

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

# 2016





CONTRIBUIR PARA TRASCENDER





Planta termoeléctrica de Ilo 600 MW Engie











Centro Empresarial Miraflores III del grupo Nuevo Mundo





Nueva Planta de Papel Tissue. Protisa





Nueva Planta de Filtrado de Relaves de la unidad minera Tambomayo. Compañía de Minas Buenaventura.





# CARTA DEL GERENTE GENERAL

G4.1

G4.13

2016 fue un año de retos, uno de esos periodos de recurrencia que experimentan las empresas constructoras ya sea por la economía, la política o por la demanda interna. El sector construcción tuvo su segundo año consecutivo de caída acumulando un decrecimiento del 3.15%. Esta situación nos exigió redimensionar el tamaño de la empresa para afrontar los desafíos del negocio.

Este escenario, sin embargo, no menguó nuestra convicción por sacar adelante proyectos que sabemos fortalecerán nuestra competitividad y contribución con nuestros grupos de interés. Uno de ellos, fue el sistema de gestión de la innovación (Innovo), que despertó el interés y participación de los trabajadores. Otro fue el lanzamiento de una nueva marca corporativa que fortaleció nuestro posicionamiento como una empresa cuyo propósito y creencia compartida es contribuir para trascender juntos en la vida de más peruanos. Por ello incorporamos en nuestra marca la motivación trascendente que promovemos en JJC, ese "ir más allá" que está plasmado en nuestra misión.

En 2016 también ejecutamos proyectos importantes, como la Planta de Papel Tissue para Protisa, la Fase II de la Ampliación de Plaza San Miguel, Edificios Administrativos y Trabajos Electromecánicos en la Refinería de Talara, el Centro Empresarial Miraflores III y IV para Nuevo Mundo y la Planta Termoeléctrica de Ilo para Engie, además de desarrollos inmobiliarios como Madre, Diana y Los Parques Casa Club.

Todos estos proyectos permitieron a nuestros colaboradores crecer profesionalmente y a nuestra empresa sumar experiencia agregando valor para nuestros clientes.

También, en nuestro negocio de ingeniería y construcción, recertificamos las normas ISO 9001 e ISO 14001, siendo la primera empresa en el sector construcción en el Perú que escala a su versión 2015.

**Entre los impactos positivos generados por nuestros negocios podemos destacar, en la dimensión económica, la distribución de más de 182 millones de soles en salarios a trabajadores, más de 370 millones de soles a proveedores y la entrega de más de 13 millones de soles en impuestos al Estado.**

En la dimensión social exhibimos cerca de 30 mil horas de capacitación a trabajadores y beneficios laborales (de ley y voluntarios) que les brindan bienestar, la reducción de 46% (en comparación con 2015) de nuestro Índice de Gravedad llevándolo a su nivel más bajo en los últimos 10 años y 2276 personas beneficiadas en todo el país a través de nuestro voluntariado corporativo.



Finalmente, en la dimensión ambiental, tenemos la mejora de nuestra gestión a través del Programa “3R: reducir, reutilizar y reciclar” y sus iniciativas de reducción del consumo de papel, de reducción del consumo de energía y agua gracias a tecnología más eficiente, y de adecuado control de las emisiones en base al mantenimiento preventivo y responsable de nuestros equipos.

**Nos satisface señalar que gracias a estas y otras metas alcanzadas por JJC, hemos contribuido a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la ONU, y que resaltamos en este reporte anual.**

No podemos dejar de mencionar que en diciembre de 2016 el Departamento de Justicia de los Estados Unidos reveló la existencia de una estructura secreta que la empresa Odebrecht empleaba para obtener la adjudicación, mediante el pago de sobornos, de proyectos de infraestructura en diversos países, incluido el Perú. Entre los proyectos bajo investigación se encuentran las Concesionarias IIRSA 2 e IIRSA 3, en las que JJC tiene una participación minoritaria del 7%.

La noticia sorprendió a todos. JJC manifestó su firme rechazo a estas prácticas corruptas, negó tajantemente el conocimiento del pago de sobornos y ofreció plena colaboración con las investigaciones cuando las autoridades competentes lo solicitaran. Sin embargo, una intachable trayectoria de más de 62 años de trabajo serio, responsable y reconocido por nuestros grupos de interés, se ha visto cuestionada.

Recuperar la confianza de nuestros grupos de interés será nuestra prioridad y encontramos en este desafío una oportunidad. Por ello, con la asesoría de una firma líder a nivel mundial, hemos iniciado una reevaluación de nuestros riesgos, procesos y controles con el fin de fortalecer el 2017 nuestro Programa Anticorrupción.

Sabemos que nuevos retos vienen por delante y estamos preparados para afrontarlos con energía y convicción, sabiendo que una empresa existe más allá de los beneficios económicos, con un propósito que nosotros llamamos misión: el de dejar un mundo mejor que el que encontramos y así trascender.

Los invito a leer y compartir nuestro Reporte de Sostenibilidad 2016. Gracias.

**FERNANDO CAMET PICCONE**  
Director Gerente General Corporativo

# ÍNDICE





JJC: PERSONAS  
QUE TRASCIENDEN

19

Nosotros / Nuestra motivación trascendente, base de nuestra identidad  
Nuestros Principios Corporativos / Canales de Comunicación con Grupos de Interés  
Objetivos de Desarrollo Sostenible y Principios del Pacto Mundial  
Certificaciones, Reconocimientos, Asociaciones, Adhesiones y Alianzas  
Reconocimientos en Seguridad: Proyectos / Plan estratégico 2016-2021: visión de futuro  
Valor Directo Económico y Distribuido

Estructura Organizacional  
Directorio  
Comités del Directorio  
Principios de Buen Gobierno Corporativo  
Gestión Ética

33

GOBIERNO  
CORPORATIVO

TRABAJADORES

41

Generación de empleo de calidad / Misión Junior  
Empleabilidad a través del desarrollo de competencias / Programa formativo Escuela de Gestión  
Programa formativo Talento Constructor / Programas formativos específicos  
Evaluación del desempeño: alineamiento del talento / Clima laboral participativo  
JJC Lee / Beneficios laborales / Administración del Talento  
Rotación de personal: resultados de condiciones atractivas  
Retención y reincorporación al trabajo / Remuneraciones justas y equitativas  
Compromiso con la prevención: Seguridad y Salud Ocupacional  
Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo / Accidentabilidad / Vida Sana / Juntos por el cero accidente

Impacto económico y social  
Proceso de homologación de proveedores  
Negocios mejorados: desarrollo de proveedores locales

69

PROVEEDORES

COMUNIDADES

79

Dimensiones  
Impacto social  
Voluntariado Manos a la Obra

Gestión ambiental / Materiales  
Residuos / Energía / Emisiones  
Efluentes/Agua / Certificaciones Ambientales  
Reclamaciones Ambientales / Índice de Frecuencia Ambiental

85

MEDIO AMBIENTE

EFICIENCIA E INNOVACIÓN  
AL SERVICIO DE NUESTROS  
GRUPOS DE INTERÉS

105

Optimiza / BIM / Innovo  
Transformación digital y automatización de procesos  
Control de asistencia y tareo de mano de obra  
Digitalización de facturas / Boleta de pago electrónica  
Expediente electrónico del trabajador

Nuestro reporte de sostenibilidad 2016  
Análisis de materialidad  
Índice de contenido GRI  
Anexos

113

PARÁMETROS DEL REPORTE





# JJC: PERSONAS QUE TRASCIENDEN

En JJC contamos con un sistema de gestión basado en las personas. Nuestras operaciones se asientan en la convicción de un futuro con un entorno más sostenible para todos. Por ello nos regimos y actuamos por un sentido de trascendencia de nuestras acciones.



FINC

GRUPO

# 1 NOSOTROS

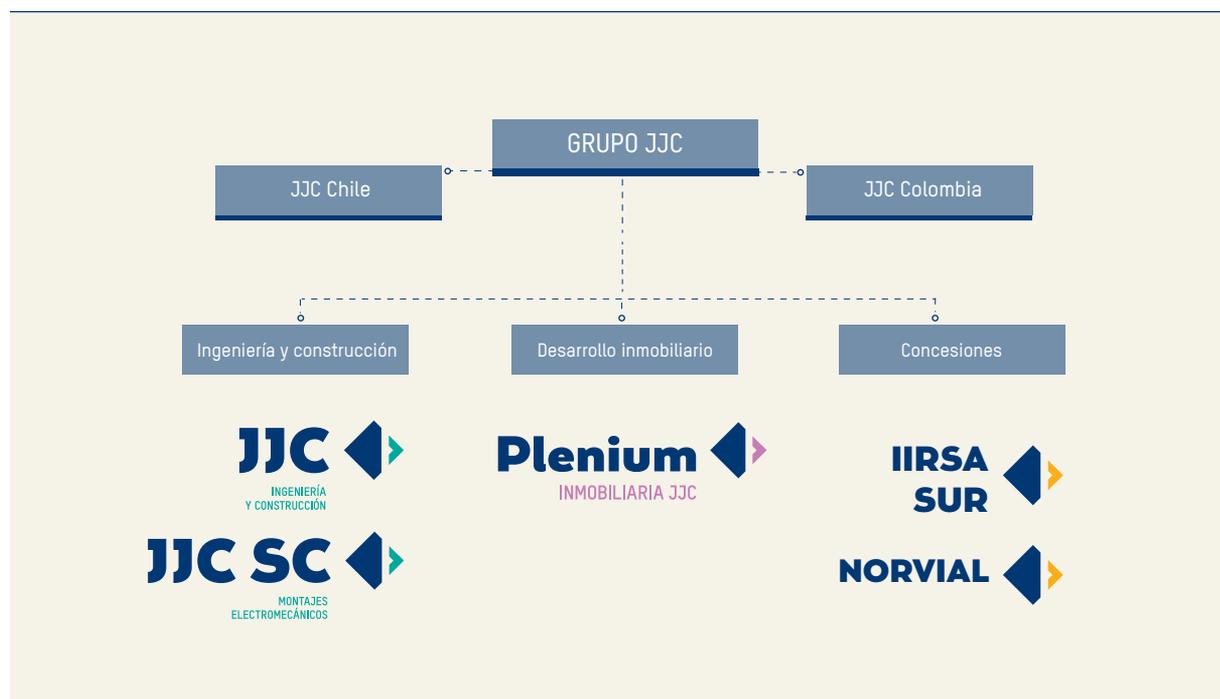
Nuestra historia se inicia en 1955 con la construcción de proyectos de edificación y habilitación urbana. Hoy somos un grupo empresarial peruano con experiencia internacional especializado en servicios diversificados e integrados

de ingeniería y construcción, desarrollo inmobiliario y concesiones de infraestructura; reconocidos por nuestra trayectoria, seriedad y la trascendencia de los proyectos que ejecutamos.

G4.17



## ESTRUCTURA DE NEGOCIOS



Oficinas de la Sede Central  
LIMA, PERÚ



# 2 NUESTRA MOTIVACIÓN TRASCENDENTE, BASE DE NUESTRA IDENTIDAD

G4.46

En JJC el sistema de gestión basado en las personas nace en el año 2007. Fernando Camet, director gerente general de JJC conoció este innovador modelo para dirigir empresas y decidió implementarlo en JJC.

El proceso comenzó con la redefinición de la Misión de JJC y su nuevo enfoque de servicio hacia sus principales grupos de interés: clientes, accionistas, trabajadores y lugares donde actuamos.

Así, en el 2009 JJC se convirtió en la primera empresa peruana en implementar este nuevo concepto de dirección de una manera integral. La gestión por objetivos, junto con el empleo del Balanced Scorecard, fue reemplazado por la gestión basada en contribuciones con los grupos de interés.

Estas contribuciones le dan un sentido prosocial a nuestro trabajo, por el compromiso de impactar positivamente en los demás. El sentido de trascendencia de nuestras acciones nace aquí.

Es tarea del líder fomentar y recordar el sentido trascendente que tiene el trabajo de toda persona. Para conseguirlo a lo largo de la empresa, la misión debe cumplir las siguientes características: Contenido, Credibilidad y Urgencia.

## Contenido

*contribución que produce orgullo*

## Credibilidad

*consistencia entre lo que comunicamos y la práctica*

## Urgencia

*contiene indicadores y metas exigentes que forman parte de la gestión*



En JJC definimos la misión como la contribución que caracteriza la identidad del Grupo. Por ello, la misión debe vivirse en el día a día de la empresa, y es importante que todos los colaboradores conozcan el para qué de su función. Esto genera un impacto positivo al entender que su trabajo sirve para un fin y para alguien.



# 3 NUESTROS PRINCIPIOS CORPORATIVOS

El sistema de gestión de nuestra empresa es un modelo de dirección y organización basada en las personas, sus motivaciones, sus valores y el sentido de trascendencia de sus actuaciones. Nuestra misión corporativa es una contribución enfocada a los grupos de interés.

En el año 2009 se implementó este modelo de gestión, siendo la primera empresa peruana en incorporarlo de manera integral. Finalizado el debate de nuestro equipo gerencial en el año 2008, se definieron los cuatro grupos de interés principales<sup>1</sup>, los cuales fueron validados durante el 2014.

G4.25

## NUESTRA MISIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE

**Clientes:** Agregar valor y superar expectativas

**Accionistas:** Rentabilidad Sostenida y Transparencia

**Trabajadores:** Desarrollo integral y Reconocimiento. Seguridad

**Lugares donde actuamos:** Progreso y Bienestar

## NUESTRA VISIÓN

Ser un grupo empresarial de alcance internacional, que ofrece servicios diversificados e integrados de ingeniería y construcción, concesiones de infraestructura y desarrollo inmobiliario, basado en la ética de sus profesionales, en su capacidad de gestión e innovación y en la seriedad en el cumplimiento de sus compromisos.

## NUESTROS VALORES

Somos **íntegros**

Somos **eficientes**

Somos **innovadores** e implementamos la mejora continua

G4.56

1. Lo señalado no significa que JJC no tenga otros grupos de interés. Éstos están incluidos en Lugares donde actuamos.

# 3.1 CANALES DE COMUNICACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

G4.24

G4.26

G4.27



## GRUPOS DE INTERÉS

|                        | Descripción  | Participación con los Grupos de Interés  | Principales expectativas                                     |
|------------------------|--|--|--|
| CLIENTES               | Empresas, instituciones públicas y consumidores que demandan servicios de ingeniería, construcción, concesiones de infraestructura y desarrollo inmobiliario.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones con la dirección del proyecto</li> <li>• Eventos especializados</li> <li>• Encuestas de satisfacción</li> <li>• Revista JJC Comunica</li> <li>• Boletín Creciendo Juntos</li> <li>• Página web</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Prensa especializada</li> </ul>   | Agregar valor y superar expectativas                         |
| ACCIONISTAS            | Grupo empresarial que invierte recursos financieros  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directorio cada dos meses</li> <li>• Revista JJC Comunica</li> <li>• Memoria anual</li> <li>• Reporte de Sostenibilidad anual</li> <li>• Página web</li> </ul>  | Rentabilidad sostenida y transparencia                       |
| TRABAJADORES           | <p>Sub Grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados</li> <li>• Obreros</li> </ul> <p>Colaboradores que para fines de gestión se dividen en empleados (profesionales de la ingeniería y administrativos) y obreros de construcción (técnicos, operarios, operadores, etc.)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revista JJC Comunica</li> <li>• Boletín Creciendo Juntos</li> <li>• Intranet Comunidad JJC</li> <li>• Newsletter En Concreto</li> <li>• Página web</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• JJC TV</li> <li>• JJC Escucha</li> <li>• Eventos corporativos</li> <li>• Comunicación de líderes</li> <li>• Comité Ejecutivo de Obra</li> <li>• Reuniones de Seguridad</li> </ul> | <p>Desarrollo integral y reconocimiento</p> <p>Seguridad</p> |
| LUGARES DONDE ACTUAMOS | <p>Sub Grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medioambiente</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Comunidades</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Página web</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Relacionamiento y diálogo</li> <li>• Ferias especializadas</li> <li>• Ruedas de negocios</li> </ul>   | Progreso y bienestar   |



# 4 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

G4.56

En el 2015 nuestro reporte pasó por un proceso de reflexión respecto a nuestra contribución empresarial con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por las Naciones Unidas, es así que comprobamos con satisfacción que nuestras acciones trascendían el ámbito empresarial y que nuestro aporte al desarrollo sostenible es coherente con nuestro sentimiento de trascendencia, nuestra misión, visión y valores corporativos.

Este conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos

requiere que los actores estemos alineados para alcanzar las metas propuestas hacia el 2030: gobiernos, sector privado, sociedad civil y personas. El Grupo JJC, como parte de ese sector privado comprometido, contribuye a través de su gestión sostenible con los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos. Con la misma convicción y compromiso, nos adherimos voluntariamente al Pacto Mundial para poner en práctica los 10 principios propuestos en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Esta afirmación nos enorgullece.

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



### DERECHOS HUMANOS

**Principio N° 1.** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

**Principio N° 2.** No ser cómplice de abusos de los derechos.

### ÁMBITO LABORAL

**Principio N° 3.** Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

**Principio N° 4.** Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

**Principio N° 5.** Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

**Principio N° 6.** Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### MEDIO AMBIENTE

**Principio N° 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**Principio N° 8.** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio N° 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### ANTI - CORRUPCIÓN

**Principio N° 10.** Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.

# 5 CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS, ASOCIACIONES, ADHESIONES y ALIANZAS

G4.15

G4.16



**ISO 9001:2015**  
Desde el año 2006 JJC cuenta con la certificación ISO 9001 que acredita los elevados estándares de calidad en la ejecución de proyectos. En 2015 migró a la nueva versión, siendo la primera empresa en el sector construcción en obtener la nueva certificación.



**ISO 14001:2015**  
Desde el año 2010 JJC cuenta con la certificación del ISO 14001 que acredita la adopción de un sistema eficaz para el cuidado y protección del medio ambiente en la realización de sus operaciones. En 2015 migró a la nueva versión, siendo la primera empresa en el sector construcción en obtener la nueva certificación.



**OHSAS 18001:2007**  
Desde el año 2010 JJC cuenta con la certificación del OHSAS 18001 que acredita la implementación de un sistema destinado a asegurar el cuidado de la salud y vida de los colaboradores al minimizar riesgos de seguridad y salud ocupacional.



**Buenos Empleadores**  
Desde el año 2008 JJC cuenta con la certificación de Buenos Empleadores que otorga la Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham) en reconocimiento a las buenas prácticas laborales de la empresa y es incorporada a la Asociación de Buenos Empleadores (ABE). En 2016 fuimos recertificados como Socio Promotor.



**Control de Contaminación Cinco estrellas**  
Desde el año 2009 JJC cuenta con la calificación 5 estrellas del "Programa de Control de Contaminación" que otorga Caterpillar, convirtiéndose en la primera empresa constructora en el mundo en obtenerla.



**Ranking Reputación Corporativa**  
Entre las 3 empresas con mejor reputación en el sector infraestructura, Construcción y Servicios, y ubicados en el puesto 57 en el ranking general



**Ranking Atraer y Retener Talento**  
Merco Talento 2016 consignó a JJC en el puesto 2 del Sector de Infraestructura, Servicios y Construcción y el puesto 32 en el ranking general de las mejores empresas para Atraer y Retener Talento.



**Reconocimiento ABE a la Responsabilidad Social Laboral**  
La Asociación de Buenos Empleadores (ABE) reconoció el programa "Constructores del conocimiento: Formadores internos que trascienden" de JJC en la categoría de Gestión del Conocimiento, quedando entre las dos empresas finalistas.



**VII Premios Corresponsables**  
La Fundación Corresponsables reconoció a JJC entre las iniciativas más innovadoras y sostenibles en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial en Iberoamérica. Finalistas entre más de 400 iniciativas de 9 países.



**Premio a la Excelencia en Seguridad**  
En reconocimiento a los altos estándares de seguridad en sus procesos productivos, Mapfre Perú entregó a JJC la máxima distinción "Trébol de Oro" por ocupar el primer puesto en la categoría sector Construcción.



**Ranking Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo**  
En 2016 JJC ingresó al ranking Merco de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo, que evalúa la sostenibilidad y el valor que las empresas entregan a todos sus grupos de interés. Se ubicó en el puesto 2 del Sector de Infraestructura, Servicios y Construcción, y el puesto 73 en el ranking general.



**Miembro del Patronato**  
Plataforma conformada por empresas líderes en diversos sectores empresariales, comprometidas con el desarrollo sostenible del país, para la promoción, difusión y generación de conocimiento en temas de Responsabilidad Social (RS) y sostenibilidad con aporte de tiempo, iniciativas y/o recursos. Somos miembros desde el 2014 y el gerente general corporativo de JJC, Fernando Camet Piccone, es fundador de esta prestigiosa institución.



## 5.1 RECONOCIMIENTOS EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE: PROYECTOS



"Bandera verde", es el reconocimiento otorgado en ocho oportunidades por el cliente Técnica Reunidas, gracias a los mejores desempeños en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en el proyecto de Modernización de la Refinería de Talara. Otorgado a dos consorcios donde JJC participa: proyecto Obras Civiles – Área 1 y Trabajos electromecánicos Área 1 unidades de proceso HTN, RCA, HTD, TGL y RG2.



Reconocimiento por el logro de un millón y medio de horas hombre trabajadas sin accidentes con tiempo (HHT) perdido en el Consorcio Nodo Energético Ilo, para el proyecto Planta Termoeléctrica de Ilo 600 MW.



Reconocimiento por más de dos millones de Horas Hombre Trabajadas (HHT) sin accidentes con tiempo perdido en todo el proyecto de Ampliación de Minera Cerro Verde, por el contrato K115: "Installation Of Structural, Civil, Mechanical, Piping And Electrical & Instrumentation. Installation At Tailing Storage Facility (Tsf) Area". Adicionalmente, JJC fue la empresa más premiada en lo que duró el proyecto de ampliación, con un total de seis "Bandera Verde", y segunda empresa en haber obtenido más de 2 millones de HHT sin accidentes con tiempo perdido en todo el proyecto.



Reconocida en tres oportunidades por parte de Petroperú, que entrega distinción a sus contratistas con los mejores desempeños en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Entrega hecha al proyecto "Edificios del área Administrativa en Refinería Talara".

# 6 PLAN ESTRATÉGICO 2016 – 2021 VISIÓN DE FUTURO

En 2016 iniciamos una nueva etapa en el Grupo JJC a través de la puesta en marcha del nuevo plan estratégico de cara al bicentenario, el que reafirma nuestra misión y visión.

El proceso contó con la participación de los principales líderes de la organización. Se inició con un Taller de Entendimiento inicial y posteriormente se realizaron los correspondientes análisis que sirvieron de base para definir las iniciativas estratégicas.

El Plan Estratégico 2016-2021 está alineado a nuestra gestión basada en la contribución a los grupos de interés y se enfocará en programas de eficiencia, productividad e innovación.

64.2



# 7 VALOR DIRECTO ECONÓMICO Y DISTRIBUIDO

G4.EC1

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| ▶ <b>TRABAJADORES</b>                     | ▶ <b>BENEFICIOS SOCIALES</b>             | ▶ <b>IMPUESTOS</b>                       | ▶ <b>PROVEEDORES</b><br>(Locales y Centrales) |
| Más de<br><b>182 MILLONES</b><br>de soles | Más de<br><b>44 MILLONES</b><br>de soles | Más de<br><b>13 MILLONES</b><br>de soles | Más de<br><b>370 MILLONES</b><br>de soles     |

| Valor económico directo creado <small>(en miles de Soles)</small>  | 2016           |
|--|----------------|
| <b>Ingresos netos</b>  |                |
| Ventas netas (ingresos por servicios de construcción y venta de inmuebles)   | 817 275        |
| Otros ingresos   | 38 012         |
| <b>TOTAL INGRESOS</b>  | <b>855 287</b> |
| <b>Valor económico distribuido</b>   |                |
| <b>Costos operativos</b>   |                |
| Gastos administrativos + inversiones no estratégicas + pago de regalías + depreciación y amortización + compra de terrenos + otros + comunidades | 175 577        |
| <b>Proveedores</b>   |                |
| Proveedores  | 370 232        |
| <b>Colaboradores</b>   |                |
| Salarios   | 182 487        |
| Beneficios sociales  | 44 075         |
| <b>Gobierno</b>  |                |
| Impuestos  | 13 021         |
| <b>Accionistas</b>   |                |
| Dividendos   | 14 000         |
| Otros egresos  | 24 174         |
| <b>TOTAL EGRESOS</b>   | <b>823 567</b> |
| <b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>  | <b>31 720</b>  |

Fuente: Estados Financieros auditados por PwC Perú, 2016.





**Pacto Mundial**  
/ Anti - Corrupción:

Principio Nº 10.  
Las empresas e instituciones deberán trabajar  
contra la corrupción en todas sus formas, incluidos  
extorsión y soborno.



# GOBIERNO CORPORATIVO

JJC ha establecido lineamientos corporativos que se dirigen a enfocar los esfuerzos para una organización verdaderamente sostenible en todos los ámbitos. Con ese fin le damos especial importancia a nuestra gestión ética y al fortalecimiento de nuestra cultura.

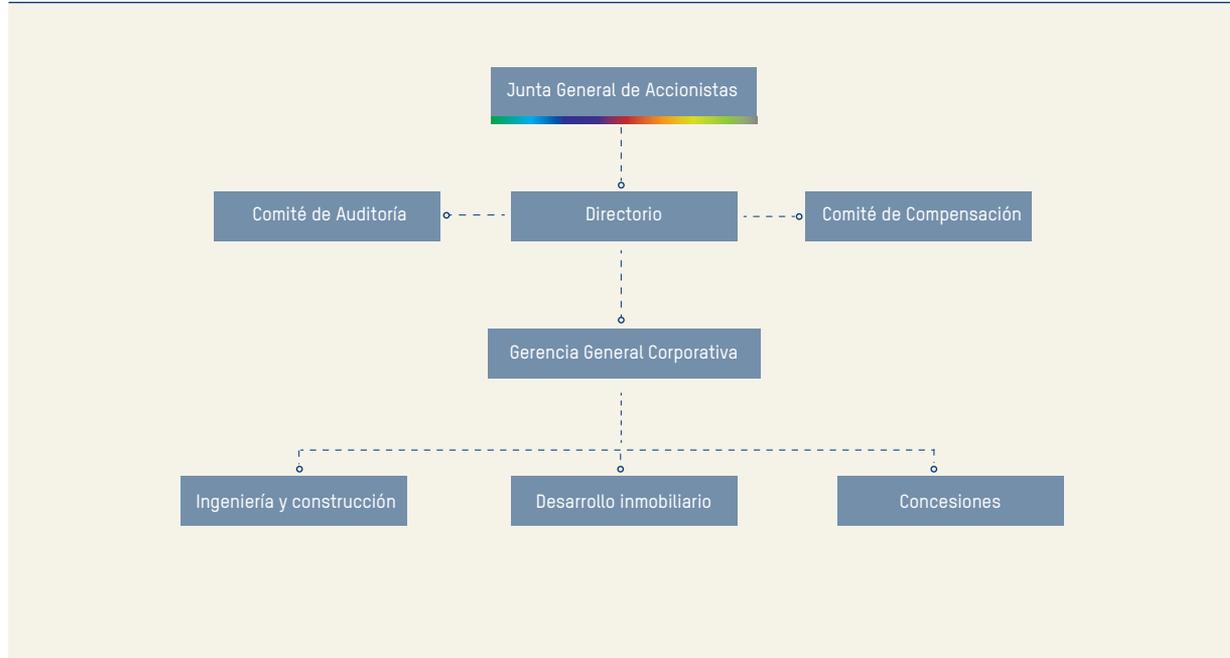
# 1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

G4.34

Nuestra estructura organizacional está compuesta por la Junta General de Accionistas, el Directorio y sus comités. En la parte ejecutiva se encuentra la Gerencia General Corporativa que lidera el grupo.

Cada negocio cuenta con su propia estructura organizacional. La administración de la sociedad corre a cargo del Directorio y de la Gerencia.

## ► ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



# 2 DIRECTORIO

FERNANDO CAMET PICCONE  
Presidente y Gerente General

JUAN PEDRO PORTARO CAMET  
Vice-Presidente y Gerente Corporativo Legal

GONZALO CAMET PICCONE  
Director dependiente

CARLOS ENRIQUE CAMET PICCONE  
Director dependiente

LUIS FELIPE CAMET PICCONE  
Director dependiente

JOSE RAIMUNDO MORALES DASSO  
Director independiente

ALFREDO GASTAÑETA ALAYZA  
Director independiente

G4.34

G4.40

G4.35

G4.42

G4.36

G4.45

G4.38

G4.46

G4.39

G4.47

La Junta General de Accionistas elige un Directorio que ejerce sus funciones por tres años. Dicha elección se realiza por unanimidad o, a falta de esta, mediante el procedimiento del voto acumulativo. En el 2015 se nombró a un nuevo directorio.

Los criterios para ser elegido director están relacionados a la idoneidad, experiencia y capacidad profesional comprobada del candidato propuesto.

El Directorio se reúne cuando menos una vez cada dos meses. No obstante, el Presidente puede convocar al Directorio cuando lo juzgue conveniente o cuando lo solicite cualquier Director o el Gerente General.

Tiene funciones de gestión estratégica determinando la orientación general de la sociedad. Entre sus funciones específicas se encuentra la aprobación de los presupuestos, los planes y políticas destinados al logro de objetivos económicos; aprobar la memoria anual y los estados financieros; impulsar y supervisar el cumplimiento de objetivos establecidos; y aprobar las inversiones que por su cuantía afectan significativamente la situación patrimonial o la estrategia de la sociedad, entre otras.

El Directorio ha otorgado poderes de representación frente a terceros a funcionarios específicos (representación administrativa, procesal, bancaria, de compras, de contrataciones, entre otras), a través del otorgamiento de poderes para actuar en representación de la empresa.



G4.39

G4.46

G4.43

G4.47

G4.44

G4.51

G4.45

G4.52

Para desarrollar y mejorar el conocimiento del directorio con relación a los temas económicos, ambientales y sociales, la Gerencia General Corporativa presenta periódicamente los resultados e indicadores de estos aspectos, junto a las medidas de mejora continua. Para ello, la empresa cuenta con un Sistema de Gestión basado en los impactos con sus grupos de interés, que tiene un tablero de control desarrollado que se ha convertido en una sólida herramienta para asegurar la sostenibilidad de la empresa. Los temas ejecutivos relacionados a la gestión económica, social y ambiental son delegados a las diferentes Gerencias de la organización, cuyo líder es el Gerente General Corporativo, responsable del cumplimiento de estos indicadores de gestión frente al Directorio de la empresa.

Otras funciones ejecutivas del Gerente General son las de identificar, evaluar y proponer al Directorio las áreas de crecimiento y desarrollo de los negocios de las empresas, en los ámbitos nacional e internacional, así como identificar, evaluar y aprobar los proyectos de inversión necesarios para el crecimiento y desarrollo estratégico de las empresas del grupo o de sus áreas funcionales, entre otros.

La remuneración del Directorio es acordada por la Junta General de Accionistas, para cada ejercicio, y varía de un periodo a otro.

G4.34

## 2.1. COMITÉS DEL DIRECTORIO

### Comité de Auditoría

Se ha constituido para asistir al Directorio en el cumplimiento de sus actividades relacionadas con el proceso de emisión de estados financieros, el sistema de control interno, el proceso de auditoría interna, así como el monitoreo del cumplimiento de las normas aplicables y del código de ética.

El comité de auditoría sesiona dos veces al año y está conformado por tres miembros, dos de los cuales deben ser directores independientes, además del Gerente General.

### Comité de Compensación

Su función es asistir al Directorio en la evaluación de la política de remuneraciones y distribución de utilidades voluntarias y bonificaciones. Sesionan en marzo de cada año y está integrado por dos directores independientes y por el Gerente General.

# 3 PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

G4.15

Desde el año 2012, JJC cuenta con Principios de Buen Gobierno Corporativo, basados en las recomendaciones de la Superintendencia del

Mercado de Valores, los cuales han sido evaluados por una auditora externa, implementándose mejoras periódicamente. Estos se encuentran en nuestra web.

# 4 GESTIÓN ÉTICA

## DMA Genérico Lucha contra la corrupción

En JJC contamos con un Código de Ética y Conducta que establece el comportamiento que deben tener todos los colaboradores que integran nuestra compañía tanto en los negocios cuanto fuera de ellos, mientras representan los intereses del Grupo JJC. Mediante el cumplimiento y difusión de este código buscamos fortalecer nuestra cultura corporativa y así, reforzar la confianza que depositan en nosotros nuestros grupos de interés: Clientes, Accionistas, Trabajadores y Lugares en los que actuamos.

En este código se establece el respeto a las leyes y a la vida humana; el fomento a la igualdad de oportunidades, la promoción de un entorno laboral que propicie la productividad basado en el respeto mutuo, la honradez, la confianza y la solidaridad, así mismo impide la coacción para manipular la información organizacional o aplicar prácticas financieras u operativas indebidas; entre otros.

Para cualquier consulta o inquietud, de acuerdo al Código de Ética y Conducta, la empresa pone a disposición los siguientes canales de comunicación:

- Canal Ético de JJC: [etica@jjc.com.pe](mailto:etica@jjc.com.pe)
- Gestión Humana
- Jefatura Inmediata

Adicionalmente, el 100% de nuestros colaboradores<sup>1</sup> y miembros del órgano de gobierno de nuestra compañía han pasado por un proceso de inducción en el que se capacitan sobre el Código de Ética y Conducta<sup>2</sup> que incluye temas relacionados a la lucha contra la corrupción, con el fin de asegurar comportamientos alineados a nuestros valores corporativos. Los colaboradores tienen acceso a este documento de manera permanente en la intranet Comunidad JJC, así como en el Centro de Desarrollo de JJC, dentro del cual está alojado el curso virtual sobre el Código de Ética.

G4.57

G4.58

1. No se incluye a obreros debido a la naturaleza de su régimen.

2. Todos los nuevos colaboradores reciben esta capacitación en el proceso de inducción y desde el 2015 se realiza anualmente por lo menos una vez al año a través de un curso virtual de dos horas de duración.



G4.41

En noviembre de 2015 se aprobó la política de gestión de riesgos y control interno de JJC y durante el 2016 finalizó su implementación, la cual tiene como objetivo establecer los lineamientos y responsabilidades en la gestión de riesgos y el sistema de control interno de la empresa. Para ello, JJC cuenta con un sistema en base al marco de referencia del Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Comission (COSO) 2013, el cual responde a las exigencias actuales del ambiente de negocios y operativo.

El Directorio cuenta con un Reglamento que regula temas concernientes a su organización, como es el caso de la gestión de los conflictos de interés y responsabilidad. Al respecto el Reglamento precisa que los directores deben comunicar al directorio sobre cualquier situación de conflicto que surja entre un director y los intereses de la sociedad; en estos casos, el director afectado se debe abstener de intervenir en la deliberación de la valoración del conflicto de interés y de la operación o acuerdo a que el conflicto se refiera.

Asimismo, nuestra compañía no realiza donaciones significativas, no obstante, en caso se realicen, se llevan a cabo a través de organizaciones sin fines de lucro y no vinculadas a la actividad comercial.

Nuestra compañía ha dispuesto una regulación para evitar riesgos relacionados con la corrupción a través de auditorías internas en todas las áreas y empresas del grupo. Así también se han identificado áreas sensibles en este aspecto, estableciéndose procedimientos específicos con el fin de reducir cualquier potencial riesgo de corrupción. A través de nuestros procesos de prevención de la corrupción se detectó un caso durante el 2015 el cual fue denunciado penalmente.

En el ámbito externo, mediante información divulgada en diciembre por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, se hizo pública una estructura internacional secreta para el pago de sobornos por parte de la empresa Odebrecht con el fin de beneficiarse en la adjudicación de proyectos de infraestructura en nuestro país. Entre los proyectos en investigación por la Fiscalía de Perú se encuentran las Concesionarias IIRSA 2 e IIRSA 3, en las que JJC tiene una participación

minoritaria del 7%. Conocido el hecho, nuestra empresa manifestó su rechazo a estas prácticas corruptas y negó el conocimiento del pago de sobornos, ofreciendo plena colaboración con las investigaciones cuando las autoridades competentes lo soliciten.

El Grupo JJC ha participado en la ejecución de importantes proyectos para el país, siempre en el marco de integridad y respeto a las leyes aplicables que rigen en el Perú, así como de nuestras políticas y procedimientos internos. Estos últimos, en muchos casos, superan la normativa enmarcándose en los más altos estándares internacionales. Vistos los hechos mencionados, iniciaremos en 2017 una reevaluación de nuestros riesgos, procesos y controles con el fin de fortalecer nuestro Programa Anticorrupción, basado en un modelo de prevención y con la asesoría de una firma líder a nivel mundial.

En este aspecto nuestra área de Gestión Humana tiene un rol fundamental, dado que en los procesos de selección de colaboradores incluimos una serie de pruebas para incorporar a las personas con valores que corresponden a la integridad y a aquellos que la compañía promueve.

Nuestra compañía cuenta con un Oficial de Cumplimiento encargado de reportar a la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) cualquier indicio de posibles actos de corrupción y operaciones sospechosas siendo nombrado en 2016 Felipe Garmendia Fossa. El Oficial de Cumplimiento elabora el IAOC (Informe Anual del Oficial de Cumplimiento) sobre lavado de activos que se envía a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la SBS una vez al año. Cumpliendo las normas de la SBS, se realizó una auditoría externa de los Sistemas de Lavado de Activos de la organización con una consultora diferente a la que audita los Estados Financieros de la empresa. Las recomendaciones hechas en 2015 fueron implementadas durante el año 2016.

Asimismo, por normativa hacemos conocer a nuestros socios empresariales, tales como bancos y clientes (estos últimos según su solicitud), sobre nuestras políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción.

G4.S04

G4.S03

G4.S05

“En JJC vamos más allá del cumplimiento de la ley, motivados por nuestra convicción de ser una empresa ejemplar que contribuye positivamente con nuestros grupos por interés y, por consiguiente, con el país. Un comportamiento probo y la mejora continua nos caracterizan; por ello, el fortalecimiento de nuestra gestión ética basada en un modelo de prevención se encuentra entre nuestros principales objetivos para el 2017”.

**Felipe Garmendia Fossa**  
Gerente corporativo de Administración y Finanzas





**Pacto Mundial/ Derechos Humanos**  
Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

**Pacto Mundial/Ámbito Laboral**  
Principio N° 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.  
Principio N° 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio. Principio N° 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.  
Principio N° 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



# TRABAJADORES

El recurso más valioso de JJC son indudablemente nuestros colaboradores. Visto de ese modo la gestión de su potencial se concibe de forma integral con el fin de contribuir con su desarrollo integral, reconocimiento y seguridad. En consecuencia, se genera una real y auténtica identificación con la organización.

# 1 GENERACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

## DMA Genérico Empleo

En JJC producimos oportunidades de acceso a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, además de libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de trato para todos, mujeres y hombres.

Estos aspectos son clave para la retroalimentación entre el desarrollo económico y el bienestar de nuestros trabajadores. Ellos son el mayor capital con el que cuenta nuestra compañía, por eso nos enfocamos en atraer, retener y desarrollar a los mejores hombres y mujeres del país, contando en el periodo 2016 con 4126 colaboradores en promedio.

G4.10

G4.LA12

| Categoría del Trabajador | Sexo               | Edad   |            |             |             | Total       | %          | Tipo de Contrato |             |               |            |             |             |
|--------------------------|--------------------|--------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------------|-------------|---------------|------------|-------------|-------------|
|                          |                    | <30    | %          | 30-50       | %           |             |            | >50              | %           | Indeterminado | Plazo Fijo | Otro        |             |
| Empleado                 | Dirección          | Hombre | 0          | 0.0         | 9           | 0.2         | 14         | 0.3              | 23          | 0.6           | 18         | 5           | 0           |
|                          |                    | Mujer  | 0          | 0.0         | 3           | 0.1         | 0          | 0.0              | 3           | 0.1           | 3          | 0           | 0           |
|                          | Jefatural          | Hombre | 1          | 0.0         | 84          | 2.0         | 29         | 0.7              | 114         | 2.8           | 22         | 92          | 0           |
|                          |                    | Mujer  | 0          | 0.0         | 13          | 0.3         | 3          | 0.1              | 16          | 0.4           | 10         | 6           | 0           |
|                          | Supervisión        | Hombre | 19         | 0.5         | 139         | 3.4         | 31         | 0.8              | 189         | 4.6           | 9          | 180         | 0           |
|                          |                    | Mujer  | 4          | 0.1         | 30          | 0.7         | 2          | 0.0              | 36          | 0.9           | 4          | 32          | 0           |
| Asistente                | Hombre             | 97     | 2.4        | 173         | 4.2         | 36          | 0.9        | 306              | 7.4         | 16            | 290        | 0           |             |
|                          | Mujer              | 46     | 1.1        | 52          | 1.3         | 3           | 0.1        | 101              | 2.4         | 8             | 93         | 0           |             |
| Obrero                   | Régimen común      | Hombre | 82         | 2.0         | 219         | 5.3         | 44         | 1.1              | 345         | 8.4           | 4          | 341         | 0           |
|                          |                    | Mujer  | 31         | 0.8         | 67          | 1.6         | 2          | 0.0              | 100         | 2.4           | 0          | 100         | 0           |
|                          | Construcción civil | Hombre | 711        | 17.2        | 1937        | 46.9        | 231        | 5.6              | 2879        | 69.8          | 0          | 0           | 2879        |
|                          |                    | Mujer  | 5          | 0.1         | 8           | 0.2         | 1          | 0.0              | 14          | 0.3           | 0          | 0           | 14          |
| <b>Total</b>             |                    |        | <b>996</b> | <b>24.2</b> | <b>2734</b> | <b>66.2</b> | <b>396</b> | <b>9.6</b>       | <b>4126</b> | <b>100</b>    | <b>94</b>  | <b>1139</b> | <b>2893</b> |

## DMA genérico Diversidad e igualdad de oportunidades

Es preciso indicar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Esto a pesar del incremento paulatino de la presencia de mujeres en universidades e instituciones formadoras en las disciplinas vinculadas al negocio de la construcción (ingeniería civil, ingeniería mecánica, técnicos de construcción u operadores de

equipo). En el 2016 el porcentaje de mujeres representa el 6.5% de nuestra masa laboral.

Por otro lado, en nuestra unidad de negocio inmobiliario el sexo femenino representa el 46% del total de presencia de trabajadores, debido a que los profesionales vienen de carreras con presencia equitativa de género.

Una de las estrategias en nuestra empresa para fomentar la participación de la mujer se ha implementado a través del proceso de reclutamiento, comunicando explícitamente que en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación. Esto nos ha

dado resultados alentadores, tangibilizados de manera especial a través del programa para Misión Junior, en donde ingresan desde el año 2013 en promedio 18% de mujeres, representando en el total de postulantes el 15%.

## 1.1 MISIÓN JUNIOR



Fotografía: Edson Becker, segundo de derecha a izquierda.

“Entré al programa Misión Junior cuando apenas había terminado la universidad. Fue realmente sorprendente para mí porque desde el principio asumes una serie de responsabilidades. Tomas decisiones que encaminan el proyecto del que formas parte. Es un verdadero reto: te plantean metas que en un principio parecen muy difíciles pero terminas superando. Esta ha sido una gran oportunidad que me ha permitido sacar lo mejor de mí mismo y entregárselo a la organización”.

**Edson Becker Arias**  
Programa Misión Junior - Promoción 2016

Motivados por el compromiso de generar nuevas y mayores oportunidades de desarrollo, a través del programa Misión Junior atraemos y capacitamos a jóvenes profesionales. Con ello incrementan su potencial mediante un entrenamiento práctico y teórico en JJC, que coadyuva a fortalecerlos para

convertirlos en futuros líderes de la organización. Las dos promociones ingresantes durante el año 2016 han mostrado un desempeño satisfactorio y por tanto, continúan a buen paso la línea de carrera trazada. La edad promedio de los ingresantes a este programa es de 23 años.

G4.LA10



## 2 EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

### DMA Genérico capacitación y educación

Durante el 2016, continuando con nuestros Programas Formativos "Escuela de Gestión" y "Talento Constructor", hemos brindado cerca de 30 000 horas de formación en temas relacionados a gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de la calidad y habilidades para la dirección de personas.

Ambos programas, Escuela de Gestión y Talento Constructor, están disponibles para nuestros colaboradores de Oficina Principal y de proyectos.

Las comunicaciones de los cursos se hacen a través de convocatorias personalizadas según el perfil del puesto para el caso de empleados, y a través de convocatorias abiertas en los proyectos para el caso de los obreros.

Es importante resaltar que un soporte para que la capacitación pueda llegar a todos nuestros proyectos se produce mediante la plataforma virtual "Centro de Desarrollo", permitiéndonos ampliar el universo de personas capacitadas.

En esencia, todos nuestros programas fomentan la empleabilidad de nuestros colaboradores, puesto que al ser capacitados en temas técnicos, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores; del mismo modo los cursos relacionados con competencias blandas les brindan oportunidades para crecer en habilidades de dirección, las mismas que conllevarán a que puedan asumir mayores responsabilidades.

Asimismo, llevamos a cabo programas específicos de capacitación en temas relacionados a la Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Derechos Humanos.





## 2.1 PROGRAMA FORMATIVO “ESCUELA DE GESTIÓN”

G4.LA10

Para la formación continua de nuestros colaboradores a través de la “Escuela de Gestión” contamos con programas estructurados con diversos cursos que nos permiten fortalecer habilidades blandas y competencias técnicas.

En este programa hemos brindado más de veintidós mil horas de capacitación a nuestros empleados, recibiendo en promedio 30 horas de formación en el año por colaborador en temas relacionados a gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de calidad, seguridad, medio ambiente y habilidades para la dirección de personas.

G4.LA9

|                      | Categoría del Trabajador | Hombre        | Mujer       | Total horas   |
|----------------------|--------------------------|---------------|-------------|---------------|
| ▶ ESCUELA DE GESTIÓN | Dirección                | 2849          | 343         | 3192          |
|                      | Jefatura - Supervisión   | 7075          | 1805        | 8880          |
|                      | Asistente                | 7285          | 2914        | 10 199        |
|                      | <b>Total horas</b>       | <b>17 209</b> | <b>5062</b> | <b>22 271</b> |

“Tomé varios cursos del programa Talento constructor y aprendí muchísimo. De esta forma JJC nos apoya en nuestro trabajo diario y nos brinda una serie de conocimientos para desempeñarnos aún mejor. Para mí llevar Lectura de planos por ejemplo ha sido muy interesante, nunca antes tuve esta oportunidad”.

**Joel Yupanqui Ramírez**  
Programa formativo Talento Constructor



## 2.2 PROGRAMA FORMATIVO “TALENTO CONSTRUCTOR”

Con este programa hemos brindado siete mil horas de capacitación a los obreros de construcción civil, en temas relacionados a procesos constructivos,

habilidades técnicas de construcción y habilidades para la supervisión de equipos de trabajo, gestión ambiental, salud y seguridad.

G4.LA9

G4.LA10

| ▶ TALENTO CONSTRUCTOR | Categoría del Trabajador | Hombre      | Mujer      | Total horas |
|-----------------------|--------------------------|-------------|------------|-------------|
|                       | Régimen común            | 394         | 205        | 599         |
|                       | Construcción civil       | 6369        | 17         | 6386        |
|                       | Subcontratista           | 38          | 0          | 38          |
|                       | <b>Total horas</b>       | <b>6801</b> | <b>222</b> | <b>7023</b> |

## 2.3 PROGRAMAS FORMATIVOS ESPECÍFICOS

| ▶ SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | Categoría del Trabajador | Hombre      | Mujer       | Total horas |
|---------------------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                                 | Dirección                | 503         | 128         | 631         |
|                                 | Jefatura - Supervisión   | 1766        | 500         | 2266        |
|                                 | Asistente                | 2077        | 571         | 2648        |
|                                 | Régimen común            | 90          | 37          | 127         |
|                                 | Construcción civil       | 1362        | 1           | 1363        |
|                                 | Subcontratista           | 14          | 0           | 14          |
|                                 | <b>Total horas</b>       | <b>5812</b> | <b>1237</b> | <b>7049</b> |

G4.LA9

G4.LA10

## 2.4 PROGRAMA “CONSTRUCTORES DEL CONOCIMIENTO”

A través de este programa de formadores internos se identifica a especialistas que tengan capacidades y cualidades para transmitir aprendizajes a los demás colaboradores. Destacó entre los dos finalistas del

premio ABE a la Responsabilidad Social Laboral, en la categoría Gestión del Conocimiento. Durante el 2016 a través de este programa 496 colaboradores fueron capacitados.



# 3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: ALINEAMIENTO DEL TALENTO

## DMA Genérico capacitación y educación

Nuestra evaluación del desempeño se aplica al 100% de empleados con más de tres meses en la compañía y está en función de su categoría y a la gerencia funcional a la que pertenezca.

Los resultados de estas evaluaciones nos permiten tomar decisiones respecto a la programación de capacitación, rotaciones programadas, análisis de líneas de carrera, promociones, entre otras. En el 2016 se evaluó a 702 personas según el siguiente cuadro:

G4.LA11

|                            | Categoría del Trabajador | Hombre     | Mujer      | Total      |
|----------------------------|--------------------------|------------|------------|------------|
| ▶ EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO | Dirección                | 31         | 2          | 33         |
|                            | Jefatura - Supervisión   | 271        | 50         | 321        |
|                            | Asistente                | 263        | 85         | 348        |
|                            | <b>Total</b>             | <b>565</b> | <b>137</b> | <b>702</b> |

En el caso de los empleados la evaluación es de dos tipos:

## Diagnóstico de competencias

Cada empleado es evaluado por su jefe y sus colaboradores, así como realiza una autoevaluación. La evaluación es de competencias, las cuales miden comportamientos observables definidas previamente.

Nuestra evaluación evalúa tanto competencias genéricas como específicas. Las genéricas son transversales a toda la organización y se miden en todas las áreas y a todas las categorías de colaborador. Las específicas dependen de la gerencia funcional y la categoría a la que pertenezca la persona evaluada.

## ▶ EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS



### Evaluación de Resultados:

Cada empleado es evaluado con indicadores y metas según el área o proyecto al que pertenece. Estos indicadores están asociados a las Misiones Participadas de su área o proyecto de acuerdo a nuestro modelo de gestión por contribución a los grupos de interés.

En el caso del personal obrero, su evaluación no incluye el desempeño por competencias, pues éstas se validan muchas veces con la experiencia adquirida y las habilidades desarrolladas al momento de evaluar su promoción o recategorización. Sin embargo, medimos periódicamente su productividad en los procesos constructivos en los cuales participan, así como su desempeño en prevención de accidentes (seguridad).



“Los indicadores del Diagnóstico de Competencias te guían, y al complementarse con el proceso de Feedback contribuyen con el crecimiento profesional. Siempre asumo un compromiso de mejora: he aprendido a manifestar mi punto de vista, escuchar y corregir, y he visto la evolución en mis resultados de un año a otro. Ingresé en el 2007 y hoy siento gran satisfacción de todo este recorrido”.

**Sergio Trelles Costaguta**  
Gerente de Obra



# 4 CLIMA LABORAL PARTICIPATIVO

Nuestra compañía está comprometida en mantener un ambiente de trabajo acogedor y de confianza; para ello el Programa "Contigo" gestiona el clima laboral en la organización. Se abordan las necesidades y expectativas de los empleados y obreros gracias al impacto positivo de sus líderes.

El modelo de gestión de clima laboral de JJC es sumamente participativo. Promueve el trabajo en equipo e implica compromiso a través del

involucramiento de tres actores principales: (1) la empresa como institución, (2) los líderes como agentes de cambio y (3) los colaboradores como promotores para ponerlo en práctica en el trabajo diario.

Los compromisos de nuestro programa refuerzan nuestro modelo de gestión organizacional basada en nuestra misión, visión y valores corporativos.

## ▶ COMPROMISOS DEL PROGRAMA CONTIGO

### A nivel institucional:

- Otorgar las condiciones saludables de alojamiento, alimentación y servicios al personal en proyectos.
- Proveer los recursos y herramientas necesarios para la ejecución de sus labores y la implementación del plan de clima laboral.
- Establecer una retribución económica equitativa, de acuerdo al desempeño de sus colaboradores y acorde a la evaluación del mercado.
- Establecer un sistema de reconocimiento formal por el buen desempeño y un comportamiento basado en los valores corporativos.

### A nivel de líderes:

- Demostrar y propender un interés genuino por las personas.
- Promover vida en Comunidad, a través de la comunicación efectiva y la cooperación.
- Enseñar con el ejemplo.
- Ser íntegros en valores y principios (coherente entre lo que se piensa, dice y hace).
- Desarrollar habilidades directivas.
- Considerar la gestión de clima laboral como parte de su labor.

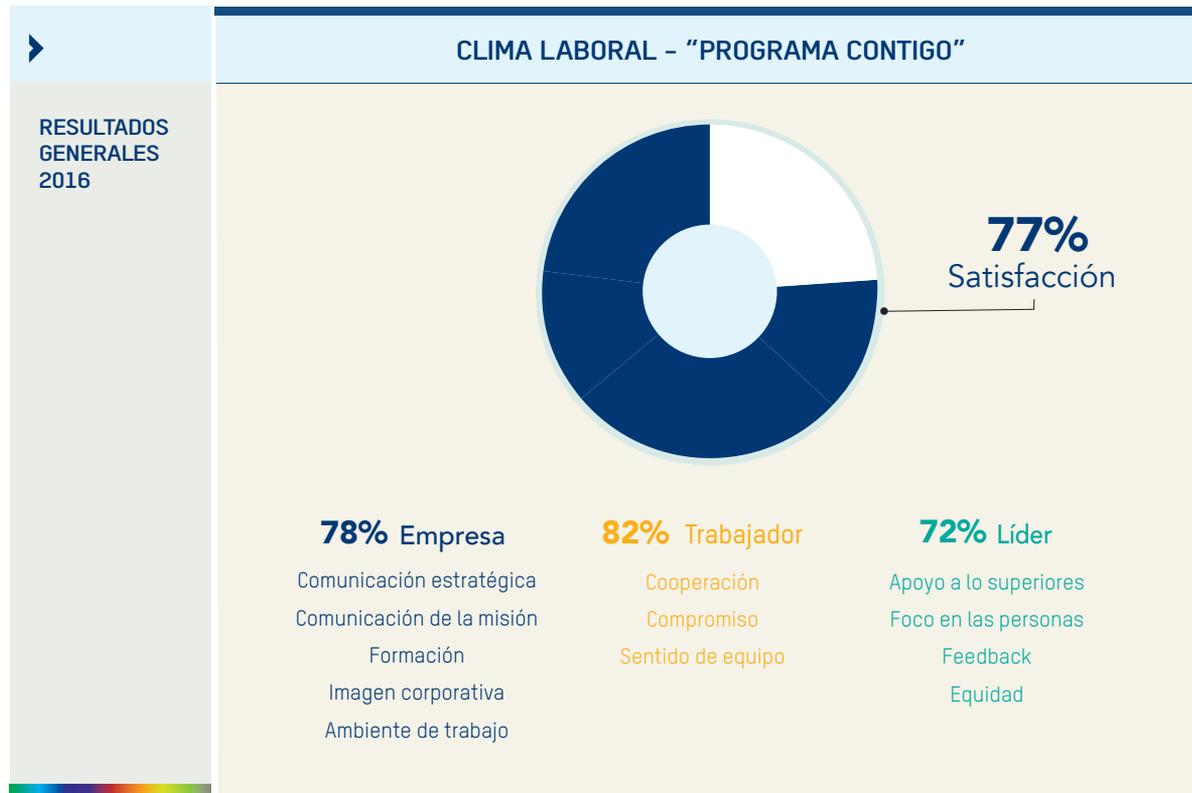
### A nivel de colaboradores:

- Participar activamente de las actividades que se promuevan para este fin.
- Tener iniciativa para liderar actividades o acciones específicas.
- Promover y vivenciar un ambiente favorable en el día a día de su trabajo.



Según las mediciones llevadas a cabo se ejecutan planes de acción, con la participación activa de los colaboradores en las propuestas de mejora. Los resultados en la evaluación de

clima laboral del Grupo JJC para el año 2016 fue de 77% de satisfacción.





## 4.1 JJC LEE

Un programa promovido desde los comités de clima laboral en proyectos es JJC Lee. El objetivo es fomentar en los colaboradores el hábito por la lectura, adquirir nuevos conocimientos y promover el pensamiento crítico, en los tiempos de ocio de los colaboradores mientras están destacados en

proyectos con campamentos. Entre los años 2015 y 2016 fue implementado en el proyecto Taller de Mantenimiento para Antamina, en Ancash, superando en el periodo más de 210 solicitudes de libros. Al finalizar el proyecto, la biblioteca es donada en los lugares donde actuamos.

## 4.2 JJC ESCUCHA

Desde el año 2012 contamos con el programa "JJC Escucha" con el fin de brindar atención personalizada y oportuna a los colaboradores, a través de la atención de sus reclamos y sugerencias, así como mejorar la eficiencia de los servicios que se les brinda en proyectos. En el 2015 se implementó en el proyecto para la minera Antamina. El total de reclamos recibidos por nuestro programa en el 2016 ha sido de 520.

que lo justifique, a través del departamento de Administración de Personal de Oficina Principal o del jefe de personal en cada proyecto. Asimismo, el artículo 58 hace referencia a las medidas de prevención en caso de hostigamiento sexual y medidas frente al VIH y SIDA en el lugar del trabajo (artículo 59) para cada uno de ellos existen mecanismos para denunciar hostigamiento o discriminación.

**DMA específico Mecanismo de reclamación sobre prácticas laborales** Otra de las medidas que nuestra compañía ha ejecutado con el fin de recibir las sugerencias y reclamaciones de parte de nuestro personal, tanto en temas laborales, de derechos humanos y cualquier otra índole, está especificada en nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT). El artículo 21 reconoce el derecho del trabajador de presentar su reclamo cuando exista causal valedera

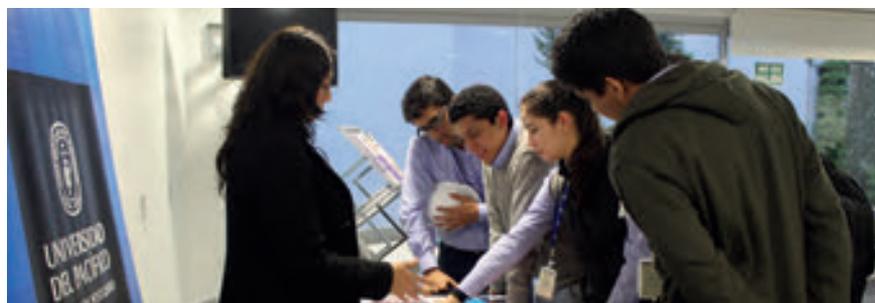
|  | Tipos de reclamaciones | Cantidad   |
|--|------------------------|------------|
| <b>JJC ESCUCHA: MECANISMO DE RECLAMACIÓN</b> | Planillas              | 35         |
|  | Normas de convivencia  | 67         |
|  | Remuneraciones         | 37         |
|  | Beneficios sociales    | 55         |
|  | Código de conducta     | 326        |
|  | <b>Total</b>           | <b>520</b> |

# 5 BENEFICIOS LABORALES

G4.LA2

En JJC garantizamos el cabal cumplimiento de los derechos laborales de nuestros trabajadores, siempre en el marco de respeto a la normatividad y legislación vigente. Además, la empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales motivados por el impacto

positivo que tienen en su desarrollo integral y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias, lo que a su vez redundo en un equipo de trabajo motivado y comprometido.

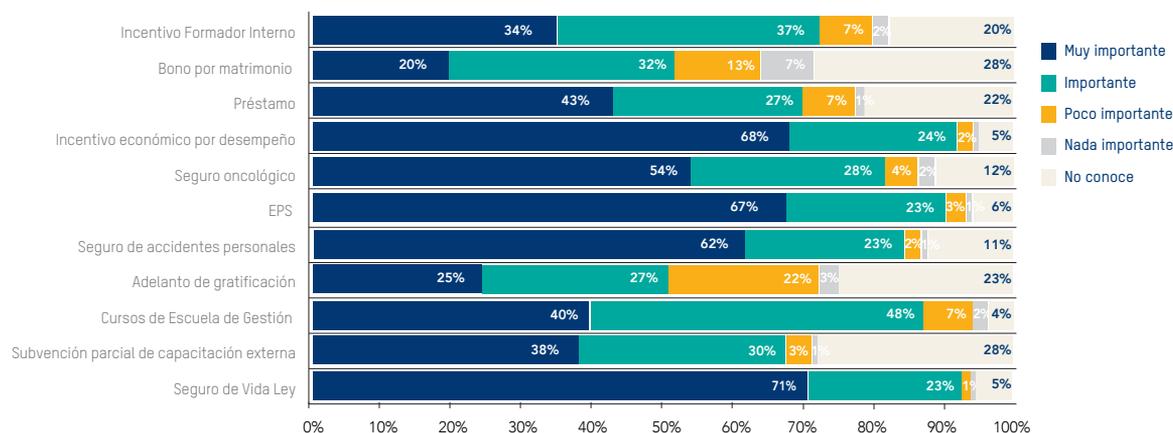


Durante el año 2016 se realizaron dos ferias educativas dirigidas a los colaboradores y a sus familiares directos, para que accedan a los convenios que JJC tiene con universidades e institutos del país.

En diciembre del 2016 se realizó un estudio del nivel de valoración de los beneficios voluntarios que se otorgan a los empleados, siendo valorados como "Muy Importante" el Seguro de Vida Ley (71%), Incentivo económico por desempeño (68%) y EPS (67%). Vale la

pena destacar que el Seguro de Vida Ley es obligatorio desde el cuarto año consecutivo de labores, sin embargo en JJC lo tienen desde el primer día de labores y cubre fallecimiento del titular por accidente o causa natural, e invalidez.

## ▶ NIVEL DE VALORACIÓN DE BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS



|                               | Categoría | Beneficios                              |   |
|-------------------------------|-----------|---|---|
| ▶ <b>BENEFICIOS LABORALES</b> | EMPLEADOS | Beneficios Obligatorios                 | <p>Seguro de vida ley (desde el primer día de labores)<br/> Aporte a EsSalud<br/> AFP<br/> Gratificaciones dos veces al año<br/> Compensación por tiempo de servicios (CTS)<br/> Vacaciones<br/> Asignación familiar<br/> Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias)<br/> Subsidio por Maternidad (EsSalud)<br/> Subsidio por Lactancia (EsSalud)<br/> Subsidio por Fallecimiento (EsSalud)<br/> Seguro Atención Médica por Desempleo (latencia) EsSalud<br/> Licencia por maternidad<br/> Licencia por paternidad<br/> Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos<br/> Lactario según condiciones</p>  |
|                               |           | Beneficios Exclusivos JJC (voluntarios) | <p>Asignación matrimonial <br/> Préstamo o adelanto de gratificación<br/> Bonificación por educación<br/> Incentivo al formador interno del programa "Constructores del Conocimiento"<br/> Capacitación en "Escuela de Gestión" de JJC<br/> Seguro de accidentes personales <br/> EPS (adicional a lo establecido por ley) <br/> Seguro oncológico (para quienes se encuentran en el EPS)<br/> Feria de salud y bienestar <br/> Feria educativa <br/> Descuentos para actividades de integración familiar <br/> Utilidades voluntarias según resultados</p> |
| ▶ <b>BENEFICIOS LABORALES</b> | OBREROS   | Beneficios de ley y convenio colectivo  | <p>Seguro de vida ley (desde el primer día de labores)<br/> EsSalud Más Vida<br/> Seguro complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)<br/> Aporte a EsSalud<br/> AFP<br/> Gratificaciones dos veces al año<br/> Compensación por tiempo de servicios (CTS)<br/> Vacaciones<br/> Bono de productividad<br/> Bono por Alta Especialidad (BAE)<br/> Asignación por escolaridad<br/> Asignación por fallecimiento<br/> Bonificación única de construcción (BUC)<br/> Asignación por contacto directo con agua servidas, altitud, altura<br/> Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias)<br/> Subsidio por maternidad<br/> Subsidio por lactancia<br/> Subsidio por fallecimiento<br/> Seguro Atención Médica por Desempleo (latencia) - Essalud<br/> Bonificación de trabajo bajo cota cero<br/> Licencia por maternidad<br/> Licencia por paternidad</p>  |
|                               |           | Beneficios Exclusivos JJC (voluntarios) | <p>Capacitación en "Talento Constructor" de JJC</p>   |

G4.LA2



 Estos beneficios también tienen un impacto sobre las familias de los trabajadores.

# 6 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO



64.11

En la empresa tenemos dos regímenes laborales:

- **Régimen Común:** conformado por la planilla de empleados y obreros. Estos dos grupos no se encuentran afiliados a ningún sindicato.

- **Régimen Especial de Construcción Civil:** conformado por obreros de construcción civil, quienes al 100% se encuentran afiliados a las siguientes agrupaciones:

- Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, donde cada año suscriben un convenio colectivo con la Cámara Peruana de Construcción (CAPECO)

- Comité de Obra en la que laboran, donde se suscribe un convenio colectivo aplicable a los trabajadores de esa obra.

# 7 ROTACIÓN DE PERSONAL: RESULTADO DE CONDICIONES ATRACTIVAS

En JJC gestionamos anualmente la contratación y rotación de nuestros colaboradores que pertenecen al régimen común (categoría empleados), pues en el régimen especial de construcción<sup>3</sup> (obreros) no existe estabilidad laboral dado que las contrataciones se realizan por cada proyecto y el cese se puede dar por término de un proceso o etapa del proyecto.

En el 2016 se han registrado 788 empleados cuya tasa de entrada (contratación) ha sido del 20% (276 empleados contratados) y la tasa de salida (ceses) ha sido de 46% (626 empleados). Además, se tiene

un registro de tasa de rotación en los puestos clave, siendo en este caso de 3%.

Estos resultados se justifican por la desaceleración en el sector construcción el año 2016, el cual registró una tasa de decrecimiento de 3.15%. Sin embargo, aún en este escenario mantenemos una estrategia de retención del talento basado en la contribución a las personas y para ello es indispensable vincular los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa para así producir beneficios mutuos.

G4.LA1

| ÍNDICE DE NUEVAS CONTRATACIONES LABORALES |                    | Edad        |             |            | Subtotal    | Total       | %           |
|---|--------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|   |                    | <30         | 30-50       | >50        |             |             |             |
| MUJERES                                   | Empleado           | 17          | 40          | 3          | 60          | 188         | 4%          |
|   | Régimen Común      | 30          | 79          | 1          | 110         |             |             |
|   | Construcción civil | 6           | 11          | 1          | 18          |             |             |
| HOMBRES                                   | Empleado           | 31          | 153         | 32         | 216         | 4464        | 96%         |
|   | Régimen Común      | 101         | 256         | 45         | 402         |             |             |
|   | Construcción civil | 875         | 2668        | 303        | 3846        |             |             |
| <b>Total</b>                              |                    | <b>1060</b> | <b>3207</b> | <b>385</b> | <b>4652</b> | <b>4652</b> | <b>100%</b> |

| ÍNDICE DE ROTACIÓN |                    | Edad        |             |            | Subtotal    | Total       | %           |
|--------------------|--------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|                    |                    | <30         | 30-50       | >50        |             |             |             |
| MUJERES            | Empleado           | 29          | 75          | 5          | 109         | 254         | 5%          |
|                    | Régimen Común      | 41          | 89          | 3          | 133         |             |             |
|                    | Construcción civil | 4           | 8           | 0          | 12          |             |             |
| HOMBRES            | Empleado           | 75          | 348         | 94         | 517         | 4742        | 95%         |
|                    | Régimen Común      | 82          | 292         | 60         | 434         |             |             |
|                    | Construcción civil | 816         | 2578        | 397        | 3791        |             |             |
| <b>Total</b>       |                    | <b>1047</b> | <b>3390</b> | <b>559</b> | <b>4996</b> | <b>4996</b> | <b>100%</b> |

3. Régimen Laboral de Construcción Civil (D. Leg. 727)

# 8 RETENCIÓN Y REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

G4.LA3

La normativa peruana concede el derecho a la madre y al padre al goce de licencia por el nacimiento de un hijo o hija, luego de este periodo pueden reincorporarse al centro de trabajo. Por práctica se otorga el descanso pre y post natal en la fecha más próxima al parto, siempre que sea autorizado por su médico tratante, y se une con el periodo vacacional, con la finalidad de

que puedan tener el máximo tiempo posible al cuidado de su bebé.

En el caso de nuestra compañía en el periodo 2016 se han generado 6 licencias por maternidad y 128 licencias por paternidad.



| ▶                               | Maternidad | Paternidad |
|---------------------------------|------------|------------|
| <b>CATEGORÍA DEL TRABAJADOR</b> |            |            |
| Empleado                        | 6          | 34         |
| Régimen Común                   | 0          | 6          |
| Construcción civil              | 0          | 88         |
| <b>Total</b>                    | <b>6</b>   | <b>128</b> |

En relación a la reincorporación, tres de las seis colaboradoras que tuvieron licencia por maternidad continúan laborando en la organización. Dos

colaboradoras fueron cesadas por término de proyecto y una colaboradora por mutuo disenso.

# 9 REMUNERACIONES JUSTAS Y EQUITATIVAS

## DMA Específico igualdad de retribución entre hombres y mujeres

En JJC contamos con un procedimiento documentado, que establece el mecanismo para establecer las remuneraciones del personal empleado. Como parte de su política de remuneraciones, “todo colaborador debe recibir un sueldo justo y equitativo en base a la importancia, contenido y complejidad del cargo que ocupa, a su eficiente rendimiento laboral y a su potencial desarrollo futuro”.

Los puestos de la empresa han sido valorados en un proceso que cuantificó su valor relativo (conocimiento y experiencia requerida en el puesto, complejidad de solución de problemas y responsabilidad del puesto), permitiendo compararlo con otros, el mismo que es revisado periódicamente, según las exigencias del mercado.

Por política la revisión de remuneraciones se realiza dos veces al año. El último proceso de revisión salarial se efectuó en abril del 2015, y fue refrendado por el Comité de Remuneraciones del Directorio para ponerse en vigencia desde el 01 de mayo del 2015.

Durante el año 2016 nuestra empresa destinó a sus trabajadores más de 182 millones de soles en salarios, principal fuente de ingresos para sus familias.

El proceso de remuneraciones consiste en comparar el sueldo de un colaborador, hombre o mujer, con el grado establecido por la empresa para su categoría y con el sector económico al que pertenece. La revisión de remuneraciones utiliza los siguientes criterios:

- Equidad interna entre pares dentro de la misma categoría verificando sueldos de los nuevos ingresos.

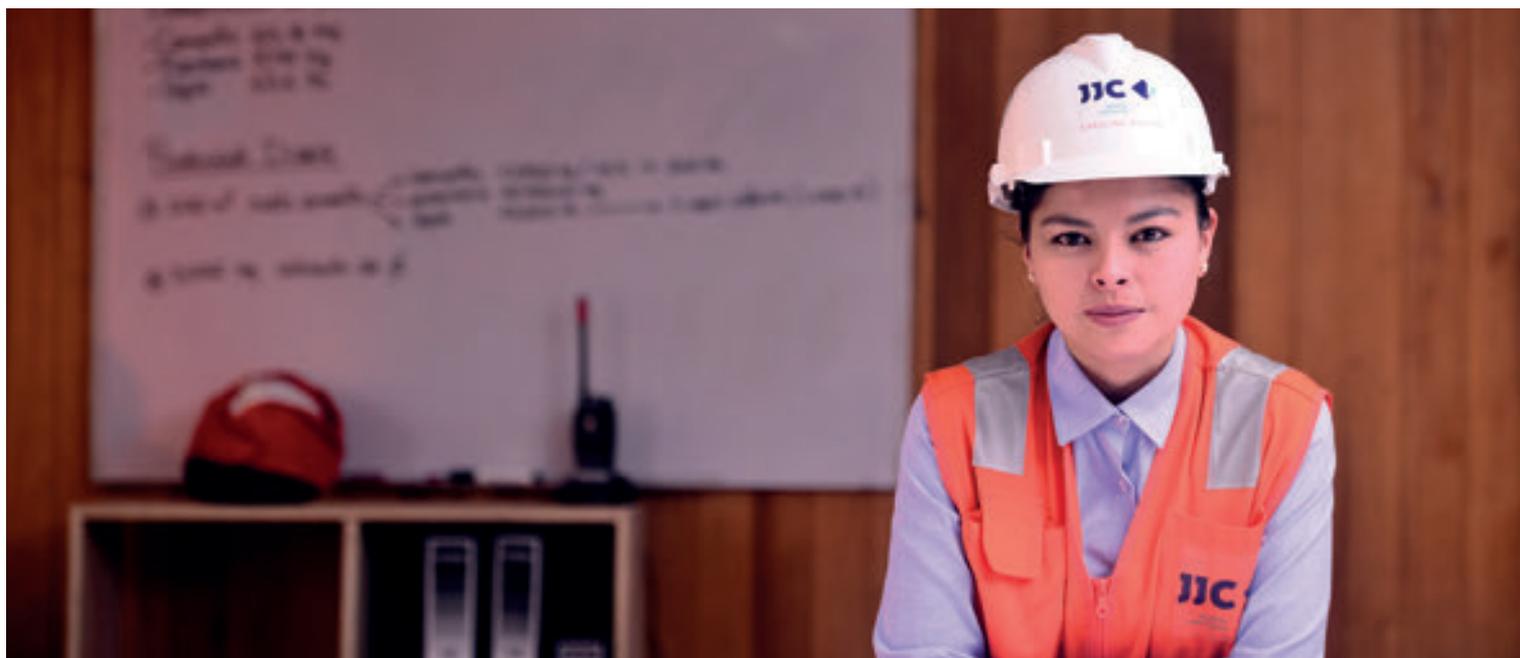
- Equidad externa, que se basa en el estudio salarial llevado a cabo por una empresa consultora.

Nuestras políticas remunerativas se basan en el principio de equidad y no discriminación. En ese sentido, respecto al ratio de remuneración de la población masculina sobre la población femenina de la categoría Empleados de Dirección, debemos indicar que esta posición agrupa a Gerentes Corporativos, Gerentes y Subgerentes de la organización, los mismos que debido a su grado de responsabilidad dentro de la empresa tienen remuneraciones distintas.

| CATEGORÍA DEL TRABAJADOR | % promedio de incremento |
|--------------------------|--------------------------|
| Dirección                | 0.2%                     |
| Jefaturales              | 0.5%                     |
| Supervisión              | 0.3%                     |
| Asistenciales            | 1.5%                     |
| Régimen común            | 1.7%                     |
| Construcción civil       | 4.3%                     |
| <b>Total</b>             | <b>1.4%</b>              |

64.53





G4.LA13

G4.EC5

| CATEGORÍA DEL TRABAJADOR |                    | Población masculina |              | Población femenina |             | PRPM / PRMF |
|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------|--------------------|-------------|-------------|
|                          |                    | Nº Personas         | %Personas    | Nº Personas        | %Personas   |             |
| EMPLEADO                 | Dirección          | 23                  | 0.5%         | 3                  | 0.1%        | 1.32        |
|                          | Jefaturales        | 114                 | 2.5%         | 16                 | 0.3%        | 1.20        |
|                          | Supervisión        | 189                 | 4.1%         | 36                 | 0.8%        | 1.06        |
|                          | Asistenciales      | 306                 | 6.7%         | 101                | 2.2%        | 1.16        |
| OBRERO                   | Régimen Común      | 345                 | 8.6%         | 100                | 2.5%        | 1.47        |
|                          | Construcción civil | 2879                | 71.5%        | 14                 | 0.3%        | 0.98        |
| <b>Total</b>             |                    | <b>3856</b>         | <b>93.9%</b> | <b>270</b>         | <b>6.1%</b> | <b>1.25</b> |

G4.EC3

Con respecto a los obreros del régimen especial de construcción, los jornales son definidos a través de negociación colectiva entre el gremio (FTCCP) y la Cámara Peruana de Construcción (CAPECO).

#### Plan de Jubilación

En relación al plan de jubilación, nuestra compañía cumple con todas las obligaciones de ley, además de aplicar voluntariamente criterios para beneficios adicionales.

4. Promedio de la remuneración de la población masculina / Promedio de la remuneración de la población femenina

# 10 COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

## DMA Genérico Salud y seguridad en el trabajo

En JJC contamos desde el año 2005 con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional que forma parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG), junto a Calidad y Medio Ambiente. Este sistema es liderado por la Gerencia General y es aplicable a todos los proyectos en los cuales tenemos control directo de la gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, asimismo es extensivo a nuestros subcontratistas.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión cuenta con un alcance pertinente para "Procesos de construcción de proyectos civiles y electromecánicos relacionados a edificaciones, infraestructura vial, infraestructura hidráulica, plantas industriales, saneamiento y sistemas de transporte de fluidos", en el caso de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, acorde con la norma OHSAS 18001:2007, certificado desde el año 2010.

G4.53

CRE6



"En nuestro trabajo se deben reflejar los valores que tenemos como organización. En JJC referirnos a la salud, la seguridad o el cuidado del medio ambiente no es solo saber lo que tenemos que hacer, sino hacer una verdadera reflexión sobre su importancia. Por eso para los que tenemos a nuestro cargo personal es esencial resaltar el compromiso que tenemos con nuestra propia vida y con la de los demás. Con ese pensamiento en mente trabajamos día a día".

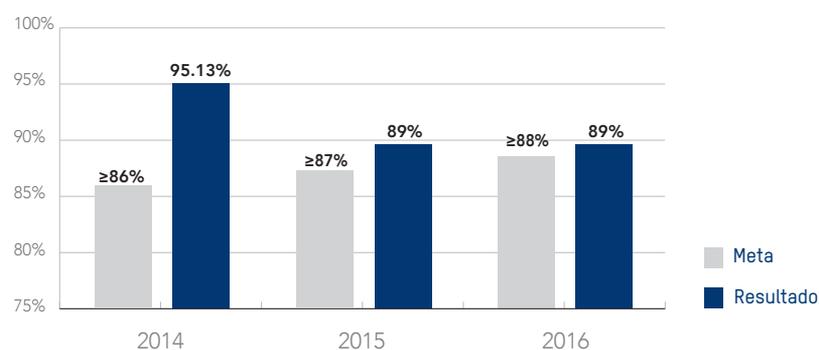
**Daniel Cairo Bendezú**

Área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente



| PERSPECTIVA  | OBJETIVO  | INDICADOR                        | COMPROMISO CON LA POLÍTICA DE CSSM   | FRECUENCIA DE MONITOREO |
|--|---|----------------------------------|--|-------------------------|
| Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente | Promover la implementación del SIG en los proyectos | Porcentaje de aplicación del SIG | Buscar a través del análisis de riesgos, mejora continua e innovación de nuestros procesos, un mejor desempeño en Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, satisfaciendo a nuestros grupos de interés | Mensual                 |

▶ LOGROS DE OBJETIVOS SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (1)



(\*) Estos resultados incluyen los procesos administrativos y de construcción de JJC Contratistas Generales S.A., incluyendo consorcios que tienen implementado el SIG (Vial Apurímac, Vial San Ignacio y Vial JJC – Mayo). El resultado en el 2016 de la empresa JJC Schrader Camargo fue 88%.

## 10.1 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CSST)

Para llevar una acción participativa en la prevención de temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), nuestra compañía tiene en todas sus sedes y proyectos comités de seguridad y salud en el trabajo instalados, contando con la participación de representantes de los trabajadores y representantes de la empresa a través de reuniones mensuales.

cuenta implementado un Comité SST<sup>5</sup> con autonomía para la toma de decisiones. La cantidad de miembros del Comité de SST está en función de la cantidad de trabajadores, y de la complejidad y envergadura de los proyectos. Dado el proceso democrático de representación, el 100% de los colaboradores son representados en cada comité. El Comité de SST de los proyectos es paritario y está integrado por los representantes de los trabajadores y por representantes de la parte empleadora.

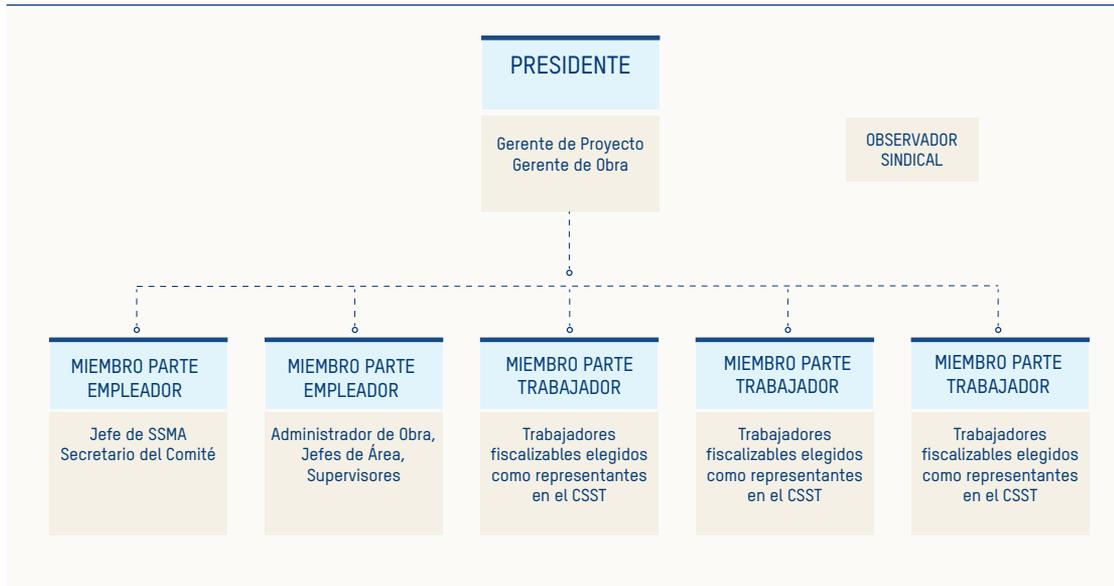
G4.LA5

CRE6

Tanto en la Sede Central, Sede de Equipos y Almacén Central, como en cada proyecto que JJC maneja, se en-

5. Nos regimos conforme al art. 43° del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – DS N° 005-2012-TR y en el Capítulo 8 de la Norma G050 de Seguridad durante la construcción.

## ORGANIGRAMA DEL CSST EN PROYECTOS



El comité de SST de la Sede Central y proyectos, tiene por funciones aprobar los recursos para el Programa Anual de SST e informar los resultados del programa e índices obtenidos durante cada periodo, estudiar las estadísticas e indicadores establecidos y hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia, así como participar en las inspecciones periódicas y auditorías de SST.

El comité de SST de los proyectos se encuentra integrado como mínimo por el Gerente de proyecto o Jefe de Obra, Jefe o Responsable de SSMA, Administrador de Obra, Jefes de área. A invitación del Gerente de proyecto (Presidente del Comité) se pueden integrar otras personas. Este comité tiene por funciones revisar la implementación, las inspecciones y oportunidades de mejora con respecto a la gestión de SST.

Durante el año 2016 se llevaron reuniones del CSST en todos los proyectos de JJC, consorcios y empresas del grupo, además de la Sede Central y la Sede de Equipos y Almacén.

G4.LA5

| SEDES   | Cantidad de miembros titulares | Cantidad de miembros suplentes | Cantidad de (pico) de trabajadores en sede | % de representación trabajadores/empleados |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--|--|
| Sede central JJC                              | 4                              | 4                              | 250  | 3.2 %                                      |
| Sede central Plenum                           | 3                              | 3                              | 35   | 17.1 %                                     |
| Sede central JJC SC Montajes Electromecánicos | 3                              | 3                              | 17   | 35.3 %                                     |
| Sede de equipos y almacén                     | 4                              | 4                              | 142  | 5.6 %                                      |
| Proyectos                                     | 83                             | 79                             | 10 421                                     | 54.0 %                                     |

## 10.2 ACCIDENTABILIDAD



### DMA Genérico Salud y seguridad en el trabajo

Como parte de nuestra misión, en JJC estamos comprometidos con la seguridad de nuestros trabajadores, considerando el enfoque preventivo y de comportamiento seguro. Para lograrlo, se identifican cada uno de los peligros de las tareas a realizar y cada uno de los riesgos asociados a éstos, luego se implementan las medidas de control priorizando aquellos de mayor impacto y probabilidad de ocurrencia.

Este análisis de riesgo es definido en forma proactiva y se registra en el documento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER). Los IPER se elaboran considerando las actividades y puestos de trabajo relacionados, donde se analizan los peligros y riesgos de cada actividad desarrollada.

El área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en conjunto con el área de Construcción identifica, evalúa y controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y sobre ellos se comunica formalmente a cada trabajador con la entrega del IPER de su puesto de trabajo.

Las matrices son revisadas obligatoriamente una vez al año como mínimo, o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. La metodología está descrita en los procedimientos de Identificación de Peligros y Evaluación de riesgos de JJC, JJC SC Montajes Electromecánicos y de los consorcios. Respecto a los indicado-

res de desempeño en salud y seguridad resultantes para el periodo 2016, JJC registró más de catorce millones de horas hombre de trabajo. Durante el 2016 se registra un Índice de Frecuencia de accidentes (IF) de 2.4 por cada 1 000 000 horas hombre de trabajo.

Este resultado representa un incremento de 8% en la cantidad de acontecimientos, en comparación con los resultados del 2015, sin embargo con una reducción en el ausentismo laboral por accidentes de trabajo de más de 60% comparado con ese año. Para el Índice de Gravedad (IG), durante este período registramos 37 por cada 1 000 000 horas hombre de trabajo. Este resultado representa una reducción de 46% en comparación con los resultados del año 2015.

En 2016 logramos el Índice de Gravedad más bajo de JJC en los últimos 10 años, lo que demuestra el compromiso asumido en la recuperación de nuestros trabajadores y en reducir el tiempo de ausentismo de sus labores.

El incremento en el IF es resultado del aumento de los accidentes de trabajo incapacitante, pero logramos reducir la gravedad de la lesión y los días de descanso médico a causa de los acontecimientos del período 2016. Periódicamente, se trabajan nuevas medidas de control en materia de prevención, evaluando los eventos pasados como lecciones aprendidas y tomando las medidas correctivas necesarias para evitar nuevas ocurrencias. Desde la misión corporativa, la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupa-

|  | Indicador   | 2016       |
|--|---|------------|
| <b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b><br>(6) | Horas - Hombre directas e indirectas trabajadas               | 14 012 604 |
|  | Dotación promedio de trabajadores                             | 4126       |
|  | N° de accidentes con tiempo perdido                           | 34         |
|  | N° de accidentes leves  | 31         |
|  | N° de accidentes de primeros auxilios                         | 45         |
|  | N° de accidentes con trabajo restringido                      | 13         |
|  | Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (ANSI)  | 2.4        |
|  | Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (OHSAS) | 0.5        |
|  | Índice de Gravedad (ANSI)                                     | 37         |
|  | Índice de Gravedad (OHSAS)                                    | 7.5        |
|  | Días Perdidos por accidentes de trabajo                       | 523        |
|  | N° de víctimas mortales relacionadas con el trabajo           | 0          |
|  | Enfermedades profesionales reportadas                         | 0          |

cional y Medio Ambiente, y de nuestros principios corporativos, JJC está comprometido en evitar accidentes, considerando el enfoque preventivo y de comportamiento seguro. Tanto la seguridad como la salud ocupacional de nuestros colaboradores forman parte de nuestra misión como empresa y son la prioridad de nuestras acciones.

En este sentido, analizamos las estadísticas y los casos de accidentabilidad, con el fin de definir una serie de acciones orientadas a disminuir su ocurrencia. En el 2016, así como en años anteriores, se identificaron puntos referentes a accidentabilidad de la compañía. Estos son analizados anualmente y sirven en la toma de decisiones de nuevas estrategias, además de capacitaciones, campañas corporativas, comunicaciones, entre otras.

Según nuestra matriz general de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos aplicada en el año 2016 se evaluaron 214 puestos de trabajo tanto en oficinas como en proyectos, identificando que las posiciones de perforista de voladura y soldador son los puestos de mayor

exposición a riesgos relacionados a ruido, polvo, disergonómicos, vibraciones y químicos. En esta evaluación se incluyó la condición de discapacidad en los puestos de trabajo, donde el riesgo de la actividad lo permite.

Para controlar y evitar comprometer la salud de nuestros colaboradores, en cada uno de los puestos identificados se realizan monitoreos de agentes de riesgo, aplicación de medidas correctivas con planes de acción, priorizando siempre la jerarquía de medidas de control. Asimismo se han implementado actividades de sensibilización a modalidad de campaña, capacitaciones, entrega de cartillas, difusión de gigantografías, entre otros.

G4.LA6

G4.LA6

G4.LA7



6. No incluye el Consorcio Vial Huacho - Pativilca, Consorcio Vial Huaaura y Consorcio Jaytli.

## 10.3 VIDA SANA

Como parte de nuestra misión de desarrollo integral y seguridad, a nivel corporativo implementamos el programa Vida Sana, que promueve un estilo de vida

saludable en nuestros colaboradores. Dentro de este marco se desarrollan las siguientes acciones:

### Preventivo:

- Evaluación de salud de los colaboradores antes de su ingreso, durante el periodo de trabajo y al cese.
- Campañas de vacunación, ergonomía, protección de la piel, protección respiratoria, protección auditiva, protección osteomuscular, prevención de enfermedades transmitidas por mosquitos y zancudos, VIH-Sida y cuidado de manos.
- Monitoreos de ergonomía, niveles de iluminación, psicosocial, polvo respirable, ruido – dosimetría, ruido – sonometría, humos metálico, vibración y calidad de agua.
- Vacunación contra la influenza.
- Control y asesoría nutricional.
- Monitoreo de campamentos y comedores.
- Inspección técnica de seguridad en edificaciones.
- Pausas activas.
- Prevención de respuesta a emergencias: simulacros.



### Promocional

- Normas de convivencia sana.
- Feria de salud y bienestar.
- Promoción de la practica del deporte físico.
- Sensibilización de normas de convivencia en obras.
- Charlas de sensibilización para promover estilo de vida saludable.

### Asistencial:

- Vigilancia médica según evaluación médica.
- Vigilancia médica y social a los casos de accidente de trabajo y enfermedad.
- Inspección de botiquines.

## 10.4 JUNTOS POR EL CERO ACCIDENTE



### DMA Genérico Salud y seguridad en el trabajo

Como parte de su estrategia de comunicación y cultura de prevención, JJC realiza anualmente la campaña “Juntos por el cero accidente” en el marco del día mundial de la Seguridad y Salud Ocupacional (28 de abril) instituida por la Organización Internacional del Trabajo. El objetivo es el de sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la prevención para minimizar los accidentes y fortalecer la cultura de seguridad en nuestra organización.

Bajo el lema “Trabajador que se respeta”, en el 2016 se destacó la importancia del cuidado que debe tener cada trabajador sobre su integridad física. Entre ellas identificar los riesgos asociados a su función, trabajo o tarea. Los principales mensajes fueron resultado de las estadísticas de accidentabilidad vigentes, entre las cuales destacaban la recurrencia de accidentes en manos y dedos o golpes por caída de objetos.

Siendo la participación un elemento fundamental para lograr resultados positivos, a través del concurso “Trabajador que se respeta demuestra su talento” se promovió la creación de una canción que incentive la cultura de la prevención y cuya letra tenga como base un estándar de seguridad vinculado a los principales procesos de su proyecto. Los videos fueron enviados a través del canal “Wasap” de JJC. La participación y entusiasmo de trabajadores y línea de mando en todos nuestros proyectos permitieron alcanzar el objetivo.

Por otro lado, conocedores que los riesgos en nuestros proyectos no son iguales a los riesgos asociados a oficinas, se diseñaron actividades específicas, como el módulo didáctico “Encuentra los 10 riesgos”.





1 FIN DE LA POBREZA



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES





# PROVEEDORES

En JJC trabajamos con proveedores de bienes y servicios con quienes establecemos relaciones de confianza. En la búsqueda de un crecimiento conjunto, nos centramos en asegurar que su desenvolvimiento se encuentre a la par de nuestros altos estándares.

69



# 1 IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL

64.12

Durante el 2016, JJC trabajó con 1817 proveedores a nivel nacional y se realizaron compras por más de 370 millones soles; las cuales se dividen en materiales y servicios. De este total, el 80% de compras está

asociado a proveedores de Lima y el 20% a proveedores en provincia, dinamizando la economía de las zonas donde trabajamos.

| ► CATEGORÍA DE COMPRA | Importe            | %           |
|-----------------------|--------------------|-------------|
| Materiales            | 162 902 274        | 44%         |
| Servicios             | 207 330 166        | 56%         |
| <b>Total</b>          | <b>370 232 440</b> | <b>100%</b> |

## Compra de materiales

Del total de materiales comprados en el 2016, se aprecia en el cuadro que 31% corresponde a la adquisición

de concreto, mientras el resto atañe a materiales requeridos para la ejecución de los proyectos.

| ► COMPRA DE MATERIAL                | %           |
|-------------------------------------|-------------|
| Concreto                            | 31%         |
| Fierro                              | 16%         |
| Equipos (zaranda, volquetes, etc. ) | 8%          |
| Petróleo                            | 6%          |
| Cable                               | 3%          |
| Equipo de protección personal       | 3%          |
| Emulsión                            | 1%          |
| Planta de filtrado                  | 1%          |
| Otros                               | 31%         |
| <b>Total</b>                        | <b>100%</b> |



Los Parques Casa Club. Arequipa



G4.12

#### Contratación de servicios

Respecto a la contratación de servicios, los rubros con mayor incidencia se dieron en la contratación de alquileres de equipos que han requerido nuestros

diversos proyectos, así como el servicio de ignifugado que corresponde a la contratación de servicios electromecánicos específicamente.

| ►                        |                                      | %           |
|--------------------------|--------------------------------------|-------------|
| CONTRATACIÓN DE SERVICIO | Alquiler de equipos                  | 25%         |
|                          | Servicio de ignifugado               | 24%         |
|                          | Servicio de aislamiento              | 13%         |
|                          | Catering                             | 10%         |
|                          | Montaje y fabricación de estructuras | 7%          |
|                          | Carpintería metálica                 | 7%          |
|                          | Movimiento de tierras                | 6%          |
|                          | Alquiler de encofrado y andamios     | 4%          |
|                          | Otros                                | 4%          |
|                          | <b>Total</b>                         | <b>100%</b> |

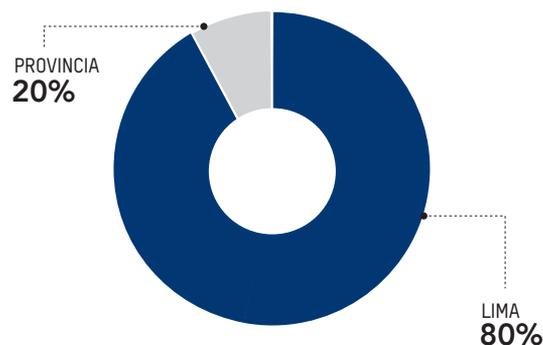
EC.9

#### Contratación de Proveedores

En el 2016 hemos trabajado con 1817 proveedores a nivel nacional.

| ►                            | Departamento | Cantidad    | %           |
|------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| PROVEEDORES POR DEPARTAMENTO | Lima         | 1456        | 80%         |
|                              | Arequipa     | 96          | 5%          |
|                              | Piura        | 80          | 4%          |
|                              | Ayacucho     | 41          | 2%          |
|                              | Ancash       | 40          | 2%          |
|                              | Cusco        | 24          | 1%          |
|                              | Junín        | 18          | 1%          |
|                              | Huancavelica | 16          | 1%          |
|                              | Otros        | 46          | 3%          |
|                              | <b>Total</b> | <b>1817</b> | <b>100%</b> |

## COMPRA SEGÚN ORIGEN DE PROVEEDORES



### DMA Genérico Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores

Según el análisis de riesgo de JJC hemos identificado que el mayor riesgo para nuestra actividad se encuentra principalmente en la contratación de servicios. En ese sentido para asegurar que los trabajadores de los proveedores que nos brindan servicios cumplan con nuestros mismos estándares de gestión, JJC cuenta con un Procedimiento de Emisión y Celebración de Contratos de Servicios, el que contiene una cláusula que permite a JJC verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los proveedores. La cláusula es la siguiente:

- Pagar puntualmente las remuneraciones y beneficios sociales de su personal, contribuciones, impuestos, indemnizaciones por accidentes de trabajo, indemnizaciones por fallecimiento, contratar y pagar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, cumplir las leyes laborales y demás obligaciones inherentes a la relación laboral con su personal.

Asimismo, antes de que JJC emita el pago de cada prestación, el subcontratista debe acreditar el cumplimiento de sus obligaciones. Con esa finalidad, debe entregar a JJC, al inicio de cada mes o conjuntamente con la presentación de la factura, la siguiente documentación firmada en original y copia, la cual podrá ser mantenida por JJC:

- Boletas de pago de los trabajadores que laboren en la prestación de los servicios, firmada por el subcontratista y los trabajadores. Si la remuneración o parte de ella es entregada a algún beneficiario distinto del trabajador, el subcontratista deberá entregar la copia de la autorización y la constancia de haber efectuado dicho pago. Si la remuneración es depositada electrónicamente en una cuenta bancaria del trabajador, el subcontratista deberá entregar la copia de la carta de instrucción o constancia de transferencia bancaria, así como la documentación que acredite que la remuneración fue efectivamente depositada en las cuentas de los trabajadores.
- Constancia de pago de vacaciones anuales, gratificaciones y demás beneficios de ley, distribución de utilidades y cualquier otro beneficio establecido por la ley.
- Constancia de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- Libro de planillas debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en el que figuren todos los trabajadores del subcontratista involucrados en los trabajos.
- Constancia de pago de contribuciones y aportaciones

G4.LA15



a ESSALUD, EPS, ONP, AFP, FONAVI, SUNAT, SENATI, SENCICO, CONAFOVICER y a cualquier otra contribución o aportación que resulte aplicable.

- Copia de los certificados de los programas de inducción, seguridad o entrenamiento (STOP® o equivalentes) para todo el personal que preste servicios bajo el subcontrato.

- Constancias de entrega de uniformes de trabajo e implementos de seguridad con la frecuencia requerida según los convenios colectivos aplicables.

- Constancias de haber cumplido con realizar los exámenes médicos a los trabajadores contratados, y haber comunicado a estos de los resultados de los mismos, acreditado con la firma del trabajador. Cuando sea el caso, constancias de los exámenes médicos periódicos y de cese. Asimismo, las constancias de haber realizado los exámenes médicos específicos relacionados con las actividades efectuadas por los trabajadores, según las disposiciones legales aplicables.

- Copia de las notificaciones y actas de inspección levantadas por la Autoridad de Trabajo, cuando es el caso.

- Copia de las pólizas de seguros contratados para el personal, así como de cualquier otro seguro requerido bajo este subcontrato, así como las constancias de pago de dichas pólizas.

- Constancia de pago y/o cumplimiento de cualquier otra obligación relacionada con los trabajos con el personal contratado para la ejecución de los mismos.

En caso de constatar el incumplimiento de los puntos indicados anteriormente y con el fin de salvaguardar el derecho del personal subcontratado, JJC puede retener el pago al subcontratista hasta que este ejecute sus obligaciones, de lo contrario el subcontratista autoriza expresamente a JJC a efectuar directamente los pagos al personal con cargo a su cuenta. Esto sin perjuicio de JJC de proceder a la resolución del subcontrato conforme las cláusulas de contratación.

#### **DMA genérico evaluación ambiental de proveedores**

Asimismo contamos con criterios para evaluar a un proveedor en aspectos de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, considerando lo siguiente:

- Seguro de vida y SCTR

- Seguridad (grado de organización, reglamento interno y manual de gestión de seguridad)

- Registro estadístico de accidentes

- Disposiciones de residuos, emisiones y efluentes

- Certificaciones ambientales

- Seguro contra incendio y contra robos (siniestros)

- Aceptación de cumplir las políticas de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de JJC.



# 2 PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

JJC identifica a sus proveedores que suministran materiales y servicios a los proyectos, conociendo sus recursos, infraestructura, capacidad técnica y económica-financiera, así como la acreditación de experiencia necesaria en materia de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Esto respalda un adecuado y sostenido suministro con las exigencias y requerimientos internos que los clientes demandan. Asimismo, evalúa el desempeño del proveedor, respecto a la entrega de los suministros y/o servicios contratados en los diferentes proyectos.

Durante la etapa de homologación de proveedores y servicios, se solicita la documentación referente al Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente del postulante. Parte de la documentación solicitada por el homologador es la Evaluación de los Aspectos e Impactos Ambientales Significativos del producto/empresa y/o servicio.

En caso un proveedor no cuente con un sistema de gestión desarrollado, deberá adoptar el mismo sistema de JJC.

Para determinar si un proveedor es homologable se usan los criterios indicados en la tabla siguiente:

G4.EN33

G4.LA15

G4.EN32

|   | Críticos Primarios | Críticos Secundarios  | Especializados  |  |
|---|--------------------|---|---|--|
| <b>CRITERIOS PARA HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES</b> | <b>MATERIALES</b>  | Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de \$50 000 sin incluir IGV  | Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de \$80 000 sin incluir IGV  |  |
|   |                    | Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de \$200 000 sin incluir IGV | Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de \$150 000 sin incluir IGV |  |
|   | <b>SERVICIOS</b>   | Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de \$50 000 sin incluir IGV  | Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de \$80 000 sin incluir IGV  | Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de \$30 000 sin incluir IGV |
|   |                    | Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de \$200 000 sin incluir IGV | Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de \$150 000 sin incluir IGV | Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de \$80 000 sin incluir IGV |



De esta forma el universo de proveedores del 2016 se divide en:

G4.LA14

· Proveedores homologados: cumplen los criterios de homologación de la tabla anterior y fueron homologados en el proceso .

· Proveedores pendientes: no iniciaron el proceso de homologación.

· No aplica: proveedores que no alcanzaron los criterios de homologación.

| ESTATUS                 | Cantidad    | %           |
|-------------------------|-------------|-------------|
| Proveedores homologados | 53          | 3%          |
| Proveedores pendientes  | 28          | 2%          |
| No aplica               | 1736        | 96%         |
| <b>Total</b>            | <b>1817</b> | <b>100%</b> |

Como parte de la mejora continua, en el 2016 incluimos en nuestro proceso de homologación de proveedores

la comunicación y adhesión formal por su parte a los Diez Principios del Pacto Mundial.



# 3 NEGOCIOS MEJORADOS: DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

## DMA Genérico Evaluación de la repercusión social de los proveedores

JJC cuenta con un estándar de servicios y productos que debe ser cumplido por todos nuestros proveedores, que sirve como referencia en nuestros proyectos para contar con un servicio de calidad. Sin embargo, la realidad de las zonas donde operan nuestros proyectos y el escaso conocimiento en el rubro de hotelería (alojamiento y alimentación) de parte de los proveedores locales, nos ofreció la oportunidad de emprender un programa de desarrollo. De este modo es posible alcanzar el estándar requerido a través de nuestras capacitaciones.

Los conocimientos y su aplicabilidad son inspeccionados dentro de un proceso de mejora continua. El control de estas acciones compromete

a los trabajadores del proyecto, donde se instala un comité conformado por un equipo multidisciplinario que incluye al médico ocupacional, la trabajadora social, el administrador, el jefe de seguridad y salud ocupacional, y representantes del comité, ocasionalmente.

En 2013 la empresa pone en marcha este programa y a la fecha los resultados son alentadores. Entre los cursos dirigidos a los concesionarios de alimentos locales se brinda: Alimentación balanceada, Buenas prácticas de higiene y manipulación de alimentos, y Contaminación y análisis de riesgos. En el 2016 se capacitaron en total a 44 personas que pertenecen a ocho negocios, mientras que las inspecciones se realizaron mensualmente y en todos los proyectos, proceso que fortalece su servicio al ofrecer oportunidades de mejora.





Pacto Mundial/ Derechos Humanos  
Principio N° 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos



## COMUNIDADES

Estamos comprometidos a respetar y contribuir con los lugares en los que desarrollamos nuestras actividades. No solo a través del cumplimiento de leyes y de la valoración de sus costumbres, sino de desarrollar acciones que proporcionen un impulso para mejorar su calidad de vida.

# 1 DIMENSIONES

De acuerdo a nuestra política de Responsabilidad Social las actividades que llevamos a cabo en los lugares donde actuamos se enfocan en dos dimensiones:

## Diálogo y Relacionamento

Tiene como objetivo establecer relaciones de confianza y armonía entre la población local y la empresa disminuyendo las situaciones con riesgo de conflicto.

## Progreso y Bienestar

Se ejecutan acciones con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades en las zonas de influencia directa durante el tiempo de duración de la obra.

Nuestros programas implementados, de acuerdo a estas dimensiones son:

| ►                       |   | Diálogo y relacionamiento   |
|-------------------------|---|---|
| PROGRAMAS IMPLEMENTADOS | PROGRAMA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO | <b>Integración empresa – comunidad:</b> promovemos en nuestros colaboradores el respeto a las comunidades. Contamos con un Manual de Conductas deseadas donde se establecen y recomiendan una serie de acciones para actuar con respeto en las comunidades donde operamos.  |
|                         |   | <b>Gestión de consultas y reclamos:</b> en coordinación con el cliente, siempre y cuando esté alineada a su política, gestionamos las consultas y reclamos de los diferentes actores que se encuentran en la zona donde operamos. Atendemos sus consultas y resolveremos cualquier inconveniente que acontezca en el desarrollo del proyecto, de esa manera, mantenemos una buena convivencia con la comunidad. |
|                         |   | <b>Donaciones:</b> identificamos necesidades en los lugares donde actuamos y gestionamos ayuda pertinente y necesaria.  |
|                         | PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO    | Mediante el programa de voluntariado “Manos a la Obra” nuestra empresa moviliza talento y recursos para contribuir con el desarrollo y bienestar de la sociedad. El objetivo de este programa es fortalecer el vínculo entre la empresa y las comunidades, desarrollando acciones educativas y culturales en beneficio de los grupos más vulnerables.   |
| ►                       |   | Progreso y bienestar  |
|                         | PROGRAMA DE PROYECCION SOCIAL           | Este programa desarrolla acciones basadas en las necesidades de las comunidades, orientadas a los dos principales lineamientos que indica nuestra guía de responsabilidad social: educación y cultura. Estas acciones dependen del contexto y la realidad del proyecto, los mismos que se analizan para determinar las actividades a ejecutarse.  |
|                         | PROGRAMA DE CONTRATACIÓN LOCAL          | Este programa gestiona al personal local contratado y tiene como finalidad contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de la generación de empleo calificado y no calificado. De este modo consigue impactos positivos en los lugares donde actuamos, entre ellos la dinamización de la economía local y el mejoramiento de la empleabilidad de los trabajadores.             |

"A través de la comunidad Tiabaya me presenté para trabajar en el proyecto Cerro Verde. Participé del sorteo del consejo, obtuve un cupo y comencé a trabajar como vigía para JJC. En Cerro Verde trabajé año y tres meses y recibí un certificado. Luego me presenté para trabajar para otro proyecto en Arequipa, en Tambomayo, en el que me encuentro ahora. He aprendido muchísimo, además de desenvolverme como vigía, me han permitido colaborar en labores diversas como los tareas y otras de seguridad".

**Liliana Olivares Nina**  
Programa de contratación local



Liliana Olivares, primera de derecha a izquierda.



# 2 IMPACTO SOCIAL

A continuación mostramos las actividades desarrolladas en nuestras diversas zonas de operación durante el año 2016.

G4.S01

| ▶           | DIMENSIÓN                        | DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO       |                                 |            |                          | PROGRESO Y BIENESTAR |                   |
|-------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------|--------------------------|----------------------|-------------------|
|             |                                  | Relacionamiento Comunitario     |                                 |            | Voluntariado Corporativo | Contratación Local   | Proyección Social |
|             |                                  | Integración empresa - comunidad | Gestión de consultas y reclamos | Donaciones |                          |                      |                   |
|             | PROYECTO SEDE                    |                                 |                                 |            |                          |                      |                   |
| ACTIVIDADES | Sede Central                     |                                 |                                 |            | X                        |                      |                   |
|             | Sede de Equipos y Almacén        | X                               |                                 | X          | X                        | X                    | X                 |
|             | Diana                            |                                 | X                               |            | X                        |                      |                   |
|             | CEM III                          |                                 | X                               |            | X                        |                      |                   |
|             | CEM IV                           |                                 | X                               |            | X                        |                      |                   |
|             | Los Parques Casa Club            |                                 | X                               | X          | X                        | X                    | X                 |
|             | Taller Ferreiros - La Joya       | X                               | X                               | X          | X                        | X                    |                   |
|             | Centro de Salud Palmira          |                                 |                                 | X          |                          | X                    |                   |
|             | Taller de Mantenimiento Antamina |                                 |                                 | X          | X                        | X                    |                   |
|             | Plaza San Miguel I y II          |                                 |                                 | X          |                          |                      |                   |
|             | Madre                            |                                 | X                               |            | X                        |                      |                   |
|             | Planta Protisa                   |                                 |                                 |            |                          | X                    |                   |
|             | Tambomayo                        |                                 |                                 | X          | X                        | X                    | X                 |
|             | Consortio COSAPI JJC-SC          | X                               |                                 | X          | X                        | X                    | X                 |
|             | Consortio JJC COSAPI             | X                               |                                 | X          | X                        | X                    |                   |
|             | Consortio Vial San Ignacio       | X                               |                                 | X          | X                        |                      |                   |
|             | Consortio Vial JJC Mayo          | X                               |                                 | X          | X                        | X                    |                   |
|             | Consortio Vial Jaylli            | X                               | X                               | X          | X                        | X                    | X                 |
|             | Consortio Nodo Ilo               |                                 |                                 |            | X                        | X                    | X                 |



## 2.1 VOLUNTARIADO “MANOS A LA OBRA”

Durante el 2016 cerca de 800 voluntarios, alentados por el sentido de trascendencia de sus acciones, contribuyeron con el bienestar de 2276 personas en todo el país. Esto fue posible gracias a diversas actividades puestas en marcha.

Entre las iniciativas destacan “Comparte tu talento y transforma vidas”, “Navidad con los guardianes del planeta”, “Color esperanza”, “Tu sonrisa mi mejor regalo”,

“Reciclando Ando”, “Misión sonrisas”, entre otras, que colaboraron con las comunidades en las áreas de influencia de los proyectos de JJC a nivel nacional.

En total pusimos en marcha 29 actividades en Lima, Piura, Huancavelica, Arequipa y Apurímac. Este año resaltamos la transferencia de talento de los voluntarios que implicó su participación activa y el compromiso asumido.



“El voluntariado de JJC se acercó a nuestra institución ofreciéndonos la donación de mobiliario. Les preguntamos si sería posible que nos ayuden con el pintado de 46 bloques de pared y ellos aceptaron gustosos. Contribuyeron no solo con mano de obra, sino con pintura y materiales. Padres de familia, profesores y alumnos también se unieron a la iniciativa. Nos encontramos profundamente agradecidos porque esta iniciativa consiguió cambiarle el rostro a nuestro colegio”.

**Carmen Espino Bedoya**

Directora del Colegio Virgen del Carmen en Villa El Salvador



**13** ACCIÓN  
POR EL CLIMA



**15** VIDA  
DE ECOSISTEMAS  
TERRESTRES





## MEDIO AMBIENTE

Asumimos el compromiso de prevenir cualquier daño al medio ambiente y de asegurar el uso adecuado de recursos, junto con la realización de acciones que minimicen los impactos ambientales y garanticen el bienestar de todos.

# 1 GESTIÓN AMBIENTAL

## DMA Genérico materiales, energía, agua, emisiones, efluentes y residuos

G4.14

En JJC desde la misión corporativa hemos asumido la responsabilidad de adoptar un enfoque preventivo con el fin de proteger al medio ambiente en relación a cualquier impacto negativo que nuestras actividades puedan generar, asimismo hemos implementado programas de prevención y control eficientes, de esta manera, ante un impacto negativo, aplicamos de inmediato las medidas correctivas necesarias.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los compromisos asumidos en nuestra misión corporativa y Política del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, se ha desarrollado, implementado y certificado desde el año 2010 un Sistema de Gestión Ambiental basado en la Norma ISO 14001.

Durante noviembre del 2016 se realizó con éxito el proceso de auditoría externa de recertificación de las Normas ISO 9001 (Sistema de Gestión de la Calidad) y 14001 (Sistema de Gestión Ambiental) en la versión 2015, de esta manera JJC se convirtió en la primera empresa del sector construcción en el Perú en certificar su sistema de gestión a esta nueva y exigente versión de los estándares ISO.

Cabe indicar que gracias a la misión corporativa de JJC, nuestra compañía incorpora los criterios de los estándares más exigentes desde el año 2008. Por ello la migración a las nuevas versiones ha sido un proceso ágil que entró en sinergia con nuestro sistema de gestión general. Esto ha permitido la mejora y simplificación de procesos, tomando siempre en cuenta los compromisos con nuestros grupos de interés.

Desde el 2014 contamos con el Programa 3R (Reducir, Reutilizar y Reciclar) que año a año se fortalece a través de la aplicación de nuevas prácticas en el proceso constructivo y la adquisición de tecnologías amigables con el medio ambiente, con el fin de generar una influencia positiva en todos los actores del sector. Asimismo este programa promueve conductas responsables y crea conciencia sobre la importancia de la preservación del planeta, se trata de una oportunidad para que todos los colaboradores puedan asumir un rol como ciudadanos responsables y contribuir con el desarrollo sostenible.

Este programa cuenta con resultados alentadores que nos incentivan a seguir implementando alternativas para Reducir, Reutilizar y/o Reciclar, demostrando nuestra vocación para contribuir con el entorno y el medio ambiente.





# 2 MATERIALES

Los materiales usados en nuestro negocio son aquellos insumos utilizados en la construcción de nuestros proyectos del periodo 2016, los principales se muestran en la tabla siguiente:

G4.EN1

| ►          | Recursos                    | Unidad            | Total   |
|------------|-----------------------------|-------------------|---------|
| MATERIALES | Concreto                    | m <sup>3</sup>    | 44 822  |
|            | Fierro de construcción      | t                 | 9303    |
|            | Desmoldante para encofrados | Galones           | 2320    |
|            | Aditivo para concreto       | Galones           | 2560    |
|            | Arena fina                  | m <sup>3</sup>    | 1277    |
|            | Arena gruesa                | m <sup>3</sup>    | 2800    |
|            | Agregado (piedra y arena)   | m <sup>3</sup>    | 10 000  |
|            | Cemento                     | t                 | 1444    |
|            | Ladrillo                    | Millar            | 7447    |
|            | Madera                      | Pies <sup>2</sup> | 310 759 |
|            | Pintura                     | Galones           | 6276    |

## 2.1 INICIATIVAS PARA MINIMIZAR EL IMPACTO AMBIENTAL POR MATERIALES

G4.EN2

### A. Programa 3R: Reducir

• Desde el inicio del programa 3R nuestros colaboradores vienen demostrando una conciencia ambiental que se evidencia en la reducción del consumo de papel en nuestra Sede Central. Los resultados son los siguientes: Reducción del 45% en relación al consumo registrado en el 2016.

• 100% del papel tamaño A4 y A3 utilizado en todas las empresas de JJC proviene de bosques con manejo sostenible.

• 100% del material editorial (Revista JJC Comunica, Boletín Creciendo Juntos y Reporte de Sostenibilidad) de JJC proviene de bosques con manejo sostenible.



- 100% del material de capacitación de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente fue impreso en papel hecho en su totalidad con fibra reciclada, que garantiza el respeto al medio ambiente y a las responsabilidades económicas y sociales.

- 100% de la madera utilizada es oriunda de bosques autorizados por las instituciones competentes del Estado.

- Reducción del consumo de papel, tinta y tóner a través de un software que permite administrar las impresiones generadas a través de cada usuario y su clave. De esta manera las impresiones enviadas por error no se imprimen de inmediato, siendo posible cancelarlas. Así mismo se han agrupado algunas áreas con una sola impresora multifuncional haciendo más eficiente el uso de recursos.

- Reducción del consumo de papel a través de la digitalización de facturas y sustento de pago a nuestros proveedores, lo cual permite reducir el número de copias, los tiempos de búsqueda de información y de respuesta de los contadores ante consultas externas gracias a la disponibilidad de los datos.

- Reducción del consumo de papel gracias a la facturación electrónica de documento tributario.

- Reducción del consumo de papel mediante la Boleta de Pago electrónica, implementada desde enero de 2016 para todos los empleados de la Sede Central y Sede de Equipos y Almacén. Las boletas son enviadas por medios electrónicos a nuestros colaboradores y por esta misma vía se obtienen las confirmaciones de recepción y conformidad.

#### B. Programa 3R: Reutilizar

- Recuperación de la madera del proceso constructivo para la confección de campamentos, encofrados moldeables, protección de andamios, estacas de topografías, guardavías, señalización, carteles, barandas, estacas para sembrado de árboles y control de taludes.

- El concreto excedente del proceso constructivo se utiliza en la elaboración de rompemuelleres y losas deportivas que sirven como medida de control y encapsulamiento del polvo. También se utiliza en conjunto con la madera recuperada en la confección de balizas de seguridad.

- Fierro de construcción recuperado del proceso constructivo es utilizado como balizas señalizadoras en los proyectos de edificaciones, gas y petróleo, infraestructura e industria y posteriormente es enviado al proceso de reciclaje a través de Empresas Prestadoras de Servicios de Residuos Sólidos (EPS-RS) autorizados por DIGESA.



#### C. Programa 3R: Reciclar

- Gracias al Programa 3R y su iniciativa "Yo fui casco", se enviaron a reciclaje durante 2016, 866 unidades de cascos usados, equivalentes a 290 kg de plástico. Como resultado, se transformaron en 72 bancos de plástico que fueron entregados al comedor de uno de nuestros proyectos. De esta manera, extendemos el ciclo de

vida de este material: a la fecha se han reciclado 3356 cascos, con los cuales se fabricaron cerca de 200 bancos.

- Se han recuperado y enviados a reciclaje más de 34 toneladas de metales procedentes de nuestra Sede de Equipos y Almacén

G4.EN2

En convenio con instituciones benéficas, donamos para reciclaje durante el año:

- Más de 1488 kg de papel entregados a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) a través de su programa "Reciclar para ayudar". Esta cantidad representa más de 22 árboles adultos y cerca de 5000 kg de madera, que se traducen en 37 prendas elásticas para los pacientes. De esta forma, no solo colaboramos con la rehabilitación de niños y adolescentes con quemaduras severas, sino también reducimos nuestro impacto ambiental.

- Más de 138 kg de tapas de plástico entregadas a la organización Tierra y Ser, que promueve la adquisición de sillas de ruedas, muletas, andadores y/o bastones para personas de escasos recursos a partir de la venta de las tapas a plantas recicladoras.

- 474 equipos celulares y baterías entregados al programa "Yo reciclo, Yo soy Claro" como parte de su proyecto de medio ambiente, siendo reconocidos por el Ministerio del Ambiente.

| ►                              | Material        | Cantidad |
|--------------------------------|-----------------|----------|
| <b>DONACIÓN PARA RECICLAJE</b> | Papel utilizado | 1488 kg  |
|                                | Cascos usados   | 290 Kg   |
|                                | Tapas plásticas | 138.6 kg |



Durante el año 2016 JJC destinó a través de empresas autorizadas por DIGESA los residuos metálicos (fierro de construcción, estructuras metálicas, etc.) y neumáticos provenientes del proceso constructivo y de los equipos propios utilizados. La venta es permitida en los proyectos y sedes donde JJC es dueño del material que utiliza.

De esta forma extendemos el ciclo de vida de nuestros materiales, permitiendo que estos regresen a la cadena productiva. En la mayoría de los proyectos donde el material es suministrado por el cliente, al término del proyecto se realiza un metrado del material utilizado versus el solicitado y se devuelve al cliente el material excedente, incluyendo parte de sus embalajes.

| ►                          | Sede                      | Llantas (Unidades) | Chatarra (Tn) | Madera (Kg) | Material electrónico <sup>1</sup> (Unidades) |
|----------------------------|---------------------------|--------------------|---------------|-------------|--|
| <b>VENTA DE MATERIALES</b> | Sede de Equipos y Almacén | 99                 | 34            | -           | 190  |

1. Computadoras, radios, teléfonos, etc.

# 3 RESIDUOS

G4.EN23

En los proyectos desarrollados por JJC, consorcios y empresas vinculadas, se utiliza el estándar de Manejo de Residuos, además del Plan de Manejo de Residuos Sólidos, en los que se establecen las directrices e informaciones necesarias para la adecuada gestión de los residuos en las obras, garantizando que sean manejados, tratados y destinados correctamente.

Otro objetivo importante es la reducción del volumen de residuos generados. De manera primaria, los residuos se clasifican en Peligrosos y No Peligrosos y su disposición final se realiza de acuerdo a ley y a lo establecido en el contrato con el cliente.

La disposición final de los residuos sólidos en JJC se realiza de la siguiente manera:

- En el relleno sanitario (EPS-RS), autorizado por DIGESA.
- El cliente lo dispone directamente en los lugares autorizados por las autoridades para tal fin.
- Plantas de re-refinación de aceites usados o tratamiento para su transformación en combustible alternativo a través de una EC-RS / EPS-RS.

| RESIDUOS | Recursos                    | Sólidos | Líquidos | Total  |
|----------|-----------------------------|---------|----------|--------|
|          | Residuos Peligrosos (Tn)    | 33      | 13.2     | 46.7   |
|          | Residuos No Peligrosos (Tn) | 1058.2  | 139.1    | 1197.3 |
|          | Aceites usados              |         |          | 7109.1 |
|          | Rgpia (kg) <sup>2</sup>     |         |          | 24     |

Estos resultados no incluyen las obras: Taller de Mantenimiento Antamina (residuos sólidos manejados por el cliente). Los Consorcios Huacho - Pativilca, Vial Huaura y Cosapi-JJC SC porque el área de SSMA es manejada directamente por el socio.



2. RGPIA – Residuos generados por incidentes ambientales





Durante la etapa de construcción, uno de los aspectos ambientales controlados por JJC en los proyectos son los derrames, los cuales pueden generar impactos ambientales como la contaminación del suelo.

Durante el año 2016 no se produjeron derrames de sustancias químicas peligrosas (hidrocarburos, derivados de hidrocarburos, etc.) de mayor significancia, ni se reportó un área contaminada durante nuestras opera-

ciones. No obstante, el dato referente a suelos contaminados es la suma de los pequeños derrames generados y de la tierra utilizada como agente de limpieza y contención de derrames en los distintos procesos de los proyectos del Grupo JJC en el año 2016.

El suelo contaminado es tratado a través de una EPS-RS autorizada por DIGESA.

| ►                           | Identificados  | Impactos posibles       | Factor impactante                                   | Suelos contaminados |
|-----------------------------|--|-------------------------|---|---------------------|
| <b>ASPECTOS AMBIENTALES</b> | Derrames provenientes de los distintos procesos de JJC | Contaminación del suelo | Sustancias químicas peligrosas, hidrocarburos, etc. | 24 kg               |

Los objetivos y metas corporativas en relación a residuos en el año 2016 fueron:

| ►              | Objetivo  | Indicador  | Meta            | Resultado    |
|----------------|---|--|-----------------|--------------|
| <b>GESTIÓN</b> | Minimizar los residuos sólidos generados en obras | Residuos No Peligrosos = [Peso en kg de residuos no peligroso generados/Hora Hombre Trabajada] | <= 0.13 kg/HHT  | 0.07 kg/HHT  |
|                |   | Residuos Peligrosos = [Peso en kg de residuos no peligroso generados/Hora Hombre Trabajada]    | <= 0.065 kg/HHT | 0.006 kg/HHT |

# 4 ENERGÍA

G4. EN3

El mayor consumo de combustibles en nuestra compañía es para el uso de vehículos, equipos y provisión de energía eléctrica a los grupos electrógenos

en los campamentos de los proyectos. Los consumos registrados en el año 2016 fueron:

| ► | Combustible                     | Consumo (galones) | Gj            |
|---|---------------------------------|-------------------|---------------|
|   | Petróleo (B2, D2 y B5)          | 679 468           | 9805          |
|   | GLP (gas propano) en kilogramos | 520 kg            | 13 728        |
|   | Gasolina                        | 3000              | 375           |
|   | <b>Total</b>                    | <b>682 468</b>    | <b>23 908</b> |

Para el consumo de energía eléctrica en la Sede Central, Sede de Equipos y Almacén, y proyectos existen tres modalidades de registro para todo uso, tanto de personas como de equipos:

**Energía eléctrica que proviene de grupos electrógenos:**

Se lleva el control a través del combustible consumido (galones) mas no por kilovatio-hora (kWh). Esta información es reportada de manera diaria en la plataforma SAP de almacén de los proyectos y reportada mensualmente a la Sede Central en el informe mensual de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

**Energía eléctrica suministrada por el cliente:** En proyectos donde la energía eléctrica es suministrada por el cliente (a través de grupo electrógeno o red eléctrica) el control del consumo de energía eléctrica es realizado directamente por el cliente.

**Energía eléctrica suministrada por servicio público:** Se lleva el control del consumo de energía eléctrica en la Sede Central, Sede de Equipos y Almacén, así como proyectos que tienen oficinas y campamentos que se abastecen del servicio público, a través de los recibos de pago por número de suministro.



G4.ENS

CRE 1

| Sedes                     | Consumo de energía |                | Intensidad Energética           |                             |                                |
|---------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
|                           | kWh                | Diesel (GL)    | Nº de trabajadores por proyecto | Intensidad energética (kWh) | Proyección Social (Gal diesel) |
| Sede Central              | 726 026            | 0              | 161                             | 4509                        | 0                              |
| Sede de Equipos y Almacén | 181 513            | 0              | 78                              | 2322                        | 0                              |
| Proyectos <sup>3</sup>    | 1 190 096          | 189 989        | 3887                            | 306                         | 90                             |
| <b>Total</b>              | <b>2 097 636</b>   | <b>189 989</b> | <b>4126</b>                     | <b>508</b>                  | <b>90</b>                      |

Determinar metas de consumo e intensidad energética en el sector construcción depende de la envergadura y necesidades de los proyectos. No obstante, nuestra

compañía invierte anualmente en cambiar equipos y herramientas de trabajo para tener un mayor rendimiento y un menor consumo.

G4.EN6

## 4.1 INICIATIVAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA

Además de las iniciativas llevadas a cabo por nuestro Programa "3R", compartimos en nuevos canales de comunicación internos y externos, buenas prácticas para promover la utilización responsable de los recursos.

En 2016 se renovaron el 10% del total de computadoras portátiles con equipos más eficientes en el uso de la energía, y espacio, los que además cuentan con numerosas certificaciones medioambientales, como

EPEAT® Gold, Energy Star y la certificación de producto sostenible ULE Gold. Los nuevos equipos son capaces de ahorrar hasta un 10% del consumo de energía promedio, además de poseer el Software "Power Manager", capaz de limitar de manera intuitiva el consumo energético en los procesos inactivos y proporcionar una mayor cantidad de energía cuando es necesario, prolongando al máximo el tiempo de funcionamiento sin conectar el equipo a la red eléctrica.



<sup>3</sup>Incluye información de los siguientes proyectos: Consorcio Nodo Energético, Consorcio vial San Ignacio, Consorcio JJC-Cosapi, Consorcio Vial Apurímac, Consorcio Vial Jaylli, Protisa, La Joya, Hotel Aeropuerto, E.M Diana, Centro de Salud de Palmira, K115, CEM IV, Plaza San Miguel, EM Madre y CEM III y Tambomayo.

# 5 EMISIONES

La principal fuente de emisiones en JJC proviene de la operación de los equipos (equipos estáticos, transporte y línea amarilla) utilizados en el desarrollo de los proyectos.

Durante 2016 hemos renovado el contrato de leasing operativo de los volquetes y de línea amarilla adquiridos en el 2015. Estos equipos (volquetes) están potenciados por motores diésel que usan el sistema de inyección diésel riel común con gestión electrónica y cumplen las normas EURO 3. Cabe mencionar que el sistema de inyección diésel riel común es hasta la fecha uno de los más efectivos, tanto por su sencillez y su economía de mantenimiento como por sus bajas emisiones contaminantes de CO<sup>2</sup> y NOx y PPM. Las pruebas con carga realizadas en estos equipos (pruebas realizadas en carretera de trocha y en asfalto) nos permite mantener el ahorro de consumo de energía (combustible por hora y por kilometraje) en 30% en comparación con la flota antigua.

También hemos adquirido y renovado el leasing de 230 equipos mayores y menores (equipos pesados, camiones lubricadores, equipos de perforación, torres de iluminación, grupos electrógenos, zarandas vibratorias, robot de shockete, tractores y excavadoras de oruga, fajas transportadoras, etc.), cumpliendo las normativas internacionales (Tier III o Euro III), las cuales regulan las emisiones de gases NOx, HC, CO y material particulado (PM), además de reducir el consumo de combustible en la operación.

Otra manera de mantener una óptima operación y consumo de energía de los equipos es a través del correcto mantenimiento. Es así que durante el 2016 más de 13 400 órdenes de mantenimiento fueron generadas, la gran mayoría de tipo preventivo y correctivo, consiguiendo la eficiencia y el buen funcionamiento de nuestros equipos.

## 5.1 INVENTARIO DE EMISIONES DE CO<sup>2</sup>

Desde el año 2014 el Grupo JJC lleva el control del inventario de emisiones del Alcance 3. Para el 2016 el volumen total de emisiones de Dióxido de Carbono (CO<sup>2</sup>) en este alcance fue de 2 165 368 toneladas. Este contempla las emisiones por viajes de negocio (visita a proyectos), que al ser aéreos consumen energía que provoca emisiones de CO<sup>2</sup>, uno de los principales gases que incrementa el efecto invernadero.

JJC concientiza a sus trabajadores a través de comunicados que resaltan la importancia de conocer cuántos kg de CO<sup>2</sup> emite cada persona en cada viaje, recomendaciones sobre cómo ahorrar y reducir el consumo de recursos durante este, la importancia de utilizar el sistema de video conferencia evitando el traslado innecesario a los proyectos.

G4.EN19

G4.EN7

G4.EN17



G4.EN18

| ► | GRUPO JJC    | Emisión de CO <sub>2</sub> | Millas (Mi)      | Intensidad Gases de Efecto Invernadero (Kg de Co <sub>2</sub> emitido/Milla) |
|---|--------------|----------------------------|------------------|--|
|   | <b>Total</b> | <b>2 165 368</b>           | <b>3 860 926</b> | <b>0.56</b>  |

## 5.2 INICIATIVAS PARA REDUCIR LA EMISIÓN DE CO<sup>2</sup>

G4.EN19

Durante 2016 continuamos con un proceso logístico eficiente para la distribución de materiales, herramientas e insumos, programando de forma sistemática el envío de materiales a los proyectos, evitando envíos que no estén en programación o sean innecesarios, y realizándolo en vehículos de menor capacidad, optimizando así la cadena logística. Las rutas de distribución

son verificadas de tal manera que aseguren en primer lugar un tiempo de entrega y de tránsito óptimo de los materiales, equipos e insumos desde su consumo hasta su reposición, así como una disminución en la cantidad de kilómetros recorridos por los equipos de transporte, reduciendo las emisiones a la atmósfera, consumo de combustible y desgaste de los equipos.

“Nosotros garantizamos que todos nuestros equipos trabajen con las emisiones óptimas, gracias al mantenimiento preventivo que responsablemente realiza la empresa. De la misma manera, nos aseguramos de contar con equipos con tecnologías de punta para cada tipo de trabajo que desarrollamos. Nos caracteriza la eficiencia y el cuidado del medio ambiente en nuestras operaciones”.

**Eduardo Távara García**  
Subgerente de Equipos de JJC



# 6 AGUA

En 2016 hemos consumido más de 184 000m<sup>3</sup> de agua de diversas fuentes. A la vez realizamos la recuperación/reciclaje de agua en proyectos que realizan limpieza de agregado y material para relleno. Es el caso del proyecto Taller de Mantenimiento en Antamina, que además de realizar el reciclaje del agua, ha utilizado un sistema de aspersores en el sistema de chancado de material agregado, humidificando el material con menor cantidad de agua.

Cabe resaltar que el mayor consumo de agua en el Taller de Mantenimiento en Antamina es en el control de material particulado y control de humedad de las capas de material del proceso constructivo.

G4.EN8

CRE2

| ▶   | Tipo de consumo de agua |   | Cantidad en m <sup>3</sup>  |
|---|-------------------------|---|---|
|   | CONSUMO DE AGUA         | Compra de Agua  | Agua para uso en la producción y para uso humano (abastecimiento de agua por cisterna). |
| Agua para consumo humano (agua de bidón, cajas, botellas, etc.).  |                         |   | 361   |
| Red pública   |                         | Sede Central, Sede de Equipos y Almacén y proyectos                                     | 70 000  |
| Suministrada por el cliente                                       |                         | Agua para uso en la producción y para uso humano (abastecimiento de agua por cisterna). | 50 777  |
| Captada directamente en la fuente (solo en Consorcio Vial Jaylli) |                         | Superficial.  | 61 489  |
| <b>Total</b>  |                         |   | <b>184 227</b>  |

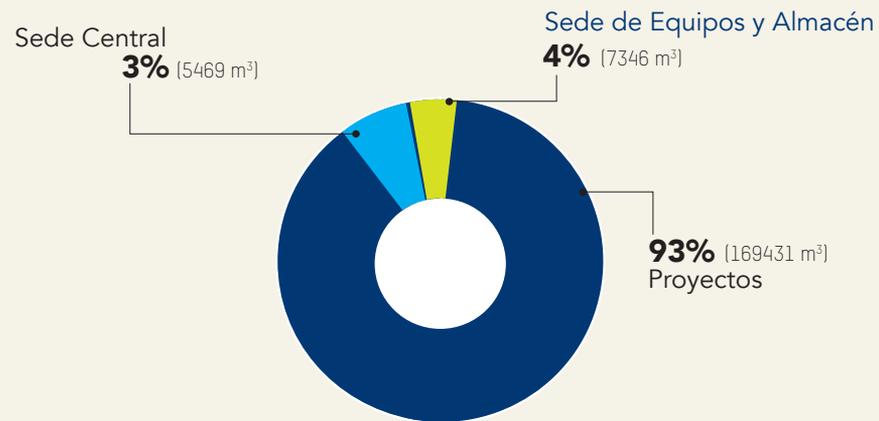




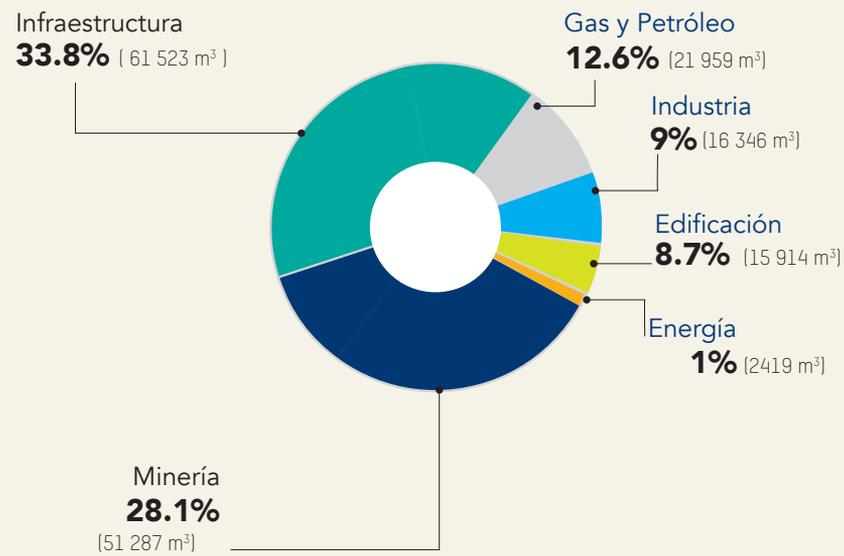
| ► | Proyectos/Sede   | Consumo de agua (m <sup>3</sup> ) | Intensidad de agua <sup>4</sup> | Uso  | Fuente  |
|---|--|-----------------------------------|---------------------------------|--|---|
|   | Sede Central y Oficina de Reclutamiento JJC Contratistas Generales | 4717                              | 43.56                           | Uso y consumo humano (bebederos y servicios higiénicos).   | Red pública   |
|   | Sede Central JJC Schrader Camargo                                  | 349                               | 53.09                           | Uso y consumo humano (bebederos y servicios higiénicos).   | Red pública   |
|   | Sede Central JJC Edificaciones                                     | 403                               | 39.84                           | Uso y consumo humano (bebederos y servicios higiénicos).   | Red pública   |
|   | Sede de Equipos Almacén  | 7346                              | 120.97                          | Uso y consumo humano (bebederos y servicios higiénicos).   | Red pública   |
|   | Proyectos  | 169 451                           | 47.76                           | Control de polvo, riego, limpieza, uso humano (lavamanos, duchas, servicios higiénicos, campamentos) producción. | Red pública / agua de proceso / superficial / subterránea |
|   | <b>Total</b>   | <b>182 226*</b>                   |                                 |  |   |

4. m<sup>3</sup> de agua /n° trabajadores.  
\*no incluye el consumo referente a agua comprada.

DISTRIBUCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA



DISTRIBUCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA POR LÍNEA DE NEGOCIO



## 6.1 INICIATIVAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA

G4.EN22

En 2016 se instalaron en la Sede Central 80 reguladores de caudal, que cuentan con un sistema de ahorro que permite controlar y mantener un caudal constante. Este sistema nos permite disminuir el consumo hídrico en 50%, fue presentado en el concurso Innovo 2016, quedando entre los proyectos finalistas.

Los reguladores instalados tendrán un periodo de prueba y en base a los resultados se evaluará la instalación en la Sede de Equipos y Almacén, así como en nuestros proyectos.

### EFLUENTES

Los efluentes generados por JJC en los proyectos tienen cuatro destinos:

- Efluente destinado a través de una EPS-RS proveniente de baños químicos, campamentos, comedores, talleres, planta de tratamiento (m<sup>3</sup>): se controla la destinación final con la emisión de un certificado por una EPS-RS autorizada por DIGESA.

- Efluente destinado a través de Planta de Tratamiento de Aguas Residuales - PTAR – que puede ser administrada por el cliente o por JJC. En el caso de ser administrada por el cliente, no existe el control de la cantidad en m<sup>3</sup> de efluente destinada. En el caso de ser administrada por JJC, se solicita autorización para instalación y vertimiento de las aguas residuales a las autoridades competentes y se realiza monitoreos periódicos de los efluentes tratados.

- Sistema de filtración lenta (filtro percolador): sistema diseñado por una empresa o ingeniero sanitario autorizado, filtra lentamente a través de mecanismos físicos y biológicos y destruye los microorganismos patógenos presentes en el efluente. Efluente destinado a través del sistema público de alcantarillado: se controla a través de la cantidad de agua consumida en el mes.

| ►                       | Sedes                        | Efluentes de baños químicos destinados EPS-RS (m <sup>3</sup> ) | Vertido por PTAR | Sistema de filtración lenta | Vertido en el Sistema Público de Alcantarillado (m <sup>3</sup> ) | Total en (m <sup>3</sup> ) |
|-------------------------|------------------------------|---|------------------|-----------------------------|---|----------------------------|
| GENERACIÓN DE EFLUENTES | Sede Central                 | 0   | 0                | 0                           | 5469  | 5469                       |
|                         | Sede de Equipos y Almacén    | 0   | 0                | 7346                        | 0   | 7346                       |
|                         | Proyectos                    | 475   | NR <sup>5</sup>  | 0                           | 34 715  | 35 190                     |
|                         | <b>Total (m<sup>3</sup>)</b> |   |                  |                             |   |                            |

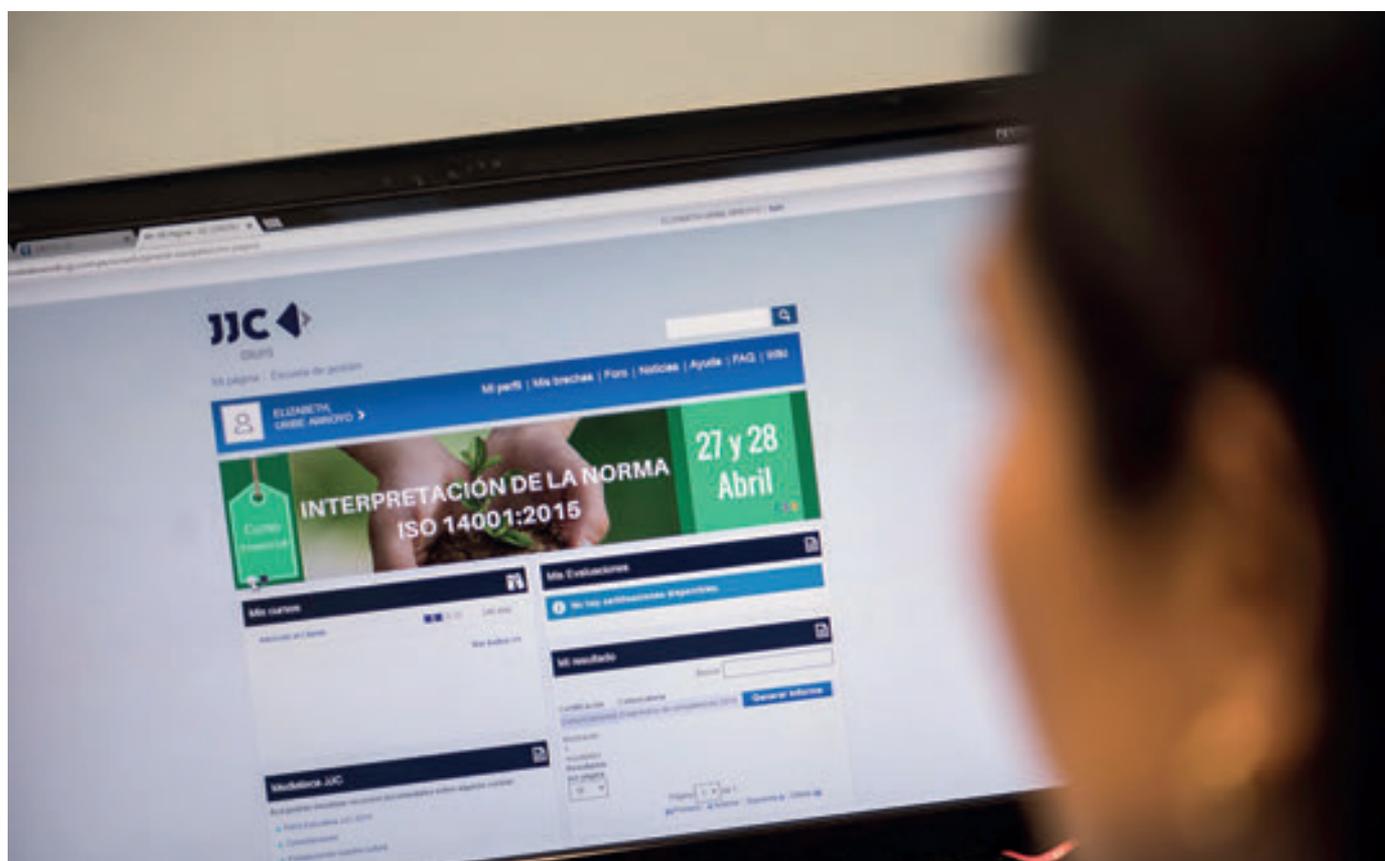
5. NR: no reportado por el proyecto.

# 7 CERTIFICACIONES AMBIENTALES

El edificio Centro Empresarial Reducto, donde están ubicadas las oficinas administrativas del Grupo JJC, es certificado LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) en núcleo y envoltura (Core and Shell) en la categoría SILVER del USGBC (United States Green Building Council).

Asimismo, JJC participa de la construcción de proyectos que postulan a la certificación LEED, otorgada por el Consejo Americano USGBC y que certifica a los edificios sostenibles, como el proyecto Centro Empresarial Miraflores III y Centro Empresarial Miraflores IV, ambos en el distrito de Miraflores, los cuales postulan con nuevas construcciones para núcleo y envoltura (Core and Shell) en la categoría LEED Gold.

CRE8



# 8 RECLAMACIONES AMBIENTALES

G4.EN34

Durante los últimos ocho años que llevamos registro, el Grupo JJC no ha recibido multas ni sanciones monetarias relacionadas a su conducta ambiental, social, o relativas a la responsabilidad sobre sus productos o servicios. En caso sea detectada una ocurrencia (como el caso de un derrame significativo), son definidas acciones correctivas en los Planes de contingencias ambientales, con la función de resolver el problema e impedir su recurrencia en el futuro.

Los mecanismos formales de reclamos ambientales implementado por JJC en nuestros proyectos se realizan de tres maneras:

**a. Quejas por parte de la supervisión/clientes:** se deja constancia de los temas ambientales tratados en las actas de reuniones que se llevan periódicamente, así como de las soluciones y acciones correctivas planteadas por JJC. En el caso de quejas ambientales por parte de la comunidad al entorno de las obras, estas son canalizadas a través de los propietarios del proyecto (clientes o supervisión) y tratados también en reuniones contractuales con participación de las áreas involucradas.

**b. Quejas por parte del cliente interno (trabajadores de JJC, empresas y consorcios):** el mecanismo utilizado para reportar una queja o una observación (positiva o negativa) por parte de los trabajadores es la Tarjeta MAAR (Me Anticipo Al Riesgo).

La tarjeta MAAR es un documento utilizado de forma voluntaria que sirve para que los trabajadores anoten las observaciones que pudieran presentarse en un determinado sector de la obra, con la finalidad que sea corregida y/o levantada a la brevedad que se requiera. Con esta herramienta, diseñada específicamente para ser aplicada por los trabajadores, se pretende en primera instancia una participación activa en seguridad, a la vez de estimular el auto comportamiento seguro y el cuidado al medio ambiente.

Durante el 2016 se generaron 47 000 tarjetas MAAR<sup>6</sup>. El 30% de las observaciones presentadas estaban relacionadas a medio ambiente (pequeños derrames, orden y limpieza, ruido excesivo, polvos y gases, falta o escasa iluminación, etc.) que fueron corregidas a la brevedad o de forma inmediata.

**c. Comunicación con partes interesadas:** en el año 2016 se abre un nuevo canal de comunicación externa mediante la web del Grupo JJC, para ello se ha implementado un correo electrónico (gestionsig@jjc.com.pe) mediante el cual las quejas y reclamos ambientales son direccionados al área de CSSM y área legal.

6. No incluye datos del Consorcios Cosapi – JJC SC, Consorcio, Consorcio Vial Huacho – Pativilca, Consorcio Vial Huaura y Consorcio Nodo Energético.

# 9 ÍNDICE DE FRECUENCIA AMBIENTAL

El índice de frecuencia ambiental nos permite medir la efectividad de las acciones de control ambiental aplicadas en los proyectos. Se considera en el cálculo del Índice de Accidentabilidad Ambiental las cantidades de accidentes ambientales sucedidos (moderados y graves) por 1 000 000, entre la cantidad de horas hombres trabajadas en el período.

Contamos con estándares y programas de control de derrames, que nos ayudan en la prevención de contingencias y en la disminución del número de incidentes ambientales en nuestras operaciones. Durante el período 2016 no se produjeron derrames significativos.

G4.EN24



| ▶ | Objetivo                           | Indicador                                  | Meta        | Resultado |
|---|------------------------------------|--|-------------|-----------|
|   | Minimizar los impactos ambientales | Cálculo del Índice de Frecuencia Ambiental | $\leq 0.88$ | 0         |





17

ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS

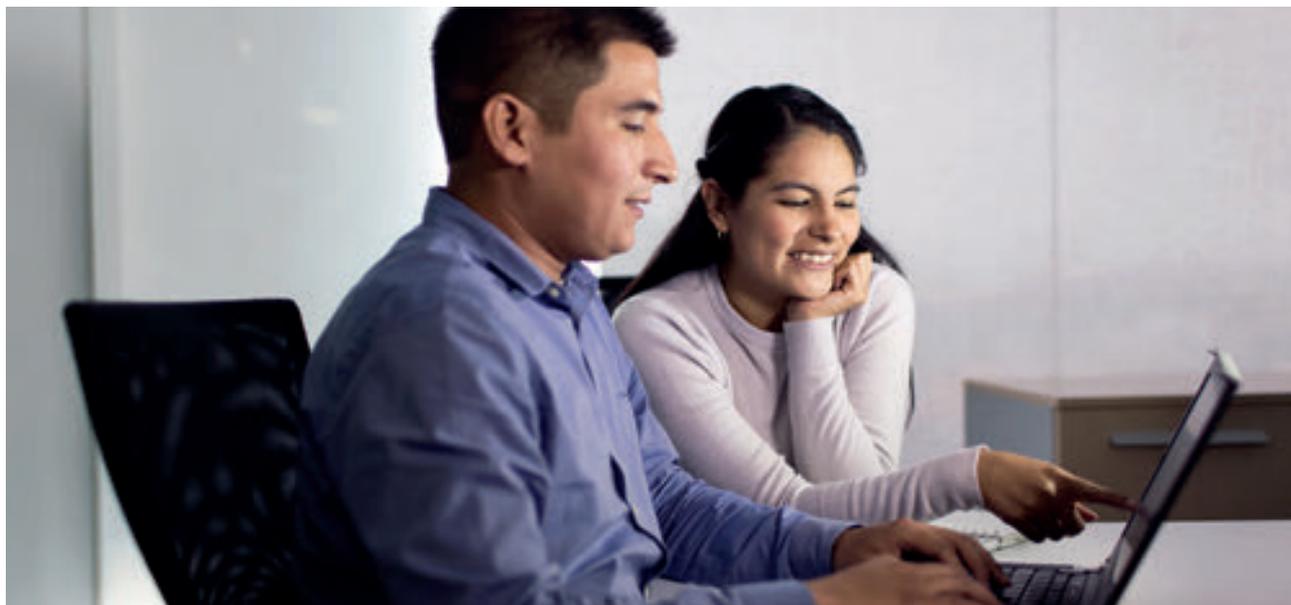




## EFICIENCIA E INNOVACIÓN AL SERVICIO DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Hemos desarrollado una serie de iniciativas que demuestran nuestra voluntad por mejorar continuamente. De igual manera nos aseguran la satisfacción de clientes, así como el crecimiento de trabajadores y la rentabilidad de nuestros accionistas.

# 1 OPTIMIZA



En el año 2012 inició el proyecto Optimiza, con el objetivo de mejorar la excelencia operativa y el incremento de la productividad en la compañía dentro del negocio de ingeniería y construcción. Esto resulta esencial en un escenario competitivo donde se debe innovar permanentemente con el fin de satisfacer a clientes, cumplir con responsabilidad con los accionistas y contribuir con el desarrollo profesional del talento.

Gracias a la alta responsabilidad y el compromiso del equipo de proyectos, año a año se vienen obteniendo resultados positivos gracias a herramientas de trabajo como los reportes de flujo constante, el tablero de indicadores, el liderazgo en la reunión COPAC y el seguimiento de las acciones correctivas a cargo del proyecto.

Entre los beneficios generados por Optimiza destacan: el conocimiento del estado en que se encuentran las eficiencias y costos de los equipos de encofrado, en una fecha de corte determinada; el análisis periódico de los resultados obtenidos y de las tendencias presentadas; en caso de no encontrarnos dentro de los ratios y costos previstos, determinar las posibles causas de estos desniveles, a fin de mejorar el proceso; y estimar con mayor precisión los costos previstos en el saldo al término de obra para los encofrados.

Con iniciativas como esta, se demuestra la tenacidad de nuestras distintas áreas en el fortalecimiento de una cultura organizacional donde predominan la innovación, la mejora continua y la excelencia operativa. De este modo aseguramos la satisfacción de nuestros clientes, el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y la rentabilidad de nuestros accionistas de acuerdo con nuestra misión corporativa.

# 2 BIM



**BIM (Building Information Modeling)** es un proceso de generación y gestión de datos de un proyecto que permite modelar, integrar y administrar todas sus especialidades. El objetivo se centra en identificar incompatibilidades e interferencias, estimar metrados y optimizar los procesos constructivos para conseguir una ejecución más eficiente. En ese sentido, no solo hemos capacitado a nuestros profesionales, sino que hemos conformado un equipo multidisciplinario capaz de brindar propuestas de valor que repercutan en la calidad de nuestros proyectos, lo que a su vez garantizará la satisfacción total de nuestros clientes.

El equipo está conformado, en su mayoría, por los denominados millennials. Jóvenes dispuestos a revolucionar el mundo gracias a las tecnologías de la información, y en nuestro caso tienen la enorme ventaja de que a su vez conocen las diferentes especialidades involucradas en la industria constructiva. En el equipo hay cadistas que han migrado al BIM, ingenieros, arquitectos y demás profesionales que saben sobre control de gestión, planificación, producción y actualmente se están capacitando en otras especialidades. De modo que no solo podemos elaborar modelos para edificaciones sino también para obras hidráulicas, infraestructura y minería. Todo bajo un

concepto integrador que apunte a dos fines: agregar valor y superar las expectativas del cliente.

Bajo la misma premisa, como empresa nos hemos diferenciado en cuanto a la aplicación del BIM, por lo tanto, se ha diseñado un estándar propio para el desarrollo de los modelos. Se han incorporado experiencias anteriores, lecciones aprendidas y todo nuestro know-how en los diferentes sectores en los que actuamos. También debemos sumar la experiencia alcanzada por nuestro equipo que ha participado en la modelación del proyecto Madre, en el proyecto del Centro Empresarial Miraflores III, Centro Empresarial Miraflores IV, Centro de Salud Palmira ubicado en Huaraz, la planta industrial para la empresa Protisa y el proyecto Edificio Diana.

Finalmente, y puesto que no solo nos apasiona hacer bien nuestro trabajo, sino que también nos comprometemos con el éxito de cada uno de nuestros clientes, con las herramientas BIM podemos otorgarles modelos 3D. Estos incluyen los acabados propuestos, recorridos virtuales y la posibilidad de ver su proyecto desde todas las perspectivas, obteniendo, además, imágenes fotorrealistas para comercializar sus oficinas, viviendas o centros comerciales.



# 3 INNOVO: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

En marzo de 2016 se realizó el lanzamiento de Innovo, el Sistema de Gestión de la Innovación diseñado a medida para JJC. Su objetivo es el de incrementar nuestra productividad y eficiencia, a través de la identificación de mejores prácticas y tecnologías.

Innovo también permitirá potenciar el talento y creatividad de nuestros colaboradores generando mayores oportunidades de participación. Por eso, se han creado mecanismos para que la innovación fluya de manera estructurada: Proceso Top-Down (decididos centralmente) y proceso Bottom-Up (descentralizado en proyectos o sedes). Contamos con un comité de innovación conformado por líderes de la organización,

quienes se encargan de elaborar y comunicar la estrategia de innovación, identificar las áreas de innovación y aprobar los desafíos definidos por los equipos formados, además de generar el cambio cultural a través de un sistema de reconocimiento.

Como parte de incentivar la participación de los colaboradores, se realizó el concurso "JJC Innovo". Se recibieron 112 propuestas enviadas desde nuestros proyectos, así como de la Sede Central y Sede de Equipos y Almacén. El Comité de Innovación estuvo encargado de evaluar a los participantes, entre los que destacaron:

|              |                |  |
|--------------|----------------|--|
| ► JJC INNOVO | PRIMER PUESTO  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafiando el Tortol, de Carlos Pinatte. Proyecto Taller de Mantenimiento de Antamina.</li> <li>• Mejora en el Amarre de Acero Corrugado, de Cristian Chacón y José Chuy. Proyecto Edificio Diana.</li> </ul> |
|              | SEGUNDO PUESTO | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de Aceite Reciclado, de Fernando Palomino, Karlos Acuña y Carlos Martinez. Consorcio Lircay.</li> <li>• Uso de Aceite Reciclado, de Walter Liza y Mario Tacuri. Consorcio Vial Huaura</li> </ul>          |
|              | TERCER PUESTO  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Levantamiento Topográfico con Drones, de Fernando Alva y Walter Mendoza. Proyecto Carretera Huacho – Pativilca.</li> <li>• Uso de Drones en obra, de Víctor Chávez. Consorcio Lircay.</li> </ul>              |

Menciones honoríficas para: "Presas de tierra con cero m<sup>3</sup> de desperdicio", de Anderson Oribe, Mario Rodríguez y Edwin Barreto; "Postes de iluminación solar", de Martín Lescano, Rena-

to Calderón y Gustavo Bravo; y "Ahorro de agua en empresas", de Carmen Espinoza, David Michelon y Evelyn Gómez.



# 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

## 4.1 CONTROL DE ASISTENCIA Y TAREO DE MANO DE OBRA

Durante el año 2016 se consolidó el proyecto de automatización del control de asistencia y tareo de mano de obra, proyecto cuyo objetivo es alcanzar una mayor eficiencia en los ingresos de datos de horas, necesarios para procesos de planillas, costos y control de obra. La fase piloto fue implementado en el proyecto Edificio Diana, donde se obtuvieron excelentes resultados. El equipo manifestó los beneficios de contar con soluciones que brindan información oportuna que permite corregir las desviaciones en los procesos constructivos, con interfaces de usuario amigables, usando tecnologías actuales y facilitando la gestión diaria de la obra.

Esta solución integral emplea la tecnología Web-Mobile, posibilitando el reporte en línea, tanto de asistencia como de tareo de mano de obra, desde la zona de trabajo. La oficina de obra es capaz de monitorear en tiempo real las actividades y actuar en forma oportuna para corregir desviaciones o asignar tareas previniendo el tiempo improductivo. Finalmente, la información se traslada al sistema SAP para continuar con los procesos de planillas y costos de obra. Asimismo, permite un ahorro satisfactorio del uso de papel.

Esta alternativa es propiedad de JJC y se implementará en todos los proyectos de la compañía. Una vez más se confirma la apuesta de JJC por la innovación y la adopción de nuevas tecnologías en los procesos claves del negocio creando ventajas competitivas.





## 4.2 DIGITALIZACIÓN DE FACTURAS

Tiene como objetivo digitalizar las facturas de los diferentes proveedores, así como los sustentos de las mismas. Permite reducir el número de copias innecesarias al contar con imágenes, menos horas de búsqueda de información, la

disponibilidad de la misma en el tiempo y la reducción del tiempo de respuesta de los contadores ante consultas externas, entre otros.

## 4.3 BOLETA DE PAGO ELECTRÓNICA

Tiene como objetivo contar con las boletas de pago digitalizadas para ser enviadas por medios electrónicos a los trabajadores y por esa misma vía se obtienen las confirmaciones de recepción y conformidad. Permite la reducción del uso de

papel, mantiene la privacidad de la información ya que solo el trabajador ve su boleta, disminuye los tiempos de consulta de los administradores y complementa el file electrónico del trabajador.

## 4.4 EXPEDIENTE ELECTRÓNICO DEL TRABAJADOR

Tiene como objetivo contar con un legajo del trabajador completamente digitalizado. Permite la reducción del uso de papel,

mantiene la privacidad de la información, las consultas sobre el mismo pueden ser atendidas en menor tiempo y costo.





# PARÁMETROS DEL REPORTE

La información presentada se refiere a los estándares y acciones implementadas por la organización que corresponden al ejercicio del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2016.

113

# 1 NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

G4.29

G4.28

El presente documento es el cuarto Reporte de Sostenibilidad de nuestra compañía JJC Contratistas Generales S.A., que se presenta de manera anual a todas nuestras partes interesadas. Comprende el período que va desde el 1º de enero

de 2016 al 31 de diciembre de 2016 e incluye información de todos los proyectos de nuestras empresas peruanas<sup>1</sup>, así como de los consorcios con otras empresas, de la siguiente manera:

G4.30

G4.18

| ▶<br>EMPRESAS<br>CATEGORÍA         | Económico Social Ambiental(**) |        |               |
|------------------------------------|--------------------------------|--------|---------------|
|                                    | Económico                      | Social | Ambiental(**) |
| JJC Contratistas Generales S.A.(*) | X                              | X      | X             |
| JJC Schrader Camargo S.A.(*)       | X                              | X      | X             |
| JJC Edificaciones S.A.C            | X                              | X      | X             |
| JJC Inmobiliaria S.A.              | X                              | X      | X             |
| Consortio Cementos Piura           | X                              | X      |               |
| Consortio Vial San Ignacio         | X                              | X      |               |
| Consortio Vial Apurímac            | X                              | X      |               |
| Consortio Vial Jaylli              | X                              | X      |               |
| Consortio Vial Huaura              | X                              | X      |               |
| Consortio Vial Huacho-Pativilca    | X                              | X      |               |
| Consortio FCC-JJC                  | X                              | X      |               |
| Consortio JJC-COSAPI               | X                              | X      |               |
| Consortio COSAPI-JJC SC            | X                              | X      |               |
| Consortio Nodo Energético Ilo      | X                              | X      |               |
| NORVIAL(***)                       | X                              |        |               |
| IRSA II Y III (***)                | X                              |        |               |

[\*] Estas dos empresas trabajan juntas y en paralelo brindando diferentes servicios en un mismo proyecto

[\*\*] En los casos en los que el alcance no incluya algún proyecto, se especifica en notas del reporte.

[\*\*\*] La administración está a cargo de los socios.

G4.23

G4.22

No se cuenta con otro documento que muestre información de este tipo relacionada a su alcance o cobertura. Respecto a la re-expresión de información si fuera el caso se han hecho

la aclaraciones en notas ingresadas en este reporte en el indicador correspondiente.

1. Empresas excluidas del alcance de este Reporte: JJC Chile - empresa chilena y JJC Colombia - empresa colombiana, debido a que durante el 2016 no ejecutaron proyectos.

# 2 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para la elaboración de este reporte hemos realizado un proceso de definición de los aspectos materiales y su cobertura, según lo indicado en el manual de aplicación de la guía para

la elaboración de memorias de sostenibilidad versión G4 del Global Reporting Initiative, para lo cual se evaluaron todos los aspectos contenidos en la guía.

G4.18



## Identificación:

Se identificaron 46 aspectos potencialmente relevantes para JJC, para esto se llevó a cabo un diagnóstico interno y externo con el apoyo de la Consultora en Responsabilidad Social SASE Instituto y diversas reuniones con todas las gerencias de la empresa.

## Priorización:

Para este proceso se evaluaron los 46 aspectos a través del test de 5 partes propuesto por AA1000AS de la organización AccountAbility, dando como resultado 27 aspectos materiales.

G4.18

|                               |                                       |  |
|-------------------------------|---------------------------------------|--|
| ANÁLISIS DEL TEST DE 5 PARTES | ASPECTOS FINANCIEROS                  | Análisis de reportes y planes de la empresa. Asimismo hemos tomado en cuenta los temas no financieros que tienen o podrían tener impacto en nuestro desempeño financiero.            |
|                               | POLÍTICAS RELACIONADAS AL SECTOR      | Revisión de nuestros compromisos y otros requisitos regulatorios y voluntarios relacionados a la responsabilidad social del sector, tanto en el entorno nacional como internacional. |
|                               | ORGANIZACIONES PARES                  | Revisión de reportes de sostenibilidad nacionales e internacionales (versión G4) del sector construcción de empresas nacionales e internacionales.                                   |
|                               | EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | Se han usado fuentes de información indirectas tales como: estudios de satisfacción, estudios de percepciones, entre otros.  |
|                               | NORMAS SOCIALES                       | Revisión de estándares internacionales como la ISO 26000, el Pacto Mundial de la ONU y otras normas que la empresa podría evaluar para incluir en su gestión.                        |



G4.19

G4.20

G4.21

| Categoría  | Alcance  | Cobertura |         | Límite   |
|--|--|-----------|---------|--|
|  |  | Interna   | Externa |  |
| ECONOMÍA   | Desempeño Económico                                      | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Prácticas de adquisición                                 | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
| MEDIO AMBIENTE                                   | Materiales   | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Energía  | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Agua   | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Emisiones  | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Efluentes y residuos                                     | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Cumplimiento regulatorio                                 | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Transporte   | X         |         | Todas las empresas del grupo y proveedores               |
|  | Evaluación ambiental de los proveedores                  |           | X       | Proveedores y contratistas                               |
|  | Mecanismos de reclamación en materia ambiental           | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | DESEMPEÑO SOCIAL   | Empleo    | X       |  |
| Salud y Seguridad en el trabajo                  |  | X         | x       | Todas las empresas del grupo, proveedores y contratistas |
| PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO              | Capacitación y Educación                                 | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Diversidad e Igualdad de oportunidades                   | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores | X         | X       | Proveedores y contratistas                               |
|  | Igualdad de retribución entre hombres y mujeres          | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales  | x         | x       | Todas las empresas del grupo, proveedores y contratistas |
| DESEMPEÑO SOCIAL                                 | Libertad de asociación y negociación colectiva           |           | X       | Proveedores y contratistas                               |
|  | Trabajo forzoso  |           | x       | Proveedores y contratistas                               |
| DERECHOS HUMANOS                                 | Medidas de seguridad                                     | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
| DESEMPEÑO SOCIAL                                 | Comunidades locales                                      | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Lucha contra la corrupción                               | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
| SOCIEDAD   | Cumplimiento regulatorio                                 | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  |  |           |         | Todas las empresas del grupo                             |
| DESEMPEÑO SOCIAL RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS | Privacidad de los clientes                               | X         |         | Todas las empresas del grupo                             |
|  | Cumplimiento regulatorio                                 | X         |         |  |

G4.18

VALIDACIÓN: Todos los aspectos materiales pasaron por un proceso de validación por parte de la Gerencia General de JJC. Cada uno de estos aspectos y los indicadores

correspondientes a nuestra opción de reporte De Conformidad – Esencial son reportados a lo largo de esta memoria.



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



| ▶     |  | ÍNDICE DE CONTENIDO GRI   |
|-------|--|---|
| G4-1  |  | Declaración del máximo responsable  |
| G4.2  |  | Describe los principales efectos, riesgos y oportunidades.  |
| G4-3  |  | Nombre de la organización   |
| G4-4  |  | Marcas, productos y servicios más importantes   |
| G4-5  |  | Lugar donde se encuentra la Oficina Principal de la organización  |
| G4-6  |  | Países donde opera la organización y países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas   |
| G4-7  |  | Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica   |
| G4-8  |  | Mercados que sirve (Minería, Edificaciones, Energía, Infraestructura vial, Industria, Infraestructura portuaria, gas y petróleo)  |
| G4-9  |  | Tamaño de la organización   |
| G4-10 |  | Tamaño del colectivo de trabajadores  |
| G4-11 |  | Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos  |
| G4-12 |  | Describe la cadena de suministro de la organización   |
| G4-13 |  | Cambios significativos  |
| G4-14 |  | Principio de precaución   |
| G4-15 |  | Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado   |
| G4-16 |  | Lista con las asociaciones a las que la organización pertenece  |
| G4-17 |  | Lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes   |
| G4-18 |  | Describe el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto.  |
| G4-19 |  | Lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria  |
| G4-20 |  | Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización  |
| G4-21 |  | Límite de cada Aspecto material fuera de la organización  |
| G4-22 |  | Describe las consecuencias de las re-expresiones de la información de memorias anteriores y sus causas  |
| G4-23 |  | Cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores  |
| G4-24 |  | Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización   |
| G4-25 |  | Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés   |
| G4-26 |  | Describe el enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés  |
| G4-27 |  | Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés   |
| G4-28 |  | Periodo objeto de la memoria  |
| G4-29 |  | Fecha de la última memoria  |
| G4-30 |  | Ciclo de presentación de memorias   |
| G4-31 |  | Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria   |
| G4-32 |  | Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización  |
| G4-33 |  | Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria   |
| G4-34 |  | Estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno.<br><b>Nota JJC.</b> Actualmente no se ha conformado un comité que asista al Directorio para la toma de decisiones sobre cuestiones ambientales y/o sociales |



| PÁGINA                            | VERIFICACIÓN EXTERNA | PACTO MUNDIAL | ODS |
|-----------------------------------|----------------------|---------------|-----|
| 14,15                             | No                   |               |     |
| 29                                | No                   |               |     |
| 128, 134                          | No                   |               |     |
| 128                               | No                   |               |     |
| 128, 134                          | No                   |               |     |
| 128                               | No                   |               |     |
| 128                               | No                   |               |     |
|                                   | No                   |               |     |
| 128                               | No                   |               |     |
| 42                                | No                   |               |     |
| 56                                | No                   | P.3           | 8   |
| 70, 72                            | No                   |               |     |
| 14,15                             | No                   |               |     |
| 86                                | No                   | P.7           |     |
| 27, 37                            | No                   |               |     |
| 27                                | No                   |               |     |
| 21                                | No                   |               |     |
| 114, 115, 116, 128                | No                   |               |     |
| 116                               | No                   |               |     |
| 116                               | No                   |               |     |
| 116                               | No                   |               |     |
| 114                               | No                   |               |     |
| 114                               | No                   |               |     |
| 25                                | No                   |               |     |
| 24                                | No                   |               |     |
| 25                                | No                   |               |     |
| 25                                | No                   |               |     |
|                                   | No                   |               |     |
| 1 Enero 2016 al 31 Diciembre 2016 | No                   |               |     |
| 31 Diciembre 2015                 | No                   |               |     |
| 108                               | No                   |               |     |
| 134                               | No                   |               |     |
| Esencial                          | No                   |               |     |
| No hay verificación externa       | No                   |               |     |
| 30                                | No                   |               |     |

| ÍNDICE DE CONTENIDO GRI            |   |
|------------------------------------|---|
| G4-35                              | Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.   |
| G4-36                              | Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales.<br><b>Nota JJC</b> Cuestiones económicas: Gerente Corporativo de Administración y Finanzas. Cuestiones Ambientales y Sociales: Gerente de Planeamiento y Sistemas de Gestión. Cuestiones Sociales: Gerencia de Recursos Humanos |
| G4-39                              | Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo.   |
| G4-40                              | Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.  |
| G4-41                              | Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de interés.  |
| G4-42                              | Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización.                                       |
| G4-43                              | Señale qué medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales   |
| G4-44                              | Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales.  |
| G4-45                              | Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.  |
| G4-46                              | Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.  |
| G4-47                              | Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.<br><b>Nota JJC</b> Anual   |
| G4-48                              | Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad   |
| G4-51                              | Describa las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección <b>Nota JJC</b> El monto es confidencial  |
| G4-52                              | Describa los procesos para determinar la remuneración. Indique si se requiere a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes a la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.<br><b>Nota JJC</b> El monto es confidencial                 |
| G4-53                              | Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.   |
| G4-56                              | Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos<br><b>Nota JJC</b> No existe asesoramiento externo  |
| G4-57                              | Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.   |
| G4-58                              | Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización   |
| <b>Aspecto desempeño económico</b> |   |
| DMA Genérico                       | No contamos con una Política específica   |
| G4-EC1                             | Valor económico directo generado y distribuido  |
| G4-EC3                             | Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones<br><b>Nota JJC</b> Nuestra compañía cumple con todas las obligaciones de ley, además de aplicar voluntariamente criterios adicionales.  |



| PÁGINA  | VERIFICACIÓN EXTERNA | PACTO MUNDIAL | ODS |
|---|----------------------|---------------|-----|
| 36  | No                   |               |     |
| 35  | No                   |               |     |
| 36  | No                   |               |     |
| 35  | No                   |               | 16  |
| 38  | No                   |               |     |
| 35  | No                   |               |     |
| 36  | No                   |               |     |
| 36  | No                   |               |     |
| 35,36   | No                   |               |     |
| 35,36   | No                   |               | 16  |
| 35,36   | No                   |               |     |
| El Gerente General revisa y aprueba el reporte de sostenibilidad, así como los principales gerentes de línea de la empresa. | No                   |               |     |
| 36  | No                   |               |     |
| 36  | No                   |               |     |
| 59,61   | No                   |               | 16  |
| 22,24,26  | No                   |               | 16  |
| 37  | No                   |               | 16  |
| 37  | No                   |               | 16  |
| 30  | No                   |               |     |
| 60  | No                   |               |     |
| 60  | No                   |               |     |

| ÍNDICE DE CONTENIDO GRI          |  |
|----------------------------------|--|
| G4-EC5                           | Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas |
| Aspecto Prácticas de adquisición |  |
| DMA Específica                   |  |
| G4-EC9                           | Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponden a proveedores locales                                  |
| Aspecto Materiales               |  |
| DMA Genérico                     |  |
| G4-EN1                           | Materiales por peso y volumen  |
| G4-EN2                           | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados  |
| Aspecto Energía                  |  |
| DMA Genérico                     |  |
| DMA Específico                   |  |
| G4-EN3                           | Consumo energético interno   |
| G4-EN5                           | Intensidad energética  |
| G4-EN6                           | Reducción del consumo energético   |
| G4-EN7                           | Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios   |
| CRE1                             | Intensidad energética de edificios   |
| Aspecto Agua                     |  |
| DMA Genérico                     |  |
| G4-EN8                           | Captación total de agua según la fuente  |
| G4-EN10                          | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada   |
| CRE2                             | Intensidad de agua   |
| Aspecto Emisiones                |  |
| DMA Genérica                     |  |
| G4-EN17                          | Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)  |
| G4-EN18                          | Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero   |
| G4-EN19                          | Reducción de las emisiones de gases efecto invernadero   |
| Aspecto Efluentes y Residuos     |  |
| DMA Genérico                     |  |
| G4-EN22                          | Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino  |
| G4-EN23                          | Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento   |
| G4-EN24                          | Número y volumen de derrames significativos  |
| G4-EN28                          | Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría        |
| CRE5                             | Derrames significativos <b>Nota JJC</b> No hubo derrames significativos en el periodo  |



| PÁGINA                                  | VERIFICACIÓN EXTERNA | PACTO MUNDIAL | ODS             |
|---|----------------------|---------------|-----------------|
| 60                                      | No                   | 1,5,8         |                 |
| No contamos con una Política específica | No                   |               |                 |
| 72                                      | No                   | 1,12          |                 |
| 86, 129                                 | No                   | P.7,P.8       |                 |
| 88                                      | No                   | P.7,P.8       | 8,12            |
| 88,89                                   | No                   | P.7,P.8       | 8,12            |
| 86                                      | No                   | P.7, P.8      | 7, 8, 12,       |
| 93                                      | No                   | P.7, P.8      | 7, 8,12, 13     |
| 94                                      | No                   | P.7, P.8      | 7, 8, 12, 13    |
| 94                                      | No                   | P.7, P.8      | 7, 8, 12, 13    |
| 95                                      | No                   | P.7, P.8      | 7, 8, 12, 13    |
| 94                                      | No                   | P.7, P.8      | 7, 8, 13        |
| 86, 129                                 | No                   | P.7, P.8      |                 |
| 97                                      | No                   | P.7, P.8      | 6               |
|   | No                   | P.7, P.8      | 6, 8, 12        |
| 97                                      | No                   | P.7, P.8      | 6, 8            |
| 86, 129                                 | No                   | P.7, P.8      |                 |
| 95                                      | No                   | P.7, P.8      | 3, 12, 14, 15   |
| 96                                      | No                   | P.7, P.8      | 3, 12, 14, 15   |
| 96                                      | No                   | P.7, P.8      | 14, 15          |
| 86, 129                                 | No                   | P.7, P.8      |                 |
| 100                                     | No                   | P.7, P.8      | 3, 6, 12, 14    |
| 91                                      | No                   | P.7, P.8      | 3, 6, 12        |
| 103                                     | No                   | P.7, P.8      | 3, 6, 12, 14    |
| 90                                      | No                   | P.7, P.8      | 3, 12, 15       |
| 91                                      | No                   | P.7, P.8      | 3, 6, 8, 12, 14 |

|  <b>ÍNDICE DE CONTENIDO GRI</b> |  |
|--|--|
| <b>Aspecto Cumplimiento regulatorio</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-EN29</b>   | Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental   |
| <b>Aspecto Transporte</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-EN30</b>   | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal  |
| <b>Aspecto evaluación ambiental de proveedores</b>   |  |
| <b>DMA Específico</b>  |  |
| <b>G4-EN32</b>   | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales   |
| <b>G4-EN33</b>   | Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto  |
| <b>Aspecto Mecanismo de reclamación medio ambiental</b>  |  |
| <b>DMA Genérica</b>  |  |
| <b>G4-EN34</b>   | Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación   |
| <b>Aspecto Empleo</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-LA1</b>  | Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región   |
| <b>G4-LA2</b>  | Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad                                       |
| <b>G4-LA3</b>  | Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo  |
| <b>Aspecto Salud y Seguridad en el Trabajo</b>   |  |
| <b>DMA Genérica</b>  |  |
| <b>G4-LA5</b>  | 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 |
| <b>G4-LA6</b>  | Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo   |
| <b>G4-LA7</b>  | Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad  |
| <b>CRE6</b>  | Porcentaje de las operaciones de la organización verificada de acuerdo a sistemas de salud y seguridad reconocidos internacionalmente  |
| <b>Aspecto Capacitación y educación</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-LA9</b>  | Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral  |
| <b>G4-LA10</b>   | 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  |
| <b>G4-LA11</b>   | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional  |



| PÁGINA          | VERIFICACIÓN EXTERNA | PACTO MUNDIAL | ODS     |
|-----------------|----------------------|---------------|---------|
| No hay multas   | No                   |               | 16      |
| 130, 132        | No                   | P.7,P.8       | 11,12   |
| 74              | No                   | P.7, P.8      |         |
| 75              | No                   | P.7, P.8      |         |
| 75              | No                   | P.7, P.8      |         |
| 129             | No                   |               |         |
| 102             | No                   |               | 16      |
| 42              | No                   |               |         |
| 57              | No                   | P.6           | 5,8     |
| 54,55           | No                   |               | 8       |
| 58              | No                   | P.6           | 8       |
| 61, 64, 67, 129 | No                   | P.2, P.4      |         |
| 62, 63          | No                   | P.2, P.4      | 8       |
| 65              | No                   | P.2, P.4      | 3, 8    |
| 65              | No                   | P.2, P.4      | 3, 8    |
| 61, 62          | No                   | P.2, P.4      | 8       |
| 48              | No                   |               |         |
| 45, 47          | No                   | P.6           | 4, 5, 8 |
| 43, 45, 47      | No                   |               | 4, 5, 8 |
| 48              | No                   |               | 5, 8    |

|  <b>ÍNDICE DE CONTENIDO GRI</b> |  |
|--|--|
| <b>Aspecto Diversidad e Igualdad de oportunidades</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-LA12</b>   | Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad |
| <b>Aspecto igualdad de retribución entre hombres y mujeres</b>   |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-LA13</b>   | Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad                               |
| <b>Aspecto Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores</b>  |  |
| <b>DMA Genérica</b>  |  |
| <b>G4-LA14</b>   | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales   |
| <b>G4-LA15</b>   | Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto  |
| <b>Aspecto Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales</b>   |  |
| <b>DMA Específico</b>  |  |
| <b>G4-LA16</b>   | Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación                           |
| <b>Aspecto Comunidades Locales</b>   |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-S01</b>  | Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local                          |
| <b>CRE7</b>  | Números de personas desplazadas voluntaria e involuntariamente y/o en proceso de reasentamiento desglosado por proyecto  |
| <b>Aspecto Lucha contra la corrupción</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-S03</b>  | Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados                           |
| <b>G4-S04</b>  | Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción  |
| <b>G4-S05</b>  | Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas  |
| <b>G4-PR8</b>  | Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes   |
| <b>Aspecto Responsabilidad sobre productos</b>   |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>CRE8</b>  | Tipo y número de certificaciones sostenibles, rating y sistemas de etiquetado para nuevas construcciones, gestión, ocupación y reurbanización                      |
| <b>Aspecto Cumplimiento Regulatorio</b>  |  |
| <b>DMA Genérico</b>  |  |
| <b>G4-PR9</b>  | Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios              |



| PÁGINA   | VERIFICACIÓN EXTERNA | PACTO MUNDIAL | ODS         |
|--|----------------------|---------------|-------------|
| 42   | No                   |               |             |
| 42   | No                   | P.6           | 5,8         |
| 59   | No                   |               |             |
| 59   | No                   | P.6           | 5,8,10      |
| 73   | No                   | P.4, P.5      |             |
| 76, 86   | No                   | P.4, P.5      | 5, 8, 16    |
| 72, 75   | No                   | P.4, P.5      | 5, 8, 16    |
| Según el registro de procesos judiciales que maneja el área legal, el grupo corporativo tiene 5 procesos laborales, tres de ellos datan de 2010, uno de 2013 y uno de 2014. Este último corresponde a una solicitud de reposición laboral. | No                   | P.4, P.5      | 16          |
| 129  | No                   |               |             |
| 82   | No                   |               |             |
| El reasentamiento si se da lo realiza el cliente   | No                   |               |             |
| 37   | No                   | P.10          |             |
| 38   | No                   | P.10          | 16          |
| 38   | No                   | P.10          | 16          |
| 38   | No                   | P.10          | 16          |
| No hubo reclamaciones  | No                   |               | 1, 16       |
| 129  | No                   |               |             |
| 101  | No                   |               | 4,6,8,10,12 |
| No hay una política específica para este aspecto   | No                   |               |             |
| No hubo multas   | No                   |               | 16          |

# 3 ANEXOS

G4.18

PERFIL DE LA EMPRESA

G4.3

## PERFIL DE LA EMPRESA

G4.7

G4.6

G4.5

G4.4

G4.9

|                                  |                                     |   |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|
| ▶                                |                                     |   |
| ▶<br><b>PERFIL DE LA EMPRESA</b> | Nombre de la organización           | JJC Contratistas Generales S.A.   |
|                                  | Naturaleza jurídica                 | Sociedad Anónima, inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de Lima con el N°11013380             |
|                                  | Año de constitución                 | 1955  |
|                                  | Países donde opera                  | Perú, Chile y Colombia  |
|                                  | Sedes en Perú                       | Sede Central Lima, Miraflores<br>Sede de Equipos y Almacén Lima, Villa El Salvador                    |
|                                  | Composición accionaria              | JJC Holding S.A. 92.68%<br>FEG S.A. 5.77%<br>Otros 1.55%  |
|                                  | Servicios más importantes           | Servicios de ingeniería, construcción, concesiones de infraestructura y desarrollo inmobiliario       |
|                                  | Cantidad de colaboradores en 2016   | 4126  |
|                                  | Ventas netas                        | 817 275 (expresado en miles de nuevos soles)  |
|                                  | Capitalización (deuda y patrimonio) | Capital social S/ 75 MM<br>Patrimonio neto S/ 345.7 MM<br>Deuda a largo plazo (financiera) S/ 19.5 MM |

# POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CSSM

**DMA genérico materiales, energía, agua, emisiones, efluentes y residuos, salud y seguridad en el trabajo, cumplimiento regulatorio categoría medio ambiente y responsabilidad del producto.** JJC Contratistas Generales, responsable y comprometida con la construcción de obras civiles y electromecánicas y con el desarrollo de sus grupos de interés, establece esta política única, integrada y alineada a la dirección estratégica de la organización para su Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, asumiendo como compromisos:

- Desarrollar, implementar y mantener un Sistema Integrado de Gestión, basado en los lineamientos establecidos en las Normas ISO 9001, OHSAS 18001 e ISO 14001.
- Establecer y mantener objetivos medibles, alineados a nuestra misión y a las expectativas de nuestros grupos de interés, logrando su satisfacción y mejorando nuestra competitividad y eficiencia.

- Buscar a través del análisis de riesgos, mejora continua e innovación de nuestros procesos, un mejor desempeño en Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente satisfaciendo a nuestros grupos de interés<sup>1</sup>.

- Implementar los medios necesarios para:
  - a) La prevención sostenida del cuidado del medio ambiente en los lugares donde actuamos.
  - b) Asegurar la integridad física y salud ocupacional de nuestros trabajadores y terceros, en consulta y participación con nuestros trabajadores a través del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Identificar y cumplir los requisitos legales aplicables en Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, los establecidos por el cliente y otros que la organización haya asumido. La presente política es de cumplimiento obligatorio por parte de todos sus trabajadores, subcontratistas y proveedores principales.

# POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD EN LAS COMUNIDADES

**DMA genérico comunidades locales**

- Establecer la cultura y educación como ejes prioritarios para el desarrollo de las acciones de responsabilidad social promovidos por JJC.
- Respetar y cumplir las normas legales vigentes y lineamientos de gestión de relaciones comunitarias del cliente.
- Promover y desarrollar acciones encaminadas a la sostenibilidad que contribuyan al progreso y bienestar de los lugares donde realizamos nuestras actividades.
- Promover el diálogo con la población de los lugares donde actuamos a través de un proceso de relacionamiento basado en la confianza y transparencia de nuestras acciones.

- Promover el comportamiento ético de nuestros trabajadores y el respeto a las costumbres y biodiversidad local.

- Promover las motivaciones trascendentes de nuestros trabajadores, como parte vivencial de la responsabilidad social, fortaleciendo su compromiso y participación activa en el voluntariado corporativo.

- Promover la gestión de obra, con un enfoque de comunidad, constituyéndose espacios de vínculo y desarrollo humano con el objetivo común que fomenta la interdependencia y responsabilidad por el otro.

1. Clientes, accionistas, trabajadores y lugares donde actuamos.





## IMPACTOS AMBIENTALES

TABLA 1. ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

| ▶  | Actividad                                | Principales aspectos ambientales identificados  | Principales impactos ambientales identificados  |
|--|--|---|---|
| <b>ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS</b>       | TRANSPORTE DEL PERSONAL                  | Emisión de gases de combustión (fuentes móviles)<br>Derrames de aceites y combustibles<br>Generación de ruido | Contaminación de aguas    Agotamiento de los recursos naturales<br>Contaminación del suelo    Gases efecto invernadero<br>Contaminación del aire    Contaminación por ruido ambiental |
|  | SERVICIOS SANITARIOS, VESTUARIOS         | Captación de aguas<br>Vertimiento de aguas servidas<br>Derrame / vertimiento de aguas servidas                | Agotamiento Recursos Naturales<br>Contaminación de aguas<br>Contaminación del suelo   |
|  | MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE LAS OFICINAS | Generación de residuos domésticos, orgánicos e inorgánicos<br>Derrames de productos químicos                  | Contaminación del suelo<br>Contaminación de aguas   |
|  | ACTIVIDADES DE OFICINAS                  | Consumo de papel  | Agotamiento de recursos naturales (tala de árboles)   |
|  |  | Generación de residuos domésticos   | Contaminación del suelo superficial   |
|  |  | Generación de residuos sólidos (plástico, metales, pinturas, tintas y tóner, etc.)                            | Contaminación del suelo superficial   |
|  |  | Captación de aguas<br>Consumo de energía eléctrica  | Agotamiento de recursos naturales   |
| Derrames / vertimiento de aguas servidas | Contaminación de aguas / suelo           |   |   |

TABLA 2. ACTIVIDADES DE TALLER Y ALMACÉN

| ▶                                      | Actividad  | Principales aspectos ambientales identificados   | Principales impactos ambientales identificados   |
|--|--|--|--|
| <b>ACTIVIDADES DE TALLER Y ALMACÉN</b> | ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS - SQP | Derrame de productos químicos  | Contaminación de suelo y aguas   |
|  | ALMACENAMIENTO DE COMBUSTIBLES Y ACEITES               | Derrame de combustibles y aceites  | Contaminación suelo y agua   |
|  | MANTENIMIENTO DE EQUIPOS                               | Generación de aceites usados   | Contaminación del aire (generación de gases por incendio)  |
|  | PINTURA DE EQUIPOS Y MATERIALES                        | Derrame de productos químicos<br>Generación de residuos peligrosos   | Contaminación de suelo y agua<br>Contaminación del aire por emisión atmosférica de solventes   |
|  | HABILITACIÓN DE ESTRUCTURAS                            | Emisión de gases/humos<br>Generación de residuos   | Contaminación de suelo y agua      Contaminación de suelo<br>Contaminación del aire por emisión atmosférica de humos metálicos (soldadura) |
|  | OPERACIÓN DE MOTORES DE COMBUSTIÓN                     | Emisión de gases de combustión (fuentes móviles)<br>Derrame de combustibles y aceites<br>Consumo de combustibles fósiles | Contaminación del aire<br>Contaminación del suelo y del agua<br>Agotamiento de recursos naturales  |



G4. EN30

TABLA 3. Actividades de Ejecución del Proyecto.

| ▶  | Actividad   | Principales aspectos ambientales identificados  | Principales impactos ambientales identificados  |
|--|---|---|---|
| <b>ACTIVIDADES DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO</b> | Movilización/<br>Transporte de materiales   | Emisiones atmosféricas<br>Consumo de combustibles fósiles<br>Derrames de aceites y combustibles en las vías   | Contaminación de aire<br>Agotamiento de los recursos naturales<br>Contaminación del suelo y del agua  |
|  | Resane de pintura   | Derrames de productos químicos (pinturas y solventes)<br>Generación de residuos peligrosos<br>Emisiones atmosféricas de gases por solventes/pinturas  | Contaminación del suelo y del agua<br>Contaminación del suelo y del agua<br>Contaminación del aire  |
|  | Acero Estructural   | Generación de residuo metálico  | Contaminación del suelo   |
|  | Montaje de tuberías   | Generación de residuos<br>Emisiones de gases/humo de soldadura  | Contaminación del suelo<br>Contaminación del aire   |
|  | Montaje de tuberías HDPE  | Emisiones de gases/humo por proceso de termofusión<br>Generación de residuos<br>Generación de ruido (corte de tubería)  | Contaminación del aire<br>Contaminación del suelo<br>Contaminación por ruido  |
|  | Montaje de tuberías de acero  | Generación de residuos metálicos (virutas de acero)<br>Emisiones de gases/humo por soldadura<br>Generación de ruido (esmerilado, corte, etc.).  | Contaminación del suelo<br>Contaminación del aire<br>Contaminación por ruido  |
|  | Montaje de equipos  | Generación de residuos por desembalaje<br>Consumo de combustibles fósiles<br>Emisión de gases/humo (uso de equipos)<br>Derrames de productos químicos (aceites y/o lubricantes)   | Contaminación al suelo<br>Agotamiento de los recursos naturales<br>Contaminación del aire<br>Contaminación del suelo y del agua   |
|  | Pruebas gammagráficas   | Generación de residuos<br>Derrames de productos químicos  | Contaminación del suelo<br>Contaminación del suelo y del agua   |
|  | Trabajos Civiles<br>Trazo y replanteo topográfico;<br>Colocación de grout (morteros cementicios), bases civiles, pequeñas excavaciones. | Generación de material particulado por excavación<br>Generación de gases (uso de mixer/equipos móviles)<br>Derrames de productos químicos (aceites, combustibles)<br>Generación de residuo sólido no peligroso (bloques de concreto, material de derrumbe, papel, plástico, madera no contaminada, metal, etc.)<br>Generación de residuos sólidos peligrosos (restos de materiales contaminantes, pinturas, siliconas, material contaminado de excavación, etc.)<br>Generación de ruido (proceso de esmerilado picado, u otros)<br>Modificación de la topografía del terreno<br>Consumo de combustibles fósiles | Contaminación del aire<br>Contaminación del aire<br>Contaminación del suelo y del agua<br>Contaminación del suelo y del agua<br><br>Contaminación del suelo y del agua<br>Contaminación por ruido<br>Remoción de vegetación<br>Agotamiento de los recursos naturales<br>Contaminación del suelo<br>Contaminación del suelo y del agua |



|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Montaje de Estructuras</p>  | <p>Generación de residuo sólido no peligroso (embalajes, madera, plástico tecnopor, papel, zunchos)<br/> Derrames de productos químicos (aceite y combustible)<br/> Generación de ruido (proceso de esmerilado picado, u otros)<br/> Generación de residuos sólidos peligrosos (aceites, combustible residual, resinas, pinturas, siliconas, etc.)<br/> Consumo de combustibles fósiles</p>                                       | <p>Contaminación por ruido<br/> Contaminación del suelo y del agua<br/> Agotamiento de los recursos naturales<br/> Contaminación del aire<br/> Contaminación del suelo y del agua</p>   |
| <p>Trabajos eléctricos (instalación de sistema de P.A.T, megado de cables y/o motores eléctricos; montaje e instalación de equipos eléctricos; conexión de puesta a tierra de equipos eléctricos.)</p> | <p>Generación de gases (uso de grúas/equipos móviles)<br/> Derrames de productos químicos (aceites, combustibles)<br/> Generación de residuo sólido no peligroso (papel, plástico, madera no contaminada, metal, etc.)<br/> Generación de residuos sólidos peligrosos (soldadura, resinas, pinturas, siliconas, etc.)<br/> Modificación de la topografía del terreno<br/> Generación de ruido (proceso de esmerilado u otros)</p> | <p>Contaminación del suelo<br/> Contaminación del suelo y del agua<br/> Remoción de vegetación<br/> Contaminación por ruido<br/> Contaminación/alteración de calidad del agua<br/> Contaminación atmosférica<br/> Contaminación por ruido</p>                     |
| <p>Trabajos en zonas de mar (pilotes/ tablestacas hincados en el mar, inyección de concreto, etc.).</p>  | <p>Derrames de productos químicos (aceites, combustibles, concreto, aditivos, etc.)<br/> Generación de gases / humos<br/> Generación de ruidos<br/> Generación de residuos no peligrosos<br/> Generación de residuos peligrosos (aditivos, concreto, aceites, combustibles, etc.).<br/> Remoción de material de fondo de mar</p>  | <p>Ahuyentamiento de fauna marina<br/> Afectación al ecosistema marino<br/> Contaminación del agua<br/> Contaminación del agua<br/> Modificación de la topografía del terreno<br/> Modificación del ecosistema marino<br/> Contaminación del suelo y del agua</p> |
| <p>Trabajos de excavación subterránea (retiro y eliminación de material, uso de explosivos, ventilación, perforaciones e inyecciones de concreto, lanzamiento de concreto de sostenimiento, etc.).</p> | <p>Derrames de productos químicos (aceites, combustibles, concreto, aditivos, etc.)<br/> Generación de gases / humos<br/> Generación partículas y polvo<br/> Generación de ruidos<br/> Generación de residuos no peligrosos<br/> Generación de residuos peligrosos (resto de explosivos, aceites, combustibles, etc.).<br/> Remoción de vegetación</p>  | <p>Contaminación atmosférica<br/> Contaminación atmosférica (alteración calidad aire)<br/> Contaminación por ruido<br/> Ahuyentamiento de fauna<br/> Contaminación del suelo y del agua<br/> Modificación de la topografía del terreno</p>                        |

## Agradecimientos

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| ANGELA CARRASCO   | FRANCISCO VALDEZ   |
| BRUNO TUTAYA      | JOHNNY VILLANUEVA  |
| CARLOS JAVIER     | JOSÉ CHÁVEZ        |
| CARMEN ESPINOZA   | JOSÉ RUIZ          |
| CÉSAR PAZ         | JUAN PEDRO PORTARO |
| CYNTHIA VALLE     | MAURICIO GARMA     |
| DAVID MICHELON    | SIXTO ZAPATA       |
| EDUARDO TÁVARA    | SUSANA TEJADA      |
| ENRIQUE QUISPE    | VICTOR DEL SOLAR   |
| ENRIQUE IZAGUIRRE | DANIEL CAIRO       |
| FELIPE GARMENDIA  | LILIANA OLIVARES   |
| FERNANDO BOZA     | JOEL YUPANQUI      |
| FERNANDO CERDEÑA  | CARMEN ESPINO      |

*Y a todos los integrantes del Grupo JJC por contribuir con estos resultados.*

### Producción

DANIELA QUIRÓZ

### Edición de textos

IRINA MELGAR

### Diseño y diagramación

JOAQUÍN SANCHO

### Razón Social

JJC Contratistas Generales S.A.

### Dirección

Centro Empresarial El Reducto. Av. Alfredo Benavides 768 Miraflores

### Página web

[www.grupojjc.com.pe](http://www.grupojjc.com.pe)

### Contacto

ELIZABETH URIBE [euribe@jjc.com.pe](mailto:euribe@jjc.com.pe)

G4.3

G4.4

G4.31

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2016-10622

Se terminó de imprimir en agosto de 2017

Imprenta: Remugraf S.A.C.

Jr. Alto de la Luna 679 – Breña

AÑO 4, NÚMERO 4