Reporte de Sostenibilidad **2017**

JJC GRUPO

Sistema de bombeo en unidad minera Toquepala para Southern Perú Copper Corporation - Tacna

CONTRIBUIR PARA TRASCENDER

› Centro Empresarial Miraflores IV. - Lima

› Hotel Holiday Inn - Callao

Holiday
Inn

› Planta de filtrado y losas de concreto en unidad minera Tambomayo para Buenaventura - Arequipa

Schneider
Unimaco

Taller de componentes La Joya para Ferreyros - Arequipa

CONTRIBUIR PARA **TRASCENDER**

Estimados grupos de interés, es un placer presentarles nuestro quinto reporte de sostenibilidad, un documento que resume los impactos de nuestras operaciones y que, como siempre, nos ayuda a repensar nuestro negocio y a descubrir nuevos retos.

La gestión de la sostenibilidad en JJC está determinada por su misión corporativa, y ese es un compromiso de largo aliento que hemos asumido en coherencia con nuestra adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial y al alineamiento de nuestras estrategias con los objetivos de desarrollo sostenible, ambos promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Si bien el 2017 fue un año de intensa confrontación política, la cual ahuyentó las inversiones y desaceleró la economía, reafirmamos el cumplimiento de nuestros compromisos con nuestros grupos de interés. Una trayectoria de 62 años nos ha dado un sólido cimiento para superar los retos y demostrar que somos una organización seria, ética, transparente y profesional.

En relación con nuestros clientes, ejecutamos importantes proyectos en el sector minero para Buenaventura (Arequipa), Antamina (Ancash) y Southern Perú Copper Corporation (Tacna), en el sector hotelero para Holiday Inn Callao, en retail para la Ponitificia Universidad Católica del Perú, en el sector industrial para Centenario y Ferreyros, en el sector inmobiliario para Nuevo Mundo, entre otros. Estos ratifican la confianza que depositan los clientes en nosotros, y el reconocimiento a la seriedad y cumplimiento de JJC. Nuestro desempeño fue medido, como todos los años, a través de encuestas y alcanzamos el 76% de satisfacción.

"Una trayectoria de 62 años nos ha dado un sólido cimiento para superar los retos y demostrar que somos una organización seria, ética, transparente y profesional"

En el 2017, nuestro sistema de ética y cumplimiento fue fortalecido, gracias a nuevos estándares alineados a la norma internacional ISO 37 001, los que superan la legislación local en cuanto a requisitos y procesos. Finalizada la implementación en diciembre pasado, este año logramos obtener la certificación, con lo que somos la tercera empresa peruana en alcanzar este estándar.

Entre nuestros logros en la dimensión social destacan las cerca de 20 000 horas de capacitación brindadas a nuestros colaboradores, el 76% de satisfacción en clima laboral, el mantenimiento de los beneficios extraordinarios otorgados por JJC a sus colaboradores (dada su alta valoración), la reducción en 55% en comparación con el año anterior del índice de frecuencia de accidentes (IF) y la reducción en 47% en la cantidad de acontecimientos con pérdida de tiempo, el índice más bajo de los últimos diez años en el Grupo JJC.

En cuanto a nuestros proveedores, en el 2017 trabajamos con más de 2150 a nivel nacional y realizamos compras por más de S/ 370 millones.

Además, generamos más de 10 170 puestos de trabajo indirectos como consecuencia del desarrollo de nuestras actividades.

Nuestro voluntariado Manos a la Obra, siempre comprometido con el progreso y bienestar, benefició a más de mil personas a nivel nacional a través de 29 actividades, y destacó de manera especial su actuación inmediata frente a los estragos del fenómeno de El Niño que afectó a nuestro país.

Finalmente, entre las acciones para mitigar nuestro impacto ambiental, en el 2017 el Programa 3R alcanzó importantes resultados en sus tres dimensiones (reducir, reutilizar y reciclar), entre los que resaltaron los cerca de 2000 cascos usados que enviamos a reciclaje para su transformación en bancos que regresan a los comedores de nuestros proyectos; los altos estándares en el mantenimiento de nuestros equipos, lo que permite minimizar impactos en las emisiones; así como las soluciones constructivas que ofrecemos a nuestros clientes desde la etapa de preparación de las ofertas, entre las que consideramos tecnologías ambientales que nos permiten ahorrar agua en la etapa de construcción.

Nuevos desafíos nos esperan, y estamos preparados para asumirlos. En el 2017 enfrentamos cuestionamientos a JJC, y al sector construcción, por el caso Lava Jato. Con relación a ello, la empresa tiene una postura clara respecto a los sobornos y la corrupción: no toleraremos ningún tipo de ofrecimiento, pago, autorización, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas.

Las perspectivas para el 2018 son alentadoras, esperamos una facturación superior en 20% a la del 2017, producto de la dinamización en el sector minero, en el cual tenemos una participación activa en los proyectos más importantes para el país.

En este camino, nos satisface contar con la confianza de clientes, instituciones financieras, trabajadores y proveedores, con quienes hemos mantenido un diálogo directo y transparente, y a quienes hemos explicado qué ha ocurrido y qué estamos haciendo para revertirlo. Esto nos ha permitido consolidar la confianza ganada a lo largo de nuestra historia, esencial para que el mercado responda positivamente y así seguir mirando el futuro con optimismo.

Alfredo Romero Umlauff
Director ejecutivo

ÍNDICE

I.

II.

III.

IV.

JJC: PERSONAS QUE TRANSCIENDEN 18

1. Nosotros
2. Nuestra motivación trascendente, base de nuestra identidad
3. Nuestros principios corporativos
    3.1 Canales de comunicación con grupos de interés
4. Aportando a los objetivos de desarrollo sostenible y practicando los principios del Pacto Mundial
5. Certificaciones, reconocimientos, asociaciones, adhesiones y alianzas
    5.1 Reconocimientos en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente - proyectos
6. Impacto económico en grupos de interés

GOBIERNO CORPORATIVO 32

1. Estructura organizacional
2. Directorio
    2.1 Comités del directorio
3. Principios de buen gobierno corporativo
4. Sistema de ética y cumplimiento
    4.1 Comités de ética
    4.2 Código de ética
    4.3 Política anticorrupción
    4.4 Valores en acción - Línea Ética JJC
    4.5 Auditorías
5. Gestión de riesgos

TRABAJADORES 50

1. Generación de empleo de calidad
    1.1 Misión Junior
2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias
    2.1 Programa formativo Escuela de Gestión
    2.2 Programa formativo Talento Constructor
    2.3 Programas Constructores del Conocimiento
3. Evaluación del desempeño: alineamiento del talento
4. Clima laboral participativo
    4.1 JJC Lee
    4.2 JJC Escucha
5. Beneficios laborales
6. Administración del talento
7. Retención y reincorporación al trabajo
8. Remuneraciones justas y equitativas
9. Compromiso con la prevención: seguridad y salud ocupacional
    9.1 Comités de seguridad y salud en el trabajo
    9.2 Accidentabilidad
    9.3 Juntos por el cero accidente
    9.4 Vida Sana
    9.5 Capacitación

PROVEEDORES 88

1. Impacto económico y social
    1.1 Compra de materiales
    1.2 Contratación de servicios
    1.3 Contratación de proveedores
2. Debida diligencia para proveedores
3. Auditorías sociales a proveedores
4. Proceso de homologación de proveedores
5. Negocios mejorados: desarrollo de proveedores locales

V.

VI.

VII.

COMUNIDADES 104

1. Dimensiones
2. Impacto social
    2.1 Voluntariado Manos a la Obra
3. Capacitación social

MEDIO AMBIENTE 116

1. Gestión ambiental
2. Capacitación
3. Materiales
    3.1 Iniciativas para reducir el uso de materiales
4. Residuos
5. Energía
    5.1 Iniciativas para reducir el consumo de energía
6. Emisiones
    6.1 Inventario de emisiones de CO_2
    6.2 Iniciativas para reducir emisiones de CO_2
6. Agua
    6.1 Iniciativas para reducir el consumo de agua
7. Efluentes
8. Certificaciones ambientales
9. Reclamaciones ambientales

PARÁMETROS DEL REPORTE 144

1. Nuestro reporte de sostenibilidad
2. Índice de contenido
    2.1 GRI y pacto mundial
    2.2 ODS

I.
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 ellos nos regimos y actuamos por un sentido de trascendencia de nuestras acciones.

VIVARGO
LIEBHERR
VIVARGO
LIEBHERR
VIVARGO
LIEBHERR
VIVARGO
LIEBHERR
VIVARGO
LIEBHERR
VIVARGO
AGUA NO
POTABLE

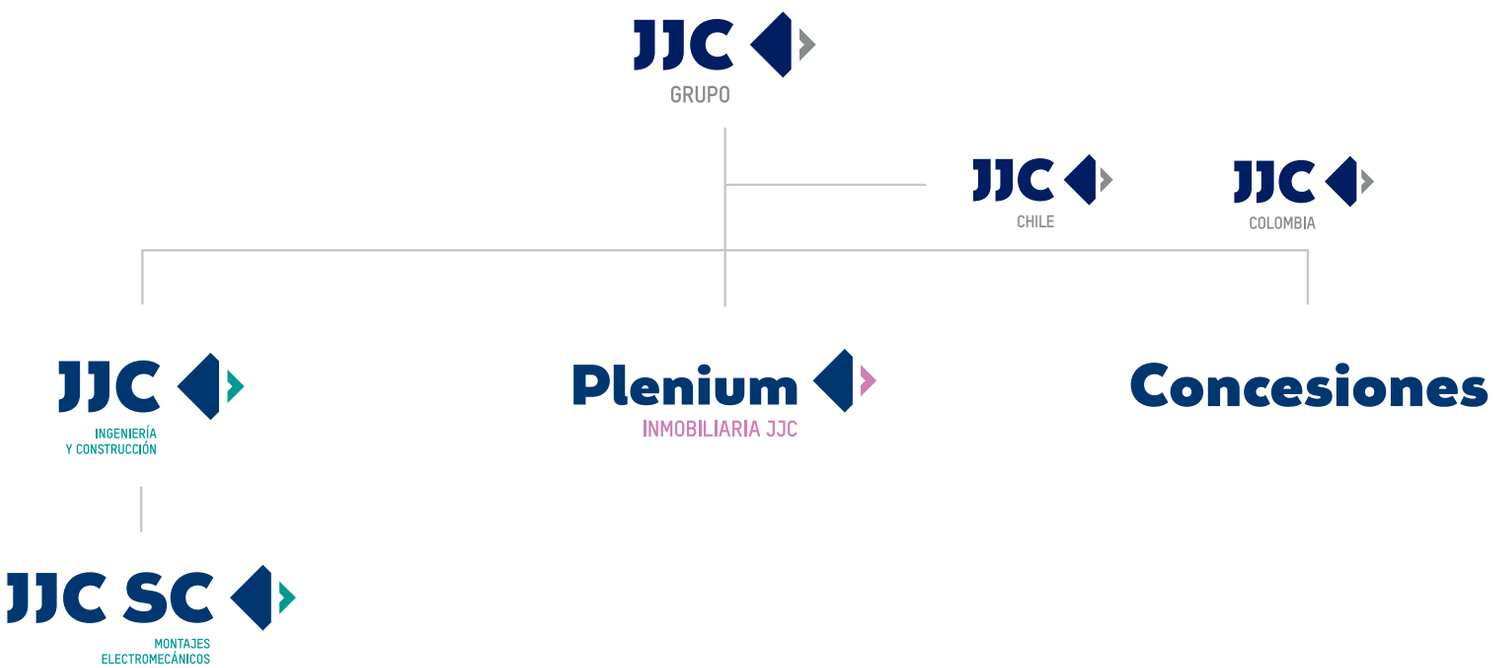
(102-2)

(102-45)

1.1. NOSOTROS

Iniciamos operaciones en 1955 con la construcción de proyectos de edificación y habilitación urbana. A la fecha, 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, la seriedad y la trascendencia de los proyectos que ejecutamos.

ESTRUCTURA DE NEGOCIOS



1.2. NUESTRA MOTIVACIÓN TRASCENDENTE, BASE DE NUESTRA IDENTIDAD

Trabajamos bajo un sistema de gestión basado en las personas, el cual nace en el 2007. 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 reemplazada por la gestión basada en contribuciones con los grupos de interés.

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

Es tarea del líder fomentar y recordar la trascendencia que tiene el trabajo de toda persona. Para conseguirlo a lo largo de la empresa, la misión debe cumplir con 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

(102-42)

1.3. NUESTROS PRINCIPIOS CORPORATIVOS

El sistema de gestión vigente 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 en los grupos de interés.

En el 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 2008, se definieron los cuatro grupos de interés principales[1], los cuales fueron validados durante el 2014.

De esta manera, 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, pues entienden que su trabajo sirve para un fin y para alguien.

NUESTRA MISIÓN: BASE DE LA SOSTENIBILIDAD	**Clientes:** Agregar valor y superar expectativas	**Accionistas:** Rentabilidad Sostenida y Transparencia	**Trabajadores:** Desarrollo integral y Reconocimiento Seguridad	**Lugares donde actuamos:** Progreso y Bienestar
NUESTRA VISIÓN:	Ser un grupo empresarial de alcance internacional, que ofrece servicios diversificados e integrados de ingeniería y construcción, concesiones de infraestructura y desarrollo inmobiliario, basado en la ética de sus profesionales, en su capacidad de gestión e innovación, y en la seriedad en el cumplimiento de sus compromisos.			
NUESTROS VALORES:	Somos **ÍNTEGROS**	Somos **EFICIENTES**	Somos **INNOVADORES** e implementamos la mejora continua	

(102-16)

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

1.3.1. Canales de comunicación con los grupos de interés

		DESCRIPCIÓN	PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	PRINCIPALES EXPECTATIVAS
GRUPOS DE INTERÉS	CLIENTES	Empresas, instituciones públicas y consumidores que demandan servicios de ingeniería, construcción, concesiones de infraestructura y desarrollo inmobiliario	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
	ACCIONISTAS	Grupo empresarial inversionista	Directorio mensual / Revista JJC Comunica / Memoria anual / Reporte de sostenibilidad anual / Página web	Rentabilidad sostenida y transparencia
	TRABAJADORES	**Subgrupos** Colaboradores que para fines de gestión se dividen en empleados (profesionales de la ingeniería y administrativos) y obreros de construcción (técnicos, operarios, operadores, etc.)	Revista JJC Comunica / Boletín Creciendo Juntos / Intranet Comunidad JJC / Newsletter En Concreto / Red de Comunicadores Internos Conexión / Página web / Redes sociales / JJC TV / JJC Escucha / Comité de clima laboral / Eventos corporativos / Comunicación de líderes / Comité Ejecutivo de obra / Reuniones de seguridad	Desarrollo integral y reconocimiento Seguridad
	LUGARES DONDE ACTUAMOS	**Subgrupos** Medioambiente Proveedores Comunidades	Página web / Redes sociales / Relacionamiento y diálogo directo / Ferias especializadas / Ruedas de negocios	Progreso y bienestar

JJC
JJC

[102-16]

1.4. APORTANDO A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y PRACTICANDO LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

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. Así, comprobamos con satisfacción que nuestras acciones trascendían el ámbito empresarial y que nuestro aporte al desarrollo sostenible es coherente con nuestra motivación 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 diez principios propuestos en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Esta afirmación nos enorgullece.

Objetivos de desarrollo sostenible

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS
Principio No1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
Principio No 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

ÁMBITO LABORAL
Principio No 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
Principio No 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
Principio No 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE
Principio No 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
Principio No 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Principio No 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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

THE GLOBAL COMPACT
APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

(102-12)

(102-13)

1.5. CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS, ASOCIACIONES, ADHESIONES Y ALIANZAS

ISO 9001:2015

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

OHSAS 14001:2015

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

ISO 18001:2007

Desde el 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.

ISO 37001:2016

La empresa cuenta con la certificación del ISO 37001, norma internacional de sistemas de gestión antisoborno que especifica las medidas que la organización debe adoptar para evitar prácticas de soborno, ya sean de tipo directo o indirecto, por parte de su personal o socios de negocios que actúen en beneficio de la organización o en relación con sus actividades.

Buenos Empleadores

Desde el 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 el 2016 fuimos recertificados como socio promotor.

Control de Contaminación Cinco estrellas

Desde el 2009, JJC cuenta con la calificación 5 estrellas del Programa de Control de Contaminación que otorga Caterpillar, con lo que se ha convertido en la primera empresa constructora en el mundo en obtenerla.

Ranking Reputación Corporativa

JJC está entre las dos empresas con mejor reputación en el sector infraestructura, construcción y servicios, y se ubica en el puesto 72 en el ranking general.

Ranking Atraer y Retener Talento

Merco Talento consignó a JJC como la mejor empresa en el sector de infraestructura, servicios y construcción y el puesto 41 en el ranking general de las mejores empresas para atraer y retener talento.

Reconocimiento al reciclaje

Esta distinción se otorgó por participar en el programa "Yo reciclo, yo soy Claro", que promueve una cultura de reciclaje y correcta disposición final de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, como celulares, baterías y accesorios en desuso.

Ranking Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo

Evaluación sobre la sostenibilidad y el valor que las empresas entregan a todos sus grupos de interés ubicó a JJC en el puesto 2 del sector de infraestructura, servicios y construcción, y en el puesto 88 en el ranking general.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En el 2014, nos adherimos a los 10 Principios del Pacto Mundial, y alineamos voluntariamente nuestras estrategias y operaciones para apoyar en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En el 2017 enviamos nuestra Comunicación de Progreso (COP), en la que manifestamos nuestro interés por seguir apoyando los 10 principios.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Contribución desde el 2015 con 14 de los 17 objetivos de desarrollo sostenible promovidos por las Naciones Unidas.

1.5.1. Reconocimiento en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente - proyectos

"Bandera Verde" es el reconocimiento otorgado en tres 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.

Se otorgó al consorcio en el que JJC SC Montajes Electromecánicos participa: Trabajos electromecánicos área 1, unidades de proceso HTN, RCA, HTD, TGL y RG2.

(201-1)

1.6. IMPACTO ECONÓMICO EN GRUPOS DE INTERÉS

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	
COLABORADORES	**S/ 183.3 millones**
Salarios	S/ 149.5 millones
Beneficios sociales	S/ 33.8 millones
PROVEEDORES	**S/ 370.3 millones**

(102-45) Fuente: Estados Financieros auditados por PwC Perú, 2017.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.	**META**	10.1 De aquí al 2030 lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.
		INDICADOR	10.1.1 Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.
		APORTE DE JJC	El impacto económico distribuido, a través de pagos de colaboradores, incluidos beneficios sociales, fue de S/ 183 300 000. Se debe tomar en cuenta que nuestra gran masa laboral son obreros de construcción civil y del régimen común, lo que impacta positivamente en la reducción de la pobreza.

1.7. CLIENTES

En el 2017 hemos ejecutado proyectos de gran envergadura y complejidad. Entre nuestros clientes podemos destacar Southern Peru Copper Corporation, Antamina, Ferreyros, Centenario, Plaza San Miguel (PUCP), Nuevo Mundo, Operaciones Turísticas Peruanas, Buenaventura, Inmobiliaria Plenium.

Nuestro desempeño durante el periodo, medido a través de encuestas de satisfacción con el cliente, fue de 76%. La herramienta se basa en la seriedad, el cumplimiento de plazos, la capacidad de respuesta, la gestión de la calidad, la seguridad y medio ambiente, la capacidad técnica y de gestión, y la responsabilidad social.

II.
GOBIERNO **CORPORATIVO Y ÉTICA**

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

JJC
GRUPO

[102-18]

2.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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, actualmente a cargo de un director ejecutivo.

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

2.2. DIRECTORIO

(102-18) (102-23)
(102-19) (102-24)
(102-20) (102-26)
(102-22) (102-27)

La junta general de accionistas elige un directorio, que ejerce sus funciones durante tres años. Esa elección se realiza por unanimidad o, a falta de esta, mediante el procedimiento del voto acumulativo. Los criterios para ser elegido director están relacionados a la idoneidad, experiencia y capacidad profesional comprobada del candidato propuesto. La remuneración del directorio es acordada por la junta general de accionistas, para cada ejercicio, y varía de un periodo a otro.

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.

El directorio, que tiene funciones de gestión estratégica, determina la orientación general de la sociedad. Entre sus funciones específicas se encuentran la aprobación de los presupuestos, los planes y políticas destinados a lograr 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.

El directorio se reúne mensualmente. No obstante, el presidente puede convocar al directorio cuando lo juzgue conveniente o cuando lo solicite cualquier director o el gerente general.

En enero del 2018 se nombró un nuevo directorio, en el cual Alfredo Romero Umlauff asumió la posición de director ejecutivo.

La composición actual del directorio es la siguiente:

JORGE PICASSO SALINAS
Presidente del directorio

ALFREDO ROMERO UMLAUFF
Director ejecutivo

JUAN PEDRO PORTARO CAMET
Director

EDUARDO CAMET STEWART
Director

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.

Para desarrollar y mejorar el conocimiento del directorio en relación con los temas económicos, ambientales y sociales, el director ejecutivo presenta periódicamente los resultados e indicadores de estos aspectos, junto a las medidas de mejora continua. Para llevar a cabo este proceso, la empresa cuenta con un sistema de gestión basado en los impactos en 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 director ejecutivo, responsable del

(102-28) (102-31)
(102-29) (102-35)
(102-30) (102-36)

(102-12)

2.3. PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

cumplimiento de estos indicadores de gestión frente al directorio de la empresa. Otras funciones ejecutivas son 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.

2.2.1. Comités del directorio

(102-18)

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. Sesiona en marzo de cada año y está integrado por dos directores independientes y por el gerente general.

Desde el 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 y las mejoras se han implementado periódicamente.

Los principios vigentes se encuentran disponibles en

www.grupojjc.com.pe

CÓDIGO DE
ÉTICA
Reglamento Interno
de Trabajo
JJC

2.4. SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

En el primer trimestre del 2017, JJC decidió optimizar sus controles existentes y adoptar, como parte de su modelo de gestión, un sistema anticorrupción con el objetivo de fortalecer la reputación de la organización, a partir de la consolidación de un entorno ético que permita reducir los riesgos en sus negocios y generar mayor confianza a sus grupos de interés.

Más allá de la obligación de la ley, el compromiso es mantener elevados estándares éticos que contribuyan positivamente con el país y consolidar los más de 62 años de trayectoria.

Como es de conocimiento público, no hemos sido ajenos a los cuestionamientos hechos al sector construcción; sin embargo, hemos encontrado en este escenario una oportunidad para nuestra mejora continua. Por ello, pusimos en marcha las medidas necesarias para reforzar nuestra gestión de ética y cumplimiento, basada en buenas prácticas y estándares de cumplimiento de nivel mundial.

Nuestro sistema de ética y cumplimiento (conocido como corporate compliance) establece lineamientos y procedimientos específicos que sirven de guía para una correcta toma de decisiones frente a los riesgos de incumplimiento que, por la naturaleza de nuestras actividades, podrían presentarse. Estos lineamientos son de aplicación general para todos los colaboradores de la compañía (incluso para terceros que realicen actividades a nombre de ella) y su cumplimiento es responsabilidad individual de todos quienes formamos parte de JJC.

Entre sus lineamientos no se consideran solo las normas de tipo legal, sino que también incluyen iniciativas voluntarias de JJC para contar con un sistema robusto y fortalecido, con la firme convicción de evidenciar que la organización ha tomado medidas para prevenir el soborno.

Siguiendo esta línea, contratamos a una firma de prestigio mundial, para que nos acompañe primero en el diagnóstico y luego nos asesora en el diseño detallado del sistema anticorrupción, basado en una evaluación de riesgos en todos nuestros procesos.

En el primer semestre realizamos un diagnóstico (fase 1) de los diferentes elementos con los que contaba JJC para prevenir actividades irregulares. El resultado fue enormemente positivo, ya que se identificaron: a. diferentes iniciativas ya implantadas, como nuestro código de ética y conducta, que establece el comportamiento que deben tener todos los colaboradores; b. un canal de denuncias anónimo (Línea Ética de JJC); y c. políticas diversas de nuestro sistema de gestión. Estas iniciativas se integraron enteramente en un sistema articulado anticorrupción, cuya implementación (fase 2 diseño y fase 3 implementación) se concretó durante el segundo semestre del año.

Este sistema cumple con la Ley 30424 y el Decreto Legislativo 1352, que entró en vigencia el 1 de enero del 2018 y que amplió la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas implicadas en diversos delitos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

El proceso de implementación del programa consideró 19 iniciativas específicas que exigieron revisar todos nuestros procesos, incluidos los de compras, contratación de personal y de proveedores, entre otros. Para el caso de contratación de personal, instauramos un procedimiento de debida diligencia para el conocimiento de los candidatos, a fin de asegurar que cumplan con los requisitos de integridad y estén alineados a los valores promovidos por JJC.

Nuestra determinación inicial fue superar el alcance de lo que dictamina la ley y apuntar hacia un ISO 37001, la norma internacional de sistemas de gestión contra el soborno, certificación que obtuvimos en el 2018 luego de un proceso de auditoría que superamos satisfactoriamente sin hallazgos de no conformidades. De esta manera, somos la tercera empresa a nivel nacional en lograr esta certificación. Esta norma especifica las medidas que la

(102-17) (205-2)

(102-25) (205-3)

(205-1)

organización debe adoptar para evitar prácticas directas o indirectas de soborno, ya sean por parte de su personal o socios de negocios, que actúen en beneficio de la organización o en relación con sus actividades.

A través de nuestros controles se detectó durante el 2017 un caso de falta administrativa, al cual le correspondió una amonestación con suspensión. 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.

Es importante destacar que desde el 2011 JJC cuenta con el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), que exige la norma a toda empresa constructora e inmobiliaria.

A comienzos del 2017, la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) realizó auditorías en dos de las empresas del Grupo JJC, en relación con el SPLAFT. El resultado de ambas se resume en el buen cumplimiento de las normas establecidas. Esto es un reflejo de la tranquilidad y fiabilidad que somos capaces de brindar a nuestros grupos de interés respecto a nuestra decisión a evitar cualquier riesgo relacionado con corrupción.

JJC cuenta con un oficial de cumplimiento corporativo encargado de reportar a la SBS cualquier indicio de posibles actos de corrupción y operaciones sospechosas. El oficial de cumplimiento corporativo elabora el Informe Anual del Oficial de Cumplimiento (IAOC) sobre lavado de activos que se envía a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la SBS una vez al año. Cumpliendo con 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.

SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO: COMPONENTES

PREVENCIÓN

Evaluación de riesgos *
Código de ética
Políticas y procedimientos específicos *
Comunicación y capacitación *

DETECCIÓN

Debida diligencia con trabajadores, proveedores, socios y clientes
Línea ética *
Monitoreo y control *
Auditorías

RESPUESTA

Gestión de incidencias e investigación
Corrección y remediación
Evaluación y mejora continua

* Componente requerido por la Ley Nº 30424 y el D.L. Nº 1352

2.4.1.
Comité de ética

Con el objetivo de promover la cultura ética en la compañía, así como de evaluar y tomar decisiones frente a las desviaciones de esta, se reformuló el comité de ética del Grupo JJC.

Actualmente, los miembros internos son Alfredo Romero (director ejecutivo), Mauricio Garma (encargado de prevención corporativo) y Álvaro Salazar (gerente legal adjunto), y, desde enero del 2018, como miembro externo del comité se encuentra Baltazar Caravedo Molinari, doctor en Sociología, experto y pionero de la responsabilidad social en el Perú.

El comité se reúne como mínimo cuatro veces al año, o cuando una situación reportada a la línea ética lo amerite, y se rige por un reglamento que determina, entre otros temas, sus funciones, deberes, responsabilidades, reuniones y medios de convocatoria.

Nuestro comité cuenta con la experiencia y el conocimiento para asegurar el cumplimiento del código de ética, políticas y procedimientos de nuestro sistema.

2.4.2.
Código de ética

Este documento establece las normas que deben guiar la conducta y la forma como se toman decisiones, tanto en los negocios como fuera de ellos, mientras se representan los intereses del Grupo JJC.

El cumplimiento de los comportamientos presentados en el código es de requerimiento obligatorio por todos los integrantes de JJC, independientemente de sus facultades, responsabilidades o de su nivel jerárquico en el organigrama. Todos tienen la misma responsabilidad de conocer y actuar de acuerdo con los lineamientos estipulados en él y en ningún caso alegar ignorancia o desconocimiento.

Mediante la definición, la difusión y el cumplimiento estricto del código, buscamos fortalecer la cultura basada en nuestra misión y valores corporativos, y así reforzar la confianza que depositan en nosotros nuestros grupos de interés.

El código 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. Asimismo, impide la coacción para manipular la información organizacional o aplicar prácticas financieras u operativas indebidas, entre otros.

Adicionalmente, el 100% de nuestros colaboradores[2] y miembros del órgano de gobierno de nuestra compañía pasan por un proceso de inducción, durante el cual se les capacita sobre el código de ética y conducta[3], 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.

2. Incluye empleados y obreros
3. 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.

Capacitación sobre la Política Anticorrupción en proyecto Macrópolis (Lurín)

2.4.3. Política anticorrupción

Como parte del sistema de ética y cumplimiento, se implementó la política anticorrupción, que establece las directrices y los lineamientos que deben seguir los colaboradores de JJC con el fin de prevenir y detectar, de manera oportuna, actos relacionados con corrupción. Con ello se da adecuado cumplimiento a la normativa anticorrupción, para lo cual se toma como base la norma internacional ISO 37001.

En ese sentido, la postura de JJC respecto a los sobornos y la corrupción es clara: no toleraremos ningún tipo de ofrecimiento, pago, autorización, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas. La misión corporativa se basa en contribuir con nuestros grupos de interés, gracias al cual hemos conseguido la confianza y el reconocimiento de estos. No podemos exponer a la empresa ni arriesgar su reputación por beneficios provenientes de un negocio obtenido por medios indebidos.

La política expone los siguientes lineamientos generales y específicos de relacionamiento con clientes, proveedores o funcionarios, y establece las bases que servirán para un comportamiento apropiado como parte de las funciones de los trabajadores, en las siguientes situaciones:

- Relacionamiento con funcionarios públicos.
- Pagos de facilitación.
- Regalos y atenciones.
- Gastos de representación.
- Donaciones y auspicios.
- Contribuciones políticas.
- Conflictos de interés.
- Registros y controles internos.

Además, contamos con los siguientes procedimientos:

- Debida diligencia para relacionamiento con clientes.
- Debida diligencia para compra de bienes y servicios.
- Debida diligencia para alianzas estratégicas y asociaciones.
- Debida diligencia para fusiones o adquisiciones.
- Debida diligencia para contratación de ejecutivos.
- Lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

En caso de conocimiento o sospecha de un posible incumplimiento de esta política, se establecen como canales para solicitar aclaraciones al comité de ética, al encargado de prevención o a través de la Línea Ética JJC. Los procedimientos están implementados para asegurar que estos reportes sean investigados y que las acciones tomadas sean las apropiadas. La empresa establece el criterio de 'no represalias' contra ningún denunciante por reportar algún incumplimiento posible o real de esta política.

Como parte de la formación y comunicación a trabajadores sobre la política anticorrupción, se realizaron capacitaciones en la sede principal, sede de equipos y almacén, y proyectos. Estos cursos fueron desarrollados para que nuestros colaboradores tengan claro cómo actuar frente a las distintas situaciones presentadas. En todos los casos, al final de la capacitación, se realizó una evaluación para garantizar los conocimientos.

2.4.4. Valores en acción - Línea Ética JJC

La Línea Ética es una plataforma operada por una empresa consultora, adonde clientes, colaboradores, proveedores, subcontratistas o cualquier grupo de interés pueden reportar conductas no éticas de la empresa, sus colaboradores, sus proveedores y sus socios.

Es un sistema confidencial, anónimo e independiente constituido por seis canales que sirven para comunicar cualquier sospecha de conductas no éticas, violaciones a la legislación, regulaciones, políticas, protocolos y procedimientos corporativos al código de ética de la compañía, así como para reportar dudas o consultas sobre temas éticos.

2.4.5. Auditorías

Como parte del sistema, se realizan de manera periódica auditorías externas e internas sobre el cumplimiento de las directrices legales y corporativas establecidas.

Las observaciones se presentan al directorio y al comité de gerencia, donde se revisan las acciones a tomar para su levantamiento, en caso de que sean necesarias.

¿CÓMO OPERA VALORES EN ACCIÓN - LÍNEA ÉTICA JJC?

Los colaboradores, proveedores o clientes actuales o potenciales, perciben **posibles desviaciones a la cultura ética, principios y/o normativa interna de la Compañía,** y estas deben ser reportadas inmediatamente.

El operador de la Línea Ética JJC **recibe, registra, analiza y categoriza** la información provista, para proporcionar un reporte escrito del caso recibido.

Si el reporte recibido involucra a algún **miembro del Comité de Ética**, esta será enviada a los otros miembros no involucrados en el reporte.

ANONIMATO, CONFIDENCIALIDAD E INDEPENDENCIA:

La línea ética es operada por una empresa consultora líder con presencia en 153 países del mundo. Actualmente administra más de 80 líneas éticas empresariales en el Perú.

2.5. GESTIÓN DE RIESGOS

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.

Adicionalmente, fueron identificados el 2017 a través de una matriz de riesgos relacionados con la corrupción y lavado de activos a través de auditorías internas en todas las áreas y empresas del grupo, para lo cual se implementó el sistema correspondiente.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CONSTRUIR A TODOS LOS NIVELES INSTITUCIONES EFICACES E INCLUSIVAS QUE RINDAN CUENTAS.	**META**	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
		INDICADOR	16.5.2 Proporción de negocios que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.
		APORTE DE JJC	El último año reforzamos nuestra política de anticorrupción y procedimientos de debida diligencia para colaboradores, proveedores, clientes y socios. Ello obedece al objetivo de mejorar los controles existentes y fortalecer la conducta organizacional y reputación corporativa. Cabe mencionar que contamos con un comité de ética, un código de ética y una línea ética adonde se puede reportar cualquier acto sospechoso en materia de corrupción.

03. TRABAJADORES

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

CATERPILLAR

TRIDENTE

(102-8)

(405-1)

3.1. GENERACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

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 claves 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 contribuir con el desarrollo de los mejores hombres y mujeres del país. En el periodo 2017 contamos con 3828 colaboradores en promedio.

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 2017, el porcentaje de mujeres representó el 8% de nuestra masa laboral.

Por otro lado, en nuestra unidad de negocio inmobiliario el sexo femenino representa el 63% del total 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, para lo cual se ha comunicado 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 Júnior, al que ingresa desde el 2013 en promedio 18% de mujeres, lo que representa el 15% en el total de postulantes.

3.1.1. Misión junior

(404-2)

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 estos 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 2016 mostraron un desempeño satisfactorio, por lo que han sido promovidos durante el 2017 al siguiente peldaño en su línea de carrera. La edad promedio de los ingresantes a este programa es de 23 años.

	CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	GÉNERO	EDAD <30	%	30-50	%	>50	%	TOTAL	%
EMPLEADO	DIRECCIÓN	Hombre	0	0	9	0.2	14	0.4	23	0.6
		Mujer	0	0	2	0.1	0	0	2	0.1
	JEFATURAL	Hombre	1	0	95	2.5	33	0.9	129	3.4
		Mujer	0	0	20	0.5	5	0.1	25	0.7
	SUPERVISIÓN	Hombre	23	0.6	166	4.3	37	1.0	226	5.9
		Mujer	5	0.1	35	0.9	2	0.1	42	1.1
	ASISTENTE	Hombre	76	2	136	3.6	28	0.7	240	6.3
		Mujer	49	1.3	56	1.5	3	0.1	108	2.8
OBRERO	RÉGIMEN COMÚN	Hombre	67	1.8	178	4.6	36	0.9	281	7.3
		Mujer	34	0.9	74	1.9	2	0.1	110	2.9
	CONSTRUCCIÓN CIVIL	Hombre	649	17	1767	46.2	211	5.5	2627	68.6
		Mujer	5	0.1	9	0.2	1	0	15	0.4
	TOTAL		909	23.8	2547	66.5	372	9.7	3828	100.1

5 IGUALDAD DE GÉNERO	LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.	META	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
		INDICADOR	5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.
		APORTE DE JJC	En JJC tenemos 27 mujeres en cargos de dirección y jefaturas. Cabe precisar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Sin embargo, una de las estrategias optadas es que, en el momento de la difusión de convocatoria para la contratación, se comunique explícitamente "que en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación".

(404-1)

(404-2)

3.2. EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Durante el 2017, continuando con nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor, hemos brindado cerca de 20 000 horas de formación en temas relacionados con 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 sede principal, sede de equipos y almacén 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, lo que nos ha permitido 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 que conllevarán a que puedan asumir mayores responsabilidades.

Asimismo, llevamos a cabo programas específicos de capacitación en temas relacionados a la salud, la seguridad, el medio ambiente y los derechos humanos.

LOS VALIENTES
TAMBIÉN TEMEN
Expo
INNOVO
2017

3.2.1.
Programa formativo Escuela de gestión

A través de la Escuela de Gestión, programa estructurado de formación continua, contamos con diversos cursos que nos permiten fortalecer habilidades blandas y competencias técnicas.

En este programa hemos brindado más de 13 000 horas de capacitación a nuestros empleados en gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de calidad, seguridad, medio ambiente y habilidades para la dirección de personas.

	CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	HOMBRE	MUJER	TOTAL HORAS
ESCUELA DE GESTIÓN	Dirección	998	156	1154
	Jefatura - Supervisión	4622	1278	5900
	Asistente	4498	1738	6236
	TOTAL HORAS	10 118	3172	13 290

3.2.2. Programa formativo Talento constructor

Con este programa hemos brindado más de 6400 horas de capacitación a los obreros de construcción civil en procesos constructivos, habilidades técnicas de construcción y habilidades para supervisión de equipos de trabajo, gestión ambiental, salud y seguridad.

	CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	HOMBRE	MUJER	TOTAL HORAS
TALENTO CONSTRUCTOR	Régimen común	366	190	556
	Construcción civil	5910	16	5926
	TOTAL HORAS	6276	206	6482

"Llevo 11 años en la empresa y a través del programa Talento Constructor he podido asistir a diversos cursos que me dieron la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y eso es muy satisfactorio. Participar en las capacitaciones del programa nos permite transcender junto con la empresa, porque en la actualidad siempre debemos mantenernos competitivos y actualizados sobre las diferentes especialidades y eso es lo que nos brinda Talento Constructor"

Christian Chávez
Rigger

3.2.3. 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. Durante el 2017, a través de este programa, 505 colaboradores fueron capacitados.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y EQUITATIVA DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS.	**META**	De aquí al 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidos las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
		INDICADOR	4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos, y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.
		APORTE DE JJC	Nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor contribuyen a mejorar la empleabilidad de nuestros colaboradores sin distinciones, 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 que conllevan a que puedan asumir mayores responsabilidades y a incrementar su empleabilidad. Durante el 2017 fueron más de 20 000 horas ejecutadas en gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de la calidad y habilidades para la dirección de personas y otros.

"Ingresé a JJC hace 12 años y gracias al compromiso demostrado me dieron la oportunidad de consolidar mi carrera y crecer de manera integral. Hoy soy gerente de Construcción en el proyecto Sistema de Bombeo de Quebrada Honda a Toquepala y he podido ver en todo este tiempo mi evolución como profesional y como persona. Me siento orgulloso de trabajar aquí. En JJC ofrecen la oportunidad de asumir diversos retos que contribuyen con el desarrollo integral"

Jimmy Mora
Gerente de construcción

[404-3]

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: ALINEAMIENTO DEL TALENTO

Nuestra evaluación del desempeño, que se aplica al 100% de empleados con más de tres meses en la compañía, está en función de su categoría y de 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 2017 se evaluó a 676 personas.

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

COMPETENCIAS

GENÉRICAS	ESPECÍFICAS
Integridad, Eficiencia e Innovación y Mejora Continua	Comunicación, Conocimiento de la organización, Espíritu de servicio, Gestión de conflictos, Gestión de la información, Gestión de recursos, Iniciativa, Negociación, Orientación al cliente, Profesionalidad, Toma de decisiones, Trabajo en equipo y Visión de negocio.

3.4. CLIMA LABORAL PARTICIPATIVO

Nuestra compañía está comprometida a 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: empresa, líder y colaborador. Además, los compromisos de nuestro programa refuerzan nuestro modelo de gestión organizacional basada en nuestra misión, visión y valores corporativos.

(1) LA EMPRESA COMO INSTITUCÓN › **(2) LOS LÍDERES COMO AGENTES DE CAMBIO** › **(3) LOS COLABORADORES COMO PROMOTORES PARA PONER EN PRÁCTICA EN EL TRABAJO DIARIO**

› COMPROMISOS DEL PROGRAMA CONTIGO

A NIVEL INSTITUCIONAL	Otorgar las condiciones saludables de alojamiento, alimentación y servicios al personal en proyectos.	Proveer los recursos y las herramientas necesarios para la ejecución de sus labores y la implementación del plan de clima laboral.	Establecer una retribución económica equitativa, según el desempeño de sus colaboradores y acorde con 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 COLABORADORES	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 en 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.			

CLIMA LABORAL - "PROGRAMA CONTIGO"

76% EMPRESA	79% TRABAJADOR	71% LÍDER
Comunicación estratégica / Comunicación de la misión / Formación / Imagen corporativa / Ambiente de trabajo	Cooperación / Compromiso / Sentido de equipo	Apoyo a lo superiores / Foco en las personas / Feedback / Equidad

Según las mediciones llevadas a cabo, se ejecutan planes de acción, con la participación de los colaboradores en las propuestas de mejora. Los resultados en la evaluación de clima laboral del Grupo JJC para el 2017 fueron de 76% de satisfacción.

3.4.1. JJC Lee

Un programa promovido desde los comités de clima laboral en proyectos es JJC Lee. El objetivo es fomentar entre los colaboradores el hábito de 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.

3.4.2. JJC Escucha

Desde el 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 2017 se implementó en los proyectos Talara, Diana, Los

Parques, La Joya y Macrópolis, y en la sede de equipos y almacén. El total de inquietudes y reclamos recibidos por nuestro programa en el 2017 ha sido de 871, los cuales fueron canalizados a las áreas competentes para su solución.

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 como de cualquier otra índole, está especificada en nuestro reglamento interno de trabajo (RIT). El artículo 20 reconoce el derecho del trabajador a presentar su reclamo cuando exista causal valedera que lo justifique, a través del departamento de administración de personal de sede principal o del jefe de personal en cada proyecto. Asimismo, el artículo 98 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 108). Para cada uno de ellos existen mecanismos para denunciar hostigamiento o discriminación.

	TEMAS ABORDADOS	CANTIDAD
JJC ESCUCHA	Familia	101
	Apoyo solidario	9
	Jubilación (asesoría)	3
	Labores	201
	Salud	82
	Seguros (varios)	388
	Normas de convivencia	82
	Capacitación	5
	TOTAL HORAS	871

(201-3)

(401-2)

3.5. BENEFICIOS LABORALES

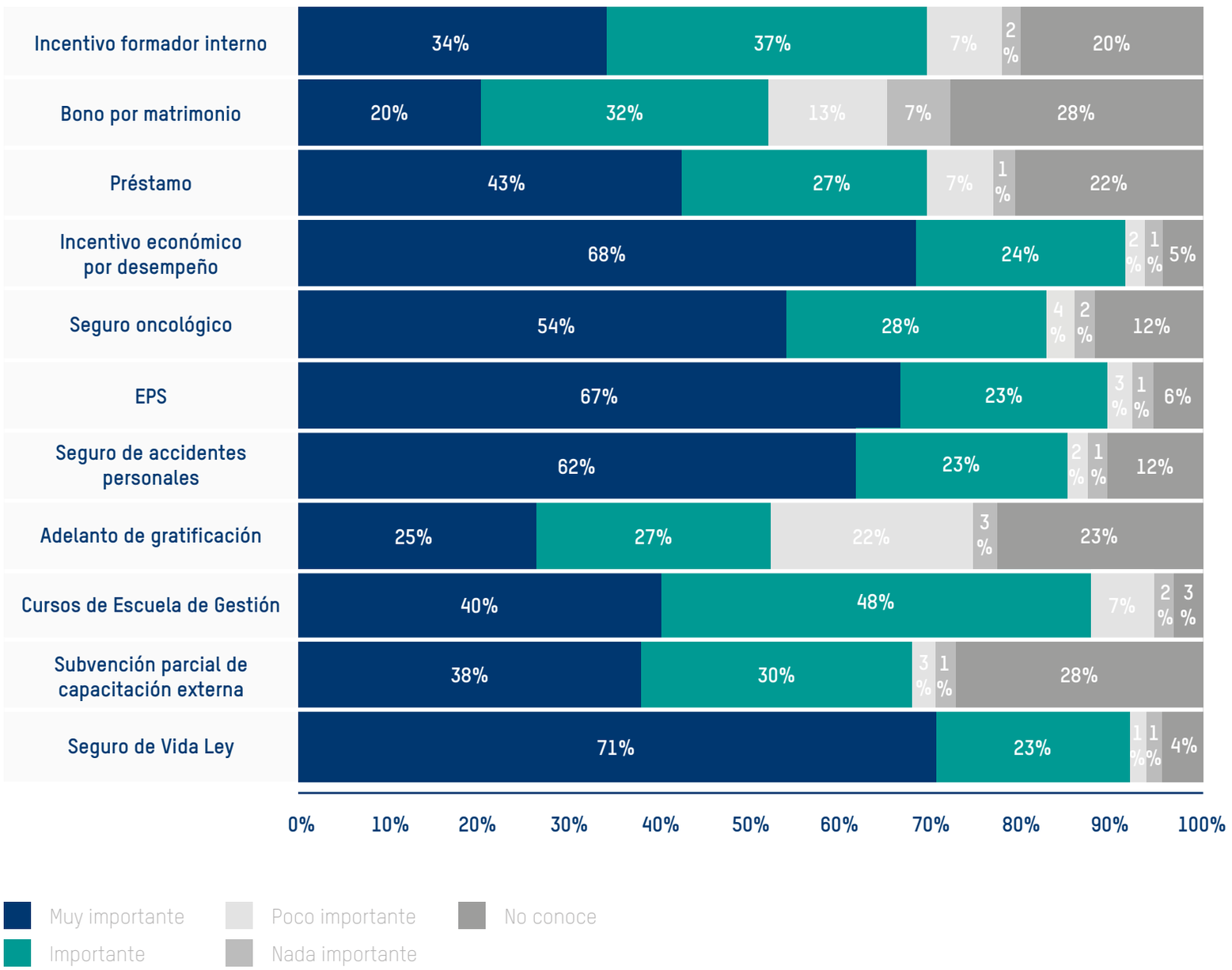
Garantizamos el cabal cumplimiento de los derechos laborales de nuestros trabajadores, siempre en el marco de respeto a la normatividad y legislación vigente. Además, la empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales motivados por el impacto positivo que tienen en su desarrollo integral y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias, lo que a su vez redunda en un equipo de trabajo motivado y comprometido.

En el 2017 realizamos la primera Feria de Beneficios con el propósito de difundir entre los colaboradores y familiares los beneficios que la organización ofrece y los convenios con diferentes instituciones educativas y de bienestar a las que pueden acceder. Participaron 165 personas y se logró un nivel de satisfacción del 99%.

En el 2016 se realizó un estudio del nivel de valoración de los beneficios voluntarios que se otorgan a los empleados, siendo valorados como muy importantes el Seguro de Vida Ley (71%), el 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, el cual cubre fallecimiento del titular por accidente o causa natural, e invalidez. Dada la alta valoración por parte de los colaboradores, durante el 2017 se mantuvieron los mismos beneficios.

	ÁREA DE TRABAJO	PORCENTAJE
I FERIA DE BENEFICIOS	Sede principal	60%
	Proyectos	24%
	Sede de equipos y almacén	2%
	Familiar	14%

NIVEL DE VALORACIÓN DE LOS BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS



	CATEGORÍA		BENEFICIOS 2017	
BENEFICIOS LABORALES	EMPLEADOS	Beneficios de ley	Seguro de vida ley desde el primer día de labores. Ley establece desde el cuarto año consecutivo 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 familar Utilidades voluntarias según resultados
	OBRERO	Beneficios de ley y convenio colectivo	Seguro de vida ley desde el primer día de labores. Ley establece desde el cuarto año consecutivo 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	

*Estos beneficios alcanzan a las familias de los trabajadores.

3 SALUD Y BIENESTAR	GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR DE TODOS A TODAS LAS EDADES.	**META**	Lograr la cobertura sanitaria universal, incluidos la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
		INDICADOR	3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales
		APORTE DE JJC	Como parte de los beneficios laborales obligatorios y voluntarios, nuestros trabajadores cuentan con seguro de vida, seguro de atención médica en EsSalud, seguro de atención médica por desempleo (latencia)-EsSalud, licencia por maternidad y/o paternidad, seguro oncológico, EPS (adicional a lo establecido por ley)*, seguro de accidentes personales* y ferias de salud y bienestar*. Cabe mencionar que los tres últimos beneficios (*) alcanzan a las familias de los trabajadores.

[102-41]

3.6. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO

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 esta institución cada año suscribe 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.

(401-3)

3.7. RETENCIÓN Y REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

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 posnatal 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 2017 se han generado 4 licencias por maternidad y 187 licencias por paternidad.

3.8. REMUNERACIONES JUSTAS Y EQUITATIVAS

En JJC contamos con una política salarial y un procedimiento documentado que detalla el mecanismo para establecer las remuneraciones del personal empleado. La política establece que "la empresa efectuará los esfuerzos necesarios para que todos sus colaboradores perciban sueldos justos y equitativos en base a la importancia, contenido y complejidad del cargo que ocupan, a su eficiente rendimiento laboral y a su potencial desarrollo futuro propiciando el principio de igual remuneración por igual trabajo". Asimismo, la empresa declara que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

En JJC existen 11 categorías laborales que agrupan puestos con una valoración similar. Los puestos de la empresa han sido valorados en un proceso que cuantificó su valor relativo (conocimiento y

	CATEGORÍA	MATERNIDAD	PATERNIDAD
LINCENCIAS	Empleados	4	26
	Régimen común	0	3
	Construcción civil	0	158
	TOTAL	4	187

experiencia requerida en el puesto, complejidad de solución de problemas y responsabilidad del puesto), lo que ha permitido compararlo con otros, y que es revisado periódicamente según las exigencias del mercado. A cada categoría, la empresa le establece un rango remunerativo. El comité de compensaciones del directorio aprueba la revisión de las remuneraciones, la que se realizará por lo menos cada dos años.

Durante el 2017, nuestra empresa destinó a sus trabajadores más de S/ 149.5 millones en salarios, principal fuente de ingresos para sus familias.

Respecto a los obreros del régimen especial de construcción, los jornales son definidos a través de negociación colectiva entre el gremio (FTCCP) y Capeco.

Plan de jubilación

En relación con el plan de jubilación, nuestra compañía cumple con todas las obligaciones de la ley, además de que aplica voluntariamente criterios para beneficios adicionales.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.	**META**	10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
		INDICADOR	10.3.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente víctima de discriminación o acoso en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.
		APORTE DE JJC	Nuestra política de remuneraciones se basa en el principio de la equidad y la no discriminación. 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.

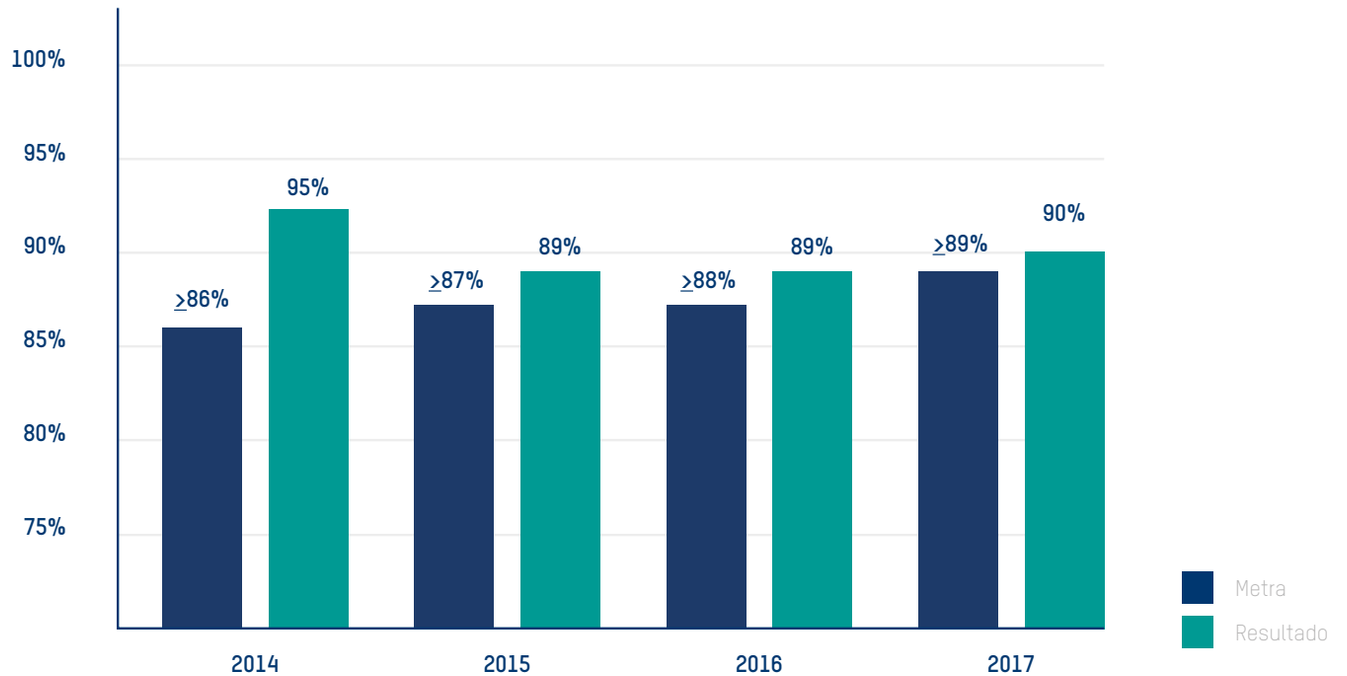
3.9.
COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En JJC contamos desde el 2005 con un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, que forma parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG), junto con calidad y medio ambiente. Este sistema es liderado por la gerencia general y se aplica 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 SIG 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 2010.

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 la 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 SST (*)



(*) Estos resultados incluyen los procesos administrativos y de construcción de JJC Contratistas Generales S.A. No Incluye resultado de auditoría a obras en consorcio. El resultado del 2017 de la empresa JJC Schrader Camargo S.A.C. fue 88%.

3.9.1. Comité de seguridad y salud en el trabajo

(403-1)

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, los que cuentan con la participación de representantes de los trabajadores y representantes de la empresa a través de reuniones mensuales.

Tanto en la sede central, sede de equipos y almacén como en cada proyecto de JJC se ha implementado un comité SST[4] 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.

4. 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.

JLG LIFT
VIVARGO
VIVARGO
VIVARGO
VIVARGO
ATENCIÓN
ULTRA

"Para JJC el éxito de sus proyectos comienza con la seguridad de nuestros trabajadores. Gracias al sistema de gestión de calidad, seguridad, salud y medio ambiente con el que contamos, y el equipo de profesionales que tenemos, estamos a la altura de los retos más exigentes del mercado, superando incluso las expectativas de nuestros clientes. Con ello garantizamos la integridad física y salud ocupacional de nuestros trabajadores y terceros, así como la prevención sostenida del cuidado del medio ambiente en los lugares donde actuamos."

Jhon Gibaja Oroz
Jefe de seguridad

Organigrama del comité

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 mejorar las condiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, velar por que se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia, así como participar en las inspecciones periódicas y auditorías de SST.

En los proyectos de JJC, la organización sindical convoca los comicios para elegir a los representantes de los trabajadores a ser miembros del CSST.

El comité de SST de los proyectos se encuentra integrado como mínimo por el gerente de proyecto o gerente de construcción, jefe o responsable de SSMA, administrador de obra, jefes de área. A invitación del gerente de proyecto (máxima autoridad en el proyecto) se pueden integrar otras personas. Este comité tiene por funciones revisar la implementación, las inspecciones y las oportunidades de mejora respecto a la gestión de SST.

Durante el 2017 se llevaron a cabo reuniones del CSST en todos los proyectos de JJC, consorcios y empresas del grupo, además de en la sede central y la sede de equipos y almacén.

		CANTIDAD DE MIEMBROS TITULARES	CANTIDAD DE MIEMBROS SUPLENTES	% DE REPRESENTACIÓN TRABAJADORES/EMPLEADOS
SEDES*	SEDE CENTRAL JJC	4	2	8%
	SEDE CENTRAL PLENIUM	4	0	34%
	SEDE CENTRAL JJC SC MONTAJES ELECTROMECÁNICOS	4	2	67%
	SEDE DE EQUIPOS Y ALMACÉN	4	2	11%
	PROYECTOS	106	91	5.4%

*No incluye el Consorcio Vial Huacho-Pativilca, Consorcio Vial Norvial Mamperan

3.9.2 Accidentabilidad

(403-2)

(403-3)

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 identifica cada uno de los peligros de las tareas a realizar y evalúan cada uno de los riesgos asociados a estos, 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 los puestos de trabajo relacionados, donde se analizan los peligros y riesgos de cada actividad desarrollada.

El área de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente junto 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 se revisan 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 IPER de JJC, JJC SC Montajes Electromecánicos y de los consorcios. Respecto a los indicadores de desempeño en salud y seguridad resultantes para el periodo 2017, JJC registró más de 16 000 000 de horas/

hombre de trabajo. Durante el 2017 se registra un índice de frecuencia de accidentes (IF) de 1.1 por cada 1 000 000 horas/hombre de trabajo.

Este resultado representa una reducción de 55% en la frecuencia de accidentes y 47% en la cantidad de acontecimientos con pérdida de tiempo, en comparación con los resultados del 2016, siendo el índice más bajo de los últimos diez años en el Grupo JJC.

La empresa promueve y refuerza acciones en las que los trabajadores contribuyen de manera proactiva a la mejora continua en seguridad, y colaboran en el proceso de identificación y reducción del nivel de riesgo en su área de trabajo, así como toman acciones para reducir el ausentismo laboral por accidentes de trabajo. Con ello ha logrado una reducción de 14% en comparación con el 2016 y disminuido el ausentismo por tercer año consecutivo, el más bajo de los últimos diez años. Eso representa un índice de gravedad (IG) de 27 días perdidos por cada 1 000 000 horas/hombre de trabajo. Este resultado representa una reducción de 27% en comparación con los resultados del 2017, lo que demuestra el compromiso asumido en la recuperación de nuestros trabajadores y en la reducción del tiempo de ausentismo de sus labores.

Periódicamente se trabajan nuevas medidas de control en materia de prevención, para lo que se evalúan los eventos pasados como lecciones aprendidas y se toman las medidas correctivas necesarias para evitar nuevas ocurrencias.

Desde la misión corporativa, la política del sistema integrado de gestión de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, y de nuestros principios corporativos, JJC está comprometido a 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.

Los indicadores de desempeño se muestran en la siguiente tabla:

	INDICADOR	2017
ACCIDENTABILIDAD	Horas/hombre directas e indirectas trabajadas	16 535 491
	Dotación promedio de trabajadores	3828
	N° de accidentes con tiempo perdido	18
	N° de accidentes leves	30
	N° de accidentes de primeros auxilios	40
	N° de accidentes con trabajo restringido	17
	Índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido (ANSI)	1.1
	Índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido (OHSAS)	0.2
	Índice de gravedad (ANSI)	27
	Índice de gravedad (OHSAS)	5.4
	Días perdidos por accidentes de trabajo	450
	N° de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
	Enfermedades profesionales reportadas	0

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 2017, así como en años anteriores, se identificaron puntos referentes a accidentabilidad de la compañía, evaluando los indicadores, las causas y difundiendo a nivel corporativo las acciones correctivas, preventivas y lecciones aprendidas. Estos son analizados anualmente y sirven en la toma de decisiones de nuevas estrategias, además de capacitaciones, campañas corporativas, comunicaciones, entre otras actividades.

Según nuestra matriz general de IPER aplicada en el 2017, se evaluaron doscientos puestos de trabajo tanto en sedes como en proyectos, y se identificaron que las posiciones de soldador y carpintero son los puestos de mayor exposición a riesgos relacionados a ruido, polvo, disergonómicos, vibraciones, químicos y accidentes de trabajo con lesión.

En el caso de la sede de equipos y almacén, el operador de equipos y técnico de equipos son los puestos con mayor exposición a riesgo. 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 y aplicación de medidas correctivas con planes de acción, y se prioriza 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 otras.

3.9.3. Juntos por el cero accidente

Como parte de su estrategia de comunicación y cultura de prevención, JJC realiza anualmente una campaña de comunicación 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 sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la prevención para minimizar los accidentes y fortalecer la cultura de seguridad en nuestra organización. En la campaña del 2017 se destacaron tres pasos básicos de la seguridad: la participación en charla diaria de cinco minutos, el formato de "Análisis de seguridad en el trabajo" (AST) y el formato Checklist para máquinas, equipos y herramientas.

La campaña "Tu seguridad paso a paso" tuvo dos ejes. A nivel informativo, las charlas de sensibilización con el involucramiento de la línea de mando. A nivel participativo, los obreros resolvieron un crucigrama y lo enviaron por WhatsApp. Además, se creó un grupo en el mismo canal con los jefes de SSMA de las obras, quienes promovieron la campaña en sus proyectos.

Los tres pasos básicos de la seguridad promovidos fueron:

› Paso 1: Escucha
Debemos escuchar y participar en las charlas con el supervisor, quien nos informará sobre los peligros que podríamos encontrar en el trabajo.

› Paso 2: Analiza
Debemos llenar el "Análisis de seguridad en el trabajo" (AST) para conocer qué peligros existen y medir la magnitud de los riesgos.

› Paso 3: Verifica
Antes de hacer cualquier tarea, debemos verificar los equipos y las herramientas, y revisar nuestro checklist.

Además, se realizaron otras actividades que tuvieron gran acogida, como ejercicios lúdicos y recreativos, así como reuniones de integración, que ayudaron a que esta campaña se desarrollara con éxito. De acuerdo a las evaluaciones desarrolladas, el 96% de los colaboradores obreros pudieron reconocer cuáles eran los tres pasos básicos de la seguridad y la importancia de realizarlos en su trabajo diario.

3.9.4
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 entre 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 metálicos, vibración y calidad de agua. › Vacunación contra la influenza. › Control y asesoría nutricional. › Monitoreo de campamentos y comedores. › Pausas activas. › Participación en el programa de seguridad basada en el comportamiento. › Respuesta de situaciones de emergencias (simulacros).
PROMOCIONAL	› Normas de convivencia sana. › Promoción de la práctica del deporte físico. › Sensibilización de normas de convivencia en obras. › Charlas de sensibilización para promover estilo de vida saludable.
ASISTENCIAL	› Vigilancia médica según evaluación. › Vigilancia médica y social a los casos de accidente de trabajo y enfermedad. › Inspección de botiquines.

3.9.5. Capacitación

Durante el 2017 se continuaron con las capacitaciones a todos los colaboradores de la organización, con los siguientes resultados:

CATEGORÍA		POBLACIÓN MASCULINA			POBLACIÓN FEMENINA		
		Nº personas	Seguridad	Salud Ocupacional	Nº personas	Seguridad	Salud Ocupacional
EMPLEADOS	Dirección	23	3819	502	2	332	43
	Jefaturales	129	21 420	2818	25	4151	546
	Supervisión	226	37 526	4937	42	6974	917
	Asistenciales	240	39 851	5243	108	17 933	2359
OBREROS	Régimen común	281	46 659	6139	110	18 265	2403
	Construcción civil	2627	436 208	57 392	15	2490	327
	TOTAL HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN	3526	585 483	77 031	302	50 145	6595

SBC

3 SALUD Y BIENESTAR	GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR DE TODOS A TODAS LAS EDADES.	**META**	Lograr la cobertura sanitaria universal, incluidos la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
		INDICADOR	3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales.
		APORTE DE JJC	Bajo la misión de desarrollo integral y seguridad, contamos a nivel corporativo con el programa Vida Sana. De este modo desarrollamos acciones preventivas, promocionales y asistenciales para promover un estilo de vida saludable.

04. 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.

4.1. IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL

Durante el 2017, JJC trabajó con 2156 proveedores a nivel nacional y se realizaron compras por más de S/ 370 000 000, 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, lo que dinamiza la economía de las zonas donde trabajamos.

		IMPORTE (S/) EN MILES	%
CATEGORÍA DE COMPRA	Material	107 394	29
	Servicio	262 930	71
	TOTAL	370 325	100%

4.1.1. Compra de materiales

Del total de materiales comprados en el 2017, se aprecia en el cuadro que el 7% corresponde a la adquisición de concreto, mientras el resto atañe a otros materiales requeridos para ejecutar los proyectos.

	MATERIAL	%
COMPRA DE MATERIAL	Concreto	7
	Cable	5
	Combustible	4
	EPP	4
	Soldadura/ abrasivos	3
	Fierro	3
	Aditivos/pintura	3
	Postes de madera	2
	Otros	69
	TOTAL	100%

4.1.2. 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 aislamiento que corresponde a contratar servicios para nuestros proyectos electromecánicos específicamente.

	SERVICIO	%
CONTRATACIÓN DE SERVICIO	Alquiler de equipos	15
	Servicio de aislamiento	10
	Catering	8
	Salas eléctricas	5
	Servicio de ignifugado	5
	Alquiler de encofrado y andamio	4
	Servicio de instalación de refractarios	1
	Otros	52
	TOTAL	100%

4.1.3. Contratación de proveedores

En el 2017 hemos trabajado con 2 156 proveedores a nivel nacional.

	REGIÓN	2017	%
PROVEEDORES POR REGIÓN	Lima	1640	76
	Arequipa	263	12
	Piura	116	5
	Moquegua	49	2
	Huancavelica	19	1
	Áncash	17	1
	Otros	52	3
	TOTAL	2156	100

"Venimos trabajando con JJC desde hace varios años en el traslado de equipos (camión, grúas, grúas hidráulicas, entre otros) desde Lima a los diferentes proyectos donde están presentes, así como operadores para que los manejen. Trabajar con JJC es satisfactorio porque el trato que recibimos y las facilidades que nos brindan son diversas, desde las capacitaciones que nos dan hasta beneficios de hospedaje y alimentación. Son una empresa que tiene un buen trato con nosotros y esperamos continuar trabajando de esa manera"

Luis Eduardo Santillán Cruz
Vivargo

COMPRA SEGÚN ORIGEN DE PROVEEDORES

4.2. DEBIDA DILIGENCIA PARA PROVEEDORES

[414-2

La contratación de terceros es un proceso en el que se han identificado riesgos vinculados a la corrupción. Por ello, como parte de nuestra política anticorrupción, hemos instaurado un procedimiento de debida diligencia para compra de bienes y servicios, con el objetivo de establecer las actividades generales que deben seguir nuestros colaboradores frente a actos relacionados con corrupción, durante los procesos de evaluación y aceptación de nuevos proveedores.

JJC es responsable por las gestiones que terceros realicen en su representación, como tramitadores, abogados, socios de consorcios, etc. Por lo tanto, los colaboradores de JJC deben verificar que aquellos terceros no realicen, ofrezcan o prometan pagos inapropiados a funcionarios públicos. Asimismo, deben considerar los riesgos de relacionamiento indebido con los proveedores de bienes y servicios, y canalizar siempre sus necesidades de compra a través del área correspondiente.

Para ello realizamos la capacitación a gerentes y administradores de obra sobre la "Política anticorrupción y procedimientos de debida diligencia con proveedores", con el objetivo de consolidar el compromiso con integridad y transparencia. Baltazar Caravedo, miembro externo del comité de ética de Grupo JJC, inició el taller con una introducción a la ética; Mauricio Garma, encargado de prevención corporativo; y Johnny Villanueva, gerente corporativo de proyectos, explicaron en qué consiste la política anticorrupción. Finalmente, Sixto Zapata, gerente de logística, compartió los procedimientos de debida diligencia con proveedores.

También capacitamos sobre el proceso de debida diligencia para proveedores dirigido a jefes de área y personal involucrado en la toma de decisiones con proveedores en la sede principal y proyectos. Este taller es muy importante para que los colaboradores conozcan los mecanismos implementados por la organización para prevenir la utilización inadecuada de nuestras operaciones.

› Capacitación sobre debida diligencia con proveedores

4.3. AUDITORÍAS SOCIALES A PROVEEDORES

Si bien en el proceso de contratación de proveedores se han identificado riesgos para nuestra actividad, la contratación de servicios es la que mayor riesgo representa. 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 los 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 con 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 junto 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 ese 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 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 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 sobre sus resultados, acreditadas 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 sea 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 esas pólizas.

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

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 a las cláusulas de contratación.

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 con las políticas de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente de JJC.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CONSTRUIR A TODOS LOS NIVELES INSTITUCIONES EFICACES E INCLUSIVAS QUE RINDAN CUENTAS.	**META**	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
		INDICADOR	16.5.1 Proporción de las personas que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores. 16.5.2 Proporción de negocios que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.
		APORTE DE JJC	Contamos con una política de anticorrupción, la cual tiene un apartado para proveedor y establece la contratación de terceros como un riesgo de corrupción importante para JJC. Por ello, hemos instaurado un procedimiento de debida diligencia para compra de bienes y servicios, con el objetivo de establecer las actividades generales que deben seguir nuestros colaboradores frente a actos relacionados con la corrupción, durante los procesos de evaluación y aceptación de nuevos proveedores.

(308-1) (414-1)
(308-2) (414-2)

4.4. PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

JJC identifica a sus proveedores que suministran materiales y servicios a los proyectos, conoce sus recursos, infraestructura, capacidad técnica y económico- 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 los 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 de que 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:

CRITERIOS PARA HOMOLOGAR A PROVEEDORES	CRÍTICOS PRIMARIOS	CRÍTICOS SECUNDARIOS	ESPECIALIZADOS
MATERIALES	Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de US$ 50 000 sin incluir IGV.	Proveedor que suministre en una sola operación un mínimo de US$ 80 000 sin incluir IGV.	-
	Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de US$ 200 000 sin incluir IGV.	Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de US$ 150 000 sin incluir IGV.	-
SERVICIOS	Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de US$ 50 000 sin incluir IGV.	Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de US$ 80 000 sin incluir IGV.	Proveedor que suministre en una sola operación un monto mínimo de US$ 30 000 sin incluir IGV.
	Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de US$ 200 000 sin incluir IGV.	Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de US$ 150 000 sin incluir IGV.	Proveedor que suministre en un plazo de un año un monto mínimo de US$ 80 000 sin incluir IGV.

4.5. NEGOCIOS MEJORADOS: DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

De esta forma, el universo de proveedores del 2017 se divide en:

- Proveedores homologados: cumplen con 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.

		2016	%	2017	%
ESTATUS	Proveedores homologados	53	3	49	2
	Proveedores pendientes	28	2	26	1
	No aplica	1736	96	2081	97
	TOTAL	1817	100	2156	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 10 Principios del Pacto Mundial.

JJC cuenta con un estándar de servicios y productos que deben cumplir 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 ofrecieron 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, a la trabajadora social, al administrador, al jefe de seguridad y salud ocupacional, y a representantes del comité, ocasionalmente.

En el 2013, la empresa puso en marcha este programa y a la fecha los resultados son alentadores. Entre los cursos dirigidos a los concesionarios de alimentos locales se brindan: alimentación balanceada, buenas prácticas de higiene y manipulación de alimentos, y contaminación y análisis de riesgos.

En el 2017 se capacitaron en la sede principal a proveedores de alimentos de los comedores de los proyectos Diana, Nuevo Hospital de la Policía Nacional y Ampliación del Centro Comercial San Miguel, que representaron el 86% del personal total que atendía a nuestros trabajadores. Se trataron los siguientes temas con apoyo del voluntariado profesional e instituciones externas:

- Servicio al cliente
- Buenas prácticas de seguridad en ambientes de preparación de alimentos
- Programación de menús para el sector de construcción
- Buenas prácticas en la preparación de alimentos
- Contabilidad para concesionarios
- Seguros para concesionarios

Con la finalidad de que el personal de la sede principal conozca y valore la contribución que realizan las concesionarias de alimentos en los proyectos de Lima, el evento culminó con una demostración culinaria.

Por otro lado, como parte del programa de negocios mejorados y adecuándose a las características de las obras en provincias, en el proyecto electromecánico Área 1 para la Ampliación de la Refinería de Talara, se realizaron a partir de julio reuniones mensuales programadas con los proveedores de alimentos y alojamiento con la finalidad de identificar oportunidades de mejora después de las inspecciones inopinadas que se realizaron. Del mismo modo, con la finalidad de fortalecer la calidad del servicio y contribuir con el desarrollo de las personas, mensualmente el personal de los proveedores recibe capacitaciones por parte del personal del proyecto. Participan en esta capacitación en promedio 18 personas, y se lograron 189 horas de capacitación hasta diciembre del 2017.

1 FIN DE LA POBREZA	PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO.	META	1.2. De aquí al 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
		INDICADOR	1.2.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, desglosada por sexo y edad.
		APORTE DE JJC	En JJC contamos con un programa de cursos dirigidos a los concesionarios de alimentos locales, con la finalidad de fortalecer la calidad del servicio que ofrecen y contribuir con el desarrollo de su personal. A su vez, esto les permite desarrollar otros proyectos, mejorar sus ingresos y reducir la pobreza en su comunidad.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.	META	10.1 De aquí al 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.
		INDICADOR	10.1.1. Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.
		APORTE DE JJC	El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales brinda la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos a las personas, así como aumentar su capacidad productiva y mejorar sus ingresos familiares.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y EQUITATIVA DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS.	META	4.5 De aquí al 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidos las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
		INDICADOR	4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.
		APORTE DE JJC	El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales promueve oportunidades de aprendizaje para el personal de nuestros proveedores, y mejora así su calidad de vida y empleabilidad. En los cursos se abordan temas de alimentación balanceada, buenas prácticas de higiene y manipulación de alimentos, y contaminación y análisis de riesgos.

05. 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 también mediante el desarrollo de acciones que proporcionen un impulso para mejorar su calidad de vida.

JJC

5.1. 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 relacionamiento
Tiene por objetivo establecer relaciones de confianza y armonía entre la población local y la empresa para disminuir 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 permanencia de la obra.

Nuestros programas implementados, de acuerdo a estas dimensiones, son:

DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO	PROGRAMA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO	**Integración empresa-comunidad:** promovemos entre 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 a 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 los reclamos de los diferentes actores que se encuentran en la zona donde operamos. Atendemos sus consultas y resolvernos cualquier inconveniente que acontezca 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 PROYECCIÓN 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 de la realidad del proyecto, los que se analizan para determinar las actividades a ejecutarse.
	PROGRAMA DE CONTRATACIÓN LOCAL	Este programa gestiona al personal local contratado y tiene por 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.

SPIDERMAN

[413-1]

5.2. IMPACTO SOCIAL

A continuación mostramos las actividades desarrolladas en nuestras diversas zonas de operación durante el 2017.

		PROYECTOS 2017														
ACTVIDADES		SEDE CENTRAL	SEDE DE EQUIPOS Y ALMACÉN	DIANA (PUEBLO LIBRE)	CEM IV (MIRAFLORES)	LOS PARQUES CASA CLUB (AREQUIPA)	TALLER FERREYROS - LA JOYA (AREQUIPA)	PLAZA SAN MIGUEL (LIMA)	MADRE (MIRAFLORES)	TAMBOMAYO (AREQUIPA)	MONTAJE ELECTROMECÁNICO ÁREA 1 (PIURA)	CONSERVACIÓN VIAL EN PIURA	CARRETERA HUANCAVELICA - LIRCAY	HOTEL HOLIDAY INN AIRPORT (LIMA)	NUEVO HOSPITAL DE LA PNP (JESÚS MARÍA)	MACRÓPOLIS (LIMA)
EVALUACIÓN DE IMPACTOS SOCIALES																
DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO	**Relacionamiento comunitario**															
	Integración empresa - comunidad		X	X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	X
	Gestión de consultas y reclamos			X	X	X	X		X				X		X	
	Donaciones		X			X	X	X		X	X	X	X			
	Voluntariado corporativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
PROGRESO Y BIENESTAR	**Proyección Social**		X			X				X	X	X	X			
	Contratación local		X	NA	NA	X	X	NA	NA	X	X	X	X	X	X	X

NA: No aplica

Frente a las consecuencias del fenómeno de El Niño, contribuimos con la recuperación de carreteras y descolmatación del rio Rímac

1 FIN DE LA POBREZA	PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO.	META	1.2. De aquí al 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
		INDICADOR	1.2.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, desglosada por sexo y edad.
		APORTE DE JJC	El programa de contratación local de JJC contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida de la población más vulnerable a través de la generación de empleo. Dinamiza la economía local y ayuda a reducir los niveles de pobreza.
2 HAMBRE CERO	PONER FIN AL HAMBRE, LOGRAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LA MEJORA DE LA NUTRICIÓN Y PROMOVER LA AGRICULTURA SOSTENIBLE.	META	2.1 De aquí al 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de 1 año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.
		INDICADOR	2.1.2 Prevalencia de la inseguridad alimentaria moderada o grave en la población, según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria.
		APORTE DE JJC	El programa de contratación local de JJC garantiza un ingreso mensual al colaborador, lo cual asegura la disponibilidad de alimentos tanto para él como para su familia.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.	META	8.5. De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
		INDICADOR	8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, edad y personas con discapacidad.
		APORTE DE JJC	El programa de contratación local de JJC tiene un impacto positivo en el desarrollo económico de estas comunidades. Ofrece una oportunidad de empleo de calidad y remunerado, y genera mayores ingresos a esas familias.
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.	META	10.1 De aquí al 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.
		INDICADOR	10.1.1. Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.
		APORTE DE JJC	El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales brinda la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos a las personas, así como aumentar su capacidad productiva y mejorar sus ingresos familiares.

5.2.1 Voluntariado Manos a la Obra

Con la participación de 146 voluntarios, durante el 2017 la empresa benefició a más de mil personas en las provincias de Arequipa, Piura y Lima. De esta manera, generó espacios de sensibilización y aprendizaje mutuo con grupos en situación vulnerable por su condición socioeconómica, física, mental o de abandono. En esta ocasión, además de la entrega de recursos, se promovió la participación de los voluntarios a través de su aporte como profesionales especializados, y se otorgó un valor adicional al contribuir con el crecimiento del trabajador y, por ende, de la organización.

Entre las actividades realizadas se pueden destacar el mejoramiento de la cabaña Occolloni en Arequipa, lugar de tránsito que alberga a comuneros que no pueden regresar a sus hogares por el pastoreo; la donación de materiales y maquinaria al asentamiento humano Luis Alva Castro en Piura, para realizar la limpieza por las lluvias; la donación de frazadas y materiales educativos en Arequipa; el reciclaje de tapas y papel para contribuir con niños de escasos recursos en Piura; la jornada con niños y adolescentes con capacidades especiales del colegio Sagrado Corazón de Jesús en Lima.

Mediante el voluntariado corporativo Manos a la Obra, la empresa moviliza talento y recursos para contribuir con el desarrollo y bienestar de la sociedad. Este programa tiene por fin fortalecer el vínculo entre la empresa y las comunidades desarrollando acciones benéficas, educativas y culturales para los grupos más vulnerables.

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", 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 y Arequipa. Este año resaltamos la transferencia de talento de los voluntarios que implicó su participación y el compromiso asumido.

Adicionalmente, frente a las consecuencias del fenómeno de El Niño que afectó a nuestro país, JJC asumió un verdadero compromiso con el fin de ayudar a las localidades afectadas. Desde el primer momento se establecieron coordinaciones con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), así como con los gobiernos locales, para ayudar a resolver situaciones críticas presentadas como resultado de los huaicos.

De esta forma, en el distrito de Punta Hermosa descolmatamos 200 metros de cauce del río y eliminamos los residuos sólidos, instalamos una defensa ribereña y retiramos el lodo de las pistas y veredas. En Pucusana ayudamos a restaurar el acceso al distrito que había quedado bloqueado.

En la provincia de Cañete también trabajamos activamente. Tanto en el distrito de Chilca, en el que logramos recuperar 23 kilómetros de trocha, como en Coayllo, donde recobramos 32 kilómetros de la carretera que conduce al pueblo, y enviamos cinco toneladas de víveres.

Además, en la urbanización de Huampaní en Chaclacayo, ensanchamos el cauce del río Supe para evitar más daños y recuperamos 23 kilómetros de trocha.

Todos los colaboradores del Grupo JJC se unieron para enviar ayuda y sumarse a la cruzada de solidaridad. Nuestros voluntarios de la sede principal organizaron la recolección de víveres no perecibles y agua para nuestros hermanos damnificados. Cada producto enviado estuvo acompañado por un mensaje de aliento y se destinó a distintos lugares del país a través del Ministerio de la Producción.

1 FIN DE LA POBREZA	PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO.	**META**	1.5. De aquí al 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima, y otras perturbaciones y desastres económicos, sociales y ambientales.
		INDICADOR	1.5.4. Proporción de gobiernos locales que adoptan y aplican estrategias de reducción del riesgo de desastres a nivel local en consonancia con las estrategias nacionales de reducción del riesgo de desastres.
		APORTE DE JJC	A través del voluntariado Manos a la Obra de JJC, se donaron materiales y maquinaria al asentamiento humano Luis Alva Castro en Piura, para realizar la limpieza por las lluvias.

5.3. CAPACITACIÓN SOCIAL

Además de la inducción, se realiza capacitación social como mantenimiento con la finalidad de sensibilizar al personal sobre un comportamiento probo con los vecinos, sus compañeros y el uso adecuado de las instalaciones:

	TEMAS EJECUTADOS	TRABAJADORES CAPACITADOS
CAPACITACIÓN SOCIAL	Convivencia con los vecinos (guía de conducta deseada en los lugares donde actuamos)	283
	Procedimiento de quejas y reclamos	64
	Orden y limpieza de vías públicas	109
	Normas de convivencia	1018
	Lavado de manos	84
	Orden y limpieza de vestuarios	204
	Prevención de hostigamiento sexual	240
	TOTAL	**2002**

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	LOGRAR QUE LAS CIUDADES Y LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS SEAN INCLUSIVOS, SEGUROS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES.	**META**	11.7 De aquí al 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.
		INDICADOR	11.7.2 Proporción de personas víctimas de violencia física o acoso sexual, desglosada por sexo, edad, grado de discapacidad y lugar del hecho, en los 12 meses anteriores.
		APORTE DE JJC	Como parte de la inducción, realizamos capacitaciones sociales con la finalidad de establecer el comportamiento probo que debe mantener todo trabajador de JJC. En estas capacitaciones se hace hincapié sobre temas de prevención de hostigamiento sexual y convivencia con los vecinos.

06. MEDIO **AMBIENTE**

En JJC 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 los grupos de interés.

CAMPAÑA: TAPITAS SOLIDARIDAS
SBC

6.1. GESTIÓN AMBIENTAL

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

Con la finalidad de cumplir con los compromisos asumidos en nuestra misión corporativa y la Política del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, se ha desarrollado, implementado y certificado desde el 2010 un sistema de gestión ambiental basado en la Norma ISO 14001.

En noviembre del 2017, JJC realizó con éxito el proceso de auditoría externa de seguimiento de las Normas ISO 9001 (Sistema de Gestión de la Calidad) y 14001 (Sistema de Gestión Ambiental) en la versión 2015.

En el caso de JJC SC Montajes Electromecánicas, el proceso fue de migración y recertificación de las Normas ISO 9001 y 14001 en la versión 2015 y efectuado en el proyecto Tambomayo.

El proceso de migración en JJC SC a las nuevas versiones se inició en marzo del 2017 y los cambios más importantes han sido la incorporación de la gestión del riesgo o el enfoque basado en riesgos en los sistemas de gestión de la calidad. Además, la nueva ISO 14001:2015 asegura a las organizaciones la completa integración de la gestión ambiental con las estrategias de negocio.

De este modo, ambas certificaciones demuestran el compromiso y el alto desempeño que tiene la empresa con la calidad de los servicios que ofrece y el cuidado del medio ambiente.

Esta es una muestra de que trabajamos alineados a nuestra misión. A su vez, contribuimos a lograr los objetivos incorporando los criterios de los estándares más exigentes desde el 2008 y permitiendo la mejora continua y simplificación de procesos, para lo que se toman siempre en cuenta los compromisos con nuestros grupos de interés.

6.1.1. Programa 3R

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, con lo que demostramos nuestra vocación para contribuir con el entorno y el medio ambiente.

6.2. CAPACITACIÓN

La empresa continúo con la capacitación a sus colaboradores en medio ambiente con los siguientes resultados:

CATEGORÍA		POBLACIÓN MASCULINA		POBLACIÓN FEMENINA	
		Nº personas	Medio Ambiente	Nº personas	Medio Ambiente
EMPLEADOS	Dirección	23	389	2	33
	Jefaturales	129	2181	25	422
	Supervisión	226	3821	42	710
	Asistenciales	240	4058	108	1826
OBREROS	Régimen común	281	4752	110	1860
	Construcción civil	2627	44 425	15	253
	TOTAL HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN	3526	59 626	302	5104

6.3. MATERIALES

Los materiales usados en nuestro negocio son aquellos insumos utilizados en la construcción de nuestros proyectos del periodo 2017. Los principales se muestran en la tabla siguiente:

	RECURSOS	UNIDAD	TOTAL
MATERIALES	Concreto	m^3	30 256
	Fierro de construcción	t	1601
	Desmoldante para encofrados	gal	2315
	Aditivo para concreto	gal	2550
	Arena fina	m^3	1560
	Arena gruesa	m^3	6388
	Agregado (piedra + arena)	m^3	0
	Cemento	t	4169
	Ladrillo	millar	5324
	Madera	p^2	223 894
	Pintura	gal	6927

6.3.1 Iniciativas ambientales en el uso de materiales

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 alcanzados durante el 2017 son los siguientes:

Reducir

- Reducción del 18% en relación con el consumo registrado en el 2017 y un promedio de 26% desde el 2014, cuando implementamos iniciativas del 3R, capacitación y concientización sobre el uso del papel e islas centralizadas de impresión.

- 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 y campañas 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. Asimismo, se han agrupado algunas áreas con una sola impresora multifuncional, lo que ha hecho más eficiente el uso de recursos.

- Reducción del consumo de papel a través de la digitalización de facturas y del 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.

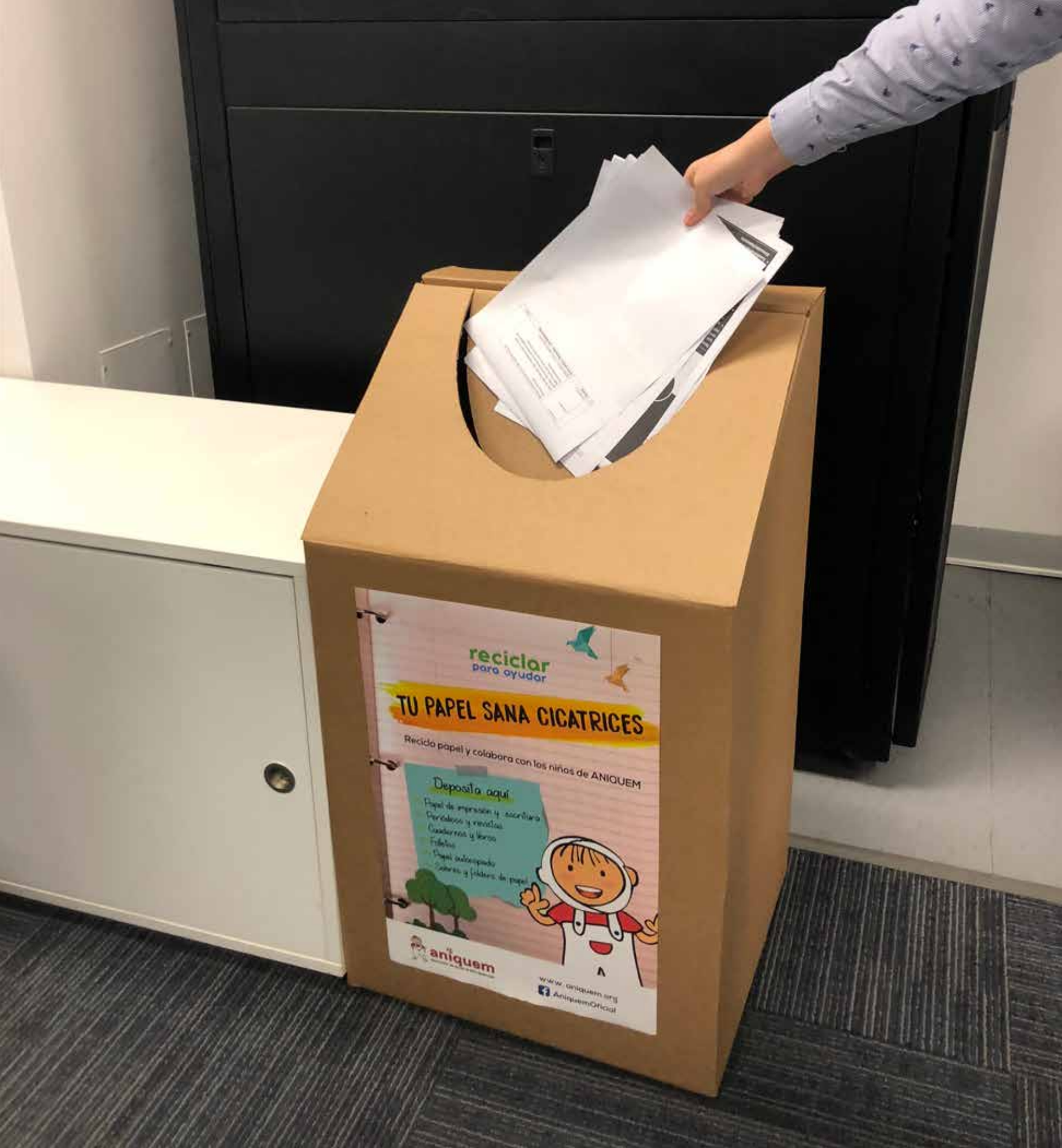
- Reducción del consumo de papel mediante la boleta de pago electrónica, implementada desde enero del 2016 para todos los empleados de la sede central, y sede de equipos y almacén. Las boletas se envían electrónicamente a nuestros colaboradores, y por esta misma vía se obtienen las confirmaciones de recepción y conformidad

Reutilizar

- Recuperación de la madera del proceso constructivo para el mantenimiento de las zonas 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 rompemuelles y losas deportivas que sirven de medida de control y encapsulamiento del polvo. También se utiliza junto con la madera recuperada en la confección de balizas de seguridad.

- Fierro de construcción recuperado del proceso constructivo se utiliza como balizas señalizadoras en los proyectos de edificaciones, gas y petróleo, infraestructura e industria, y posteriormente se envía al proceso de reciclaje a través de empresas prestadoras de servicios de residuos sólidos (EPS-RS) autorizados por Digesa.


reciclar
para ayudar
TU PAPEL SANA CICATRICES
Recicla papel y colabora con los niños de ANIQUEM
Deposita aquí
aniquem
www.aniquem.org
AniquemOficial

Reciclar

- Gracias al programa 3R y su iniciativa "Yo fui casco", durante el 2017 se enviaron a reciclaje 1946 unidades de cascos usados, equivalentes a 652 kg de plástico. Como resultado, se transformaron en 162 bancos de plástico que se entregaron al comedor de uno de nuestros proyectos. De esta manera, extendemos el ciclo de vida de este material: a la fecha se han reciclado 5302 cascos, con los cuales se fabricaron cerca de 360 bancos.

- Se han recuperado y enviado a reciclaje más de 16 toneladas de metales procedentes de nuestra sede de equipos y almacén y proyectos.

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

Más de 4,659 kilogramos 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 70 árboles adultos y cerca de 111.8 toneladas de madera, que se traducen en 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 83 kilogramos 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.
407 equipos celulares y baterías entregados al programa "Yo reciclo, yo soy Claro" como parte de su proyecto de medio ambiente, siendo reconocidos por la empresa el 2017.

PROGRAMA3R
YO FUI
CASCO
RECICLAR
YO FUI
CASCO
RECICLAR
YO FUI
CASCO
RECICLAR
PROGRAMA3R
YO FUI
CASCO
RECICLAR
YO FUI
CASCO
RECICLAR
YO FUI
CASCO
RECICLAR
YO FUI
CASCO
RECICLAR

	MATERIALES	CANTIDAD 2016	CANTIDAD 2017
DONACIÓN PARA RECICLAJE	Papel	1488 kg	4659 kg
	Cascos usados	290 kg	652 kg
	Tapas plásticas	138.6 kg	83 kg

Durante el 2017 se destinaron, 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 se permite en los proyectos y las sedes donde JJC es dueño del material que utiliza.

De esta forma extendemos el ciclo de vida de nuestros materiales, lo que permite que estos regresen a la cadena productiva. En la mayoría de los proyectos en los que el material lo suministra el cliente, al término del proyecto se mide el material utilizado versus el solicitado y se devuelve al cliente el material excedente, incluida parte de sus embalajes.

	SEDES	LLANTAS (unidades)	METALES/CHATARRA (t)	MADERA (kg)	MATERIAL ELECTRÓNICO (unidades)
VENTA DE MATERIALES	Sedes de equipos y almacenes	113	11.4	-	-
	Proyectos	14	4.5	60.00	58

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES.	META	12.5 De aquí al 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
		INDICADOR	12.5.1. Tasa nacional de reciclado, toneladas de material reciclado.
		APORTE DE JJC	Nuestro programa 3R (reducir, reutilizar, reciclar) promueve conductas responsables sobre el cuidado del medio ambiente a través de iniciativas de reducción del consumo del papel, de reutilización de material excedente del proceso constructivo y de reciclaje de cascos que se transforman en bancos de plástico y se entregan a los comedores de los proyectos. De igual manera, donamos papel reciclado y tapas de plástico a instituciones benéficas. Entregamos equipos celulares al programa "Yo reciclo, yo soy Claro".

6.4. RESIDUOS

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, para garantizar que sean manejados, tratados y destinados correctamente. Del mismo modo, como parte de nuestros objetivos ambientales, estas directrices mencionan la reducción del volumen de residuos generados por nuestra actividad.

De manera primaria, los residuos se clasifican en peligrosos y no peligrosos, y su disposición final se realiza de acuerdo a ley y lo establecido en el contrato con el cliente.

La disposición final de los residuos sólidos en JJC se hace 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 rerrefinación 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 (t)	57	22	79
	Residuos no peligrosos (t)	521	88	609
	Residuos de escombros/ demolición (m^3)	648 000	-	648 000
	Residuos de excavación (tierra, material agregado limpio)-(m^3)	49 000	-	49 000
	Aceites usados (gal)			5600
	Rgpia (kg)[5]			320

5. Residuos generados por incidentes ambientales.

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

Cabe mencionar que durante el 2017 no se produjeron derrames de sustancias químicas peligrosas (hidrocarburos, derivados de hidrocarburos, etc.) de mayor significancia, ni se reportó un área contaminada durante nuestras operaciones. 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 2017

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 del Grupo JJC	Contaminación del suelo	Sustancias químicas peligrosas, hidrocarburos, etc.	320 kg

Los objetivos y las metas corporativas en relación con residuos en el 2017 fueron:

	OBJETIVOS	INDICADOR	META 2016	META 2017	RESULTADO 2016	RESULTADO 2017
GESTIÓN	Minimizar los residuos sólidos generados en proyectos	Residuos no peligrosos = (pesos en kg de residuos no peligrosos generados /hora/hombre trabajada)	< =0.13 kg/HHT	≤ 0.12 Kg/HHT	0.07 Kg/HHT	0.04 Kg/HHT
		Residuos peligrosos = (peso en kg de residuos peligrosos generados/ hora/ hombre trabajada)	< =0.065 kg/HHT	≤ 0.006 Kg/HHT	0.006 Kg/HHT	0.005 Kg/HHT

6.5. ENERGÍA

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 2017 fueron:

	COMBUSTIBLE	CONSUMO (galones)	GJ
ENERGÍA	Petróleo (B2, D2 y B5)	574 277 gal	8287
	GLP (gas licuado de petróleo) en kilogramos	512 kg	13 517
	Gasolina (84-95 octanos)	5120 gal	640

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 se reporta de manera diaria en la plataforma SAP de almacén de los proyectos y se reporta mensualmente a la sede central en el informe mensual de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad.

Energía eléctrica suministrada por el cliente

En proyectos en los que la energía eléctrica es suministrada por el cliente (a través de grupo electrógeno y/o red eléctrica), el control del consumo de energía eléctrica es realizado directamente por el cliente.

Energía eléctrica suministrada por empresas del SEIN (Sistema Eléctrico Interconectado Nacional del Perú)

Energía eléctrica suministrada por empresas del SEIN (Sistema Eléctrico Interconectado Nacional del Perú)

Determinar metas de consumo e intensidad energética en el sector construcción depende de la envergadura y las 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.

	SEDES	CONSUMO DE ENERGÍA		INTENSIDAD ENERGÉTICA		
		kWh	Diésel (gal)	N° de trabajadores por sede/proyecto	Intensidad energética (kWh)	Intensidad energética (gal)
CONSUMO DE ENERGÍA	Sede central	656 580	0	101	6517	0
	Sede de equipos y almacén	179 065	40	56	3221	0.7
	Proyectos	5 192 561	197 054	3672	1414	53.7
	TOTAL	**6 028 206**	**197 094**	**3829**	**1575**	**52.9**

6.5.1. 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.

Las computadoras adquiridas por JJC utilizan de forma racional y eficiente la energía, lo que contribuye a reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones. Nuestros equipos cuentan con numerosas certificaciones medioambientales, como EPEAT® Gold, Energy Star y la certificación de producto sostenible ULE Gold.

Los 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, lo que prolonga al máximo el tiempo de funcionamiento sin conectar el equipo a la red eléctrica.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE, FIABLE, SOSTENIBLE Y MODERNA PARA TODOS.	**META**	7.3 De aquí al 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.
		INDICADOR	7.3.1 Intensidad energética medida en función de la energía primaria y del PIB.
		APORTE DE JJC	Los nuevos equipos tecnológicos de JJC ahorran hasta un 10% del consumo de energía promedio y poseen el software Power Manager. Además, cuentan con certificaciones medioambientales de EPEAT® Gold, Energy Star y ULE Gold. Realizamos el correcto mantenimiento de los equipos a fin de mantener una óptima operación y tener una eficiencia energética.

CAT
CAT
CAT
JJC
FAW
T1926
CAT
JJC
246C

6.6. EMISIONES

(302-5) (305-5) (305-3) (305-4)

6.6.1. Inventario de emisiones de CO_2

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

Durante el 2017 adquirimos nuevos equipos capaces de optimizar la producción, y minimizar nuestros impactos ambientales, como emisiones de gases, generación de material particulado, ruido, consumo de energía y combustible, de fácil mantenimiento y que reducen el tiempo de inactividad operacional.

Otra manera de mantener una óptima operación y consumo de energía de los equipos es a través del correcto mantenimiento. Así, durante el 2017 más de 9500 órdenes de mantenimiento fueron generadas, la gran mayoría de tipo preventivo y correctivo, y se consiguieron la eficiencia y el buen funcionamiento de nuestros equipos.

Desde el 2014, JJC lleva el control del inventario de emisiones del alcance 3. Para el 2017, el volumen total de emisiones de dióxido de carbono (CO_2) en este alcance fue de 2 165 368 toneladas, lo que representa un incremento de 13%, debido a la concentración de las obras en los extremos del país (regiones Piura y Tacna).

Este contempla las emisiones por traslado de trabajadores a los proyectos y visitas de negocios, que al ser aéreos consumen energía que ocasiona emisiones de CO_2, 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 kilogramos de CO_2 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 videoconferencia y el uso de la tecnología móvil disponible en los smartphones, para evitar el traslado innecesario a los proyectos.

	EMPRESA	EMISIÓN CO_2	MILLAS (mi)	INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO ($KgCO_2$ emitido/milla)
INTENSIDAD	Total Grupo JJC ($kgCO_2$/Milla)	2 821 294	5 147 294	0.55

6.6.2. Iniciativas para reducir emisiones de CO_2

Durante el 2017 continuamos con un proceso logístico eficiente para distribuir materiales, herramientas e insumos. Así, programamos de forma sistemática el envío de materiales a los proyectos realizando el monitoreo de unidades de transporte a traves de sistema GPS y de una plataforma digital, evitando envíos que no estén en programación o sean innecesarios, y lo realizamos en vehículos de menor capacidad, con lo que se optimiza la cadena logística.

Las rutas de distribución se verifican 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, con lo que se reducen las emisiones a la atmósfera, consumo de combustible y desgaste de los equipos.

6.7. AGUA

En el 2017 hemos consumido más de 125 000 m^3 de agua de diversas fuentes. A la vez recuperamos/reciclamos agua en proyectos que realizan la limpieza de agregado y material para relleno, a través de un sistema de pozas de recirculación de agua de las plantas de agregado. Es el caso del proyecto Taller de Mantenimiento en Antamina y del Sistema de Bombeo de Agua de Quebrada Honda a Toquepala, que, además de reciclar el agua, ha utilizado un sistema de aspersores en el sistema de chancado de material agregado, y humidificado el material con menor cantidad de agua.

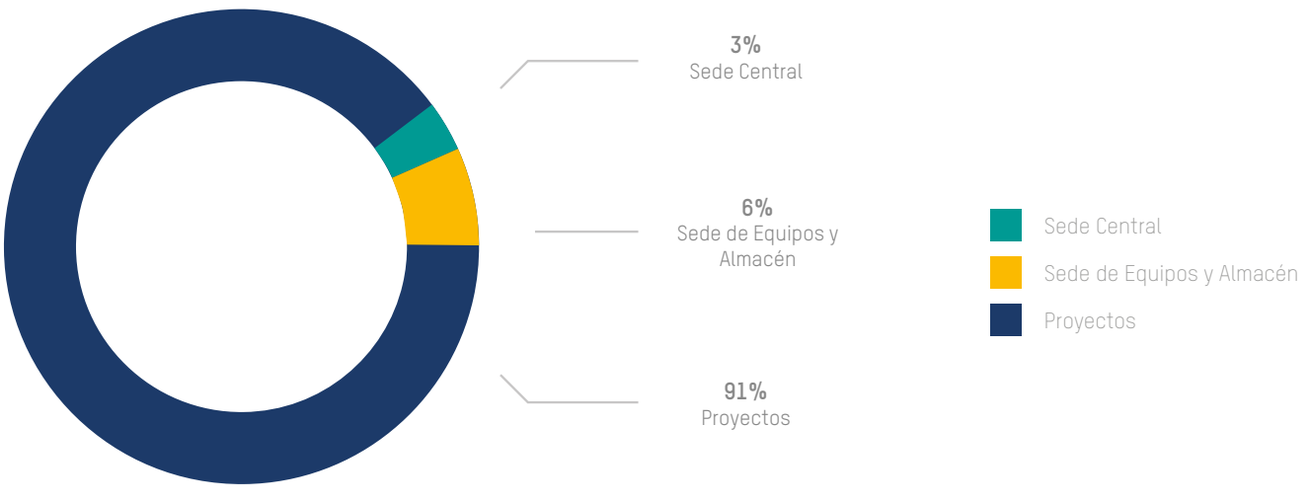
Cabe resaltar que el mayor consumo de agua en ambos proyectos es en el control de material particulado y control de humedad de las capas de material del proceso constructivo.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA	ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS.	META	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.
		INDICADOR	13.3.2 Número de países que han comunicado una mayor creación de capacidad institucional, sistémica e individual para aplicar la adaptación, la mitigación y la transferencia de tecnología, y las medidas de desarrollo.
		APORTE DE JJC	En JJC concientizamos a nuestros colaboradores sobre la importancia de ahorrar y reducir nuestras emisiones de CO_2. Promovemos el uso de videoconferencias y las tecnologías para evitar traslados aéreos innecesarios a otros proyectos. Programamos la distribución de materiales a proyectos, para evitar envíos que no estén programados o sean innecesarios.

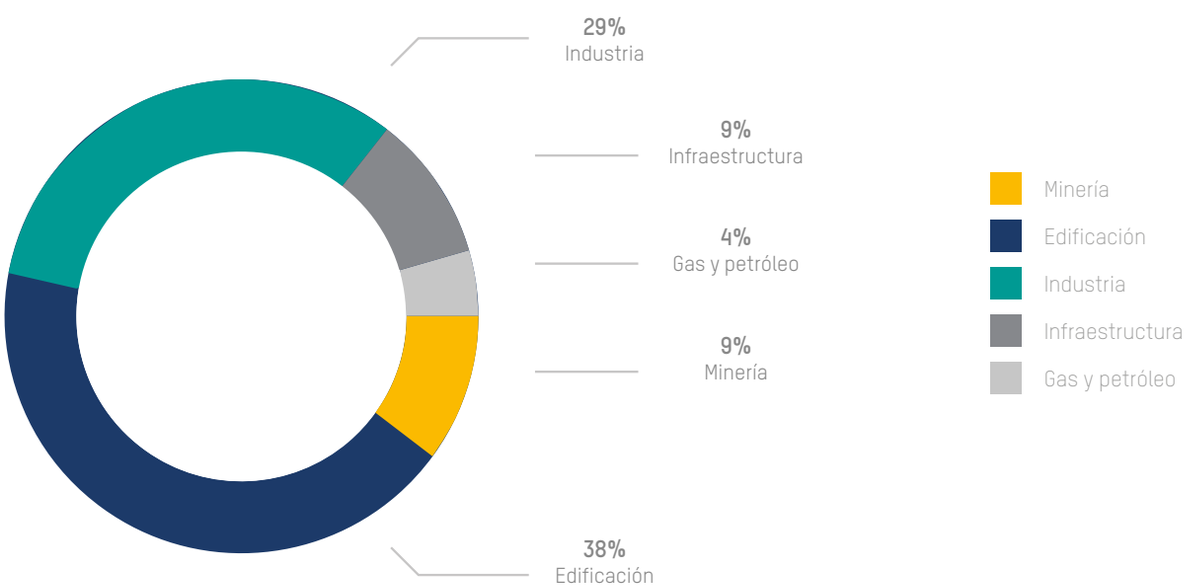
	FUENTE	USO	CANTIDAD (m^3)
CONSUMO DE AGUA	Compra	Agua para uso en la producción y humano (abastecimiento por cisterna) Agua para consumo humano (agua de bidón, cajas, botellas, etc.)	1900 7836
	Suministrada por EPS (red pública)	Sede central, sede de equipos y almacén, proyectos	61 842
	Suministrada por el cliente	Agua para uso en la producción y humano (abastecimiento por cisterna)	5735
	Captada directamente en la fuente	Superficial	48 577
	TOTAL		**125 891**

	PROYECTO	CONSUMO DE AGUA (m^3)	INTENSIDAD DE AGUA	USO	FUENTE
CONSUMO DE AGUA	Sede central y oficina de reclutamiento de JJC	3316	41	Uso y consumo humano	Red pública
	Sede central JJC SC Montajes Electromecánicos	248	28		
	Sede central Plenium	286	24		
	Sede de equipos y almacén	6625	119		
	Proyectos	102 531	28	Uso humano (campamentos y oficinas), uso en la producción (control de polvo, riego, producción, limpieza, servicios higiénicos)	Red pública / agua de proceso (clientes)/ superficial
	TOTAL	**113 006**	**30**		

DISTRIBUCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA 2017



DISTRIBUCIÓN DE CONSUMO DE AGUA POR CLIENTE



Nota: 11% pertenece al consumo de la sede central y la sede de equipos y almacén.

6.7.1. Iniciativas para reducir el consumo de agua

Nuestra sede central cuenta con ochenta reguladores de caudal, un sistema de ahorro que permite controlar y mantener un caudal constante de agua. A su vez, este sistema permite disminuir el consumo hídrico en 50%.

En el 2017 realizamos la ingeniería y construcción del proyecto Sistema de Bombeo de Agua de Quebrada Honda a Toquepala para SPCC, en la que se consideraron desde la etapa de ingeniería acciones para minimizar el impacto ambiental y la mejor solución constructiva para bombear agua residual del proceso desde la presa y de la zona de filtrados de relaves hasta la mina Toquepala.

Desde la etapa de preparación de las ofertas estamos considerando tecnologías ambientales que nos permiten ahorrar agua en la etapa de construcción. Ejemplo de eso son las ofertas entregadas a nuestro cliente SMI para los paquetes de movimiento de tierras y obras tempranas para la minera Anglo American Quellaveco, en los que consideramos el uso de cañones pulverizadores de agua y uso de estabilizadores de polvo 100% biodegradables que ahorran agua en el proceso de construcción.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD Y LA GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS.	**META**	6.4 De aquí al 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para enfrentar la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren la falta de agua.
		INDICADOR	6.4.1 Cambio en la eficiencia del uso del agua con el tiempo.
		APORTE DE JJC	Como parte del reciclaje de agua en proyectos, implementamos buenas prácticas en el Taller de Mantenimiento en Antamina y el Sistema de Bombeo de Agua de Quebrada Honda a Toquepala. En la preparación de las ofertas comerciales consideramos tecnologías ambientales que permiten ahorrar agua en la etapa de construcción. En la sede central, se instalaron ochenta reguladores de caudal, lo que permite disminuir el consumo hídrico en 50%.

6.8. EFLUENTES

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

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

- Efluente destinado a través de planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR), que puede ser administrada por el cliente o por JJC. En el caso de ser administrada por el cliente, no existe el control de la cantidad en m_3 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 realizan monitoreos periódicos de los efluentes tratados.

- Efluente destinado a través del sistema público de alcantarillado. Se controla mediante la cantidad de agua consumida en el mes (recibos de pagos del servicio de agua potable y alcantarillado).

	SEDES	EFLUENTES DE BAÑOS QUÍMICOS PORTÁTILES Y DE SISTEMA DE LAVAMANOS PORTÁTILES (DESTINADO A TRAVÉS DE UNA EPS-RS EN m^3)	VERTIDO EN PTAR (m^3)	VERTIDO EN EL SISTEMA PÚBLICO DE ALCANTARILLADO (m^3)
GENERACIÓN DE EFLUENTES	Sede central y oficina de reclutamiento de JJC	0	0	3316
	Sede central JJC SC Montajes Electromecánicos	0	0	248
	Sede central Plemiun	0	0	286
	Sede de equipos y almacén	0	0	6625
	Proyectos	1301	NR	48 219
	TOTAL		59 995	

NR: No reportado

C3Y-920

6.9. CERTIFICACIONES AMBIENTALES

El edificio Centro Empresarial Reducto, donde se ubican 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 en 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.

En el 2017, JJC inició los trabajos para construir el proyecto de habilitación urbana Macrópolis, la ciudad industrial diseñada para el óptimo funcionamiento de diversas industrias y con un entorno ecoamigable para sus habitantes. Cabe indicar que este proyecto ha sido pensado para postular una certificación LEED a futuro.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	CONSTRUIR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y SOSTENIBLE, Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN.	**META**	9.4 De aquí al 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, así como logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
		INDICADOR	9.4.1 Emisiones de CO_2 por unidad de valor añadido.
		APORTE DE JJC	Las oficinas administrativas del Grupo JJC se encuentran en el edificio Centro Empresarial Reducto, que cuenta con certificación LEED. Participamos en la construcción de proyectos que postulan a la certificación LEED, como el proyecto Centro Empresarial Miraflores III y Centro Empresarial Miraflores IV, ambos en el distrito de Miraflores.

6.10. RECLAMACIONES AMBIENTALES

Durante los últimos nueve 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 de que sea detectada una ocurrencia, como 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 implementados por JJC en nuestros proyectos se realizan de tres maneras:

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 establecida en el entorno de las obras, estas se canalizan a través de los propietarios del proyecto (clientes o supervisión) y se tratan también en reuniones contractuales con participación de las áreas involucradas.

Quejas por parte del cliente interno (trabajadores, 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 de 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 autocomportamiento seguro y el cuidado del medio ambiente.

Durante el 2017 se generaron 35,000 tarjetas MAAR, siendo más del 80% de las observaciones relacionadas a aspectos inseguros, que se pudieron advertir a tiempo y evitar así un accidente o reclamo de mayor significancia. El 32% de las observaciones presentadas estaban relacionadas a medio ambiente (pequeños derrames, orden y limpieza, ruido ambiental, polvos, etc.), que fueron corregidas a la brevedad o de forma inmediata.

Desde el 2017 implementamos a través de las tarjetas MAAR las observaciones positivas, lo que fortalece las buenas prácticas y el correcto cumplimiento de los procedimientos en nuestras operaciones.

Comunicación con las partes interesadas

Desde el 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 los reclamos ambientales son direccionados al área de CSSM y área legal. En el 2017 no se reportan quejas a través de este canal.

(306-3)

6.11. 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 consideran 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 periodo.

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 periodo 2017 no se produjeron derrames significativos.

OBJETIVO	INDICADOR	META	RESULTADO
Minimizar los impactos ambientales	Cálculo del índice de frecuencia ambiental	<0.85	0

neider
Electric

07. PARÁMETROS **DEL REPORTE**

(102-46) (102-51) (102-49) (102-52) (102-50)

7.1. NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

El presente documento es el quinto Reporte de Sostenibilidad de nuestra compañía JJC Contratistas Generales S.A., que se presenta de manera anual a todas nuestras partes interesadas.

Comprende la información de nuestras tres unidades de negocio:

JJC Ingeniería y Construcción
JJC SC Montajes electromecánicos
Plenium Inmobiliaria JJC

La metodología utilizada es de la Global Reporting Initiative en su versión estándar, 2016. Sobre la base de este documento en el estándar 101 sección 3, declaramos que el tipo de reporte es "con referencia GRI" lo que supone el uso de la metodología sin el cumplimiento total de la exigencia de los contenidos sugeridos para aplicar el estándar.

Durante el 2017 nuestra empresa inició un proceso de modificación interna con el fin de hacer más eficientes nuestra gestión, enfocados en la mejora continua. En ese sentido se hizo uso de los aspectos materiales identificados en el año 2016. El cambio más significativo de este reporte 2017 es que hemos utilizado algunas secciones del estándar es así que este material hace referencia a los contenidos:

- Contenidos 102-1 al 102-5, 102-8, 102-9, 102-12 al 102-14, 102-16 al 102-20, 102-22 al 102-30, 102-35 al 102-37, 102-40 al 102-46, 102-48 al 102-53 y 102-55 de GRI 102: Contenido General 2016.
- Contenidos 103-1 al 103-3 de GRI 103: Enfoque de Gestión 2016
- Contenidos 201-1 y 201-3 de GRI 201: Desempeño Económico 2016
- Contenidos 205-1 al 205-3 de GRI 205: Anticorrupción 2016
- Contenidos 301-1 al 301-3 de GRI 301: Materiales
- Contenidos 302-1 al 302-5 de GRI 305: Energía
- Contenidos 303-1 de GRI 301: Agua
- Contenidos 305-3 al 305-5 de GRI 305: Emisiones
- Contenidos 306-1 al 306-3 de GRI 306: Efluentes y residuos
- Contenidos 308-1 y 308-2 de GRI 308: Evaluación de Proveedores
- Contenidos 401-2 y 401-3 de GRI 401: Empleo
- Contenidos 403-1 al 403-3 de GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo
- Contenidos 404-1 al 404-3 de GRI 404: Formación y enseñanza
- Contenidos 405-1 de GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades
- Contenidos 413-1 de GRI 413: Comunidades locales
- Contenidos 414-1 y 414-2 de GRI 414: Evaluación de derechos humanos

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 las aclaraciones en notas ingresadas en este reporte en el contenido correspondiente.

VIVANGO
argo.com.pe

7.2.
ÍNDICE DE CONTENIDO

7.2.1.
GRI y pacto mundial

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS GENERALES				
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1	Nombre de la organización	156	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	21	
	102-3	Ubicación de la sede	156	
	102-4	Ubicación de operaciones	156	
	102-5	Propiedad y figura legal	156	
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	48	6
	102-9	Cadena de suministro	78	
	102-12	Iniciativas externas	28, 38	
	102-13	Afiliación a asociaciones	28	
ESTRATEGIA	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	12	
ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	26	10
	102-17	Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre ética.	39	10
GOBERNANZA	102-18	Estructura de gobernanza	23, 34, 35, 36	
	102-19	Delegación de autoridad	35	
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	35	
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	35	
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	35	
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	35	
	102-25	Conflicto de intereses.	39	
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propositos, valores y estrategia.	35	
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	35	
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	36	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS GENERALES				
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	36	
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	36	
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	36	6
	102-35	Políticas de remuneración	36, 66	
	102-36	Proceso para determinar la remuneración	36	
	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	66	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40	Lista de grupos de interés	24	
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	64	3
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	23	
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	24	
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	24	
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	21, 30	
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	146	
	102-48	Re-expresión de la información	146	
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	146	
	102-50	Periodo objeto del informe	1° de Enero 2017 al 31 de diciembre 2017	
	102-51	Fecha del último informe	Período 2016	
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	54	
	102-55	Índice de contenidos	150	
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	30, 60	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30, 60	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	30, 60	1, 8
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	30	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	60	
ANTICORRUPCIÓN				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	39	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39	
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	39	10
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	39	10
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	39	10
MATERIALES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	103	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	103	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	103	
GRI 301: MATERIALES	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen anticorrupción	103	7, 8
	301-2	Insumos reciclados anticorrupción	103	8
	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	103	8
ENERGÍA				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	109	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	109	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	109	
GRI 302: ENERGÍA	302-1	Consumo energético dentro de la organización	109	7, 8
	302-3	Intensidad energética	109	8
	302-4	Reducción del consumo energético	109	8, 9
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	111	8, 9
AGUA				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	113	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	113	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	113	
GRI 303: AGUA	303-1	Extracción de agua por fuente	113	7, 8

ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
EMISIONES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	111	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	111	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	111	
GRI 305: EMISIONES	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	111	7, 8
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	111	8
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	111	8, 9
EFLUENTES Y RESIDUOS				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	107, 113 y 119	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	107, 113 y 119	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	107, 113 y 119	
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	113	8
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	107	8
	306-3	Derrames significativos	119	8
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	84	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	84	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	84	
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	84	8
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	84	8
EMPLEO				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	60, 65 y 66	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60, 65 y 66	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60, 65 y 66	
GRI 401: EMPLEO	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	60, 66	
	401-3	Permiso parental	65	6

ESTÁNDAR GRI		CONTENIDO	PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	68 y 70	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	68 y 70	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	68 y 70	
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales, trabajador empresa de salud y seguridad	68	
	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	70	
	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	70	
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	50 y 54	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	50 y 54	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	50 y 54	
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	50	6
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	50	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	54	6
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	48	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	48	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	48	
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	48	6
COMUNIDADES LOCALES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	92	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	92	1, 8

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	92	
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	92	1
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	81 y 84	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	81 y 84	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	81 y 84	
GRI 414: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	84	2
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	81, 84	2

7.2.2.
ODS

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
1 FIN DE LA POBREZA	PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO.	1.2. De aquí al 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	1.2.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, desglosada por sexo y edad	En JJC contamos con un programa de cursos dirigidos a los concesionarios de alimentos locales, con la finalidad de fortalecer la calidad del servicio que ofrecen y contribuir con el desarrollo de su personal. A su vez, esto les permite desarrollar otros proyectos, mejorar sus ingresos y reducir la pobreza en su comunidad.	87
				El programa de contratación local de JJC contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida de la población más vulnerable a través de la generación de empleo. Dinamiza la economía local y ayuda a reducir los niveles de pobreza	93
		1.5. De aquí al 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima, y otras perturbaciones y desastres económicos, sociales y ambientales.	1.5.4. Proporción de gobiernos locales que adoptan y aplican estrategias de reducción del riesgo de desastres a nivel local en consonancia con las estrategias nacionales de reducción del riesgo de desastres.	A través del voluntariado Manos a la Obra de JJC, se donaron materiales y maquinaria al asentamiento humano Luis Alva Castro en Piura, para realizar la limpieza por las lluvias.	95
2 HAMBRE CERO	PONER FIN AL HAMBRE, LOGRAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y MEJORA DE LA NUTRICIÓN Y PROMOVER LA AGRICULTURA SOSTENIBLE	2.1 De aquí al 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de 1 año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.	2.1.2 Prevalencia de la inseguridad alimentaria moderada o grave en la población, según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria.	El programa de contratación local de JJC garantiza un ingreso mensual al colaborador, lo cual asegura la disponibilidad de alimentos tanto para él como para su familia	93

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
3 SALUD Y BIENESTAR	GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR DE TODOS A TODAS LAS EDADES.	3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluidos la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.	3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales	Como parte de los beneficios laborales obligatorios y voluntarios, nuestros trabajadores cuentan con seguro de vida, seguro de atención médica en EsSalud, seguro de atención médica por desempleo (latencia)-EsSalud, licencia por maternidad y/o paternidad, seguro oncológico, EPS (adicional a lo establecido por ley)*, seguro de accidentes personales* y ferias de salud y bienestar*. Cabe mencionar que los tres últimos beneficios (*) alcanzan a las familias de los trabajadores.	93
				Bajo la misión de desarrollo integral y seguridad, contamos a nivel corporativo con el programa Vida Sana. De este modo desarrollamos acciones preventivas, promocionales y asistenciales para promover un estilo de vida saludable.	75
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y EQUITATIVA DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS	4.5. De aquí al 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidos las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.	4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos, y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.	Nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor contribuyen a mejorar la empleabilidad de nuestros colaboradores sin distinciones, 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 que conllevan a que puedan asumir mayores responsabilidades y a incrementar su empleabilidad. Durante el 2017 fueron más de 20 000 horas ejecutadas en gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de la calidad y habilidades para la dirección de personas.	52

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
				El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales promueve oportunidades de aprendizaje para el personal de nuestros proveedores, y mejora así su calidad de vida y empleabilidad. En los cursos se abordan temas de alimentación balanceada, buenas prácticas de higiene y manipulación de alimentos, y contaminación y análisis de riesgos.	87
5 IGUALDAD DE GÉNERO	LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.	En JJC tenemos 27 mujeres en cargos de dirección y jefaturas. Cabe precisar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Sin embargo, una de las estrategias optadas es que, en el momento de la difusión de convocatoria para la contratación, se comunique explícitamente "que en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación".	49
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD Y LA GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS.	6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua	6.4.1 Cambio en la eficiencia del uso del agua con el tiempo	·Como parte del reciclaje de agua en proyectos, contamos con el Taller de Mantenimiento en Antamina y el Sistema de Bombeo de Agua de Quebrada Honda a Toquepala para SPCC. ·En la preparación de las ofertas comerciales consideramos tecnologías ambientales que permiten ahorrar agua en la etapa de construcción. ·En la sede central, se instalaron ochenta reguladores de caudal, lo que permite disminuir el consumo hídrico en 50%.	115
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE, FIABLE, SOSTENIBLE Y MODERNA PARA TODOS.	7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	7.3.1 Intensidad energética medida en función de la energía primaria y el PIB	Los nuevos equipos tecnológicos de JJC ahorran hasta un 10% del consumo de energía promedio y poseen el software Power Manager. Además, cuentan con certificaciones medioambientales de EPEAT®	110

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
				Gold, Energy Star y ULE Gold. ·Realizamos el correcto mantenimiento de los equiposa fin de mantener una óptima operacióny tener una eficiencia energética	
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.	8.5. De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, edad y personas con discapacidad.	El programa de contratación local de JJC tiene un impacto positivo en el desarrollo económico de estas comunidades. Ofrece una oportunidad de empleo de calidad y remunerado, y genera mayores ingresos a esas familias	93
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	CONSTRUIR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y SOSTENIBLE Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN.	9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.	9.4.1 Emisiones de CO2 por unidad de valor añadido	·Las oficinas administrativas del Grupo JJC se encuentran en el edificio Centro Empresarial Reducto, que cuenta con certificación LEED. ·Participamos en la construcción de proyectos que postulana la certificación LEED, como el proyecto Centro Empresarial Miraflores III y Centro Empresarial Miraflores IV, ambos en el distrito de Miraflores.	117
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.	10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional	10.1.1 Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.	El impacto económico distribuido, a través de pagos de colaboradores, incluidos beneficios sociales, fue de S/ 183 300 000. Se debe tomar en cuenta que nuestra gran masa laboral son obreros de construcción civil y del régimen común, lo que impacta positivamente en la reducción de la pobreza.	30
				El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales brinda la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos a las personas, así como aumentar su capacidad productiva y mejorar sus ingresos familiares.	87, 93

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
		10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.	10.3.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente víctima de discriminación o acoso en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.	Nuestra política de remuneraciones se basa en el principio de la equidad y la no discriminación. 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	66
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	LOGRAR QUE LAS CIUDADES Y LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS SEAN INCLUSIVOS, SEGUROS, RESILENTES Y SOSTENIBLES.	11.7 De aquí al 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.	11.7.2 Proporción de personas víctimas de violencia física o acoso sexual, desglosada por sexo, edad, grado de discapacidad y lugar del hecho, en los 12 meses anteriores.	Como parte de la inducción, realizamos capacitaciones sociales con la finalidad de establecer el comportamiento probo que debe mantener todo trabajador de JJC. En estas capacitaciones se hace hincapié sobre temas de prevención de hostigamiento sexual y convivencia con los vecinos	96
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES.	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	12.5.1. Tasa nacional de reciclado, toneladas de material reciclado	Nuestro programa 3R (reducir, reutilizar, reciclar) promueve conductas responsables sobre el cuidado del medio ambiente a través de iniciativas de reducción del consumo del papel, de reutilización de material excedente del proceso constructivo y de reciclaje de cascos que se transforman en bancos de plástico y se entregan a los comedores de los proyectos. De igual manera, donamos papel reciclado y tapas de plástico a instituciones benéficas. · Entregamos equipos celulares al programa "Yo reciclo, yo soy Claro".	106
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS.	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	13.3.2 Número de países que han comunicado una mayor creación de capacidad institucional, sistémica e individual para aplicar la adaptación, la mitigación y la transferencia de tecnología, y las medidas de desarrollo	·En JJC concientizamosa nuestros colaboradores sobre la importancia de ahorrary reducir nuestras emisiones de CO2. ·Promovemos el uso de videoconferenciasy las tecnologías para evitar traslados aéreos innecesarios a otros proyectos. ·Programamos la distribución de materialesa proyectos, para evitar envíos que no estén programados o sean innecesarios.	112

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CONSTRUIR A TODOS LOS NIVELES INSTITUCIONES EFICACES E INCLUSIVAS QUE RINDAN CUENTAS.	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas	16.5.1 Proporción de las personas que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.	Contamos con una política de anticorrupción, la cual tiene un apartado para proveedor y establece la contratación de terceros como un riesgo de corrupción importante para JJC. Por ello, hemos instaurado un procedimiento de debida diligencia para compra de bienes y servicios, con el objetivo de establecer las actividades generales que deben seguir nuestros colaboradores frente a actos relacionados con la corrupción, durante los procesos de evaluación y aceptación de nuevos proveedores.	83
			16.5.2 Proporción de negocios que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.	El último año reforzamos nuestra política de anticorrupción y procedimientos de debida diligencia para colaboradores, proveedores, clientes y socios. Ello obedece al objetivo de mejorar los controles existentes y fortalecer la conducta organizacional y reputación corporativa. Cabe mencionar que contamos con un comité de ética y cumplimento, un código de ética y una línea ética adonde se puede reportar cualquier acto sospechoso en materia de corrupción.	83

Agradecimientos

Manuel Aldave
Ricardo Arellano
Mayra Ari
Roxana Auccalla
Fernando Boza
Yansey Cacho
Carlos Cadillo
Patricio Celadit
Fernando Cerdeña
Alicia Cervantes
Carlos Chirinos
Italo Cornelio
Mónica Corrales
Eduardo Corrales
Yamalí Cuevas
Carmen Espinoza
Pamela Franco
Mauricio Garma
John Gibaja
Víctor Grados
Patricia Herrera
Darcy Huamani
Jaime Huanca
Maria Tineo Machado
Gladys Málaga
Ruben Magno
Mirna Mendoza
David Michelon
Jimmy Ochoa
María Esther Palomino
Americo Ricardo Pastor
César Paz
Juan Pedro Portaro
Juliana Rojas
Edwar Román
José Ruiz
Álvaro Salazar
Javier Salizar
Melissa Sánchez Juárez
Mariella Seguin
Angelica Suni
Eduardo Távara
Bruno Tutaya
Daniela Quiroz
Enrique Quispe
Enrique Vargas Sihuay
Ethel Villanueva
Johnny Villanueva
Jorge Yarlequé
Sixto Zapata

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

Dirección editorial
Elizabeth Uribe

Edición de textos
Preciso

Diseño y diagramación
Minimal Studio

Razón Social
JJC Contratistas Generales S.A. (102-1)

Dirección
Centro Empresarial El Reducto. Av. Alfredo Benavides 768 - Miraflores (102-3)

www.grupojjc.com.pe

Países donde opera
Perú, Chile y Colombia. (102-4)

Sociedad anónima, inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de Lima con el número 11013380. (102-5)

Contacto
Elizabeth Uribe
euribe@jjc.com.pe (102-53)

Elaborado con la asesoría de CTC Consultores
www.ctc.la

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2016-10622
Se terminó de imprimir en setiembre 2018
Imprenta Remugraf S.A.C.
Jr. Alto de la Luna 679, Breña
AÑO 5, NÚMERO 5

Impreso en papel hecho en su totalidad con fibra reciclada, que garantiza el respeto al medio ambiente y a las responsabilidades económicas y sociales.

www.grupojjc.com.pe