GRAÑA y MONTERO

Crecer y Compartir

Informe de Sostenibilidad

2011

GRAÑA y MONTERO

Crecer y Compartir

Informe de Sostenibilidad

2011

En 2011, las empresas que conformamos el Grupo Graña y Montero asumimos un desafío clave en la gestión de la sostenibilidad: incorporar la metodología propuesta por la Global Reporting Initiative (GRI) con la finalidad de mejorar nuestro desempeño integral y el compromiso con nuestros grupos de interés.

Fruto de este reto presentamos nuestro primer Informe de Sostenibilidad que presenta el avance de nuestras empresas **en relación con** nuestros diversos grupos de interés y la gestión responsable. En este documento plasmamos nuestro enfoque de gestión, las estrategias corporativas, así como las políticas y prácticas sostenibles que marcan la pauta de nuestra conducta empresarial.

Estamos seguros que este proceso es una oportunidad para analizar nuestra manera de actuar y encontrar oportunidades de mejora que permitan seguir creando valor para todos nuestros grupos de interés. De esta manera, asumimos nuestro rol de liderazgo y compromiso con el país y su desarrollo sostenible.

Índice

Carta del Presidente y del Gerente General **7**

El Grupo Graña y Montero **12**

Nuestra organización 12

Nuestras áreas de negocio **13**

Nuestro Gobierno Corporativo **16**

Actuación Transparente 18

Nuestros Valores Corporativos 19

Gestión de Riesgos 20

Compromisos Institucionales 20

Riesgos y Oportunidades en Nuestro Sector **24**

La Sostenibilidad y el Grupo Graña y Montero **28**

Nuestros Grupos de Interés 30

Generación de Valor 31

Cadena Responsable 36

Compromiso con Nuestros Colaboradores 37

Seguridad y Salud en el Trabajo 48

Compromiso Ambiental 52

Comunidades Sostenibles 57

Responsabilidad sobre Nuestros Productos 61

Acerca del Informe **65**

Índice Gri **66**

Verificación de la Global Reporting Initiative **71**

JOSÉ GRAÑA MIRÓ QUESADA Y MARIO ALVARADO PFLUCKER

Carta del Presidente y del Gerente General
(1.1)

El Grupo Graña y Montero presenta su primer Informe de Sostenibilidad, de acuerdo a la metodología GRI, en el que expone su modelo organizativo y de gestión, y como ha venido actuando y ejecutando actividades con los diferentes grupos de interés en los últimos años y especialmente en el ejercicio 2011. No podemos prescindir en este primer reporte, de vincular nuestra trayectoria de 78 años de operaciones con la historia y el crecimiento del Perú. Somos una organización que ha acompañado al desarrollo del país, colaborando en los más grandes proyectos de infraestructura en toda la geografía nacional.

Consideramos que ese compromiso merece ser identificado y organizado adecuadamente para ser reportado bajo los estándares internacionales de responsabilidad social y así contribuir a una mejor medición y ejercicio transparente de nuestra gestión.

Nuestra organización tiene en sus profesionales al principal grupo de interés. El valor que construimos y que aportamos a la sociedad radica en la calidad, conocimiento, fundamentos éticos y compromiso que tienen nuestros colaboradores, que hacen de Graña y Montero una empresa líder en Ingeniería y reconocida por la comunidad profesional porque las capacidades generadas y la adecuada gestión del conocimiento son puestas al servicio de la sociedad. Por ello, nuestro modelo "Aprender a Crecer" busca desarrollar el mayor potencial de nuestros equipos y bajo. el principio de "Crecer y Compartir", este programa se convierte en nuestro eje central del modelo de sostenibilidad que luego se extiende en las diferentes formas de actuación de cada una de nuestras empresas. En 1999 creamos nuestro Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA), el mismo que dirige desde entonces los esfuerzos relacionados a la Gestión del Conocimiento y al desarrollo del Talento de todos los colaboradores profesionales y técnicos del Grupo. En 2011 se superaron las 255,000 Horas- Hombre de capacitación, logrando un promedio de 38.85 hh./empleado, basándose en la docencia interna y el apoyo de prestigiosas instituciones educativas.

Complementariamente, tenemos un continuo proceso de medición y mejora del Clima Laboral, lo que permitió que, en 2011, el 72% de los más de 9,500 empleados consultados ratifiquen que Graña y Montero es un gran lugar para trabajar, destacando dos de nuestras empresas al ser reconocidas entre el Grupo de las 45 mejores Empresas para trabajar en el País según el Instituto Great Place to Work.

Bajo estos fundamentos es que hoy contamos con 23 empresas y tenemos presencia en 7 países, logrando triplicar nuestras ventas en los últimos 5 años y llegar a los 1,573 millones de dólares de actividad equivalentes al 1% del PBI del Perú. Son nuestros colaboradores los que nos han permitido alcanzar los mayores niveles de excelencia con nuestros clientes, ya que contamos con altos estándares de satisfacción, en tiempo de entrega y calidad, que luego son altamente valorados, de allí que creemos que podemos lograr nuestra visión de ser la empresa de servicios de ingeniería e infraestructura más confiable en Latinoamérica.

Pero nuestro modelo de sostenibilidad requiere que tengamos una participación más activa en el desarrollo económico del país, de allí que nuestro prestigio y liderazgo nos permite contar con una cartera de proyectos por ejecutar de 3,075 millones de dólares. Esto redundará en beneficio de nuestros colaboradores, accionistas, proveedores, clientes, en la recaudación fiscal y en especial en una importante contribución al desarrollo de la infraestructura social del país.

Mediante este Informe de Sostenibilidad ratificamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de la Naciones Unidas y sus 10 principios, que suscribimos en el 2004, abordando con especial énfasis nuestra cultura de promoción a los derechos humanos, el pleno respeto a los derechos laborales, nuestro compromiso con el medio ambiente y los principios anticorrupción, que forman parte de nuestra Carta Ética y que es promovida entre nuestros colaboradores desde 1995.

Estamos convencidos de que los programas de responsabilidad social son más eficientes y duraderos cuando están alineados a las operaciones y se potencian usando las sinergias de nuestros propios recursos. Esta filosofía se ve reflejada en este Reporte de Sostenibilidad, desarrollado bajo la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI,) y que constituye un reto de mejora continua.

José Graña Miró Quesada
Presidente

Mario Alvarado Pflucker
Gerente General

El Grupo Graña y Montero

El Grupo Graña y Montero
(2.1, 2.5, 2.9)

Nuestra Organización (2.1, 2.5, 2.8)

Graña y Montero es un grupo de servicios de ingeniería e infraestructura conformado por 23 empresas que son gestionadas bajo cuatro áreas de negocio: Ingeniería y Construcción, Infraestructura, Servicios e Inmobiliaria. Esta nueva organización, establecida en 2011, es el resultado de un proceso de rigurosa evaluación que tuvo como objetivo la mejora de nuestra gestión, la facilitación de un mejor entendimiento del Grupo por parte del mercado y la consolidación de nuestra estrategia de diversificación e internacionalización.

Con 78 años de trayectoria y experiencia en servicios de ingeniería e infraestructura en el Perú, y más de 25 mil colaboradores, nos hemos consolidado como el grupo de ingeniería líder en el país y seguimos trabajando para convertirnos en la empresa de servicios de ingeniería e infraestructura más confiable en Latinoamérica.

En esta línea de desarrollo es que en el año adquirimos la empresa CAM, con sede en Chile, que brinda servicios integrales para el sector eléctrico y que también opera en Colombia, Perú y Brasil. Asimismo, como viene ocurriendo desde 1942 en que construimos la Fábrica de Productos Lácteos Nestlé en Venezuela, continuamos ampliando nuestras actividades fuera del país, como son las obras de ingeniería realizadas en República Dominicana, Chile, Panamá y México.

Considerando que el sector en el que nos desarrollamos es muy sensible a las variaciones del entorno económico, en especial el asociado a la inversión en infraestructuras, desde la década de los 90 orientamos nuestra atención comercial a contratos que generen flujos estables a fin de garantizar una mayor estabilidad económica a la empresa. De esta manera, incursionamos en los procesos de privatización, la concesión de carreteras, de exploración y perforación petrolera, servicios de outsourcing tecnológico, entre otros. Con ello se logró consolidar un proceso de generación de flujos estables y de diversificación, marcado por un permanente compromiso con la eficiencia.

Nuestra misión es resolver las necesidades de Servicios de Ingeniería e Infraestructura de los clientes más allá de las obligaciones contractuales, trabajando en un entorno que motive y desarrolle a nuestro personal, respetando el medio ambiente en armonía con las comunidades en las que operamos y asegurando el retorno a nuestros accionistas. (4.8)

Acerca de la estructura accionarial (2.1, 2.6)
Graña y Montero S.A.A., la empresa matriz, fue constituida mediante Escritura Pública el 12 de agosto de 1996 dentro de un proceso de crecimiento que se origina en Gramonvel en 1933. Tiene como objeto principal dedicarse a inversiones y operaciones mercantiles en general y, especialmente, a servicios de ingeniería, asesoría gerencial, inversiones inmobiliarias y concesiones.

Todas las empresas que conforman el Grupo son Sociedades Anónimas, con excepción del propio holding Graña y Montero S.A.A., sociedad anónima abierta que cotiza en la Bolsa de Valores de Lima y cuenta con un total de 1,235 accionistas al 31 de diciembre de 2011. El 19.35% del capital social está conformado por accionistas propietarios de menos del 1% del capital social y el 40.31% del capital social está conformado por accionistas propietarios de entre el 1 y el 5%.

El Grupo Graña y Montero S.A.A. es accionista de sus empresas subsidiarias en todos los casos.

Nuestras Áreas de Negocio (2.3)

El Grupo Graña y Montero viene operando en todo el territorio peruano y en seis países de Latinoamérica a través de sus 23 empresas filiales. Dependiendo del requerimiento, abastece a distintos sectores como son el energético, minero, hidrocarburos, financiero, entre otros. (2.7)

Grupo Graña y Montero: Nuestras áreas de negocio (2.2)

Ingieneria y Construcción	Servicios	Infraestructura	Inmobiliaria
GyM **GMI**	**GMD** **GMP** **Concar** **Cam GyM**	**Norvial** **Survial** **GyM Ferrovías** **Canchaque** **La Chira**	**VivaGyM**

+ En el área de Ingeniería y Construcción los negocios son gestionados por proyectos, son de alta complejidad técnica, exigen recurso humano especializado e inversión importante en maquinaria y equipos.
+ En el área de Servicios, los negocios se manejan principalmente por niveles de servicios con contratos de mediano plazo y con un uso intensivo de personal técnico
+ En el área de Infraestructura se incluyen las actuales concesiones de carreteras, la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales y el Tren Eléctrico de Lima. Estos negocios requieren un alto nivel de inversión y son contratos de muy largo plazo.
+ En el área Inmobiliaria, los negocios también son gestionados por proyectos, desde la compra del terreno, el desarrollo del proyecto y la comercialización. Este es un negocio intensivo en inversiones y se ha especializado en el desarrollo de viviendas sociales.

Diversificación e Internacionalización en 2011
En 2011, pasó a formar parte del Grupo la empresa CAM, con sede en Chile, encargada de prestar servicios integrales de ingeniería para el sector energético. Su inclusión en las actividades de Graña y Montero ha significado un valioso aprendizaje a nivel cultural, lo que la convierte en un actor clave para consolidar nuestra presencia a nivel regional. Se incorporó también a la empresa GSD, como filial de GMD, especializada en digitalización de documentos.

Adicionalmente a estas dos adquisiciones, se constituyeron tres nuevas empresas:

+ Stracon GyM, especializada en servicios mineros de movimientos de tierras
+ La Chira S.A., para la concesión de la Planta de Tratamiento de Aguas
+ GyM Ferrovías, para la operación de ferrocarriles, que se encargará de la operación del Metro de Lima.

Datos de contacto (2.4, 3.4)
Sede principal: Av. Paseo de la República 4667-4675, Surquillo, Lima.
Para cualquier consulta acerca del Informe de Sostenibilidad, contactarse con:
Juan José Arrieta O., Gerente de Responsabilidad Corporativa

Grupo Graña y Montero:

7 países de Latinoamérica	**+ $ 1,500 millones de actividad**	**+ $ 100 millones de utilidad neta**	**+ $ 3,000 millones de backlog**	**+ 25,000 colaboradores**	**3,000 ingenieros**	**23 empresas en 4 áreas de negocio**

Nuestro Gobierno Corporativo

Nuestro Gobierno Corporativo

En Graña y Montero trabajamos para garantizar la confianza de nuestros accionistas, por ello estamos comprometidos con seguir los más altos estándares internacionales de gobierno corporativo. Estamos convencidos que esta manera de actuar genera una percepción positiva en la comunidad de inversionistas y entes financieros y nos permite acreditar transparencia en nuestra relación con la sociedad general.

Graña y Montero es la única empresa de su sector que cotiza en la Bolsa de Valores de Lima desde 1997, ha obtenido la Llave de la Bolsa de Valores de Lima en los años 2009 y 2010 y forma parte del Companies Circle, un grupo selecto de empresas latinoamericanas con altos estándares de gobierno corporativo, que pertenecen al Latin American Corporate Governance Roudtable.

El máximo órgano de gobierno de la empresa es el Directorio y está compuesto por nueve miembros: (4.1) (4.3)

+ Cuatro directores externos independientes: No tienen ni han tenido recientemente relación laboral, comercial o contractual y de carácter significativo con la sociedad o sus directivos. Cuentan con un perfil profesional y personal que inspira confianza a los accionistas con relación a su independencia.
+ Tres directores externos no independientes: Han sido elegidos en representación de una participación accionaria y representan dichos intereses o han mantenido recientemente relación laboral con la empresa; y,
+ Dos directores internos: Cumplen funciones ejecutivas dentro de la organización.

El 2011 se ha caracterizado por ser un periodo de cambios y mejoras en materia de gobierno corporativo. Así, se eliminó el cargo de Presidente Ejecutivo en el Grupo, quedando como el más alto cargo a nivel ejecutivo el de Gerente General Corporativo, se modificó el Reglamento Interno del Directorio y se estableció que el Presidente del Directorio no tendría cargo ejecutivo en la organización. Asimismo, como parte de la reestructuración de Graña y Montero en cuatro áreas de negocio, se crearon Comités Operativos por cada área, en adición a los Comités de Directorio vinculados a las áreas de apoyo y se recompuso la Comisión Ejecutiva. (4.2)

Acerca de la estructura accionarial (2.1, 2.6)
La Comisión Ejecutiva es la encargada de la coordinación del Grupo, es decir, de revisar los distintos temas que son de interés para todas las empresas como el plan estratégico del año, el presupuesto, las políticas, entre otros. Este órgano está conformado por los Presidentes Ejecutivos, Gerentes Generales y Gerentes Corporativos del Grupo. (4.1)

Además de los Comités de Directorio: Auditoría y Procesos, Gestión Humana y Responsabilidad Social, e Inversiones y Riesgos, en 2011 se formaron cuatro Comités Operativos de acuerdo a las áreas de negocio. Estos Comités, con participación de Directores Externos Independientes, se encargan de la supervisión de las operaciones de las empresas del Grupo que conforman cada área de negocio, para lograr que el Directorio de Graña y Montero S.A.A. tenga un mejor conocimiento de los negocios y operaciones de estas. Estos Comités Operativos son:

+ Comité de Ingeniería y Construcción
+ Comité de Servicios
+ Comité de Infraestructura
+ Comité Inmobiliario

El Directorio de Graña y Montero está conformado por profesionales de la más alta calificación que cuentan con reconocido prestigio en el sector empresarial, experiencia y honorabilidad probada. (4.7) Este órgano tiene, entre otros requisitos, que la edad de sus miembros esté acorde con el objetivo de edad media del Directorio, entre 55 y 65 años de edad, y que no hayan desempeñado funciones o ejercido la representación en empresas competidoras. Este perfil asegura una conducción de la organización bajo la lógica de sostenibilidad en todas sus dimensiones. (4.5) Todos los miembros del máximo órgano de gobierno perciben una dieta fija por asistencia a sesión de directorio y de comité, además de una retribución variable en función a los resultados del año y a una fórmula aprobada en Junta General de Accionistas. Asimismo, los altos directivos y ejecutivos de las empresas del Grupo tienen una remuneración fija mensual y un bono por desempeño establecido de acuerdo al cumplimiento de los objetivos definidos para el año y a una formula previamente aprobada. Debemos señalar que los objetivos que marcan la actuación y desarrollo de negocios del Grupo se encuentran alineados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

Actuación Transparente

La transparencia de la información es un factor clave en las relaciones que establecemos con nuestros grupos de interés. Por ello, es relevante tener canales abiertos a fin de que, tanto los accionistas como los colaboradores, puedan enviar sus recomendaciones sobre los temas que les preocupan o impactan directamente. (4.4)

Para nuestros colaboradores:

+ Ofrecemos el Intranet como espacio de diálogo e información
+ Mantenemos una política de puertas abiertas para que cualquiera tenga libre acceso a las gerencias y manifieste sus inquietudes.
+ Dos veces al año, en julio y diciembre, realizamos los Cuadros Directivos, espacios de información para los ejecutivos (gerentes y jefes) sobre los resultados de las empresas, los principales proyectos y las perspectivas del negocio en el futuro.
+ Mantenemos una serie de canales de comunicación interna permanentes, dentro de los cuales destacan en la intranet los Portales del Conocimiento, las páginas web y revistas empresa, tanto en formato físico como virtual.
+ La web especializada "Creciendo en Graña y Montero" donde cada colaborador encuentra las pautas que guían su crecimiento profesional dentro del Grupo, a partir del desarrollo de las 21 Competencias Graña y Montero.

En cuanto a la comunicación con nuestros accionistas:

+ En nuestra página web presentamos toda la información sobre la Sociedad, el Estatuto, el Reglamento del Directorio y el Reglamento de la Junta General de Accionistas.
+ Contamos con la Oficina de Atención al Accionista, que en 2011 atendió un total de 48 consultas y reuniones con inversionistas y accionistas de la empresa. Asimismo, participó de seis conferencias internacionales en México, Santiago, Nueva York, Lima, Londres, Paris y Edimburgo, y un total de 44 reuniones con inversionistas.
+ Ofrecemos también canales como el correo electrónico, el teléfono o la vía presencial para que puedan conocer sus derechos y presentar sus inquietudes o sugerencias.

Buenas prácticas de Gobierno Corporativo:

+ Formamos parte del Índice de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima desde su creación y somos una de las organizaciones que mayor componente de participación de fondos de las AFP tiene en su accionariado.
+ En el Concurso de Procapitales del año 2006 obtuvimos el premio a la Mejor Memoria Anual.
+ En los años 2009 y 2010 fuimos merecedores a la Llave de la Bolsa de Valores de Lima por tener el mejor puntaje en las prácticas de gobierno corporativo, auditadas por externos.
+ En 2010 la Universidad del Pacífico publicó el libro "El Gobierno Corporativo en el Perú: Reflexiones académicas sobre su aplicación" que busca exponer las políticas de Buen Gobierno Corporativo más relevantes y exitosas de 5 empresas peruanas, entre ellas Graña y Montero.
+ Desde el año 2010 formamos parte del Companies Circle, un grupo de 19 empresas de Latinoamérica con las mejores prácticas de gobierno corporativo, entre las cuales solo somos tres las peruanas. (2.10)

Conflictos de interés (4.6)

Para prevenir cualquier situación en la que algún miembro , Director o Ejecutivo, se encuentre ante algún conflicto de interés, el Directorio, a través del Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social o de Auditoría y Procesos, según el caso, se reserva el conocimiento y autorización de cualquier transacción significativa de la sociedad con un accionista significativo (propietario de más del 1% del capital social) o personas vinculadas a él, directores y altos ejecutivos o personas vinculadas a ellos a efectos de analizar que dichas operaciones se realizan a valor de mercado. Este principio está alineado al Reglamento del Directorio y nuestra Carta Ética, que guía el actuar de la organización.

Nuestros Valores Corporativos

(4.8) Nuestra visión apunta a que logremos ser reconocidos como el Grupo de servicios de ingeniería e infraestructura más confiable de Latinoamérica. Para ello, nuestra gestión se basa en los siguientes valores corporativos que inspiran la conducta de todos los que formamos parte de Graña y Montero.

1. Cumplimiento

Contamos con una política "Antes del plazo", que reitera nuestro empeño por terminar todos nuestros compromisos antes de las fechas establecidas en los contratos.

Como evidencias, solicitamos cartas a todos nuestros clientes confirmando el cumplimiento y lo certificamos con auditores independientes. (Ver Memoria 2011, Anexos - Informe de cumplimiento plazos establecidos).

2. Calidad

Nuestro prestigio se debe a la alta calidad de nuestros trabajos que va más allá del estándar en el mercado. Hemos ampliado este concepto a la política de "Calidad de servicio" que no solamente incluye estándares internacionales de calidad, sino también en prevención de riesgo y respeto al medio ambiente.

El desarrollo de una cultura de calidad y la certificación ISO se complementan y consolidan procesos de gestión eficientes.

3. Seriedad

La imagen de Graña y Montero está asociada a seriedad. Para reforzar esta idea tenemos una "Carta de ética" cuyos preceptos rigen el actuar de todos nuestros colaboradores, las relaciones con los grupos de interés y nuestras prácticas comerciales.

Nuestros Reportes de Progreso al Pacto Global y Memorias Anuales expresan este compromiso.

4. Eficiencia

Nos esforzamos para mejorar la productividad y eficiencia en todas las áreas de nuestro negocio, reduciendo nuestros costos y mejorando nuestros márgenes de producción. El ser eficientes garantiza nuestra competitividad en las nuevas circunstancias del mercado.

La adopción y promoción de la filosofía Lean constituyen ejemplo de este compromiso.

Procedimientos anticorrupción (SO2, SO3)

Promovemos y velamos el respeto por las leyes, transparencia, honestidad de las prácticas comerciales y administrativas, y la libre competencia de acuerdo a los valores de la organización que se explicitan en nuestra Carta Ética desde 1995. Para asegurar el cumplimiento de estas prácticas y la identificación oportuna de riesgos, la Comisión de Auditoría Interna evalúa periódicamente a los principales proyectos y empresas del Grupo; además contamos con un Comité de Auditoría y Procesos integrado exclusivamente por Directores Externos Independientes. En 2011, como parte de nuestro Buen Gobierno Corporativo, hemos modificado las Normas Internas de Conducta, reforzando las relacionadas al manejo de información privilegiada y elevando los estándares de exigencias para nuestros ejecutivos y colaboradores con acceso a información privilegiada.

Promoviendo la actuación ética

+ En el año, difundimos al 100% de nuestros colaboradores la Carta Ética, donde se establece, entre otras, la no aceptación ni ofrecimiento de pagos para otorgar y obtener contratos o pedidos. Esta difusión se realiza principalmente en las charlas de inducción a los nuevos colaboradores de la organización, quienes, además, firman actas de compromiso sobre conflictos de interés. (SO3)
+ En cumplimiento con la norma de "Prevención de lavado de activos y financiamiento de actividades de terrorismo en empresas del sector construcción e inmobiliario", dictamos charlas al 100% del personal de GyM y VIVA GyM. Contamos también con la Oficina de Prevención de lavado de activos a cargo de un Oficial de Cumplimiento, encargada de promover y monitorear la implementación de esta norma en la organización.

Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social: dirección de la gestión sostenible (4.9) (4.10)
A fin de contar con una instancia que supervise la gestión de sostenibilidad del Grupo y que dicte políticas y directivas en este tema, es que contamos con el Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social. Tres directores lo conforman, todos independientes, y a ellos se les reporta acerca de los avances del Grupo en este campo.

Las reuniones del comité se realizan, por lo menos, dos veces al año o cada vez que el Directorio requiera de algún informe. Además de supervisar la gestión de responsabilidad social del Grupo, se informa al Directorio sobre nombramientos y ceses relativos a la Alta Dirección de la Sociedad y Gerentes Generales de las subsidiarias, se supervisa las transacciones que puedan implicar conflictos de interés y proponen medidas para la transparencia de las retribuciones de los directores y la Alta Dirección.

Como parte del análisis de la gestión sostenible de Graña y Montero, el Comité propone puntos de mejora y líneas de trabajo que son implementadas a lo largo de la organización.

Gestión de Riesgos (4.11)

La prevención es el principio básico para el éxito de nuestra gestión y forma parte de nuestra cultura organizacional. Tanto en materia de seguridad y salud como en materia ambiental nos aseguramos de establecer, ejecutar y monitorear principios de actuación que eliminen o minimicen los posibles impactos en nuestros colaboradores y sub contratistas, así como en el entorno donde ejecutamos nuestros proyectos. Nuestra cultura preventiva se basa en la capacitación interna, dotación de equipos seguros y adecuados y la motivación continua del comportamiento seguro.
Los Departamentos de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental de cada una de las empresas son los encargados de difundir, regular y verificar la implementación y cumplimiento de los estándares, normas y procedimientos definidos en nuestras políticas, lo cual es verificado por la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Responsabilidad Social y las respectivas Gerencias Generales.

En 2011, continuamos con la implementación de la metodología Seguridad Basada en Comportamientos (SBC), a través de la cual buscamos consolidar nuestra gestión integral de riesgos en base al cambio de actitudes y al desarrollo de la conciencia preventiva. Mediante charlas de sensibilización y el monitoreo continuo de las desviaciones a los estándares en términos de comportamiento, tratamos de transformar comportamientos inseguros en seguros e identificar comportamientos críticos para rediseñar y vigilar el desempeño de nuestros colaboradores.

Compromisos Institucionales (4.13) (4.12)

Graña y Montero participa activamente del Companies Circle, grupo de diecinueve empresas de Latinoamérica con altos estándares de gobierno corporativo, respaldado por la OECD, International Finance Corporation (IFC) y el Global Corporate Governance Forum. En este espacio, promovemos y compartimos nuestras experiencias junto con otras dos empresas peruanas.

En línea con nuestra estrategia y gestión de sostenibilidad, suscribimos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Perú en 2004, adhesión que pone de manifiesto nuestro compromiso con el cumplimiento y promoción de los principios sobre Derechos Humanos, promoción de derechos laborales y ambientales así como políticas anticorrupción que allí se plantean. A partir de esta suscripción presentamos anualmente nuestro Informe de Progreso, que da cuenta de los avances en esta materia.

Así mismo, El Grupo Graña y Montero es miembro de AFIN , la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional, el gremio empresarial que agrupa a las principales empresas privadas de infraestructura de servicios públicos en los sectores de energía, infraestructura de transportes, telecomunicaciones y saneamiento. De esta manera promovemos el despliegue de infraestructura en el país con el objetivo de reducir las brechas existentes y acelerar el desarrollo.

El Grupo Graña y Montero es miembro de AFIN , la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional, el gremio empresarial que agrupa a las principales empresas privadas de infraestructura de servicios públicos en los sectores de energía, infraestructura de transportes, telecomunicaciones y saneamiento. De esta manera promovemos el despliegue de infraestructura en el país con el objetivo de reducir las brechas existentes y acelerar el desarrollo.

A través de GYM, pertenecemos a la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO, gremio que agrupa y representa a empresas que se desenvuelven en la actividad constructora en el país. Mediante nuestra participación promovemos el desarrollo y mejora en la calidad de vida de los ciudadanos a través de la construcción de infraestructuras.

Por su parte, Viva GyM es miembro activo del Consejo Peruano de Construcción Sostenible, asociación que busca liderar la implementación efectiva e integral de la construcción sostenible en el país a través de la educación, difusión y promoción. Nuestro compromiso con esta iniciativa se fundamenta en el interés por la promoción de una cultura ciudadana que valore y fomente la construcción sostenible, y la creación de espacios para compartir experiencias y, de esta manera, facilitar la consolidación de un sector liderado por organizaciones con las mejores prácticas sostenibles.

A través de GMP, formamos parte de la Asociación Peruana de Operadores Portuarios (ASSPOR). Esta asociación, que agrupa a 25 empresas del sector, busca consolidarse como la institución impulsora del desarrollo de las operaciones portuarias y logísticas en el país, entendiéndolas como un factor relevante para continuar y consolidar nuestro crecimiento y desarrollo. Además, pertenecemos a la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo, cuyo código de conducta suscribimos.

GMD participa en la Asociación Peruana de Productores de Software (APESOFT), organización que busca promover la industria nacional del software, mejorar la competitividad y fomentar las exportaciones de programas informáticos peruanos. De esta manera, nos comprometemos con impulsar una industria creciente en el país y generadora de más de 6,000 puestos de trabajo anuales.

TEREX

Riesgos y Oportunidades en Nuestro Sector

Riesgos y Oportunidades en Nuestro Sector
(1.2)

El Perú, país donde desarrollamos nuestras principales actividades, viene creciendo en los últimos 10 años a una tasa promedio del 6.6%. Este crecimiento sostenido se soporta en la coherencia del modelo económico que ha permitido grandes inversiones en industrias extractivas, en el desarrollo de infraestructuras y servicios públicos y en una saludable mejora en la demanda interna que ha impulsado a que los ahorros y la inversión de las familias en los segmentos medios y bajos se destinen a la adquisición de nuevas viviendas.

El Grupo Graña y Montero desarrolla sus principales actividades en ingeniería, con especial énfasis en la construcción de infraestructuras y en la provisión de servicios públicos, sectores que son precisamente los que han venido impulsando el crecimiento del país. De allí que la facturación en los 5 últimos años se haya triplicado, siendo ahora de 1,550 millones de dólares y, lo más importante, se prevé una progresión económicamente sostenible al contar con contratos futuros (backlog) que ascienden a 3,075 millones de dólares.

Nuestro core business está directamente asociado al éxito y crecimiento económico del país, por ello resulta muy importante que el gobierno siga impulsando una política de promoción a la inversión y estabilidad macroeconómica, que se vea reflejada en una reducción de las brechas en infraestructura, mayor desarrollo para las regiones y mejores condiciones de vivienda para los segmentos de menores ingresos. Asimismo, la expansión del Grupo hacia otros países de Latinoamérica permitirá ganar escala para poner en valor las capacidades del equipo de gestión e inversiones y acercarnos a nuestra visión de ser la empresa de ingeniería más confiable de Latinoamérica.

La Sostenibilidad y el Grupo Graña y Montero

La Sostenibilidad y el Grupo Graña y Montero

La actividad empresarial del Grupo Graña y Montero está basada en un enfoque de gestión con responsabilidad social:

+ Nuestros objetivos estratégicos están enmarcados en una lógica de desarrollo sostenible, a partir de la cual se definen nuestros planes de acción a largo plazo.
+ Nuestra gestión se basa en las Políticas de Prevención de Riesgos, Gestión Ambiental, de Responsabilidad Social y nuestra Carta Ética.
+ Nuestros colaboradores constituyen el grupo de interés más importante para Graña y Montero, ya que entendemos que nuestro éxito se basa en su desarrollo profesional y personal. Así, la gestión del conocimiento se ha consolidado como el eje transversal de nuestra estrategia, promoviendo la educación en temas como capacitación, voluntariado docente, vínculos con universidades y escuelas técnicas, programas culturales, entre otros.
+ Como parte de nuestra política impulsamos también un comportamiento responsable en nuestra cadena de proveedores a través del fomento de una actuación responsable.
+ Basamos nuestras relaciones en la confianza y promoción del desarrollo en las comunidades, todo esto en línea con el respeto y la promoción de una cultura ambiental.

Sostenibilidad basada en el conocimiento

Nuestra estrategia de negocio está basada en un modelo de sostenibilidad que se construyó a partir de la gestión de conocimiento de nuestros colaboradores. Es en base a esta gestión del conocimiento y desarrollo de talento que promovemos la consolidación de una cultura organizacional interna que ayude a crecer; esto se enmarca en nuestra estrategia “Aprender a Crecer” dirigido a nuestros colaboradores.

Entendemos que gran parte de nuestro éxito se basa en nuestros colaboradores, pero además reconocemos nuestro compromiso con el desarrollo del país. Por ello, gestionamos nuestras relaciones teniendo como premisa la generación de valor para nuestros grupos de interés. Así, bajo la estrategia “Crecer y Compartir” proyectamos la Cultura Graña y Montero a la sociedad y comunidad teniendo como eje transversal la educación. A través de distintos programas buscamos desarrollar capacidades en las comunidades tanto de la zona de influencia, como académica y empresarial, esto mediante el relacionamiento de nuestros colaboradores con ellos. Algunos ejemplos de ello lo son el programa de GyM, “ Desarrollando Capacidades Laborales en las Zonas de Influencia “, que recibiera en 2008 el premio “Luis Hochschild Plaut”, del mismo modo ,a través de nuestra Asociación Civil Sin Fines de Lucro “Espacio Azul” se realiza anualmente el “Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana “, instaurado el año 2009, y se difunde la “Guía Práctica para la Gestión de Proyectos con Responsabilidad Social”, editada de manera conjunta con la Universidad del Pacífico.

De esta manera, trasladamos nuestra cultura interna hacia afuera en la búsqueda de un modelo sostenible de ciudadanía.

APRENDER	COMPARTIR
Colaboradores	Comunidad

Gestión del conocimiento

VivaGyM Programa de acompañamiento social	GyM Desarrollando capacidades para la inserción laboral	Concar Seguridad Vial	GMP Forestación del bosque seco en Talara	GMI Mujeres emprendedoras andinas	GMD Seguridad de la información

Construcción de Ciudadanía

De la estrategia a la acción

+ La adhesión del Grupo Graña y Montero al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2004 permitió orientar nuestra cultura corporativa hacia la sostenibilidad, tomando en cuenta los 10 principios propuestos por esta iniciativa.

+ En 2007, como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, continuamos en la consolidación del frente interno, principalmente nuestros colaboradores. Así, mediante la estrategia "Aprender y crecer", logramos la gestión profesional del conocimiento, el desarrollo de capacidades, la formación de redes de conocimiento, entre otros.

+ En línea con nuestro compromiso con el desarrollo del país, en 2010 implementamos la estrategia "Crecer y Compartir" dirigida al frente externo y mediante la cual transmitimos el conocimiento interno alcanzado.

+ A través del eje educación, implementamos espacios para el desarrollo de capacidades y formación de las comunidades y promovemos una cultura basada en el aprendizaje.

+ En 2011, publicamos nuestra Guía Práctica para la gestión de proyectos con Responsabilidad Social con la Universidad del Pacífico. A través de este documento intentamos integrar la perspectiva de responsabilidad social en los procesos de la organización. La publicación tiene como objetivo consolidarse como una herramienta interna que facilitará la identificación, implementación y monitoreo de nuestra gestión social, y está alineada a nuestra estrategia "Crecer y Compartir"

+ Asimismo, iniciamos el proceso de elaboración de nuestro primer Informe de Sostenibilidad para el ejercicio 2011, basado en la metodología propuesta por la Global Reporting Initiative - GRI. Este proceso tuvo como fin, además de comunicar nuestro desempeño a los grupos de interés, realizar una evaluación interna de nuestras acciones, iniciativas e impactos, a partir de la cual nos hemos planteado retos de gestión para los siguientes periodos. Este proceso fue impulsado desde la Comisión Ejecutiva del Grupo y desarrollado mediante talleres y reuniones de trabajo con los principales directivos de las empresas del Grupo.

+ Como resultado de nuestra estrategia y acciones de responsabilidad social, en Graña y Montero obtuvimos la posición 8 del ranking "Índice de Reputación Corporativa-Empresa Socialmente Responsable" elaborado por el Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CENTRUM) y Arellano Marketing.

Reconocimiento a la mejora continua
En Graña y Montero estamos comprometidos con la identificación, el control y la mejora de nuestros procesos internos de manera que podamos agregar valor para todos nuestros grupos de interés. Las empresas cuentan con distintas certificaciones que reconocen nuestro trabajo y evidencian el esfuerzo y la preocupación por lograr la satisfacción de nuestros clientes y competir teniendo en cuenta las demandas actuales del mercado. La preparación que requieren estos procesos es una valiosa oportunidad para involucrar a nuestros colaboradores e incrementar sus competencias personales y profesionales.

En 2011, GMI en línea con la gestión de mejora continua, obtuvo la certificación OHSAS 18001 y ratificó así su buena gestión en términos de seguridad y salud. Esta certificación se sumó a la ISO 9001, que ratifica su sistema de gestión de calidad y verifica el correcto desempeño de los procesos existentes, y a la ISO 14001, que certifica el sistema de gestión ambiental.

Consorcio Terminales, filial de GMP, cuenta también con este triple reconocimiento a su gestión (ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001) y, en el año, extendió la ISO 14001 y la OHSAS 18001 a sus 9 terminales. Obtuvo además la Norma Técnica de Calidad ante Indecopi para la comercialización del hidrocarburo acíclico saturado (HAS), producido en la planta de separación y fraccionamiento de líquidos.

GMD ha certificado la ISO 9001 para los procesos del Data Center, ratificando un sistema de gestión de calidad basado en el concepto de mejora continua y el cumplimiento y oferta de servicios de acuerdo a los más altos estándares de sector. Además, desde 2009 cuenta con la ISO 27000, norma que establece los parámetros para implementar un sistema de gestión de seguridad. También cuenta desde el 2007 con la certificación CMMI nivel 3 para su fábrica de software.

Desde 2010 GyM cuenta con la certificación ISO 9001 para sistemas de gestión de proyectos y OHSAS 18001 para obras subterráneas e industriales electromecánicas.
Se tiene previsto para 2012 que obtenga la certificación ISO 14001 para sus obras industriales electromecánicas, continuando así con el objetivo de mejora continua y gestión sostenible.

Compartiendo conocimiento
En el Grupo Graña y Montero, continuamos compartiendo el conocimiento a través de la segunda edición del "Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana" en coordinación con el Colegio de Ingenieros del Perú y la Academia Peruana de Ingeniería. Con una convocatoria a nivel nacional, el Premio tiene como objetivo impulsar la investigación de profesionales de la ingeniería, privilegiando en especial aquellas que, por su originalidad y fundamentos teóricos, signifiquen una contribución sustantiva a las prácticas de la ingeniería en el país. Asimismo, seguimos con el apoyo al desarrollo de tesis de estudiantes de la Universidad de Ingeniería que busca brindar oportunidades a los profesionales para la obtención del grado académico en base a trabajos de investigación aplicada.

Por otro lado, hemos implementado una red social profesional que promueve la interacción y la difusión de conocimiento entre todos los integrantes de la comunidad de ingeniería. El Portal de Ingeniería cumplió en 2011 su primer año con más de 17 mil miembros, marcando un nuevo rumbo que, estamos convencidos, será de gran beneficio para la sociedad: el crecimiento profesional de nuestros miembros. Así mismo, en julio del 2011 y con el respaldo de la Pontificia Universidad Católica, auspició y soportó el Congreso Internacional de Lean Construction.

En 2012, desarrollaremos diversos eventos que permitirán a los ingenieros acceder a mayor conocimiento de manera fácil. Los Encuentros de Ingeniería Profesionales, orientados a toda la comunidad, serán organizados junto al Capítulo Peruano de Lean Construction, asociación de instituciones que buscan la difusión de esta filosofía de trabajo. También trabajaremos con la comunidad de estudiantes de ingeniería, para los que venimos preparando los Encuentros de Ingeniería Interuniversitarios, espacios de reunión donde podrán acercarse a distintas empresas y aprender de sus experiencias. Estos eventos semestrales se desarrollarán con el apoyo del Colegio de Ingenieros del Perú.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS (3.5, 4.14, 4.15)

Una de las etapas del proceso para la elaboración de nuestro Informe de Sostenibilidad fue la reevaluación de nuestros grupos de interés, su importancia y nivel de gestión, así como las expectativas que ellos tienen respecto de cada una de las empresas del Grupo. En este proceso participaron GYM, VIVA GYM, GMI, GMP, Concar, GMD y la División de Infraestructura de Graña y Montero S.A.A.

Así, teniendo en cuenta las características de nuestro sector y de las actividades que desarrollamos, los posibles impactos y percepciones de los distintos grupos con los que nos relacionamos, definimos a siete grupos de interés y a medio ambiente como tema

transversal que marcarán nuestros planes estratégicos y operativos de los siguientes años. Para cada uno de ellos se han planteado aspectos e indicadores de sostenibilidad específicos a gestionar y potenciar de acuerdo a sus intereses y expectativas.

Entre los temas identificados como prioritarios para los grupos de interés y que forman parte de este Informe tenemos (4.17, 3.5):

+ Gestión humana: clima laboral, beneficios sociales, gestión del talento
+ Medio ambiente: promoción de la cultura ambiental, cumplimiento normativo y buenas prácticas ambientales
+ Sociedad: impacto de los proyectos en las zonas de influencia, implementación de programas para el desarrollo social, cumplimiento de compromisos, generación de puestos de trabajo local, relación con las comunidades del entorno y el sindicato de construcción, promoción de la investigación en ingeniería dentro de la comunidad académica, profesional y universitaria, entre otros.

Relaciones basadas en la confianza (4.16)
Como parte fundamental de nuestra relación con los grupos de interés generamos espacios de diálogo transparentes, que nos permitan recoger sus percepciones y expectativas e incorporarlas de manera continua en nuestra gestión.

Para ello, hemos establecido diversos canales de comunicación de acuerdo a las características del grupo de interés. Así, desarrollamos encuestas anuales de satisfacción, boletines informativos, buzón de sugerencias, espacios de encuentro y retroalimentación; entre otros.

A partir del presente proceso de elaboración del Informe de Sostenibilidad, desarrollaremos paneles de diálogo multistakeholders, que permitan recoger sugerencias y necesidades de información respecto a nuestra actuación.

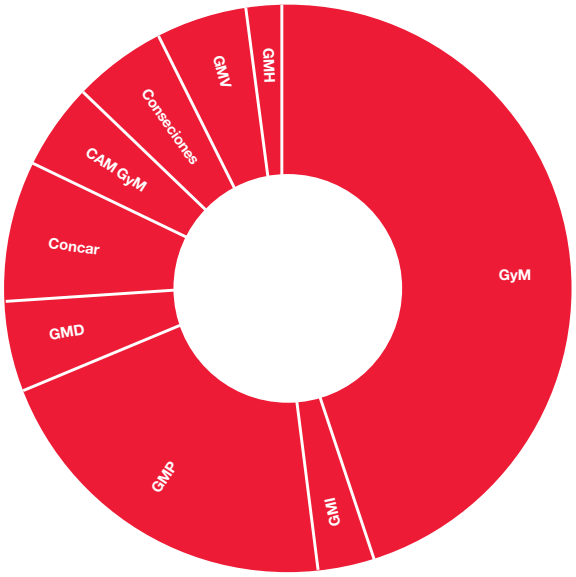
GENERACIÓN DE VALOR (3.5, 4.14, 4.15)

En el Grupo Graña y Montero estamos comprometidos con el crecimiento y desarrollo del país. Entendemos que para ello es necesario desplegar mayor infraestructura y servicios públicos en toda la geografía nacional, así como promover una mayor educación y conocimiento entre los peruanos: ciudadanía.

Ya que somos uno de los principales grupos económicos en el Perú, nuestro quehacer tiene un alto impacto -tanto directo como indirecto- en la economía nacional. Conscientes de esto, basamos nuestra estrategia de negocio en la sostenibilidad, entendiéndola como la estabilidad en el ámbito económico, social y ambiental.

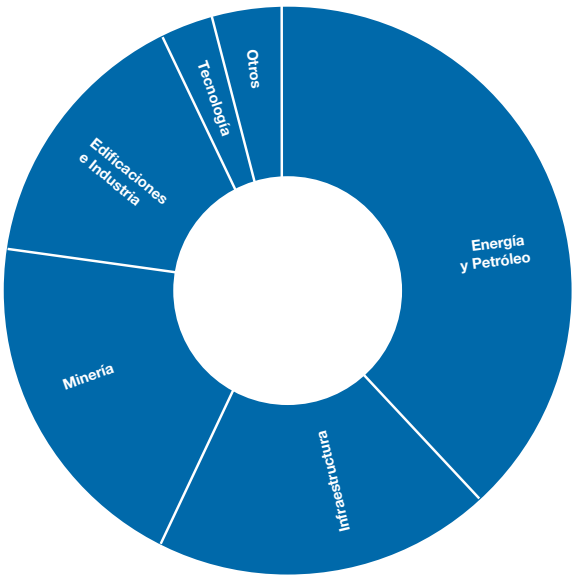
En 2011, en el Grupo Graña y Montero registramos una creciente actividad económica en comparación con el año anterior, alcanzando los 1,550 millones de dólares de facturación (66% más que en 2010). El 44% de este aumento en la facturación pertenece al crecimiento orgánico del Grupo y un 22% se dio como resultado de la incorporación de GSD y CAM a Graña y Montero. El EBITDA fue de 250 millones de dólares y se registró una utilidad neta de más de 100 millones de dólares.

EBITDA por empresa 2011



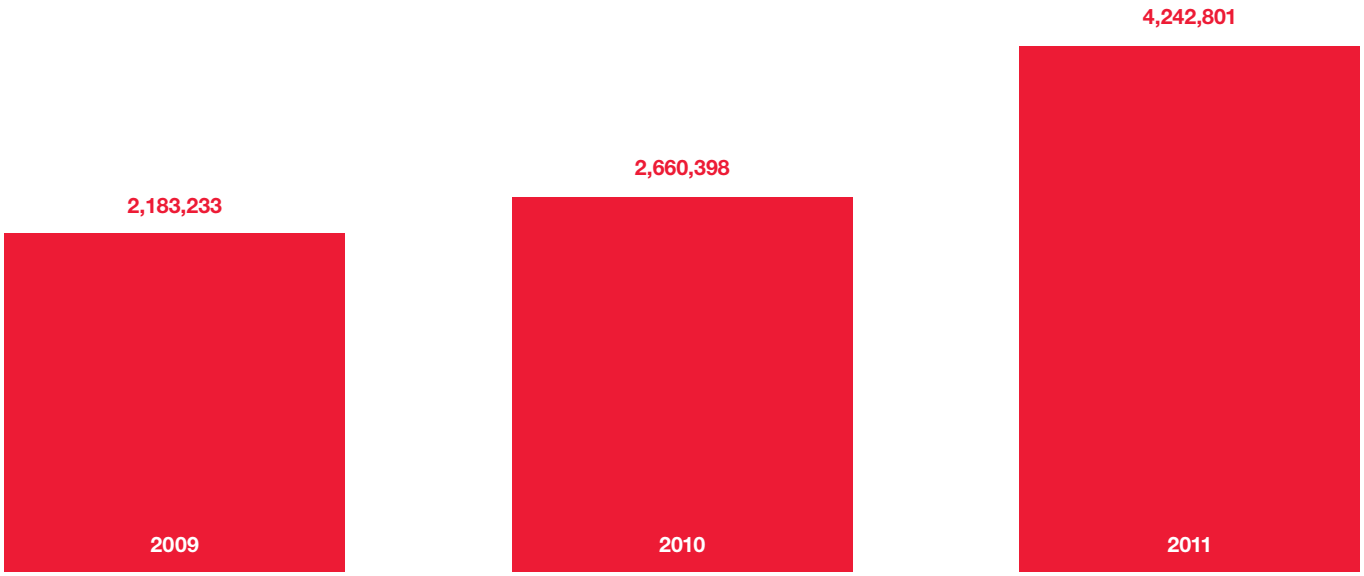
GyM	45%
GMI	3%
GMD	5%
GMP	21%
Concar	8%
CAM GyM	5%
Concesiones	6%
Viva GyM	6%
GMH	-1%

Actividad por sector 2011 / Miles de S/.

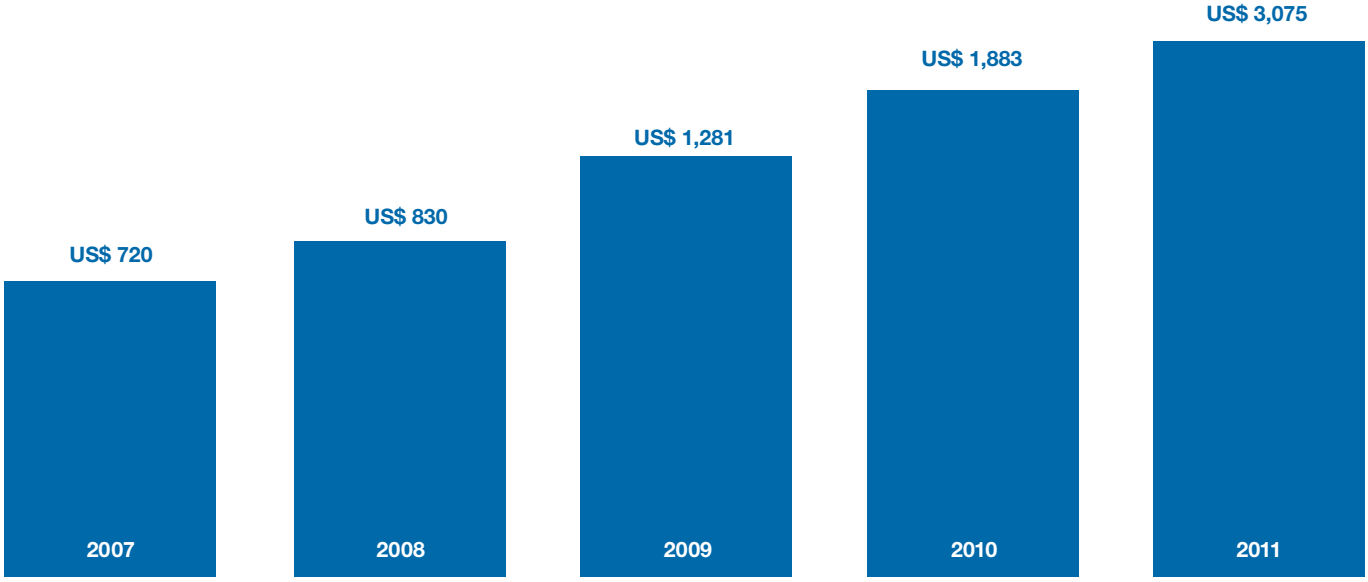


Energía y Petróleo	39%
Infraestructura	19%
Minería	20%
Edificaciones e Industria	16%
Tecnología	3%
Otros	4%

Actividad / Miles de S/.



Backlog / Millones de US$

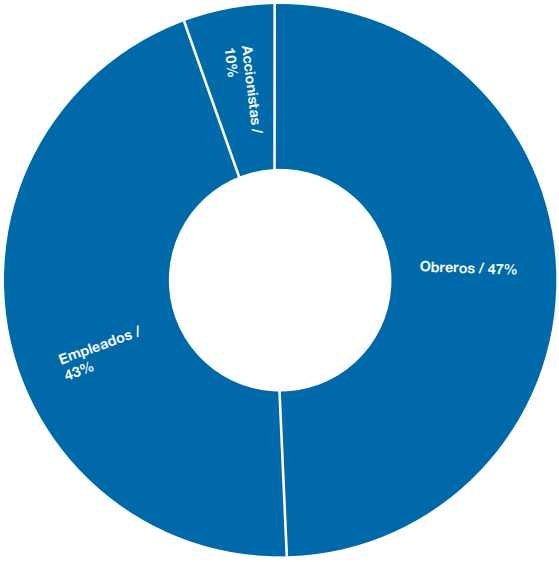


Los ingresos registrados en el año más el IGV pagado al Gobierno se han distribuido en, más de 1,000 millones de dólares al pago a proveedores, más de 279 millones de dólares a nuestros colaboradores (empleados y obreros), más de 130 millones de dólares al Estado mediante el pago de tributos, 32 millones de dólares por pago de dividendos a los accionistas e invertimos más de 180 millones de dólares en nuevos proyectos.

Distribución de nuestros ingresos / Miles de US$

Descripción	Miles de US$	Porcentaje
Ventas más IGV pagado	1,629.998	
Pago a proveedores	1,001,431	
Saldo	628,566	100.00%
Obreros	147,029	23.39%
Empleados (sueldos, bonos, utilidades)	132,448	21.07%
Accionistas (dividendo)	32,155	5.12%
Gastos financieros	3,767	0.60%
Impuestos	130,117	20.70%
Reinversión (capex)	183,050	29.12%

Distribución entre los grupos de interés interno



Obreros	47%
Empleados	43%
Accionistas	10%

Además, como parte de nuestra política de responsabilidad social y compromiso con las zonas de influencia donde desarrollamos nuestros proyectos, en 2011 generamos 3,003 puestos de trabajo local para mano de obra no calificada y contribuimos con la formación, capacitación y contratación de proveedores locales. GyM registró para el 2011 un total de 132,388 horas hombre de capacitación directa en Talleres de Capacitación Laboral para la inserción laboral de las zonas de influencia. (EC7)

CADENA RESPONSABLE

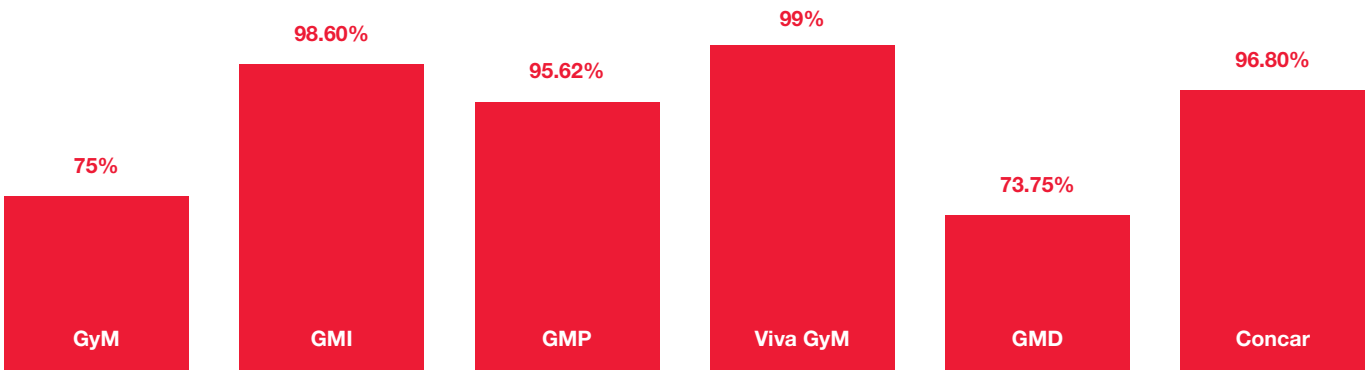
Como proveedores de servicios de ingeniería e infraestructura nos aseguramos de cumplir con los más altos estándares, más allá de lo que nuestros clientes exigen.

Ofrecemos la seguridad de gestionar nuestro negocio bajo el enfoque de la sostenibilidad, atributo que se convierte en una de nuestras principales ventajas competitivas y que nos posiciona como proveedores de responsabilidad social.Este enfoque de negocio lo extendemos a toda nuestra cadena de proveedores, a quienes exigimos el cumplimiento de requisitos mínimos de actuación de acuerdo a nuestras políticas, por lo que deben certificar un comportamiento socialmente responsable con su personal. Además, como parte de nuestra gestión de terceros ofrecemos un ambiente comercial transparente y que promueva la libre competencia.

+ Implementamos la homologación de proveedores más sensibles de manera que cumplan con los estándares de calidad y políticas de actuación.
+ Contamos con el portal del proveedor, Sistema de proveedores SISPROV, a través del cual brindamos información financiera de interés como la programación y realización de pagos.

Del total de proveedores con los que trabajamos en Graña y Montero, más del 95% son nacionales, lo que significa a su vez alrededor del 90% de volumen total de compras asignado en el mercado peruano. (EC6)

Compras nacionales / Porcentajes



Promoviendo el desarrollo local (EC6)
En Graña y Montero buscamos maximizar el impacto positivo de nuestras operaciones, por ello venimos desarrollando diversas iniciativas orientadas a fortalecer las capacidades técnicas y personales de los proveedores en la zona de influencia de nuestros proyectos.
Como parte de la gestión de relaciones comunitarias, en GyM se desarrolla el programa Desarrollando capacidades en las zonas de influencia que, basado en la educación, busca fortalecer las capacidades de los pobladores de la zona donde realizamos nuestras operaciones. Este programa, que recibió el 2008 el Premio Luis Hochschild Plaut, y se ejecuta en distintas etapas del desarrollo de los proyectos, promueve además la adquisición de compras y utilización de servicios locales.

Entra las actividades que se realizan, se encuentran:
+ Charlas de visión empresarial para aumentar la competitividad de los proveedores locales.
+ Difusión de buenas prácticas empresariales y charlas de atención al cliente, conocimientos básicos de seguridad y estándares de calidad.

Durante 2011, desde GyM y de acuerdo a lo establecido para la ejecución del proyecto de la empresa minera Xstrata Las Bambas, se impartieron charlas de capacitación y asistencia técnica para la estandarización de formatos y procedimientos de pago a proveedores locales del servicio de hospedaje, alimentación, lavandería y alquiler de vehículos. Se desarrollaron, además, dos talleres de gestión empresarial para pobladores de la zona de influencia directa del proyecto.

Asimismo, siguiendo nuestra estrategia de relacionamiento con los proveedores locales fomentamos un diálogo continuo y transparente por lo que se han implementado canales para la presentación de quejas o reclamos. Esta información sirve como base para implementar medidas correctivas y preventivas en nuestra gestión de terceros. También capacitamos a proveedores locales del proyecto de Las Bambas en el manejo de SISPROV para que puedan contar con información financiera actualizada.

COMPROMISO CON NUESTROS COLABORADORES

En Graña y Montero reconocemos a nuestros colaboradores como la base de nuestro éxito. En ese sentido, nuestra gestión humana está orientada a ofrecerles un espacio de desarrollo profesional y personal, impulsando una cultura interna de conocimiento.

Con más de 25 mil colaboradores, buscamos responder a los retos de una organización que crece a nivel local e internacional implementando estándares de competitividad y especialización y otorgando oportunidades de crecimiento. En esa línea, en nuestro primer Informe de Sostenibilidad desarrollamos con mayor énfasis la gestión de colaboradores al tratarse de nuestro principal grupo de interés.

En 2006 definimos la estrategia "Aprender a Crecer" basada en 4 ejes de acción: aprender, ser, crecer y compartir. Esta estrategia responde al perfil de una organización joven, donde el 76% de sus más de 9 mil profesionales y técnicos tienen menos de 40 años, con grandes expectativas de crecimiento y desarrollo profesional.

Aprender

Desarrollar capacidades profecionales con visión de empresa

Ser

Gerenciar el conocimiento estructurado

Compartir

Desarrollar redes de conocimiento individuales y grupales

Crecer

Lograr un cambio de cultura que permita aprender a crecer

Como parte de nuestra gestión del conocimiento y desarrollo del talento, hemos implementado diversas iniciativas y/o programas destinados a identificar el talento y brindarle coaching y mentoring a distintos grupos. También se desarrollaron foros virtuales de conocimiento, elaboraron y difundieron mapas de conocimiento y de oportunidades de desarrollo profesional.

En 2011, nuestras acciones estuvieron orientadas a fortalecer nuestra gestión para desarrollar un equipo humano comprometido con la organización y preparado para enfrentar los retos del crecimiento. En ese sentido, el Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA) jugó un rol estratégico al diseñar e implementar programas especiales para el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales de nuestros colaboradores. Para el 2011 registró 258,364 horas de capacitación para la categoría de empleados.

1. Nuestro Equipo (LA1)

El equipo Graña y Montero está conformado por un total de 25,491 colaboradores, compuesto por 9,64 1 empleados, 15,622 obreros y 228 practicantes y profesionales Independientes. Destacan dentro del grupo de empleados los 4,810 profesionales y de manera especial sus 2,992 ingenieros. Además, integrados a nuestra fuerza laboral obreros contamos en GyM con el concurso de 4,350 obreros de subcontratistas.

Todos los colaboradores trabajan en los diversos proyectos que desarrollamos a nivel nacional e internacional y desde su incorporación participan en procesos de selección, inducción y formación destinados a facilitar su desarrollo y empleabilidad. Del total de puestos de trabajos generados para nuestros colaboradores obreros en GyM alrededor del 27% han sido capacitados y contratados localmente, esto de acuerdo a nuestra política de relaciones comunitarias y al compromiso asumido con nuestros clientes.

Nuestro Equipo*

	Empleados	Obreros/Operarios	Practicantes/ Profesionales independientes	Total
Graña y Montero S.A.A.	87	0	4	91
GyM	2,569	15,564	89	18,222
GMI	853	58	26	937
GMP	388	0	5	393
GMD	1,270	0	46	1,316
VIVA-GYM	84	0	4	88
Concar	2,581	0	0	2,581
CAM GYM	1,809	0	54	1,863
Total	**9,641**	**15,622**	**228**	**25,491**

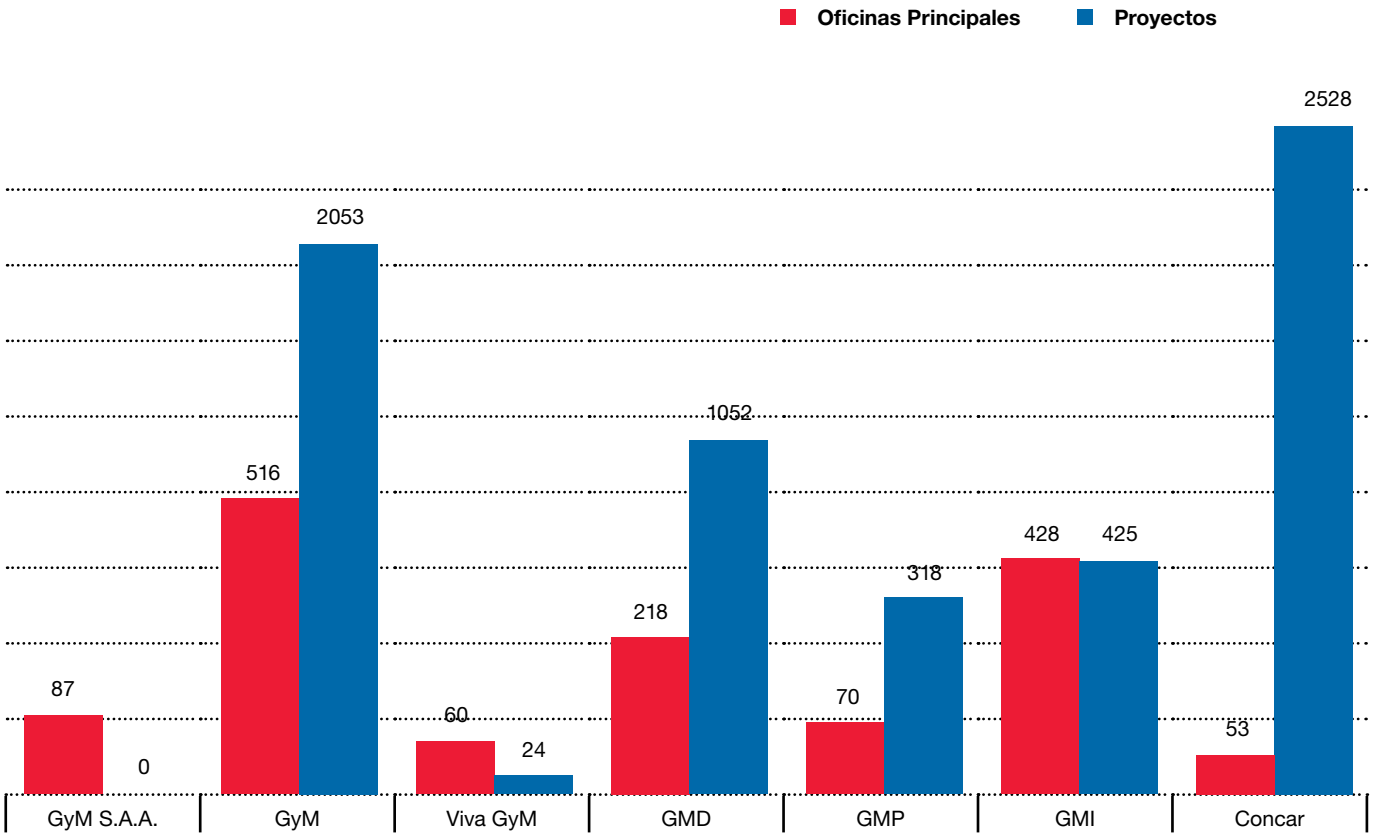
*Para efectos de presentar al equipo total de Graña y Montero, incluimos en esta tabla a los colaboradores de CAM GYM.
*El rubro obreros/operarios incluye información de obreros subcontratistas

El sector de ingeniería e infraestructura, donde Graña y Montero desarrolla sus actividades, se caracteriza por los altos niveles de rotación del personal obrero debido a la temporalidad de los proyectos que se ejecutan. Como parte de nuestra gestión humana y con el objetivo de brindar las mejores condiciones y fomentar el crecimiento de nuestros colaboradores, generamos puestos de trabajo sumados a procesos de selección y programas de capacitación que promueven la empleabilidad de los obreros más allá de Graña y Montero. Asimismo, en línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, buscamos la diversificación de nuestro negocio en proyectos que generen flujos constantes, que a su vez nos permite ofrecer una mayor cantidad de puestos de trabajo estables.

Del total de 9,641 empleados del Grupo, 1,982[1] realizan sus actividades en oficinas principales y 7,659 lo hacen en proyectos.

[1] En los 9,641 empleados se incluyen los 1,809 colaboradores de Cam GYM

Distribución Poblacional de Empleados



Distribución de edades de los empleados (LA13)

	Menores de 30	Entre 30 y 40	Entre 40 y 50	Mayores de 50
Graña y Montero S.A.A.	16	26	31	14
GyM	1,242	776	328	223
GMI	334	302	119	98
GMP	64	100	84	140
GMD	569	518	142	41
VIVA-GYM	32	31	19	2
Concar	1,167	792	405	217

2. Igualdad de Oportunidades (LA14)

En los últimos años el sector de ingeniería y desarrollo de infraestructuras ha presentado una importante expansión alineada al crecimiento económico del país. En ese sentido, el requerimiento de personal calificado para el desarrollo de obras de este tipo es cada vez mayor, y queremos destacar la creciente participación de la mujer gracias al desarrollo y aporte de sus capacidades y competencias profesionales y/o técnicas. Así, contamos actualmente con 1,900 mujeres dentro de nuestro equipo de 9,641 empleados.

Desde el Grupo respetamos y promovemos un ambiente donde prime la igualdad de oportunidades y trato justo, ofreciendo a nuestros trabajadores y candidatos una selección y gestión basadas en las competencias y talento de nuestro personal. Este compromiso se plasma en nuestra Carta ética, Política de RSE y los procedimientos de la gestión de recursos humanos.

Todos los miembros del Directorio, máximo órgano de gobierno, son de género masculino, en los cuadros de la Alta Dirección Corporativa contamos con la participación de dos personas de género femenino, mientras que en los cuadros gerenciales por empresa se supera el número de 40 en posiciones de soporte u operaciones. En la organización promovemos la igualdad de género en todos los niveles y estructura laboral, ello explica que dentro de los 9,641 colaboradores, categoría empleados, ubiquemos a 1,900 personas del género femenino. (LA13).

Por otro lado, la determinación de puestos de trabajo y compensación salarial se basa en los perfiles y categorías laborales establecidas, así como a una serie de criterios como son la experiencia, las competencias, el liderazgo, las responsabilidades asignadas, el resultado de la evaluación, entre otros. Si bien el ratio salarial hombre-mujer no es siempre igual a 1 en todas las empresas, en ningún caso las diferencias mínimas que existen se basan en criterios de género.

Igualdad de oportunidades-planilla de empleados (LA2)

	Hombres	Mujeres	Porcentaje de Mujeres
Graña y Montero S.A.A.	60	27	31%
GyM	2,053	516	20%
GMI	708	145	17%
GMP	350	38	10%
GMD	919	351	28%
VIVA-GYM	37	47	56%
Concar	2,217	364	14%
CAM y GyM	1,397	412	23%
Total	**7,741**	**1,900**	**20%**

*Para efecto de presentar al equipo total de Graña y Montero, incluimos en esta tabla a los colaboradores de CAM GyM

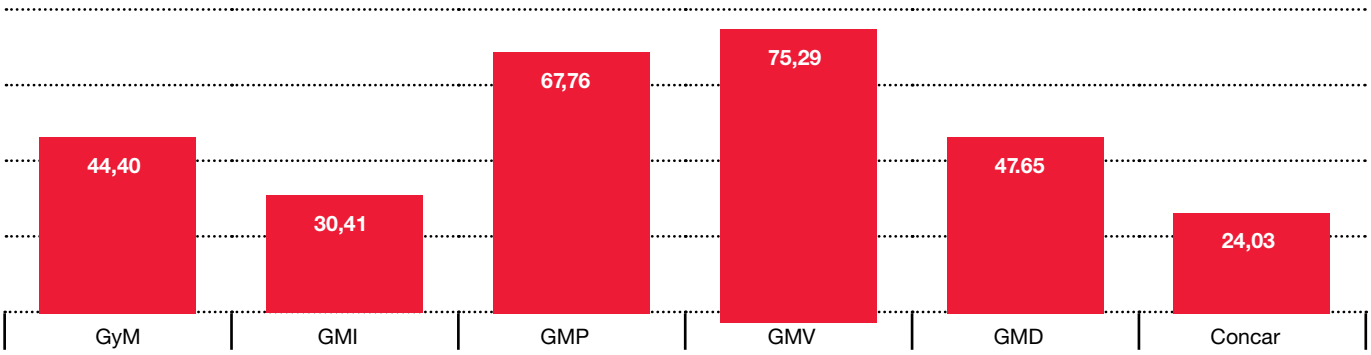
3. Desarrollo de Talento (LA10)

El desarrollo estratégico del Grupo Graña y Montero tiene como uno de sus principales ejes el compromiso con la capacitación de todos los colaboradores y la gestión de conocimiento del Grupo. Para implementar esta línea contamos con el Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA), formado en 1999.

En 2011, se reforzó al equipo del CCA para implementar un programa integral que acelere el crecimiento de todos nuestros colaboradores y con principal foco en los equipos profesionales. Esta nueva orientación en la gestión del conocimiento se sustenta en los propios Jefes y Gerentes, quienes impulsan las acciones de formación y capacitación a nivel técnico como de gestión.

Como resultado de nuestro plan de formación del año, superamos las 258,000horas-hombres de capacitación, alrededor del 20% más de lo registrado el año anterior.

Horas de formación promedio por empleado



En el año, alcanzamos un total de 141,128 horas de capacitación interna, que incluye programas como: desarrollo de competencias, capacitación técnica, en gestión, memoria colectiva y el programa básico –Ingenieros Jóvenes. En el componente de capacitación externa logramos cumplir con 117,236 horas.

Gestionando el conocimiento
Como parte de nuestra nueva orientación de la gestión del conocimiento, en 2011, desarrollamos el proyecto estratégico "Desarrollo de Talento Graña y Montero", mediante el cual establecimos los comportamientos esperados y competencias esperadas de un colaborador del Grupo a lo largo de su vida profesional.

Este proyecto, que cuenta con la participación de los Gerentes Generales, de Gestión Humana y Operaciones, y que se basa en la relación activa y continua entre jefe-colaborador, nos permite establecer retos de formación según cada nivel de línea profesional para la gestión del 2011 al 2016.

El año 2012 será del despliegue pleno del Proyecto en el marco de la estrategia corporativa "Aprender y Crecer".

En todas las empresas del Grupo realizamos programas de formación para nuestros empleados a cargo de los docentes internos que, de manera voluntaria y en adición a sus funciones, asumen un rol protagónico en la transmisión de conocimiento y contribuyen así a la capacitación. Estos programas incluyen:

+ Semana Conociendo Graña y Montero
+ Taller de funciones básica – trainees
+ Taller de funciones básicas – ejecutivos
+ Charlas de conocimiento

Implementamos además programas de formación dictados por docentes externos, proveedores nacionales o internacionales de prestigio. Realizamos un programa de desarrollo de competencias personales que incluye temas como: autoconocimiento y liderazgo personal, comunicación efectiva, negociación y manejo de conflictos y trabajo en equipo, entre otros. Ofrecemos también a nuestro personal, capacitaciones constantes en temas técnicos de acuerdo a las necesidades identificadas en cada área.

Adicionalmente, estamos desarrollando mallas de capacitación que tienen como objetivo identificar necesidades de formación con participación de las distintas áreas. Esto permitirá focalizar el trabajo elaborando un Plan anual diferenciado por categorías de puestos y especialidades.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo profesional, nuestros empleados de ciertas categorías profesionales y con un alto potencial de formación especializada pueden acceder a distintas opciones de financiamiento para formación externa. Hemos suscrito convenios educativos para programas de formación en el país y facilitamos el entrenamiento ofreciendo a los colaboradores de alto potencial la posibilidad de regresar a su puesto de trabajo luego de un periodo de formación fuera de la empresa.

En GyM, podemos resaltar, además, los siguientes programas para nuestro personal obrero:
+ Programa de actualización y formación: dirigido al personal obrero de las especialidades civil y electromecánica.
+ Programa de habilitación y complementación: dirigido a pobladores de las zonas
+ Programa de extensión: dirigido a nuestros trabajadores y sus familias.

Desarrollo de Competencias (LA12)

En el marco de nuestra gestión del conocimiento y desarrollo de talento de los colaboradores, realizamos anualmente evaluaciones por desempeño que nos permiten identificar el nivel de desarrollo de habilidades y optimizar el crecimiento profesional y personal de nuestro capital humano.

Este proceso contempla una fase de retroalimentación de parte del jefe directo que permite identificar las fortalezas y aspectos de mejora de los empleados. Así, en base a los resultados se definen planes de acción para que el colaborador logre los objetivos esperados, generando un compromiso entre el jefe directo, el evaluado y la empresa.

En 2011, se implementó el nuevo sistema de evaluación por desempeño denominado Proceso de Desarrollo de Competencias que brinda al equipo beneficios como:
+ Fácil y rápido acceso vía internet a través del Portal de Conocimiento.
+ Acceso en tiempo real a los resultados, acciones de mejoras e historial de evaluaciones.
+ Envío automático de avisos al correo electrónico.
+ Medición objetiva y por competencias para el puesto.

Este Proceso evalúa el logro de competencias definidas o esperadas por la organización, respecto al aspecto personal, de gestión o dirección.

En 2012 habilitaremos el sitio web "Creciendo en Graña y Montero", canal que busca potenciar el desarrollo de nuestro equipo humano y contribuir al crecimiento de la organización. A través de este sitio se difundirán las pautas que guían el crecimiento de los colaboradores y se brindará información sobre los Programas de Formación que pueden apoyarlos en este proceso. La habilitación de este espacio representa una oportunidad para acercarnos a nuestros colaboradores y motivarlos a asumir la responsabilidad de su propio desarrollo.

En GyM, el proceso de evaluación por desempeño inició en 2010, enfocándose en el personal de la categoría empleados. En 2011, se inició la implementación de este proceso para los colaboradores obreros que laboran en los proyectos a lo largo del país.

Para el caso de personal obrero, la evaluación por desempeño permite calificar el trabajo que realizan e identificar oportunamente temas a reforzar, a fin de realizar capacitaciones o desarrollar programas y cursos para fortalecer estos temas.

4. Clima laboral

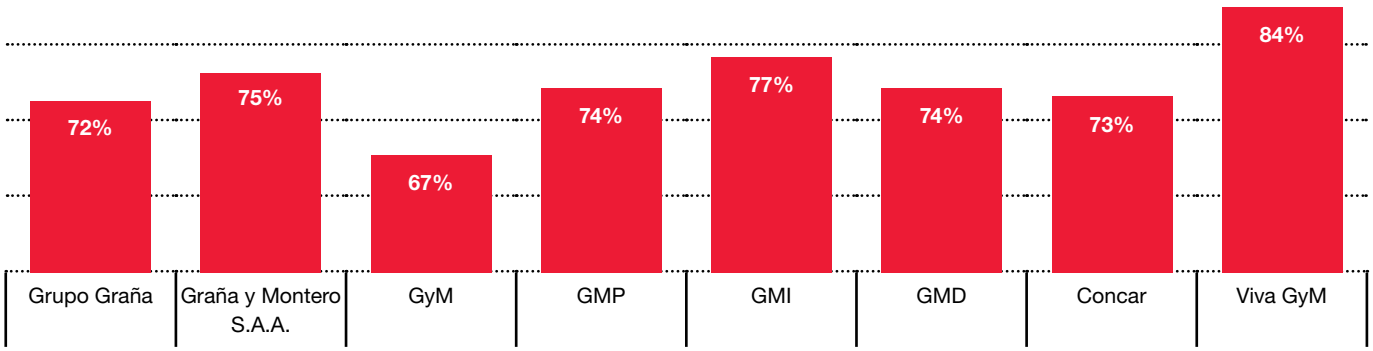
Nos preocupamos porque nuestros colaboradores reconozcan en la organización un espacio para su desarrollo personal y profesional, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso con Graña y Montero, y conformando una sólida cultura corporativa basada en la persona como eje de un buen clima laboral y palanca de crecimiento.

Para mantener un equipo motivado y comprometido, y además tener el mejor clima, desarrollamos líneas de acción en temas de Calidad de Vida, Bienestar , Equilibrio Trabajo - Familia , Reconocimiento y Comunicación Interna , entre otros.

Un gran lugar para trabajar (2.10)
En 2011, por cuarto año consecutivo hemos participado en la medición anual de clima laboral realizado por el Great Place to Work Insitute (GPTW) como testimonio de nuestro compromiso con el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores.

En 2011, continuando con nuestro proceso de mejora del clima laboral, logramos que el 72% de nuestros más de 9,500 empleados ratifiquen que somos un gran lugar para trabajar. En esta edición destacaron Viva GyM y GMI que han sido reconocidas entre las 45 mejores empresas para trabajar en el país.

Resultado del GPTW 2011



Cabe destacar que GyM y GMI pertenecen a la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), patrocinada por la Cámara de Comercio Americana del Perú, que es una iniciativa de responsabilidad social en pro del desarrollo y respeto del recurso humano en las empresas. El integrar este grupo nos permite contribuir al desarrollo de una cultura de bienestar social, el intercambio de experiencias y el aseguramiento con colaboradores motivados y comprometidos.

El orgullo de ser Graña y Montero
En GyM, un total de 11,214 obreros conforman nuestra fuerza labora directa. Nuestra gestión humana con ellos está orientada principalmente a ofrecerles el mejor clima laboral, buscando afianzar el equilibrio trabajo – familia, ofreciéndoles espacios de diálogo y comunicación constantes y promoviendo su desarrollo integral a través de capacitaciones tanto técnicas como personales

Con la finalidad de medir el grado de satisfacción de nuestros obreros y continuar mejorando el clima laboral en GyM, realizamos mediciones en los proyectos .Este año, considerando la alta rotación de este grupo ocupacional, producto de la naturaleza de la actividad de construcción, nos sentimos satisfechos de los resultados obtenidos: un 76% de nuestros obreros se sienten orgullosos de trabajar en Graña y Montero y un 85% de los mismos manifiestan tener un nivel de satisfacción normal y superior.

En GyM seguiremos trabajando para consolidar el nivel de satisfacción e incrementar el orgullo de trabajar en Graña y Montero.

Calidad de vida y bienestar

Para que los colaboradores tengan una buena disposición y condición para el trabajo, tanto física como mentalmente, les brindamos las mejores condiciones para el desarrollo de sus tareas. Así es como dentro de las iniciativas implementadas se incluye programas de salud preventivos y la remodelación y/o construcción de nuevas oficinas acordes con las últimas tendencias contemporáneas del diseño de ambientes y espacios de trabajo que faciliten la integración, el trabajo en equipo, el uso de tecnología moderna y el goce de ambientes informales que promuevan el fortalecimiento anímico. En el edificio principal del Grupo se cuenta con un moderno gimnasio con equipos y ambientes especiales al que acuden a diario y libremente los colaboradores que deseen gozar de un estado físico adecuado.

Reconocimiento

Desarrollamos programas de motivación que incluyen actividades orientadas a estimular el sentido de pertenencia a la empresa y la superación profesional. Adicionalmente, realizamos premiaciones a nuestros empleados a fin de motivar y reconocer su labor y el compromiso con la organización.

Equilibrio trabajo - familia

Nos preocupamos por brindar oportunidades a nuestros colaboradores para conseguir el equilibrio entre su vida personal y laboral. Este tema es esencial, sobre todo para nuestros colaboradores en proyectos u obras, quienes por las características de sus actividades deben permanecer periodos largos en campo. A través de iniciativas como consultorías, charlas, talleres productivos o eventos de esparcimiento buscamos involucrar a las familias en la cultura Graña y Montero y propiciar espacios para compartir. Todas estas actividades son impulsadas y desarrolladas por nuestras Asistentas Sociales, quienes también tienen la importante tarea de promover relaciones de confianza con nuestros colaboradores obreros e involucrar en nuestra gestión aspectos relevantes para ellos. En la actualidad, en Graña y Montero contamos un equipo conformado por más de 70 Asistentas Sociales.

Comunicación interna

A fin de fortalecer una cultura organizacional basada en la comunicación, creatividad, el trabajo en equipo y la integración, contamos con canales de comunicación internos enfocados en fortalecer el vínculo y el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores. Empleamos medios de comunicación como boletines, historietas, intranet, correo de gestión humana, entre otros. Promovemos una política de puertas abiertas a partir de la cual los colaboradores de cualquier área o cargo pueden comunicarse directamente con los Jefes o Gerentes, realizamos reuniones periódicas entre colaboradores y Jefes como, por ejemplo, el Encuentro de líderes, entre otros.
Nuestra revista corporativa SOMOS cuenta ya con 20 años de existencia, y en sus 70 entregas ha cumplido con el importante rol de informar al equipo, sobre el desarrollo de los principales proyectos y hechos importantes que configuran y explican la exitosa historia del Grupo .

Comunicación que inspira
La cultura interna es la palanca para el crecimiento y solidez del Grupo Graña y Montero. Como parte de nuestra estrategia de comunicación interna, desarrollamos campañas orientadas a conseguir un solo equipo motivado, ilusionado y comprometido, que pueda alinear sus objetivos a los de la organización y que promueva el estilo Graña y Montero.

En 2008, año en que cumplimos 75 años de existencia, lanzamos la campaña "Peruanos Haciendo Perú" cuyo foco fue resaltar nuestro compromiso e importancia en el desarrollo del país. En 2009 desarrollamos la campaña "Nuevos tiempos: tú eres nuestro aire" que expresaba el compromiso de la empresa con sus colaboradores y el reconocimiento por su contribución al crecimiento. En 2010 desarrollamos la campaña "Graña Montero y tú, Peruanos haciendo Perú" destacando la historia personal de los colaboradores y sus equipos, su talento y, en especial, el invalorable apoyo de sus familias.

En 2011, con el lema "Con tu Talento todo es posible" se destacó la importancia del Talento, generador de valor y bienestar para el colaborador, la empresa, su familia y la sociedad. Estos lemas revelan el talento, esfuerzo, creatividad y compromiso de nuestros colaboradores para el desarrollo de los diversos proyectos del Grupo, cuyo éxito se basa en las relaciones sólidas que mantenemos con ellos, en base a la satisfacción de contribuir en el desarrollo personal, profesional y familiar.

Conectados con nuestros obreros
Una comunicación asertiva con nuestros obreros es fundamental para involucrarlos en nuestra cultura y generar confianza, base para las relaciones sólidas con nuestro equipo. Sin embargo, lograr una comunicación continua resultaba difícil debido a los distintos códigos que manejábamos, los bajos de niveles de lectura y el desarrollo de mensajes que no llegaban a interiorizar en ellos.

Es así como en GyM decidimos crear una estrategia de comunicación que nos permita llegar a nuestros obreros de manera sencilla y efectiva. Esta estrategia incluyó la adaptación de los formatos visuales, la creación de mensajes prácticos y alineados a las expectativas de estos colaboradores, la implementación de nuevos mecanismos para motivar la lectura de los medios informativos, y en algunos casos, el re direccionamiento del público objetivo: las esposas de los obreros.

En esta línea es que creamos a Chambita, quien nació con la idea de ser el personaje que represente a nuestros colaboradores obreros, y que a la vez ellos se puedan identificar con el personaje a través de sus historias. Mediante estas se presenta la cultura de trabajo de GyM, enfatizando los valores y las buenas prácticas. Además, representan el quehacer diario del trabajador de construcción civil y se brinda información acerca de las oportunidades de desarrollo profesional. Todo esto se hace con un lenguaje adaptado a las características de nuestros obreros que proviene de las distintas regiones y localidades del país.

Chambita es hoy más que un personaje, es parte de una estrategia que tiene como objetivo principal potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores obreros que trabajan en los distintos proyectos que ejecuta GyM, incentiva la conducta alineada a los valores de la empresa, promueve entornos sociales saludables y motiva el crecimiento profesional y personal.

5. Libertad de asociación (HR5) (LA4)

En el Grupo Graña y Montero respetamos la libertad de asociación sindical y negociación colectiva. Las empresas que cuentan con organizaciones sindicales son GyM con 8,132 obreros afiliados dentro del régimen de construcción civil; y GMP con 43 empleados.

GyM tiene como política respetar la organización sindical de sus colaboradores al inicio de cada obra, de tal manera que estos puedan constituir su Comité de Obra de manera voluntaria y libre y presenten así su pliego de solicitudes respecto a las condiciones y beneficios de su puesto. Para estos casos, contamos con un equipo de asesores externos expertos en derecho laboral y asesoría legal especializada que se encuentran a disposición de nuestros colaboradores.

La representación sindical está distribuida en diversos Comités de Obra de acuerdo a la obra que pertenezcan.;
En los convenios colectivos entre GyM, que cubre al 92.5% de los obreros, y sus diversos Comités de obra se incluyen puntos como las asignaciones y bonificaciones, la jornada de trabajo, el porcentaje del pago de trabajo en sobretiempo, el uniforme y las condiciones de trabajo y otros temas en función a las características de cada proyecto. Además, están representados en los Comités de Seguridad y Salud paritarios, donde se trabaja para preservar y mejorar las condiciones requeridas en la materia

En el caso de GMP existe el Sindicato Único de Trabajadores de Graña y Montero Petrolera S.A., con el cual hemos concluido cuatro negociaciones colectivas en trato directo que contemplan cláusulas de remuneraciones, beneficios adicionales y condiciones de trabajo. En el año se han venido realizando reuniones mensuales con el sindicato a fin de monitorear entre ambas partes el convenio colectivo pactado cuyos beneficios se extienden al 92% de los empleados en planta.

6. Beneficios laborales (LA3, EC3)

En las empresas del Grupo Graña y Montero, nuestros empleados cuentan con todos los beneficios exigidos por ley como gratificaciones anuales, reparto de utilidades, compensación por tiempo de servicios, seguro médico privado, seguro de vida y de accidentes personales, chequeos preventivos anuales, entre otros.

En cuanto al personal obrero de GyM que trabaja en los proyectos, así sea a tiempo parcial, les ofrecemos cobertura en EsSalud, integrar el Comité Nacional de Administración del Fondo de los trabajadores en Construcción Civil, Seguro complementario de trabajo de riesgo, pólizas como Más Vida y Vida Ley entre otros.

Mujeres empoderadas

La familia es el eje de la estabilidad emocional de nuestros colaboradores. Es sabido que en el estrato laboral conformado por obreros, el desarrollo de programas dirigidos a sus familias impacta directamente en su tranquilidad personal y, por lo tanto, en su productividad.

En GMI, por ejemplo, hemos tenido una valiosa experiencia que enriquece la vida familiar de nuestros obreros e, incluso, contribuye con sus economías. Desde su subsidiaria ECOTEC (Ecología y Tecnología Ambiental), identificamos que en uno de nuestros proyectos se registraba un bajo índice de productividad en este grupo laboral, impactando los niveles de eficiencia, la incidencia de riesgos de salud y seguridad, e incluso los índices de ausentismo.

Para contrarrestar estos hechos decidimos identificar las causas, involucrándonos en la problemática familiar y personal de nuestros obreros. A partir de este diagnóstico concluimos que el fomento de un espacio familiar armónico repercute directamente en el buen desempeño laboral, por lo que nuestra estrategia de respuesta fue el Programa Mujeres Andinas Emprendedoras, iniciativa que busca contribuir a la constitución de microempresas familiares a fin de generar ingresos adicionales y/o fuentes de trabajo para las familias de nuestros colaboradores, en especial de sus parejas y/o esposas.

El programa tiene como eje la educación para el desarrollo de capacidades técnicas y personales, e incluye talleres de sensibilización y capacitación en actividades como costura, tejido, repostería, entre otros. Gracias a esta iniciativa se formó un grupo de mujeres, esposas y luego de la comunidad en general, interesadas en participar para generar sus propios ingresos y mejorar sus relaciones familiares.

Desde su implementación en 2006, hemos logrado importantes avances en términos de desarrollo personal de nuestros colaboradores que impactan directamente en la productividad, eficiencia y compromiso con la organización. Así, como resultado de los talleres de bienestar conseguimos reducir la problemática familiar, y fortalecimos técnica y económicamente a estas mujeres, quienes a través de una asociación impulsan el negocio de costura y confección y han logrado posicionarse en los mercados locales.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El recurso humano es el más valioso capital de nuestra organización por lo que nos preocupamos por ofrecerles un ambiente de trabajo donde se sientan seguros y no se encuentren expuestos a riesgos que puedan afectar su integridad física y/o su salud.

Nuestra gestión, basada en la Política de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental (PdRGA) Corporativa y los procedimientos de cada una de las empresas del Grupo, tiene como eje central el principio de la prevención y a través de diversas iniciativas buscamos consolidar entre los empleados esta cultura preventiva. En 2011, hemos continuado con la implementación de metodologías de mejora en la conducta, como es la Seguridad Basada en Comportamientos (SBC), orientadas a lograr una conciencia preventiva en nuestros empleados que involucre un mayor desempeño seguro y el cambio de actitud. Priorizamos, además, las capacitaciones y acciones de sensibilización en temas de prevención de riesgos, seguridad y salud a fin de reducir la probabilidad de incidentes ocupacionales.

Nuestras acciones para promover una cultura y actitud preventiva han permitido que en los últimos años el IF del Grupo se mantenga por debajo de 0.55, y que en el año 2011 sumemos 1´280,372 horas de capacitación en seguridad y medio ambiente.

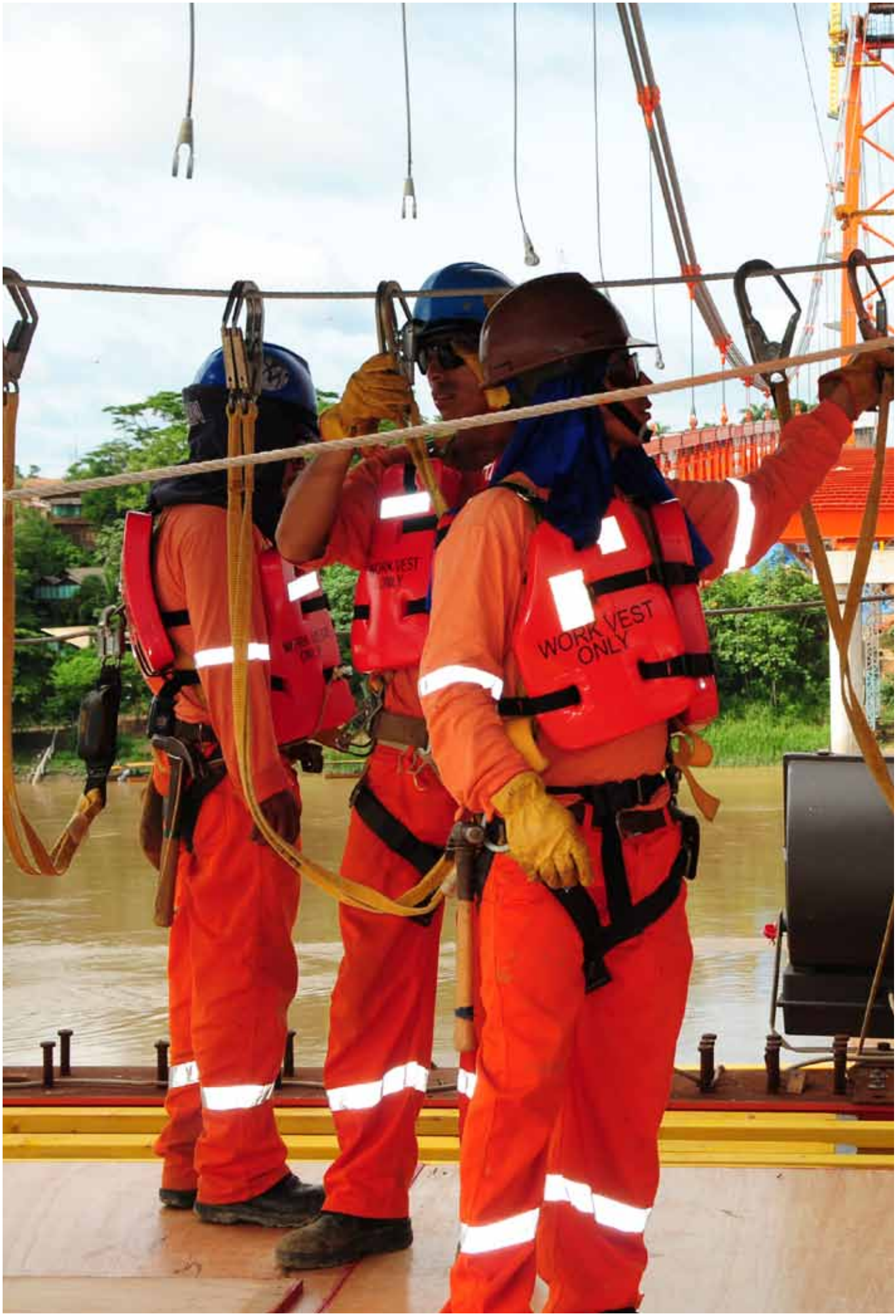
En el Grupo Graña y Montero, registramos los siguientes índices de frecuencia de accidentes durante el ejercicio 2011 (LA7):

	Índice de frecuencia de accidentes (IF)	Muertes por Accidente
GYM	0.52	0
GMI	0	0
GMP	1.90	0
VIVA GYM	0	0
GMD	0	0
Concar	0.92	0

1. Entorno Seguro (LA7, LA8)

Como parte de nuestro sistema de gestión de riesgos y con el objetivo de identificar los potenciales incidentes, evaluar las causas y determinar planes de acción, en Graña y Montero implementamos sistemas de evaluación continua que nos permiten identificar oportunamente los riesgos y minimizar la probabilidad de ocurrencia.

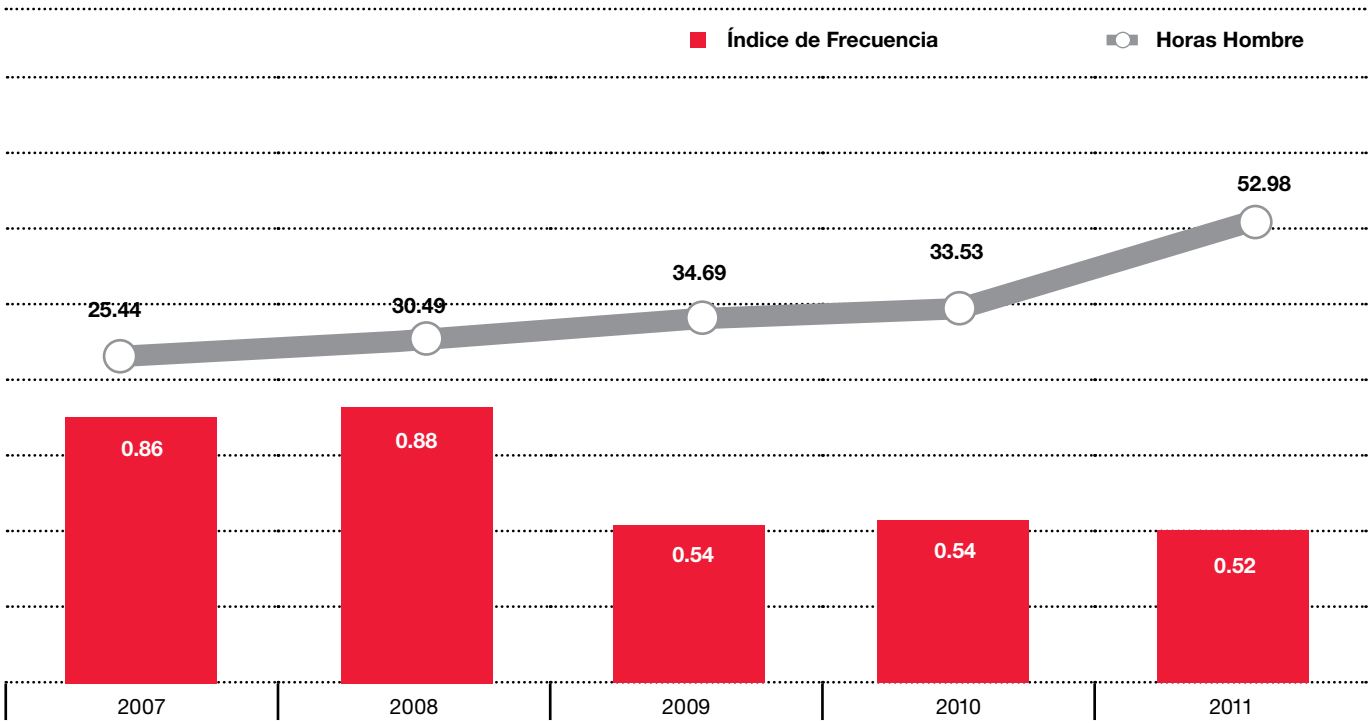
En GyM, el registro de 1´149,903 horas de capacitación en Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental estuvo acompañado de un conjunto de iniciativas enfocadas en la promoción del compromiso de nuestros ingenieros, personal de obra y contratistas en el cumplimiento de la Política de PdRGA. Se realizaron reuniones tanto con el personal interno, para profundizar la sensibilización y monitorear el cumplimiento de los estándares, como con las empresas proveedoras y contratistas, para verificar que todos los contratos incluyan estos lineamientos, y evaluar los análisis de riesgos realizados por cada uno de ellos.


WORK VEST
ONLY

Además, a través de programas y talleres, reforzamos las competencias de nuestros ingenieros y capataces en obra, y sensibilizamos a los obreros y contratistas para elevar el nivel de desempeño. Finalmente, iniciamos auditorías externas para mejorar la implementación de los requisitos básicos del Sistema Integrado de Gestión del PdRGA.

En GyM, las horas-hombre trabajadas en el año se incrementaron en 58% respecto a 2010. Si bien esto significó mayores horas de exposición al riesgo por parte de nuestro equipo, como resultado de nuestra gestión preventiva logramos reducir nuestro índice de frecuencia de accidentes (IF) de 0.54 en 2010 a 0.52 en 2011. (LA7)

Índice de Frecuencia de Accidentes vs Horas Hombre trabajadas en GyM



En Consorcio Terminales, subsidiaria de GMP, se logró obtener la certificación OHSAS 18001 del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para las 9 plantas de abastecimiento que operan a nivel nacional. Asimismo, como parte del programa anual de actividades de seguridad y salud, se han realizado inducciones, inspecciones, capacitaciones y simulacros de respuesta ante emergencias. Finalmente, en línea con la estrategia de sensibilización al personal y contratistas, a partir de setiembre de 2011 se implementaron campañas sobre la importancia de la prevención de riesgos en las actividades que se ejecutan. En GMP, se tiene como objetivo implementar en 2012 un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007.

En el caso de GMI, en mayo de 2011 se obtuvo la certificación OHSAS 18001 para el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, aplicable al estudio, diseño y desarrollo de proyectos de ingeniería y supervisión de obras en los sectores de minería, energía, hidrocarburos, abastecimiento y tratamiento de agua, entre otros.

Todos los proyectos en desarrollo, cumplen con los requisitos establecidos en la norma, que incluye la identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de medidas de control y mitigación que reduzcan los riesgos a los que están expuestos los colaboradores en las actividades que realizan, la ejecución del programa anual de actividades de seguridad y salud ocupacional, el programa de capacitación correspondiente, así como el plan de sensibilización en conductas proactivas en la prevención de riesgos.

Además, desde el área de Prevención de Riesgos de GMI se realizan constantes visitas a todos los proyectos de campo, para hacer seguimiento a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, y supervisar que las actividades que realizan los colaboradores se efectúen cumpliendo con los estándares y procedimientos establecidos. Como resultado no se registraron accidentes durante el ejercicio, y desde 2008, GMI cuenta con 5´660,150 horas acumuladas de trabajo, 1 accidente y 2 días perdidos.

Indicadores de frecuencia de accidentes de GMI

Año	Horas acumuladas	Nº de accidentes	Nº de días perdidos
2008	1´520,220	0	-
2009	944,385	1	2
2010	1´331,265	0	-
2011	1´814,280	0	-

Educación para la ciudadanía
En el Perú, según el Consejo Nacional de Seguridad Vial, desde 2003 se evidencia un aumento de casi 8% anual en la cantidad de muertes por accidentes de tránsito. Conscientes de la necesidad de contribuir como un actor social activo en la consolidación de una cultura vial como empresa operadora de vías, Concar decidió realizar, a través de Espacio Azul, un programa de educación con escuelas de las zonas de influencia de los proyectos. Para la implementación del programa trabajamos además en alianza con el Ministerio de Educación y el Consejo de Seguridad Vial.

Este programa involucra temas de educación vial y busca fortalecer el conocimiento de las conductas seguras en los roles de peatones, pasajeros y ciclistas en niños entre los 5 y 12 años a través de sesiones educativas desarrolladas por los docentes, quienes son previamente capacitados por instructores certificados por Concar y el Consejo Nacional de Seguridad Vial.

Además de educar a los estudiantes en temas de seguridad vial incluimos, de manera introductoria, temas relacionados con el cuidado del ambiente, promoviendo de esta manera el desarrollo integral de las personas.

En 2011 nos planteamos implementar un nuevo modelo de gestión que permita asegurar la sostenibilidad del proyecto. Este modelo está orientado al desarrollo de capacidades del sector educativo local, el fortalecimiento de la gestión pedagógica, la institucionalización de la intervención, el acompañamiento y monitoreo, y la distribución de materiales de soporte educativo oficial del Ministerio de Educación. La consolidación de este modelo tiene un horizonte de tres años; donde el primero está enfocado en la gestión de alianzas, el segundo en fortalecer capacidades, y el tercero, en hacer sostenible la intervención.

Durante 2011, registramos los siguientes logros:
+ El programa se implementó en 9 localidades del país
+ El Consejo Nacional de Seguridad vial y Concar certificaron a 17 instructores
+ Participaron 16 instituciones educativas y 15 Unidades de Gestión Educativa locales.
+ Se capacitaron a 155 docentes (cobertura aproximada: 3 mil estudiantes).
+ Se entregaron guías de educación vial a 14 instituciones educativas
+ En la Merced, 2 instituciones educativas aplican el programa.
+ El 100% de las actividades son monitoreadas.

Para, 2012 los temas de seguridad vial y medio ambiente serán desarrollados con regularidad en las escuelas de las zonas de influencia.

2. Salud Ocupacional (LA8)

Para promover una cultura de salud entre nuestros colaboradores que permita la prevención y diagnóstico oportuno de enfermedades ocupacionales, además de las capacitaciones y sensibilizaciones desarrolladas implementamos de forma periódica campañas de salud y chequeos médicos. Mediante estos mecanismos podemos identificar a tiempo problemas en la salud o llevar el monitoreo de los casos que se vienen tratando. Asimismo, nos permiten contar con estadísticas de salud o potencial disminución del estado de salud de nuestros colaboradores, base para establecer nuestros planes de acción.

Por las actividades físicas que se realizan como parte del negocio de GyM, muchos de nuestros obreros están expuestos a condiciones que podrían desencadenar en enfermedades ocupacionales propias de los trabajadores de construcción civil, como la lumbalgia crónica. Para gestionar estas y otras posibles enfermedades ocupacionales, realizamos exámenes médicos al entrar y salir del proyecto, lo que nos permite llevar un mejor control y seguimiento a los casos que se presentan.

En algunos proyectos de GyM se realiza una vez a la semana la Gimnasia Laboral antes del inicio de las actividades con el objetivo de que tanto obreros como empleados salgan de la rutina y empiecen el día de forma diferente.

En GMI, como parte del procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos que se realiza en cada proyecto, se asignan los equipos de protección personal que requieren los colaboradores según las actividades que realicen, para evitar se expongan a riesgos que puedan ocasionar una enfermedad ocupacional. Respecto a la higiene industrial, anualmente se realizan monitoreos ergonómicos, de calidad de agua, aire, luminosidad y ruido en las instalaciones de GMI.

En GMP, el 15% del total de personal de la Planta de gas, está expuesto a diversos niveles de ruido, entre otros peligros físicos y químicos, durante los procesos de exploración, perforación, producción y procesamiento de gas. A pesar de ello y como resultado de la gestión preventiva que se desarrolla, no se han detectado pérdidas auditivas como producto de enfermedades ocupacionales. Cabe destacar que como parte de la gestión se realizan exámenes médicos anuales para monitorear posibles impactos de las actividades.

COMPROMISO AMBIENTAL

En el Grupo Graña y Montero reconocemos la importancia de una gestión ambientalmente sostenible que promueva buenas prácticas y la consolidación de una cultura ambiental interna. Nuestra Política Ambiental rige la actuación de todos nuestros colaboradores y fomenta el compromiso con la prevención de los impactos ambientales, así como el cuidado y respeto por el ambiente, fundamentales en el desarrollo de todas nuestras actividades. Para asegurarnos de su cumplimiento, aplicamos herramientas de gestión ambiental que se basan en el principio de prevención en todas las etapas de nuestros proyectos y operaciones

Además, contamos con comités de gestión ambiental en todos los proyectos de las empresas que prestan servicios de ingeniería y que se encargan del monitoreo del cumplimiento de objetivos anuales establecidos en esta materia.

Empresas del Grupo como GMI, y Consocio Terminales, perteneciente a GMP, cuentan ya con la certificación de sus Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001:2004, que les permite una gestión basada en la mejora continua. En 2009, se amplió la certificación de Consorcio de Terminales para las Plantas de Abastecimiento de Pisco y Sede Lima, y en 2011, a las ocho plantas de abastecimiento restantes (Eten, Salaverry, Chimbote, Supe, Mollendo, Ilo, Cusco y Juliaca).

A inicios de 2011, GyM consiguió la certificación ISO 14001:2004 para las obras industriales electromecánicas y GMP implementará en 2012 un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2004 para la Planta de gas y en los procesos de producción de petróleo y gas de los campos petroleros del Lote I y Lote V en Talara.

1. Buenas Prácticas (EN7)

En nuestra organización gestionamos nuestros impactos ambientales dependiendo de las características del negocio y el nivel de alcance de estos. Para ello contamos con programas anuales que definen las iniciativas a desarrollar en términos de protección del ambiente y que se basan en el principio de prevención o precaución. Para promover el involucramiento de los colaboradores y la consolidación de una cultura interna, se desarrollan charlas de capacitación y sensibilización en temas ambientales, dependiendo de las características de la empresa o proyecto.

Desde GMP, se ha puesto especial interés a la promoción de una cultura de prevención ligada al control operativo continuo, mantenimiento de los equipos, monitoreo ambiental de efluentes y emisiones, entre otros. En 2011, se ha implementado en la planta de gas el proyecto "Tratamiento y recuperación de aguas residuales para riego de áreas verdes", mediante el cual, además de contribuir a la mejora del impacto visual, logramos un ahorro en el consumo de agua. Desarrollamos además el "Premio a la mejor iniciativa ambiental" que promueve el involucramiento de los colaboradores.

Entre las prácticas implementadas en Consorcio Terminales destaca la evaluación de impactos de cada actividad, producto o servicio desarrollado. A partir de esta matriz de evaluación se establecen controles operacionales a fin de eliminar o minimizar estos impactos. Por otro lado, impulsa entre sus colaboradores el "Premio eficiencia" que abarca temas ambientales, en seguridad y salud, mantenimiento y operaciones.

Como parte de la gestión ambiental de GMI, se identifican los aspectos y posibles impactos de sus actividades y a partir de ellos se definen planes de gestión que involucran el monitoreo de las acciones. Asimismo se realizan auditorías periódicas tanto internas como externas para verificar el cumplimiento de los procesos de gestión ambiental. De esta manera, para 2011 se planteó como objetivo la reducción en 5% del consumo de energía. Debemos destacar que la gestión de GMI cuenta con certificados de homologación en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente por SGS. GMI cuenta además con la certificación ISO 14001:2004 desde el 2009 para la línea de Ingeniería, supervisión de obras y servicios ambientales.

Consumo de energía en Oficina Principal (EN4)

Empresa	KW/h
G&M	415,149,57
GMD	1,154,362,68
GMI	408,235,78
GMP	193,865,23
GyM	305,676,80
GMV	26,666,27
Concar	81,281,08
Total	**2,585,237,41**

Respecto al consumo de agua, en las oficinas administrativas, del Grupo Graña y Montero S.A.A., se alcanzó alrededor de los 11,503 metros cúbicos de consumo. (EN8)

Además de la gestión ambiental interna que promovemos en cada una de las empresas del Grupo, ofrecemos servicios que contribuyen a mejorar y fortalecer la actuación ambiental de diversas organizaciones como son las entidades públicas, empresas privadas u organismos de cooperación internacional.

ECOTEC, subsidiaria de la empresa GMI, es la empresa especializada en ingeniería ambiental y provee servicios de consultoría al sector minero, hidrocarburos, eléctrico, telecomunicaciones, entre otros. Entre los principales servicios que realiza se encuentran estudios ambientales, infraestructura ambiental, recursos hídricos, ordenamiento territorial y servicios ambientales.

Asimismo, Graña y Montero, en asociación con Acciona Agua de España, realizará la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales de La Chira en Lima con una inversión de US$ 100´000,000.

Cultura ambiental en Talara
La deforestación del bosque seco en Talara, realidad que data de hace varios años, tienen como factores principales a actividades como la tala indiscriminada, la ampliación de la frontera agrícola, las fabricación de carbón, entre otras. Como resultado, cada año se deforestan aproximadamente 20,000 hectáreas, impactando significativamente en el ecosistema de la zona.

Asimismo, en Talara, como zona petrolera, existe un alto nivel de construcción de infraestructuras, que sumado a las características de las actividades del sector afecta la biodiversidad del lugar -

En este escenario, y como parte de nuestra gestión ambiental, en GMP buscamos minimizar y compensar los impactos propios de nuestras actividades. Por ello en coordinación con Espacio Azul, desarrollamos un programa de forestación de especies vegetales en peligro crítico como son el hualtaco y sapote; y otras especies típicas que permitan rehabilitar el espacio y formar un hábitat para el ave cortarrama peruana, la que forma parte de la biodiversidad de la zona.

Nuestro compromiso con la rehabilitación parte de la promoción de una cultura ambiental en la población de Talara, para promover así la valoración del medio ambiente y asegurar la sostenibilidad de las actividades de reforestación que se realizan. En esa línea, trabajamos con colegios del distrito para que, a través de la participación de los niños, docentes y padres de familia, se logre la revaloración del bosque seco de Talara. Las actividades desarrolladas involucran la instalación y cuidado de viveros, sensibilización a través de actividades de educación ambiental y participación directa en el cuidado de plantones, siembra en campo y el cuidado de su crecimiento.

Los objetivos específicos del programa son:
+ Sensibilizar e involucrar a la población infantil de colegios Talara, así como a sus profesores, padres de familia y colaboradores de GMP en la importancia del manejo racional del bosque seco de Talara.
+ Reforestar las áreas de operación de la empresa con especies vegetales típicas que estén en peligro crítico.
+ Involucrar a representantes de la sociedad civil para la recuperación del bosque seco de Talara.

En 2009 construimos el primer vivero piloto en el Colegio Jabonillal, hemos invertido cerca de 27 mil dólares, y fuimos reconocidos por la Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía con el “Premio al Desarrollo Sostenible 2009”, al haber obtenido el primer puesto en la categoría “Esfuerzos de Promoción o Gestión Ambiental del Sector Hidrocarburos”.

Principales logros
+ 5,000 árboles de hualtaco y otras especies creciendo en las áreas de operación de la empresa.
+ 300 niños, 600 padres, 25 profesores, 150 trabajadores sensibilizados y participando.
+ Dos convenios interinstitucionales en funcionamiento, mediante los cuales desarrollan acciones para la recuperación del bosque seco de Talara.

Para 2012, esperamos obtener producción de los 5 viveros e instalar 2 mil plantones en las áreas de operación de GMP. A 2015, buscamos tener en campo 5 mil plantones creciendo. Estas acciones vendrán acompañadas de la capacitación y sensibilización de los pobladores de la zona y de los colaboradores de GMP en las técnicas de manejo de bosques y mantenimiento de plantaciones para reforestación.

G.T.A.A

2. Gestión de Residuos (EN22)

Nuestra gestión de residuos está enfocada en el desarrollo de iniciativas para la reducción de la generación y su correcta disposición, actividades que forman parte de los planes de manejo de residuos que desarrollan e implementan cada una de las empresas según las características de su negocio. Los resultados positivos de estas acciones se basan en el trabajo e involucramiento de todos nuestros colaboradores a través de campañas de sensibilización y de prácticas ambientales.

En 2011, en GMP hemos dispuesto 4,342.3 toneladas de residuos peligrosos y 66.5, de no peligrosos, de acuerdo al Plan de Manejo de Residuos Sólidos presentado a la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos (DGAAE).

En Consorcio Terminales se monitorea la generación de residuos continuamente y se impulsa la reutilización de residuos peligrosos dentro de las instalaciones que opera, para minimizar así el posible impacto ambiental. Para el cumplimiento de este objetivo se ha establecido convenios con Fundades, para la reutilización del papel en beneficio de niños especiales; Aniquem, para la reutilización de plásticos; HP para la reutilización de tóneres; entre otros.

(EN26) Además, se realizan monitoreos de emisiones y ECA de aire, de efluentes, de agua (en cuerpo de agua marítima), de ruido, de residuos, y energía eléctrica; y se lleva un registro diario de HSSE (salud, seguridad y ambiente) al cual se planifican iniciativas como la reducción de la energía reactiva desarrollada en el año.

GMI, en línea con su compromiso con la reducción de la generación de residuos y el fomento de buenas prácticas de disposición, implementa la metodología 3R (Reciclar, Reusar y Reducir), que a través de tachos de colores facilita la separación según el tipo de residuo. Cuenta además con convenios para la gestión del reciclaje como: plásticos, con centro comerciales que trabajan con Aniquem; vidrios, con Owens Illinois; papel y cartón, con Fundades; entre otros. Adicionalmente, asegura la promoción de una cultura de gestión de residuos entre sus colaboradores mediante charlas de inducción, Intranet, trípticos, entrega de material promocional, entre otros.

Derrames (EN23)

Desarrollamos un monitoreo constante de nuestra actuación para evitar, en la medida de lo posible, derrames en nuestra operación. Durante el año, se han reportado dos incidentes menores de este tipo en GMP y uno en Consorcios Terminales, en los que se actuó de acuerdo al plan de contingencia vigente y se implementaron medidas correctivas que eviten la reincidencia. En esta línea, se estableció en Consorcios Terminales el objetivo condiciones inseguras, para prevención de derrames acción que ha permitido evitar la recurrencia de estos incidentes

El primer caso fue el rebalsamiento de agua contaminada con hidrocarburos de un buzón de segregación de líquidos. Las acciones estuvieron orientadas a la remediación de la zona afectada, y como parte de las medidas correctivas se programó un plan de mantenimiento e inspecciones, así como mayor capacitación al personal en los procedimientos y los controles del buzón de segregación.

El segundo hecho tuvo que ver con un "pit" de corrosión en una tubería. En principio se remedió la zona afectada y se viene evaluando las causas raíces y estableciendo las acciones correctivas.

En GMP hemos implementado la campaña "Adopte un árbol" en el distrito de Talara, logrando el involucramiento del 20% de los colaboradores. Además, desde la unidad de producción se realizan acciones como:

+ Mantenimiento y riego de pistas para evitar partículas en suspensión.
+ Mantenimiento preventivo a motores y vehículos para disminuir emisiones vehiculares.
+ Compresión total del gas para evitar venteo al ambiente por metano.
+ Monitoreo de suelos, emisiones gaseosas, ruido, y calidad de aire.

COMUNIDADES SOSTENIBLES

Nuestra estrategia de sostenibilidad involucra como línea fundamental la relación con nuestras comunidades alrededor de las actividades del Grupo Graña y Montero. Estas incluyen a las que se encuentran en la zona de influencia de cada uno de nuestros proyectos, así como a la comunidad académica, universitaria y empresarial. Somos conscientes de que nuestra actuación impacta en las comunidades relacionadas, por lo que, teniendo en cuenta además nuestro rol de liderazgo en el país, estamos comprometidos con una gestión responsable, promotora del desarrollo y mejora en la calidad de vida.

La Política de Responsabilidad Social Empresarial del Grupo es nuestro marco de actuación y establece las directrices para el desarrollo de estrategias de gestión social que tienen como fin minimizar los impactos negativos de nuestras actividades, potenciar los positivos y realizar aportes a las comunidades que trasciendan el periodo de tiempo en el que trabajamos.

El enfoque de relacionamiento y promoción de desarrollo sostenible en las comunidades tienen como eje central la educación, y contempla un diálogo transparente y continuo de manera que conozcamos y recojamos sus percepciones y expectativas para incorporarlas en nuestra actuación y planes de gestión.

En esta línea, implementamos la estrategia "Crecer y compartir" que, partiendo de la educación, realiza programas específicos según el público, los objetivos de la intervención y nuestro negocio. A partir de este modelo promovemos el desarrollo de la comunidad a través de la dotación de capacidades y fomentamos la generación de una cultura de aprendizaje basada en valores.

Aprender

Dotar de capacidades que faciliten la inserción laboral y promuevan el desarrollo personal

Ser

Desarrolo de actividades de promoción y desarrollo social, económico y ambiental

Compartir

Atender necesidades básicas y crear medios formales para facilitar el acceso al conocimiento

Crecer

Promover una cultura de aprendizaje basada en valores

1. Responsabilidad Social (SO1)

Todas las empresas del Grupo desarrollan iniciativas de responsabilidad social con nuestro frente externo, específicamente las comunidades de la zona de influencia, académica, empresarial o universitaria, dependiendo de las características de los negocios. Estas iniciativas están orientadas principalmente a la generación de capacidades en la comunidad a través de espacios de capacitación integral y la generación de redes de conocimiento. Todos los programas de inversión social, económica o ambiental involucran componentes de educación y capacitación y han logrado beneficiar directamente a más de 180 mil personas en 2011.

Iniciativas de responsabilidad social con el frente externo (EC1, EN30)

Actividades de responsabilidad social con componente de capacitación	Beneficiaros directos	Horas Educación	Horas-hombre capacitación	Horas no educación	Inversión en nuevos soles	Inversión en dólares
Capacitación Directa	3,664	3,491	132,388	8	264,475	98063
Capacitación Indirecta	3,116	591	16,255	0	61,853	22934
Desarrollando Capacidades	**6,780**	**4,082**	**148,643**	**8**	**326,328**	**120997**
Capacitación relacionada	15,234	623	75,412	4,474	90,070	33396
Capacitación no relacionada	7,545	378	22,930	276	29,084	10784
Total Capacitación	**29,559**	**5,083**	**246,985**	**4,758**	**445,482**	**165177**
Actividades de responsabilidad social						
Filantropía - Empresa	11,657	11	0	5,133	362,714	134488
Filantropía - Colaboradores	7,091	36	1,659	285	102,170	37883
Cliente - Socio	18	4	72	0	500	185
Inversión social	31,439	8,651	52,862	1,679	431,254	159901
Inversión medioambiental	104,798	363	23,730	4,142	409.310	151765
Inversión económica	256	0	0	45	615	228
Total	**184,818**	**14,148**	**325,308**	**16,042**	**1,752,045**	**649,627**

En el caso de GyM, su enfoque gira en torno a la gestión del conocimiento en temas de construcción, precisamente porque en ello consiste su negocio. A partir de las capacitaciones que brinda promueve el desarrollo de habilidades y la inserción laboral de los pobladores de las zonas de influencia en los proyectos que realiza. La mano de obra que se incorpora a los proyectos a través de este mecanismo es evaluada para determinar, según su desempeño, su re categorización, y promover así una línea de carrera que le brinde oportunidades de desarrollo en el sector.

Programa de capacitación directa:	Programa de capacitación indirecta:	Programa de apoyo en infraestructura básica:
Llamado también “Desarrollando capacidades para la Inserción Laboral”. Desarrolla capacidades para captar mano de obra no calificada de las comunidades y tiene como finalidad la inserción laboral de los pobladores en el proyecto a ejecutar.	Implementa talleres educativos en temas de construcción dirigidos a pobladores de las zonas de influencia del proyecto.	Como parte de los programas de capacitación directa e indirecta se ejecutan pequeñas obras de infraestructura y/o equipamiento básico en la comunidad generando un beneficio para toda la población.

19/05/2011 11:4

Desarrollando capacidades para la Inserción laboral (EC7)
El sector construcción se ha caracterizado por la gran capacidad de generar puestos de trabajo, que muchas veces no se llega a canalizar de forma saludable, desarrollándose situaciones de conflicto, que aumentan los riesgos sociales y económicos. La forma tradicional de atender la demanda laboral no contemplaba un enfoque sostenible, al carecer de una metodología de intervención y selección.

El desarrollo de proyectos involucra estar en contacto con los obreros y, además, con la comunidad del área de influencia. Ambos actores tienen expectativas importantes respecto al rol de la empresa, tanto a nivel laboral como demandas educativas o de servicios. Es en este escenario que, luego de una evaluación de riesgos y oportunidades, en GyM desarrollamos nuestro modelo de relacionamiento con los obreros locales y la comunidad de las áreas de influencia de nuestros proyectos que consiste en la generación de alianzas con la comunidad, abriendo canales directos de diálogo y construyendo relaciones sólidas de confianza. Con la educación como eje central, implementamos "Desarrollando capacidades para la inserción laboral de las zonas de influencia", mediante el cual gestionamos las demandas laborales con un componente educativo, definimos la forma de selección de obreros en base a capacidades y establecemos canales legítimos de comunicación e intervención con las comunidades.

El programa se inicia antes de implementar el proyecto de construcción a través de un diagnóstico socio económico de la zona, que permitirá fortalecer la estrategia de intervención. Durante la ejecución de la obra, se implementan los programas de capacitación de los obreros postulantes en componentes técnicos, para luego, mediante una autoselección basada en el rendimiento, definir la mano de obra a contratar.

Paralelamente, trabajamos con capacitaciones complementarias o no relacionadas directamente a la construcción, pero que generan un impacto positivo para la comunidad y para nuestros proyectos. Estas iniciativas toman en cuenta las actividades económicas y características sociales en la zona y buscan ampliar las potencialidades y crear nuevas oportunidades para el desarrollo económico y social mediante un enfoque sostenible. Promovemos además, como parte del programa, la adquisición de compras y servicios locales.

Beneficios
+ Posibilidad de que el 100% de la mano de obra no calificada sea local
+ Disminución de niveles de inseguridad
+ Generación de espacios de capacitación
+ Dinamización de la economía local
+ Mejorar las trayectorias laborales (Posibilidad de Empleo Futuro)
+ Establecimiento de mecanismos transparentes de contratación – generación de confianzas

Como resultado de este programa hemos logrado consolidar nuestra gestión de responsabilidad social y convertirla en una ventaja competitiva para nuestros clientes.

En 2011, el programa recibió el reconocimiento internacional de Fórum Empresa en su publicación: "La empresa como promotora del desarrollo económico y social: casos de éxito en América Latina", que fue presentada en la Conferencia del BID CSR Américas 2011.

En GMP venimos implementando, bajo un enfoque de género y desarrollo de capacidades, un programa de empoderamiento con las esposas de los colaboradores de las zonas de influencia, relacionándolas con proyectos artesanales que les permitirán generar ingresos adicionales para sus familias.

Adicionalmente, a través de la asociación civil sin fines de lucro Espacio Azul, realiza una serie de acciones de apoyo a la educación como son la mejora de infraestructura educativa y capacitaciones enfocadas en optimizar la conducta de los estudiantes, docentes y padres de familia. Además, cuenta con un programa de capacitación a docentes que busca brindarles las herramientas necesarias para incrementar la calidad educativa. Para el desarrollo de estas iniciativas trabaja de la mano con instituciones educativas estatales y, a la fecha, se ha logrado capacitar a 26 docentes de la zona de influencia. Además, refuerza el ámbito educativo y la comunicación con las comunidades de la zona a través del programa de visitas guiadas a los terminales, por parte de alumnos y docentes de escuelas aledañas. A la fecha han participado 542 pobladores.

En el caso de CONCAR, el enfoque está basado en el empoderamiento de las instituciones educativas y la sostenibilidad de la intervención. Para lograr esto contempla como temas transversales el desarrollo de capacidades técnicas y de gestión para la enseñanza de los docentes en temas de seguridad vial y medio ambiente, a través de capacitaciones coordinadas con el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Seguridad Vial y Espacio Azul, y el financiamiento de materiales de soporte pedagógico en materia de educación vial. Mediante el programa de seguridad vial y medio ambiente, busca contribuir al desarrollo de las comunidades de la zona de influencia y disminuir la incidencia de accidentes de tránsito. Basado en un enfoque de gestión del conocimiento, se identifican las mejores prácticas mediante el monitoreo de procesos, la implementación de mesas de trabajo y la evaluación del impacto de la intervención.

En VIVA GyM venimos desarrollando el Programa de Acompañamiento Social (PAS), iniciativa integral que involucra todas las etapas de los proyectos inmobiliarios: concepción, venta, entrega e independización. Con el PAS buscamos acompañar a los propietarios de los conjuntos residenciales implementados a conseguir la sostenibilidad de sus inmuebles a través de la generación de conciencia ciudadana en los vecinos. Teniendo en cuenta nuestro liderazgo en el desarrollo de programas de vivienda social y el impacto en la formación de comunidades urbanas, en 2011 llevamos a cabo el Congreso Internacional de Gestión Social, con el objetivo de promover una visión ciudadana de los propietarios residentes y administradores del nuevo conjunto habitacional "Los Parques del Agustino" que agrupa a más de 3,800 familias.

Espacio Azul
Es la asociación civil de Graña y Montero -entidad sin fines de lucro- encargada de centralizar el desarrollo eficiente de los planes e iniciativas de responsabilidad social con el frente externo de las distintas empresas del Grupo.

Desde su creación en el 2007 ha realizado diversas actividades sociales, como:
+ Apoyo en el desarrollo de estudios de pre-inversión en las Municipalidades de Mariano Melgar y Miraflores en Arequipa
+ Promoción de la investigación en ingeniería a través del desarrollo de tesis universitarias en convenio con la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) y el Premio Graña y Montero que ya cuenta con tres ediciones.
+ Difusión de conocimiento a través del lanzamiento de la Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social
+ Promoción del turismo sostenible con el desarrollo y difusión de la Guía de Ruta Survial
+ La ejecución del programa "Voluntarios Graña y Montero", que canaliza el entusiasmo y espíritu solidario de los colaboradores del Grupo con las comunidades. Como parte de las actividades implementadas, en 2011 se desarrolló la campaña contra el frío a comunidades en Ayacucho, el apoyo a la infraestructura educativa en el Colegio del Padre Iluminato y la ejecución de 32 iniciativas sociales con motivo de las fiestas navideñas. De esta manera se beneficiaron a más de 3,800 personas.

RESPONSABILIDAD SOBRE NUESTROS PRODUCTOS (PR1)

El desarrollo de nuestros servicios de ingeniería e infraestructura contemplan en todas las etapas del ciclo de vida un análisis de riesgos y oportunidades, tanto a nivel de calidad, seguridad y salud para los colaboradores y clientes, impactos ambientales y en la comunidad. Para ello, llevamos un control continuo y planes de gestión que nos permitan reducir o eliminar, de ser posible, los impactos del propio desarrollo del negocio.

Estos planes de gestión se enfocan tanto en el adecuado uso y gestión de recursos, como en el desarrollo de técnicas o tecnologías que permitan la integración del proyecto al entorno, es decir, la mínima alteración de las condiciones naturales.

En empresas como Viva GyM, el alcance de nuestros servicios va más allá de la entrega del inmueble ya que fomentamos una cultura ciudadana que permita al cliente aprovechar al máximo sus beneficios, asegurar su sostenibilidad e impactar positivamente en el desarrollo de la zona donde se encuentra. Esto lo hacemos a través del Programa de Acompañamiento Social (PAS).

Formando comunidades urbanas responsables
La dinamización del sector inmobiliario que se viene dando involucra la construcción de viviendas de interés social que sean accesibles para diversos grupos de familia independientemente de su nivel de ingresos. Por ello, a través de programas de financiamiento, el estado viene impulsando el desarrollo de este segmento y en VIVA GyM hemos identificado esto como una oportunidad para acompañar el proceso de crecimiento y desarrollo del país.

La construcción de inmuebles va más allá de la infraestructura, se trata de la construcción de comunidades y de una cultura ciudadana que permita aprovechar y potenciar las mejoras en la calidad de vida. Como parte de nuestra estrategia de generación de valor para nuestros clientes, y conscientes de nuestra responsabilidad en la conformación de una cultura de ciudadano responsable, decidimos implementar un programa de acompañamiento a los propietarios, que asegure la sostenibilidad de sus nuevas propiedades y que promueva un comportamiento ciudadano a través del desarrollo de capacidades y el reconocimiento de deberes y derechos.

Nuestro Programa de Acompañamiento Social (PAS), desarrollado bajo un enfoque participativo, busca orientar a los nuevos vecinos en la organización social, económica, administrativa y jurídica en su conjunto. La base, como en todos nuestros programas de responsabilidad social, es la educación, y en este caso se enfoca en dotar de capacidades para aprender a vivir en comunidad y haya una gestión eficiente que permita sostener el valor de sus propiedades. Entre otras cosas, realizamos talleres que involucran temas como convivencia social y organización comunitaria, liderazgo y puntos básicos de administración y presupuesto. Este acompañamiento se desarrolla durante todo el proceso de desarrollo y entrega de viviendas y tenemos previsto extender la duración del programa para asegurar su continuidad y consolidación.

El PAS se inició en 2009 con el proyecto “Los Parques de El Agustino”, y en la actualidad ha beneficiado a cerca de 5 mil familias (aproximadamente 19,000 personas) de cuatro conjuntos residenciales y con una inversión cercana a 180 mil dólares. Desde el punto de vista de relación con nuestros clientes, hemos logrado posicionar este programa como una ventaja competitiva y hoy son ellos quienes recomiendan a VIVA GyM como resultado de su experiencia positiva.

A partir de 2012, el PAS se hará extensivo a todos los proyectos inmobiliarios de VIVA-GyM.

1. Relación con nuestros clientes (PR5)

En el Grupo Graña y Montero la relación con nuestros clientes pasa por ofrecerles servicios con los más altos estándares de calidad y propiciar un trato cercano. Para lograrlo contamos con sistemas de gestión que nos permiten establecer vínculos de confianza que aseguren la sostenibilidad de las relaciones y un alto nivel de satisfacción de parte de los clientes.

Realizamos reuniones periódicas y ofrecemos una atención personalizada de quejas y reclamos. Además, desarrollamos periódicamente encuestas de satisfacción y reportes de observaciones y quejas, a partir de los cuales implementamos medidas internas que permitan optimizar nuestra gestión.

Cumplimiento: Valor Corporativo
Cumplir con la entrega de nuestros proyectos “Antes del Plazo” es el resultado de un comportamiento inspirado en nuestros valores corporativos de Cumplimiento, Seriedad, Calidad y Eficiencia. Después de 17 años podemos exhibir con orgullo los informes anuales de Auditores Independientes donde se certifica el haber alcanzado un porcentaje de cumplimiento del 98.98% en los 17 años y del 100% en el último.

(Ver Memoria 2011, Anexos - Informe de Price Waterhouse Coopers sobre el número de obras, proyectos y/o servicios ejecutados, culminados y entregados dentro de los plazos establecidos.)

Trabajando en equipo con nuestros clientes-socios
En Graña y Montero nos enfocamos en brindar a nuestros clientes un buen servicio basado en el trabajo en equipo. Nuestro interés es que nos vean más que como un proveedor, como su socio estratégico para alcanzar sus objetivos.
En GyM hemos desarrollado una herramienta que busca establecer una relación productiva, eficiente y duradera con nuestros clientes a través de un compromiso mutuo que asegure, prevenga y fomente la confianza como medio para lograr la ejecución de los proyectos de acuerdo a nuestros valores.

Estos "Talleres Cliente Socio" nos facilitan trabajar en la construcción de un equipo confiable, sólido y capaz de desarrollar planes de acción y soluciones compartidas en cada uno de los proyectos que realizamos. Los talleres los implementamos en todos nuestros proyectos de construcción y resultan en un plan de acción y compromisos asumidos en base a los intereses del cliente y de GyM.

Confidencialidad de la información
En el Grupo, actuamos en el marco de nuestra Carta Ética y en ella se señala que la empresa y su personal están comprometidos a transmitir exacta y verazmente las informaciones de la empresa que sean de difusión pública tanto interna como externamente y guardar la mayor discreción con respecto a la información de carácter confidencial tato de la empresa como de nuestros clientes, especialmente aquellos empleados que tengan acceso a información privilegiada.

En atención a ello, implementamos sistemas de gestión que nos permiten preservar la confidencialidad de la información.

Para el caso de GMD, que desarrolla sus actividades en el sector de servicios de tecnologías de información, este compromiso, forma parte de su misión y planes estratégicos; por ello esta empresa cuenta desde 1998 con la certificación ISO 9001 para los procesos del Data Center y desde el 2009 con la ISO 27000 – Sistema de gestión de seguridad de la información, norma que establece los parámetros para implementar un sistema de gestión de seguridad ratificando su sistema de gestión de calidad basado en el concepto de mejora continua y el cumplimiento y oferta de servicios de acuerdo a los más altos estándares de sector.

Para garantizar el cumplimiento de política y procesos de seguridad de la información, realiza auditorías internas y externas de manera periódica, actividades que forman parte de un proceso interno establecido. Adicionalmente, trabaja en promover entre su personal una actuación ética alineada a su cultura. En esa línea, implementa programas de capacitación y sensibilización donde resalta la importancia de la privacidad de datos y las relaciones de confianza con sus clientes. Además, realiza un monitoreo constante en base al cual se establecen medidas correctivas y preventivas en cuestión de seguridad de la información.

Para asegurar el cumplimiento de sus estándares de privacidad de la información en la cadena, todos los contratos que GMD firma con sus proveedores involucran cláusulas de confidencialidad de la información, y realiza evaluaciones anuales donde se monitorea, entre otras cosas, el cumplimiento de estos compromisos.

Sistemas de Gestión para la satisfacción del cliente
En GMI el valor de su organización está en la confianza que puede generar en sus clientes, en sus colaboradores y en la sociedad en general mediante una gestión responsable, respetando el medio ambiente y la prevención de riesgos y salud ocupacional, además del buen desempeño de todos los procesos.
La gestión integral que se desarrolla en GMI conformada por los diferentes sistemas de gestión, tales como el Sistema de Gestión Integrado (SGI), el sistema de gestión de calidad certificada según la norma ISO 9001, el sistema de gestión ambiental certificada según la norma ISO 14001, sistema de seguridad y salud ocupacional certificada según la norma OHSAS 18001, ratifican el esfuerzo y dedicación por brindar a nuestros clientes un el mejor servicio con los más altos estándares cuya finalidad es logra su satisfacción.

ACERCA DEL INFORME (3.1, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.13)

El Informe de Sostenibilidad 2011 es el primer reporte de gestión de responsabilidad social elaborado por el Grupo Graña y Montero bajo la metodología de la Global Reporting Initiative – GRI G3. En este documento brindamos información a nuestros grupos de interés acerca de nuestra gestión en las dimensiones económica, social y ambiental durante el ejercicio 2011, que va del 1 de enero al 31 de diciembre. Por ser nuestro primer informe, incluimos en algunos casos información sobre periodos anteriores para cumplir con el Principio de Comparabilidad.

La información e indicadores desarrollados corresponden a las operaciones del Grupo Graña y Montero en Perú, específicamente de 6 de sus mayores empresas: GyM, GMP, GMI, Viva-GyM, Concar, GMD; y de la División de Infraestructuras de Graña y Montero S.A.A. Cabe resaltar que a través de la División de Infraestructura se realizan las principales concesiones, cuyas prácticas de sostenibilidad son realizadas por dos de las principales empresas del Grupo: GyM y Concar, que son las encargadas de la ejecución, operación y/o mantenimiento de dichas concesiones.

Todos los datos y cálculos realizados para el Informe de Sostenibilidad se basan en metodologías internas de gestión, y muchos de ellos corresponden a informes financieros presentados anualmente ante el organismo regulador del mercado de valores – Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).

El presente Informe de Sostenibilidad ha sido sometido a una autoevaluación por parte de nuestra organización y a la verificación de la Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Guía GRI – G3.

Como resultado, el Informe de Sostenibilidad 2011 del Grupo Graña y Montero cumple con el nivel de aplicación B self declared y B GRI checked.

INDICE GRI

De acuerdo a los indicadores GRI desarrollados, nuestro Informe de Sostenibilidad 2011 ha alcanzado el nivel de aplicación B. (3.12)

La siguiente tabla detalla los requerimientos que establece la Global Reporting Initiative para cada nivel de aplicación de los informes de sostenibilidad.

Niveles de aplicación de memoria	**Contenidos Básicos**		
	Información sobre el perfil según la G3	**Información sobre el enfoque de Gestión según la G3**	**Indicadores de Desempeño según la G3 & Indicadores de Desempeño de los Suplementos Sectoriales**
	Producto	**Producto**	**Producto**
C	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - z 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	No es necesario	Informa sobre un mínimo de 10 Indicacores de Desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y ambiental.
C+	Verificación de la Memoria	Verificación de la Memoria	Verificación de la Memoria
B	Informa sobre todos los criterios enumerado en el Nivel C además de: 1.2 3.9 , 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Información sobre el Enfoque de Gestión para cada categoría de Indicador	Informa sobre un mínimo de 20 Indicadores de Desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos.
B+	Verificación de la Memoria	Verificación de la Memoria	Verificación de la Memoria
A	Los mismo requisitos que para el Nivel B	Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador	Informa sobre cada Indicador principal y sobre los Indicadores de los Suplementos Sectoriales* de conformidad con el principio de materialidad ya sea: a) infoarmando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión
A+	Verificación de la Memoria	Verificación de la Memoria	Verificación de la Memoria

	Indicador	Reseña	Respuesta/Página	Pacto Mundial
Visión y estrategia	1,1	Declaración del Presidente Ejecutivo	Pág 7	Declaración de adhesión
	1,2	Impactos, riesgos y oportunidades	Pág 24	
Perfil organizacional	2,1	Nombre de la organización	Pág 12	
	2,2	Productos	Pág 13	
	2,3	Estructura operativa	Pág 13	
	2,4	Localización	Pág 13	
	2,5	Países donde operamos	Pág 12	
	2,6	Propiedad y estructura legal	Pág 12	
	2,7	Mercados atendidos	Pág 13	
	2,8	Dimensiones de la organización	Pág 12	
	2,9	Cambios en la estructura, tamaño y propiedad	Pág 12	
	2,10	Premios y distinciones	Pág 19-42	
Parámetros del informe	3,1	Periodo del informe	Pág 65	
	3,2	Informe previo	Pág 65	
	3,3	Ciclo de presentación de informes	Anual	
	3,4	Contacto	Pág 13	
	3,5	Definición del contenido del informe	Pág 31	
	3,6	Cobertura del informe	Pág 65	
	3,7	Restricciones al alcance o cobertura	Pág 65	
	3,8	Empresas conjuntas	Pág 65	
	3,9	Técnicas de medición de datos	Pág 65	
	3,10	Reexpresión de información	No aplica. Primer informe	
	3,11	Cambios significativos	No aplica. Primer informe	
	3,12	Ubicación de contenido	Pág 66	
	3,13	Verificación y aseguramiento externo	Pág 65	
Estructura de gobierno y sistemas de gestión	4,1	Estructura del órgano de gobierno	Pág 16-18	
	4,2	Presidencia y función ejecutiva	Pág 16	
	4,3	Miembros independientes	Pág 16	
	4,4	Recomendaciones al órgano de gobierno	Pág 18	
	4,5	Vínculo entre la compensación de ejecutivos y el desempeño en materia de sostenibilidad	Pág 18	
	4,6	Conflictos de intereses	Pág 19	Principio 10
	4,7	Calificación de los miembros del órgano de gobierno	Pág 18	Principio 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	4,8	Misión, valores y códigos de conducta	Pág.12-19	
	4,9	Evaluación del desempeño de la organización en materia de sostenibilidad	Pág.20	
	4,10	Evaluación del órgano de gobierno en materia de sostenibilidad	Pág.20	
	4,11	Principio de precaución	Pág.20	
	4,12	Principios externos suscritos por la organización	Pág.20	Principio 7
	4,13	Asociaciones a las que pertenece la organización	Pág.20	
	4,14	Grupos de interés	Pág.30-32	
	4,15	Identificación y selección de grupos de interés	Pág.30-31	
	4,16	Enfoques para la inclusión de grupos de interés	Pág.31	
	4,17	Preocupaciones de grupos de interés	Pág.31	

Indicadores de desempeño económico		Enfoque de gestión	Pág.55	
	EC1	Valor económico directo generado	Pág.58	
	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	No disponible	
	EC3	Beneficios laborales	Pág.47	
	EC4	Ayuda financiera recibidas del gobierno	No disponible	
	EC5	Ratio entre salario estándar y salario local	No disponible	
	EC6	Proveedores locales	Pág.36	
	EC7	Contratación local de trabajadores	Pág.34-60	
	EC8	Inversión en infraestructura pública	No disponible	
	EC9	Impactos económicos indirectos	No disponible	
Indicadores de desempeño de prácticas laborales		Enfoque de gestión	Pág.35	Principio 2, 3, 4 y 6
	LA1	Fuerza laboral	Pág.37	Principio 6
	LA2	Empleados y rotación	Pág.41	Principio 6
	LA3	Beneficios sociales	Pág.47	
	LA4	Negociación colectiva	Pág.46	Principio 3
	LA5	Periodo mínimo de notificación de cambios operativos	N.A. No es considerado material debido a la temporalidad de los proyectos que se desarrollan.	Principio 3
	LA6	Representación en Comité de salud y seguridad	No disponible	
	LA7	Indicadores de accidentabilidad y fatalidades	Pág.48-50	Principio 2
	LA8	Programa de formación y control de riesgos	Pág.48	Principio 6
	LA9	Temas de salud y seguridad gestionadas con los sindicatos	No disponible	Principio 6
	LA10	Programas de formación y capacitación	Pág.42	Principio 6
	LA11	Gestión de habilidades para generar empleabilidad/outplacement	No disponible	
	LA12	Evaluaciones de desempeño	Pág.43	Principio 6
	LA13	Composición del órgano de gobierno corporativo	Pág.40-41	Principio 6
	LA14	Salario base de hombres y mujeres	Pág.41	Principio 6
Indicadores de derechos humanos		Enfoque de gestión	Pág 20.	Principio 1, 2, 3, 4, 5 y 6
	HR1	Acuerdos de inversión con cláusulas sobre cumplimiento de derechos humanos	No disponible	
	HR2	Evaluación en derechos humanos	No disponible	
	HR3	Capacitación de los empleados en derechos humanos	No disponible	
	HR4	Incidentes de discriminación	No se registraron	
	HR5	Riesgos a la libertad de asociación	Pág.46	Principio 1, 2, 4, 5 y 6
	HR6	Riesgo de explotación infantil	No disponible	Principio 1, 2 y 3
	HR7	Riesgo de trabajo forzado	No disponible	
	HR8	Formación en derechos humanos del personal de seguridad	No disponible	
	HR9	Violaciones de derechos de las comunidades	No se registraron	Principio 1 y 2

Indicadores sociales		Enfoque de gestión	Pág.55	Principio 1 y 10
	SO1	Impactos en comunidades	Pág.57	
	SO2	Análisis anticorrupción	Pág.19. El Comité de Auditoría Interna evalúa al 100% de proyectos u operaciones significativas.	Principio 10 Principio 10
	SO3	Capacitación en anticorrupción	Pág.19-20	Principio 10
	SO4	Respuesta a casos de corrupción	No disponible	
	SO5	Participación en políticas públicas	El Grupo Graña y Montero no participa en políticas públicas o prácticas de lobbying	Principio 10
	SO6	Aportes a partidos políticos	En línea con la política corporativa, no se realizan pagos a partidos políticos.	Principio 10
	SO7	Comportamientos monopólicos	No se han identificado sanciones por estos motivos	
	SO8	Multas por incumplimiento de leyes	No disponible	
Indicadores ambientales		Enfoque de gestión	Pág.50	Principio 7, 8 y 9
	EN1	Materiales utilizados	No disponible	
	EN2	Materiales reusados	No disponible	
	EN3	Consumo directo de energía	No disponible	
	EN4	Consumo indirecto de energía	Pág.53	Principio 8
	EN5	Programas para el ahorro de energía	No disponible	
	EN6	Productos eficientes en energía	No disponible	
	EN7	Reducción del consumo indirecto de energía	Pág.52	
	EN8	Extracción total de agua	Pág.53	
	EN9	Fuentes de agua afectadas	No disponible	
	EN10	Agua reciclada y reutilizada	No disponible	
	EN11	Operaciones adyacentes a áreas protegidas	No disponible	
	EN12	Impactos en áreas protegidas	No disponible	
	EN13	Hábitats protegidos o restaurados	No disponible	
	EN14	Gestión de la biodiversidad	No disponible	
	EN15	Especies de la lista roja de la UICN	No disponible	
	EN16	Emisiones de GEI	No disponible	
	EN17	Otras emisiones indirectas de GEI	No disponible	
	EN18	Iniciativas para reducción de GEI	No disponible	
	EN19	Sustancias que afectan la capa de ozono	No disponible	
	EN20	Óxido de nitrógeno y dióxido de azufre	No disponible	
	EN21	Vertimiento de aguas residuales	No disponible	
	EN22	Residuos gestionados	Pág.56	Principio 8
	EN23	Derrames accidentales	Pág.56	
	EN24	Exportación e importación de residuos peligrosos	No disponible	
	EN25	Biodiversidad de recursos hídricos	No disponible	
	EN26	Iniciativas para minimizar los impactos ambientales de los productos y servicios	Pág.56	Principio 8 y 9
	EN27	Reciclaje de productos finales y materiales de embalaje	No aplica	
	EN28	Multas ambientales	No disponible	
	EN29	Impactos ambientales por transporte	No disponible	
	EN30	Gastos e inversiones en medio ambiente	Pág.58	Principio 8 y 9

Indicadores de responsabilidad de los productos		Enfoque de gestión	Pág.61	
	PR1	Evaluación del impacto en la seguridad y salud del cliente en el ciclo de vida de los productos	Pág.61	Principio 7
	PR2	Incidentes por el incumplimiento de la regulación	No disponible	
	PR3	Información sobre los productos	No disponible	
	PR4	Incumplimiento de la regulación y etiquetado de productos	No disponible	
	PR5	Satisfacción del cliente	Pág.62	
	PR6	Marketing y publicidad	No disponible	
	PR7	Incidentes por el incumplimiento de la regulación relativa a marketing y publicidad	No disponible	
	PR8	Reclamos referentes a la privacidad y fuga de datos personales	No disponible	
	PR9	Multas por incumplimiento de normativa de uso de productos	No disponible	

Global Reporting Initiative™

Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Grupo Graña y Montero** ha presentado su memoria "Informe de Sostenibilidad 2011: Crecer y Compartir" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación B.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI.

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

Amsterdam, 05 de abril 2012

Nelmara Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative

GB
GRI REPORT
GRI CHECKED

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

Descargo de responsabilidad: *En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 02 de abril 2012. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.*

El Grupo Graña y Montero

Nuestro Gobierno Corporativo

Riesgos y Oportunidades en Nuestro Sector

La Sostenibilidad y el Grupo Graña y Montero