

## Graña y Montero

Lima, 26 de setiembre del 2007

Señor  
Georg KELL  
Director Ejecutivo  
Global Compact  
Naciones Unidas

De nuestra mayor consideración

En representación de **La Corporación Graña y Montero** a través de la presente tengo el agrado de comunicarle la decisión de nuestro Consejo Directivo de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores.

La Corporación Graña y Montero, basa su prestigio en el reforzamiento de sus valores y políticas, entre las que destaca su política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) por considerarse un objetivo propulsor de un crecimiento empresarial de manera sostenida.

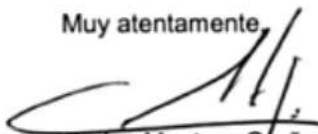
En ese sentido nuestra corporación viene implementando proyectos emblemáticos de Responsabilidad Social Corporativa dentro los que se destacan:

1. Programa de Capacitación Programada a los jóvenes profesionales de la Corporación.
2. Talleres de Capacitación Laboral y de salud en comunidades cercanas a las zonas de trabajo
3. Asistencia Técnica en Inversiones de infraestructura social a los gobiernos locales en las áreas de influencia.

Los talleres y asistencia técnica son implementados en beneficio de las comunidades cercanas a las zonas donde se mantienen nuestras operaciones y tienen el objetivo de contribuir con la mejora de sus oportunidades laborales, la calidad de sus proyectos de inversión social y en consecuencia con su desarrollo sostenible.

Los Directores, el staff ejecutivo y el personal de nuestra compañía mantenemos nuestro compromiso de continuar desarrollando e impulsando proyectos de responsabilidad social creativos.

Muy atentamente,



Carlos Montero Graña  
Vice Presidente

**INFORME DE PROGRESO 2006  
RED LOCAL DEL PACTO MUNDIAL – PERÚ**

**GRUPO GRAÑA Y MONTERO**

**Actividad específica:**

Servicios de Ingeniería e Infraestructura.

**Objetivo:**

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

**I. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos Internacionalmente**

La Corporación Graña y Montero (en adelante La Corporación) presentó en el 2006 un comportamiento socialmente responsable con los grupos objetivos considerados por la empresa como principales, y que ubican en primer lugar a su personal, seguido de la comunidad con la que se vincula en el desarrollo d

La empresa mantiene un interés en promover y difundir el respeto a los derechos humanos a nivel interno y externo a la organización, evidenciando su compromiso al interior, con la proporción de condiciones seguras y sanas de trabajo en las zonas de operación de GyM a nivel nacional e internacional, manteniendo condiciones de respeto entre sus trabajadores, sean estos funcionarios, gerentes, personal de dirección, empleados u obreros de conformidad con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Carta Ética, Política de Prevención de Riesgos y Política de Aire Puro, de la Corporación Graña y Montero.

**II. Asegurar la no implicancia en actos de violación de los derechos humanos**

La Corporación fomenta y difunde valores y principios éticos empresariales que ella misma desarrolla, favoreciendo el desarrollo de la persona humana, con acciones en el marco de políticas que velan por la integridad y superación del recurso humano, que son difundidas a través del Reglamento Interno de Trabajo, Charlas de Inducción para nuevos empleados y en las Memorias Anuales.

Complementariamente, desarrolló una serie de iniciativas en áreas diversas, como salud, educación, sanidad y empleo a favor de las comunidades en donde opera (ver anexo 01).

**III. Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**

La Corporación reconoce la libertad de asociación de todo trabajador, fomentando la conformación de comités de obra en las zonas de operación, en el marco de las leyes peruanas del sector, empleando a su vez mano de obra proveniente del gremio de construcción civil, y de otras asociaciones sin distinción alguna.

#### **IV. Apoyar la eliminación de toda forma del trabajo forzado y obligatorio**

La Corporación consigna diferentes modalidades de trabajo acordes a las secciones y obras de las diferentes empresas que la componen, a las que corresponden horarios establecidos en el marco de las normas prescritas en la ley, existiendo compensaciones con bonificaciones convenidas con cada trabajador en caso de sobre tiempos o extensiones de jornada.

En este sentido, el horario de trabajo en la oficina principal es de 48 horas de trabajo a la semana, mientras que el horario de trabajadores que laboran en obra, y del personal obrero es fijado de acuerdo a las necesidades de obra.

#### **V. Apoyar la erradicación del trabajo infantil**

De acuerdo a la política laboral de La Corporación, no se emplea ni se ha empleado a menores de edad para el desarrollo de cualquier actividad relacionada con la empresa. Complementariamente, desarrolla actividades de recreación orientadas a la niñez, en zonas de operación de la empresa (ver Anexo 02).

#### **VI. Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación**

La Corporación no desarrolla prácticas discriminatorias por razones de sexo, origen étnico, credo religioso o político, ni de otro tipo, en la contratación de personal u de otros servicios, desarrollando procesos objetivos y razonables para tal fin.

No existe una política específica de equidad de género en la contratación de personal, debido a que está se encuentra en función de la competitividad profesional de cada persona. Actualmente el 65% del personal de la empresa está conformado por hombres, mientras que el 35% por mujeres.

#### **VII. Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales**

La Corporación cuenta con un sistema de gestión integrada de prevención de riesgos y medio ambiente desarrollado bajo los lineamientos de las Normas OHSAS 18001 e ISO 14001, sistema que es auditado anualmente por el BID, lo cual permite a la organización, mantener evidencia de una implementación efectiva y eficiente.

Asimismo, el Grupo ha asumido el compromiso de realizar un esfuerzo continuado en identificar, prevenir y minimizar impactos ambientales negativos, derivados del desarrollo de actividades, instalaciones y servicios propios de la empresa, procurando una utilización eficiente de los recursos energéticos y de las materia primas.

Identificar y gestionar aspectos ambientales significativos, en concordancia con el principio básico de prevención, en todas las etapas de intervención, desde la evaluación y planificación inicial de proyectos hasta la gestión de operaciones y abandono de las mismas, son también parte de los compromisos fundamentales durante el desarrollo de todas las actividades de La Corporación, y que se encuentran presentes en la Carta de Política Ambiental suscrita por la empresa.

#### **IV. Apoyar la eliminación de toda forma del trabajo forzado y obligatorio**

La Corporación consigna diferentes modalidades de trabajo acordes a las secciones y obras de las diferentes empresas que la componen, a las que corresponden horarios establecidos en el marco de las normas prescritas en la ley, existiendo compensaciones con bonificaciones convenidas con cada trabajador en caso de sobre tiempos o extensiones de jornada.

En este sentido, el horario de trabajo en la oficina principal es de 48 horas de trabajo a la semana, mientras que el horario de trabajadores que laboran en obra, y del personal obrero es fijado de acuerdo a las necesidades de obra.

#### **V. Apoyar la erradicación del trabajo infantil**

De acuerdo a la política laboral de La Corporación, no se emplea ni se ha empleado a menores de edad para el desarrollo de cualquier actividad relacionada con la empresa. Complementariamente, desarrolla actividades de recreación orientadas a la niñez, en zonas de operación de la empresa (ver Anexo 02).

#### **VI. Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación**

La Corporación no desarrolla prácticas discriminatorias por razones de sexo, origen étnico, credo religioso o político, ni de otro tipo, en la contratación de personal u de otros servicios, desarrollando procesos objetivos y razonables para tal fin.

No existe una política específica de equidad de género en la contratación de personal, debido a que está se encuentra en función de la competitividad profesional de cada persona. Actualmente el 65% del personal de la empresa está conformado por hombres, mientras que el 35% por mujeres.

#### **VII. Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales**

La Corporación cuenta con un sistema de gestión integrada de prevención de riesgos y medio ambiente desarrollado bajo los lineamientos de las Normas OHSAS 18001 e ISO 14001, sistema que es auditado anualmente por el BID, lo cual permite a la organización, mantener evidencia de una implementación efectiva y eficiente.

Asimismo, el Grupo ha asumido el compromiso de realizar un esfuerzo continuado en identificar, prevenir y minimizar impactos ambientales negativos, derivados del desarrollo de actividades, instalaciones y servicios propios de la empresa, procurando una utilización eficiente de los recursos energéticos y de las materia primas.

Identificar y gestionar aspectos ambientales significativos, en concordancia con el principio básico de prevención, en todas las etapas de intervención, desde la evaluación y planificación inicial de proyectos hasta la gestión de operaciones y abandono de las mismas, son también parte de los compromisos fundamentales durante el desarrollo de todas las actividades de La Corporación, y que se encuentran presentes en la Carta de Política Ambiental suscrita por la empresa.

#### **VIII. Realizar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental**

En el marco de la política ambiental establecida por la organización, y que señala entre otros parámetros de conducta, la colaboración con clientes, socios, entidades públicas y la comunidad, en la búsqueda de soluciones razonables, a problemas ambientales planteados; además del empleo de criterios razonables para la evaluación y selección de subcontratistas y proveedores, exigiéndose un desempeño ambiental acorde con el establecido internamente, el mismo que privilegia la prevención ante la remediación; se desarrollaron diversas iniciativas, que se describen Anexo 03.

Asimismo, durante el 2006, la Corporación invirtió 627,376 horas de capacitación destinadas a temas de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental a sus 8,000 trabajadores, que han puesto empeño en desarrollar sus actividades cumpliendo los principios fundamentales de seguridad integrada al trabajo y respeto al medio ambiente.

#### **IX. Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente**

Es práctica tradicional de todos los empleados de la Corporación Graña y Montero, mantener una conducta responsable con el ambiente y la salud de sus trabajadores, situación que también es exigida y contemplada en las cláusulas contractuales con subcontratistas y proveedores.

El compromiso del personal con las políticas medioambientales, ha permitido cerrar el año 2006 con cero incidentes ambientales, y un índice de frecuencia de accidentes de 0.69, valor que ubica a la empresa dentro de los parámetros internacionales óptimos.

#### **X. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno**

La Corporación Graña y Montero mantiene una política de no tolerancia a conductas o formas de corrupción, velando por el respeto a las leyes y la transparencia y la honestidad de las prácticas comerciales, tal como lo refiere en su Carta Ética (Anexo 04), suscrita en 1995, y que define pautas claras de comportamiento con clientes, accionistas, personal y comunidad, permitiendo establecer prioridad al conjunto de políticas y programas que garanticen el desarrollo y bienestar del Recurso Humano del Grupo, como soporte de su buen desempeño y satisfacción.

## ANEXOS

### Anexo 01

Iniciativas en Salud	Grupo Objetivo	Cantidad de Beneficiarios
Apoyo al programa preventivo "Etapa de vida adolescente" del hospital MINSA de Puente Piedra, con donación de tallímetros, balanzas y orientación vocacional.	Jóvenes entre 12 y 16 años. Puente Piedra / Lima	12 personas
Apoyo económico para la realización de la "II Campaña Caritas Felices", para la atención médica de pacientes con problemas de labio leporino y otras malformaciones congénitas.	Comunidad Local. Cajamarca	62 personas entre niños y adultos
Entrega de útiles para la higiene bucal.	Población local de San Cristóbal. Río Grande y Culpina / Bolivia	600 menores de edad
Charla sobre enfermedades de transmisión sexual, SIDA.	Madres del programa de vaso de leche. Centro Poblado Colquijirca / Cerro de Pasco	27 personas
Charla preventiva sobre enfermedades cancerígenas.	Madres del programa de vaso de leche. Centro Poblado Colquijirca / Cerro de Pasco	25 personas
Charlas sobre sexualidad responsable.	Alumnos de nivel secundario (4to y 5to) del colegio José Carlos Mariátegui. Centro Poblado Colquijirca / Cerro de Pasco	25 personas

Iniciativas en Educación	Grupo Objetivo	Cantidad de Beneficiarios
Habilitación de mobiliario escolar (carpetas y sillas)	C.E.I. "Vista Alegre". Orcopampa / Arequipa	20 escolares
Habilitación de mobiliario escolar (carpetas y sillas)	C.E. N° 4021 en Parque Porcino. Ventanilla / Lima	10 escolares
Implementación de un aula para computación (escritorios y computadoras)	Escuela "Virgen del Carmen". Centro Poblado Colquijirca / Cerro de Pasco	360 escolares
Capacitación en taller de manualidades.	Señoras del programa Vaso de Leche. Centro Poblado Colquijirca / Cerro de Pasco	25 personas
Participación en el foro cultural "Por una nueva cultura del agua"	Dirigentes comunales. Puente Piedra / Lima	460 personas
Desarrollo de charlas magisteriales en temas de actualidad a cargo de ingenieros de GyM.	Para alumnos de los últimos ciclos de la carrera de ingeniería civil de la Universidad Nacional de Cajamarca.	50 alumnos
Desarrollo de charlas magisteriales en temas de prevención de riesgos a cargo de GyM.	Para los alumnos de las carreras técnicas de electricidad industrial y mecánica automotriz del SENATI Cajamarca.	123 alumnos
Capacitación laboral teórico – práctica para la formación de soldadores de tuberías, soldadores de estructuras, maniobristas y originistas.	Población local. Potosí / Bolivia	740 personas
Capacitación laboral teórico – práctica para la formación de mano de obra para labores mecánicas.	Población local. Uyuni / Bolivia	280 personas
Capacitación laboral teórico – práctica de formación de obreros nativos en construcción - metalmeccánica.	Comunidad. Chilcaymarca – Orcopampa / Arequipa	6 personas
Desarrollo de taller para la elaboración de mermeladas.	Madres del programa de vaso de leche. Iquitos	15 personas
Charlas sobre comunicación – violencia familiar.	Comunidad. Chilcaymarca – Orcopampa / Arequipa	12 personas
Charla educativa sobre crianza de porcinos.	Población local. Centro poblado Colquijirca / Cerro de Pasco.	20 personas
Taller de capacitación básica para ayudantes de metalmeccánica.	Población joven local. Ilo – Moquegua	20 personas



Capacitación teórico – práctica TECSUP – GyM, en temas relacionados a Obrero Polivalente, Construcción Civil, Montaje y Alineación.	Obreros de construcción civil en obra. Arequipa	220 personas
Desarrollo del seminario "Seguridad Social" a cargo de la Asistente Social de GyM.	Alumnos de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales de la Universidad de San Agustín. Arequipa	150 alumnos
Implementación de un aula para computación con escritorios, computadoras, impresora, servidor y cableado red.	Escuela primaria "Santa María de los Ángeles". Arequipa	150 alumnos
Desarrollo de taller de motivación dirigido a Adultos Mayores.	Adultos mayores del centro de salud de Surquillo. Surquillo / Lima	40 alumnos
Desarrollo de taller de "Comunicación y Manejo de Conflictos"	Red de promotoras contra la violencia familiar y el maltrato infantil. Miraflores / Lima	21 personas
Capacitación laboral teórico – práctica de formación básica de peones en construcción civil.	Organizaciones vecinales. Cercado de Lima / Lima	56 personas

<b>Iniciativas en Sanidad Básica y Vivienda</b>	<b>Grupo Objetivo</b>	<b>Cantidad de Beneficiarios</b>
Arreglo de conexiones de agua y colocación de grifería nueva en colegios nacionales.	Colegios nacionales locales comunales, Puente Piedra – San Juan de Lurigancho – Independencia – Comas / Lima	4,000 beneficiarios entre escuelas y locales comunales
Participación en la convención "Feria del Agua", con exposición de productos sanitarios y capacitación en alternativas ecológicas e instalaciones sanitarias.	Amas de casa locales, y población en general. Puente Piedra / Lima	630 personas
Desarrollo de un seminario taller de saneamiento físico legal, como contribución al proceso de titulación.	Dirigentes de Asociaciones y AA.HH., dirigentes comunales y pobladores de asociaciones. Puente Piedra / Lima.	150 personas

<b>Iniciativas en generación de Empleo</b>	<b>Grupo Objetivo</b>	<b>Cantidad de Beneficiarios</b>
Promoción y contratación de proveedores locales, para la adquisición de cajas y tapas de concreto, confección de uniformes y carpintería metálica.	PYMES. Puente Piedra / Lima	4 Pymes (ASCOIP, ASCOOP, HARD CONCRETO, ARAI ELECTRIC)
Generación de empleo directo en proveedores.	Desocupados locales. Puente Piedra / Lima.	26 personas
Seguimiento al proyecto de creación y generación de fuentes de trabajo en la explotación de animales menores (Cuy).	Población local. Centro Poblado Colquijirca / Cerro de Pasco	20 personas
Apoyo al programa "Enséñame tu trabajo" de la comisaría de Zapallal con el dictado del curso – taller "Curso Básico de Obras Cíviles" a cargo de instructores de GyM.	Población joven en riesgo. Zapallal – Puente Piedra / Lima.	20 personas

## Anexo 02

Iniciativas varias	Grupo Objetivo	Cantidad de Beneficiarios
Desarrollo de Show infantil y donación de regalos con motivo de celebraciones navideñas en coordinación con el Hospital de Puente Piedra.	Niños de la zona. Puente Piedra – Valle Chillón / Lima.	590 niños



### Anexo 03

<b>Iniciativas de Responsabilidad Medioambiental</b>	<b>Grupo Objetivo</b>	<b>Cantidad de Beneficiarios</b>
Fabricación e instalación de 20 recolectores de basura.	Población local. San Cristóbal - Bolivia	930 personas
Apoyo con maquinaria y equipos para la reapertura del canal desagadero Copacabana Las Viñas, en concordancia con la "Asociación de Regantes de San Lorenzo", y de la población residente de la zona.	Asociación de propietarios de San Lorenzo. Puente Piedra - Lima	60 familias
Habilitación de servicios higiénicos.	Comunidad Educativa C.E.I. 337 Paul Harris de la provincia de Ilo. ILO – Moquegua	87 niños entre 3 y 5 años
Donación de cilindros reciclados, en concordancia con el municipio escolar.	Colegio "José Carlos Mariátegui". Centro poblado Colquijirca – Cerro de Pasco	330 alumnos
Campaña de sensibilización para la preservación del medio ambiente.	Población y autoridades locales. San Cristóbal – Bolivia	20 personas

Anexo 04

## **CARTA DE ÉTICA**

# Carta de Ética



Estamos convencidos que hemos alcanzado los 70 años, gracias al prestigio alcanzado por el estricto respeto a nuestros valores de Calidad, Cumplimiento, Seriedad y Eficiencia que se resumen en las principales ideas de esta carta.

Al celebrar los 70 años de la fundación de Graña y Montero queremos ratificar el compromiso de todas las empresas del grupo expresado en nuestra Carta de Ética de 1995.

Estamos convencidos que hemos alcanzado los 70 años, gracias al prestigio alcanzado por el estricto respeto a nuestros valores de Calidad, Cumplimiento, Seriedad y Eficiencia que se resumen en las principales ideas de esta carta.

Estos valores son el cimiento de la cultura de nuestras empresas y deben guiar el comportamiento de cada una de las personas que forman Graña y Montero, conscientes de que la mejor forma de transmitirlos es a través del ejemplo personal y que en la actuación de cada uno de nosotros se juega la imagen, el prestigio y la seriedad de nuestra organización.

La posición de liderazgo alcanzada por el grupo en los últimos años nos hace más visibles y nos obliga a esforzarnos en mantener incólume la imagen alcanzada con tanto esfuerzo y tener que asumir esa nueva responsabilidad de liderazgo empresarial para nuestro país.

Todo el personal del grupo debe asumir la responsabilidad individual de cumplir los valores y preceptos definidos en este documento, comprometerse a dar a conocer y hacer cumplir estas reglas en todos los niveles de la organización y colaborar con el ejemplo de su actuación tanto dentro como fuera de la empresa.

Lima, 22 de junio del 2004

José Graña Miró Quesada  
Presidente

Carlos Montero Graña  
Vicepresidente

Juan Manuel Lambari Hierro  
Gerente General GyM

Jaime Dasso Botto  
Gerente General GMD

Walter Silva Santisteban  
Gerente General GMI

Francisco Dulanto Swayne  
Gerente General GMP

Jaime Targarona Arata  
Gerente General CONCAR

## los clientes

La relación de nuestros clientes, se basa en nuestros valores de Cumplimiento, Seriedad, Calidad y Eficiencia así como en el esfuerzo profesional de servirlos más allá de nuestros compromisos contractuales considerándolos como Clientes – Socios y, particularmente, mediante nuestra política de cumplimiento "Antes del Plazo".

Estos principios deben reflejarse en la relación de todos los miembros del grupo con nuestros clientes demostrando Seriedad profesional en todas nuestras labores, Calidad del nivel Graña y Montero en todos nuestros trabajos, Cumplimiento en todos nuestros ofrecimientos de fechas y plazos y Eficiencia basada en la mejora continua de la productividad

Considerando que somos empresas de Servicios de Ingeniería, nuestra orientación fundamental se debe basar en una actitud de servicio para resolver las necesidades de ingeniería de nuestros clientes.

## los accionistas

El grupo se compromete a realizar todos los esfuerzos para asegurar a los accionistas una óptima rentabilidad, aumentando simultáneamente el valor de su capital, protegiendo sus activos fijos y preservando su prestigio.

## el personal

Estamos convencidos que el personal es el principal activo del grupo, especialmente por tratarse de empresas de Servicio.

Es por ello que su relación con la empresa se basa en :

- a. El respeto mutuo de las personas, lo que es la base del sentimiento de identidad con el Grupo;
- b. El desarrollo de las capacidades profesionales de cada uno para darle la oportunidad de desarrollar una línea de carrera en una empresa de prestigio;
- c. La responsabilidad de cada uno que nos permite un amplio nivel de autonomía en el trabajo,
- d. La confianza que conlleva compartir con apertura la información, haciendo que de esta manera cada uno comprenda mejor la razón de su esfuerzo, y
- e. La motivación a la persona como elemento fundamental para alcanzar los Objetivos del grupo y mejorar los ingresos de cada uno compartiendo inclusive los resultados obtenidos, buscando el concepto de equilibrio entre remuneraciones y utilidades.

Es responsabilidad del personal fomentar entre las empresas del grupo un clima de trabajo, de colaboración y confraternidad y ayudar a transmitir estos valores a todos los miembros de la organización, especialmente a los nuevos.

## la comunidad y el medio ambiente

Somos conscientes de nuestra Responsabilidad Social de mejorar la calidad de vida de la comunidad en que operamos en el desarrollo de la infraestructura del país y en el cuidado del Medio Ambiente de conformidad con los principios expresados en nuestra Política Ambiental.

## de la información

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 tanto de la empresa como de nuestros clientes, especialmente aquellos empleados que tengan acceso a información privilegiada.

La política de Graña y Montero en cuanto a publicidad es mantener un perfil público lo más discreto y serio posible. Por ello toda publicación, información pública o auspicio debe ser previamente coordinado con el grupo.

## conflicto de intereses

El personal debe evitar relaciones de negocios, financieras o familiares que pudieran ponerlo en situación de generar conflictos entre sus intereses particulares y los de la empresa y en caso de que así suceda deberán informar inmediatamente a la empresa.

Ninguno de los trabajadores del grupo debe actuar de intermediario o mandatario de terceros en las relaciones con nuestro grupo ni tener actividades profesionales fuera del grupo que puedan significar conflicto de intereses o que interfieran con su desempeño.

Las empresas filiales deben evitar situaciones que pudieran generar conflictos entre ellas, por el desgaste que producen y el daño a la imagen exterior.

## prácticas comerciales

El grupo vela por el respeto a las leyes y la transparencia y la honestidad de las prácticas comerciales. Todo contrato debe formalizarse en un documento escrito y los documentos contables deben corresponder estrictamente a la realidad de los servicios.

El Grupo niega toda posibilidad de efectuar pagos en dinero o especies para obtener contratos o para obtener beneficios que no le corresponden por el derecho moral. Igualmente, no es permitido que el personal acepte pagos en dinero o especies para otorgar contratos o pedidos a proveedores, subcontratistas o empresas de servicios.

El Grupo se propone ser el líder de las empresas del sector en moralización de las actividades comerciales.

**Grupo  
Graña y Montero**