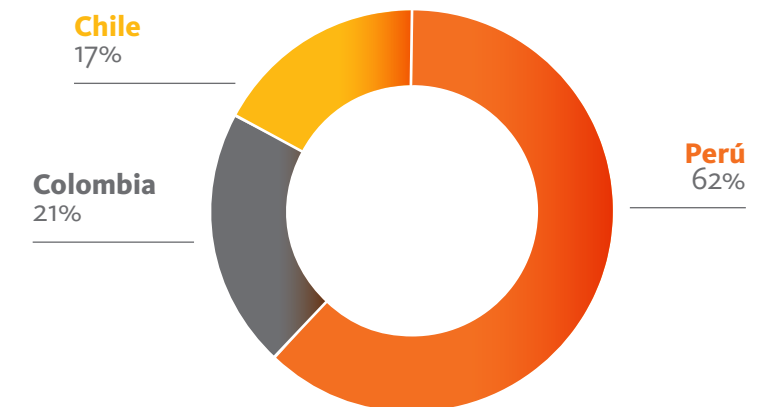
- Promovimos el conocimiento interno a través de “Conecta”, campaña en la cual a lo largo de una semana se celebró el encuentro de profesionales del Grupo, además de diversas clases y charlas. 18 ponentes impartieron clases técnicas, participaron en conversatorios y moderaron mesas redondas abordando temas técnicos. El evento contó con la participación de 406 colaboradores.
- Apostamos por el desarrollo profesional y crecimiento interno de nuestros colaboradores. Del total de vacantes en el Grupo, 1,024 (16%) fueron cubiertas internamente.
- Aplicamos evaluación de desempeño al 51% de empleados; de este grupo, 23% fueron mujeres y 77%, hombres.
- A través del Programa “Cantera”, diseñado para la atracción y formación de jóvenes talentos en ingeniería, reclutamos a 8 jóvenes de un total de 34 participantes.
- Respetamos la libre asociación de los trabajadores del Grupo. Este 2018, registramos 15 comités de obra activos y 19 sindicatos (3,112 colaboradores⁴).
- Contamos con un equipo comprometido y diverso en los distintos niveles de la organización. A continuación, presentamos los datos segmentados de nuestros colaboradores.

Datos del Grupo

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE COLABORADORES

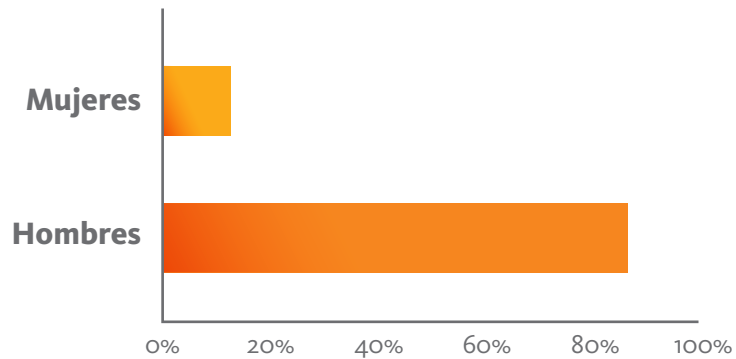


DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR REGIÓN



⁴ GyM, GMI, VyV-DSD, Morelco, Concar, GMP, Adexus (Chile), Cam (Colombia).

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR GÉNERO



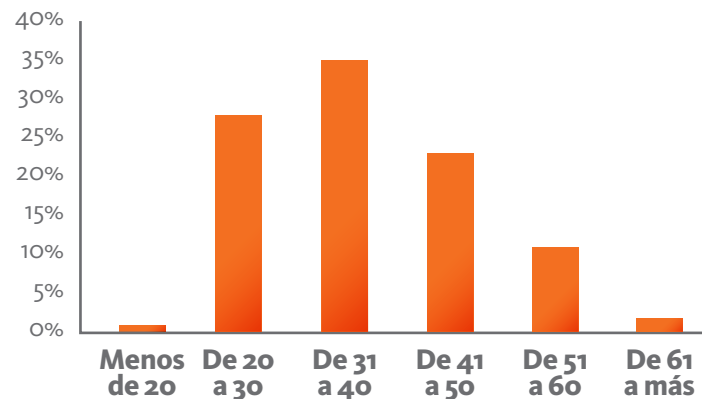
DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR CARGOS DIRECTIVOS

	CARGOS DIRECTIVOS	CARGOS DIRECTIVOS TOP*	CARGOS DIRECTIVOS JUNIOR	CARGOS DIRECTIVOS EN LA OPERACIÓN**
Hombres		87%	68%	86%
Mujeres		13%	32%	14%

*Incluye hasta dos niveles inferiores al CEO.

**No incluye áreas de soporte

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR EDAD



Desafíos

- Consolidar el sistema de gestión humana mediante la implementación de procesos ordenados y un soporte tecnológico adecuado que contribuya, a su vez, a optimizar la gestión de las empresas del grupo en función a las particularidades y necesidades de cada negocio.
- Enfocarnos en el trabajo a largo plazo con la plana gerencial, con el objetivo de potenciar las habilidades en gestión humana de estos líderes.
- Reformular el programa formativo de ingenieros junior “Cantera”, reforzando el concepto de marca empleadora, y el “Programa de jefes de proyectos” a fin de contar con un equipo de talento compuesto de ingenieros senior listos para emprender los nuevos retos que afronta el Grupo.
- Convertirnos en el principal agente de gestión del conocimiento a nivel corporativo, impulsando iniciativas como la semana del conocimiento, donde se refuercen los temas necesarios a tener en consideración para el cumplimiento de metas y retos corporativos.



MEDIO AMBIENTE

En Graña y Montero aportamos, además de calidad, compromiso y responsabilidad.



MEDIO AMBIENTE



Principales Indicadores

24% DE RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN
reaprovechados

921 MIL M³ DE CONSUMO DE AGUA,
19% menos al registrado en 2017

128 MILLONES M³ DE AGUA RESIDUAL
tratada a través de la PTAR La Chira

4.8 MILLONES M³ DE AGUA REUTILIZADA
en el lavado de trenes de la Línea 1



Nuestro Sistema de Gestión

Nuestra gestión ambiental se apoya en tres líneas de acción: reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, promover una cultura responsable y diseñar soluciones de ingeniería que mejoren el desempeño ambiental de nuestros clientes y la sociedad.

Analizamos el entorno de nuestros proyectos y operaciones a fin de priorizar la prevención de aquellos riesgos ambientales que podrían afectar la actuación de las empresas del Grupo. De esta manera, buscamos cumplir con la legislación y promover en nuestra cadena de valor las buenas prácticas ambientales.

Buscamos cumplir con la legislación y promover en nuestra cadena de valor las buenas prácticas ambientales.



Enfoque de gestión

- Política corporativa de sostenibilidad
- Código de Conducta de Negocios
- Certificación ISO 14001
- Normativa ambiental

Evaluación y mejora continua

- Matrices de identificación y evaluación de riesgos ambientales
- Inspecciones y auditorías internas
- Fiscalización de las autoridades competentes

Canales de comunicación

- Canal Ético

Principales Avances

- Este año reportamos un consumo de energía eléctrica de 75'348,926⁵ KWH. En 2018 se realizó una campaña de difusión de consejos para optimizar nuestro consumo energético a partir del encendido de luces y uso de equipos eléctricos y electrónicos en las oficinas.
- Nuestro consumo de agua fue 19% menor al registrado en 2017 (1.1 millones de m³). Esto es el resultado de acciones como la reutilización del agua para el lavado de trenes de la Línea 1 (4'865,749 m³ de agua reutilizada) y el cambio del proceso de recepción de combustibles de Consorcio Terminales a interfaces sin uso de agua, con lo cual se evita, además, el riesgo de derrames de efluentes industriales al mar.
- A través de la PTAR La Chira, se han tratado 128'569,992 m³ de agua residual, evitando que más de 28 millones de kilogramos de residuos sólidos sean vertidos al mar. Se ha logrado disminuir la cantidad de coliformes fecales de 16,000 a 1.8 por cada 100 milímetros de agua en los puntos críticos, favoreciendo la calidad del agua a lo largo de 20 kilómetros de la costa limeña y la calidad de vida de más de 2.6 millones personas que habitan en la zona de influencia.
- En el 2018 hemos generado más de 25 mil de toneladas de residuos sólidos de los que hemos reaprovechado el 24% de

residuos de la construcción en proyectos autorizados como canteras no metálicas y nivelación de terrenos de construcción.

- Entregamos los residuos reciclables de las oficinas a recicladores formalizados para su posterior reaprovechamiento en otros procesos industriales, reduciendo indirectamente el consumo de recursos naturales, agua y energía eléctrica.
- Realizamos la campaña “Más plástico más vida”, en apoyo a la ley que regula el plástico de un solo uso y los recipientes o envases descartables. Brindamos consejos al personal sobre el no uso o alternativas de reemplazo de objetos de plástico y tecnopor descartable.
- Se produjeron accidentalmente derrames (36 mil litros) en los lotes de explotación y terminales de almacenamiento de combustible, los mismos que fueron reportados, tratados y verificados por la autoridad fiscalizadora. Asimismo, realizamos el pago de multas al OSINERGMIN y OEFA por derrames de años anteriores (S/. 397,302 en total).
- Viva GyM promueve conductas eco-amigables entre sus clientes. Las viviendas sociales cuentan con luminarias LED y luces de autoencendido, permitiendo un menor consumo de energía. Además, se realiza el tratamiento de las aguas residuales de las duchas mediante humedales y se reutilizan en el riego de las áreas verdes.

⁵ Incluye las sedes de Surquillo y Petit Thouars.



A continuación, presentamos los resultados de nuestros consumos de recursos y generación de residuos:

Datos del Grupo

CONSUMO POR TIPO DE ENERGÍA

CONSUMO DE ENERGÍA	INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	INFRAESTRUCTURA	INMOBILIARIA	TOTAL 2018
Electricidad (KWH)	6'186,127	66'957,343	2'205,456	75'348,926
Combustible (Gl)	8'172,752	1'806,987	NA	9'979,739

CONSUMO DE AGUA

CONSUMO DE AGUA	INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	INFRAESTRUCTURA	INMOBILIARIA	TOTAL 2018
Volumen total de agua consumida (m³)	404,158	513,037	4,138	921,333

GENERACIÓN DE RESIDUOS

RESIDUOS	TOTAL (EN TN)
RESIDUOS PELIGROSOS	
Total residuos sólidos peligrosos generados	8,036.54
Total residuos líquidos peligrosos generados	627.75
RESIDUOS NO PELIGROSOS	
Total excedente de remoción generado	3,125.24
Total concreto de demolición generado	71.03
Total residuos comunes de obra	14,027.88
Total residuos de aparatos eléctricos y electrónicos generados	5.31

Desafíos

- Fortalecer nuestra gestión de residuos y continuar promoviendo las buenas prácticas ambientales entre todos los actores involucrados en nuestra cadena de suministro.
- Como consecuencia de nuestras operaciones, nos encontramos elevando nuestros estándares ambientales en todas nuestras operaciones.

Nos encontramos elevando nuestros estándares ambientales en todas nuestras operaciones.



PROVEEDORES

Nuestros proveedores son aliados en la ejecución de los proyectos. Además aseguran el cumplimiento de prácticas éticas e íntegras.



PROVEEDORES

Principales Indicadores

6,629 **S/ 89'129,000**

PROVEEDORES
en todo el Grupo

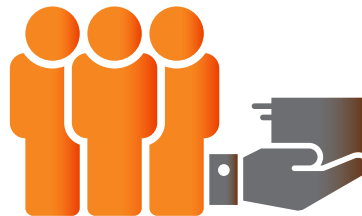
EN COMPRAS FACTURADAS
a proveedores de bienes y servicios

1,270

PROVEEDORES
homologados

2,024

PROVEEDORES
evaluados



100% **DE LOS PROVEEDORES
DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN**
recibieron el Código de Conducta de Negocios

Nuestro Sistema de Gestión

Sabemos que gracias al soporte de nuestros proveedores y contratistas Graña y Montero logra cumplir con los compromisos que asume frente a sus clientes. Nuestros proveedores son aliados en la ejecución de los proyectos, pero también aseguran el cumplimiento de prácticas éticas e íntegras.

Trabajamos con ellos para operar con seguridad y gestionar los impactos ambientales de las actividades. Por tanto, los evaluamos constantemente en el cumplimiento de estándares y compartimos con ellos nuestras buenas prácticas.

Sabemos que gracias al soporte de nuestros proveedores y contratistas Graña y Montero logra cumplir con los compromisos que asume frente a sus clientes.



Enfoque de gestión

- Código de Conducta de Negocios
- Política de Debida Diligencia
- Procedimiento de Compras de Bienes y Servicios

Evaluación y mejora continua

- Evaluación de debida diligencia
- Homologación de proveedores
- Evaluación de proveedores estratégicos
- Evaluación de performance

Canales de comunicación

- Portal del proveedor
- Canal Ético
- Espacios de diálogo

Principales Avances

- Este 2018, el monto total de compras facturadas a proveedores de bienes y servicios fue de S/. 89,236 millones. El Grupo trabajó con un total de 6,629 proveedores durante el año.
- Este año realizamos tanto compras a nivel local, a proveedores cuya dirección tributaria coincide con la ubicación del proyecto, como compras descentralizadas, a proveedores en provincias (no incluye Lima).

COMPRAS DESCENTRALIZADAS Y LOCALES

	INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN ¹	INFRAESTRUCTURA ²
% de compras facturadas descentralizadas	16%	26%
% de compras facturadas locales	52%	44%

Nota: La logística de Inmobiliaria se encuentra dentro los proyectos de GyM (constructor).

¹ GyM, GMI, VyV-DSD, Morelco. / ² Concar.

- Seleccionamos a los proveedores mediante concurso abierto y los evaluamos para obtener una calificación ponderada. A nuestros proveedores críticos se les solicita pasar por un proceso de homologación. 1,270 proveedores fueron homologados en 2018.
- Se realizaron 2,024 evaluaciones de desempeño de los proveedores, donde se incluían aspectos laborales, de medio ambiente y seguridad ocupacional. Se evaluó a 284

proveedores críticos para dimensionar el riesgo que implicaría su desabastecimiento en la operación.

- Fortalecimos los canales de comunicación con los proveedores. Realizamos espacios de diálogo continuo con 444 proveedores. Además, contamos con el portal de consulta del proveedor para que puedan realizar consultas sobre la programación de sus pagos y hacer seguimiento a sus facturas.
- El 44% de nuestros proveedores recibieron el Código de Conducta de Negocios (2,900 proveedores), difundido mediante contrato, órdenes de compra/servicios y portal web. Esto nos permitirá transmitirles nuestros valores y exigirles su alineamiento con los mismos. Asimismo, se implementó la evaluación de debida diligencia de proveedores de nivel de riesgo alto.
- Los proveedores cuentan con libre acceso al Canal Ético de la compañía, por medio del cual pueden realizar denuncias, incluso de manera anónima. En 2018, la Comisión de Ética resolvió el 90% de las denuncias recibidas.

Desafíos

- Incrementar el porcentaje de proveedores homologados y lograr certificar el proceso.
- Retomar los espacios de capacitación con proveedores.
- Mantener canales de información con los proveedores sobre la situación del Grupo.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Crear para el Perú implica oír lo que el Perú necesita y responder a sus exigencias.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Principales Indicadores

+1 MILLÓN
DE HORAS HOMBRE de capacitación en seguridad a colaboradores y contratistas



100% DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO certificadas en OHSAS 18001



5 TRABAJOS DE ALTO RIESGO implementados con controles vitales en la Línea 1

82% DE LOS TRABAJADORES indicaron que **CONCAR** es un lugar seguro para trabajar

Nuestro Sistema de Gestión

La seguridad es uno de nuestros valores y parte de nuestra cultura empresarial. En Graña y Montero tenemos el objetivo de alcanzar cero accidentes, por tanto, evaluamos los riesgos inherentes a las actividades, ofrecemos condiciones de trabajo seguras y promovemos una cultura preventiva entre colaboradores, contratistas y usuarios.

Fomentamos el autocuidado y el liderazgo en los equipos, con miras a salvaguardar la vida y la integridad física de los colaboradores, así como el bienestar de sus familias. Contamos con una política de prevención de riesgos y gestión ambiental que tiene como puntos centrales la promoción de la seguridad y la salud de los colaboradores, el cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Incorporamos el valor de la seguridad en el Código de Conducta de Negocios, lo que nos permite fortalecer la cultura de seguridad ocupacional en todos los niveles de la organización, involucrando a socios, proveedores y contratistas.

Incorporamos el valor de la seguridad en el Código de Conducta de Negocios, lo que nos permite fortalecer la cultura de seguridad ocupacional.



Enfoque de gestión

- Basado en el liderazgo en todos los niveles
- Política Corporativa de Sostenibilidad
- Código de Conducta de Negocios
- Certificaciones ISO 14001 y OHSAS 18001
- Normativa de seguridad ocupacional y ambiental aplicable

Evaluación y mejora continua

- Inspecciones y auditorías internas
- Cuadros directivos de los negocios
- Fiscalización de las autoridades

Canales de comunicación

- Canal Ético

Principales Avances

- Nos mantuvimos dentro de la meta trazada, con un Índice de Frecuencia de 0.32 y un Índice de Gravedad de 40.53, por cada 200,000 horas trabajadas⁶.
- Durante el 2018 seguimos capacitando a las líneas de mando, colaboradores y proveedores o subcontratistas en materia de seguridad. Nuestros resultados fueron los siguientes:

HORAS DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD OCUPACIONAL

CAPACITACIÓN	HORAS
Líneas de mando	143,773
Colaboradores	529,753
Proveedores o subcontratistas	326,390
Total	999,916

- Se reportaron 48,042 casos de actos y condiciones por debajo de los estándares en campo y 33 incidentes con potencial de fatalidad. Desde el enfoque de prevención, se

Durante el 2018 seguimos capacitando a las líneas de mando, colaboradores y proveedores o subcontratistas en materia de seguridad.

⁶ No se incluye Adexus, Cam Chile, Perú y Colombia.



implementaron controles para mitigar los riesgos que podrían desencadenar un accidente.

- Se realizaron mejoras en el software Digital SIG, relacionadas con el registro digital de las inspecciones de la línea de mando; asimismo, se hizo seguimiento de las acciones correctivas, se cumplió con las inspecciones planificadas y se hizo seguimiento de las observaciones médicas realizadas a los colaboradores.
- Celebramos la Semana Regional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual consistió en compartir experiencias, reforzar el análisis de riesgos y participar en charlas de sensibilización. Además, se celebró un reconocimiento dirigido a aquellos capataces y supervisores que destacan por su liderazgo en temas de seguridad.
- GMI incluyó la gestión de la salud ocupacional dentro del programa de gestión de seguridad, garantizando así que se priorice la atención a este tema e implementando actividades de salud ocupacional entre los colaboradores.
- Por sus avances y gestión en este tema, Graña y Montero recibió diversas distinciones y reconocimientos:

- Premio a la Excelencia en Seguridad –MAPFRE, otorgado a GyM.
- Reconocimiento en la lista de contratistas con el mejor desempeño en seguridad y salud en el trabajo del cliente –UNACEM, otorgado a GMI.
- Reconocimiento a las buenas prácticas “7 Reglas de Oro para Lograrlo”, en la categoría “identifica peligros y riesgos en tu actividad” – Mutual de Seguridad (Chile), otorgado a Vial y Vives.

— Desafíos

- Digitalizar el sistema de gestión de seguridad ocupacional y continuar con la sensibilización a todos los niveles de jerarquía operacional y de oficinas.
- Reforzar el alineamiento de los servicios de prevención de riesgos laborales de las empresas contratistas con las normas y procedimientos del Grupo.



José Antonio Taboada
Coordinador BIM de GyM



PROGRAMAS EMBLEMÁTICOS

“Seguimos trabajando en programas que impactan de manera positiva en nuestra comunidad”.



PROGRAMAS EMBLEMÁTICOS

INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

Programa “Desarrollando capacidades para la inserción laboral” (GyM)

Este programa se desarrolla durante el proceso de selección y contratación de empleados provenientes de las comunidades aledañas. Los encargados del programa evalúan las habilidades de los pobladores y luego los capacitan tomando en cuenta sus capacidades. Las capacitaciones se centran, principalmente, en fomentar la integración familiar, impartir conocimientos en temas de seguridad ocupacional y desarrollar las habilidades sociales de los participantes.

La transparencia del proceso fortalece además el relacionamiento comunitario y, de hecho, se ha logrado disminuir los conflictos sociales por expectativas laborales, la delincuencia y los accidentes de trabajo; por otro lado, se consiguió incrementar la empleabilidad de las personas.

735
PARTICIPANTES

30,216
HORAS HOMBRE
de capacitación

75%
DE PARTICIPANTES
ingresaron a trabajar a GyM



Programa “Desarrollando capacidades para la inserción laboral”

INFRAESTRUCTURA

Programa de educación en seguridad vial (Concar)

Este programa busca capacitar a los transportistas y pobladores de comunidades aledañas a las vías acerca de temas de seguridad vial, así como el adecuado cuidado de las carreteras. Se realizaron diversos talleres y charlas informativas.

En 2018, tuvimos como aliado al Consejo de Seguridad Vial del Estado, lo que nos permitió poner el énfasis sobre los riesgos existentes por infracción de las normativas y sobre los puntos de alta accidentabilidad en las carreteras.

65
CAPACITACIONES
realizadas

3,352
PARTICIPANTES
de zonas de influencia

621
TRANSPORTISTAS
involucrados

3,796
HORAS DE
CAPACITACIÓN



Programa de educación
en seguridad vial

INFRAESTRUCTURA

Programa “Cultura Metro” (Línea 1)

Este programa integral tiene por objetivo fomentar el sentido de pertenencia, el cuidado y el respeto al sistema de transporte en usuarios y vecinos, para transformar las estaciones y trenes en espacios de educación ciudadana.

De esta manera, articulamos nuestros esfuerzos con los de la comunidad y generamos un efecto de blindaje social mutuo, mejorando los entornos de la comunidad y la experiencia de transporte del usuario.

- **Arte vecinal.** Educación ciudadana mediante la presentación de agrupaciones artísticas.
- **Aliados por el barrio.** Recuperación de espacios públicos mediante restauración y creación de murales artísticos y mantenimiento de jardines.
- **Lima y sus patas.** Transmisión de buenas conductas ciudadanas a los usuarios.
- **Prevención de acoso sexual.** Sistema de denuncia, atención y protección contra el acoso sexual, establecido en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- **Salud vecinal.** Campañas de vacunación, de diagnóstico, etc.

54 PRESENTACIONES
artísticas

3,452 M² INTERVENIDOS

72% DE AGRUPACIONES
provenientes de zonas
de influencia

24 TALLERES DE CAPACITACIÓN
en protocolo de acoso sexual

26,905 PERSONAS
atendidas en
campañas de salud





INMOBILIARIA

Programa Ayni (Viva GyM)

Iniciativa integral que promueve la buena convivencia entre los vecinos de nuestros conjuntos residenciales y les brinda soporte para tener una mejor calidad de vida en nuevos espacios urbanos. El programa está compuesto por las siguientes tres líneas de acción:

- **Eco Viva.** Consiste en el reúso del agua, la implementación de luces LED y de redes de gas natural. De esta manera optimizamos los recursos y reducimos el impacto en el ambiente.
- **Administra bien.** Se brinda asesoría en la administración y gestión eficientes de los condominios, promoviendo entre los propietarios los sentidos de responsabilidad en el cuidado de sus viviendas y transparencia en la convivencia vecinal.
- **Conviva.** Promovemos la buena convivencia y respeto mutuo de propietarios de condominios por medio de charlas y talleres dirigidos a todas las familias que los habitan.

3

CONJUNTOS RESIDENCIALES eco amigables construidos

2,032

CLIENTES BENEFICIADOS

3,428

HORAS DE CAPACITACIÓN



Programa Conviva



SOBRE LA MEMORIA

— GRI 102-48

La presente memoria abarca el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018 y brinda información sobre la gestión sostenible del Grupo Graña y Montero y de todas sus empresas. Esta edición ha sido elaborada siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), de conformidad esencial; adicionalmente, se han incluido criterios de transparencia correspondientes al Índice Dow Jones de Sostenibilidad y a la Bolsa de Valores de Lima.

Durante el periodo reportado, se dieron los siguientes cambios a nivel de tamaño, estructura y propiedad de la empresa:

Venta de las empresas CAM Perú, CAM Colombia y CAM Chile.

**Para mayor información sobre este informe,
contáctese con la Gerencia Corporativa de Asuntos Públicos:**

Avenida Paseo de la República 4675,
Lima - Perú
Teléfono: (01) 2130444
Correo electrónico: contactenosgym@gym.com.pe