Reporte de Sostenibilidad 2017

COSAPI

Elaborado por: **COSAPI S.A.**
Coordinación General: **Ester Torres**
Con el apoyo en diseño y diagramación de **Elida Córdova**

ÍNDICE.

Reporte de Sostenibilidad 2017

COSAPI

Mensaje del Vicepresidente Ejecutivo

COSAPI

Sostenibilidad

Ética

Personas

Sociedad

Medio ambiente

Índice de contenido GRI G4

1.

Mensaje del Vicepresidente Ejecutivo

(G4-1) ↗

FERNANDO VALDEZ Vicepresidente ejecutivo COSAPI S.A.

Estimados Amigos,

Tengo el agrado de presentar nuestro 7mo Reporte de Sostenibilidad, elaborado bajo la Guía G4 del Global Reporting Initiative. Este documento evidencia que la gestión sostenible para Cosapi es transversal a todas las áreas y operaciones de la empresa; y un aspecto fundamental para contribuir con el Desarrollo Sostenible del país.

La Política de Sostenibilidad de Cosapi, base de nuestra gestión sostenible, trae consigo 6 lineamientos que se convierten en nuestras líneas de acción. Es así que la ética e integridad, el desarrollo profesional y seguridad de nuestros trabajadores, las buenas relaciones con la comunidad, la protección del medio ambiente, el cuidado del patrimonio cultural y las relaciones perdurables en el tiempo con nuestros clientes y proveedores; son buenas prácticas que guían el comportamiento de nuestra gente.

Nuestra eficacia en la gestión de los proyectos y eficiencia en nuestros procesos administrativos, nos han permitido tener un crecimiento en todas nuestras líneas de negocio. Gracias a ello, nuestros ingresos consolidados alcanzaron los S/ 1,547.3 millones, lo que representó un aumento de 64.9% con respecto al año anterior. Es importante destacar que logramos este fuerte crecimiento a pesar de que la economía peruana mostró un desempeño moderado.

Los retos que se han presentado durante este año los hemos superado gracias a nuestra fuerza laboral, que estuvo comprendida por 6,770 trabajadores. Ellos son quienes nos han permitido ejecutar 74 proyectos con altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente; obteniendo por el trabajo realizado, un alto grado de satisfacción de nuestros clientes.

Conocedores de que nuestra fuerza laboral es crucial para el logro de los objetivos, contamos con sólidos equipos de trabajo que gracias a la Universidad Corporativa Cosapi y Centro de Capacitación Obrero pueden potenciar sus competencias y habilidades, lo que les permite ser más competitivos y crecer

profesionalmente. Durante el año 2017, nuestros empleados y obreros recibieron 35,544 y 15,055 horas – hombre de capacitación respectivamente.

El cumplimiento de nuestros procedimientos internos, iniciativas, campañas y programas nos han permitido obtener 12 reconocimientos en el sector. Dentro de estos, destacamos el 1er puesto en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo (2do año consecutivo) y el Distintivo Empresa Socialmente Responsable (5to año consecutivo). Estos reconocimientos evidencian el compromiso que la empresa ha asumido en temas relacionados a la responsabilidad social empresarial y la madurez de nuestra gestión sostenible que se consolida con el paso de los años.

Para el año 2018, nos hemos propuesto nuevos retos y objetivos que se encuentran alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando entre ellos convertirnos en la primera empresa de ingeniería y construcción del Perú en obtener la Certificación ISO 37001:2016 - Sistema de Gestión Antisoborno. Este sistema nos permitirá mejorar nuestras políticas y prácticas para la prevención, detección, mitigación y gestión de posibles prácticas de soborno por parte de nuestros trabajadores, socios, proveedores y clientes, de acuerdo a los estándares y mejores prácticas internacionales en la materia.

Atentamente,

Fernando Valdez

Vicepresidente ejecutivo COSAPI S.A.

2.

COSAPI

(G4-9) ↗

COSAPI

Empresa peruana con **57** años en el mercado

Ofrecemos al mercado servicios de:

- **Ingeniería y construcción**
- **Servicios mineros**
- **Negocios en concesiones de infraestructura**
- **Desarrollos inmobiliarios**

6,770 trabajadores

74 proyectos

1,547 millones de soles de ingreso

2.1. Misión, Visión y Valores

(G4-56) ↗

Misión:

Somos una empresa de ingeniería, construcción, gerencia de proyectos, servicios mineros, concesiones de infraestructura y desarrollos inmobiliarios; certificada en ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y además contamos con la certificación de ABE, ESR; fundada en el Perú en 1960; que basada en personas con valores y conocimientos, tiene la misión de:

- Contribuir al éxito de nuestros clientes, desarrollando sus proyectos con calidad, seguridad, y dentro del plazo y presupuesto previstos.
- Promover el desarrollo personal y profesional de nuestra gente formando líderes cuyos logros trasciendan en la empresa y en la sociedad.
- Mantener un clima empresarial abierto y de confianza que fomente la innovación y la mejora continua.
- Integrar a socios y proveedores estratégicos para formar equipos de alto desempeño.
- Proveer un lugar de trabajo seguro y saludable, respetuoso del ambiente natural y de las comunidades que nos rodean.
- Generar utilidades para mantener la solidez financiera, impulsar el crecimiento y retribuir adecuadamente a nuestros accionistas.

Visión:

Ser la empresa de ingeniería y construcción, sólida, innovadora y de clase mundial, reconocida como la mejor en los proyectos, mercados y emprendimientos donde participemos.

Valores:

Nuestros valores son los pilares que guían nuestro comportamiento organizacional hace más de 57 años. Nos recuerdan quiénes somos y qué es lo que queremos construir para Cosapi y nosotros mismos.

Integridad:

Coherencia entre la palabra y la acción en un sentido de rectitud, probidad y respeto.

Liderazgo:

Capacidad de orientar el esfuerzo de los grupos humanos en una dirección deseada, promoviendo una visión compartida, estructurándolos, dirigiéndolos, generando oportunidades de crecimiento, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo.

Espíritu de Equipo:

Colaborar, cooperar y conjugar esfuerzos con un grupo de personas, a fin de alcanzar objetivos comunes enriqueciendo la experiencia propia con la de otros miembros del grupo y produciendo un resultado mayor que la suma de los esfuerzos individuales.

Innovación:

Disposición de modificar las formas existentes de hacer las cosas asumiendo con responsabilidad el riesgo de llevarlas a la práctica, buscando obtener ventajas competitivas, la eficiencia de nuestros procesos y el éxito de nuestros resultados.

2.2. Grupo Cosapi

Composición de Cosapi

Cosapi S.A. está compuesta 7 empresas en donde contamos con la participación mayoritaria y 5 sucursales en el exterior. De estas, Cosapi S.A., con operaciones en el Perú, destaca como Compañía principal. Por tal motivo, nuestro Reporte de Sostenibilidad aborda la gestión de las operaciones de Cosapi S.A. y subsidiarias que se desarrollan en el territorio peruano; a las cuales nos referiremos como Cosapi o la Compañía.

(G4-6) (G4-17) ↗

Subsidiarias	País	Participación
COSAPI Chile S.A.	Chile	99.99%
COSAPI Minería S.A.C	Perú	99.99%
COSAPI Inmobiliaria S.A	Perú	99.99%
Desarrollo Belisario 1035 S.A.C.	Perú	99.99%
COSAPI Gestión Inmobiliaria S.A.C.	Perú	99.99%
Desarrollo Sucre 132 S.A.C.	Perú	99.99%
COSAPI Concesiones S.A.	Perú	99.99%

Sucursales	País
COSAPI S.A., sucursal Colombia	Colombia
COSAPI S.A., agencia Chile	Chile
COSAPI S.A., sucursal Panamá	Panamá
COSAPI S.A., sucursal Bolivia	Bolivia
COSAPI S.A., sucursal El Salvador	El Salvador

Líneas de Negocio

Con 57 años en el mercado, Cosapi es una de las constructoras líderes peruanas con mayor reputación en ingeniería y construcción que ha ejecutado los proyectos más relevantes para los sectores de minería, transporte, industria básica y edificaciones urbanas. Ofrece al mercado servicios de ingeniería y construcción, servicios mineros, proyectos bajo la modalidad de asociaciones público-privadas, así como productos inmobiliarios que hacen posible la realización de obras emblemáticas en el Perú y otros países.

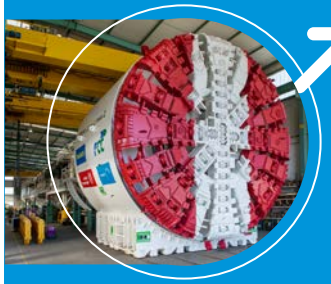
(G4-4) (G4-8) ↗

Ingeniería y Construcción

Se trata del negocio principal, con más de 50 años de experiencia y capacidad para ejecutar proyectos complejos de clase mundial. Cuenta con 5 unidades de negocio: Infraestructura, Plantas Industriales, Edificaciones, Ingeniería e Internacional. Durante el año 2017, se ejecutaron 65 proyectos de manera individual y/o a través de un consorcio en diversos sectores en el Perú y en el exterior (Chile, Panamá y El Salvador).

Servicios Mineros

Proporciona servicios de movimiento de tierras masivo dirigido principalmente a clientes del sector minero y cementero. Durante el año 2017 ejecutamos 3 proyectos, siendo nuestros clientes Shougang Hierro Perú y Minera Barrick Misquichilca.



Concesiones

Desarrolla en exclusiva proyectos de infraestructura y servicios públicos mediante Asociaciones Público-Privadas, que buscan contribuir con el crecimiento del país y al mismo tiempo demostrar la capacidad de la compañía en manejar con éxito obras desde su estudio hasta su adjudicación. Durante el año 2017 se ejecutaron 2 proyectos en consorcio: Majes - Siguas y la Línea 2 del Metro de Lima.

Inmobiliario

Desarrolla y construye bienes inmuebles, principalmente destinados a la vivienda, que mejoran la calidad de vida de la gente y contribuyen activamente con la generación de una mejor ciudad. Durante el año 2017 se tuvieron 4 proyectos en venta: Duplo, Nesta, Velia y Prana.

En el año 2017, Cosapi Ingeniería y Construcción ejecutó 42 proyectos propios y 23 en consorcio en 15 departamentos del Perú, en Chile, Panamá y el Salvador. Estos, sumados a los 3 proyectos de Cosapi Minería, 2 proyectos de Cosapi Concesiones y 4 proyectos en venta por Cosapi Inmobiliaria suman un total de 74 proyectos que contribuyen al desarrollo del país.

2.3. Resultados económicos

(DMA genérico Desempeño económico) ↗

En el año 2017 nuestros ingresos consolidados alcanzaron los S/ 1,547.3 millones, lo que representó un aumento de 64.9% con respecto al año anterior. Esto se debió al crecimiento de todas nuestras líneas de negocio ya que las ventas de ingeniería y construcción aumentaron en 42.8%, las de servicios mineros lo hicieron en 333.6% y nuestro negocio inmobiliario registró ventas por PEN 33.1 millones contra ninguna venta el año anterior ya que todos sus proyectos estaban en fase de construcción. Como consecuencia de ello, nuestra utilidad neta consolidada alcanzó los S/ 24.1 millones, un 160.9% más que su nivel del año 2016.

Es importante destacar que logramos este fuerte crecimiento a pesar de que la economía peruana mostró un desempeño moderado, con un aumento del PBI total de 2.5% y del PBI del sector construcción de 2.2%, mientras que la inversión privada creció en tan sólo 0.1% y la inversión pública cayó en 0.1%.

(G4-EC1) ↗

Valor económico generado	
	S/(000)
Ingresos	1'547,271

Valor económico distribuido	
	S/(000)
Costos operativos	1'053,227
Retribución a colaboradores	403,645
Pagos a Proveedores de Fondos	41,596
Pagos al Estado	23,554
Inversión en Comunidad	1,162
Valor Económico Distribuido en Total	1'523,184

Valor económico retenido	
	S/(000)
Valor económico retenido en total	24,087

3.

Sostenibilidad

3.1. Política de Sostenibilidad

Nuestra Política de Sostenibilidad que fue revisada y difundida a través de videos a toda la organización en el 2017, es la base de nuestra gestión sostenible. Trae consigo 6 lineamientos que evidencian que la sostenibilidad para Cosapi es transversal a todas las áreas y operaciones de la empresa. Además, reafirma nuestro compromiso por respetar y promover las relaciones productivas y armoniosas con nuestros grupos de interés.

Código: PLT-GTHyS-01
Revisión N°3

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD
Cosapi S.A.

En Cosapi, contribuimos con la sociedad generando valor compartido.

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible en las localidades donde operamos, mejorando nuestro desempeño económico, ambiental y social; y atendiendo las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

Promovemos el comportamiento ético de nuestra gente, efectuamos una gestión responsable en los aspectos productivos, sociales y ambientales; y cumplimos las normas vigentes y los estándares internacionales.

Lima, 8 de junio de 2017

1. La integridad y la ética son fundamentales para Cosapi y todas las decisiones tomadas por cualquier miembro de la empresa se basan en ellas.

2. Priorizamos el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, garantizando su bienestar y brindando un lugar seguro para trabajar.

3. Las relaciones con la comunidad se desarrollan dentro de un marco de diálogo y respeto mutuo; y se priorizan las contrataciones y compras en las zonas donde se opera, con la finalidad de lograr un impacto positivo en la economía local.

4. Las operaciones de Cosapi cuidan el medio ambiente, tomando medidas para no perjudicar el derecho de las generaciones futuras a vivir en un lugar saludable, como lo define el concepto de desarrollo sostenible.

5. Las operaciones de Cosapi defienden la preservación del patrimonio cultural como expresión de respeto a las raíces históricas de las poblaciones donde desarrollamos nuestras actividades.

6. Las relaciones con nuestros clientes, subcontratistas y proveedores se basan en la transparencia, entregando información de forma fidedigna y leal, promoviendo nuestros valores.

3.2. Responsabilidad Social Corporativa

Los 6 lineamientos de la Política de Sostenibilidad se convierten en las líneas de acción de la gestión sostenible de la Compañía. Es así que guiamos nuestro accionar teniendo como base la ética e integridad, la protección del medio ambiente y el cuidado del patrimonio cultural. Además, generamos valor a nuestros grupos de interés, principalmente a nuestros trabajadores, proveedores, clientes y comunidad.

Nuestros procedimientos internos, iniciativas, campañas y programas nos han permitido obtener 7 reconocimientos en Responsabilidad Social, resaltando entre ellos, por 2do año consecutivo, el 1er puesto en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo y por 5to año consecutivo el Distintivo Empresa Socialmente responsable. Además, contamos con 9 adhesiones y membresías; y 3 certificaciones que evidencian las buenas prácticas de nuestra gestión.

(G4-16) ↗

Reconocimientos

- ↗ 1er puesto en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de la Encuesta de MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo.
- ↗ Distintivo Empresa Socialmente Responsable otorgado por Perú 2021 y Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
- ↗ Premio a la Excelencia a la mejor Gestión Integral de Riesgos Laborales otorgado por Rimac.
- ↗ Premio de Buenas Prácticas Laborales en las categorías de Comunicación Interna y Capacitación otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MINTRA)
- ↗ Premio 3M a la Salud y Seguridad Ocupacional
- ↗ Reconocimiento Empresas S.O.S. por la participación ante el fenómeno climático del niño costero otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MINTRA).
- ↗ Reconocimiento Empresas Comprometidas con el Ambiente otorgado por Claro.

Adhesiones y Membresías

- Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
- Patronato de Perú 2021
- Peru Green Building Council (PGCB)
- Cámara Peruana de Construcción (CAPECO)
- Cámara de Comercio de Lima
- Cámara de Comercio Suiza en el Perú
- Cámara de Comercio Peruano China (CAPECHI)
- Miembro Benefactor del Museo de Arte de Lima (MALI)
- Instituto Peruana de Administración de Empresas (IPAE)

Certificaciones

- Certificación en la norma ISO 9001: 2008 – Gestión de calidad
- Certificación en la norma ISO 14001: 2004 – Gestión Ambiental
- Certificación en la norma OHSAS 18001: 2007 – Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

3.3. Grupos de interés

(G4-24) ↗

Nuestros grupos de interés son nuestros aliados estratégicos para poder desarrollar nuestros proyectos con normalidad. Están conformados por personas o grupos de personas que podrían impactarnos o verse impactadas, tanto positiva como negativamente, por nuestras operaciones y actividades. En el 2017, realizamos una revisión de nuestros grupos de interés y agregamos a los "acreedores" dentro de esta lista.

Grupos de Interés	Descripción
Colaboradores	Todos los trabajadores de Cosapi en todas las modalidades de contrato. Incluye a obreros, operarios y empleados.
Accionistas	Los inversionistas que tienen acciones en nuestra compañía.
Comunidad	Las poblaciones aledañas a nuestros proyectos. Incluye a comunidades rurales y urbanas.
Gobierno	Gobierno local regional y central del Perú.
Gremios	Organizaciones que agrupan a compañías del sector o con el mismo fin.
Clientes	Aquellos que pagan por nuestros servicios y para los que proveemos servicios. Incluye clientes privados y públicos.
Socios	Empresas con las cuales nos asociamos para desarrollar proyectos en consorcio.
Proveedores	Empresas que nos proveen productos o servicios. Incluye a proveedores de equipos, materiales y servicios.
Acreedores	Persona natural o jurídica que tiene derecho a pedir que se cumpla una obligación, especialmente que se le pague una deuda.

Nuestra gestión sostenible busca impactar positivamente a nuestros grupos de interés y reducir los riesgos de conflictos sociales. Para ello, establecemos canales de comunicación adecuados y actuamos teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas.

(G4-26) (G4-27) ↗

	CANALES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Accionistas	↗ Junta General de Accionistas ↗ Reuniones periódicas ↗ Trato directo ↗ Correo electrónico ↗ Página web	↗ Desempeño eficiente	↗ Generación de utilidades
Colaboradores	↗ Política de puertas abiertas ↗ Reuniones permanentes ↗ Cosapi te escucha ↗ Revista Cuadrilla ↗ Periódico El Cosapino ↗ Blog Puertas Abiertas ↗ Buzón de sugerencias ↗ Periódicos murales ↗ Charlas diarias de inicio de trabajo (proyecto) ↗ Lecciones Aprendidas ↗ Semana en Proyecto ↗ Team Building ↗ Reuniones de camaradería	↗ Buen clima laboral ↗ Desarrollo profesional ↗ Capacitaciones ↗ Condiciones de trabajo idóneas	↗ Línea de carrera ↗ Continuidad laboral ↗ Valoración y reconocimiento ↗ Condiciones laborales óptimas

	CANALES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Comunidad	↗ Relacionistas comunitarios ↗ Canales de quejas y reclamos ↗ Asambleas ↗ Trato directo	↗ Contratación de mano de obra local ↗ Compras locales ↗ Capacitación ↗ Cumplimiento del Plan Ambiental ↗ Minimización del ruido ↗ No afectación a propiedades	↗ Generación de puestos de trabajo ↗ Dinamización de la economía local ↗ Minimización del impacto ambiental
Proveedores	↗ Portal de proveedores ↗ Reuniones ↗ Correo electrónico ↗ Diálogo directo entre el proveedor y comprador	↗ Pagos a tiempo	↗ Contratos a largo plazo ↗ Ser proveedor estratégico
Clientes	↗ Reuniones permanentes ↗ Trato directo ↗ Correo electrónico ↗ Encuesta de satisfacción ↗ Página web	↗ Cumplimiento en calidad, plazo y en presupuesto	↗ Estándares de calidad ↗ Estándares de SSOMA ↗ Buenas relaciones comunitarias ↗ Buena gestión ambiental
Socios	↗ Página Web ↗ Reuniones permanentes ↗ Trato directo	↗ Cumplir con los estándares de calidad ↗ Cumplir con los estándares de SSOMA ↗ Apoyar en la adecuada gestión del proyecto	↗ Ser socio estratégico

	CANALES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Gremios	↗ Reuniones permanentes ↗ Mesas de trabajo ↗ Negociación colectiva ↗ Trato directo	↗ Difusión de buenas prácticas ↗ Aporte al sector ↗ Atención de requerimientos	↗ Participación activa ↗ Cumplir los derechos del trabajador de Construcción Civil
Gobierno	↗ Congresos ↗ Trato directo ↗ Página web	↗ Cumplimiento de la legislación ↗ Cumplimiento a las obligaciones fiscalizables	
Acreedores	↗ Correo electrónico ↗ Trato directo ↗ Página web	↗ Cumplir el cronograma de intereses	↗ Desempeño eficiente ↗ Resultados esperados

3.4. Temas prioritarios de Sostenibilidad

Con base en la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI) y tomando en cuenta nuestra Política de Sostenibilidad, en el 2017 actualizamos nuestros temas prioritarios de la gestión de sostenibilidad. Ello nos ha permitido concentrarnos en los aspectos más relevantes de esta gestión, tomando en cuenta los impactos que generamos en el desarrollo de nuestras actividades y la percepción de nuestros grupos de interés. Como resultado de este proceso que tuvo 4 fases, identificamos 13 temas prioritarios.

Metodología de trabajo

(G4-18) ↗

Identificación: Identificamos los impactos positivos y negativos que generamos en los grupos de interés.

Percepción: Encuestamos a los principales grupos de interés para conocer los temas de sostenibilidad de nuestra gestión que son importantes.

Selección: Seleccionamos los temas clave del sector y de la organización, a través de fuentes internas y benchmarking.

14

Definición: Definimos los 14 temas prioritarios de sostenibilidad.

Resultados (G4-19) ↗

GRUPO DE INTERÉS	TEMA PRIORITARIO	ASPECTO GRI	INDICADORES
Accionistas	Valor económico generado	Desempeño económico	G4-EC1
Todos los GI	Ética	Lucha contra la corrupción	G4-SO3
			G4-SO4
			G4-SO5
	Desarrollo profesional	Capacitación y educación	G4-LA9
			G4-LA10
			G4-LA11
	Derechos Humanos	No discriminación	G4-HR3
		Trabajo infantil	G4-HR5
		Trabajo forzoso	G4-HR6
	Sindicatos	Libertad de asociación y negociación colectiva	G4-HR4
	Seguridad y salud	Seguridad y Salud en el Trabajo	G4-LA5
			G4-LA6
			G4-LA7
			G4-CRE6
Comunidad	Contratación local	Presencia en el mercado	G4-EC6

GRUPO DE INTERÉS	TEMA PRIORITARIO	ASPECTO GRI	INDICADORES
Comunidad	Sociedad	Política Pública	G4-SO6
	Relacionamiento con la comunidad	Comunidades locales	G4-SO1
			G4-SO2
		Mecanismos de reclamación por impacto social	G4-SO11
Clientes	Relacionamiento con clientes	Etiquetado de los productos y servicios	G4-PR5
Proveedores	Gestión de proveedores	Prácticas de adquisición	G4-EC9
		Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA14
Transversal: ambiente	Gestión de residuos	Efluentes y residuos	G4-EN23
			G4-EN24
	Gestión de recursos	Energía	G4-EN3
		Agua	G4-EN8
		Biodiversidad	G4-EN11
		Emisiones	G4-EN15
		General	G4-EN31

ODS y Cosapi

Comprometidos con la sostenibilidad del país y conocedores de que la naturaleza de nuestro negocio y el sector en el que nos encontramos nos permiten llegar a comunidades urbanas y rurales, en el 2017 definimos los 6 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que impactaríamos directamente para el crecimiento de la sociedad, generando valor compartido.

4.

Ética

4.1. Gobierno corporativo

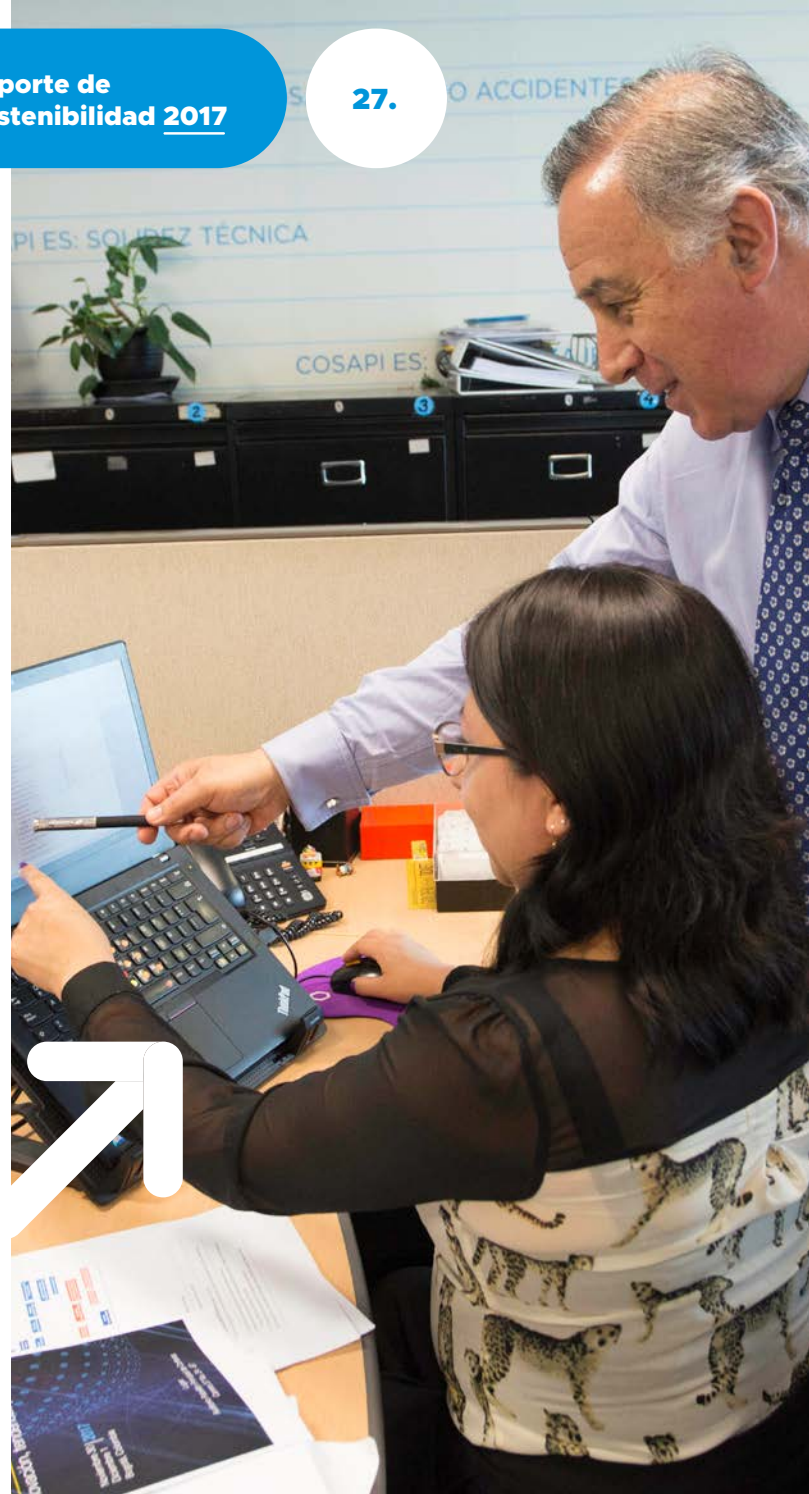
Nuestra Política de Gobierno Corporativo, base de nuestra gestión, es el instrumento que contiene las principales normas y compromisos de la empresa. Está orientada a garantizar la transparencia en su funcionamiento y un comportamiento idóneo por parte de los directivos. Con la finalidad de construir una relación de confianza y credibilidad con nuestros grupos de interés, nos comprometemos a cumplir las mejores prácticas que garanticen:

- Una actuación transparente de nuestros directores y gerentes.
- Brindar información clara y oportuna a los accionistas, los inversores y el mercado en general.
- Proteger los datos confidenciales de nuestros directivos y todos los grupos de interés.

De esta manera, velamos por el respeto de los derechos de nuestros accionistas y garantizamos la equidad y transparencia en su funcionamiento; lo cual nos permite consolidarnos como una empresa confiable y con credibilidad en el mercado global.

Contamos con un Directorio como el órgano máximo de gobierno de nuestra Compañía que rige sus acciones siguiendo los Principios de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima. Entre sus principales funciones se encuentran:

- Resolver sobre aquellos temas reservados específicamente a su decisión.
- Delimitar claramente la estructura, facultades, obligaciones y responsabilidades de los niveles administrativos de la sociedad sujetos a su jerarquía.
- Controlar en la sociedad los posibles conflictos de interés de sus propios miembros, de los principales funcionarios y de sus accionistas.
- Proponer a la Junta General de Accionistas medidas vinculadas a la composición, número, retribuciones y atribuciones del propio Directorio.



Estructura del gobierno corporativo

(G4-34) ↗

Los órganos societarios de la Compañía son:

- Junta General de Accionistas
- Directorio
- Gestión de cumplimiento
- Comité de Ética

Comités

- Comité de Directorio
- Comité Ejecutivo
- Comité Ejecutivo Construcción
- Comité de Ética

Accionistas

Nuestro capital social se encuentra representado en 200 millones de acciones comunes de un valor nominal de un sol cada una. Contamos con 38 accionistas; de los cuales 33 son minoritarios (menos del 10% de participación) y 5 son mayoritarios (más de 10% de participación), haciendo estos últimos un total del 96.54% de participación en el capital social.

4.2. Ética

La ética es indispensable para las actividades de Cosapi. Es un principio que ha estado presente desde su fundación y al ser transversal a toda la Compañía, acompaña las decisiones de cada uno de los trabajadores. Contamos con un sistema anticorrupción que se rige por 5 documentos que nos ayudan a evitar los conflictos de interés, cohechos, sobornos, lavado de activos y corrupción en general.

(G4-14) ↗

- Política Antisoborno: Documento que determina las reglas y principios a los cuales nos adherimos, con la finalidad de mantener nuestros estándares éticos.
- Política de Ética: Determina los lineamientos objetivos de las conductas esperadas a todo nivel de la empresa.
- Código de Ética: Contiene principios y fija normas que regulan los comportamientos de los trabajadores dentro de Cosapi. El código de ética contiene una normativa interna de cumplimiento obligatorio, por lo tanto su objetivo principal es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los trabajadores.
- Reglamento Interno de Trabajo: Expone las conductas que reflejan rectitud y prácticas íntegras, que constituyen la base de las relaciones con nuestros clientes, proveedores y colectividad en general.
- Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo: Brinda el marco general de los procedimientos y actividades que debemos realizar las empresas Sujetos Obligados del Grupo en relación a las disposiciones legales vigentes sobre la prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.

La naturaleza de nuestro negocio (construcción) nos plantea el desafío de tener canales de comunicación constantes, remotos y que garanticen una atención objetiva. En ese sentido, las características de nuestro canal de reporte "Cosapi te Escucha" cubren estas necesidades en la medida que atiende todo el año a través de distintos canales de comunicación. Esta es una plataforma permite a trabajadores, ex trabajadores, proveedores, miembros de las comunidades, clientes y otros grupos de interés; reportar cualquier situación en la que los trabajadores o personas vinculadas a nuestras operaciones están o podrían estar llevando a cabo alguna falta y/o incumpliendo procedimientos internos. Durante el año 2017, se registraron 38 reportes que fueron atendidos oportunamente. Dentro de estas, se registraron 05 denuncias de corrupción, de las cuales 04 están cerradas y 01 en investigación.

(G4-SO3) (G4-SO4) (G4-SO5) (DMA genérico Lucha contra la corrupción) (DMA específico Lucha contra la corrupción) ↗

Nuestra participación política se limita al ámbito gremial a través de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), en donde únicamente apoyamos la revisión de normativa y otros asuntos de nuestra industria. Por su parte, respetamos la libertad de nuestros trabajadores de participar en actividades políticas a título personal y fuera del horario e instalaciones de trabajo; sin embargo, como Compañía no apoyamos económicamente, ni en especie a ningún partido o causa política.

(G4-SO6) (DMA genérico Política Pública) (DMA específico Política Pública) ↗

Nuestro Código de Ética exhorta el respeto a los derechos humanos y prohíbe prácticas de competencia desleal y maltrato al competidor. Por su parte, nuestro Reglamento Interno de Trabajo, expresa el compromiso asumido por la Compañía por el respeto a los derechos humanos. Algunos temas que se abordan en este documento es la no discriminación y la prohibición del trabajo forzoso e infantil; riesgos contra los cuales debemos luchar en el sector de construcción peruano. Para ello, contamos con lineamientos, instructivos y procedimientos que son la base de nuestros procesos y guían los comportamientos de nuestros trabajadores. Por ejemplo, evitamos la discriminación en el proceso de selección y desarrollo de línea de carrera, pues las decisiones en estos procesos se basan en la experiencia del postulante o trabajador y la compatibilidad con el perfil del puesto.

(G4-HR3) ↗

Por su parte, la prohibición del trabajo infantil y forzoso en Cosapi se evidencia en el proceso de selección, pues al generar un nuevo ingreso se exige cierta documentación, como el DNI, para comprobar la edad de la persona contratada. Por otro lado, nuestros trabajadores gozan de vacaciones y un horario de trabajo de acuerdo a la normativa nacional. Dado estos mecanismos preventivos, no consideramos que exista riesgo de trabajo forzoso y/o trabajo infantil en nuestros proyectos.

(G4-HR5) (G4-HR6) ↗

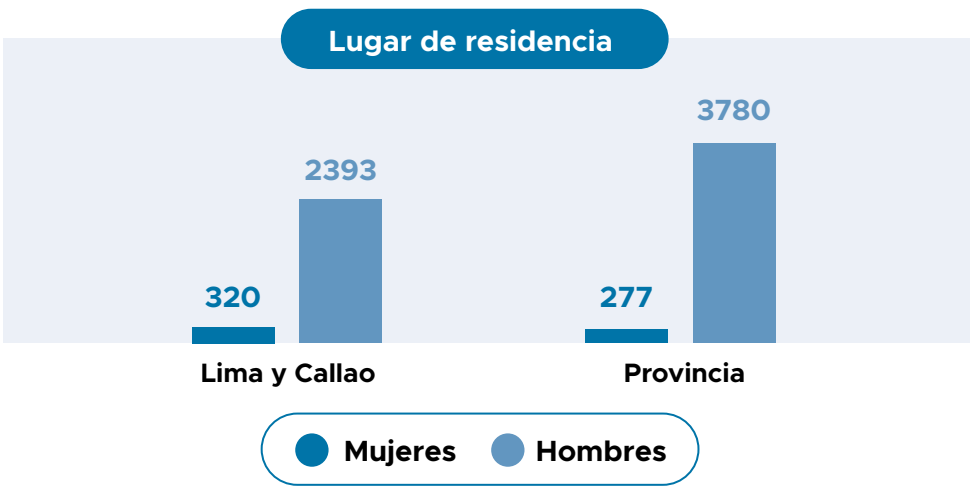
5. Personas

5.1. Composición del equipo

(G4-10) ↗

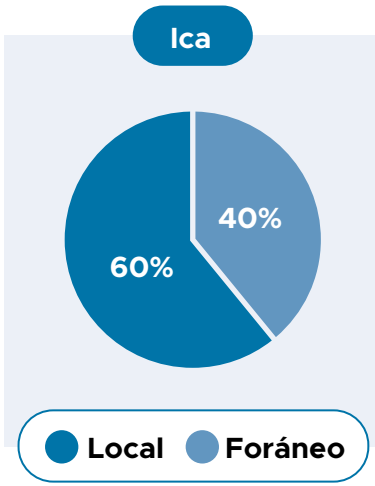
Nuestros trabajadores son nuestro activo más importante, pues son quienes nos permiten alcanzar nuestras metas anuales y posicionarnos como una empresa líder en el sector construcción. En el año 2017, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 6,770 trabajadores, entre empleados y obreros (régimen común y construcción civil).

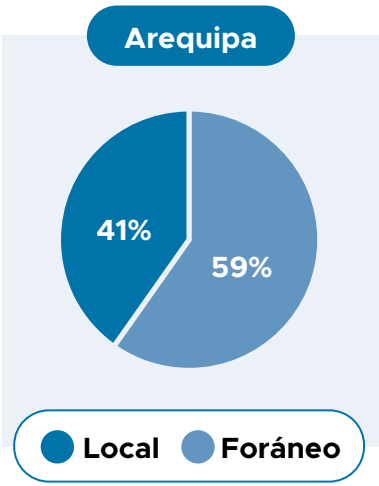
Como se aprecia en el gráfico, nuestros trabajadores están conformados mayoritariamente por el sexo masculino (91%). Debido al tipo de trabajo que realizan, nuestra brecha de género más alta se encuentra en la fuerza laboral operativa (Obrero de Régimen de Construcción Civil). En el nivel jerárquico Empleado, encontramos que el 24% son mujeres. De este grupo, la cifra aumenta en 14 puntos (38%) si solo contemplamos al personal de las oficinas administrativas (Lima). En el caso del Obrero de Régimen Común, el 17% son mujeres. Ello se debe a nuestro programa "mujeres a la obra" en el cual priorizamos la contratación de este grupo de personas en ciertos puestos de trabajo como por ejemplo el de vigía. Estas iniciativas evidencian nuestro interés por promover la equidad de género en un sector tradicionalmente masculino.

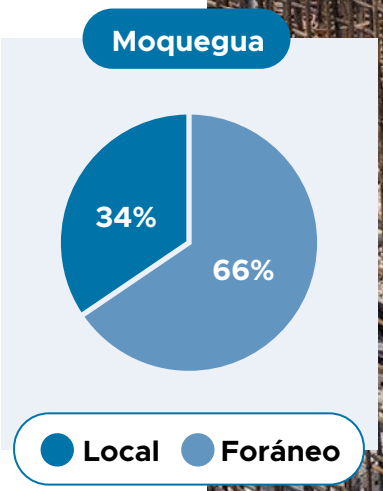


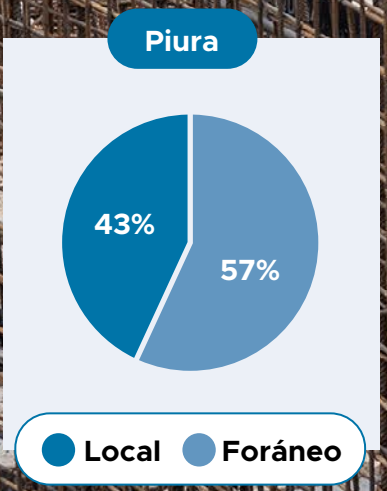
El 60% de nuestro personal reside en provincia. Esto se debe a nuestra estrategia de contratación local, con la cual enfocamos nuestros esfuerzos en la captación y desarrollo del mejor talento en cada lugar en donde se encuentran nuestras operaciones. Así, en las regiones donde se encuentran nuestros proyectos con mayor fuerza laboral, el personal local oscila entre el 40% y 66%. A continuación, presentamos algunas de estas gráficas:

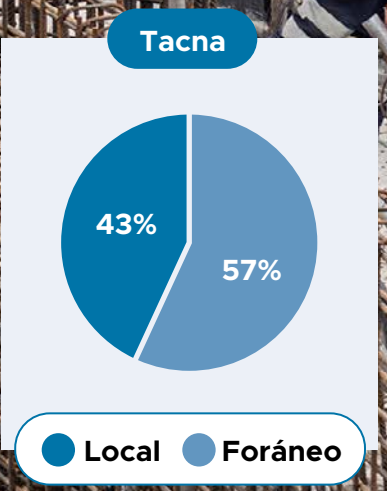
(G4-EC6) ↗



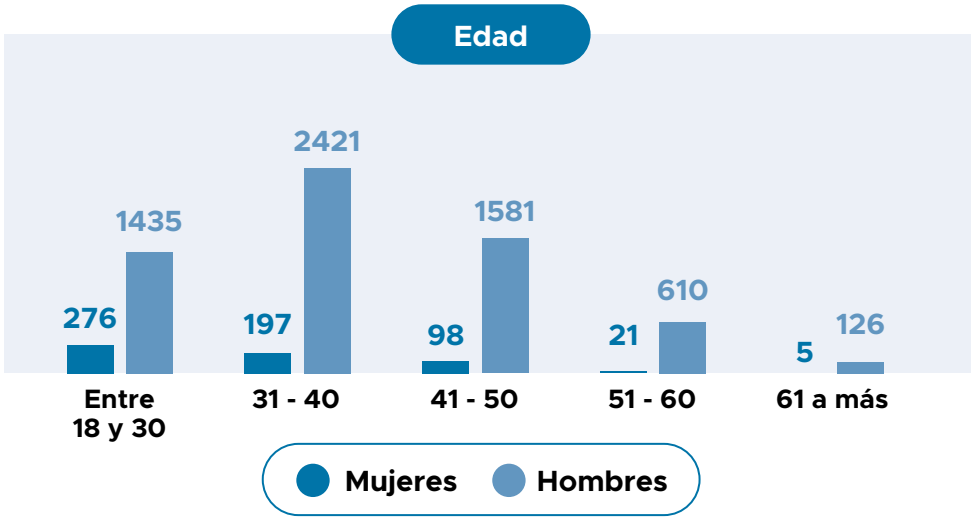








En lo que respecta a la edad, nuestros trabajadores se concentran entre los 18 a 30 años (25%); 31 a 40 años (39%); y 41 a 50 años (25%). En Cosapi nos preocupamos por rescatar lo mejor de cada uno de nuestros grupos generacionales. Es así que en nuestros equipos de trabajo, aprovechamos al máximo la experiencia en la industria y las ideas innovadoras. Todo ello nos permite formar equipos altamente competitivos.

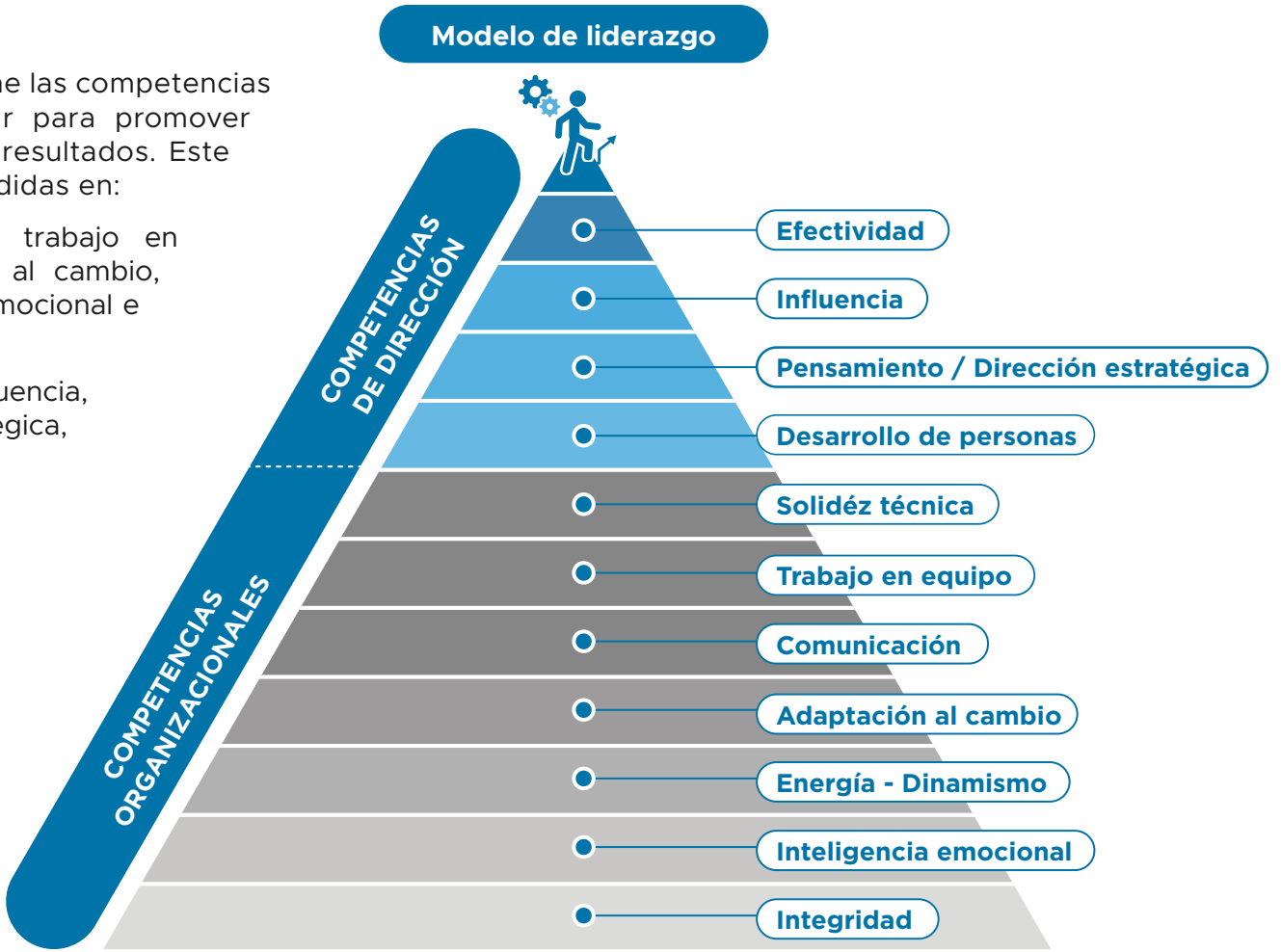


5.2. Talento empleado

Modelo de Liderazgo

El Modelo de Liderazgo de Cosapi define las competencias que todo trabajador debe desarrollar para promover un liderazgo efectivo, orientado a los resultados. Este modelo considera 11 competencias divididas en:

- Organizacionales: solidez técnica, trabajo en equipo, comunicación, adaptación al cambio, energía – dinamismo, inteligencia emocional e integridad.
- De Dirección: efectividad, influencia, pensamiento / dirección estratégica, desarrollo de personas.



Dentro de este modelo, se consideran dos niveles de desarrollo: líderes de sí mismo (responsables de su propio desarrollo) y líderes de otros (responsables de liderar equipos).

Para que nuestros trabajadores puedan desarrollarse internamente, contamos con la Universidad Corporativa Cosapi, que trae diversos diplomados, cursos y programas de formación/especialización. Además, contamos también con un esquema de gestión del desempeño que permite identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora. Ambas iniciativas aportan directamente al desarrollo y crecimiento profesional de nuestros empleados.

Universidad Corporativa COSAPI (UCC)

La Universidad Corporativa Cosapi fue constituida en el 2011, siendo la primera Universidad Corporativa del sector de Ingeniería y Construcción en el Perú. Surge con el objetivo de brindar a los trabajadores una educación integral y competitiva que permita acelerar su proceso de desarrollo profesional con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

La Universidad Corporativa Cosapi posee tres bloques formativos: UCC Formación General, UCC Programas y UCC Diplomados que se encuentran alineados a nuestros objetivos académicos y organizacionales, permitiéndonos contribuir con la gestión del conocimiento; al mismo tiempo que impulsamos el crecimiento personal y profesional de los trabajadores.

(G4-LA10) (DMA genérico Capacitación y Educación) ↗

Objetivo

Brindar una educación integral y competitiva que permita acelerar el proceso de desarrollo profesional de nuestros colaboradores con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

Visión

Ser la Universidad Corporativa peruana lider, reconocida por sus altos estándares de calidad y gestión del conocimiento que permitan formar a los mejores profesionales del sector construcción.

Misión

Formar profesionales altamente competitivos, a través de planes formativos, cuyos logros impacten en la organización y trasciendan en la sociedad.

Formación General: Está conformado por cursos que aportan a la solidez técnica de nuestros trabajadores y al desarrollo de sus habilidades blandas. Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestro negocio y con la finalidad de llegar a más trabajadores, estos cursos se dictan en un 95% de manera virtual. Están agrupados por:

- Gestión de Proyectos: Cursos alineados a las áreas core del negocio.
- Desarrollo Personal: Cursos que potencian las competencias personales; así como charlas de bienestar y actividades extracurriculares.
- Especializada: Cursos especializados, de acuerdo a temas específicos de las distintas áreas de la empresa.

Durante el año 2017 dictamos 37 cursos; teniendo una participación total 358 empleados.

Programas: Durante el año 2017 impartimos 5 programas:

- Programa Compartiendo la Cultura COSAPI (Inducción Virtual): está enfocado a los nuevos integrantes de la empresa. Tiene como finalidad dar a conocer la historia, valores, políticas, beneficios y objetivos de nuestra compañía.
- Programa de Liderazgo: tiene como objetivo reforzar las competencias de nuestros líderes, a través de un programa basado en el Modelo de Liderazgo Cosapi, para así potenciar su crecimiento personal y profesional. Esta versión estuvo enfocada en profesionales de segunda y tercera línea. Participaron un total de 28 trabajadores.
- Programa Jóvenes Talentos: tiene como objetivo captar y desarrollar talentos para dotarlos de una visión global del negocio, a través de un plan de formación en competencias técnicas y personales, logrando contribuir con su crecimiento profesional y alinearlos a los objetivos de la compañía.

- Programa de Mentoring: programa de desarrollo personal y personal, enfocado transmitir conocimiento a través del ejemplo que se materializa en un plan de acción. Participaron un total de 44 trabajadores entre Mentores y Mentees.
- Programa de Coaching Ejecutivo: tiene como objetivo brindar técnicas y herramientas a nuestros gerentes de primera línea, para seguir potenciando sus habilidades directivas. Participaron 4 gerentes.

UCC Diplomados: Es el bloque de especialización de la UCC. Abarca conocimientos técnicos, complementarios y personales; con la finalidad de potenciar el crecimiento profesional de nuestros trabajadores. Dentro de los diplomados impartidos, se emplean contenidos referentes al know-how del negocio, así como casuística real de la compañía, generando un aprendizaje significativo y didáctico. Durante el año 2017, se dictaron 3 diplomados: Administración de Contratos, Gestión de Calidad y Asociaciones Público Privadas. En ellos, participaron 72 trabajadores, entre gerentes, jefes y personal de mandos medios.

INDICADORES DE LA UCC

Indicadores	2017
Número de trabajadores capacitados	975
Número de docentes internos	61
Horas de capacitación COSAPI	35,543
Horas de formación en la UCC	29,146
Porcentaje de satisfacción de colaboradores con la universidad	84.14%
Número de Cursos UCC Formación General	34
Número de UCC Diplomados	3
Número de UCC Programas	6

BLOQUES FORMATIVOS (G4-LA9) ↗	
Bloques formativos	**HH**
UCC Formación General	4,886
UCC Diplomados	9,508
UCC Programas	14,752
Otros	6,398
Total	35,544

Gestión del Desempeño

La Gestión del Desempeño de Cosapi es un modelo de Gestión del Talento Humano que permite orientar, promover y monitorear permanentemente el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias de nuestro personal para alcanzar los resultados esperados por la organización. Contiene 3 grandes dimensiones: la Evaluación de Desempeño por Competencias, la Evaluación de Desempeño por Objetivos y la Evaluación del Manual de Gestión de Proyectos.

Evaluación de Desempeño por Competencias (EDC)

La EDC 360° se basa en el Modelo de Liderazgo Cosapi. Es una herramienta que provee una retroalimentación integral sobre el nivel de desempeño del trabajador, con el fin de potenciar su desarrollo considerando los aportes de todos los miembros del equipo con los cuales interactúa. En el año 2017 obtuvimos 904 resultados de desempeño de nuestros trabajadores (empleados).

(G4-LA11) ↗

Evaluación de Desempeño por Objetivos (EDO)

La EDO es una herramienta de medición que permite conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos para los trabajadores, mediante indicadores. Evalúa 3 tipos de objetivos:

- Objetivos Organizacionales: definidos por la Alta Gerencia en el Planeamiento Estratégico de la Gerencia o Unidad de Negocio.
- Objetivos Funcionales: definidos para cada rol o función dentro de la organización.
- Objetivos Individuales: metas personales alineadas a los objetivos del área de proyecto. Propuestas por el colaborador y el jefe directo.

Evaluación del Manual de Gestión de Proyectos

El Manual de Gestión de Proyectos es el estándar de Cosapi para gestionar sus proyectos de construcción, desde la adjudicación hasta su cierre. Además, contiene metodologías, herramientas y técnicas plasmadas en procedimientos de trabajo y formatos que explican cómo ejecutar cada uno de los procesos de Gestión de Proyectos. En este proceso participan todas las áreas involucradas en la Gestión de Proyectos.

Clima Laboral

Desde sus inicios, hace 57 años, los líderes de Cosapi construyeron la organización basada en una cultura de éxito que se refleja en sus 4 valores organizacionales: Liderazgo, Integridad, Espíritu de Equipo e Innovación. Estos valores traen consigo una serie de responsabilidades en cada uno de los trabajadores de la compañía, pues no solo basta con saberlos; sino también practicarlos desde cada uno de los roles que desempeñan en la Compañía.

Durante el 2017, se impulsaron una serie de programas estratégicos que tuvieron un impacto directo en el bienestar de los trabajadores:

- Misión y visión: difundimos la misión y visión para que todos los trabajadores estén alineados a un mismo objetivo.
- Trayectoria de líderes: difundimos la trayectoria de algunos líderes más representativos de la organización con la finalidad de que inspiren a otros miembros de la compañía.
- Equilibrio vida familiar – laboral: invitamos a los familiares de nuestros trabajadores a participar de concursos y cursos de capacitación, con la finalidad de transmitir nuestros programas y conocimientos en sus hogares.
- Programa contra la violencia familiar: en estos tiempos donde nos encontramos con altos índices de violencia familiar; como compañía tenemos un compromiso con la sociedad, pero sobre todo con nuestros trabajadores. En este programa difundimos la importancia de tener familias saludables comprometidas con la lucha contra la violencia.

Así también, realizamos por 3er año consecutivo, la medición inhouse de Clima Laboral de forma descentralizada tanto al personal empleado, como obrero teniendo un alcance 3,395 personas evaluadas; con un resultado favorable de 76.7%. Este resultado nos impulsa a seguir trabajando en acortar las brechas por mejorar nuestra calidad de vida laboral; y ello lo lograremos identificando nuestras fortalezas y oportunidades que nos ayuden a trabajar a través de acciones concretas y directas.

5.3. Talento obreros

Nuestro equipo de Obreros de Régimen Construcción Civil está conformado por mano de obra calificada (jefes de grupo, oficiales y operarios) y mano de obra no calificada (peones). Esta última, por política de la empresa debe ser preferentemente local. Es así que en el año 2017, el 99.6% de la mano de obra no calificada perteneció al área de influencia de nuestros proyectos.

(DMA genérico Presencia en el Mercado) ↗

Como todos los años, participamos del Reto Yo Constructor. En esta oportunidad, obtuvimos nuevamente el 1er lugar en la categoría de Cerámico. Este premio evidencia superioridad en conocimientos técnicos, habilidades en el uso de herramientas y destreza en el proceso constructivo; componentes que se adquieren gracias a nuestros cursos de capacitación y desarrollan en el campo.

Además del compromiso por el desarrollo de nuestra gente, estamos comprometidos con el desarrollo del país. Es por eso que en el año 2017 seguimos con nuestra participación en el Comité de competencias laborales, promoviendo la mejora y desarrollo de la empleabilidad, competitividad laboral empresarial y productividad laboral, coayudando a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda del mercado de trabajo – RM N° 050-2016-TR. Además, participamos en la elaboración de perfiles ocupacionales del sector construcción y de la mesa técnica intersectorial de construcción para la actualización de los mapas funcionales con el Ministerio de la Educación (MINEDU) y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y la actualización de mallas curriculares con Institutos y centros de capacitación técnica.

Otro aporte estuvo en la creación del centro de certificación de competencias laborales autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) para contribuir en el reconocimiento público, formal, temporal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, conforme a unidades de competencia vinculadas con un perfil ocupacional del sector construcción.

Capacitación y Entrenamiento Obreros

Apostamos por la implementación de programas de capacitación y entrenamiento de nuestro personal operativo, con el fin de mejorar sus habilidades y capacidades laborales, lo cual contribuye a mejorar la calidad y productividad de nuestros proyectos. Contamos con un equipo de instructores en las diferentes especialidades del sector construcción para atender los requerimientos de nuestros proyectos.

Gracias al Centro de Capacitación Obreros podemos identificar las necesidades de capacitación de nuestro personal operativo y diseñar cursos en función de las necesidades del proyecto. Estos cursos se enmarcan en alguno de nuestros 5 programas:

(G4-LA10) ↗

Empleo con productividad en ascenso	Actualización y perfeccionamiento laboral	Capacitación avanzada
Brinda conocimientos y habilidades técnicas básicas para contar con mano de obra local capacitada (peones).	Curso de especialización dirigido a oficiales y peones, que les permite adquirir nuevos conocimientos.	Fortalece las habilidades técnicas de los jefes de grupo para que propongan nuevas estrategias desde su puesto de trabajo.

Durante el año 2017 hemos dictado 79 cursos, destacando en la especialización de mecánica el curso básico de mécanica de montaje de estructuras y el de montaje de tubería industrial (mecánica). Por su parte, en la especialización de civil destacamos el curso de actualización de encofrados, lectura de planos y el curso básico de ferrería.

Capacitación complementaria	Semillero
Consiste en talleres de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Está dirigido a jefes de grupo para contribuir a la mejora de su productividad.	Permite identificar y formar a personal operativo especializado para que desarrollen las competencias técnicas y socio conductuales necesarias para alcanzar los estándares de desempeño en nuestros proyectos.

Indicador	2017
Número de obreros capacitados	1107
Horas de capacitación promedio por persona	13.6
Porcentaje de proyectos atendidos con respecto al total	33.3%

(G4-LA9) ↗

Evaluación de desempeño

Esta evaluación de desempeño está dirigida al personal operativo de las categorías oficial, operario y jefe de grupo. Tiene como finalidad medir el grado de desarrollo de comportamiento en el puesto de trabajo. En el año 2017 incrementamos a 21 el número de proyectos evaluados, llegando a obtener un total de 2,429 colaboradores evaluados. Esta evaluación nos permite:

- Diagnosticar la necesidad de capacitación del personal operativo.
- Brindar información para el proceso de ascenso por mérito.
- Facilitar las recontrataciones y recolocaciones del personal.

(G4-LA11) ↗

Ascenso por mérito

Es la evaluación del obrero para la promoción a una categoría superior con base en el reconocimiento de sus competencias técnicas y desarrollo laboral. Así, se le habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades. Durante el año 2017 evaluamos a 173 obreros, teniendo 124 aprobados (72%).

5.4. Gestión de sindicatos

(G4-HR4) ↗

En el sector construcción, un tema importante es la gestión con los sindicatos. La clave para mantener buenas relaciones es anteponer el diálogo con las organizaciones formales. En el Perú, la negociación en el sector construcción es por rama, es decir, la Cámara Peruana de Construcción (CAPECO) negocia directamente con la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) definiendo los incrementos de jornales y otros beneficios.

A nivel de proyectos se conforman los Comités de Obras, que representan a todo el personal obrero de construcción civil del proyecto. Es con ellos que Cosapi atiende, de manera directa, temas puntuales de cada proyecto. Mantener el contacto permanente con estos grupos de personas (FTCCP, Comités de Obra y otros agentes) nos permite anticipar y prevenir conflictos que podrían generar paralizaciones de obras.

Gracias a esta buena gestión, en los últimos años hemos mantenido índices óptimos respecto a las paralizaciones.

(DMA genérico Libertad de asociación y negociación colectiva) ↗

(DMA específico Libertad de asociación y negociación colectiva) ↗

5.5. Seguridad y salud en el trabajo

En Cosapi, nuestra gente es el recurso más importante y su seguridad, especialmente en proyecto, es uno de los pilares de nuestra gestión sostenible. Debido a los riesgos inherentes de las actividades del sector construcción, contamos con un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SIG de SSOMA), basado y certificado por las normas internacionales OHSAS 18001 e ISO 14001; el cual es parte integral del negocio. Asimismo, nuestros procedimientos están alineados con la legislación peruana vigente, lo cual nos permite alcanzar metas e indicadores de clase mundial.

(G4-CRE6) ↗

Nos comprometemos a aplicar la mejora continua para alcanzar un alto nivel de desempeño. Para ello, identificamos los riesgos de SSOMA que se originan en nuestras operaciones y los reducimos a los niveles más bajos posibles. Nuestra meta es minimizar el impacto sobre el medio ambiente y evitar lesiones o daños en la salud de nuestra gente, nuestros clientes, las comunidades y todas las personas que podrían resultar afectadas por nuestras actividades

Ejecutamos nuestros proyectos cumpliendo los requisitos legales vigentes, las exigencias de nuestros clientes y los estándares voluntarios que la empresa asuma. Garantizamos y promovemos la participación y consulta de nuestros trabajadores y sus representantes activamente en todos los elementos del Sistema Integrado de Gestión de SSOMA y el comportamiento seguro de nuestra gente, para lo cual aplicamos las mejores prácticas constructivas y esperamos una motivación trascendente de los líderes que garantice el bienestar de todos los involucrados.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión de SSOMA se fundamenta en la estructura de alto nivel, asegurando la compatibilidad con el ciclo de planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA). Cuenta con 4 componentes que accionan los elementos del sistema, teniendo como pilares el compromiso de la Alta Gerencia, la mejora continua y el respeto por la legislación; transmitiendo de manera transversal una cultura segura y responsable en nuestros equipos de trabajo. En conjunto, buscamos alcanzar la meta de Cero Accidentes.

(DMA genérico Seguridad y Salud en el Trabajo) ↗

COMPONENTES DEL SIG DE SSOMA

Contexto de la organización | Liderazgo | Planificación | Apoyo | Operación | Evaluación de desempeño | Mejora

Seguridad en el Trabajo

De acuerdo a nuestras actividades, los principales riesgos asociados a los accidentes de trabajo son:

(G4-LA7) ↗

Actividades	Riesgos
Operación de equipo pesado	• Daños a la salud por atropello y aplastamiento por mala maniobra del equipo.
Trabajos en altura	• Daños a la salud por caídas, resbalones y tropiezos.
Trabajos de izaje	• Daños a la salud por aplastamiento y por caída de cargas suspendidas.
Trabajos en caliente (soldadura, asfalto en caliente, cortes de estructuras metálicas)	• Daños a la salud por quemaduras (primero, segundo y tercer grado).
Trabajos en espacios confinados (excavaciones profundas, tanques cisternas, buzones)	• Daños a la salud por asfixia por inhalar gases tóxicos y deficiencia de oxígeno.
Transporte de personal dentro de las áreas de influencia del proyecto	• Daños a la salud por choques con otros vehículos por exceso de velocidad • Daños a la propiedad por colisiones con otros vehículos y volcadura del equipo debido al exceso de velocidad.
Manipulación de materiales peligrosos	• Daños a la salud por asfixia por inhalar gases tóxicos y deficiencia de oxígeno. • Daños a la salud por quemaduras por contacto.

En el año 2017, en coordinación con el Equipo de Dirección del Proyecto, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Jefes de Grupo y personal obrero, desarrollamos las siguientes iniciativas para minimizar estos riesgos:

- Inspecciones a las áreas de trabajo para verificar las condiciones de nuestros equipos, maquinarias, herramientas, materiales e instalaciones, con el fin de asegurar su buen estado de conservación y funcionamiento. Estas inspecciones incluyen el análisis y corrección de los actos y condiciones inseguras para evitar que causen incidentes y accidentes.
- Auditorías del Sistema Integrado de Gestión de SSOMA en Sede Central, Unidad de Apoyo de Equipos y Transportes y a los proyectos Edificio Primera Visión y el Hotel Aloft, tomando como base la normativa legal vigente y las normas internacionales ISO 14001 y OHSAS 18001.
- Control de Velocidad en los vehículos, para garantizar que el traslado del personal está siguiendo los procedimientos de la compañía.
- Comités SSOMA de cada proyecto, integrado por el Equipo de Dirección del Proyecto, en el cual se hace seguimiento al cumplimiento de los objetivos, difusión de los indicadores y se identifican oportunidades de mejora en salud, seguridad y medio ambiente.
- Monitoreamos de manera satelital y/o telefónica a nuestras unidades que trasladan mercancías hacia los proyectos, para identificar el estado del viaje.
- Brindamos asesorías por parte de la Superintendencia de SSOMA de Sede Central a los diferentes proyectos.

Además, realizamos una serie de acciones que agrupamos como Prácticas Sostenibles para la Seguridad (PSS) que permiten a nuestros trabajadores desarrollar comportamientos seguros. Las PSS tienen como lema principal “Producción con Seguridad” y sus principales objetivos son:

- Reducir el índice de frecuencia de accidentes
- Reducir los ratios de costos por accidentes
- Reforzar la cultura preventiva y disciplina operativa

Entre sus acciones se encuentran:

- Capacitaciones en seguridad a todos los trabajadores dentro del proyecto. En promedio, durante el año 2017 impartimos 1720 capacitaciones, entre ellas: las 4 capacitaciones que pide la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cursos obligatorios para el Sector Minería y otros cursos impartidos por Cosapi. Asimismo, se capacitó a los ingenieros de producción por parte del Gerente de SSOMA en temas de seguridad y a 25 auditores internos quienes apoyarán a la certificación de la ISO 14001:2015.
- Proceso de Mejora Conductual, el cual busca la mejora conductual del personal de los proyectos en materia de seguridad. Este proceso está conformado por los siguientes

Programas: “Dinámicas Grupales y Simulación”, “Liderazgo para un Trabajo Seguro”, “Observadores de Comportamiento Seguro” y “Soporte”. Nuestra metodología está inspirada en el modelo de Seguridad Basada en Personas. Con el apoyo de psicólogos laborales conocedores de los procesos constructivos, se promueve y refuerza actitudes y comportamientos seguros en colaboradores para garantizar un cambio cultural progresivo; durante el año 2017 participaron en el Programa de Liderazgo para un Trabajo Seguro, un promedio de 254 Capataces con un total de 2,743 horas capacitadas. También en como resultado del Programa de Observadores de Comportamiento Seguro, conseguimos 20,948 conductas de riesgo, con una participación de 197.

- Campañas de Seguridad Vial dirigidas a los conductores y usuarios de las vías donde la empresa opera; además de la Señalización Dinámica con letreros de seguridad vial.

(DMA específico Seguridad y Salud en el Trabajo) ↗

CAPACITACIÓN EN SSOMA	
Tipo de proyectos	**HH**
Ejecutados por Cosapi	**339,556**
Ejecutados en consorcio	**641,185**
Total	**980,741**

Salud Ocupacional

De acuerdo a nuestras actividades, los principales riesgos a la salud asociados a enfermedades relacionadas al trabajo son los siguientes: (G4-LA7) ↗

	ACTIVIDADES						
	Movimiento de tierra masivo Obras Civiles	**Trabajos en altura estructural**	**Trabajos de Izaje**	**Trabajo en espacios confinados**	**Trabajos en caliente**	**Operación y mantenimiento de equipos**	**Manipulación de materiales peligrosos**
RIESGOS PARA LA SALUD	• Hipoacusia inducida por el ruido • Alteraciones osteomusculares • Alteraciones respiratorias • Fatiga y somnolencia • Lesiones dermatológicas • Caídas a nivel • Caídas en altura estructural • Deshidratación • Alteraciones psicosociales	• Alteraciones osteomusculares • Caídas en altura estructural • Síndrome del arnés • Electrocución • Alteraciones psicosociales	• Alteraciones osteomusculares • Caídas en altura estructural • Electrocución • Hipoacusia inducida por el ruido • Aplastamiento por caída de carga	• Alteraciones osteomusculares • Asfixia • Deshidratación • Alteraciones psicosociales • Golpe de calor	• Quemaduras • Deshidratación • Golpe de calor • Alteraciones osteomusculares • Cortes y heridas • Electrocución • Intoxicación por gases tóxicos. • Alteraciones psicosociales	• Alteración osteomusculares • Alteraciones neurovasculares • Hipoacusia inducida por el ruido • Alteraciones psicosociales • Intoxicación crónica por sustancias químicas • Alteraciones psicosociales	• Intoxicación por ingesta • Intoxicación por contacto • Asfixia por gases tóxicos • Quemaduras químicas • Alteraciones oftalmológicas • Alteraciones respiratorias • Carcinogenicidad • Alteraciones psicosociales

Para minimizar estos riesgos, realizamos iniciativas preventivas como evaluaciones continuas a la salud y actividades que fomenten la cultura saludable en las obras.

Entre las principales iniciativas se encuentran:

- Exámenes médicos ocupacionales antes, durante y al término de la relación laboral, basados en un perfil médico estandarizado y requerimientos de nuestros clientes de acuerdo a la normativa vigente.
- Programa de vigilancia médica ocupacional según panorama de factores de riesgo, entre ellos está: protección auditiva, protección respiratoria, pausas activas, vida saludable, inspecciones de comedores, inspecciones de campamentos, entre otros.
- Campañas de Salud Ocupacional dirigidas a la prevención del cuidado de oídos, protección respiratoria, fatiga, somnolencia, entre otras. Se realizaron un promedio de 60 campañas en nuestros proyectos.
- Actividades de Monitoreos Ocupacionales en donde se realizan mediciones de agentes según exposición, para verificar que se encuentren dentro de los Valores límites permisibles según la normativa vigente.
- Capacitaciones en temas de seguridad ocupacional. En nuestros proyectos e instalaciones se han impartido un promedio de 100 capacitaciones en temas relacionados a la Salud Ocupacional.
- Brindar atención médica en situaciones de urgencia y emergencias médicas a todo trabajador, así como el seguimiento médico de los accidentes de trabajo hasta el alta definitiva.
- Implementar el software de Salud Ocupacional (SMO) que automatiza y optimiza los procesos de gestión de salud ocupacional, centralizando la información médica y haciéndola disponible en todos nuestros proyectos con distintos niveles de usuarios.

(DMA específico de Seguridad y Salud en el Trabajo) ↗

Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

En el año 2017, en los proyectos gestionados únicamente por Cosapi, obtuvimos un Índice de Severidad (IS) de 3.40 y un Índice de Frecuencia Total (IF Total) de 1.35 y un Índice de Frecuencia con ATP (IF ATP) de 0.05[1].

(G4-LA6) ↗

Indicadores	Proyectos Ejecutados en consorcio	Proyectos Ejecutados por COSAPI	Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio
Accidentes con tiempo perdido (ATP)	27	2	29
Accidentes registrables	63	59	122
Enfermedades ocupacionales	0	0	0
Número de días perdidos	1,289	148	1,437
Fatalidades	1	1	2
Horas hombre trabajadas	16,602,377	8,712,416	25,314,793
Índice de frecuencia con ATP	0.33	0.05	0.23
Índice de severidad	15.53	3.40	11.35
Índice de frecuencia total	0.76	1.35	0.96

[1] El cálculo del IS, IF Total e IF ATP son en base al Factor de 200 mil (Según OSHA: Occupational Safety and Health Administration)

Reconocimientos en seguridad

Nuestra gestión de excelencia ha permitido que en el año 2017 nuestros clientes nos premien con los siguientes reconocimientos:

- En los meses de enero y marzo, el Consorcio COSAPI – JCC – SC (Talara) fue reconocido por Técnicas Reunidas y PETROPERÚ como el mejor Sub Contratista en desempeño en Seguridad, Salud y Medio Ambiente. En símbolo de este reconocimiento les entregaron una Bandera Verde.
- El proyecto de Toquepala fue reconocido por Southern Perú por 3era vez con el Premio a la Mejor Empresa Segura del mes por sus altos niveles en seguridad, que le han permitido reducir el índice de accidentes y garantizar la continuidad de los trabajos del proyecto Área Seca en la ampliación de la mina Toquepala.
- Cosapi recibió el Premio 3M a la Salud y Seguridad Ocupacional por el desarrollo del estudio e implementación del programa de protección visual contra diversos riesgos, que mejora la seguridad y productividad del trabajador mediante la utilización de un determinado tipo de lentes.
- Cosapi recibió el premio a la excelencia a la mejor gestión integral de riesgos laborales, otorgado por Seguros Rímac.
- El proyecto Clínica Internacional – Sede Surco recibió el reconocimiento otorgado por Clínica Internacional por haber logrado 1´000,000 HH sin ATP.
- Cosapi recibió un certificado de excelencia por no registrar accidentes con tiempo perdido, otorgado por Seguros Rimac.

6.

Sociedad

6.1. Clientes

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad, certificado por la Norma ISO 9001 desde el año 1999, nos permite posicionarnos como una empresa competitiva con altos estándares de calidad. Estos son replicados en todos nuestros proyectos para garantizar un servicio de calidad a nuestros clientes y contribuir con su éxito.

(DMA genérico Etiquetado de los productos y servicios) ↗

En cada proyecto que ejecutamos o servicio que brindamos, tenemos como objetivo desarrollar una gestión estratégica y sostenible, buscando siempre la mejora continua. Por ello, hemos implementando los nuevos requisitos de la Norma ISO 9001 versión 2015 en la organización. Como parte de esta implementación, iniciamos con un autodiagnóstico que nos permitió identificar las brechas con respecto al sistema que ya contábamos, siendo este el punto de partida para desarrollar y adecuar los nuevos requisitos de la Norma a nuestro Sistema de Gestión de Calidad, teniendo como fortaleza el compromiso de la organización y el respaldo de la Gerencia General.

Los principales puntos desarrollados en el proceso de implementación fueron:

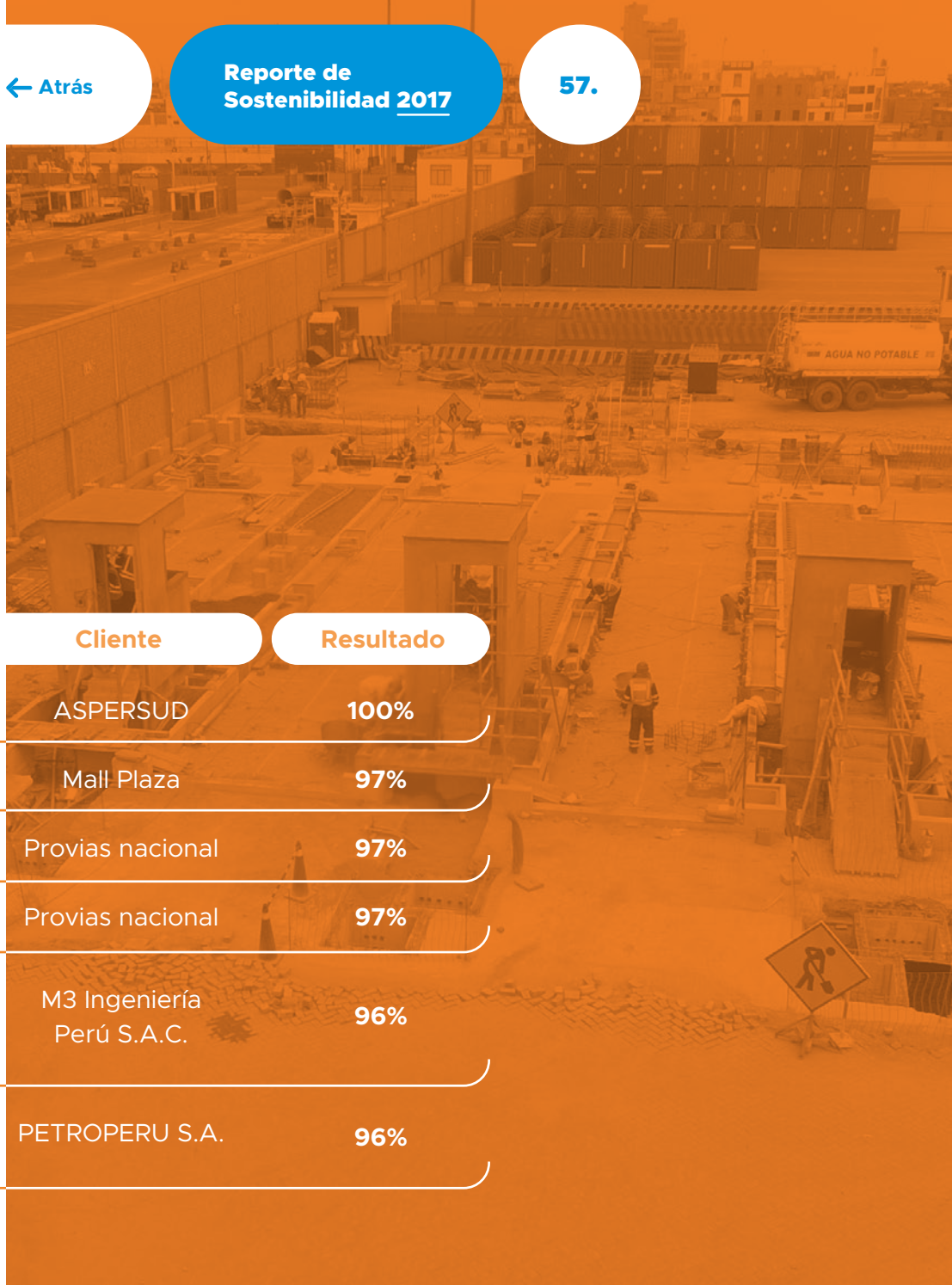
- Alineación del Sistema de Gestión de Calidad con la dirección estratégica de la organización.
- Enfoque a procesos a través del Mapa de Procesos y la caracterización de los subprocesos.
- Actualización de la Política y Objetivos de Calidad.
- Registro de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Identificación y tratamiento de riesgos y oportunidades en todos los procesos de la organización.

La importancia de cada uno de estos puntos incide en la eficacia de los procesos de la organización y su contribución al éxito de la empresa.

El éxito de nuestro sistema se basa también en la relación que tenemos con nuestros clientes, desde la identificación de sus requisitos, hasta la atención oportuna que les brindamos. Para nosotros es importante saber el grado de satisfacción que generamos en ellos; es por eso que contamos con una Encuesta de Satisfacción como parte de nuestro proceso de mejora continua. En el año 2017, obtuvimos una puntuación de 89.29%, sobresaliendo en los siguientes proyectos:

(G4-PR5) (DMA específico Etiquetado de los productos y servicios) ↗

Unidad de Negocio	Proyecto	Cliente	Resultado
Edificaciones	Construcción Templo Arequipa	ASPERSUD	**100%**
Edificaciones	Mall Plaza Arica – Chile	Mall Plaza	**97%**
Infraestructura	SCV Humajalso - Tacna – Mazocruz	Provias nacional	**97%**
Infraestructura	SCV Chivay – Arequipa	Provias nacional	**97%**
Plantas Industriales	Trabajos Obras Civil e Instalación Acero Estructural – Área Seca – Toquepala SPCC	M3 Ingeniería Perú S.A.C.	**96%**
Plantas Industriales	Edificios Administrativos - Refinería Talara (*)	PETROPERU S.A.	**96%**



Este resultado es respaldado por la fidelización de nuestros principales clientes. Otra forma de medir la fidelización o lealtad de nuestros clientes es a través del indicador NPS (Net Promoter Score). Un NPS superior a 0% se percibe como bueno y un NPS superior a 50% es excelente. Actualmente Cosapi cuenta con un NPS de 55.6% (calificación excelente). Esto quiere decir que, basados en la experiencia, la mayoría de nuestros clientes recomiendan los servicios que brinda nuestra organización.

6.2. Comunidad

El sector en el cual nos desempeñamos, nos permite impactar positivamente en la zona de influencia de nuestros proyectos dinamizando su economía local. Es así que durante el año 2017, hemos generado puestos de trabajo en 15 regiones del Perú. Nuestra estrategia de contratación local de mano de obra especializada y no especializada nos permite contribuir al desarrollo profesional de estas personas. Además de darles trabajo, los capacitamos para brindarles herramientas y conocimientos que les permitirán crecer profesionalmente. Por su parte, nuestra estrategia de compras locales nos genera empleabilidad y apoya emprendimientos locales.

Durante la ejecución de nuestros proyectos, es clave desarrollar las relaciones con las comunidades dentro de un marco de diálogo y respeto, valorando y respetando sus creencias, costumbres y patrimonio cultural.

(DMA genérico Comunidades locales) ↗

Gestión de impactos sociales

(G4-SO2)

Como parte de nuestras actividades, generamos impactos negativos los cuales mitigamos a través de estrategias e iniciativas que se describen a continuación:

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		PLAN DE TRATAMIENTO	
Riesgo	**Calificación**	**Estrategia**	**Plan de Acción**
Debido al número de plazas predeterminado y requisitos para ingresar a trabajar al Proyecto, existe la posibilidad de no contratar a todos los postulantes locales generando malestar en la población.	ALTO	REDUCIR	• Realizar una comunicación adecuada acerca de las plazas disponibles en el Proyecto. • Realizar reportes de cada postulante local no seleccionado indicando los motivos.
Debido a la cercanía de los proyectos a poblados, existe la posibilidad de generar daños como deterioro a las viviendas, accidentes, entre otros generando afectaciones involuntarias a la propiedad privada o personas.	ALTO	REDUCIR	• Determinar la responsabilidad de la afectación. • Negociar con la parte afectada.

Debido a precios superiores, falta de productos requeridos y/o proveedores informales, existe la posibilidad de no adquisición de bienes y/o servicios de la zona de influencia del proyecto generando malestar en la población.	ALTO	**REDUCIR**	• Solicitar y utilizar la lista de proveedores locales disponibles del Cliente. • Apoyar a la formalización de los proveedores locales.
Debido al transporte de personal y de materiales existe la posibilidad de que aumente en el tránsito vehicular generando tráfico y contaminación sonora.	MEDIO	**EVITAR**	• Regular el tránsito de vehículos de transporte de personal y de materiales a un horario específico. • Identificar paraderos para el recojo y descarga de personal.
Debido al aumento de población durante la ejecución del proyecto, existe la posibilidad de contratar servicios locales (hoteles, alimentación, transporte) de manera temporal generando un incremento de demanda por un periodo de tiempo específico.	BAJO	**REDUCIR**	• Contar con campamentos en donde se brindará alimentación y hospedaje al personal foráneo.
La necesidad de atención local debido al EMPO, atenciones ambulatorias y/o emergencias ejercerán mayor presión sobre los servicios hospitalarios y clínicos generando aumento en la demanda de estos servicios.	BAJO	**REDUCIR**	• Evitar realizar EMPO a personal foráneo. • Capacitar a los trabajadores en temas de Seguridad y Salud Ocupacional • Colocar señalética de seguridad en las áreas de trabajo requeridas.

Relaciones comunitarias

En nuestros proyectos, contamos con responsables que se encargan de establecer una relación armoniosa y cercana con las comunidades aledañas. En las zonas rurales, identificamos a las autoridades locales y establecemos espacios de diálogo, como asambleas, para atender sus dudas y/o propuestas. En las zonas urbanas, realizamos juntas vecinales para explicar los procesos de la construcción y las molestias que podrían generarse. En ambos casos, llegamos a acuerdos mutuos para mitigar los posibles impactos negativos.

Dentro de nuestros procedimientos, se encuentra el de resolución de quejas y reclamos para la comunidad. Tiene como objetivo dar respuestas adecuadas, lograr acuerdos satisfactorios para ambas partes y, en caso de ser necesario, otorgar compensaciones. En el año 2017 no recibimos quejas ni reclamos formales.

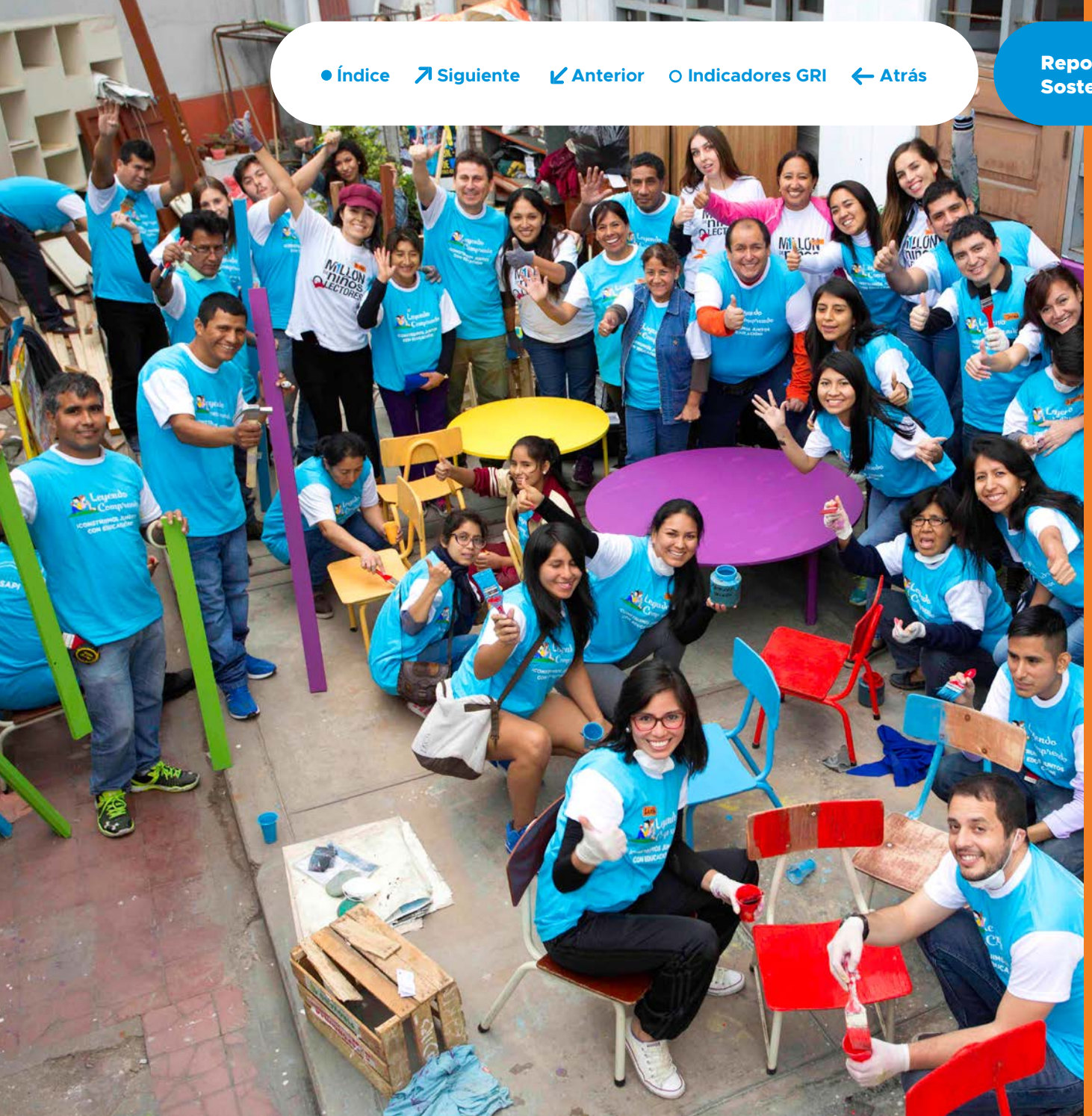
(DMA genérico mecanismos de reclamación por impacto social) ↗

(DMA específico Comunidades Locales) (G4-SO11) ↗

Principales programas a favor de la comunidad

(G4-SO1) ↗

Nuestros programas sociales cuentan con el componente educativo, pues consideramos que la educación es la base para contar con mejores personas y sociedades. De esta manera, buscamos impactar de manera sostenible en el crecimiento del país.



Leyendo Comprendo:

Nuestro Programa Leyendo Comprendo consiste en implementar bibliotecas físicas en la zona de influencia de nuestros proyectos. Hasta la fecha hemos inaugurado 6 Bibliotecas Cosapi que han beneficiado directamente a poco más de 3,900 niños y adolescentes. Estas se encuentran en Caylloma (Arequipa), Jangas (Áncash), Marcona (Ica), Bellavista (Callao), Villa el Salvador y Miraflores (Lima). Estas bibliotecas las realizamos como parte de nuestro Voluntariado Corporativo, en donde participan nuestros trabajadores, los padres de familia y profesiones de la institución educativa y la Empresa Social "Un Millón de Niños Lectores", con quienes hemos formado una alianza estratégica. Durante el 2017, la empresa ha invertido S/. 280 mil en la ejecución de este programa.

Cosapi deja Huella (donaciones):

La industria en la cual nos encontramos nos permite llegar a zonas alejadas en diferentes regiones del Perú que, en muchas ocasiones, se encuentran olvidadas. El programa "Cosapi deja Huella" es una iniciativa filantrópica de apoyo a las comunidades, que atiende necesidades inmediatas a través de las donaciones de nuestros colaboradores en tres períodos del año: inicio de clases, friaje y navidad.

- Inicio de clases: consiste en donaciones de útiles escolares a niños de inicial y nivel primario para que puedan contar con las herramientas necesarias al iniciar sus labores escolares.
- Friaje: consiste en ayudar a las personas afectadas por las bajas temperaturas causadas por las heladas y el friaje con frazadas, que por su material otorgan calor con un peso ligero.
- Navidad: consiste en realizar una actividad navideña en la cual se entregan regalos.

En el año 2017, este programa ha beneficiado a 21 comunidades de nuestros proyectos, teniendo un impacto directo en 2,614 personas; invirtiendo, como Compañía, S/ 17 mil.

Aporte ante el fenómeno del niño costero

A inicios del año 2017, algunos departamentos del Perú estuvieron en estado de emergencia debido al fenómeno climático denominado “Niño Costero”. Debido a ello, Cosapi puso a disposición del gobierno maquinaria pesada y operadores para ayudar a limpiar las zonas afectadas teniendo dos frentes de trabajo: Sayán – Churín – Río Seco, en la provincia de Huaura; y el frente de Lima – Canta. A su vez, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), Cosapi apoyó con el transporte de agua y donaciones a los centros de acopio de las zonas damnificadas.

Asimismo, mediante la campaña de ayuda a nuestros hermanos del norte y con el apoyo de los trabajadores de Cosapi, recolectamos S/ 23 mil; monto duplicado por Cosapi, obteniendo una suma total de S/ 71 mil que fue donado a dos instituciones de Piura. Finalmente, los proyectos de Pachacutec y Talara también se sumaron a esta ayuda desarrollando sus propias actividades.

Debido a este aporte, Cosapi recibió el reconocimiento “EMPRESAS S.O.S.” otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) en mérito a la reacción inmediata para hacer frente a esta situación de emergencia. En término monetarios se tuvo un aporte total de S/ 773 mil.

No Juguemos a la Construcción:

Este programa, incorpora la técnica de los títeres en el proceso de sensibilización e interiorización de la seguridad en los trabajadores y su entorno familiar. También, refuerza otros comportamientos y conductas que son de interés o problemáticas de la comunidad. Durante el año 2017 se realizaron 2 programas; beneficiando a 600 personas, con una inversión de S/ 24 mil.

Empleo con productividad en ascenso:

Para Cosapi, el desarrollo de capacidades y el fomento de la empleabilidad son fundamentales en la lucha contra la pobreza. Es así que este programa consiste en capacitar a pobladores locales en actividades relacionadas a la construcción con el objetivo de: integrarlos laboralmente, mejorar el nivel de la mano de obra local y reducir el riesgo de accidentes laborales en las operaciones.

Adicionalmente, cada proyecto ha realizado sus propias campañas sociales teniendo en cuenta las necesidades inmediatas de su zona de influencia. En el año 2017 hemos beneficiado directamente a más de 5,000 personas con una inversión de S/ 1,162 millones.

6.3. Gestión de proveedores

(G4-12) ↗

Nuestros proveedores que se dividen en tres grupos: bienes, servicios y subcontratos; son nuestros principales aliados para la ejecución de nuestros proyectos; permitiéndonos desarrollar nuestras obras cumpliendo nuestros altos estándares de seguridad, calidad y nuestros plazos contractuales. Es así, que durante el año 2017 trabajamos con 2,753 proveedores de los cuales 229 fueron nuevos.

Nuestra gestión de proveedores se divide en cinco (5) etapas:

Como parte de la etapa de evaluación, recurrimos a empresas certificadoras con el propósito de que los potenciales proveedores de fabricación, tales como: estructuras metálicas, concreto premezclado, entre otros; pasen por un proceso de homologación. En dicho proceso consideramos como principales criterios de evaluación su infraestructura, maquinarias y equipos; su personal capacitado, estados financieros y sistema de gestión de calidad / seguridad.

También, realizamos evaluaciones a los potenciales proveedores a través de nuestro Portal de Proveedores Cosapi, considerando su condición financiera, experiencia, y cumplimiento de los requisitos legales y reglamentos de Cosapi; asimismo, realizamos evaluaciones de desempeño con la finalidad de retroalimentarlos a fin de que puedan tomar las acciones correctivas pertinentes.

A través de estas iniciativas trasladamos nuestros estándares de sostenibilidad a los proveedores; asegurándonos que sus procesos sean de calidad.

(G4-LA14) ↗

(DMA genérico Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores) ↗

(DMA específico Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores) ↗

(DMA específico Prácticas de Adquisición) ↗

Compras a proveedores locales

(G4-EC9) ↗

En el año 2017 invertimos S/ 822 millones en compras a proveedores, de los cuales el 98% fueron a proveedores nacionales. De esta manera, dinamizamos la economía del país y elevamos sus estándares de actuación acorde a los de Cosapi, aportando a su empleabilidad y contribuyendo a su crecimiento.

De nuestros 2,753 proveedores, 867 (31%) pertenecen a la zona de influencia directa de nuestros proyectos en provincia; teniendo como principales servicios el de fabricación, montaje, obras civiles, habilitación de acero y venta de suministros.

(DMA genérico Prácticas de adquisición) ↗

PROVEEDORES 2017

	Número de proveedores	Inversión en compras	% de compras con respecto al total
		S/(000)	
Internacional	14	9’547	1.2%
Nacional	2739	812’368	98.8%
		821’915	

PROVEEDORES NACIONALES

	Número de proveedores	Inversión en compras	% de compras con respecto al total
		S/(000)	
Lima	1872	653’661	80.5%
Provincia	867	158’707	19.5%
		812’368	

7.

Medio Ambiente

(G4-14)
(DMA específico Energía y Emisiones)

En Cosapi tenemos como compromiso la protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos que puedan generarse durante la ejecución de nuestras actividades. Es por eso que contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado por la norma internacional ISO 14001, alineado a la legislación nacional. Como parte de nuestra mejora continua, en el año 2017 iniciamos la transición a la versión ISO 14001:2015. Para su implementación, capacitamos a 20 trabajadores en los cursos de Interpretación e Implementación de las normas y auditor interno del Sistema Integrado de Gestión.

Nuestro sistema trae consigo planes y procedimientos de gestión ambiental que son implementados en todos nuestros proyectos. Es así que, durante el año 2017, toda nuestra gestión ambiental implicó una inversión total de S/ 5,028.2 millones

(G4-EN31) ↗

(DMA genérico General) ↗

7.1. Energía

Al desarrollar nuestras actividades, consumimos combustible de los equipos de maquinaria pesada y vehículos livianos. Como parte de las buenas prácticas en la Gestión Ambiental, implementamos y mantenemos algunas iniciativas que nos permite contribuir con la reducción del consumo de energía procedente del combustible.

(DMA genérico Energía y Emisiones) ↗

- Programa de mantenimiento preventivo: brindamos mantenimiento a nuestros vehículos, monitoreando que estos se mantengan operando siempre bajo las condiciones adecuadas, a fin de anticiparse a la ocurrencia de posibles daños ambientales como por ejemplo derrames o fugas.
- Software de alertas de control de combustible: a través de los GPS instalados en los vehículos, controlamos la cantidad de combustible consumido, según el kilometraje.
- Luces estroboscópicas: señalizamos en la noche las vías de los proyectos utilizando luces que se recargan en el día con luz solar. Esta iniciativa nos permite contribuir con el cuidado del medio ambiente a través de la reducción de los gases de efecto invernadero.
- Productos biodegradables: utilizamos productos amigables con el medio ambiente, reemplazando los productos derivados del petróleo, para el lavado de motores en los talleres de mantenimiento.
- Equipos eléctricos: utilizamos, en una de nuestras Unidades de Negocio, equipos eléctricos (palas y perforadoras) que nos permiten reducir las emisiones de efecto invernadero. Es así que en el año 2017 redujimos un total de 20.6 TN de CO2, ahorrando S/ 9'686.8 millones (anual) por el uso de estos equipos.
- Paneles solares y generador de energía eólica: a fin de conseguir un apropiado funcionamiento de las radios de comunicación por el personal en mina, se implementaron los paneles solares y generadores de energía eólica; los cuales permiten un mayor almacenamiento de energía limpia y libre de contaminación en las baterías.

CONSUMO DE ENERGÍA NO RENOVABLE

Tipo de combustible	Consumo total
Gasolina	**170,293.1 GL**
Diésel	**5' 929,464.18 GL**
Energía eléctrica	**12'951,459.86 kW**

(G4-EN3) ↗

EMISIONES DIRECTAS DE GEI

	Emisiones
Toneladas métricas de CO2 equivalente	**60,730.21 TN**

(G4-EN15) ↗

7.2. Residuos:

Durante el desarrollo de nuestras actividades, generamos residuos que se agrupan entre peligrosos y no peligrosos. En este aspecto, nuestro principal reto es combatir contra la falta de rellenos sanitarios y de seguridad, certificados a lo largo de todo el país. Para hacer frente a este reto, contamos con un riguroso plan de gestión de residuos que presenta 5 líneas de acción: legislación ambiental, gestión integral de residuos, seguimiento a manifiestos de residuos, minimización de generación y capacitación.

Para gestionar estos residuos de manera adecuada, contamos con procedimientos específicos que todos los proyectos deben seguir. Además, tenemos iniciativas que permiten realizar un adecuado manejo y finalización de estos residuos sólidos.

(DMA genérico Efluentes y Residuos) ↗

- Carpeta asfáltica: es ingresada a una máquina recicladora que produce nuevamente asfalto en condiciones óptimas para su uso en las vías.
- Briquetas: son reutilizadas en los pisos de los campamentos, como delimitación de parqueos, entre otros.
- Yo fui botella: iniciativa que invita a reciclar botellas para obtener artículos hechos con este material, el cual es entregado en reconocimiento a los trabajadores.
- Reciclaje de llantas: iniciativa que busca darle un nuevo uso a los neumáticos usados, confeccionando maceteros que ayudan a mejorar el ambiente de trabajo y minimizan el volumen de residuos que estos artículos generan.
- Recicla con Cosapi: programa destinado a cuidar el medio ambiente, contrarrestar los efectos del calentamiento global y apoyar a organizaciones independientes sin fines de lucro que buscan proteger y ayudar a las poblaciones más necesitadas de nuestro país.

  + ¡Asume tu papel!: destinada a reducir, reusar y reutilizar todo tipo de papel. En el 2017 se reciclo 8,211 kg contribuyendo a la alimentación de 24 niños por un mes. Además, se dejaron de talar 139 árboles, se ahorraron 656.9 m3, se redujeron 28.6 kg de emisiones y se ahorraron 38.420 KW/H.
  + ¡Chapa tu chapa!: se recicla y recolecta tapas plásticas para apoyar campañas que otorgan sillas de ruedas, andadores y otros aparatos ortopédicos a personas con discapacidad en nuestro país. Esta buena práctica inició en sede central y fue replicada en algunos proyectos de Cosapi. En conjunto, en el año 2017 reciclamos 52.1 kg. de tapas de plástico.

Indicadores de gestión de residuos en proyecto:

(G4-EN23) ↗

RESIDUOS NO PELIGROSOS	
Tipo de residuos	**Toneladas**
Orgánicos	371.99
Vidrios	21.72
Plásticos	105.38
Papel y cartón	174.57
Residuos generales	565.92
Madera	763.19
Residuos metálicos (fierros de construcción, planchas de acero)	410.96
Residuos de demolición (concreto y fierro)	21,471.42
Total de residuos no peligrosos generados	23,885.15

RESIDUOS PELIGROSOS	
Tipo de residuos	**Toneladas**
Especiales (baterías, pilas, etc.)	7.16
Biocontaminados	0.04
Aceite usado	4.48
Suelo contaminado	51.28
Trapos, filtros, etc. contaminados	50.12
Total de residuos peligrosos generados	**113.08**

Es pertinente mencionar que durante el 2017 no reportamos derrames significativos en nuestras operaciones.

(G4-EN24) ↗

7.3. Agua

En Cosapi consideramos primordial la gestión del agua en las actividades que desarrollamos pues es un elemento esencial para la vida. Por ello, en lo que respecta a la captación de agua, llevamos un registro del consumo de agua para uso doméstico y de construcción.

Comprometidos con el cuidado de este recurso, realizamos en los proyectos y oficinas administrativas, campañas para concientizar al personal sobre su uso.

CONSUMO DE AGUA 2017

Tipo de agua	Consumo total (m^3)
Consumo doméstico	**41,819.74**
Consumo en Construcción	**20'314,659.48**

(G4-EN8) ↗

EFLUENTES 2017

Tipo de agua	Consumo total (m^3)
Efluentes de baños químicos	**41,438.97**

7.4. Biodiversidad

En Cosapi, disponemos de planes y procedimientos para evitar impactos negativos a la biodiversidad asociados a nuestras actividades, los que contienen medidas de prevención, control y minimización. Contamos con buenas prácticas que buscan preservar el medio ambiente. A continuación, se mencionan dos de ellas:

(G4-EN11) ↗

- Proyecto DP World – Callao: se registraron aves y mamíferos propios de la zona del área de influencia del proyecto varados dentro de las instalaciones del proyecto. Al identificar estas condiciones, procedimos a actuar de acuerdo nuestros procedimientos. Es así que se coordinó el rescate y evacuación de las especies varadas con el personal de la Reserva Nacional Sistema de Islas, Islotes y Puntas Guaneras del Servicio Nacional de Protección de las Áreas Naturales Protegidas por el Estado "SERNANP". Además, brindamos capacitaciones de sensibilización al personal indicando la prohibición de la captura o caza de fauna silvestre que se encuentre cerca al área de operaciones.
- Proyecto Sanchez Cerro – Piura: se realizó una campaña donde se sembraron 34 plantones de las especies de neen, molle y algarrobo; y 420 m2 de gras americano.

8. Índice de contenido GRI G4

8.1. Índice de contenido GRI G4

(G4-32) ↗

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2017 responde a los indicadores "In Accordance" opción core de la Guía de Elaboración de Global Reporting Initiative-GRI G4. La siguiente tabla indica dónde ubicar en nuestro reporte la información relativa a la Guía G4.

Contenidos básicos generales		
Contenidos básicos generales		**Página**
Estrategia y análisis		
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización.	4
Perfil de la organización		
G4-3	Nombre de la organización.	COSAPI S.A.
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	12
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Calle República de Colombia 791, San Isidro
G4-6	Países en los que opera la organización.	11
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	COSAPI S.A
G4-8	Mercados a los que sirve la organización.	12

Contenidos básicos generales		
Contenidos básicos generales		**Página**
G4-9	Tamaño de la organización a partir de su número de empleados, operaciones, ventas o ingresos netos, entre otros.	7
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo.	32
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	100% de la planilla de Construcción Civil está cubierto por convenios colectivos.
G4-12	Cadena de suministro de la organización.	67
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	En el 2017, no se realizaron cambios significativos en la organización.
Perfil de la Organización		
G4-14	Abordaje de la organización del principio de precaución.	29, 69
G4-15	Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	A partir del año 2012, nos afiliamos de manera voluntaria al Consejo Peruano de Construcción Sostenible
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	16
Aspectos materiales y cobertura		
G4-17	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.	11

Contenidos básicos generales		
Contenidos básicos generales		**Página**
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	22
G4-19	Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	23
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	Todos los aspectos materiales tienen una cobertura interna con excepción de proveedores que tiene una cobertura externa.
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización.	El único aspecto material fuera de la organización es la evaluación de las prácticas de los proveedores, el cual tiene como límite evaluar el desempeño laboral de nuestros proveedores prioritarios.
G4-22	Consecuencias de las re expresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	En el 2017, no se han realizado re expresiones de la información.
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	En el 2017, no se realizaron cambios significativos en el alcance y cobertura de cada aspecto material.
Participación de los grupos de interés		
G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización.	18

Contenidos básicos generales		
Contenidos básicos generales		**Página**
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	En el año 2013, realizamos un proceso de identificación de nuestros grupos de interés que contó de 2 etapas: i) impactos que genera la organización en los grupos de interés en términos económicos, sociales y ambientales. ii) Identificación de los grupos de interés vinculados a nuestros objetivos de negocios. Este análisis nos permitió determinar nuestros 8 grupos de interés prioritarios. En el año 2017, se decidió agregar a los "Acreedores" como grupo de interés.
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés (frecuencia, participación en el proceso de elaboración de la memoria, entre otros)	19
G4-27	Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	19
Perfil de la memoria		
G4-28	Período objeto de la memoria	2017
G4-29	Fecha de la última memoria	2016
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Anual
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria	Ester Torres, Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad Correo Electrónico: etorres@cosapi.com.pe

Contenidos básicos generales		
Contenidos básicos generales		**Página**
G4-32	Opción elegida para la memoria	77
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria	El presente Reporte de Sostenibilidad no cuenta con revisión externa.
Gobierno		
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	28
Ética e integridad		
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	9

Contenidos básicos específicos			
Aspectos materiales	**Información sobre el enfoque de gestión e indicadores**		**Omisiones**
Desempeño económico	DMA genérico	13	-
	G4-EC1	13	-
Lucha contra la corrupción	DMA genérico	29	-
	DMA específico	29	-
	G4-SO3	29	-
	G4-SO4	29	-
	G4-SO5	29	-
Política pública	DMA genérico	30	-
	DMA específico	30	-
	G4-SO6	30	-
No discriminación	G4-HR3	30	-
Trabajo infantil	G4-HR5	30	-
Trabajo forzoso	G4-HR6	30	-
Capacitación y educación	DMA genérico	36	-
	G4-LA9	39, 43	-
	G4-LA10	36, 42	-
	G4-LA11	39, 44	-
Libertad de asociación y negociación colectiva	DMA genérico	45	-
	DMA específico	45	-
	G4-HR4	45	-

Contenidos básicos específicos			
Aspectos materiales	**Información sobre el enfoque de gestión e indicadores**		**Omisiones**
Seguridad y salud en el trabajo	DMA genérico	46	-
	DMA específico	50, 52	-
	G4-LA5	El 100% de nuestros trabajadores están cubiertos por los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo	-
	G4-LA6	53	-
	G4-LA7	48, 51	-
	CRE6	46	-
Presencia en el mercado	DMA genérico	42	-
	G4-EC6	33	-
Etiquetado de los productos y servicios	DMA genérico	56	-
	DMA específico	57	-
	G4-PR5	57	-
Comunidades locales	DMA genérico	59	-
	DMA específico	62	-
	G4-SO1	62	-
	G4-SO2	60	-
Mecanismos de reclamación por impacto social	DMA genérico	62	-
	G4-SO11	62	-

Contenidos básicos específicos			
Aspectos materiales	**Información sobre el enfoque de gestión e indicadores**		**Omisiones**
Prácticas de adquisición	DMA genérico	68	-
	DMA específico	67	-
	G4-EC9	68	-
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	DMA genérico	67	-
	DMA específico	67	-
	G4-LA14	67	-
Efluentes y residuos	DMA genérico	72	-
	G4-EN23	73	-
	G4-EN24	73	-
Energía	DMA genérico	71	-
	DMA específico	69	-
	G4-EN3	71	-
Emisiones	DMA genérico	71	-
	DMA específico	69	-
	G4-EN15	71	-
General	DMA genérico	70	-
	G4-EN31	70	-
Agua	G4-EN8	74	-
Biodiversidad	G4-EN11	75	-

Información de contacto

COSAPI S.A.
Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad
Coordinación de Gestión Sostenible
Av. República de Colombia 791 San Isidro, Lima, Perú
sostenibilidad@cosapi.com.pe
+51 1 211 3500
cosapi.com.pe

Síguenos en: