Grupo
Graña y
Montero

CONSTRUIMOS UN FUTURO MEJOR

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2016

CONTENIDO

MENSAJE DE LA ALTA DIRECCIÓN 3

QUIÉNES SOMOS 4

CÓMO LO HACEMOS 7

- Conducta ética 12
- Desarrollo de personas 18
- Excelencia operacional 31
- Seguridad y salud 38
- Medio Ambiente 45
- Comunicación 55
- Compartir bienestar 62

POR QUÉ LO HACEMOS 77

ANEXO

- Índice de contenidos de la GRI G4
- Reporte de Sostenibilidad Corporativa (SMV)

MENSAJE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Estimados amigos,

Es un gran honor dirigirme a ustedes, por primera vez como Gerente General Corporativo del Grupo Graña y Montero, para presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2016, que consolida los avances y desafíos más importantes de nuestra gestión, en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza.

Durante el año, logramos importantes avances como la aprobación de nuestra Política de Sostenibilidad, que integra las anteriores políticas: Ambiental (1998), de Prevención de Riesgos (1999) y de Responsabilidad Social (2005). Esta herramienta prioriza los siete temas más importantes para la gestión sostenible del Grupo, que han sido definidos a partir de nuestros riesgos e impactos sobre los grupos de interés.

Como parte de estas prioridades, continuamos enfocados en la generación de capacidades dentro y fuera de organización, convirtiendo cada proyecto en una oportunidad de cambio positivo para la sociedad. Dentro de las iniciativas realizadas, destacaron la Academia Graña y Montero, que permitió capacitar al 73% de nuestros colaboradores, así como los programas sociales: Gestión en la Construcción, Desarrollando Capacidades Laborales, Ayni y Cultura Metro, que buscaron promover mayores oportunidades de empleo y de desarrollo para todos.

Estos esfuerzos fueron posibles gracias a nuestros más de 28 mil colaboradores que trabajaron inspirados por el Estilo Graña y Montero, buscando trascender y dejar una huella más allá del negocio.

Si bien tuvimos importantes avances, de los cuales nos sentimos muy orgullosos, también debemos mencionar que durante este período nuestra reputación se vio perjudicada por situaciones ajenas a nuestro control. A finales del 2016 el Departamento de Justicia de Estados Unidos comunicó que la empresa Odebrecht, socio nuestro en seis proyectos, confesó que entre los años 2005 y 2014 pagó sobornos a funcionarios en el Perú para asegurarse contratos de obras públicas.

El Grupo Graña y Montero no efectúa pagos indebidos de ningún tipo, por tratarse de conductas que contravienen nuestros valores y principios que han regido la organización por más de 83 años.

A raíz del problema presentado, el Grupo viene realizando acciones concretas para fortalecer sus políticas y controles anticorrupción, aclarar las falsas imputaciones en su contra y recuperar la confianza del mercado.

Ratificamos nuestro compromiso con la ética y transparencia, que siempre han sido parte de nuestro comportamiento, y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lineamientos que cumplimos y se reflejan en todos los diferentes aspectos de nuestra gestión sostenible.

Luis Díaz Olivero
Gerente General Corporativo

QUIÉNES SOMOS

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

Nos hemos convertido en un grupo de 26 empresas complementarias, divididas en cuatro áreas de negocios, que agrupan a empresas con operaciones y sistemas de gestión similares. Ello nos permite potenciar las capacidades de las distintas áreas y generar mayores sinergias. (G4 - 17)

A través de nuestras empresas, buscamos generar valor para la sociedad desde el punto de vista económico, como social y ambiental. Por ello, no sólo desarrollamos las mejores soluciones de ingeniería e infraestructura, sino que buscamos trascender a nuestros negocios, promoviendo el crecimiento de nuestros diferentes grupos de interés.

Grupo Graña y Montero

Graña y Montero Ingeniería y Construcción

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

Graña y Montero Infraestructura

- NORVIAL
- SURVIAL
- CANCHAQUE
- VESUR
- FERROVÍAS GyM
- LA CHIRA
- GMP

COGA

Graña y Montero Inmobiliaria

- VIVA GyM
- ALMONTE

Graña y Montero Servicios

- CAM
- CONCAR
- GMD

ADEXUS

QUIÉNES SOMOS

SOCIO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO

de proyectos en la región

HEMOS DESARROLLADO PROYECTOS EN 13 PAÍSES DE LATINOAMÉRICA

Y tenemos bases instaladas en Perú, Chile y Colombia

GOBIERNO CORPORATIVO

Durante el 2016, Graña y Montero S.A.A. obtuvo por segundo año consecutivo, el premio otorgado por la institución Agenda Líderes Sustentables 2020, ALAS20, como un reconocimiento a la mejor empresa en Perú comprometida con la divulgación pública de información sobre prácticas de desarrollo sustentable, gobierno corporativo y relación con inversionistas. Asimismo, como cada año desde su implementación, formamos parte del Índice de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima.

Estos reconocimientos ratifican nuestro compromiso por mantener y exigirnos cada vez más altos estándares en materia de gobierno corporativo.

Dentro de esa línea, durante el año, aprobamos algunas modificaciones en nuestro Reglamento del Directorio para alinearnos a las mejores prácticas del mercado en materia de gobierno corporativo, específicamente incorporando la opción de que el Directorio decida efectuar su auto evaluación o designar a terceros para que la realicen, se incorporó de manera expresa el criterio de valorización a usarse para transacciones entre la sociedad y sus subsidiarias y se cambió de nombre al Comité de Gestión Humana y Responsabilidad Social, al de Comité de Gestión Humana y Sostenibilidad, alineándolo a la Política de Sostenibilidad que fuera aprobada en Directorio, en el mes de enero de 2016.

Pero quizás la mejora más relevante implementada en el Grupo, tuvo que ver con la intervención más activa de los directores independientes en el Plan Estratégico, no solo de la empresa matriz, sino también de las subsidiarias. Así, los directores independientes en los Comités Operativos de las áreas de negocios de los que son parte, escucharon los planes estratégicos de las empresas subsidiarias directamente de sus gerentes generales, participando de un diálogo robusto que incluyó recomendaciones para cada uno. De la misma forma, en el Directorio del Grupo Graña y Montero, los gerentes de Área de Negocio presentaron sus planes estratégicos, siguiendo la misma metodología.

Finalmente, participamos de manera activa en la reunión del Companies Circle realizada en Sao Paulo, Brasil, donde invitamos a asistir a uno de nuestros directores independientes. Estando ahí, tuvo la oportunidad de intercambiar mejores prácticas de gobierno corporativo, con directores de las demás empresas participantes procedentes de Colombia, Costa Rica, Brasil y Perú.

GRAÑA Y MONTERO OBTUVO EL PREMIO A LA EMPRESA LÍDER EN GOBIERNO CORPORATIVO
otorgado por la institución Agenda Líderes Sustentables 2020

CÓMO LO HACEMOS

NUESTRO COMPROMISO DE HACER LAS COSAS BIEN

En Graña y Montero garantizamos la gestión responsable de nuestros negocios y contribuimos a que las sociedades donde operamos también crezcan.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Como parte del Estilo Graña y Montero, buscamos generar valor en el largo plazo, es decir, desarrollar negocios económicamente rentables, pero también beneficiosos para la sociedad y cuidadosos con el medio ambiente[1]. Ello nos permite construir confianza y transcender como organización, promoviendo un círculo virtuoso de desarrollo, donde gana la empresa y gana la sociedad.

Acorde con esta estrategia, en enero del 2016 el Directorio del Grupo aprobó la Política Corporativa de Sostenibilidad, que actualiza e integra las anteriores políticas de Medio Ambiente (1998), Prevención de Riesgos (1999) y Responsabilidad Social Empresarial (2005). Este importante documento define lineamientos claros y compromisos sobre los siete temas más importantes para nuestra gestión sostenible, que han sido definidos a partir de la evaluación de nuestros riesgos e impactos sobre los grupos de interés.

Dada la naturaleza de nuestros negocios resulta fundamental asegurar una adecuada gestión del riesgo no financiero. Por ello, como parte del proceso de planeamiento estratégico 2017, nuestro Directorio aprobó incorporar la categoría "Ambiental, Social y de Gobernanza" en las matrices de riesgos de nuestras diferentes empresas.

Además, anualmente realizamos procesos de evaluación para identificar oportunidades de mejora y establecer planes de acción. En esa línea, en el 2016 participamos de la revisión de la agencia francesa Vigeo Eiris en el marco de la "Agenda de Líderes Sustentables 2020 - ALAS20" y del Distintivo Empresa Socialmente Responsable, promovido por la asociación Perú 2021.

[1] *Recogemos la definición de sostenibilidad propuesta por el Dow Jones Sustainability Index y Jhon Elkington (1997)*

¿CÓMO DETERMINAMOS ESTAS PRIORIDADES?

De manera interanual, las 10 principales empresas del Grupo realizan talleres internos para revisar y priorizar sus riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Esta información es complementada con el recojo de percepciones de sus principales grupos de interés y con la revisión de las tendencias internacionales y las mejores prácticas de empresas líderes. (G4-18)

ANÁLISIS DE RIESGOS E IMPACTOS

10 talleres internos

+

PERCEPCIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Encuestas, entrevistas y fuentes secundarias

+

TENDENCIAS INTERNACIONALES Y BENCHMARKING

22 empresas líderes analizadas

=

PRIORIDADES DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

PRIORIDADES DETALLADAS, SEGÚN ÁREAS DE NEGOCIO

Temas (G4-19)	Aspectos específicos	*Ingeniería y Construcción*	*Infraestructura*	*Inmobiliaria*	*Servicios*
Conducta ética	Cumplimiento y lucha anticorrupción	◆	◆	◆	◆
	Buen gobierno corporativo	◆	◆	◆	◆
Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	◆	◆	◆	◆
	Gestión del conocimiento	◆			
	Rotación y retención				◆
Excelencia operacional	Calidad	◆	◆	◆	◆
	Cumplimiento de plazo	◆		◆	
	Cumplimiento niveles de servicio		◆		◆
	Innovación y tecnología	◆	◆	◆	◆
Seguridad y salud	Seguridad y salud ocupacional	◆	◆	◆	◆
	Seguridad vial	◆	◆		◆
Medio ambiente	Gestión de residuos	◆			◆
	Prevención de derrames		◆		
	Energía y emisiones	◆	◆		
	Productos y servicios ambientalmente eficientes	◆	◆	◆	
Comunicación y diálogo	Relación con el Estado	◆	◆	◆	◆
	Relación con socios estratégicos	◆		◆	
	Relación con el cliente empresa (B2B)	◆			◆
	Relación con el cliente usuario (B2C)		◆	◆	
	Relación con la comunidad	◆	◆	◆	◆
Compartir Bienestar	Generación de capacidades - Comunidad	◆	◆		◆
	Traslado de estándares - Proveedores	◆			◆
	Promoción de ciudadanía - Clientes		◆	◆	

DISTRIBUCIÓN DE VALOR

CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

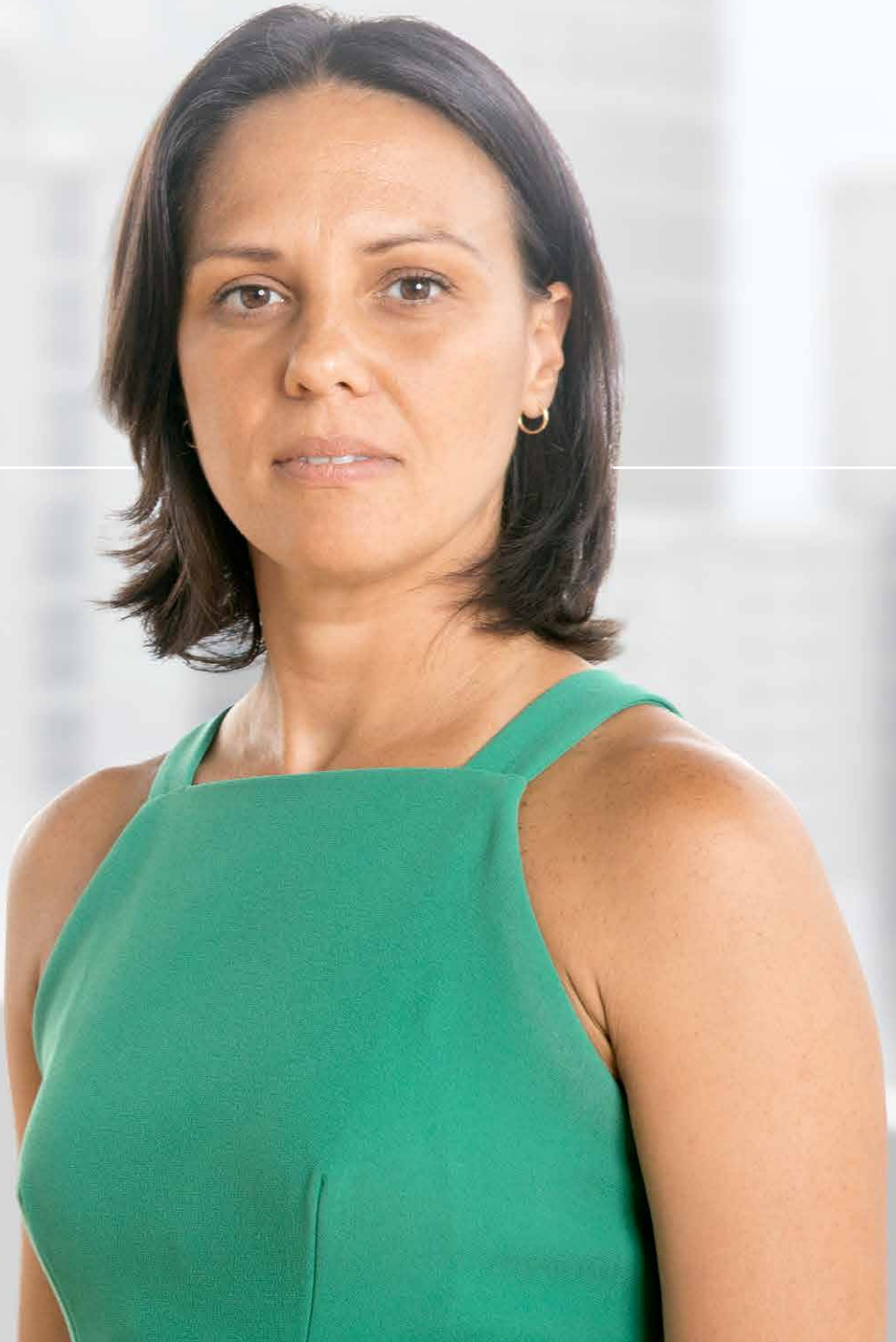
En Graña y Montero, consideramos que si bien contribuimos de manera transversal a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, establecidos por las Naciones Unidas para transformar positivamente el mundo, nuestros esfuerzos de gestión se focalizan especialmente en los siguientes cuatro:

A lo largo del documento, mostraremos referencias a los aportes específicos en cada uno de estos temas.

CONDUCTA ÉTICA

" Uno de los temas con los que más me identifiqué cuando llegué a Graña y Montero fue con sus valores, que se enseñan con el ejemplo. Nuestra manera de hacer las cosas me enorgullece y estoy segura que también tiene un impacto positivo en nuestro entorno."

Maria del Pilar Sabogal
Gerente legal



CONDUCTA ÉTICA

9 AÑOS

en el Índice de Buen Gobierno Corporativo de la BVL

85%
DE COLABORADORES
Y 97%
DE EJECUTIVOS

han sido capacitados en temas anticorrupción

LÍDER EN GOBIERNO CORPORATIVO 2016

según premio ALAS20

CONDUCTA ÉTICA

Tener una actuación ética, íntegra y transparente es esencial para el Grupo Graña y Montero, y caracteriza nuestra manera de hacer negocios. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes en todos los países donde operamos, incluyendo la Ley para la Prevención de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos – FCPA por sus siglas en inglés, que nos aplica por cotizar nuestras acciones en la Bolsa de Valores de Nueva York.

En tal sentido, contamos con un sistema de cumplimiento corporativo y ético que está en permanente proceso de mejora y busca capacitar, prevenir, detectar y sancionar potenciales actos de corrupción en nuestros negocios y relaciones con grupos de interés.

A pesar de lo avanzado en los últimos años, creemos que los esfuerzos no han sido suficientes, y hoy más que nunca, sabemos que estos sistemas son imprescindibles para la continuidad de nuestros negocios y para mantener nuestra reputación.

Herramientas de Gestión

- Carta Ética (1995)
- Código de Conducta (2012)
- Canal Ético y Comisión Ética (2013)
- Programa de Cumplimiento y Política Anticorrupción (2015)

MEJORA EN NUESTROS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO

El 21 de diciembre de 2016 ocurrió un hecho relevante para el sector construcción peruano, cuando el Departamento de Justicia de Estados Unidos comunicó que la empresa Odebrecht, socio nuestro en seis proyectos, confesó que entre los años 2005 y 2014 pagó sobornos a funcionarios en diversos países, incluido el Perú, para asegurarse contratos de obras públicas.

Tal conducta contraviene nuestros principios y valores como empresa, que han determinado nuestra manera de trabajar durante más de 83 años. El Grupo Graña y Montero no autoriza, promueve ni efectúa pagos o promesas de pago indebidas de ningún tipo.

A raíz del problema presentado con Odebrecht, hemos tomado diferentes acciones para que una situación como esta no vuelva a ocurrir:

- Cambios organizacionales: Priorizando el futuro de la empresa y de sus más de 30,000 colaboradores, tres importantes ejecutivos del Grupo renunciaron a sus cargos, incluido el presidente del Directorio y el Gerente General Corporativo. Asimismo, durante la junta general de accionistas del 31 de marzo del 2017, se renovarán siete de los nueve miembros del Directorio.

- Creación del área de Riesgos y Cumplimiento: Aprobamos la creación del área de Riesgos y Cumplimiento con reporte directo al gerente general corporativo y al Directorio. Esta área será liderada por un profesional de reconocida trayectoria y contará con una estructura matricial en todas nuestras unidades de negocio.

- Fortalecimiento del Sistema Anticorrupción: Iniciamos la actualización del mapa de riesgos de corrupción del Grupo, con la asesoría de un tercero independiente, que nos permitirá mejorar nuestras políticas, procesos y controles internos, especialmente en los temas referidos a la elección de socios y contratación de proveedores y terceros intermediarios.

- Investigación independiente: Iniciamos una investigación externa e independiente en todos los proyectos en los que hemos participado con Odebrecht, de tal manera que podamos identificar cualquier área de mejora.

- Estados Financieros confiables: Para asegurar la transparencia y rigurosidad de los Estados Financieros Auditados, el Grupo ha solicitado a sus auditores externos que implementen los procedimientos adicionales que estimen necesarios para verificar que no existe ninguna posible posible contigencia material que pueda afectar los mismos.

- Comité de Apoyo Gerencial: El seguimiento de estas acciones viene siendo realizado por el Comité de Apoyo Gerencial, conformado por cuatro directores independientes del Grupo.

Finalmente, el Grupo Graña y Montero viene colaborando activamente con las investigaciones que la justicia requiere, siendo los más interesados en que esta situación se aclare y nos permita recuperar la confianza de nuestros inversionistas, colaboradores, clientes, proveedores y sociedad en general.

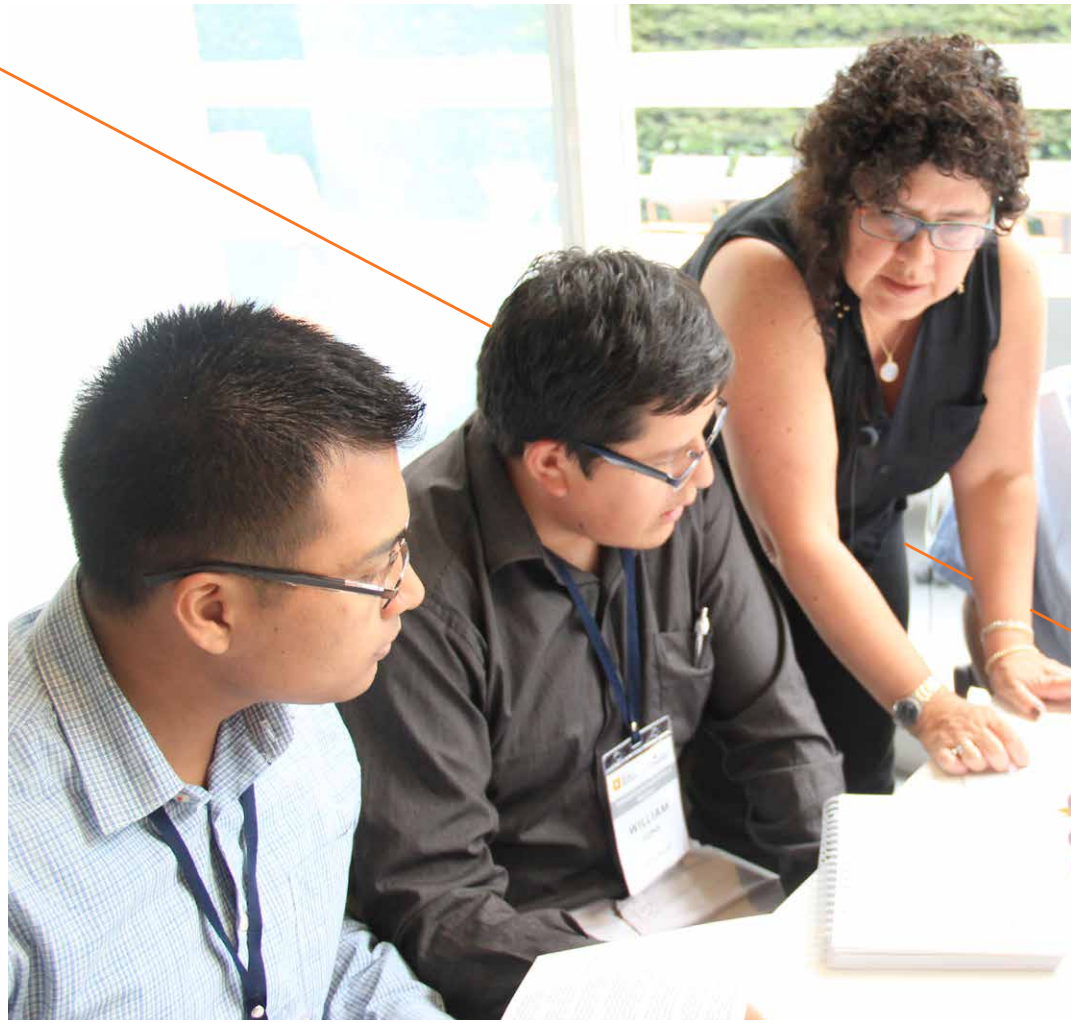
AVANCES EN NUESTRO SISTEMA ANTICORRUPCIÓN

Durante el 2016, los esfuerzos en materia de cumplimiento y prevención estuvieron enfocados en el despliegue de la Política Anticorrupción en las distintas empresas del Grupo y la implementación de un plan de capacitación a todo nivel de la organización. Así, se desarrolló un curso virtual sobre los principales lineamientos anticorrupción, que permitió capacitar al 85% de colaboradores. Estas capacitaciones fueron complementadas con 10 cursos presenciales especializados como el de "prevención de lavado de activos", dirigido a colaboradores del rubro inmobiliario y construcción.

Además, como parte del compromiso de la alta dirección de brindar un mensaje claro de tolerancia cero al soborno y la corrupción, incluimos estos temas en la agenda periódica del Directorio y contamos con un Oficial de Cumplimiento, quien le reporta al Comité de Auditoría y Procesos.

A nivel de procesos, continuamos realizando un Due Diligence para fusiones y adquisiciones, y difundimos la iniciativa "Conoce a tu Socio", a través de la cual se realizaron evaluaciones preventivas de potenciales socios estratégicos, proveedores y potenciales receptores de donaciones. En esta misma línea, se incluyeron cláusulas anticorrupción en los contratos y órdenes de compra con proveedores, y se implementó un procedimiento específico para donaciones.

Desde el 2013, mantenemos un Canal Ético que constituye el principal medio de reporte para potenciales denuncias, y es operado por una empresa independiente para garantizar la imparcialidad, transparencia y confidencialidad en los casos presentados. En el 2016, recibimos 34 casos, de las cuales 26% fueron resueltos, 59% se encuentran en investigación y 15% fueron declarados improcedentes. Desde la creación de esta herramienta, hemos recibido un total de 211 denuncias, ninguna vinculada a temas de sobornos o corrupción de funcionarios públicos.



AVANCES 2016

- Potenciamos nuestra cultura preventiva en temas anticorrupción, capacitando al 85% de colaboradores empleados y 97% de directivos.
- Implementamos el proceso "Conoce a tu socio" y establecimos cláusulas anticorrupción en contratos con proveedores e intermediarios.
- Contribuimos a crear el Código de Ética del sector construcción del Perú, junto con CAPECO.

DESAFÍOS 2017

- Actualizar nuestra matriz de riesgos, procesos y controles existentes en el Grupo.
- Revisar y continuar fortaleciendo nuestras políticas y procedimientos, principalmente las relacionadas con la elección de socios estratégicos y registro de proveedores.
- Implementar un plan de entrenamiento segmentado, según empresas, áreas y cargos críticos.
- Fortalecer al área de cumplimiento y los sistemas de monitoreo.

DESARROLLO DE PERSONAS

"Siento que la empresa se preocupa por mi crecimiento, me brinda capacitación de manera permanente, y me acompaña en el logro de mis objetivos profesionales y personales. Sé que aquí tengo las oportunidades para llegar muy lejos."

Renzo Justo Casaretto
Asistente de Campo (GyM)

DESARROLLO DE PERSONAS

+28,000 EMPLEOS DIRECTOS
generados

+419,000 HORAS HOMBRE
de capacitación a colaboradores empleados y operativos

10 AÑOS
sin conflictos sociales con sindicatos formales

83% DE COLABORADORES EMPLEADOS
opina que trabaja en un gran lugar

DESARROLLO DE PERSONAS

Reconocemos que nuestra gente es el recurso más valioso de la organización y estamos convencidos de que con "la persona correcta en el lugar correcto" alcanzaremos los mejores resultados. Por ello, buscamos atraer y desarrollar al mejor talento, ofreciéndoles un espacio de crecimiento y aprendizaje alineado al Estilo Graña y Montero, y un entorno laboral de respeto, camaradería y confianza.

Modelo de Gestión

"Pesona correcta en el lugar correcto"

1.- Atracción
2.- Gestión del desempeño
3.- Desarrollo y Fidelización

Estilo Graña y Montero

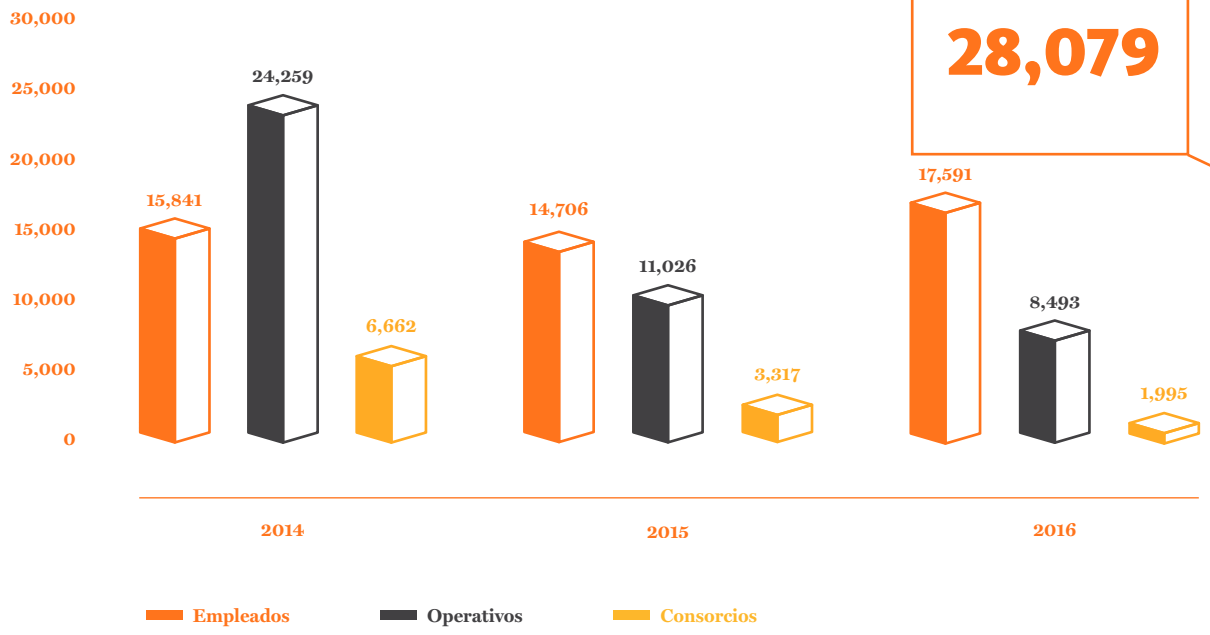
- Valores y políticas corporativas
- Carta de Ética, Código de Conducta y Política Anticorrupción
- Libro "El Estilo Graña y Montero"

NUESTRO EQUIPO

En el 2016, el Grupo Graña y Montero estuvo compuesto por 28,079 personas, considerando colaboradores empleados, operativos y en consorcios. Esta cifra representa una reducción de 3.3% con respecto al 2015, debido a una menor actividad económica y a la culminación de importantes proyectos, como la Central Hidroeléctrica de Cerro del Águila.

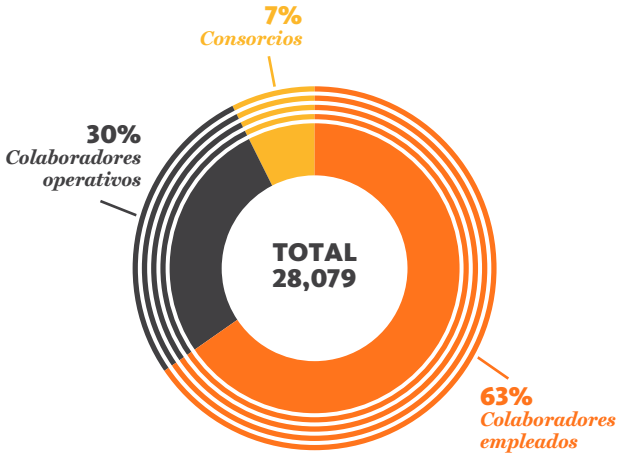
Equipo del Grupo Graña y Montero

TOTAL 2016: 28,079

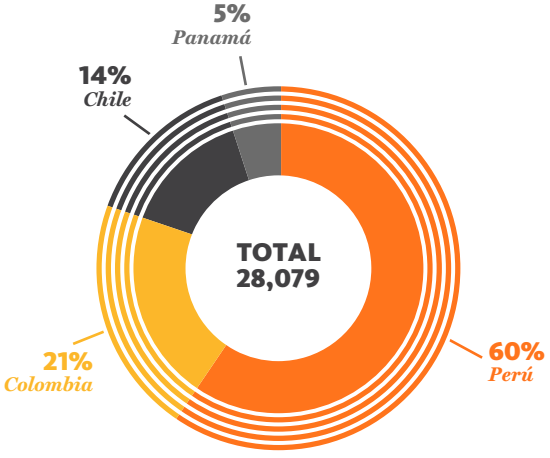


NUESTRO EQUIPO

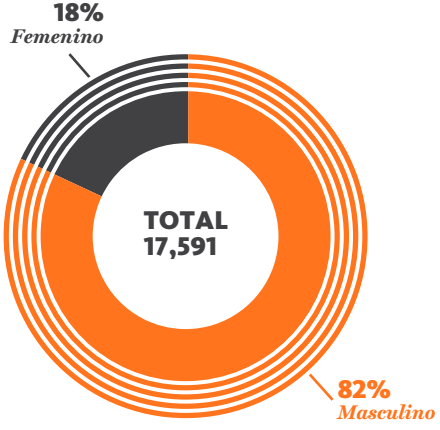
Composición colaboradores



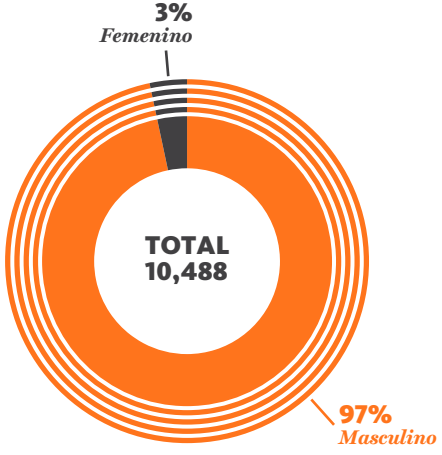
Distribución de colaboradores, por país



Distribución de empleados, según género



Distribución de operativos, según género



NUESTRO EQUIPO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Tal y como lo expresan nuestra Carta de Ética y Política de Sostenibilidad, en Graña y Montero rechazamos cualquier forma de discriminación y brindamos las mismas oportunidades de acceso y desarrollo para todos nuestros colaboradores. Actualmente, el 18% de nuestra planilla de empleados es femenina y en el caso de Viva GyM y Graña y Montero (matriz), este resultado se incrementa a 54% y 53%, respectivamente. Además, el 17% de nuestros cargos directivos o gerenciales está ocupado por mujeres.

A pesar de que en el caso de nuestros colaboradores operativos, solo un 3% del empleo es femenino, encontramos en esta situación una oportunidad para promover conductas respetuosas en las relaciones entre hombres y mujeres, a través de talleres y asesorías psicológicas para prevenir situaciones de violencia dentro y fuera de la empresa.

Como signatarios del Pacto Mundial, estamos comprometidos con la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y el empleo digno, que implican la libertad de asociación, el rechazo del trabajo forzoso e infantil y la eliminación de todo tipo de discriminación.

Principales resultados 2016

PROMOVIMOS PUESTOS DE TRABAJO FORMALES Y DIGNOS

- **99% DE EMPLEADOS Y 100% DE OPERATIVOS[2]** *recibió un sueldo superior al mínimo legal del país[3]*
- **73% DE NUESTROS EMPLEADOS** *recibió algún tipo de capacitación en el año*
- **81% DE NUESTROS EMPLEADOS** *considera que cuentan con los recursos, herramientas y equipos para hacer su trabajo*

RECHAZAMOS CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN

- **88% DE NUESTROS EMPLEADOS** *opina que recibe un trato justo, sin importar su género*
- **0 DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN** *en el Canal Ético*
- **68% DE NUESTROS OPERATIVOS** *opina que recibe un trato justo, sin importar su condición social[4]*

RESPETAMOS LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

- **+20 COMITÉS DE OBRA** *o sindicatos*
- **0 CONFLICTOS CON SINDICATOS FORMALES** *en los últimos diez años*

[2] Colaboradores operativos del régimen de construcción civil, incluye GyM y STRACON GyM, que representa el 77% del total de operativos.
[3] Sueldo anualizado.
[4] Considera colaboradores operativos de GyM, según encuesta GPTW 2016.

NUESTRO EQUIPO

Mantenemos relaciones positivas con los sindicatos desde sus diferentes instancias. Por un lado, participamos desde hace 11 años en la mesa de negociación del convenio colectivo entre CAPECO y las federaciones sindicales de construcción civil a nivel nacional, donde contribuimos a generar acuerdos dentro de los plazos establecidos, con beneficios y mejoras que responden al crecimiento del sector.

Por otra parte, promovemos la conformación de Comités de Obra en todos nuestros proyectos con más de 20 personas, para establecer una comunicación organizada y fluida entre la empresa y los trabajadores. Como innovación en la gestión de sindicatos, GyM ha implementado un sistema de monitoreo socio-laboral que permite, en proyectos de grandes dimensiones, mantener un seguimiento a las necesidades de los trabajadores y sus Comités de Obra.

En el 2016 gestionamos exitosamente más de 20 Comités de Obra o sindicato. Esta postura preventiva nos ha permitido registrar cero conflictos sociales con sindicatos formales.

[5] *GyM: 8 Comités de Obra y 4 sindicatos; STRACON GyM: 1 Comité de Obra; CAM Chile: 8 sindicatos*

NUESTRO MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS

En el 2016 la estrategia de gestión de personas en el Grupo se basó en el enfoque "la persona correcta en el lugar correcto". Con esta mirada, reafirmamos que nuestra gente es el factor diferencial en la ejecución de nuestras operaciones.

1 ATRACCIÓN DEL TALENTO

2 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

3 DESARROLLO Y FIDELIZACIÓN

1. ATRACCIÓN DEL TALENTO

Nuestro objetivo es atraer a profesionales y técnicos con alto potencial e identificar en ellos las competencias requeridas por el Grupo y valores del Estilo Graña y Montero. Para ello, implementamos procesos de selección competitivos, transparentes y alineados a las necesidades de nuestros proyectos y operaciones.

Una de nuestras iniciativas más importantes es el programa Trainee, que selecciona y entrena durante seis meses a los jóvenes más destacados de las principales facultades de ingeniería del país. Desde su creación en el 2010, este programa nos ha permitido reclutar a 766 ingenieros junior de Lima y provincias, ayudando a reducir las barreras que enfrentan muchos jóvenes para acceder al empleo formal.

Nuestros procesos de selección también consideran las expectativas sociales del entorno. Por ejemplo, mediante el programa Desarrollando capacidades para la inserción laboral, realizamos importantes esfuerzos de capacitación con las comunidades aledañas a nuestros proyectos, lo que nos permite que el 100% de la mano de obra no calificada sea contratada localmente.

Principales iniciativas en el 2016:

- Fortalecimos nuestras plataformas virtuales de reclutamiento: Jobsite (150,000 currículos de potenciales empleados), LinkedIn y el portal web Chambita (21,600 postulaciones para puestos operativos, 38% más que en el 2015).
- Realizamos un promedio de 250 procesos de selección al mes para colaboradores empleados.
- Obtuvimos más de 105,000 postulaciones a puestos operativos, a través de nuestras oficinas descentralizadas de Lima, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Moquegua, Talara y Tacna.
- Contamos con una base de datos acumulada de más de 127,000 currículos de construcción civil (GyM).
- Implementamos el programa de formación para operadores de maquinaria pesada, que brindó 4,590 horas de capacitación y permitió la contratación de 27 pobladores de la comunidad como operadores de equipos (STRACON GyM).

Empleo local

	GyM	STRACON GyM	Morelco	CONCAR
Porcentaje de empleo local del total de mano de obra no calificada	100%	100%	100%	79.9%
Porcentaje de empleo local del total régimen común	70%	65%	No aplica (*)	No aplica (*)
Porcentaje de empleo local del total de construcción civil	51%	79%		

(*) Para las empresas Morelco y CONCAR no aplica la distinción entre el régimen común y de construcción civil.

2. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Reconocemos que el logro de nuestros objetivos estratégicos está intrínsecamente ligado al desempeño de nuestros colaboradores en el día a día. Por eso, buscamos establecer y explicar con claridad lo que se espera de ellos en términos de actitudes y resultados, medir sus avances y recoger sus expectativas con respecto a su rol en la organización.

En el 2016, continuamos aplicando evaluaciones objetivas, cubriendo al 79% de nuestros colaboradores empleados y 11% de colaboradores operativos (construcción civil).

Los resultados de estos procesos son un insumo importante para promover líneas de carrera y recategorizaciones objetivas, que en el 2016 permitieron que 235 vacantes de empleados sean cubiertas con colaboradores del Grupo y que 263 colaboradores operativos asciendan.

3. DESARROLLO Y FIDELIZACIÓN

Estamos comprometidos con el desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores del Grupo. Por ello, contamos con la Academia Graña y Montero, que representa el principal espacio de formación, aprendizaje, intercambio de experiencias y gestión del conocimiento en el Grupo. A través de ella, brindamos una malla curricular atractiva y actualizada, con 846 cursos virtuales y presenciales que buscan desarrollar las competencias y habilidades requeridas por la organización, con una activa participación de nuestros 505 docentes internos.

Además, la Academia cuenta con diversas herramientas tecnológicas que facilitan la conectividad entre personas y el acceso rápido a información.

Principales iniciativas 2016

- Ofrecimos 202 cursos a través del Aula Virtual, registrando 166,897 sesiones de ingreso a la plataforma.
- Alcanzamos la participación de más de 300 colaboradores en los 23 cursos viajeros impartidos en proyectos.
- Contamos con una amplia biblioteca virtual con más de 2,800 documentos (libros, tesis, papers internos y externos, videos, charlas, blogs, manuales, documentos de talleres y conferencias, entre otros)
- Mantuvimos nuestra Red de Expertos, conformada por más de 3,000 profesionales, donde se registraron 7,604 sesiones.
- Implementamos 14 comunidades de conocimiento, las cuales reúnen a profesionales afines a un mismo tema para compartir ideas, buenas prácticas y dar soluciones a problemas comunes.
- Desarrollamos la primera edición de Conecta 2016, con el objetivo de compartir conocimiento entre las distintas empresas del Grupo Graña y Montero. Este espacio busca abordar los principales temas de innovación y tecnología relevantes para nuestros negocios.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Capacitación 2016

Ítem	Ingeniería y Construcción	Infraestructura	Inmobiliaria	Servicios	Equipo Holding	Total Grupo	
						2016	2015
Total horas hombre de capacitación	49,685	15,552	3,564	310,385	1,431	380,617	386,047
Promedio horas hombre por colaborador empleado	15	28	28	23	8	22	26.3
Porcentaje de colaboradores empleados que al menos recibió una capacitación en el año	59%	91%	100%	75%	78%	73%	85%
Número de docentes internos	101	31	20	338	15	505	551

En el caso de nuestros colaboradores operativos, les brindamos capacitaciones específicas que respondan a las necesidades de los proyectos y también fortalezcan sus conocimientos para contrarrestar el carácter temporal de los proyectos y ciclos del sector construcción.

- Brindamos más de 38,000 horas hombre de capacitación a colaboradores operativos, que responden a cuatro tipos de objetivos: actualización técnica, desarrollo actitudinal, habilitación y complementación, y prevención de riesgos (GyM).

- Desarrollamos diversos talleres teórico-prácticos para fomentar la especialización de nuestros colaboradores. Entre estos, se encuentran el taller de enchape con mayólicas, albañilería, instalaciones eléctricas, entre otros. En total, 274 colaboradores formaron parte de estos espacios (CONCAR).

- Buscamos, mediante el Proyecto Escuela CONCAR, reinsertar a nuestros colaboradores en el sistema educativo básico para que finalicen sus estudios de primaria y secundaria. Los colaboradores asisten a los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) más cercanos a sus domicilios, en horarios flexibles y sin costo alguno. En el 2016, el número de colaboradores en este programa aumentó en un 27.7%.

Además, queremos que nuestros colaboradores y sus familias se sientan motivados y cercanos a la empresa, por lo que les ofrecemos programas de bienestar que promueven el equilibrio laboral, personal y familiar.

- **Reconocimientos:** Anualmente, premiamos a nuestros colaboradores empleados mediante el reconocimiento a los Valores Corporativos (alto desempeño y reflejo de los valores del Grupo) y por el Tiempo de Servicio (25 años de trayectoria en el Grupo). En el caso de nuestros colaboradores operativos reconocemos al mejor trabajador del año.

- **Gimnasio dentro de las oficinas:** Fomentamos que nuestros colaboradores realicen actividad física en nuestras propias instalaciones. Por ello, contamos con un gimnasio en nuestra sede administrativa de Surquillo, donde pueden asistir en el horario que más les acomode y contar con un instructor personal y asesoría nutricional.

- **Familia cerca:** Llevamos a cabo iniciativas con los hijos de los colaboradores tales como el reconocimiento a aquellos niños que destacan en la escuela, concursos de dibujo, visitas a los proyectos, entre otros.

- **Chequeo preventivo:** Realizamos chequeos anuales a fin de promover la buena salud en nuestros colaboradores, creando una cultura de prevención. Además, nuestros colaboradores operativos recibieron charlas sobre salud, pólizas y seguros.

- **Celebraciones corporativas:** Cada fin de año celebramos, junto a los colaboradores de todas las empresas del Grupo Graña y Montero, un año más de operaciones. La celebración es un agradecimiento a nuestros colaboradores por su invalorable aporte.

ROL DE LOS LÍDERES GRAÑA Y MONTERO

Los líderes cumplen un rol clave para garantizar el desempeño, compromiso y desarrollo de nuestros colaboradores, y transmitir con el ejemplo el Estilo Graña y Montero.

Su trabajo se inicia con la identificación de las necesidades del negocio, lo cual se traduce en cargos, funciones y competencias. Además, es imprescindible la retroalimentación y seguimiento que brindan a sus equipos, con el objetivo de incrementar su potencial mediante el acceso a nuevas experiencias y espacios de aprendizaje.

Con ellos trabajamos tres programas de formación, que en el 2016 permitieron capacitar a 177 líderes de la organización: Programa de Directores (50 principales ejecutivos), Programa de Formación Directiva (150 principales ejecutivos), y los talleres de liderazgo, dirigidos a todos los colaboradores que tienen personal a su cargo.

Finalmente, todos nuestros líderes son evaluados a través de una encuesta de liderazgo, cuyo resultado alcanzó un 82%, mostrando una mejora de seis puntos con respecto al periodo anterior.

AVANCES 2016

- Potenciamos nuestro sistema de gestión de personas, con una mirada integral y basada en la ejecución.
- Incrementamos el uso del aula virtual, especialmente en Colombia y Chile.
- Ocupamos 5to puesto en el ranking Las mejores empresas para atraer y retener el talento en el Perú, realizado por Merco Talento.
- Obtuvimos el 1er puesto en el estudio Marca Empleadora - categoría Construcción e Inmobiliaria, efectuado por Laborum.
- Por sétimo año, nuestras empresas fueron reconocidas como las mejores empresas para trabajar (GPTW): Viva GyM con el puesto 6, GMP con el puesto 7, GMD con el puesto 14 y STRACON GyM con el puesto 17, en sus respectivas categorías.

DESAFÍOS 2017

- Seguir trabajando en el concepto "persona correcta en el lugar correcto", con foco en la ejecución.
- Potenciar la cultura de autodesarrollo para que los colaboradores aprovechen mejor las herramientas de formación disponibles.
- Responder a los requerimientos del Ministerio de Trabajo del Perú, relacionados con la acreditación de colaboradores operativos.
- Estandarizar y ampliar el alcance del proceso de evaluación de desempeño del personal operativo en todos los proyectos.

EXCELENCIA OPERACIONAL

“ Trabajamos con disciplina para sobrepasar las expectativas de nuestros clientes, ofreciéndoles resultados eficientes y de calidad. Hacer las cosas bien y generarles valor me hace sentir orgulloso de nuestro trabajo."

Soledad Silva Arroyo
Inspector de Laboratorio (CAM Perú)

EXCELENCIA OPERACIONAL

100%
DE PROYECTOS
*terminados
antes de plazo*[6]

+90%
DE CUMPLIMIENTO
en los indicadores de disponibilidad del servicio, regularidad y limpieza de la LÍNEA 1 Metro de Lima

+81%
DE CUMPLIMIENTO
de la gestión operativa de las empresas del área de servicios

[6] *Las empresas que auditan, a través de un tercero independiente, el cumplimiento del plazo de sus proyectos son GyM, GMI, GMP, Viva GyM y GMD.*

EXCELENCIA OPERACIONAL

En Graña y Montero, la excelencia operacional es una de nuestras principales ventajas competitivas, que se evidencia en términos de la calidad, eficiencia, cumplimiento y rentabilidad de nuestras operaciones y proyectos.

Nuestro Modelo de Excelencia Operacional, inspirado en la filosofía Lean, busca maximizar el valor generado para el cliente. Por ello, definimos los factores clave de éxito en todos nuestros proyectos y brindamos formación a los equipos responsables en metodologías y buenas prácticas enfocadas en la mejora continua.

Sistema de Gestión

Tener buenos procesos

- Calidad de procesos
- Reportes simples

Personas

Tener gente capaz

- Evaluación de capacidades
- Entrenamiento "por uso"

Disciplina Gerencial

Garantizar que las personas sigan esos procesos

- Que los procesos se cumplan
- Que los procesos se cuestionen y mejoren

PRINCIPALES INICIATIVAS 2016

Ingeniería y Construcción	Infraestructura	Inmobiliaria	Servicios
- Realizamos auditorías a más del 70% de nuestros proyectos para medir el nivel de excelencia operacional (NEO) y realizamos ajustes a los procesos de control para mejorar nuestra predictibilidad de resultados (GyM). - Iniciamos evaluaciones de cumplimiento de roles y funciones en cinco proyectos (GyM). - Iniciamos el proyecto de transformación digital del registro de horas hombre de los colaboradores operativos (GyM). - Recertificamos nuestro sistema de gestión de calidad con el estándar ISO 9001:2015 y mantuvimos nuestro Sistema Integrado de Gestión (GMI) - Implementamos un sistema de medición de productividad y control de la mano de obra en los proyectos (Morelco).	- Buscamos optimizar nuestros procesos de compras y rediseñamos los procesos de recepción, almacenamiento y despacho de los terminales (GMP). - Superamos los niveles de servicios establecidos contractualmente: disponibilidad (99.95%), regularidad (97.75%) y limpieza (94.95%) (LÍNEA 1 Metro de Lima).	- Entregamos el 100% de nuestros proyectos antes del plazo contractual establecido. (Viva GyM).	- Diseñamos un sistema de reporte homologado para las empresas del área de servicios, con indicadores de productividad estandarizados. - Consolidamos las herramientas para asegurar el buen inicio de los proyectos, así como un Modelo de Planificación de la Producción (CAM). - Implementamos indicadores operativos, que permitieron medir y optimizar el uso de recursos y costos en las cuadrillas operativas (CAM Perú). - Consolidamos los indicadores de productividad por línea de negocio (GMD). - Realizamos la medición de niveles de excelencia operacional en cuatro proyectos (CONCAR).

Fortalecimiento del proceso de planeamiento estratégico en todas las empresas del Grupo bajo la metodología *Execution*.

NUESTRO DESEMPEÑO 2016

Cumplimiento antes del plazo

Indicador	GyM	GMI	GMP	Viva GyM
Porcentaje de proyectos entregados antes del plazo	100%	100%	100%	100%

Cumplimiento de niveles de servicio

Indicador	CAM Chile	CAM Colombia	CAM Perú	CONCAR	GMD
Porcentaje de cumplimiento en la gestión operativa (contratos y/o servicios)	91%	83%	81%	81%	96%
Porcentaje de proyectos/ operaciones evaluadas según nivel de Excelencia Operacional	100%	90%	54%	91%	100%

INNOVACIÓN EN GRAÑA Y MONTERO

Consideramos que la innovación forma parte de nuestros estándares de excelencia operacional, que les genera valor a nuestros clientes.

En esta línea, en el 2016, creamos el proyecto corporativo de Transformación Digital y Tecnología Aplicada, que tiene como principal objetivo promover el replanteamiento de nuestros procesos, competencias, operaciones y modelos de negocios para poder aprovechar los cambios y oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos y digitales.

De la mano de nuestras áreas de negocio y empresas, el proyecto buscará catalizar este importante esfuerzo de cambio, estableciendo una visión conjunta, alineamiento estratégico y el compromiso de los diferentes niveles de la organización con una cultura de innovación.

Asimismo, durante el año, creamos un Área de Innovación en Viva GyM, con el fin de impulsar mayor innovación en nuestros productos, servicios y financiamiento.

En el 2016, nuestras operaciones estuvieron certificadas según los siguientes estándares internacionales:

Estándares internacionales

Empresa	ISO 9001 (calidad)	ISO 14001 (ambiental)	OHSAS 18001 (seguridad)	ISO 27001 (seguridad de la información)	ISO 20000	Otros estándares
GMI	X	X	X			
GyM[7]	X	X	X			
Morelco	X	X	X			X[8]
GMP [9]	X	X	X			
GyM Ferrovías	X					
GMD	X		X	X	X	
CONCAR	X	X	X			
CAM Chile	X	X	X			X[10]
CAM Colombia	X	X	X			X[11]
CAM Perú	X	X	X			X[12]
Adexus	X	X	X	X	X	X[13]

En línea con la ISO 27001, en GMD trabajamos con elevados estándares seguridad para cuidar la información de nuestros clientes, usuarios y colaboradores. Durante el 2016, implementamos un plan de capacitaciones para sensibilizar internamente sobre nuestras políticas de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Asimismo, realizamos auditorías internas y externas, que nos permitieron identificar oportunidades de mejora.

En esta misma línea, contamos con controles sobre los softwares utilizados para las bases de datos, con el objetivo de proteger la información de nuestros clientes, a través de la herramienta Genesys.

[7] Alcance: Control de Gestión de Proyectos: ISO 9001. División Electromecánica: ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.
[8] ASME ESTAMPES U/S NATIONAL BOARD ESTAMPER
[9] Alcance: Procesos de producción de petróleo y gas en los lotes I y V, procesamiento de gas en la planta Pariñas y los procesos desarrollados en la oficina principal de Graña y Montero Petrolera S.A.
[10] LC-070/Laboratorio de Calibración, LE-629/Laboratorio de Ensayo, CP-076/Organismo de Certificación de Productos
[11] Acreditación ONAC 17020, Acreditación ONAC 17025
[12] ISO 17020:2012
[13] SAP Provide of Hosting Partner y SAP in Cloud Provide

AVANCES 2016

- Continuamos con la consolidación de las áreas de excelencia operacional, desarrollando lineamientos transversales y homologando roles, macro procesos, sistema de gestión e indicadores.

- Establecimos mejoras en los procesos de almacén y centro de distribución, lo que permitió reducir costos operativos (GyM).

DESAFÍOS 2017

- Incrementar el uso de tecnología en los servicios para mejorar el control y la eficiencia de la operación.

- Continuar con la digitalización de procesos en obra, buscando más eficiencia y mejores resultados para nuestros clientes (GyM).

- Desarrollar programas de formación específicos de excelencia operacional, junto a la Academia para las empresas de servicios.

SEGURIDAD Y SALUD

“ Para Graña y Montero la seguridad es lo primero, y eso me da tranquilidad a mí y a mi familia. Por eso, todos participamos para lograr la meta de cero accidentes y cuidar de ese futuro que estamos construyendo."

Eyner Niquin Aguirre
Movimiento de tierra (STRACON GyM)

SEGURIDAD Y SALUD

IF 0.40

accidentes por cada 200 mil horas trabajadas

PREMIO "EXCELENCIA EN SEGURIDAD 2016"

para STRACON GyM, como mejor contrata minera

10 EMPRESAS DEL GRUPO

certificadas con OHSAS 18001

+1 MILLÓN

de horas hombre de capacitación en seguridad [14]

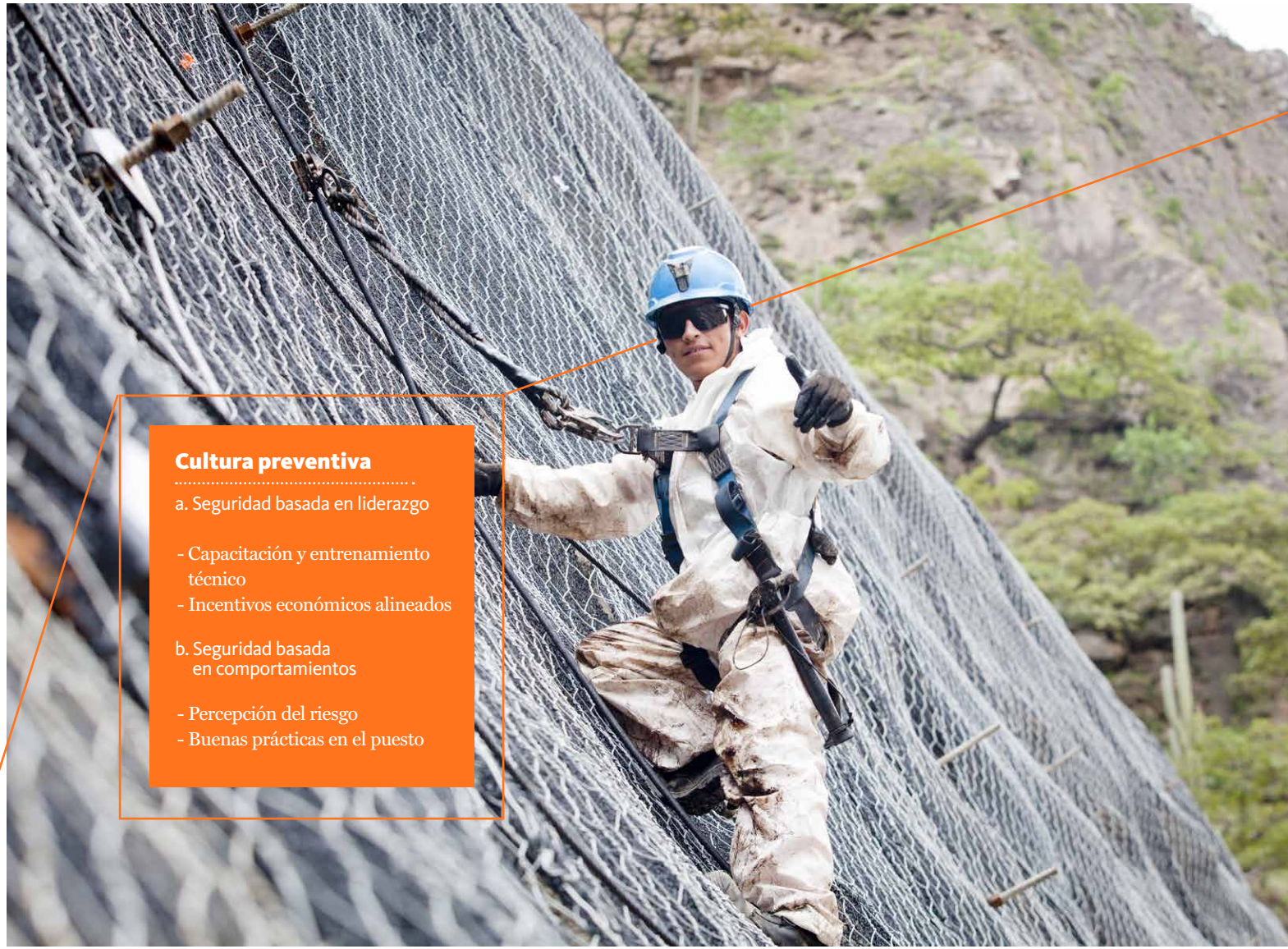
[14] *Las horas hombre dictadas en materia de seguridad son independientes a las reportadas en el capítulo "Desarrollo de personas".*

SEGURIDAD Y SALUD

Cuidar la vida de todas las personas presentes en nuestras operaciones y servicios es una prioridad para Graña y Montero. Por ello, brindamos condiciones de trabajo seguras y promovemos una cultura preventiva que nos permita alcanzar el objetivo de "cero accidentes".

Sistema de Gestión

- Política Corporativa de Sostenibilidad
- Política de Prevención de Riesgos de cada negocio
- Lineamientos OHSAS 18001
- Comisión Corporativa de Seguridad
- Matrices de identificación y evaluación de riesgos, planes de prevención e indicadores de desempeño



Cultura preventiva

a. Seguridad basada en liderazgo

- Capacitación y entrenamiento técnico
- Incentivos económicos alineados

b. Seguridad basada en comportamientos

- Percepción del riesgo
- Buenas prácticas en el puesto

Durante el 2016, continuamos impulsando los enfoques de Seguridad Basada en el Liderazgo y Seguridad Basada en Comportamientos en todos los niveles de la organización. Con este marco de acción, como Grupo brindamos más de 100 mil horas de entrenamiento en prevención de riesgos para gerentes y directivos, 794 mil horas de formación para colaboradores y cerca de 200 mil horas de capacitación para subcontratistas.

Además, para potenciar el liderazgo y compromiso de nuestras líneas de mando, estas capacitaciones fueron complementadas con visitas gerenciales periódicas a los proyectos, la determinación de metas anuales de seguridad según el tipo de actividad, la generación de espacios para compartir lecciones aprendidas y el monitoreo de los paneles de seguridad por parte del Directorio.

794 MIL HORAS
de formación para colaboradores y cerca de
200 MIL HORAS
de capacitación para subcontratistas

SEGURIDAD VIAL

Debido a las características de nuestras operaciones uno de los principales riesgos al que estamos expuestos es el de accidentes viales. Contamos con más de 4,300 vehículos bajo nuestra gestión de seguridad, que recorrieron 87 millones de kilómetros durante el año, transportando personas o materiales.

Conscientes de este riesgo, en el 2016 suscribimos una alianza de trabajo con la compañía de seguros MAPFRE para implementar el Programa de Auditoría en Seguridad Vial en las principales empresas del Grupo en el Perú. Esta auditoría evaluó el grado de implementación de nuestra Guía Técnica Vial en 37 proyectos e identificó oportunidades de mejora a nivel de cuatro factores: personas, vehículos, infraestructura vial y comportamientos corporativos.
La auditoría culminó en diciembre y los resultados nos permitirán enriquecer los planes de acción preventivos para el 2017.

PRINCIPALES INICIATIVAS 2016

Ingeniería y Construcción	Infraestructura	Inmobiliaria	Servicios
- Se implementó el programa Supervisor Competente para fortalecer a la línea de mando en la identificación de peligros y aplicación de controles (GyM). - Se impulsó el programa Liderazgo en Seguridad, que incluye evaluaciones 360° y espacios mensuales de revisión de indicadores proactivos con las líneas de mando (STRACON GyM). - Se incorporó una nueva tecnología para el monitoreo y control de la seguridad vial en Colombia (Morelco). - Se realizaron programas de medicina preventiva en temas como ergonomía, radiación solar y estilos de vida saludables (GMI).	- Continuaron los foros mensuales de seguridad con participación de las líneas de mando y se consolidó el reporte de incidentes (GMP). - Se certificaron tres instructores en manejo defensivo, que capacitaron y brindaron autorización de manejo a 266 colaboradores y 99 contratistas (GMP). - Continuó el programa Ola Verde para evitar la concentración de usuarios en estaciones y andenes. Se habilitó el servicio de ambulancia para usuarios (LÍNEA 1 Metro de Lima).	- Se consolidaron las visitas gerenciales a obras y la evaluación del desempeño en seguridad como parte de las reuniones de residentes.	- Se inició el proceso de certificación OHSAS 18001 e implementó el programa Equipo de la Vida para reducir accidentes viales (CONCAR) - Se recertificó la certificación OHSAS 18001 (GMD) - Se creó la Oficina de Seguridad, que monitorea el inicio y término de cada servicio mediante detectores de tensión en el casco de los técnicos y cámaras en los vehículos (CAM Chile) - Se desarrollaron mallas curriculares en seguridad para cada contrato y se dotó de chalecos *airbag* al 100% de los motociclistas (CAM Colombia) - Se implementó el Manual de Procedimientos de Seguridad y el Plan Safety Perú (CAM Perú).

NUESTRO DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

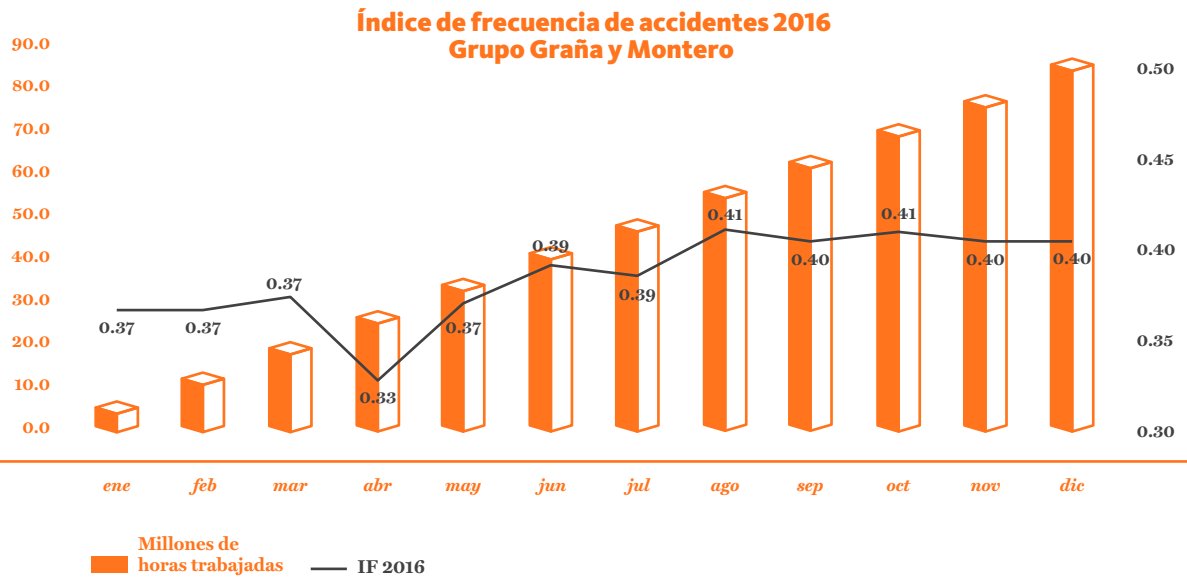
En el 2016, continuaron los esfuerzos en prevención de riesgos, lo cual nos permitió obtener un Índice de Frecuencia de Accidentes (IF) de 0.40 por cada 200,000 horas trabajadas, manteniéndonos en un nivel similar al 2015 y ratificando la tendencia positiva de los últimos tres años.

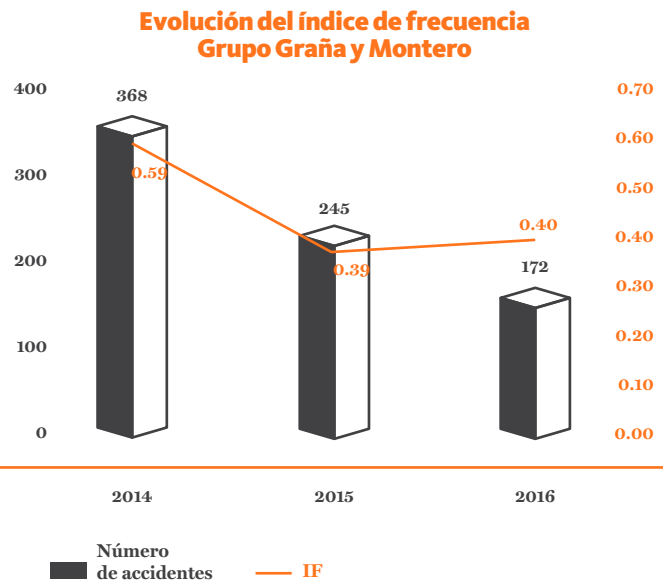
Estos resultados son consistentes con la disminución del número de accidentes del Grupo, que nos permitió cerrar el 2016 con 172 accidentes, cifra considerablemente menor a los 368 casos registrados en el 2014. A nivel del índice de gravedad, también se registró una mejora, pasando de 124 a 67 días no laborados por cada 200,000 horas trabajadas.

De manera específica, destaca el desempeño de las áreas Ingeniería y Construcción e Inmobiliaria, donde gracias a la consolidación de las visitas gerenciales a proyectos y al seguimiento de los indicadores de seguridad en las reuniones de ingenieros residentes, se logró reducir el índice de frecuencia de accidentes de 0.38 a 0.34 y de 0.53 a 0.38, respectivamente.

Índice de frecuencia por área de negocio

ÁREA DE NEGOCIO	2016	2015
Ingeniería y Construcción	0.34	0.38
Infraestructura	0.20	0.22
Inmobiliaria	0.38	0.53
Servicios	0.52	0.45
Total Grupo	**0.40**	**0.39**





AVANCES 2016

- Reforzamos las competencias técnicas de nuestros equipos, brindando más de 1 millón de HH de capacitación en prevención de riesgos.
- Continuamos mejorando nuestro desempeño en seguridad, reduciendo el número de accidentes del Grupo y el índice de gravedad.
- Cumplimos el 100% de la auditoría vial, evaluando 37 proyectos en el Perú.

DESAFÍOS 2017

- Estandarizar los procesos de seguridad en las distintas empresas del Grupo, especialmente en proyectos fuera del país y consorcios.
- Implementar el plan de acción de seguridad vial, incorporando las recomendaciones de la auditoría vial.
- Potenciar los mecanismos de difusión y aprendizaje en proyectos de las lecciones aprendidas.
- Capacitar en habilidades blandas, negociación y liderazgo al equipo de prevención de riesgos, y continuar con los planes de entrenamiento segmentado para gerentes y colaboradores.

MEDIO AMBIENTE

"Me enorgullece trabajar en una empresa que comparte mi preocupación y respeto por el medio ambiente. Siento que realiza verdaderos esfuerzos para buscar soluciones a los problemas ambientales que nos vienen afectado."

Nelson Anibal Briceño Polo
Chofer de minibús (STRACON GyM)

MEDIO AMBIENTE

67

MILLONES

de m³ de agua residual tratada por la PTAR La Chira, 720 veces el volumen del Estadio Nacional

+ 26

TONELADAS

de residuos electrónicos y comunes reciclados

9

EMPRESAS

del Grupo certificadas con la ISO 14001

Mejoramos la cobertura de nuestra

HUELLA DE CARBONO 2016

MEDIO AMBIENTE

En Graña y Montero, nuestra gestión ambiental tiene tres líneas principales de intervención: (i) reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y servicios, (ii) promover una cultura ambiental responsable, dentro y fuera de la organización, y (iii) diseñar soluciones de ingeniería que mejoren el desempeño ambiental de nuestros clientes y la sociedad.

Gestión ambiental

- Política de Sostenibilidad
- Política Ambiental de cada negocio
- Lineamientos ISO 14001
- Matrices de identificación y evaluación de riesgos ambientales y medición de desempeño

Cultura ambiental

- Estilo Graña y Montero
- Campañas de sensibilización dentro y fuera de la organización

Soluciones ambientales

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

GESTIÓN AMBIENTAL EN NUESTRAS OPERACIONES Y SERVICIOS

Las distintas empresas del Grupo priorizan sus riesgos ambientales, a partir del análisis del entorno y la naturaleza de sus actividades. Esto nos permite concentrar esfuerzos y recursos en aquellos temas que objetivamente nos permitirán reducir nuestra huella ambiental, y cumplir con la legislación de los países en los que desarrollamos operaciones

ENERGÍA Y EMISIONES

Durante el 2016, el Grupo registró un consumo de 115.8 millones kWh de energía eléctrica, principalmente a través del área de Infraestructura (61%) debido a la operación de la LÍNEA 1 Metro de Lima y al funcionamiento de la Planta de Gas en Talara (GMP). Asimismo, el área de Ingeniería y Construcción concentró el 82% del consumo de combustible, debido a sus actividades de movimiento de tierras para operaciones mineras.

Este año ampliamos la cobertura de nuestra Huella de Carbono para incluir, por primera vez, no solo las emisiones de nuestras oficinas administrativas sino también las de nuestras operaciones. Con ello, registramos un nivel global de 203,907 toneladas de CO_2, que nos permitirán desarrollar planes de acción para mejorar nuestro desempeño en los próximos años.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

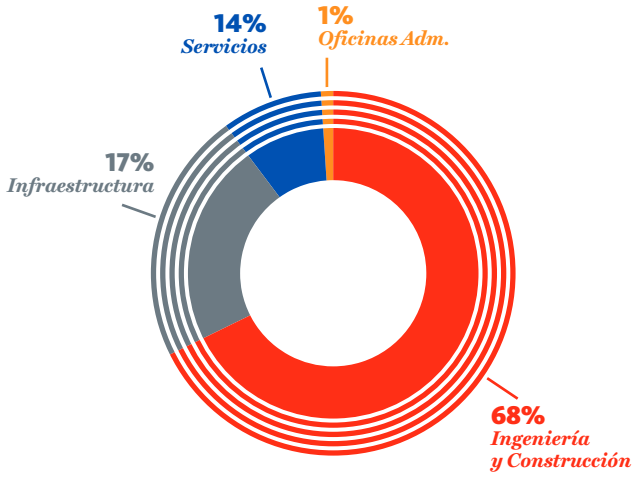
Consumo de energía

Energía	Operaciones y servicios				Oficinas administrativas [5]	Total
	Ingeniería y Construcción[1]	Infraestructura[2]	Inmobiliaria[3]	Servicios[4]		
Electricidad (kWh)	24,143,443	70,979,629	NA	14,839,029	5,864,181	115,826,283
Combustible (Gl)	12,628,197	133,574	NA	2,529,926	61,341	15,353,038

[1] Ingeniería y Construcción: Incluye información de proyectos de GMI, GyM, STRACON GyM y Morelco.
[2] Infraestructura: Incluye información de operaciones de la LÍNEA 1 Metro de Lima y GMP (Planta de Gas y Terminales).
[3] Inmobiliaria: Desarrolla principalmente actividades comerciales y administrativas, incluidas en el rubro "oficinas".
[4] Servicios: Incluye información de las operaciones de Concar, GMD, CAM Perú, CAM Chile, CAM Colombia y Adexus.
[5] Oficinas administrativas: Incluye las sedes de Surquillo, Petit Thouars, Bogotá, Nuevo Mundo y Talara.

Principales iniciativas 2016

Emisiones Grupo Graña y Montero 2016 (GEI= 203,907 Tn CO2 eq)



[15] *Inventario de Gases de Efecto Invernadero 2016, elaborado por Libélula Comunicación Ambiente y Desarrollo S.A.C. La Huella de Carbono del 2016 fue calculada bajo los alcances 1 y 2 e incluyó a las siguientes empresas: GyM, GMI, STRACON GyM, Morelco, GMP, LÍNEA 1 Metro de Lima, Viva GyM, CONCAR, GMD, CAM Perú, CAM Chile, CAM Colombia y Adexus.*

- **Ingeniería y Construcción:** Instalamos termas solares en todos los campamentos del Proyecto Shahuindo, lo que generó un ahorro de energía eléctrica de aproximadamente 30%. Asimismo, implementamos un software para medir y optimizar el consumo de combustible en el Proyecto La Zanja, lo que redujo en 3% las emisiones generadas por los equipos de línea amarilla (STRACON GyM).

- **Infraestructura:** Automatizamos el sistema de iluminación y de equipos de aire acondicionado en las oficinas de la torre de control del Patio Taller en Villa el Salvador, lo que permitió un ahorro de 4.26% en el consumo eléctrico (LÍNEA 1 Metro de Lima). Asimismo, desarrollamos un Programa de Reforestación, que permitió sembrar más de 650 plantones de especies nativas en Talara para captura y reducción del dióxido de carbono (GMP).

- **Inmobiliaria:** Implementamos sensores de movimiento y luminarias LED en las áreas comunes de nuestros proyectos de vivienda social Villa los Molles, Los Girasoles y Los Nogales, y en el Proyecto Panorama Plaza, edificio de uso mixto comercial. Asimismo, incorporamos conexiones domiciliarias al gas natural y venimos trabajando en el diseño de ciclovías, que integren las zonas de recreación pública con las áreas residenciales en futuros proyectos (Viva GyM).

- **Servicios:** Instalamos un GPS fijo (Dual Satelital) en los vehículos de transporte de personal para mejorar el monitoreo de horarios, velocidad y rutas, lo que permitió reducir el consumo de combustible (Concar). Asimismo, implementamos el programa HuellaChile, mediante el cual cuantificamos, gestionamos e informamos a la autoridad nacional, las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por la empresa (CAM Chile).

A nivel corporativo, se viene evaluando un proyecto para reemplazar el sistema de iluminación de la sede administrativa de Surquillo por luminarias LED. Esta medida nos permitirá reducir nuestro consumo de electricidad de oficinas en cerca del 64%.

AGUA

En el 2016, el Grupo registró un consumo de 1.6 millones de metros cúbicos de agua, cifra que representa una reducción del 50% con relación al consumo del 2015, explicada principalmente por la culminación del proyecto Central Hidroeléctrica Cerro del Águila (GyM) y por una menor actividad en el proyecto Constancia (STRACON GyM). A nivel de oficinas administrativas, el consumo se ubicó en 37.9 litros diarios por persona.

Principales iniciativas 2016

- **Ingeniería y Construcción:** Como parte de nuestros procesos de control de polvo en las vías de acceso a proyectos mineros, utilizamos una mezcla de agua con melaza que prolonga la humedad del suelo y que nos permitió ahorrar 2.17 galones por metro cuadrado de vía (STRACON GyM).

- **Infraestructura:** Contamos con un sistema de tratamiento y recirculación del agua que nos permite reusarla en un 70% para el lavado de los trenes (LÍNEA 1 Metro de Lima).

- **Inmobiliaria:** Como parte del programa Eco Viva implementamos humedales, que permiten reutilizar las aguas grises de las duchas para el riego de áreas verdes en los condominios de vivienda social (Viva GyM).

- **Servicios:** Instalamos válvulas de ahorro en los servicios higiénicos de nuestras sedes administrativas, realizamos inspecciones de fugas y difundimos mensajes de ahorro de agua, que permitieron reducir en un 40% el consumo de agua por persona (CAM Colombia).

2.17 GALONES POR M²
ahorrados en el riego de vías (STRACON GyM)

Consumo de agua

Agua	Operaciones y servicios				Oficinas Administrativas [5]	Total
	Ingeniería y Construcción [1]	Infraestructura [2]	Inmobiliaria [3]	Servicios [4]		
Volumen total de agua (m³)	1,173,722.39	198,636.71	-	177,862.26	17,170.00	1,567,391.36

[1] Ingeniería y Construcción: Incluye información de proyectos de GyM, STRACON GyM y Morelco.
[2] Infraestructura: Incluye información de operaciones de la LÍNEA 1 Metro de Lima y GMP (Planta de Gas y Terminales).
[3] Inmobiliaria: Desarrolla principalmente actividades comerciales y administrativas, incluidas en el rubro "oficinas".
[4] Servicios: Incluye información de las operaciones de Concar, GMD, CAM Perú, CAM Chile, CAM Colombia y Adexus.
[5] Oficinas Administrativas: Incluye oficinas administrativas de Surquillo y Petit Thouars.

RESIDUOS SÓLIDOS

Las empresas del Grupo promueven el reaprovechamiento y la gestión adecuada de los residuos generados en sus operaciones. Durante el último año, el Grupo generó 48,827 toneladas de residuos, de las cuales aproximadamente un 13% fueron reaprovechados.

Principales iniciativas 2016

- **Ingeniería y Construcción:** A través de ECOTEC, nuestra consultora ambiental, suscribimos un convenio para operar y realizar el cierre de una cantera no metálica con residuos de la construcción. Asimismo, iniciamos el trámite para la instalación de la primera escombrera en el Perú autorizada por DIGESA (GMI). Gracias a un convenio de colaboración con la empresa RLG Perú reciclamos 11.73 Tn de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (GyM).

- **Infraestructura:** Implementamos puntos de acopio para la segregación de residuos reciclables en la estación de Villa El Salvador (LÍNEA 1 Metro de Lima).

- **Inmobiliaria:** Reutilizamos los materiales en buen estado de las viviendas piloto y casetas de ventas (Viva GyM).

- **Servicios:** Reciclamos aproximadamente 4,177 Tn de asfalto, como parte de nuestra gestión de mantenimiento periódico de carreteras, reduciendo el consumo de energía, de piedra de cantera y el volumen de residuos generados (CONCAR). Asimismo, en el marco de nuestro Plan de Manejo y Declaración Anual de Productores de RAEE, reciclamos 1.83 Tn de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (GMD).

A nivel de oficinas administrativas, actualizamos nuestro Plan de Gestión de Residuos Sólidos. En el año, registramos 80 kg de residuos por colaborador, de los cuales 14.4% fue reciclado, gracias a la alianza con Ciudad Saludable.

Finalmente, continuamos siendo parte del Comité Técnico de Normalización de Manejo de Residuos de la Construcción donde, junto con el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú, CAPECO y otros actores involucrados, actualizamos la norma técnica peruana para este tipo de residuos.

GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE DERRAMES

A pesar de los esfuerzos preventivos, lamentablemente en el 2016 nuestra empresa subsidiaria GMP registró tres derrames de hidrocarburos líquidos en el Lote III, Terminal de Ilo, que fueron reportados ante las autoridades competentes.

Como respuesta a estos eventos, se utilizaron mecanismos de remediación como el retiro del material contaminado, análisis del suelo y transporte y disposición final de los residuos hacia rellenos de seguridad.

En STRACON GyM, gracias a la programación de inspecciones preventivas y al uso de tapones en las mangueras durante el mantenimiento, logramos reducir la frecuencia de derrames en 65%, respecto al 2015.

CULTURA AMBIENTAL

Promovemos una cultura responsable con nuestro entorno, no solo entre nuestros colaboradores, sino también con los usuarios, proveedores y comunidades con las que trabajamos.

Principales iniciativas

- **Ingeniería y Construcción:** Realizamos talleres de capacitación y sensibilización a nivel de ingenieros residentes, presupuestos y áreas comerciales para mejorar nuestra gestión de residuos (GyM).

- **Infraestructura:** Capacitamos a la comunidad aledaña a los Lotes III y IV para que se involucren, junto con la empresa, en las acciones de monitoreo ambiental (GMP). Asimismo, a través de la LÍNEA 1 Metro de Lima y en alianza con la Municipalidad de Villa El Salvador sembramos 3,600 m^2 de nuevas áreas verdes en el entorno del ducto del metro.

- **Inmobiliaria:** Realizamos talleres relacionados al cuidado del medio ambiente dirigido a los niños de los condominios Los Girasoles, Los Nogales y Parques de San Martín de Porres.

- **Servicios:** Sensibilizamos a nuestros colaboradores en la reducción del consumo de papel y residuos peligrosos como tóner y tinta de impresora (Adexus).

Asimismo, a nivel corporativo relanzamos la campaña Ecopuntaje, que evalúa la correcta separación de los residuos y busca activar el sentido de responsabilidad ambiental del colaborador. Gracias a esta campaña logramos reciclar 14.44 Tn de residuos como papel y plástico, que equivalen a salvar 220 árboles de diez años de edad.

SOLUCIONES AMBIENTALES

Somos conscientes de que los servicios que ofrecemos deben mitigar las consecuencias y riesgos del cambio climático. Por ello, diseñamos soluciones, proyectos y tecnologías que generen beneficios ambientales para nuestros clientes y para la sociedad.

PRINCIPALES INICIATIVAS 2016

- **Ingeniería y Construcción:** Brindamos el soporte técnico para la instalación del Relleno de Seguridad de Ica y desarrollamos su Estudio de Impacto Ambiental. Por otro lado, venimos trabajando en la ingeniería, procura y construcción de dos plantas de tratamiento de aguas residuales en los sectores de agroindustria y minería (GMI).

- **Infraestructura:** Obtuvimos la viabilidad a nivel de estudios de factibilidad del proyecto Sistema de Tratamiento de Aguas Residuales del Lago Titicaca, que permitirá tratar los efluentes de diez ciudades de Puno y beneficiará a 870,000 personas.

- **Inmobiliaria:** Realizamos edificios de oficina con estándares LEED[16] , entre los cuales está el proyecto Panorama Plaza que logró la certificación LEED Gold y Rivera Navarrete que obtuvo la certificación LEED Silver (Viva GyM).

- **Servicios:** Ofrecemos servicios especializados que reducen las pérdidas de energía. En el año, efectuamos el balance de energía eléctrica en más de 20,000 suministros, instalamos 10,650 concentradores e identificamos pérdidas de energía que permitieron generar un ahorro para nuestros clientes de 10,7 millones kWh (CAM Perú).

PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES – LA CHIRA

En el 2016 entró en operación el proyecto La Chira, que viene tratando el 25% de las aguas servidas de la ciudad de Lima, que hasta hace poco eran vertidas directamente al mar. Este proyecto ha requerido una inversión aproximada de S/.360 millones y trata hasta 11.3 m3 de agua por segundo, provenientes de 18 distritos de la ciudad (2.6 millones de habitantes).

En abril del 2016 culminamos la etapa de construcción, donde logramos la instalación de uno de los emisarios submarinos de mayor longitud de América Latina, de 3.6 kilómetros de largo y con un peso de 6,100 Tn.

Actualmente la planta ya está en operación y viene generando un impacto ambiental muy positivo. Los puntos de monitoreo cumplen con los estándares de calidad ambiental establecidos contractualmente y hemos evitado el vertimiento de 7 mil Tn de residuos contaminantes al mar.

La PTAR La Chira nos permitirá recuperar las playas, la flora y fauna marina de la zona, potenciar actividades turísticas, reducir el riesgo de enfermedades y mejorar la calidad de vida de la población.

[16] *Estándares LEED: Sistema de puntuación utilizado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos para garantizar la sostenibilidad de los edificios nuevos y existentes en ahorro de agua, de energía, uso de recursos, entre otros.*

AVANCES 2016

- Suscribimos un convenio para realizar el cierre de una cantera no metálica con residuos de la construcción, e iniciamos el trámite para la instalación de la primera escombrera en el Perú autorizada por DIGESA.

- Ampliamos la cobertura de la Huella de Carbono a nuestros proyectos, lo que nos permitirá desarrollar planes de eficiencia energética.

- Participamos en la actualización de la Norma Técnica de Manejo de Residuos de Construcción y Demolición.

- Relanzamos Ecopuntaje, iniciativa que evalúa la correcta separación de los residuos reciclables en nuestras oficinas.

DESAFÍOS 2017

- Automatizar los procesos de reporte de información ambiental potenciando el uso de la tecnología.

- Generar un proyecto de investigación para incrementar el reaprovechamiento de los residuos de la construcción.

- Realizar mediciones para cuantificar los beneficios ambientales de Eco Viva.

- Consolidar en nuestros colaboradores una cultura ambiental.

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

“ Escuchamos permanentemente a nuestros usuarios para entender sus necesidades. Queremos que confíen en nosotros y sepan que siempre estamos dispuestos a ofrecerles una respuesta oportuna."

Admer Galindo Pichihua
Supervisor de estación Los Cabitos (LÍNEA 1 Metro de Lima)

COMUNICACIÓN

+40,000 VISITAS

mensuales a la página web

90,000 FANS

en Facebook

7 DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL GRUPO

obtuvieron un índice de satisfacción de clientes por encima del 80%

2DA MEJOR EMPRESA

en Relaciones con Inversionistas (ALAS20).

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

Construimos relaciones positivas con los diferentes grupos con los que nos relacionamos, basadas en el diálogo y la confianza. De manera periódica y antes del inicio de una nueva operación, identificamos quiénes son los principales actores y cuáles son sus percepciones. Así, de acuerdo con las características y necesidades de cada uno, implementamos espacios de comunicación que nos permiten involucrarlos y tomar en cuenta sus dudas y preocupaciones.

Grupos de interés de Graña y Montero (G4-24)

¿CÓMO DIALOGAMOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS?

Grupo de interés (G4-26)	Mecanismos de relacionamiento		Frecuencia de relacionamiento
Colaboradores	- Política puertas abiertas, que acerca a los colaboradores y equipos con sus líneas directivas - Medios masivos: boletines, revistas internas, intranet y páginas web	- Medios interactivos: Facebook, LinkedIn - Portal del conocimiento - Encuestas de liderazgo, feedback y encuesta Great Place to Work	Diaria
Inversionistas	- Oficina de Atención al Accionista - Llamadas trimestrales abiertas y reuniones con inversionistas y analistas - Memoria Integrada Anual	- Reportes trimestrales de gestión - Publicación de hechos de importancia y notas de prensa - Página web corporativa	Diversa
Clientes	Cliente corporativo (B2B) - Taller cliente – socio - Entrevistas y encuestas de satisfacción - Revistas por empresa - Memoria Integrada Anual - Página web de cada empresa	Cliente usuario (B2C) - Oficina de atención al cliente (Viva GyM y LÍNEA 1 Metro de Lima) - Libro de reclamaciones y buzón de sugerencias - Centro de atención telefónica y llamada gratuita - Redes sociales: Facebook (Grupo Graña y Montero, Viva GyM, LÍNEA 1 Metro de Lima) y Twitter de LÍNEA 1 Metro de Lima - Página web de cada empresa - Boletín mensual (Viva GyM)	Diversa
Proveedores	- Portal del Proveedor (Sistema SISPROV) - Relacionamiento directo y permanente	- Paneles de diálogo	Diversa
Socios estratégicos	- Reuniones de trabajo - Página web corporativo	- Memoria Integrada Anual	Diaria
Estado	- Encuesta de satisfacción - Memoria Integrada Anual	- Gerencia de Relaciones Institucionales - Participación en ferias y eventos	Diversa
Comunidad	- Relacionistas comunitarios - Sistemas de consultas y quejas - Diagnósticos sociales	- Espacios académicos: conferencias, ferias, foros, gremios - Portal de Ingeniería (PI) - Redes sociales: Facebook y Twitter de LÍNEA 1 Metro de Lima	Diaria
Medios de comunicación	- Reuniones de relacionamiento - Desayunos informativos	- Entrevistas sobre temas estratégicos - Notas de prensa	Diversa

NUESTRA RELACIÓN CON CLIENTES

En el 2016 definimos lineamientos claros, procesos, roles y responsables para gestionar, de manera transparente, las relaciones entre los ejecutivos del Grupo y la Alta Dirección del Estado. Estos lineamientos guardan coherencia con nuestra Carta Ética, Código de Conducta y Política Anticorrupción.

En el caso de nuestros clientes corporativos, durante el año buscamos potenciar nuestros principales espacios de diálogo. Destacan CAM Chile, que realizó por primera vez talleres cliente – socio, y Adexus, que implementó encuestas de satisfacción presenciales con sus diez clientes más importantes, complementando así las encuestas que realiza la Mesa de Ayuda, después de los servicios brindados.

Con relación a nuestros clientes usuarios, la LÍNEA 1 Metro de Lima continuó implementando el programa Ola Verde para gestionar adecuadamente el exceso de demanda que existe en el sistema. Actualmente, el metro atiende 9 millones de viajes por mes (demanda esperada para el año 2035), lo que genera grandes retos en términos de la seguridad, experiencia del cliente, orden y convivencia.

Ante esta situación, LÍNEA 1 Metro de Lima determinó cuotas máximas de aforo para cada estación, que se controlan a través de semáforos ubicados en las zonas externas. Esto ha permitido controlar el riesgo de accidentes, mejorar el orden de acceso a las estaciones, ahorrarle tiempo a los clientes e incrementar la satisfacción, alcanzando un 87.8%.

100% DE RECLAMOS ATENDIDOS
dentro del plazo previsto (LÍNEA 1 Metro de Lima)

Además de los distintos mecanismos de diálogo que aplicamos con nuestros grupos de interés, para generar confianza necesitamos tener una adecuada gestión de quejas y reclamos. Por ello, nuestras subsidiarias cuentan con procedimientos específicos en función a sus negocios, que les permiten recibir, analizar y responder oportunamente cada caso. Este tema es particularmente importante para las empresas que tienen relación con clientes finales, como es el caso de Viva GyM y LÍNEA 1 Metro de Lima, que registraron niveles de atención de reclamos dentro del plazo previsto de 71% y 100%, respectivamente.

Resultados de encuesta de satisfacción a clientes 2016

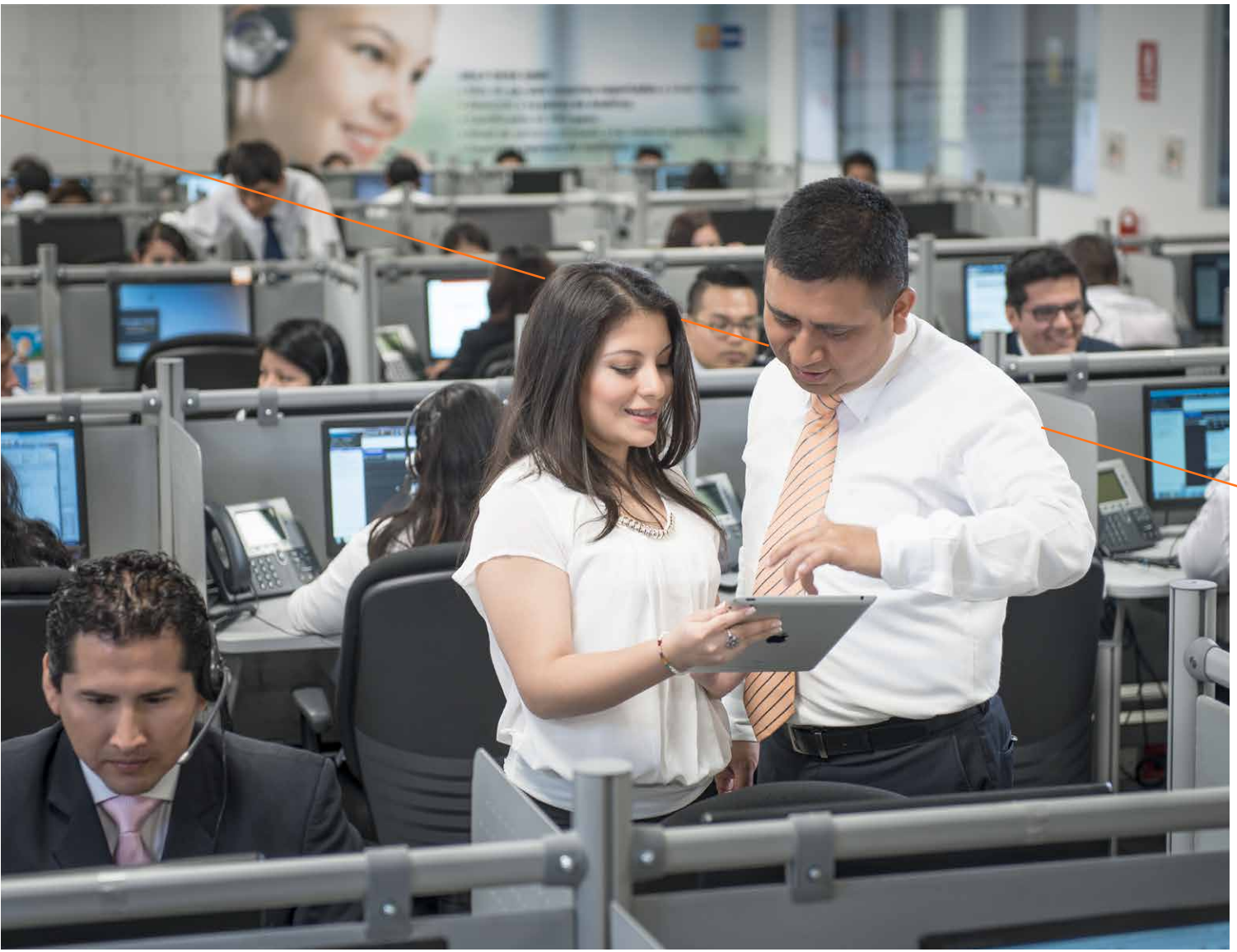
Empresa	Puntaje obtenido
Ingeniería y Construcción	
GMI	87%
Morelco	98.56%
Infraestructura	
LÍNEA 1 Metro de Lima	87.8%
Inmobiliaria	
Viva GyM	68%
Servicios	
Adexus	84%
CAM Chile	84%
CAM Colombia	80%
CAM Perú	77%
CONCAR	79%
GMD	90.1%

ESTRATEGIA DE MARCA

Contamos con una estrategia de marca que busca reforzar el posicionamiento positivo de Graña y Montero y mantener nuestra reputación. En el 2016, nos enfocamos en resaltar cuatro atributos principales del Grupo: Seriedad, Internacionalización, Infraestructura y Sostenibilidad. Dichos temas fueron desarrollados a través de nuestros diferentes canales de comunicación externos como Facebook, página web, brochures, eventos estratégicos, entre otros.

Asimismo, difundimos el Manual de Comunicación en Crisis, cuyo objetivo es sensibilizar a los colaboradores en la identificación de riesgos relacionados con la imagen de la empresa, así como definir sus roles frente a una potencial crisis.

Finalmente, con un enfoque preventivo, continuamos realizando el monitoreo de medios de comunicación y plataformas digitales, que nos permite estar informados permanentemente sobre lo que se percibe de nuestra marca.



AVANCES 2016

- Desarrollamos lineamientos para el relacionamiento con el Estado.
- Implementamos los talleres cliente-socio a nivel internacional.
- Difundimos y capacitamos a las áreas claves del Grupo sobre el Manual de Comunicación en Crisis.

DESAFÍOS 2017

- Consolidar el registro y seguimiento a los reclamos de los clientes.
- Implementar una estrategia de comunicación para recuperar nuestra reputación frente a la opinión pública.

COMPARTIR BIENESTAR

“ Me siento agradecida de ser parte de este equipo y motivada en seguir creciendo y apostando por mí. Formar parte del programa “Gestión en la Construcción” me abrió muchas puertas y creo que es una gran oportunidad para todos los jóvenes que, como yo, buscan iniciar una carrera en ingeniería y construcción."

Mirian Otayza Sigueñas
Auxiliar de oficina técnica (GyM)
Graduada del programa Gestión en la Construcción

COMPARTIR BIENESTAR

+184,000 HORAS HOMBRE

de capacitación con clientes, proveedores y comunidades[17]

250 VOLUNTARIOS ACTIVOS

+US$ 90 MILLONES
en compras locales

4TA EDICIÓN
del Programa Educativo Gestión de la Construcción

100% DE EGRESADOS
trabajan hoy en Graña y Montero

[17] *No incluye capacitaciones en salud y seguridad ocupacional.*

CON NUESTROS CLIENTES

A través de las distintas empresas del Grupo, interactuamos con millones de clientes usuarios, ya sea mediante la provisión de servicios públicos o la comercialización de viviendas. Con ellos, generamos capacidades para impulsar el uso adecuado de la infraestructura y el desarrollo de conductas ciudadanas responsables.

PROGRAMA AYNI

Viva GyM promueve una convivencia respetuosa entre los nuevos propietarios de sus proyectos inmobiliarios. A través del Programa Ayni, capacita y asesora a los vecinos en temas legales, administrativos, elaboración de presupuestos, resolución de conflictos, liderazgo, entre otros, que permiten tener una mejor calidad de vida en estos nuevos espacios urbanos.

Como parte de esta iniciativa, en el 2016 realizamos actividades para niños orientadas a promover el respeto por el medio ambiente en condominios de vivienda social. Además, se lanzó la cuarta edición del Concurso Ayni que busca premiar las mejores prácticas relacionadas con el buen uso de las áreas públicas de los conjuntos residenciales.

Resultado 2016:

- 100% de proyectos de vivienda social ejecutaron el Programa Ayni.
- 80% de los propietarios asistieron por lo menos a un taller.
- 1,466 familias capacitadas.
- 86% de vecinos opinan que Ayni ha mejorado su convivencia.

PROGRAMA CULTURA METRO

El programa Cultura Metro convierte las estaciones y trenes de la LÍNEA 1 Metro de Lima en espacios de educación ciudadana, donde se promueven conductas responsables basadas en el respeto y la tolerancia. Como parte de este programa, en el 2016 se diseñó la iniciativa Lima y sus Patas, que a través de personajes infantiles y cuentos, busca reforzar conductas positivas para aplicarlas en el uso cotidiano del metro.

Asimismo, desde el 2013 implementamos la iniciativa Arte Vecinal, que promueve actividades culturales semanales en las estaciones de mayor afluencia del metro. Con ello, revaloramos las expresiones artísticas (artes escénicas, danza, música y arte visual) de grupos que provienen de la zona de influencia, y nos reafirmamos como un servicio público que va más allá del transporte. Desde el 2014 esta actividad cuenta con el Auspicio Nominal del Ministerio de Cultura, lo que ha permitido visibilizar y brindar mayor reconocimiento a las agrupaciones artísticas que participan.

Resultado 2016:

- 91% de los usuarios opinan que la LÍNEA 1 Metro de Lima promueve la ciudadanía.
- 2,500 reproducciones del programa formativo “Lima y sus Patas”.
- +80 presentaciones artísticas y culturales.
- 77% de presentaciones corresponden a grupos de la zona de influencia.

JUNTOS POR LA CIUDAD

La LÍNEA 1 Metro de Lima busca la recuperación integral de los espacios públicos aledaños al viaducto, que se encuentran en condición de abandono e insalubridad. La finalidad es convertir a Lima en una ciudad segura, limpia y de la cual todos nos sintamos orgullosos.

En el 2016, se realizaron ocho intervenciones, destacando entre ellas, la recuperación del entorno de la estación Gamarra, que antes era utilizado como basurero y hoy cuenta con áreas verdes, infraestructura para el peatón y murales artísticos. Para lograrlo, se trabajó en alianza con los gobiernos locales, empresas privadas y vecinos organizados de la zona.

Resultado 2016:

- 5,553 m² de espacios públicos recuperados.
- 45,035 vecinos beneficiados.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN VIAL

Concar, empresa del Grupo que opera y mantiene carreteras, busca trasladar su cultura de prevención y seguridad a los usuarios y comunidades aledañas a las vías. En el 2016 desarrollaron diversos talleres y campañas educativas en los proyectos Norvial, Survial, Canchaque, Pasco y Chinchaypujio, que fueron liderados por nuestros propios colaboradores.

Resultado 2016:

- 69 talleres dictados.
- 4,420 beneficiarios del Programa de Educación Vial.
- +4,000 horas hombre de capacitación en seguridad.

AVANCES 2016

- A pesar del exceso de demanda por el sistema, mejoramos el índice de satisfacción de los usuarios del metro de 82.5% a 87.8% (LÍNEA 1 Metro de Lima).
- Logramos que el 86% de vecinos opine que el Programa Ayni ha mejorado su convivencia (Viva GyM).
- Brindamos más de 4 mil horas hombre de capacitación en educación vial (CONCAR).

DESAFÍOS 2017

- Mantener los niveles de satisfacción y seguridad de los usuarios en el contexto de las obras de ampliación del metro (LÍNEA 1 Metro de Lima)
- Promover una mayor difusión de los beneficios del Programa Ayni (Viva GyM)
- Reformular el Programa de Educación Vial para involucrar a las empresas transportistas (CONCAR)

CON NUESTROS PROVEEDORES

Promovemos en nuestros proveedores una actuación responsable, coherente con los lineamientos de nuestra Carta Ética y Política Anticorrupción. De esta manera crecemos juntos, aseguramos los niveles de excelencia exigidos por nuestras operaciones y contribuimos a elevar los estándares de la industria.

COMPRAS A PROVEEDORES

Durante el 2016, trabajamos con más de 13 mil proveedores. Con ellos aplicamos procedimientos específicos, antes de su registro en nuestra base de datos, que nos permiten asegurar el cumplimiento de estándares mínimos legales, laborales, financieros y tributarios. Asimismo, incluimos una cláusula anticorrupción, como parte de todos nuestros contratos y órdenes de compra generadas.

Sabemos el impacto y dinamismo económico que generan nuestras actividades. Por ello, buscamos promover compras locales y descentralizadas, que favorezcan el crecimiento de las zonas aledañas a nuestras operaciones. En el 2016, las principales empresas del Grupo realizaron compras locales por más de US$ 90 millones.

Compras descentralizadas y locales

Indicadores	Ingeniería y Construcción				Infraestructura	Servicios	
	GyM	STRACON GyM	GMI	Morelco	GMP	CONCAR	CAM Perú
Número de proveedores	3,300	1,334	807	3,574	602	1,933	819
Porcentaje de compras descentralizadas[1]	13%	31%	19%	39%	57%	36%	12%
% de compras locales [2]	3%	25%	NA	39%	41%	36%	NA

[1] Corresponden a compras realizadas a proveedores con Registro Único de Contribuyentes (RUC) de provincia.
[2] Corresponden a las compras realizadas a proveedores cuya dirección tributaria, coincide con la ubicación del proyecto (nivel región).

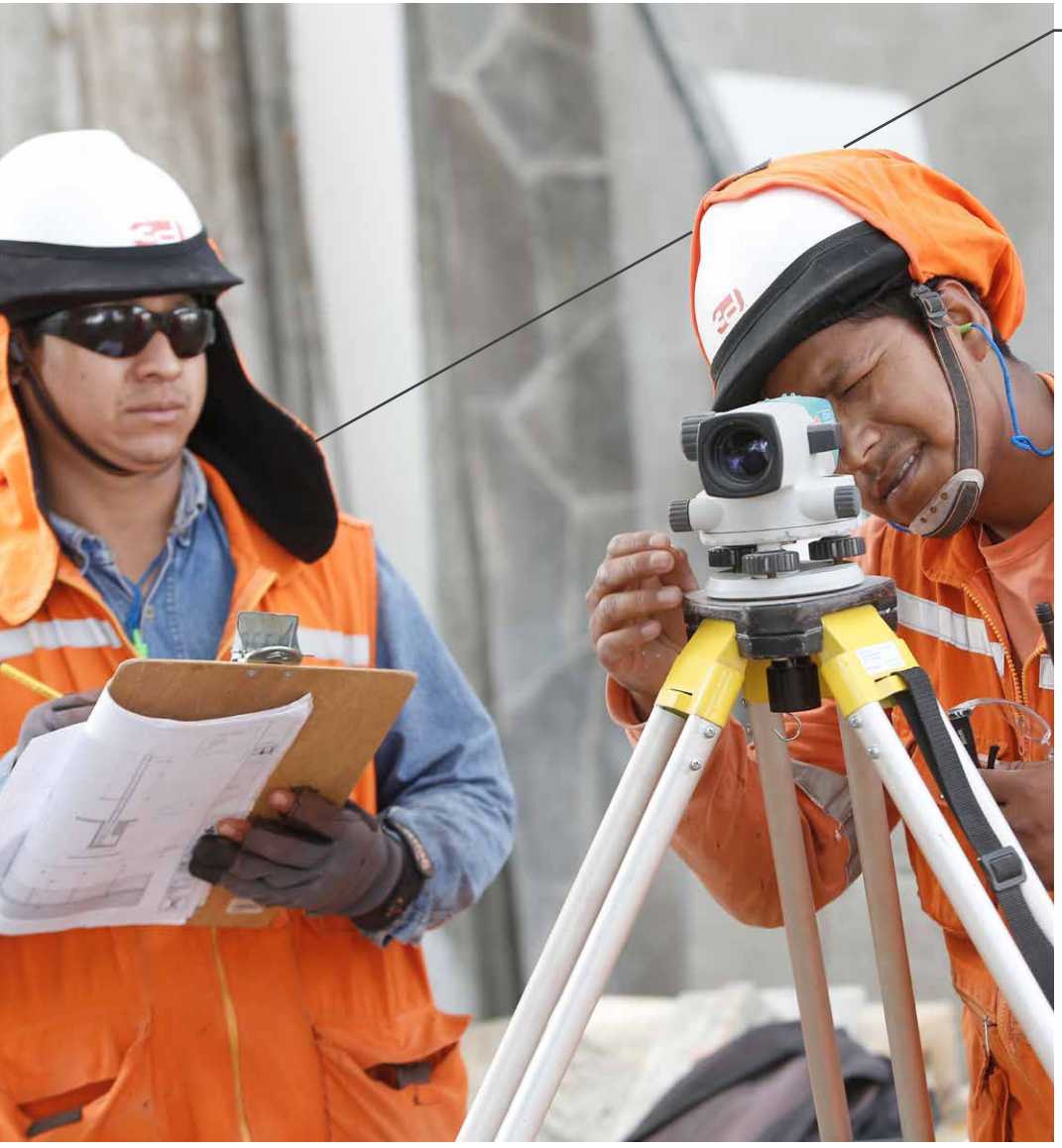
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Desarrollo de proveedores locales

El desarrollo de capacidades y la formalización de los proveedores locales es importante para asegurar la calidad de los bienes y servicios que brindamos.

Principales iniciativas 2016

- **GMP:** Ejecutamos, junto al Centro de Apoyo a la Microempresa de la Universidad de Piura, un Programa de fortalecimiento de capacidades para las empresas comunales que trabajan con nosotros.
- **CONCAR:** Realizamos nuestro primer Encuentro de Proveedores para difundir los estándares de actuación de la empresa, y absolver dudas relacionadas con nuestros procesos de homologación, contratos, estándares de seguridad, entre otros. Participaron como expositores, bancos, empresas auditoras y áreas internas de la organización.



HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Las empresas del Grupo cuentan con distintos programas de homologación, que les permiten identificar a sus proveedores críticos y evaluarlos de manera más profunda en aspectos legales, financieros, comerciales, calidad, seguridad, medio ambiente y respeto por la comunidad.

Esto nos permite reducir riesgos y contar con proveedores confiables, que no solo aseguren el suministro de bienes y servicios de calidad, sino también una actuación responsable y sostenible.

Principales iniciativas 2016

- Certificamos a 48 proveedores, evaluando sus estados financieros, sistemas integrados de gestión y la calidad del servicio ofrecido a otros clientes en el Perú y el extranjero. La calificación nos permitió establecer una lista preferente de proveedores, así como generar reuniones de calidad periódicas para la retroalimentación de su desempeño (GMP).

- Homologamos a 20 proveedores estratégicos a través de una empresa auditora externa y capacitamos a 30 proveedores sobre nuestros procesos de facturación, políticas corporativas, prevención de riesgos y gestión ambiental (CONCAR).

- Implementamos un proceso exhaustivo de evaluación y calificación de nuestros proveedores críticos, a cargo de una empresa independiente, logrando certificar a 29 proveedores, de los cuales el 79% logró una calificación óptima y recibió retroalimentación sobre sus resultados. Dentro de los aspectos evaluados, se incorporó la categoría “estrategia de continuidad del negocio”, con la finalidad de conocer su proyección a futuro y gestión de riesgos (GMD).

- Auditamos a 51 proveedores a través de la revisión de sus antecedentes laborales y pagos previsionales, con el fin de asegurar el cumplimiento de la normativa respecto a sus colaboradores. Adicionalmente, realizamos capacitaciones sobre nuestras políticas de contratación y estándares de cumplimiento, destinando más de 9,600 horas hombre en capacitación (CAM Chile).

AVANCES 2016

- Estandarizamos nuestro sistema de creación y registro de proveedores en Oracle, órdenes de compra y contratos (GyM).
- Potenciamos nuestro sistema de monitoreo de proveedores, que será implementado a partir del 2017 de manera centralizada (GyM).
- Integramos a los equipos de Logística de toda el área de Ingeniería y Construcción en Perú, para potenciar las sinergias y desarrollar mejores condiciones de negociación.
- Actualizamos nuestra base de datos de proveedores críticos y activos (GMD).

DESAFÍOS 2017

- Implementar el programa de homologación de proveedores reformulado (GyM, GMI y STRACON GyM).
- Aplicar el monitoreo centralizado, incorporando las distintas evaluaciones de desempeño (GyM, GMI y STRACON GyM).
- Alinear los distintos sistemas de homologación, buscando generar sinergias entre las empresas del Grupo (Corporativo).
- Incorporar auditorías aleatorias a proveedores y terceros intermediarios (Corporativo).

CON NUESTRAS COMUNIDADES

Buscamos ir más allá de nuestros negocios para generar bienestar en la sociedad. Nos enfocamos en el desarrollo de capacidades, que favorezcan la creación de nuevos empleos y la promoción de conductas ciudadanas responsables. Estas iniciativas nos permiten construir relaciones positivas con la comunidad y tener una mejor gestión de riesgos de nuestros negocios.

PROGRAMA DESARROLLANDO CAPACIDADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL – GyM

Desde el 2006, capacitamos a las comunidades aledañas a nuestros proyectos en técnicas constructivas básicas, prevención de riesgos y liderazgo para incrementar su empleabilidad y promover su inserción laboral en el sector construcción.

En los once años de funcionamiento del programa (2006-2016) se ha logrado formar a más de 22,600 personas, brindando más de 1 millón de horas hombre de capacitación. Gracias a este programa, en el 2016 el 45% de participantes ingresó a trabajar a GyM y el 100% de la mano de obra no calificada (categoría ayudante o peón) proviene de la comunidad local.

Resultado 2016:

- 77,568 horas hombre dictadas en capacitación.
- 84 talleres que beneficiaron a 1,616 personas.
- 45% de capacitados ingresó a laborar a GyM.

PROGRAMA EDUCATIVO DE GESTIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

A nivel de educación técnica, el Grupo encontró una gran oportunidad para compartir su conocimiento en ingeniería y promover la empleabilidad de los jóvenes en proyectos de construcción. En alianza con Fe y Alegría, diseñamos e implementamos el Programa educativo de gestión en la construcción, que ofrece una carrera técnica de dos años, con pasantías profesionales en Graña y Montero y permite a los egresados obtener un título a nombre del Ministerio de Educación.

Resultado 2016:

- 145 alumnos se beneficiaron con el programa, de los cuales 19 se graduaron durante el año.
- 100% de los graduados ingresó a trabajar al Grupo Graña y Montero.
- 73,758 horas hombres de formación dictadas en el año.

PROGRAMA ESCUELA DE PAZ

A través de la Fundación Morelco, ejecutamos el Programa Escuela de Paz, que promueve el fortalecimiento de capacidades en niños y jóvenes de zonas afectadas por la violencia en Colombia. El programa tiene dos ejes principales de intervención: la Escuela de Música y la Escuela de Teatro, que trabajan una formación en valores y contribuyen a desarrollar la empatía, el autoconocimiento, la tolerancia y el respeto por el otro.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Resultado 2016:

- 192 talleres dictados a más de 178 niños y jóvenes.
- 17,088 horas hombre de capacitación.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO GRAÑA Y MONTERO

El programa de voluntariado corporativo busca promover el liderazgo y la acción social de los colaboradores del Grupo. Este espacio reúne a colaboradores entusiastas y comprometidos con el sueño de un futuro mejor, que quieran dejar una huella positiva en el entorno, ofreciendo su tiempo y conocimientos al servicio de la comunidad.

Los proyectos trabajados desde el voluntariado corporativo se enfocan en tres temas prioritarios de acción:

- **Ambiente:** Aspiramos a vivir en ciudades más amigables con el medio ambiente, cuyos ciudadanos prioricen el cuidado de los recursos naturales y desarrollen estilos de vida eco eficientes.

- **Seguridad:** Aspiramos a vivir en ciudades más seguras, en las que se promuevan y respeten las normas.

- **Inclusión:** Aspiramos a que todas las personas puedan aprovechar las oportunidades de crecimiento del entorno, a partir del desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes, y del adecuado uso de espacios públicos.

Con la finalidad de generar experiencias más retadoras para nuestros voluntarios y obtener resultados de mayor impacto para el beneficio de nuestras comunidades, en el 2016 lanzamos la primera edición de Ideas que trascienden, concurso de proyectos sociales innovadores.

25 equipos de voluntarios de las distintas empresas del Grupo participaron del concurso y recibieron asesoría técnica por parte de la Asociación de Trabajo Voluntario durante todo el proceso. Se premiaron los cuatro mejores proyectos, uno elegido por votación del público y tres elegidos por un jurado externo. Cada equipo ganador recibió 8 mil soles para implementar su proyectos durante el primer semestre del 2017.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Resultado 2016:

- 225 voluntarios activos.

- +1,500 beneficiarios.

- +US$37,000 invertidos en los programas de voluntariado.

- 1ra edición del concurso de proyectos sociales innovadores “Ideas que Transcienden.

Para el Grupo, el concepto de comunidad no solo incluye las zonas de influencia directa de sus proyectos, sino que también considera otros colectivos, como la comunidad de ingeniería, académica y científica. Con ellos, buscamos promover la investigación y la innovación en el campo de la ingeniería.

PROGRAMA IMPULSO A LA INNOVACIÓN COMPARTIDA

Buscamos motivar a los jóvenes ingenieros a investigar, estar conectados, acceder al conocimiento y generar valor. Forman parte de este programa:

- **Estructura tus IDEAS:** Concurso de artículos científicos dirigido a estudiantes universitarios de pregrado de las carreras de ingeniería y arquitectura que tuvo, en su tercera edición, 65 inscritos y 12 postulaciones.

- **Premio Graña y Montero a la Ingeniería Aplicada:** Reconoce el valor de la investigación y premia el talento y la dedicación de los profesionales de la ingeniería. En el 2016, se premió la sexta edición, que incorporó la categoría innovación en ingeniería y estuvo focalizada en los sectores de agua, energía, hidrocarburos, infraestructura, minería, vivienda y transporte, que el Grupo tiene interés en desarrollar. Para el 2017, se incluirá, además, la categoría de medio ambiente. Desde sus inicios, hemos recibido 270 investigaciones participantes.

- **Portal de Ingeniería (PI):** Plataforma web creada para la transmisión e intercambio de conocimiento entre los miembros de la comunidad de ingeniería y relanzada en el 2016. Esta cuenta con más de 184,000 seguidores en redes sociales.

- **Voluntariado Estudiantil - Agentes PI:** Espacio que motiva la participación de estudiantes universitarios en actividades de difusión del conocimiento y para que transmitan la importancia de la investigación en sus entornos directos. En el 2016, participaron 43 voluntarios.

Las diversas iniciativas sociales realizadas por el Grupo significaron una inversión total de US$ 866,310 y promovieron una contrapartida de US$167,000 por parte de nuestros diferentes aliados estratégicos.

Inversión social

Tipo de iniciativa	Cantidad beneficiarios directos	Horas hombre capacitación	Inversión US$	%
Capacitación relacionada	13,680	154,400	210,468	24%
Capacitación no relacionada	10,444	18,538	124,222	14%
1. CAPACITACION	24,124	172,938	334,690	39%
Inversión social	94,224	3,584	256,586	30%
Inversión medioambiental	10,802	5,096	54,282	6%
Inversión económica	40	2,696	10,061	1%
Filantropía empresarial	23,450	80	210,691	24%
2. OTRAS ACT. EMPRESA	128,515	11,456	531,619	61%
TOTAL ACTIVIDADES (1+2)	152,639	184,394	866,310	100%

AVANCES 2016

- Seguimos ampliando la cobertura del Programa Educativo de Gestión en la Construcción, que acogió a su cuarta promoción de estudiantes.

- Fortalecimos nuestro Voluntariado Corporativo para enfocarnos en los ejes: ambiental, seguridad e inclusión social.

- Cumplimos 11 años implementando el programa Desarrollando capacidades para la inserción laboral, que ha brindado más de un millón de horas hombre de capacitación acumuladas.

- Reestructuramos la sexta edición del Premio Graña y Montero, que incorporó la categoría "innovación en ingeniería".

DESAFÍOS 2017

- Desarrollar programas bajo la modalidad de Obras por Impuesto.

- Continuar la evaluación del programa emblemático de desarrollo de capacidades técnicas.

POR QUÉ LO HACEMOS

CONSTRUIMOS UN FUTURO MEJOR. A TRAVÉS DE NUESTRO TRABAJO DEJAMOS UN LEGADO EN LA SOCIEDAD QUE DESDE HACE MÁS DE 80 AÑOS NOS HACE SENTIR ORGULLO POR LO REALIZADO, PERMITIÉNDONOS TRASCENDER MÁS ALLÁ DE LA EMPRESA.

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA GRI G4

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2016 responde a los indicadores de conformidad esencial, de acuerdo a los requerimientos de la Guía de Elaboración de la Global Reporting Initiative – GRI G4. La siguiente tabla indica dónde ubicar en nuestro Informe la información relativa a la Guía G4.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

	Descripción	Respuesta
Estrategia y análisis		
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización	Página 3
Perfil de la organización		
G4-3	Nombre de la organización	Graña y Montero S.A.A
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes	Contamos con cuatro áreas de negocio: - Ingeniería y Construcción: Brinda servicios de ingeniería, procura y construcción. A través de las diferentes empresas que constituyen el área, integra servicios relacionados y acompaña a sus clientes desde la concepción del proyecto, en todas sus etapas iniciales (diseño y construcción), e incluso durante la operación, cubriendo así toda la cadena de valor del sector. - Infraestructura: Es la concesionaria peruana más importante del país. Administra proyectos que demandan un alto nivel de inversión y contratos de largo plazo. - Inmobiliaria: Desarrolla productos inmobiliarios de viviendas, oficinas, locales comerciales y lotes industriales en todos los segmentos del mercado, ofreciendo una arquitectura de primer nivel que brinde bienestar a sus clientes. - Servicios: Agrupa a las empresas dedicadas a la operación de Infraestructura, redes eléctricas, procesos operativos y tecnologías de la información.
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	La sede principal de Graña y Montero se encuentra ubicada en: Av. Paseo de la República 4667- 4675, Surquillo, Lima.
G4-6	Países en los que opera la organización	Página 5

G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Graña y Montero S.A.A., la empresa matriz, fue constituida mediante Escritura Pública el 12 de agosto de 1996 dentro de un proceso de crecimiento que se origina en Gramonvel en 1933. Tiene como objeto principal dedicarse a inversiones y operaciones mercantiles en general y, especialmente, a servicios de ingeniería, asesoría gerencial, inversiones inmobiliarias y concesiones. Todas las empresas que conforman el Grupo son Sociedades Anónimas, con excepción del propio holding Graña y Montero S.A.A. Al 31 de diciembre de 2016 contamos con 2,000 accionistas, de los cuales más o menos un 99.40% son propietarios de menos del 1% del capital social y cerca del 0.45% tienen entre el 1 y el 5%.
G4-8	Mercados a los que sirve la organización	Página 5
G4-9	Tamaño de la organización, a partir de su número de empleados, operaciones, ventas o ingresos netos, entre otros	Página 5, página 21
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo	Página 22
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	En GyM, existen dos tipos de convenios colectivos: con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil (gremial) y con los representantes de sindicatos de cada obra. En ambos casos son extensivos al 100% de los trabajadores que pertenecen al régimen común.
G4-12	Cadena de suministro de la organización	Páginas 678-71
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	Al 31 de diciembre de 2016 contamos con 2,000 accionistas, de los cuales más o menos un 99.40% son propietarios de menos del 1% del capital social y cerca del 0.45% tienen entre el 1 y el 5%. Nuestros principales accionistas son JP Morgan Chase Bank NA, en calidad de depositario y en representación de todos los titulares de ADS, GH Holding Group, representada por José Graña Miró Quesada, presidente del Directorio; y Bethel Enterprises Inc., representada por Carlos Montero Graña, vicepresidente del Directorio.
G4-14	Abordaje de la organización del principio de precaución	Página 47
G4-15	Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2004.

G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	- Desde 2010, formamos parte del Companies Circle, grupo de empresas latinoamericanas con altos estándares de gobierno corporativo, que pertenecen al Latin American Corporate Governance Roundtable. - Participamos en el Latin American Companies Circle, una iniciativa apoyada por la Corporación Financiera Internacional (IFC), que aporta y comparte con el sector privado la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo. - El Grupo Graña y Montero es miembro de AFIN, la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional, gremio empresarial que agrupa a las principales empresas privadas del sector infraestructura de servicios públicos. - A través de GyM pertenecemos a la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco). - A través de Vial y Vives pertenecemos a la Cámara Chilena de Construcción. - A través de Viva GyM somos parte del Green Building Council Perú, organización socialmente comprometida para lograr la implementación de la construcción sostenible en el Perú. - A través de GMI pertenecemos a la Federación Panamericana de Consultores, que está adscrita a la Federación Internacional de Ingenieros Consultores. - A través de GMP, formamos parte de la Asociación Americana de Geólogos del Petróleo (AAPG), la Sociedad de Ingenieros de Petróleo (SPE) y la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMP), cuyo código de conducta suscribimos. - A través de GMD pertenecemos a la Asociación Peruana de Productores de Software (Apesoft). - ADEXUS: ACTI Asociación Chilena de Empresas de Tecnología de Información A.G., AMCHAM CHILE, Cámara de Comercio Norteamericana, Cámara de Comercio de Santiago.
Aspectos materiales y cobertura		
G4-17	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes	Página 4
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto	Página 9
G4-19	Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Página 10
G4-20	Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización	Cada uno de los aspectos materiales tiene distinta cobertura, la cual es desarrollada en el enfoque de gestión (DMA) de los temas abordados, a lo largo de la presente Memoria.

G4-21	Límite de cada Aspecto material fuera de la organización.	Los límites de cada línea de negocio pueden evidenciarse en los gráficos de materialidad presentados en esta Memoria, así como en el desarrollo de los temas abordados. Esto permite conocer si cada aspecto material se aplica de manera interna o externa a la empresa.
G4-22	Consecuencias de las re expresiones de la información de memorias anteriores y sus causas	La definición de los indicadores corresponde a los reportados en el informe anterior.
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	En 2016 ampliamos la cobertura de nuestro reporte a las operaciones de Adexus.
Participación de los grupos de interés		
G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización.	Página 57
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	Para la determinación de los grupos de interés y temas a reportar y gestionar, se realizó un proceso de materialidad alineada a la sugerida por la Global Reporting Initiative (GRI) en cada una de las empresas del Grupo que forman parte de este reporte.
G4-26	Enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés (frecuencia, participación en el proceso de elaboración de la memoria, entre otros)	Página 58
G4-27	Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés	A partir de la participación de los grupos de interés en el proceso de elaboración de la memoria, no surgieron problemas clave. El relacionamiento con los grupos de interés puede verse en el capítulo “Comunicación y diálogo”.
Perfil de la memoria		
G4-28	Periodo objeto de la memoria	2016
G4-29	Fecha de la última memoria	2015
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Anual
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	Gerencia Legal y de Asuntos Corporativos sostenibilidad@gym.com.pe
G4-32	Opción elegida para la memoria	De conformidad - Esencial
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	Actualmente, la empresa no cuenta con una política de verificación externa.
Gobierno		
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	Contamos con un Directorio compuesto por ocho miembros, incluyendo al Presidente".
Ética e integridad		
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	Página 14

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Aspecto material Graña y Montero	Categoría GRI G4	Aspecto GRI G4	Indicador	Descripción	Pacto Global	ODS asociado	Página
Conducta ética	-	-	Indicador propio	Porcentaje de colaboradores capacitados en los lineamientos anticorrupción	Principio 2 Principio 10	-	Página 16
			Indicador propio	Porcentaje de denuncias recibidas y evaluadas en el Canal Ético Corporativo	Principio 4 Principio 5 Principio 10	-	Página 16
Desarrollo de personas	Prácticas laborales y trabajo digno	Capacitación y educación	DMA Genérico	Enfoque de gestión	-	ODS 4	Página 20
			G4 - LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Principio 1		Página 27
			G4 - LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Principio 1		Páginas 27-28
			G4 - LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Principio 1	ODS4	Página 26
		Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5	ODS8	Página 70

Aspecto material Graña y Montero	Categoría GRI G4	Aspecto GRI G4	Indicador	Descripción	Pacto Global	ODS asociado	Página
			DMA Específico	Enfoque de gestión	Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5	ODS8	Página 70
			G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5	ODS8	Página 70
	-	-	Indicador propio	Iniciativas de gestión del conocimiento, número de foros y encuentros realizados, y número de visitas al portal del conocimiento	Principio 1	ODS4	Página 76
			Indicador propio	Porcentaje de colaboradores procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Principio 1	ODS4, ODS1	Página 25
			Indicador propio	Número de recategorizaciones de los colaboradores operativos	Principio 1	ODS4	Página 26

Aspecto material Graña y Montero	Categoría GRI G4	Aspecto GRI G4	Indicador	Descripción	Pacto Global	ODS asociado	Página
	-	-	Indicador propio	Mecanismos para brindar una remuneración variable.	-	-	Contamos con una política y procedimiento de compensación que establecen conceptos variables de la remuneración de nuestros colaboradores empleados, asociados al cumplimiento de sus objetivos. Entre estos, se encuentran el bono anual para ejecutivos, el premio de obra (otorgado a colaboradores que dirigen el proyecto y han contribuido de manera destacada en el desarrollo del mismo), el bono de fidelización para ejecutivos, entre otros.
Seguridad	Prácticas laborales y trabajo digno	Salud y seguridad en el trabajo	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 1	ODS8	Páginas 40-41
			DMA Específico	Enfoque de gestión	Principio 3		Páginas 40-41
			G4- LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	Principio 1 Principio 3		En las empresas del Grupo, el 100% de los colaboradores se ven representados en los Comités de Seguridad y Salud.
	-	-	Indicador propio	Índice de frecuencia de accidentes y número de horas trabajadas con exposición al riesgo	Principio 1		Página 42

Aspecto material Graña y Montero	Categoría GRI G4	Aspecto GRI G4	Indicador	Descripción	Pacto Global	ODS asociado	Página
	-	-	Indicador propio	Iniciativas de gestión de seguridad vial con colaboradores, usuarios y sociedad	Principio 1	ODS3	Página 42
Medio ambiente	Medio Ambiente	Energía	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9	ODS7	Página 47
			DMA Específico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 48
			G4 - EN3	Consumo energético interno	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 48
		Emisiones	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9	ODS13	Página 48
			DMA Específico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 48
			G4 - EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 49
			G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 49
		Efluentes y residuos	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9	ODS12	Página 51
			G4 - EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 51
			G4 - EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 51

Aspecto material Graña y Montero	Categoría GRI G4	Aspecto GRI G4	Indicador	Descripción	Pacto Global	ODS asociado	Página
		Evaluación ambiental de los proveedores	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9	-	Páginas 68-70
			DMA Específico	Enfoque de gestión	Principio 7 Principio 8 Principio 9		Páginas 68-70
			G4 - EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Principio 1 Principio 2 Principio 7 Principio 8 Principio 9		Página 70
	-	-	Indicador propio	Consumo y reutilización de agua	Principio 7 Principio 8 Principio 9	ODS6	Página 50
Comunicación	Responsabilidad sobre productos	Etiquetado de los productos y servicios	DMA Genérico	Enfoque de gestión	Principio 1	-	Página 59
			G4 - PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	Principio 1		Página 59
	-	-	Indicador propio	Porcentaje de reclamos atendidos dentro del plazo previsto	Principio 1		Página 59

REPORTE DESOSTENIBILIDAD CORPORATIVA
SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES (SMV)

DENOMINACIÓN:
Graña y Montero S.A.A

EJERCICIO:
2016

PÁGINA WEB:
www.granaymontero.com.pe

SECCIÓN A:

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

Pregunta A.1

	Sí	No	Explicación
¿La sociedad se ha adherido voluntariamente a estándares de buenas prácticas en materia de Sostenibilidad Corporativa?	X		Somos un Grupo de Ingeniería e Infraestructura comprometido con el desarrollo sostenible de los países donde operamos. A través de nuestros negocios, buscamos generar valor en el largo plazo para nuestros distintos grupos de interés y estamos convencidos de que ello sólo será posible si garantizamos resultados económicamente viables, socialmente beneficiosos y ambientalmente seguros. En enero del 2016 el Directorio del Grupo aprobó nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad, que actualiza e integra las anteriores políticas de Medio Ambiente (1998), Prevención de Riesgos (1999) y Responsabilidad Social Empresarial (2005). Este importante documento define lineamientos claros y compromisos sobre los siete temas más importantes para nuestra gestión sostenible, que han sido identificados a partir de la evaluación de nuestros riesgos e impactos sobre los grupos de interés.

En caso de ser afirmativa la respuesta indicar el estándar y fecha de adhesión:

Estándar	Fecha de adhesión
Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas	2004
Companies Circle	2010
Principios de Buen Gobierno Corporativo de la SMV	2008

En caso de elaborar informes o reportes de sostenibilidad distintos al presente reporte, indique la información siguiente:

Estos reportes se elaboran:	SI	NO
Voluntariamente	X	
Por exigencia de inversionistas	X	
Por exigencia de instituciones públicas		X
Otros (detalle):		

Dichos informes o reportes pueden ser de acceso a través de:

El Portal de la SMV	X
Página web corporativa	X
Redes Sociales	X
Impreso	X

Pregunta A.2

	Sí	No	Explicación
¿La sociedad tiene una política corporativa que contemple el impacto de sus actividades en el medio ambiente?	X		Contamos con la Política Corporativa de Sostenibilidad, que incluye la dimensión ambiental. De manera explícita plantea: "Respetamos y protegemos nuestro medio ambiente a partir de un enfoque preventivo. Por ello, implementamos las mejores prácticas de gestión para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y servicios, promovemos una cultura responsable con nuestro entorno y generamos soluciones de ingeniería que mejoran el desempeño ambiental de nuestros clientes y de la sociedad". Además, la empresa hace público su compromiso de comunicar anualmente su desempeño ambiental y de invertir en diseños, proyectos y tecnologías que generen beneficios ambientales para la sociedad.

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.2 indicar el documento societario en el que se regula dicha política y el órgano que lo aprueba.

Documento	Órgano
Política Corporativa de Sostenibilidad	Directorio del Grupo Graña y Montero y empresas subsidiarias
Carta de Ética	Directorio del Grupo Graña y Montero
Código de Conducta	Directorio del Grupo Graña y Montero

b. ¿La sociedad cuantifica las emisiones de gases de efecto invernadero que son generadas en sus actividades (huella de carbono)?

Sí	No	De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:
X		Ver mayor detalle en la página 49 del Reporte de Sostenibilidad 2016.

c. ¿La sociedad cuantifica y documenta el uso total de la energía utilizada en sus actividades?

Sí	No	De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:
X		Durante el 2016, el Grupo Graña y Montero consumió 115.8 millones kWh de energía eléctrica y 15.3 millones de galones de combustible. Ver mayor detalle en la página 48 del Reporte de Sostenibilidad 2016

d. ¿La sociedad cuantifica y documenta el total de agua utilizada (huella hídrica) en sus actividades?

Sí	No	De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:
X		Durante el 2016, el Grupo Graña y Montero consumió 1.6 millones de metros cúbicos de agua. Ver página 50 del Reporte de Sostenibilidad.

e. ¿La sociedad cuantifica y documenta los residuos que genera producto de sus actividades?

Sí	No	De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:
X		Durante el 2016, el Grupo Graña y Montero generó 48,827 toneladas de residuos sólidos. Ver mayor detalle en la página 51 del Reporte de Sostenibilidad 2016.

Pregunta A.3

	Sí	No	Explicación
¿La sociedad tiene una política para promover y asegurar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de sus colaboradores?	X		Contamos con una Política Corporativa de Sostenibilidad, en dónde está incluida nuestra posición y compromiso con relación a nuestros colaboradores. Al respecto, señalamos "Los colaboradores son la base de nuestro éxito y principal grupo de interés. Por ello, buscamos que crezcan integralmente como profesionales y personas, desarrollando las competencias necesarias para alcanzar su máximo potencial, siempre en el marco de nuestros valores corporativos, respetando los derechos humanos y rechazando cualquier forma de discriminación."

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.3 indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Política Corporativa de Sostenibilidad	Directorio del Grupo Graña y Montero
Carta de Ética	Directorio del Grupo Graña y Montero
Código de Conducta	Directorio del Grupo Graña y Montero

b. ¿La sociedad lleva un registro de accidentes laborales?

Sí	No	En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el área encargada de llevar el registro y de quien depende jerárquicamente dicha área:	
X		**Área encargada**	**Depende jerárquicamente de**
		Gerencia Corporativa de Operaciones	Gerente General Corporativo
		Gerencia/Jefatura de Prevención de Riesgos de las empresas subsidiarias	Gerente General de cada empresa subsidiaria

[1] *De acuerdo con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, los principios y derechos se encuentran comprendidos en las siguientes cuatro categorías: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (ii) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, (iii) la abolición del trabajo infantil y, (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

c. ¿La sociedad tiene un plan de capacitación o formación para sus colaboradores?

SÍ	No	En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el órgano societario que aprueba dicho plan y la periodicidad con que evalúa el cumplimiento de dicho plan:	
X		**Órgano**	**Periodicidad de evaluación**
		Academia Graña y Montero	Anualmente
		Gerencia Corporativa de Gestión Humana	Anualmente

d. ¿La sociedad realiza encuestas o evaluaciones referentes al clima laboral?

SÍ	No	De ser afirmativa su respuesta indique los resultados obtenidos:
X		El promedio general de satisfacción como Grupo fue de 76, según la encuesta Great Place to Work Perú del año 2016

Pregunta A.4

	Sí	No	Explicación
¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para su relación con las comunidades con las que interactúa?	X		La Política Corporativa de Sostenibilidad abarca el relacionamiento con las comunidades con las que la empresa interactúa. Con ellos, tenemos el compromiso de generar bienestar, especialmente a través de la generación de capacidades y promoción de conductas ciudadanas.

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.4 indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Política Corporativa de Sostenibilidad	Directorio del Grupo Graña y Montero
Carta de Ética	Directorio del Grupo Graña y Montero
Código de Conducta	Directorio del Grupo Graña y Montero

b. ¿La sociedad ha afrontado conflictos sociales (huelgas, marchas, otros) en la comunidad donde tiene sus actividades principales a consecuencia de sus operaciones?

SÍ	No	En caso de que su respuesta sea afirmativa, explique el impacto de dichos conflictos sociales en la actividad de la sociedad.
	X	

c. ¿La sociedad trabaja en colaboración con la comunidad en la creación conjunta de valor, incluyendo la identificación y solución de sus principales problemas comunes?

SÍ	No
X	

d. ¿La sociedad invierte en programas sociales en la comunidad donde tiene sus actividades principales?

SÍ	No	De ser afirmativa su respuesta, indique el porcentaje que representa su inversión en dichos programas respecto a los ingresos brutos, según los estados financieros de la sociedad:
X		**(%) Ingresos Brutos**
		0.05%

Pregunta A.5

	Sí	No	Explicación
¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para gestionar la relación con sus proveedores?	X		Nuestro Código de Conducta, Política Corporativa de Sostenibilidad y Política Anticorrupción establecen lineamientos a tener en cuenta en nuestra relación con proveedores. Algunos de los principales temas abordados son el cumplimiento de estándares éticos, el rechazo de todo acto de corrupción, el cumplimiento de estándares de seguridad, calidad y medio ambiente.

a. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta A.5 indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Política Corporativa de Sostenibilidad	Directorio del Grupo Graña y Montero
Política Anticorrupción	Directorio del Grupo Graña y Montero
Código de Conducta	Directorio del Grupo Graña y Montero

b. ¿La sociedad lleva un registro actualizado de sus proveedores?

Sí	No	En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el área encargada de llevar el registro y de quien depende jerárquicamente dicha área.	
		Área encargada	**Depende jerárquicamente de**
X		Área Logística de cada empresa subsidiaria	Gerente General de cada empresa

c. ¿La sociedad tiene un criterio para la selección de proveedores que contemple aspectos éticos y el cumplimiento de la legislación laboral?

Sí	No
X	

d. ¿La sociedad tiene una política de compra o contratación que seleccione a proveedores que cumplen con estándares de gestión sostenible o medios ambientales?

Sí	No	Explicación:
X		Durante el 2016, las empresas subsidiarias del grupo que aplicaron procesos de homologación o evaluaciones de estándares de sostenibilidad, fueron CONCAR, GMD, GMP, Morelco y CAM Chile.

Pregunta A.6

	Sí	No	Explicación
¿La sociedad tiene una política que establece los lineamientos básicos para la gestión de las relaciones con sus clientes?	X		Nuestro Código de Conducta y Política Corporativa de Sostenibilidad establecen lineamientos a tener en cuenta en nuestra relación con clientes. Algunos de los principales temas abordados son el cumplimiento de estándares éticos, la confidencialidad de la información, el cumplimiento de estándares de seguridad, calidad y cumplimiento antes del plazo, la formalidad en las relaciones, entre otros.

a. En caso de ser afirmativa su respuesta indicar el documento societario en el que se regula esta política y el órgano que aprueba este documento.

Documento	Órgano
Política Corporativa de Sostenibilidad	Directorio del Grupo Graña y Montero
Código de Conducta	Directorio del Grupo Graña y Montero
Carta de Ética	Directorio del Grupo Graña y Montero

b. ¿La sociedad lleva un registro actualizado de reclamos de sus clientes?

Sí	No	Sí, especialmente en nuestras empresas subsidiarias que trabajan con clientes B2C	
X		**Área encargada**	**Depende jerárquicamente de**
		Área de Servicio al Cliente (Línea 1 Metro de Lima)	Gerencia de Relaciones Institucionales
		Atención al cliente (Viva GyM)	Gerencia de Gestión Social

c. ¿La sociedad cuenta con canales de atención permanentes para la atención al público y para la recepción de sugerencias y reclamos relativos a los productos y servicios que brinda?

Sí	No
X	

d. ¿La sociedad ha recibido algún reconocimiento por la calidad en el servicio de atención a sus clientes?

Sí	No
	X

SECCIÓN B:

DETALLE DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LA SOCIEDAD

En esta sección se detallan los grupos de interés de la Sociedad y las acciones implementadas durante el ejercicio vinculadas al impacto de sus operaciones en el desarrollo social (prácticas laborales, relaciones comunitarias y con clientes y responsabilidad del producto) y el medio ambiente (materiales, energía, agua, emisiones, vertidos y residuos), complementando la información proporcionada en la Sección A.

Ver capítulo “Cómo lo hacemos”, a partir de la página 7 del Reporte de Sostenibilidad 2016.