

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2016





CONTRIBUIR PARA TRASCENDER





Planta termoeléctrica de Ilo 600 MW Engie















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 soliciten. 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.



RJC

GRUPO

1 NOSOTROS

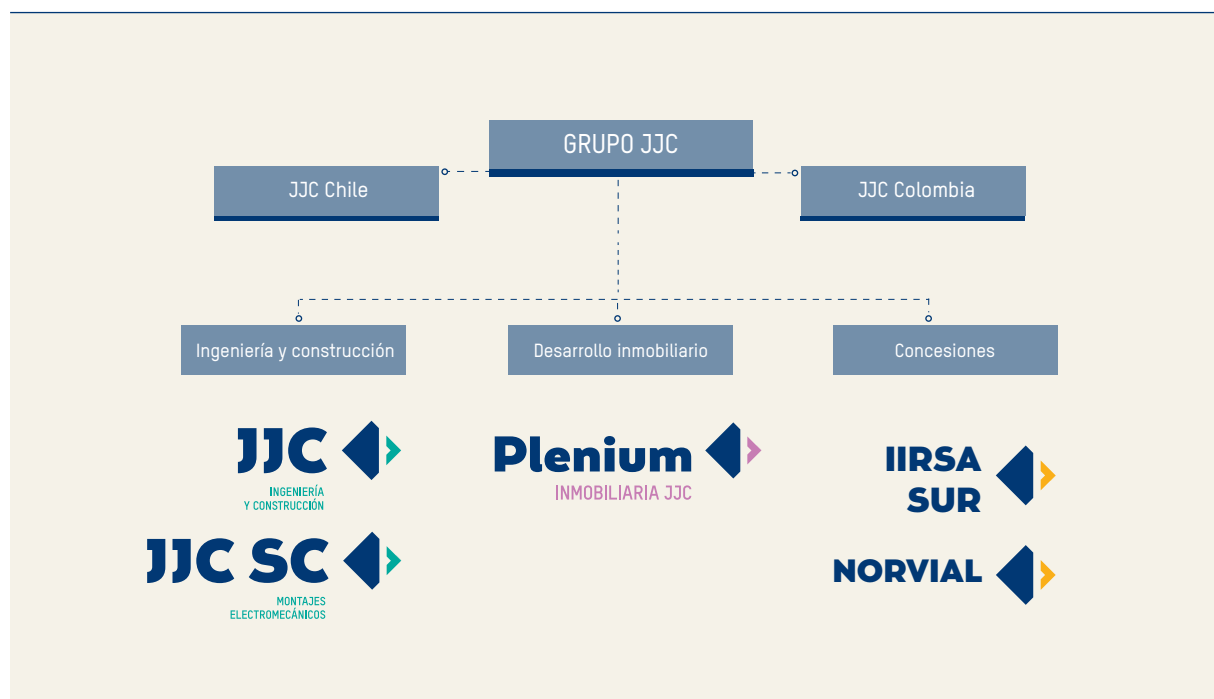
Nuestra historia se inicia en 1955 con la construcción de proyectos de edificación y habilitación urbana. Hoy somos un grupo empresarial peruano con experiencia internacional especializado en servicios diversificados e integrados

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

G4.25

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 principales¹, los cuales fueron validados durante el 2014.

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.

G4.56

NUESTROS VALORES

Somos **íntegros**

Somos **eficientes**

Somos **innovadores** e implementamos la mejora continua

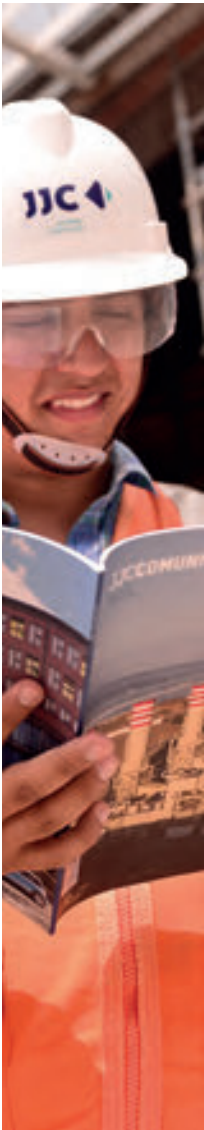
1. Lo señalado no significa que JJC no tenga otros grupos de interés. Éstos están incluidos en Lugares donde actuamos.

3.1 CANALES DE COMUNICACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

G4.24

G4.26

G4.27



GRUPOS DE INTERÉS

CLIENTES

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



4 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

64.56

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.

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

► TRABAJADORES	► BENEFICIOS SOCIALES	► IMPUESTOS	► PROVEEDORES (Locales y Centrales)
Más de 182 MILLONES de soles	Más de 44 MILLONES de soles	Más de 13 MILLONES de soles	Más de 370 MILLONES de soles

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

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

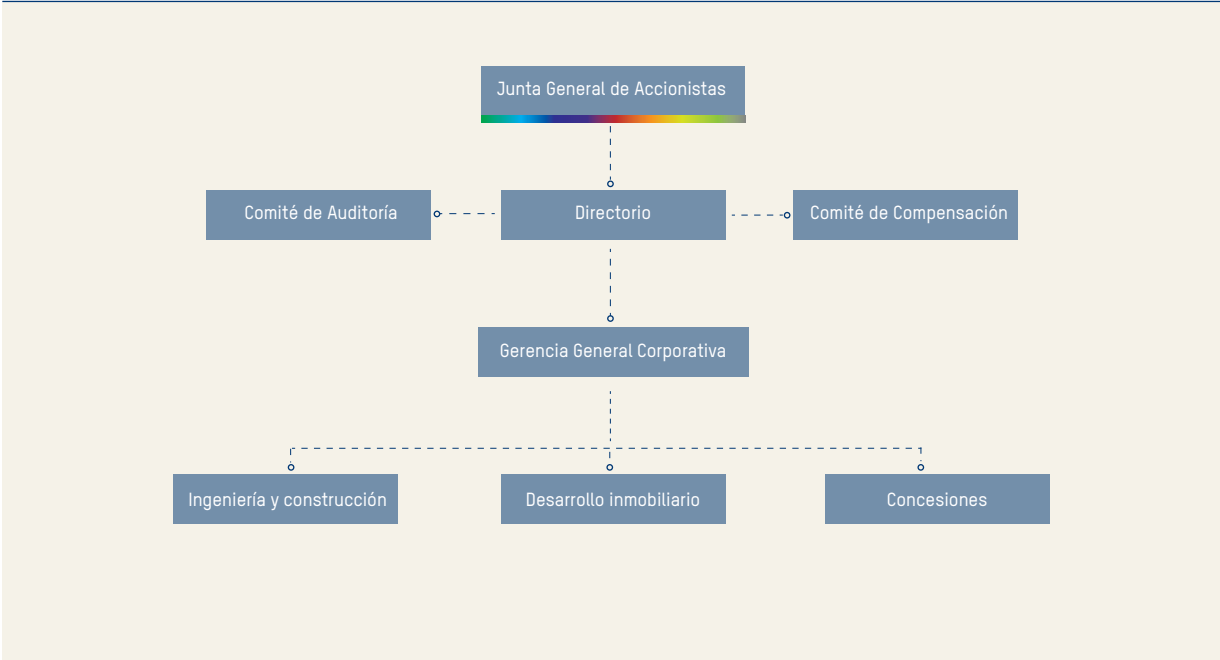
JJC ha establecido lineamientos corporativos que se dirigen a enfocar los esfuerzos para una organización verdaderamente sostenible en todos los ámbitos. Con ese fin le damos especial importancia a nuestra gestión ética y al fortalecimiento de nuestra cultura.

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
- Gestión Humana
- Jefatura Inmediata

Adicionalmente, el 100% de nuestros colaboradores¹ 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 Conducta² 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 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.

Asímismo, 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.

G4.S04

G4.S03

G4.S05

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.

"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





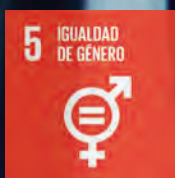
1 FIN
DE LA POBREZA



3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



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

G4.10

G4.LA12

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.

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
Total			996	24.2	2734	66.2	396	9.6	4126	100	94	1139	2893

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



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
	Total horas	17 209	5062	22 271

"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.

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

G4.LA9

G4.LA10

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
	Total horas	5812	1237	7049

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

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

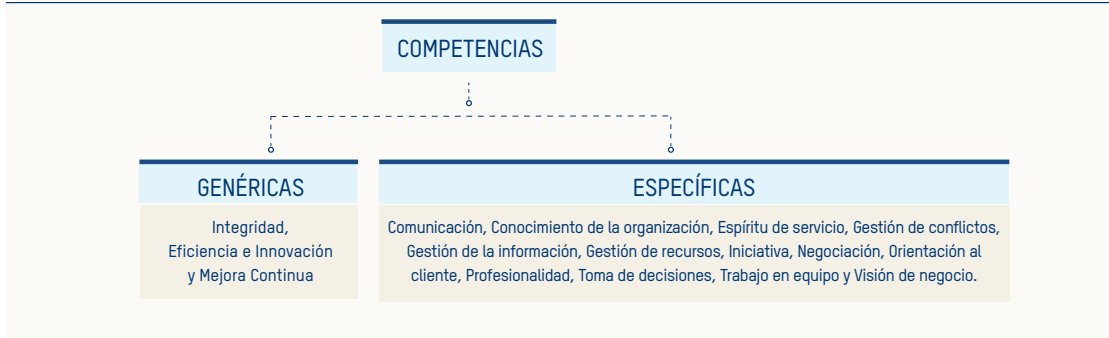
En el caso de los empleados la evaluación es de dos tipos:

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.

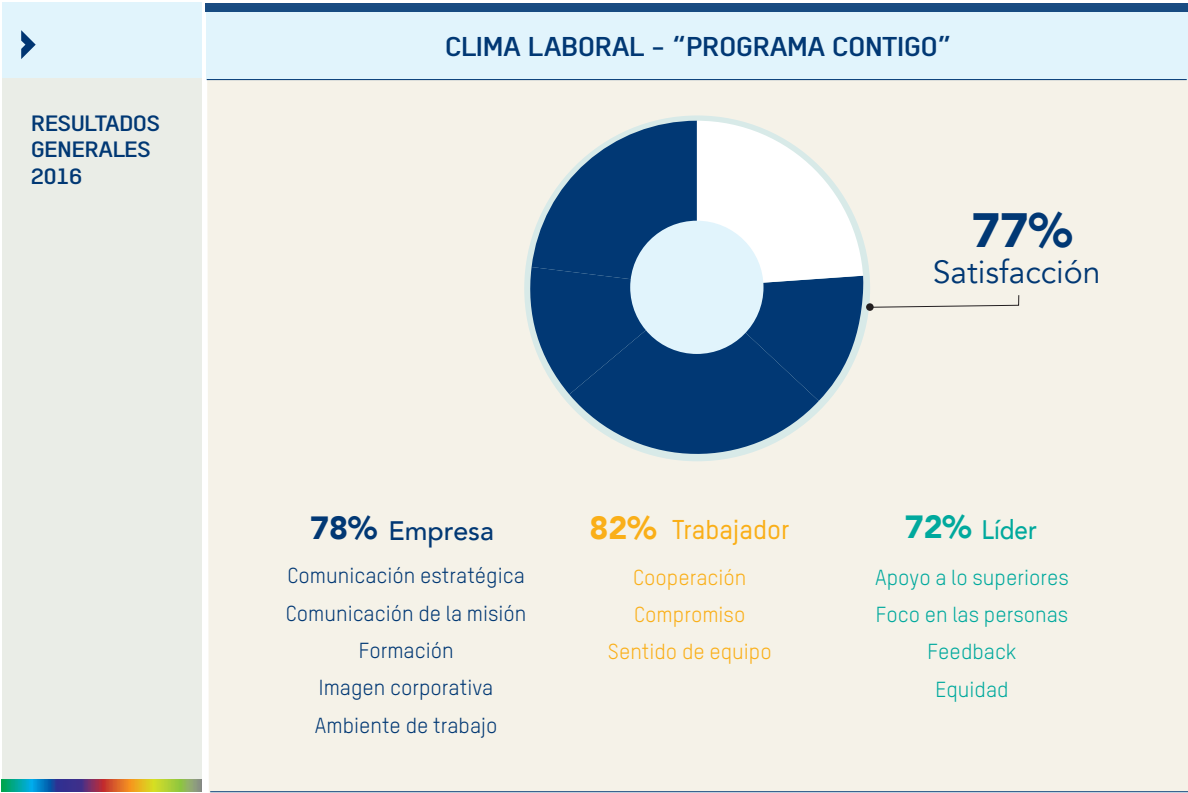
A nivel de colaboradores:

- 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.

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

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.

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

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 redundando en un equipo de trabajo motivado y comprometido.

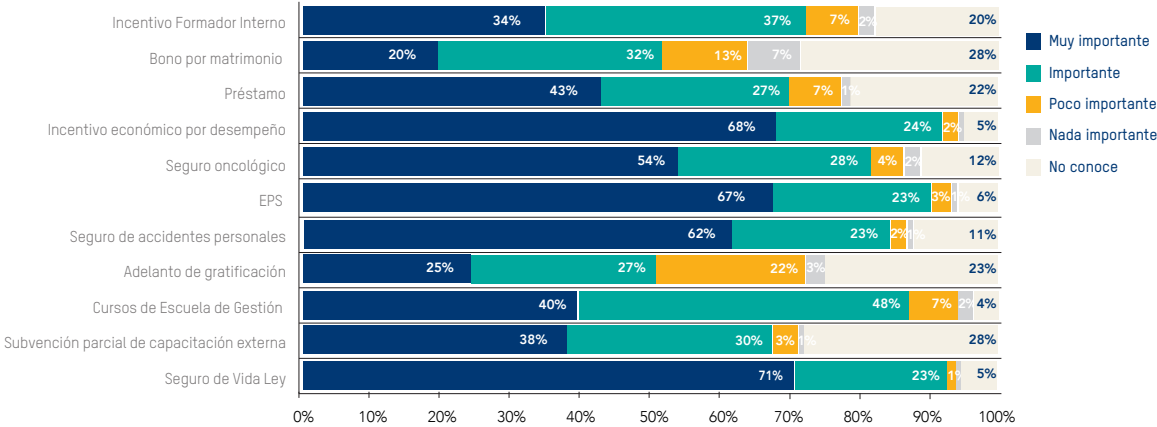


Durante el año 2016 se realizaron dos ferias educativas dirigidas a los colaboradores y a sus familiares directos, para que accedan a los convenios que JJC tiene con universidades e institutos del país.

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

G4.LA2

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



6 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO



G4.11

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 construcción³ (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	MUJERES	Edad			Subtotal	Total	%		
		<30	30-50	>50					
		Empleado	17	40				3	60
		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			
		Total	1060	3207	385	4652			4652

		Edad						
		<30	30-50	>50	Subtotal	Total	%	
➤ ÍNDICE DE ROTACIÓN	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		
		Total	1047	3390	559	4996		

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.



▶ CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	Maternidad		Paternidad	
	Empleado	6	34	
	Régimen Común	0	6	
	Construcción civil	0	88	
	Total	6	128	

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%
	Total	1.4%

64.53





G4.LA13

G4.EC5

		Población masculina		Población femenina		PRPM / PRMF
		Nº Personas	%Personas	Nº Personas	%Personas	
CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	EMPLEADO	Dirección	230.5%	30.1%	1.32	
		Jefaturales	1142.5%	160.3%	1.20	
		Supervisión	1894.1%	360.8%	1.06	
		Asistenciales	3066.7%	1012.2%	1.16	
	OBRERO	Régimen Común	3458.6%	1002.5%	1.47	
		Construcción civil	287971.5%	140.3%	0.98	
Total		3856	93.9%	270	6.1%	1.25

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".

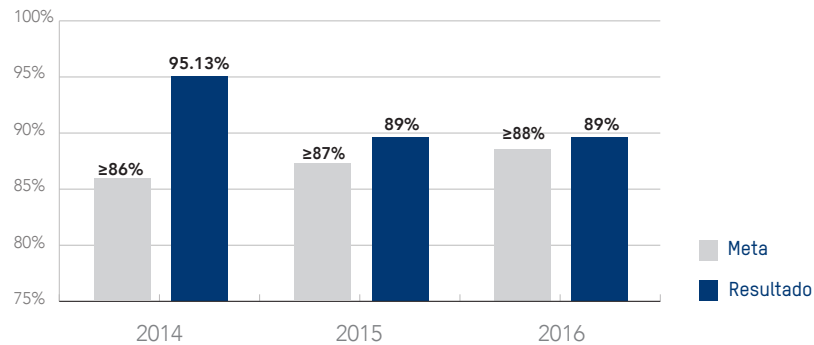
Daniel Cairo Bendeزú

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^(*)



[*] 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.

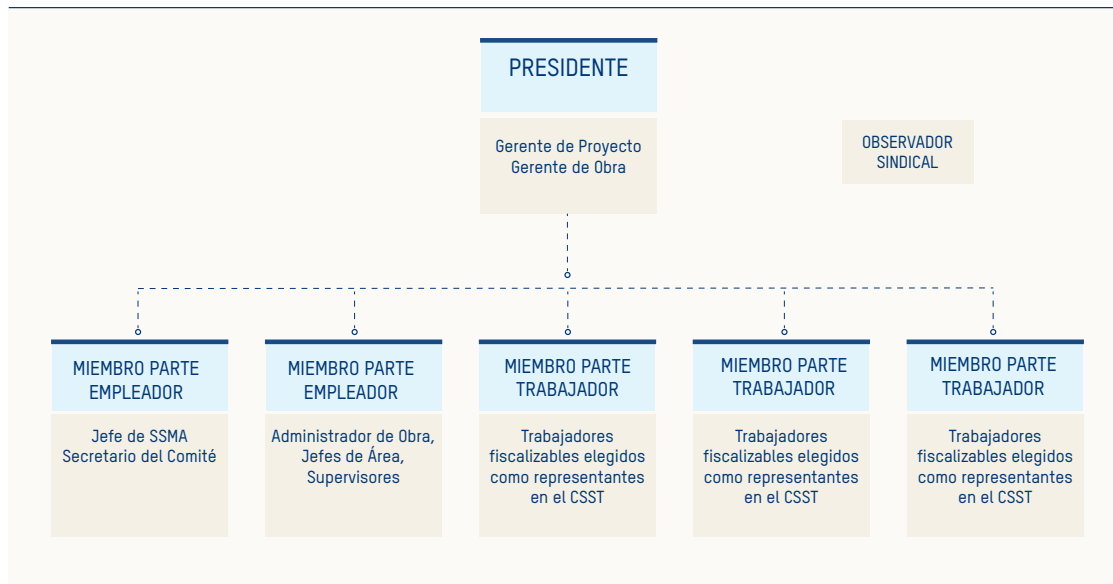
cuenta implementado un Comité SST⁵ con autonomía para la toma de decisiones. La cantidad de miembros del Comité de SST está en función de la cantidad de trabajadores, y de la complejidad y envergadura de los proyectos. Dado el proceso democrático de representación, el 100% de los colaboradores son representados 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.

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-

INDICADORES DE DESEMPEÑO (6)	Indicador	2016
	Horas - Hombre directas e indirectas trabajadas	14 012 604
	Dotación promedio de trabajadores	4126
	Nº de accidentes con tiempo perdido	34
	Nº de accidentes leves	31
	Nº de accidentes de primeros auxilios	45
	Nº 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
	Nº 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.

6. No incluye el Consorcio Vial Huacho – Pativilca, Consorcio Vial Huaura y Consorcio Jaylli.

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”.







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.

	Importe	%
CATEGORÍA DE COMPRA	Materiales	162 902 274 44%
	Servicios	207 330 166 56%
	Total	370 232 440 100%

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%
	Total	100%



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%
Total		100%

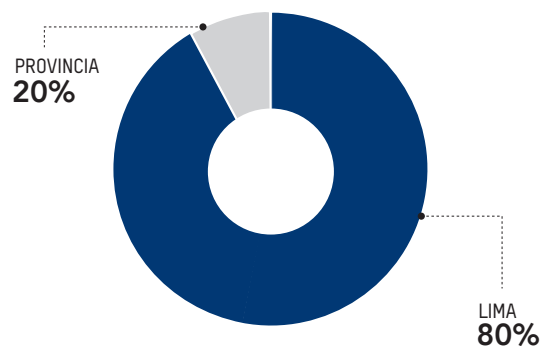
EC.9

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%
Total		1817	100%

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:

		Críticos Primarios	Críticos Secundarios	Especializados
CRITERIOS PARA HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES	MATERIALES	Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de \$50 000 sin incluir IGV	Proveedor que suministre en una sola operación un 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	
	SERVICIOS	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

G4.EN33

G4.LA15

G4.EN32



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%
	Total	1817	100%

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 Nº 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:

PROGRAMAS IMPLEMENTADOS	Diálogo y relacionamiento	
	PROGRAMA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO	Integración empresa – comunidad: 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.
		Gestión de consultas y reclamos: 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 resolvernos cualquier inconveniente que acontece en el desarrollo del proyecto, de esa manera, mantenemos una buena convivencia con la comunidad.
		Donaciones: 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		
	PROYECTO SEDE	Integración empresa - comunidad	Gestión de consultas y reclamos	Donaciones		Contratación Local	Proyección Social
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 Ferreyros - 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
	Consorcio COSAPI JJC-SC	X		X	X	X	X
	Consorcio JJC COSAPI	X		X	X	X	
	Consorcio Vial San Ignacio	X		X	X		
	Consorcio Vial JJC Mayo	X		X	X	X	
	Consorcio Vial Jaylli	X	X	X	X	X	X
	Consorcio 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

G4.14

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

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.

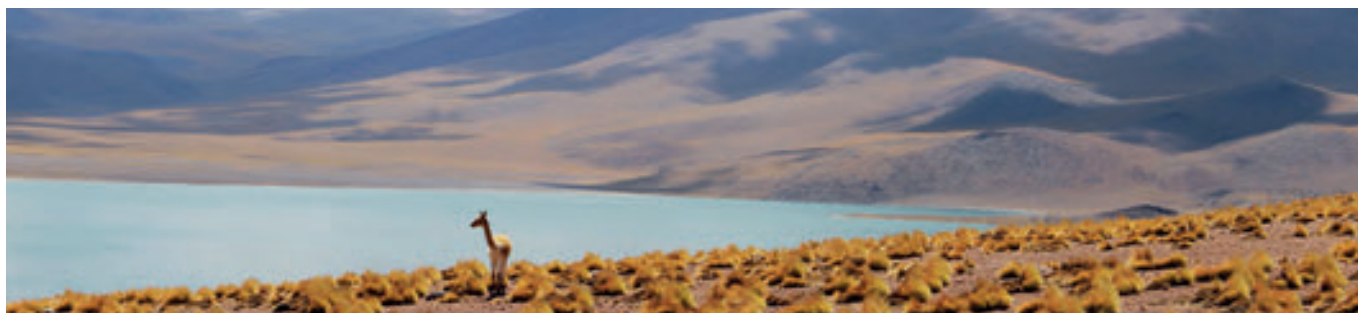
Con la finalidad de dar cumplimiento a los compromisos asumidos en nuestra misión corporativa y Política del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, se ha desarrollado, implementado y certificado desde el año 2010 un Sistema de Gestión Ambiental basado en la Norma 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	m³	44 822
	Fierro de construcción	t	9303
	Desmoldante para encofrados	Galones	2320
	Aditivo para concreto	Galones	2560
	Arena fina	m³	1277
	Arena gruesa	m³	2800
	Agregado (piedra y arena)	m³	10 000
	Cemento	t	1444
	Ladrillo	Millar	7447
	Madera	Pies²	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.

► DONACIÓN PARA RECICLAJE	Material	Cantidad
	Papel utilizado	1488 kg
	Cascos usados	290 Kg
	Tapas plásticas	138.6 kg

G4.EN28

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.

► VENTA DE MATERIALES	Sede	Llantas (Unidades)	Chatarra (Tn)	Madera (Kg)	Material electrónico ¹ (Unidades)
	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.

➤	Recursos	Sólidos	Líquidos	Total
RESIDUOS	Residuos Peligrosos (Tn)	33	13.2	46.7
	Residuos No Peligrosos (Tn)	1058.2	139.1	1197.3
	Aceites usados			7109.1
	Rgpia (kg) ²			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
ASPECTOS AMBIENTALES	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
GESTIÓN	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
	Total	682 468	23 908

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)
CONSUMO DE ENERGÍA SEDES	Sede Central	726 026	0	161	4509	0
	Sede de Equipos y Almacén	181 513	0	78	2322	0
	Proyectos ³	1 190 096	189 989	3887	306	90
	Total	2 097 636	189 989	4126	508	90

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.



3.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 CO² 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.

G4.EN19

G4.EN7

5.1 INVENTARIO DE EMISIONES DE CO²

G4.EN17

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 (CO²) 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 CO², 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 CO² 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.EN18

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

5.2 INICIATIVAS PARA REDUCIR LA EMISIÓN DE CO²

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 000m³ 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, humedificando 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 ³
CONSUMO DE AGUA	Compra de Agua	Agua para uso en la producción y para uso humano (abastecimiento de agua por cisterna).	1600
		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
	Total		184 227

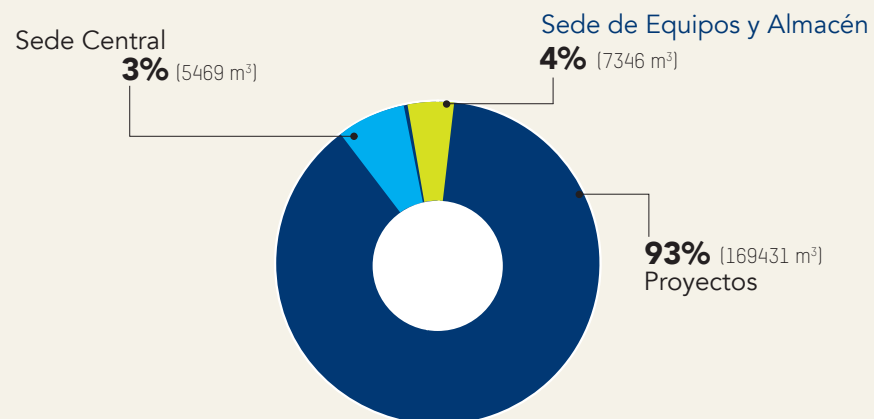




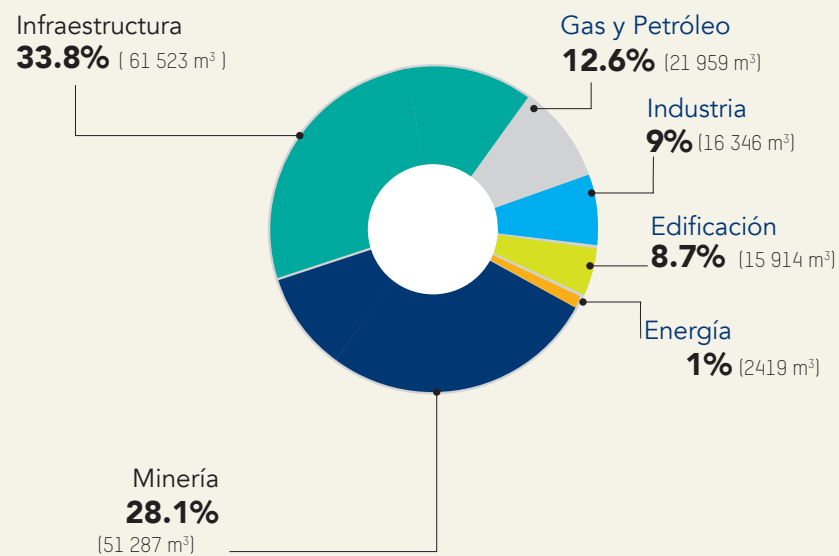
►	Proyectos/Sede	Consumo de agua (m³)	Intensidad de agua ⁴	Uso	Fuente
	Sede Central y Oficina de Reclutamiento JJC Contratistas Generales	4717	43.56	Uso y consumo humano (bebederos y servicios higiénicos).	Red pública
	Sede Central JJC Schrader Camargo	349	53.09	Uso y consumo humano (bebederos y servicios 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
	Total	182 226*			

4. m3 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



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 (m3): 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 m³ 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 (m³)	Vertido por PTAR	Sistema de filtración lenta	Vertido en el Sistema Público de Alcantarillado (m³)	Total en (m³)
GENERACIÓN DE EFLUENTES	Sede Central	0	0	0	5469	5469
	Sede de Equipos y Almacén	0	0	7346	0	7346
	Proyectos	475	NR ⁵	0	34 715	35 190
	Total (m³)	48 005 m³				

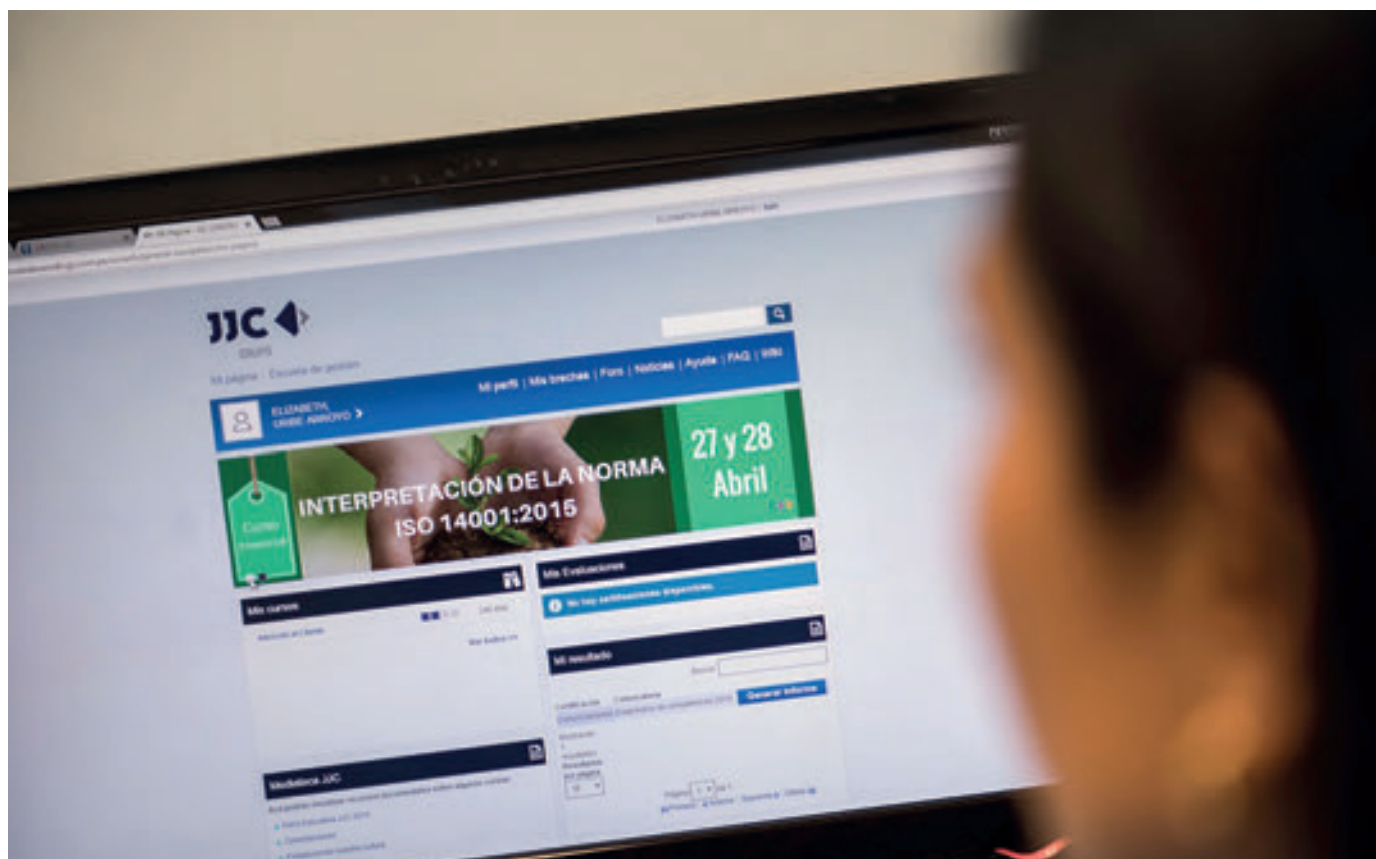
5. NR: no reportado por el proyecto.

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 MAAR⁶. 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	≤ 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	• Desafiando el Tortol, de Carlos Pinatte. Proyecto Taller de Mantenimiento de Antamina. • Mejora en el Amarre de Acero Corrugado, de Cristian Chacón y José Chuy. Proyecto Edificio Diana.
	SEGUNDO PUESTO	• Uso de Aceite Reciclado, de Fernando Palomino, Karlos Acuña y Carlos Martinez. Consorcio Lircay. • Uso de Aceite Reciclado, de Walter Liza y Mario Tacuri. Consorcio Vial Huaura
	TERCER PUESTO	• Levantamiento Topográfico con Drones, de Fernando Alva y Walter Mendoza. Proyecto Carretera Huacho – Pativilca. • Uso de Drones en obra, de Víctor Chávez. Consorcio Lircay.

Menciones honoras para: “Presas de tierra con cero m³ 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 Michelin 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.

1 NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

G4.29

G4.28

G4.30

G4.18

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 peruanas¹, así como de los consorcios con otras empresas, de la siguiente manera:

▶			
	Económico	Social	Ambiental(**)
EMPRESAS CATEGORÍA	JJC Contratistas Generales S.A.(*)	X	X
	JJC Schrader Camargo S.A.(*)	X	X
	JJC Edificaciones S.A.C	X	X
	JJC Inmobiliaria S.A.	X	X
	Consorcio Cementos Piura	X	
	Consorcio Vial San Ignacio	X	
	Consorcio Vial Apurímac	X	
	Consorcio Vial Jaylli	X	
	Consorcio Vial Huaura	X	
	Consorcio Vial Huacho-Pativilca	X	
	Consorcio FCC-JJC	X	
	Consorcio JJC-COSAPI	X	
	Consorcio COSAPI-JJC SC	X	
	Consorcio Nodo Energético Ilo	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.

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



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.

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.

ANÁLISIS DEL TEST DE 5 PARTES

G4.19

G4.20

G4.21

▶	Categoría	Alcance	Cobertura		Límite
			Interna	Externa	
ASPECTOS MATERIALES	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		Todas las empresas del grupo
		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. Nota JJC. 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. Nota JJC 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. Nota JJC 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 Nota JJC 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. Nota JJC 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 Nota JJC 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
Aspecto desempeño económico	
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 Nota JJC 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 Nota JJC 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



	ÍNDICE DE CONTENIDO GRI
Aspecto Cumplimiento regulatorio	
DMA Genérico	
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental
Aspecto Transporte	
DMA Genérico	
G4-EN30	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
Aspecto evaluación ambiental de proveedores	
DMA Específico	
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto
Aspecto Mecanismo de reclamación medio ambiental	
DMA Genérica	
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
Aspecto Empleo	
DMA Genérico	
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región
G4-LA2	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
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo
Aspecto Salud y Seguridad en el Trabajo	
DMA Genérica	
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad
CRE6	Porcentaje de las operaciones de la organización verificada de acuerdo a sistemas de salud y seguridad reconocidos internacionalmente
Aspecto Capacitación y educación	
DMA Genérico	
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral
G4.LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales
G4-LA11	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



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

G4.7

G4.6

G4.5

G4.4

G4.9

<div>PERFIL DE LA EMPRESA</div>		
	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 Sede de Equipos y Almacén Lima, Villa El Salvador
	Composición accionaria	JJC Holding S.A. 92.68% FEG S.A. 5.77% 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 Patrimonio neto S/ 345.7 MM 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 interés¹.

- 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
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	TRANSPORTE DEL PERSONAL	Emisión de gases de combustión (fuentes móviles) Derrames de aceites y combustibles Generación de ruido	Contaminación de aguas Agotamiento de los recursos naturales Contaminación del suelo Gases efecto invernadero Contaminación del aire Contaminación por ruido ambiental
	SERVICIOS SANITARIOS, VESTUARIOS	Captación de aguas Vertimiento de aguas servidas Derrame / vertimiento de aguas servidas	Agotamiento Recursos Naturales Contaminación de aguas Contaminación del suelo
	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE LAS OFICINAS	Generación de residuos domésticos, orgánicos e inorgánicos Derrames de productos químicos	Contaminación del suelo Contaminación de aguas
	ACTIVIDADES DE OFICINAS	Consumo de papel Generación de residuos domésticos	Agotamiento de recursos naturales (tala de árboles) Contaminación del suelo superficial
		Generación de residuos sólidos (plástico, metales, pinturas, tintas y tóner, etc.)	Contaminación del suelo superficial
		Captación de aguas 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
ACTIVIDADES DE TALLER Y ALMACÉN	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 Generación de residuos peligrosos	Contaminación de suelo y agua Contaminación del aire por emisión atmosférica de solventes
	HABILITACIÓN DE ESTRUCTURAS	Emisión de gases/humos Generación de residuos	Contaminación de suelo y agua Contaminación de suelo Contaminación del aire por emisión atmosférica de humos metálicos (soldadura)
	OPERACIÓN DE MOTORES DE COMBUSTIÓN	Emisión de gases de combustión (fuentes móviles) Derrame de combustibles y aceites Consumo de combustibles fósiles	Contaminación del aire Contaminación del suelo y del agua Agotamiento de recursos naturales





TABLA 3. Actividades de Ejecución del Proyecto.

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



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

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

Contacto

ELIZABETH URIBE 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