

Informe de progreso 2009
Grupo Graña y Montero

Declaración de apoyo continuo
Perú

GRAÑA y MONTERO



Dirección web: www.granaymontero.com.pe
Alto cargo: Arq. José Graña – Presidente
Ing. Carlos Montero – Vice presidente
Año de adhesión: 2004

Actividad Específica: Servicios de ingeniería, infraestructura y desarrollo inmobiliario

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

Visión: Ser reconocido como el Grupo de servicios de ingeniería e infraestructura más cumplido de Latino América.

Valores: **Cumplimiento.** Política “Antes del plazo”, culminación de los compromisos contractuales antes de plazo.
Calidad. Política “Calidad de servicio”, mejora permanente en los estándares operativos.
Seriedad. Carta de Ética, para una actuación ética permanente de todos los miembros de la organización.
Eficiencia. Compromiso con la eficiencia como soporte de la competitividad.

Políticas: Carta de Ética (CE), 1995
Medio ambiente (MA), 1998
Prevención de Riesgos (PDR), 1999
Responsabilidad Social Empresarial (RSE), 2006

Grupos de interés: Colaboradores, Accionistas, Comunidad, Clientes, Ambiente, Proveedores, Autoridades locales y Gobierno.

Difusión del Informe: A través de la web corporativa - Intranet

Fecha de publicación: Junio / 2010

Responsable: Juan José Arrieta Ocampo
Gerente Corporativo de Gestión Humana y Responsabilidad Social

INTRODUCCION

El Grupo Graña y Montero es el principal grupo peruano de servicios de ingeniería y construcción; fundado el año 1933, cuenta con 75 años de experiencia y las empresas que lo conforman son:

Graña y Montero, es la empresa holding que efectúa inversiones en empresas afiliadas y subsidiarias, y les presta servicios de asesoría empresarial, gerencial y comercial.

GyM, empresa donde se origina el Grupo, contratista general en el sector construcción que opera con cuatro divisiones: obras civiles, electromecánica, edificaciones e inmobiliaria.

GMP, empresa de servicios petroleros que presta servicios de perforación para terceros, explota dos áreas petroleras en el norte del Perú, posee una planta de fraccionamiento de gas natural en Talara y conforma el Consorcio Terminales con la empresa Oiltanking de Alemania para la operación de terminales de combustible en el Perú.

GMD, compañía proveedora de soluciones de tecnologías de información que cuenta con un centro de operaciones tecnológicas (COT) para servicios de outsourcing de tecnología.

GMI, empresa de ingeniería de consulta que tiene una subsidiaria especializada en ingeniería ambiental, llamada ECOTEC.

GMV, Empresa de desarrollo inmobiliario especializada en vivienda de interés social que inició sus operaciones el 1ro de enero de 2009.

Concar, empresa especializada en mantenimiento y operación de carreteras en concesión.

Larcomar (Fashion Center) la empresa operadora del Centro de Entretenimiento y Fashion Mall Larcomar en el distrito de Miraflores.

Durante este año 2009 Graña y Montero a pesar de ser el año de la crisis financiera mundial se ha visto fortalecido. El crecimiento de las operaciones y los resultados económicos obtenidos en este año han alcanzado una actividad equivalente a 755 millones de dólares, lo que significa un crecimiento de alrededor del 25.7% que ha venido acompañado de un compromiso permanente para con los colaboradores que al cierre del 2009 fueron más de 13 mil, y las comunidades a las que nos vinculamos en el desarrollo de nuestras actividades.

El desarrollo profesional y personal de los colaboradores ha sido el principal contribuyente de los logros alcanzados, durante el 2009 se continuó con el desarrollo de políticas de gestión humana basadas en valores corporativos destinadas a lograr crecientes grados de satisfacción personal y profesional por parte de ellos, dotándolos de las mejores condiciones de trabajo y seguridad para el desempeño de sus labores.

La Gestión del Conocimiento se ha convertido en el eje del desarrollo estratégico del Grupo, generando ventajas competitivas en beneficio de sus empresas y colaboradores y convirtiéndose en la base de su proyección a la comunidad, desarrollando programas y actividades que le permiten compartir y promover el desarrollo del conocimiento, en la sociedad. En éste línea, durante el 2009 se ha continuado con el exitoso programa regular "Desarrollando Capacidades Laborales en las Zonas de Influencia" que promueve y fortalece vínculos positivos con las comunidades donde operan, ofreciéndoles oportunidades de desarrollo personal e inserción laboral, logrando beneficiar a 2,915 personas.

Así mismo, la asociación civil "Espacio Azul", entidad sin fines de lucro de Graña y Montero, con la participación del Colegio de Ingenieros del Perú y de la Academia Peruana de Ingeniería ha lanzado el "Premio Graña y Montero a la Investigación en Ingeniería Peruana" como reconocimiento y estímulo al aporte de la comunidad de ingenieros del país. En la misma línea de acción con el objetivo de promover y compartir conocimiento en la comunidad académico universitaria, ha firmado convenios de cooperación con la Universidad Nacional de Ingeniería para el desarrollo de un conjunto de investigaciones en ingeniería aplicada.

Derechos Humanos:

Compromiso:

“Graña y Montero promueve y difunde la protección de los Derechos Humanos tanto dentro como fuera del Grupo, comprometiéndose a fomentar el respeto mutuo de las personas que la conforman, así como de los principales grupos de interés a través de la creación de políticas y normas internas basados en fundamentos internacionalmente reconocidos”

El compromiso está enunciado en:

- La Misión: “trabajando en un entorno que motive y desarrolle a su personal”; “en armonía con las comunidades en las que opera “.
- Valores: Calidad y Seriedad.
- La Carta de Etica: Capítulos de El personal, La comunidad y El medio ambiente.
- La Política de Prevención de Riesgos: Capítulo 1 y 5.
- La Política de Responsabilidad Social Empresarial.
- La Política Corporativa de Aire Puro

Sistemas y Políticas:

- Plan Estratégico Corporativo 2007/2011 - Consolidación de Capacidades y Prestigio: Valores, Responsabilidad Social y Recursos Humanos.
 - Estrategia “Aprender a Crecer”: Aprender, Ser, Compartir y Crecer – Gestión del Conocimiento.
 - Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Sistemas de Gestión de Proyectos: Procesos de Prevención de Riesgo, Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial – GyM
 - Sistema de Gestión Integrado de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente – GyM/GMP
 - Estándar básico de Prevención de Riesgos en proyectos.
 - Responsabilidades de empresas subcontratistas o prestadoras de servicio.
 - Políticas de Gestión Humana.
-

Principio 1:

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de un ámbito de influencia”

Acciones:

1. Se realizaron 5 auditorías del BID a los proyectos de construcción de GyM: 3 con visitas de campo y 2 auditorías de gabinete.
2. Se invirtieron 866 mil horas de capacitación en seguridad y prevención de riesgos en operaciones.
3. Se invirtió alrededor de US\$5 millones en adquisición de equipos de protección personal para el trabajo seguro.
4. Se prosiguió con la remodelación de nuevos ambientes de trabajo en oficina principal, un nuevo ambiente de oficinas administrativas y se mejoró las instalaciones de la sala para reclutamiento y atención de obreros de construcción civil.
5. Se realizaron en todas las empresas del Grupo campañas de salud preventiva dirigidas a colaboradores y comunidades.
6. Se mejoraron los beneficios y coberturas de los programas de salud integrantes del seguro médico familiar, en adición a la plena vigencia de todos los seguros personales exigidos por ley.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Charlas psicológicas: Motivación, liderazgo, productividad para la generación de ingresos, cuidados de salud, trabajo en equipo, resolución de conflictos y autosuperación.	Pobladores de las comunidades de Yura, Convención, Chincha, Cañete, Chorrillos, El Agustino, Huarochiri, Tinyahuarco y Andoas.	Arequipa, Cusco, Ica, Lima, Pasco y Loreto	835
Capacitaciones no relacionadas, sobre violencia familiar, hábitos alimenticios, elaboración de productos de limpieza y estampado	Pobladores de las comunidades de Convención y Lurín,	Cusco - Lima	158
Charlas psicológicas: Comunicación familiar, buena relaciones con los hijos y padres, estilos de vida saludable,	Pobladores de las comunidades de Convención y Chincha	Cusco - Ica	250
Talleres de Orientación Vocacional y salud sexual	Alumnos de instituciones educativas de las comunidades de Marcona, Chilca, Lima Cercado y Tinyahuarco	Ica, Lima y Pasco	641
Talleres sobre " la Depresión, el estrés, autoestima, trastornos en la infancia y la niñez". 1,064 horas hombre de capacitación	Pobladores de las comunidades ubicadas en Yanacancha, San Pablo de Chilete, Tarma	Ancash, Cajamarca y Junín	527
Talleres Cliente - Socio: UVK - Los Portales - Feedback con vecinos. 160 participantes.	Visitantes y usuarios del centro de entretenimiento y fashion mall ubicado en el distrito de Miraflores.	Lima	160
Premio Graña y Montero a la investigación Universitaria	Profesionales de ingeniería de todo el país	A nivel nacional	300
Convenio de colaboración para la elaboración de tesis universitarias - Ingeniería de proyecto	13 estudiantes de la UNI Ingeniería Civil	Lima	13

Principio 2:

“Las empresas deben asegurar que no están implicados en abusos de los derechos humanos”

Acciones:

1. Se aplicó la Guía para la Selección y Gestión de Acciones Sociales de RSE en los principales proyectos de GyM como documento formal que garantiza la atención eficaz y eficiente de necesidades propias de las comunidades vinculadas a los proyectos.
2. Se desarrollaron campañas y programas de bienestar y salud incluyendo al personal de empresas subcontratistas o proveedores.
3. Se desarrollaron actividades de información y capacitación en educación vial, medioambiente y objeto de los proyectos en ejecución, en beneficio de las comunidades vinculadas.
4. Se incrementó en GyM el número de miembros del equipo social en el desarrollo de planes de responsabilidad social. 58 profesionales en las especialidades de antropología, sociología, psicología, capacitación y asistencia social.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Charlas de difusión Política RSE Graña y Montero y características de los Proyectos	Pobladores de las comunidades de Urubamba, Lucanas, Marcona, Yauyos, Tinyahuarco, Salitral	Abancay, Cusco, Ica, Lima, Pasco y Piura	1,084
Apoyo a proveedores con contratación local y capacitación en formación de micro-empresas.	Pobladores y comedores populares de Chíncha, Cañete, Yauyos y Tinyahuarco	Ica, Lima y Pasco	63
Capacitación en Seguridad Vial y campañas de señalización	Instituciones educativas de las comunidades de Sechura, Salitral y Canchaque	Piura	437
Charlas de difusión: La Política RSE Graña y Montero y las características de sus Proyectos.	Contratistas de Supe - Barranca - Lima	Piura	5
Programa de Acompañamiento Social: " Organización comunitaria y convivencia, sociabilización de reglamento interno, Administración del presupuesto y Manejo de conflictos." 510 horas hombre capacitación	Delegados Conjunto Residencial "Las Palmeras" - Parques de El Agustino	Lima	955
Programa de capacitación en educación vial " Educación en seguridad vial". 7,964 horas hombre capacitación que beneficiaron a 1,876 personas	Niños de Instituciones educativas ubicadas en las comunidades de Abancay, Andahuaylas, Chalhuanca, Nuevo Santiago, Puquio, Vado, Ancahuasi, Catañiray, Occoruro, Huacarpay, Huillque, Yanama, Yungaqui y Ancón.	Apurímac, Ayacucho, Cusco y Lima	2,723

Relaciones Laborales:

Compromiso:

“En Graña y Montero el capital humano es el primer grupo objetivo en la Política de RSE, priorizando los programas de desarrollo y bienestar de los colaboradores, favoreciendo la igualdad de oportunidades, el trabajo digno y la inclusión social fomentando la empleabilidad a través de talleres de capacitación laboral dirigido a pobladores de las comunidades que se encuentran dentro del ámbito de influencia”

El compromiso está enunciado en:

- La Misión: *“trabajando en un entorno que motive y desarrolle a su personal.*
- Valores: Cumplimiento, Calidad y Seriedad.
- La Carta de Ética: Capítulos de El personal
- La Política de Prevención de Riesgos: Capítulo 1
- La Política de Responsabilidad Social Empresarial: Capítulo 1, 2 y 3

Sistemas y Políticas:

- Plan Estratégico Corporativo 2007/2011 - Consolidación de Capacidades y Prestigio: Recursos Humanos.
 - Reglamento Interno de Trabajo
 - Sistemas de Gestión de Proyectos: Recursos Humanos – GyM/GMD/GMI
 - Convenios Colectivos
 - Procedimiento de reclutamiento y selección de personal (empleados – obreros)
 - Políticas de remuneraciones y beneficios sociales.
-

Principio 3:

“Las empresas deben defender la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Acciones:

1. Se firmaron 14 nuevos convenios colectivos en las obras de GyM, con pleno respeto de los derechos sindicales durante.
2. Se mantuvo el apoyo para la realización de reuniones sindicales y/o asambleas, y del ejercicio correcto de la licencia sindical.
3. En GyM se realizaron inspecciones laborales internas preventivas para asegurar el cumplimiento correcto de todas las obligaciones legales laborales en los proyectos de construcción, incluyendo los convenios colectivos.

Convenios Colectivos firmados en el 2009:

Item	Código	Obras
1	1628	SURVIAL
2	1656	CENTRO CIVICO
3	1650	BAYOVAR
4	1667	CONOCOCHA HUALLANCA
5	1657	CENTRO DE COMPUTO DE BCP
6	1643	CENTRAL TERMINCA LAS FLORES
7	GMV 002	JAVIER PRADO 200 - GMV
8	1673	CONSORCIO CONTRATISTA CEMENTERO
9	1592	CONSORCIO PASCO
10	1662	HOTEL IBIS
11	1652	CENTRAL HIDROELECTRICA MACHU PICCHU
12	1637	MALECON CISNEROS - Inmobiliaria Los Juncos
13	1654	USIL
14	1648	QUBO

Principio 4:

“Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción”

Acciones:

1. Se aplicaron las encuestas de clima laboral Great Place to work en todas las empresas del grupo (empleados).
2. El área legal corporativa siguió atendiendo reclamos laborales y realizó el seguimiento respectivo.
3. Se realizó la primera encuesta piloto de clima laboral obrero que incluyó a más de 3 mil obreros en GyM
4. Se siguieron desarrollando canales de comunicación virtuales; Portales de conocimiento: GyM/GMI/GMD
5. Se desarrollaron talleres de capacitación laboral (empleabilidad) en las zonas de influencia de los proyectos. GyM, facilitando el acceso al ejercicio del derecho al trabajo.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Benefiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Diálogo y coordinaciones con dirigentes para implementar los Talleres de Capacitación para la Inserción Laboral en construcción civil.	Dirigentes de las comunidades de Lucanas, Quilcacassa, Yura, Puquio, Machuppichu, Chíncha, Nazca, Cañete y Tinyahuarco.	Abancay, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Ica, Lima y Pasco	651
Diálogo y coordinaciones con pobladores para implementar los Talleres de Capacitación Laboral	Pobladores de Orcopampa, Chilca, Chíncha, Marcona, Lima Cercado, Lurín, El Agustino, El Callao, La Concepción, Yauyos, Salitral y Tinyahuarco.	Arequipa, Cusco, Ica, Lima y Pasco	77
Talleres de integración laboral, trabajo en equipo y liderazgo. 64 personas beneficiadas.	Contratistas y Colaboradores de los proyectos ubicados en San Pablo de Chilette y Condorcocha.	Cajamarca y Tarma	64
Talleres de Capacitación para la Inserción Laboral en construcción civil (Capacitación Directa). 83,834 horas hombre de capacitación que beneficiaron a 1,522 personas.	Pobladores de las comunidades y desocupados de Lucanas, Quilcacassa, Yura, Puquio, Machuppichu, Chíncha, Nazca, Cañete y Tinyahuarco.	Abancay, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Ica, Lima y Pasco	1,522

Principio 5:

“Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil”

Acciones:

1. Está prohibido la contratación de menores de edad. Está certificado por las auditorías administrativas y laborales internas.
2. Por medio del programa Voluntarios Graña y Montero se construyó con material pre-fabricado el Pronoei 06 de diciembre ubicado en Pachacutec - Ventanilla.
3. Se mantuvo el programa de GMP ha desarrollado en Talara para la Escuela de educación primaria rural de Jabonillal, realizando talleres de orientación a niños y padres de familia, así como mejoras en la infraestructura educativa (servicios higiénicos, loza deportiva y biblioteca).
4. Se han desarrollado talleres de orientación vocacional en los colegios ubicados en las zonas de influencia de los principales proyectos de las empresas.
5. Se realizaron actividades recreativas centralizadas para los hijos de los trabajadores obreros de todos los proyectos de GyM y GMP con ocasión de las fiestas navideñas.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Shows infantiles, chocolatadas y entrega de juguetes en comunidades para celebraciones de navidad en la comunidades.	Niños de 0a 12 años de Sechura, Yura, Urubamba, Convención, Chilca, El Agustino y Tinyahuarco	Piura, Arequipa, Cusco, Lima y Pasco	2,874
Apoyo en la mejora de infraestructura educativa	Centros educativos de Pampamarca, Chincha, Cañete, El Agustino, Yauyos, Pasco, Canchaque, Salitral y Sechura.	Ayacucho, Ica, Lima, Pasco y Piura	14,945
Actividades Navideñas: Shows infantiles, chocolatadas y entrega de juguetes en comunidades.	Niños entre 0 y 12 años de las comunidades ubicadas en Mollendo, Pisco, Salaverry, Supe, Los Organos, Mollendo, Chimbote y Talara.	Arequipa, Ica, La Libertad, Lima y Piura.	1,357
Apoyo en la mejora de infraestructura educativa (Refacción de carpetas, aulas, lozas deportivas, muros y cercos perimétricos)	IE San Pablo La Caleta de Negritos - Talara	Piura	150
Talleres de Orientación Vocacional y salud sexual. 73 beneficiados.. 54 horas hombre capacitación	Eten, Pisco	Chiclayo - Ica	73
Talleres de orientación vocacional. 380 personas beneficiadas	Niños y Jóvenes de las comunidades ubicadas en Breña, Puente Piedra, Surquillo y Condorcocha	Lima y Tarma	370
Visitas Guiadas al Museo de Oro de Larcomar en alianza con la Municipalidad de Miraflores. 370 horas hombre capacitación que beneficiaron a 185 estudiantes.	Alumnos de las instituciones educativas Juana Larco de Dammert, Fernando Bonilla, Andrés Bello, Scipion Ellona y Rebeca Carrión ubicados en el distrito de Miraflores.	Lima	185
Construcción con módulos pre-fabricados de pronoei 06 de diciembre a través del programa de Voluntarios	50 niños de 0 a 5 años del AAHH06 de diciembre - Pachacutec - Ventanilla	Ventanilla	35

Principio 6:

“Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación”

Acciones:

1. 806 personas del total de empleados del grupo son del sexo femenino. Esto representa un 19% del total de empleados.
2. Se realizaron perfiles de competencias para distintas ocupaciones de la actividad de construcción civil, estableciendo bases objetivas para el reclutamiento, selección, contratación y promoción de obreros.
3. Se desarrolló el segundo nivel del software corporativo de gestión humana Meta 4 que soportar la gestión objetiva del desarrollo profesional de los empleados.
4. Se siguió desarrollando el programa “Desarrollando Capacidades Laborales en las zonas de influencia” dotando de competencias laborales técnico constructivas a los pobladores de los segmentos C y D en las zonas donde se desarrollan proyectos de GyM.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Talleres de capacitación laboral "Curso básico en carpintería" (Capacitación Indirecta). 1,680 horas hombre de capacitación.	Mujeres y jóvenes de Lima Cercado y El Agustino	Lima	35
Talleres de capacitación laboral "Curso básico en instalaciones sanitarias domiciliarias" (Capacitación indirecta). 3,678 horas hombre de capacitación que beneficiaron a 146 personas.	Integrantes de comités de vaso de leche, comedores populares, juntas vecinales y jóvenes de las comunidades de Chilca, Lima Cercado, El Agustino, Yauyos, Salitral y Tinyahuarco	Lima, Pasco y Piura	146
Talleres de capacitación laboral "Curso básico en instalaciones eléctricas domiciliarias" (Capacitación indirecta). 7,055 horas hombre de capacitación que beneficiaron a 289 personas.	Pobladores de Orcopampa, La Convención, Chincha, Marcona, Chilca, Lima Cercado, Yauyos y Tinyahuarco	Arequipa, Cusco, Ica, Lima y Pasco	289
Talleres de capacitación laboral "Curso básico en instalaciones sanitarias y eléctricas domiciliarias" (Capacitación indirecta). 13,198 horas hombre de capacitación que beneficiaron a 157 personas.	Jóvenes de Cañete, Lurín y El Callao	Lima	157
Programa de capacitación: Mujeres Andinas Emprendedoras: Tejido. 2,764 horas hombre de capacitación.	Esposas de colaboradores que viven en la localidad de Condorcocha - Tarma	Junín	241

Medio ambiente:

Compromiso:

“Graña y Montero ha asumido el compromiso de realizar un esfuerzo continuo en identificar, prevenir y minimizar los impactos ambientales negativos, derivados del desarrollo de actividades, instalaciones y servicios propios de la naturaleza del sector, procurando una utilización eficiente de los recursos energéticos y de las materias primas. Identificar y gestionar aspectos ambientales significativos, en todas las etapas de intervención desde la evaluación y planificación inicial de los proyectos hasta la gestión de operaciones y abandono de las mismas.”

El compromiso está enunciado en:

- La Misión: “*respetando el medio ambiente*”.
- Valores: Seriedad y eficiencia.
- La Carta de Etica: Capítulos Comunidad y Medio Ambiente
- Política Ambiental
- La Política de Responsabilidad Social Empresarial: Capítulo 4
- Política de Aire Puro

Sistemas:

Sistemas que refleja el respeto a los principios de preservación y cuidado del Medio Ambiente:

- Plan Estratégico Corporativo 2007/2011 - Consolidación de Capacidades y Prestigio: Responsabilidad Social
 - Sistemas de Gestión de Proyectos: Gestión Ambiental
 - Sistema de Gestión Integrado de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente – GyM/GMP.
 - Campañas de reciclaje GMI y GMP
 - Estándar de Manejo de Materiales Peligrosos
 - Estándar de Manejo de Residuos (Sólidos y líquidos)
 - Estudios de Impacto Ambiental.
-

Principio 7:

“Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Acciones:

1. Se han realizado auditorías ambientales en proyectos seleccionados de GyM reportándose cero (0) incidentes ambientales.
2. Se mantienen los comités de gestión ambiental en todos los proyectos de las empresas que prestan servicios de ingeniería emitiendo reportes regulares sobre los avances logrados.
3. Se desarrollaron programas de diálogos mensuales de 30 minutos sobre temas ambientales, con colaboradores que trabajan en proyectos de construcción de GyM.
4. Se dictaron cursos de medio ambiente en el 100% de los proyectos de GyM: Sustancias químicas peligrosas, uso e importancia de las hojas MSDS, riesgos ambientales por fugas de SO₂, clasificación y disposición de residuos.
5. Se realizaron Inspecciones mensuales planificadas de medio ambiente en el 100% de los proyectos de GyM, verificando temas como: Adecuada disposición de residuos, servicios higiénicos y almacenamiento de inflamables.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Programa de Actividades preventivas para el cuidado del medio ambiente y la salud.	Comunidad del distrito de Mollendo y San Andrés	Arequipa - Ica	50
Programa de Capacitación relacionada al cuidado y protección de la persona y el medio ambiente y prevención en caso de desastres. 40,207 horas hombre capacitación que beneficiaron a 7,800 personas.	Comunidades ubicadas en Cusco, Pisco, Supe, Salaverry y Juliaca.	Cusco, Ica, Lima, La Libertad y Puno	7,800
Monitoreo ambiental: calidad de aire y emisión de material particulado y ruido		Lima	101
Capacitación relacionada al cuidado y protección de la persona y el medio ambiente	Alumnos de instituciones educativas de las comunidades de Chíncha, Marcona, Cañete, Lurín, Tinyahuarco y Sechura.	Ica, Lima, Pasco y Piura	1,147

Principio 8:

“Las empresas deben emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medio ambiental”

Acciones:

1. Se continuó con el seguimiento y control del sistema integrado de gestión ambiental.
2. Se desarrollaron charlas internas y externas destinadas a promover la responsabilidad medio ambiental en los proyectos
3. Se continuó con el desarrollo de programas de manejo de residuos sólidos y líquidos en los proyectos de las empresas del grupo en coordinación con clientes.
4. Se ejecutaron programas de reducción de gases en los proyectos de las empresas del grupo.
5. Se han desarrollado campañas de reciclaje de papel en GMI y GMP en asociación con Fundades.
6. Se han difundido diversos tips sobre el cuidado del medioambiente vía intranet.
7. Se han realizado campañas de manejo ambiental en los proyectos de GyM, utilizando boletines, carteles, gigantografías para el reciclaje del papel de oficina y la correcta disposición de los residuos.

Indicadores de desempeño ambiental en GyM:

OBRAS	CANTIDAD DE	HORAS TRABAJADAS		INDICE DE ACCIDENTABILIDAD	CALIFICACION DE AUDITORIA CA > 75%	INDICE DE DESEMPEÑO ID < 0,63	INDICE AMBIENTAL IDA > 75%
	PERSONAL	Mes	Año				
OFICINA PRINCIPAL	300	48,000	560,640				
Almacén GyM	136	37,835	220,709	0.008	66%	0.51	65%
Div. Electromecánica	3,414	788,002	9,943,228	0.212	87%	0.19	90%
Div. Obras Civiles	3,245	857,388	13,478,682	0.144	88%	0.17	89%
Div. Edificaciones	3,280	1,032,577	10,482,513	0.084	87%	0.41	86%
DICIEMBRE	10,375	2,763,802	34,685,772	0.211	87%	0.25	86%
NOVIEMBRE	11,513	3,312,617	31,921,970	0.116	87%	0.24	84%

Iniciativas específicas:

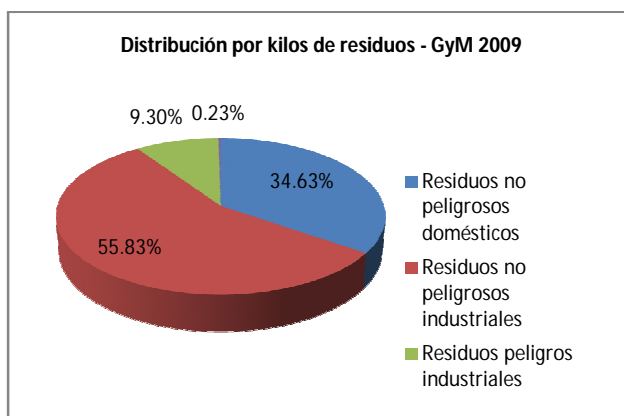
Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Programa Adopte un árbol, para rescatar el Hualtaco y otras especies vegetales en peligro de extinción	Niños Escuela Primaria Rural de Jabonillal - Comunidad Campesina de Jabonillal - Talara	Piura	52
Talleres sobre el uso, manejo de residuos, material reciclado y cuidado del medio ambiente. 216 personas beneficiadas.	Alumnos de las instituciones educativas de las comunidades ubicadas en Tarma y Surquillo.	Junín y Lima	216

Principio 9:

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Acciones:

1. En GyM se adquirieron maquinarias y equipos para construcción por casi 7 millones de dólares considerando las normas internacionales sobre emisión de gases.
2. Se mantuvo la capacitación al personal de ECOTEC, subsidiaria de GMI para la implementación de nuevas tecnologías en el desarrollo de los estudios de impacto ambiental.
3. Se sumaron más obras en GyM que realizan gestión y control de residuos aplicando indicadores.
4. Se recolectaron 760,574 kilos de residuos en un total de 3 proyectos de GyM S.A., donde se ha implementado el sistema de gestión de residuos.



Muestra tomada en las obras: Bayobar, Lote 8 y Pampa Melchorita.

Iniciativas específicas:

Iniciativa	Grupo Objetivo - Beneficiario directo	Lugar	Cantidad beneficiarios directos
Apoyo para la Constitución e inicio de la Empresa Comunal Comercializadora de residuos Sólidos Negritos.	Empresa Comunal Comercializadora de residuos Sólidos Negritos - Talara	Piura	800
Conferencias sobre el Petróleo e importancia energética en el Perú	Alumnos de las Instituciones educativas en Mollendo, Salaverry y Mollendo.	Arequipa, La Libertad y Moquegua.	312

Lucha contra la corrupción:

Compromiso:

“Graña y Montero está comprometido en velar por el respeto de las leyes, transparencia y la honestidad de las prácticas comerciales y trámites administrativos. Formalizando los compromisos pactados a través de contratos o convenios asegurando que los documentos contables correspondan estrictamente a la realidad de los servicios. En base a este compromiso se niega la posibilidad de efectuar pagos en dinero y especie para obtener contratos o para obtener beneficios que no corresponden por el derecho moral, no permitiendo que el personal acepte pagos para otorgar contratos o pedidos a proveedores, subcontratistas o empresas de servicios, proponiéndose ser la empresa del sector líder en moralización en las actividades comerciales.”

El compromiso está enunciado en:

- La Carta de Ética: Capítulo Prácticas comerciales

Sistemas:

- Reglamento Interno de trabajo: Parte V Medidas Disciplinarias Art. 52 Inc. 16, 23
- Manual para la prevención del lavado de activos y financiamiento terrorista
- Código de ética Software y uso de computadoras.
- Acta de compromiso: Conflicto de intereses.

Principio 10:

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos”

Acciones:

1. Se entregaron y se difundieron las políticas corporativas al 100% de los colaboradores
2. Se presentó el informe anual 2009 de buen gobierno corporativo a la Conasev y se ganó la Llave de la BVL por haber obtenido la mayor puntuación en los Principios de Buen Gobierno Corporativo.
3. El 100% de los colaboradores de GyM firmaron las actas de compromiso sobre Conflicto de Intereses y el 100% de los colaboradores de GMD recibieron y firmaron el código de ética para uso de software.
4. El equipo de auditoría corporativa realizó auditorías a los principales proyectos y empresas del grupo.
5. Se dictaron charlas al 100% del personal de GyM y GMV en cumplimiento del dispositivo legal sobre “Prevención de lavado de activos y financiamiento terrorista en empresas del sector construcción e inmobiliario” y se difundió el Manual y código de conducta para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.