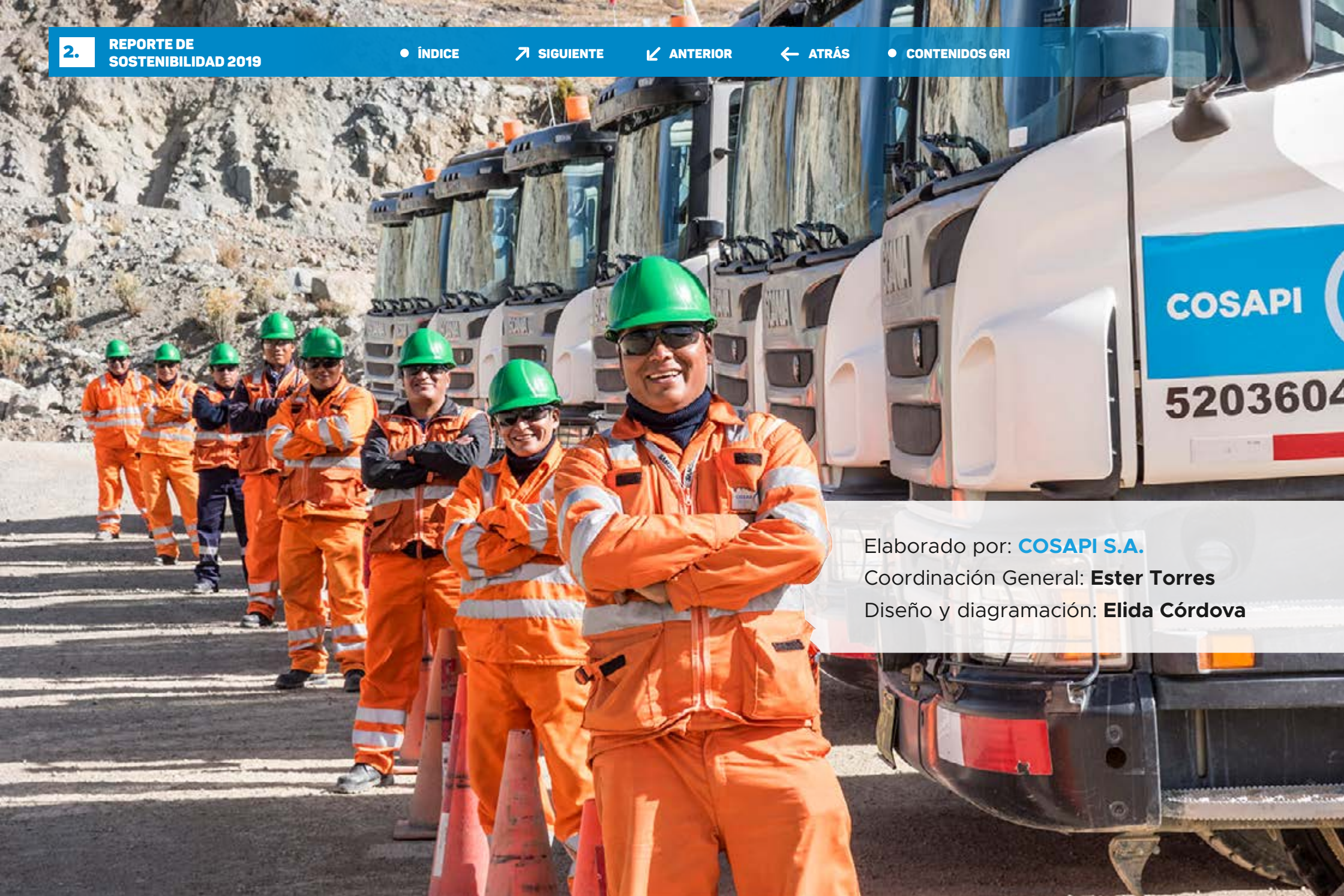
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2019

COSAPI



Elaborado por: **COSAPI S.A.**
Coordinación General: **Ester Torres**
Diseño y diagramación: **Elida Córdova**

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

COSAPI

SOSTENIBILIDAD

ÉTICA

PERSONAS

SOCIEDAD

MEDIO AMBIENTE

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

1. Mensaje del Gerente General

Me es grato presentar nuestro noveno Reporte de Sostenibilidad, elaborado bajo la Guía *Standards del Global Reporting Initiative*. Este documento, que emitimos anualmente, evidencia la madurez de nuestra gestión sostenible y el compromiso asumido en relación a este tema, el cual es transversal a todas las áreas y operaciones de la compañía.

El sector en el que nos encontramos y nuestras Buenas Prácticas Sostenibles nos permiten impactar positivamente en el desarrollo sostenible del país. Este año, nuestras operaciones han hecho que dinamicemos la economía local de 16 regiones del Perú, a través de la contratación local y compras locales; beneficiando directamente a más de 9 mil familias.

Con la ejecución de nuestros proyectos impactamos positivamente en la infraestructura del país y la calidad de vida de los peruanos. Específicamente, el aporte en Obras por Impuesto (OxI) nos ha permitido devolver a los Iqueños el lugar donde depositan su fe, mediante la Reconstrucción del Templo del Señor de Luren; brindar una infraestructura adecuada para que los futuros alumnos del COAR Piura y COAR Ica puedan estudiar; y contribuir con la salud de las localidades de Huánuco y Ancash, mediante el diseño y ejecución de los hospitales de Llata y Huarmey, respectivamente. Es así, que con nuestra participación en OxI en el año 2019, hemos beneficiado a casi un millón de personas.

(102-14) ↗

MELQUIADES DAMIÁN JARA
Gerente General
COSAPI S.A.

La calidad y el éxito de los 66 proyectos que ejecutamos durante el año 2019 recaen en nuestra gente. Es gracias a nuestros talentosos profesionales y obreros que podemos desarrollar proyectos complejos con altos estándares de seguridad y calidad, y cumplir con los plazos y presupuestos de nuestros clientes; relacionándonos así positivamente con nuestros *stakeholders*; con quienes buscamos construir relaciones a largo plazo.

Es por ello que todos los años nos preocupamos por reforzar los conocimientos técnicos y competencias de nuestros trabajadores. Nuestro sistema de gestión del desempeño nos permite monitorear el desarrollo de nuestros profesionales y obreros, evaluando conocimientos, competencias y el logro de objetivos. Asimismo, con la Universidad Corporativa Cosapi (UCC) contribuimos en la formación personal y profesional de nuestros empleados. Mediante cursos, diplomados y programas enseñamos habilidades blandas y metodologías de gestión de proyectos que nos permiten mejorar la productividad de los mismos y la rentabilidad de la empresa. Por su parte, el Centro de Capacitación Obrero nos permite brindar las herramientas técnicas a nuestro personal operativo y contribuir con su crecimiento profesional.

Reafirmando nuestro compromiso con la ética, en el año 2019 se evaluó y reforzó el Sistema de Prevención de Delitos y Prácticas Corruptas. Es así, que en Setiembre de dicho año Cosapi S.A. recertificó en la Norma Internacional ISO 37001:2016 – Sistema de Gestión Anti-soborno (SGAS). Esta Norma ISO permite promover una cultura empresarial ética y, consolidar políticas, controles y evaluaciones; logrando mejorar el sistema de prevención, detección, mitigación y gestión de posibles prácticas de soborno por parte del personal, socios, proveedores y/o clientes.

Durante el año 2019 también implementamos mejoras en el Gobierno Corporativo con la finalidad de garantizar una actuación transparente de los directores y gerentes; y un adecuado suministro de información a los accionistas, inversores y mercado en general. Es así que nuestras buenas prácticas corporativas nos han permitido ubicarnos; por 4to año consecutivo en el top tres en el ranking MERCO Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo del Sector Infraestructura, Servicios y Construcción.

Durante el año 2020 seguiremos trabajando con nuestros altos estándares de calidad, seguridad y ética; alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la mejora del desarrollo sostenible del país.

Atentamente,

Melquiades Damián Jara

Gerente General COSAPI S.A.

2. COSAPI

(102-7) ↗

Empresa peruana con **59** ***años en el mercado***

Ofrece al mercado servicios de:

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

7,083 *trabajadores*	**66** *proyectos*	**1,671.7** *millones de soles de ingreso*

MISIÓN: (102-16) ↗

Somos una empresa de ingeniería, construcción, gerencia de proyectos, servicios mineros, concesiones de infraestructura y desarrollos inmobiliarios; certificada en ISO 9001, ISO 14001, ISO 37001, OHSAS 18001; 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 fomenten la innovación y la mejora continua.
- **Integrar a socios y proveedores estratégicos** para formar equipos de alto desempeño.
- **Promover 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:

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 está compuesta por 07 subsidiarias, en donde contamos con la participación mayoritaria, 05 negocios conjuntos y 05 sucursales en el exterior. De estas, Cosapi S.A., con operaciones en el Perú, destaca como Compañía principal. Es así que 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 Compañía.

(102-4) (102-45) ↗

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%

Negocios conjuntos	País	Participación
Inversiones VenPerú S.A.	Panamá	50.00%
Metro de Lima Línea 2 S.A.	Perú	10.00%
COSAPI Inmobiliaria & Grupo Lar Desarrollos Inmobiliarios S.A.C	Perú	50.00%
Desarrollo Salaverry 475 S.A.C	Perú	50.00%
Desarrollo Olguín S.A.C.	Perú	29.85%

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

Cosapi, con más de 59 años en el mercado es una de las constructoras líderes peruanas, que sobresale por tener la mayor reputación en Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo en su rubro. Durante su trayectoria, ha completado de manera exitosa varios de los proyectos más importantes y emblemáticos del país, tanto del sector privado, como del sector público. Entre estos proyectos se encuentran obras como el desarrollo del proyecto Antamina, uno de los proyectos mineros más importantes desarrollados en el Perú; la construcción y conservación de 1,187 y 1,975 km de carreteras respectivamente; y la construcción en tiempo record de la Villa Deportiva Nacional (VIDENA) que fue una de las principales sedes de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos de Lima 2019. Es así que durante toda su trayectoria Cosapi ha desarrollado, de manera exitosa, proyectos en 13 países a nivel mundial.

Actualmente cuenta con las siguientes líneas de negocio:

(102-2) (102-6) ↗

Ingeniería y Construcción

Se caracteriza por ser el negocio principal de la empresa. Su vasta experiencia ha permitido ejecutar proyectos complejos de clase mundial; brindando soluciones innovadoras y efectivas para el desarrollo de sus proyectos. Posee equipos multidisciplinarios de ingeniería, procura y construcción; lo que le permite garantizar la eficiencia y efectividad en la ejecución de sus obras.

Cuenta con 05 unidades de negocio: Infraestructura, Plantas Industriales, Edificaciones, Ingeniería e Internacional; que en conjunto ejecutaron durante el año 2019, un total de 59 proyectos de manera individual y/o a través de un consorcio en diversas regiones del Perú y en el exterior (Chile, Panamá y Colombia).

Servicios Mineros

Empresa especializada en realizar grandes movimientos de tierra y explotación de minas a tajo abierto. Busca contribuir al éxito de sus clientes desarrollando operaciones con altos estándares de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional; enfocándose en la productividad y empleando tecnología para lograr un negocio sostenible. Durante el año 2019 ejecutó el proyecto Shougang, en Marcona, región Ica.

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, adjudicación y ejecución.

Sus proyectos se dividen en 02 grupos: los que se encuentran en desarrollo y los que han sido adjudicados. Durante el año 2019 se desarrollaron los estudios de pre-inversión de 02 iniciativas privadas en sector salud y otras 05 que se encuentran en la etapa conceptual en los sectores de Hidroenergía, Salud y Transporte. Además, se continuó con la ejecución del proyecto de la Línea 2 del Metro de Lima, el cual se encuentra dentro del grupo de proyectos adjudicados.

Inmobiliario

Empresa dedicada al desarrollo y construcción de 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 2019 se tuvieron 05 proyectos en venta: Duplo, Nesta, Epiqe, Prana y Sente.

En el año 2019, Cosapi Ingeniería y Construcción ejecutó 32 proyectos propios y 27 en consorcio en 16 departamentos del Perú, en Chile, Panamá y Colombia. Estos, sumados al proyecto de Cosapi Minería, al proyecto adjudicado en Cosapi Concesiones y a los 05 proyectos en venta de Cosapi Inmobiliaria suman un total de 66 proyectos que han favorecido al desarrollo sostenible del país; mejorando la infraestructura del país y la calidad de vida de los peruanos; brindando empleabilidad directa e indirecta en zonas urbanas y rurales; generado satisfacción y bienestar a la población; y contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Proyecto VIDENA

En reconocimiento al gran trabajo realizado en el Proyecto de la Villa Deportiva Nacional (VIDENA), Cosapi fue galardonada con el premio Creatividad Empresarial 2019 en la categoría Inmobiliaria, Construcción y Equipamiento, otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

Cosapi es la primera empresa en el Perú y Sudamérica en implementar una innovadora estrategia de integración y transformación digital de diseño y construcción, basada en la sinergia del modelo Integrated Project Delivery (IPD) y el Virtual Design & Construction (VDC), creados en la Universidad de Stanford, que incluyen prácticas aplicadas actualmente en la NASA.

Dicha estrategia fue decisiva para que Cosapi pudiera entregar el proyecto de la VIDENA, con los máximos estándares de calidad, sin accidentes y en un plazo muy corto; demostrando la capacidad de una empresa peruana y de nuestro país para superar retos supuestamente imposibles, contribuyendo al éxito de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Lima 2019.

Con la participación de más de 2,500 trabajadores, entre ingenieros de todas las especialidades, arquitectos, supervisores, técnicos y operarios, Cosapi diseñó, gestionó la procura y construyó la ampliación de la VIDENA, la sede más importante para los Juegos Lima 2019, en un plazo de solo 18 meses; logrando la certificación de las federaciones deportivas internacionales en 5 recintos: centro acuático, velódromo, estadio de atletismo, bowling y polideportivo.

2.3. Gobierno corporativo

Para Cosapi, el Gobierno Corporativo se constituyó como una herramienta indispensable que permite el cumplimiento de prácticas que garanticen:

- Una actuación transparente de los directores y gerentes.
- Un adecuado suministro de información a los accionistas, inversores y el mercado en general.
- Una adecuada protección de los derechos que le corresponden a los directivos y grupos de interés de la empresa.

La Compañía cuenta con una Política de Gobierno Corporativo que es la base de su gestión. Este documento contiene las principales normas y compromisos que la empresa ha asumido frente a este tema. En líneas generales, esta política brinda lineamientos para construir una relación de confianza y credibilidad frente a los grupos de interés de la empresa; logrando mantener un clima de respeto a los derechos de los accionistas e inversionistas. Además, genera valor, solidez y eficiencia dentro de la empresa y permite que destaque a nivel nacional e internacional.

Nuestro Directorio, órgano máximo de gobierno de nuestra Compañía, rige sus acciones siguiendo los Principios de Buen Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Lima. Entre sus principales funciones se encuentran:

- Resolver 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

(102-18) ↗

Los **órganos societarios** de la Compañía son:

- Junta General de Accionistas
- Directorio

Comités

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

Accionistas

El capital social de Cosapi se encuentra representado en 200 millones de acciones comunes de un valor nominal de un sol cada una. Se cuenta con 43 accionistas; de los cuales 39 son minoritarios (menos del 10% de participación) y 4 son mayoritarios (más de 10% de participación), haciendo estos últimos un total del 86.13% de participación en el capital social.

2.4. Resultados económicos

(103-2) (103-3) ↗

En el año 2019 nuestros ingresos consolidados alcanzaron los S/ 1,671.7 millones, lo que representó un crecimiento de 2.0% con respecto al mismo período del año anterior. Esto atribuido principalmente a un incremento de 13.7% en la venta del negocio de Minería, así como el importante ingreso registrado en nuestro negocio Inmobiliario por la venta de unidades del proyecto Sucre, montos que compensaron el decremento de 1.7% en la venta del negocio de Ingeniería y Construcción. A pesar de estos resultados, nuestra utilidad neta consolidada registró una pérdida de S/ 153.4 millones. Este deterioro se justifica principalmente por dos hechos puntuales, 1) la pérdida relacionada al proyecto de Modernización de la Refinería de Talara que asciende a S/ 80.8 millones y 2) el reconocimiento y provisión total de la reparación civil que asciende a S/ 59.3 millones.

El EBITDA ajustado alcanzó los S/ 77.7 millones a cierre de 2019, disminuyendo en un 50.4% respecto al resultado del año 2018, esto debido principalmente al reconocimiento de la pérdida por el proyecto de Modernización de la Refinería de Talara.

(201-1) ↗

Valor económico generado	
	S/(000)
Ingresos	1,671,748

Valor económico distribuido	
	S/(000)
Costos operativos	1,234,811
Retribución a colaboradores	489,908
Pagos a Proveedores de Fondos	74,131
Pagos al Estado	25,979
Inversión en Comunidad	325
Valor Económico Distribuido en Total	1,825,154

Valor económico retenido	
	S/(000)
Valor económico retenido en total	(153,406)

3. SOSTENIBILIDAD

3.1. Política de Sostenibilidad

(103-2) ↗

La Política de Sostenibilidad, base de la gestión sostenible de la empresa, es un documento que formaliza y transmite a todos sus grupos de interés el concepto de sostenibilidad de la Compañía. Trae consigo 06 lineamientos que evidencian que este tema es fundamental y transversal a todas las áreas y operaciones de la empresa. Además, reafirma el compromiso asumido por respetar y promover las relaciones productivas y armoniosas con los 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. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

(102-12) ↗

Para Cosapi, el compromiso con la sostenibilidad del país se traduce en usar los recursos del presente, sin comprometer su uso para las futuras generaciones. Bajo este concepto es que, desde su fundación, se vienen aplicando buenas prácticas de sostenibilidad en todas las operaciones de la Compañía.

A partir del año 2016, la empresa empezó a alinear sus buenas prácticas sostenibles con los ODS, iniciativa de la ONU que busca poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizado que nadie se queda atrás. El cumplimiento de estos objetivos impulsa el desarrollo social, la protección medioambiental y el crecimiento económico del mundo.

Incorporar los ODS a la gestión de la empresa ha sido un comienzo importante para formalizar el aporte de Cosapi a la sociedad; el cual, desde el sector construcción es trascendental para el crecimiento de la misma. A continuación, se presentan los 06 ODS prioritarios para la Compañía:

ODS	Iniciativa Cosapi
1 FIN DE LA POBREZA	Contratación local
	Compras locales
	Trabajo formal
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	Leyendo Comprendo
	Universidad Corporativa Cosapi (UCC)
	Centro de Capacitación Obrero (COO)
	Programas de Formación para estudiantes y recién egresados
	Construcción de OxI que impactan en la educación
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Trabajo formal
	Contratación de Mano de Obra No Calificada
	Contratación local
	Compras locales
	Universidad Corporativa Cosapi (UCC)
	Centro de Capacitación Obrero (COO)
	Meta 0 accidentes
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Proyectos de Innovación
	Ejecución de proyectos
	Construcción de Edificios LEED
	Construcción de OxI
	Bono Vivienda Sostenible
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Construcción Edificios LEED
	Bono Vivienda Sostenible
	Recicla con Cosapi
	Ruta Cosapi
	Gestión de residuos
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Certificación ISO 37001
	Cosapi Te escucha
	Derecho laboral Colectivo

3.3. Gestión Sostenible

Los 06 lineamientos de la Política de Sostenibilidad y los 06 ODS prioritarios se convierten en el soporte de la gestión sostenible de Cosapi. Es así que en el año 2019 se reafirmaron las 03 líneas de acción que agrupan las iniciativas de la empresa en temas laborales, sociales y ambientales.

La gestión ambiental implica el primer y segundo lineamiento que promueven un comportamiento ético en todo momento y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores; brindándoles un lugar seguro para trabajar. Por su parte, la gestión social abarca el tercer y sexto lineamiento que implican las iniciativas a favor de la comunidad, nuestros clientes y proveedores. Finalmente, la gestión ambiental, que hace alusión al cuarto y quinto lineamiento, evidencia las buenas prácticas ambientales y la preservación del patrimonio cultural de la Compañía.

Tener una gestión sostenible consolidada ha permitido obtener 04 reconocimientos en Responsabilidad Social, resaltando entre ellos, por 4to año consecutivo ubicarnos dentro de los primeros puestos en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo.

Reconocimientos

- ↗ 2do puesto en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de la Encuesta de MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo.
- ↗ Reconocimiento Empresas Comprometidas con el Ambiente otorgado por Claro.
- ↗ Premio a las Buenas Prácticas de Dirección de Proyectos en la Categoría Sector Privado otorgado por el Capítulo PMI Lima Perú.
- ↗ Premio a la Creatividad Empresarial 2019 – Categoría: Innovación, Construcción y Equipamiento otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

Adhesiones y/o Membresías

(102-13) ↗

- ↗ Cámara de Comercio Suiza en el Perú
- ↗ Cámara de Comercio de Canadá
- ↗ Instituto Peruana de Administración de Empresas (IPAE)

Certificaciones

- ↗ Certificación en la norma ISO 9001: 2015 – Sistema de Gestión de la Calidad
- ↗ Certificación en la norma ISO 14001: 2015 – Sistema de Gestión Ambiental
- ↗ Certificación en la norma OHSAS 18001: 2007 – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ↗ Certificación en la norma ISO 37001: 2016 – Sistema de Gestión Antisoborno

3.4. Grupos de interés

(102-40) ↗

Para Cosapi, sus grupos de interés son aliados estratégicos para poder operar con normalidad y poder crecer como Compañía. Están conformados por personas o grupos de personas que podrían impactar o verse impactadas, tanto positiva como negativamente, por sus operaciones y/o actividades.

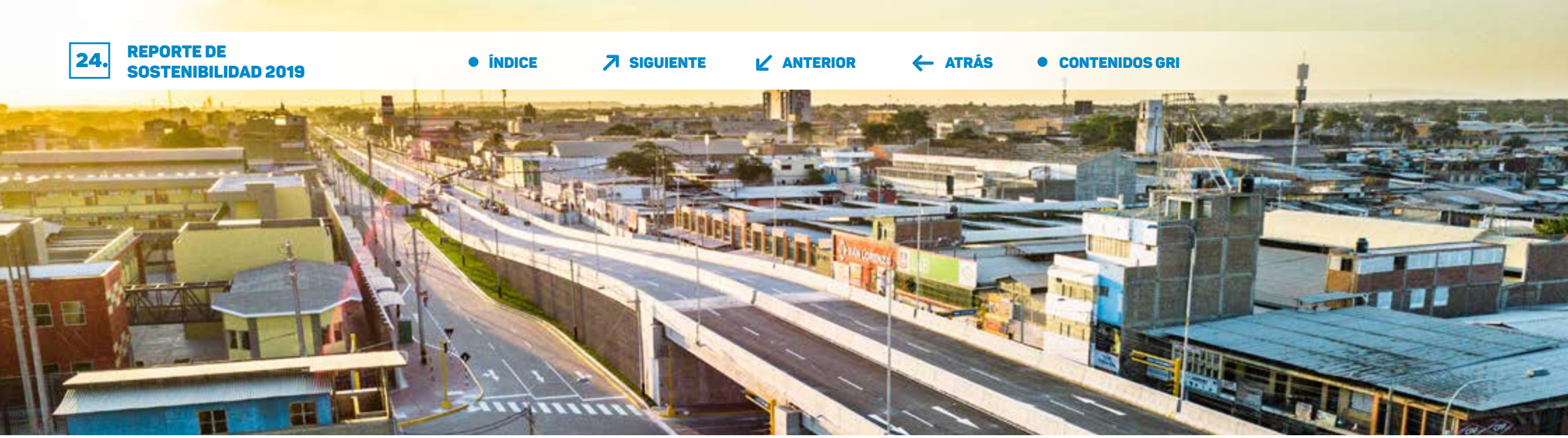
Grupos de Interés	Descripción
Colaboradores	Todos los trabajadores de Cosapi en todas las modalidades de contrato. Incluye a obreros, operarios y empleados.
Accionistas	Los inversionistas que tienen acciones en Cosapi.
Comunidad	Poblaciones aledañas a los proyectos. Incluye a comunidades rurales y urbanas.
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 los servicios de Cosapi 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 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.

La gestión sostenible de la empresa busca impactar positivamente en sus grupos de interés y reducir los posibles riesgos de conflictos sociales. Para ello, se han establecido canales de comunicación para poder gestionar de manera adecuada sus necesidades y expectativas.

(102-43) (102-44) ↗

	CANALES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Accionistas	↗ Junta General de Accionistas ↗ Reuniones periódicas ↗ Trato directo ↗ Correo electrónico ↗ Página web ↗ Periódico	↗ 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	↗ Relacionista comunitario ↗ Canales de quejas y reclamos ↗ Cosapi te Escucha ↗ 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 ↗ Correo electrónico	↗ Cumplimiento con los estándares de calidad ↗ Cumplimiento 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	↗ Cumplimiento del cronograma de intereses	↗ Desempeño eficiente ↗ Resultados esperados

3.5. Temas prioritarios de Sostenibilidad

(103-1) ↗

Con base en la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI) y tomando en cuenta la Política de Sostenibilidad; en el año 2019 se revisaron los temas prioritarios de la gestión sostenible. Como resultado de ese proceso que consistió en 04 fases, se reiteraron los 12 temas prioritarios de la empresa. Realizar este ejercicio permite validar la gestión, que engloba los impactos que genera la Compañía durante el desarrollo de sus actividades y la percepción de los grupos de interés.

Metodología de trabajo

(102-46) ↗

Identificación: Se identifican los impactos positivos y negativos que se generan en torno a los grupos de interés.

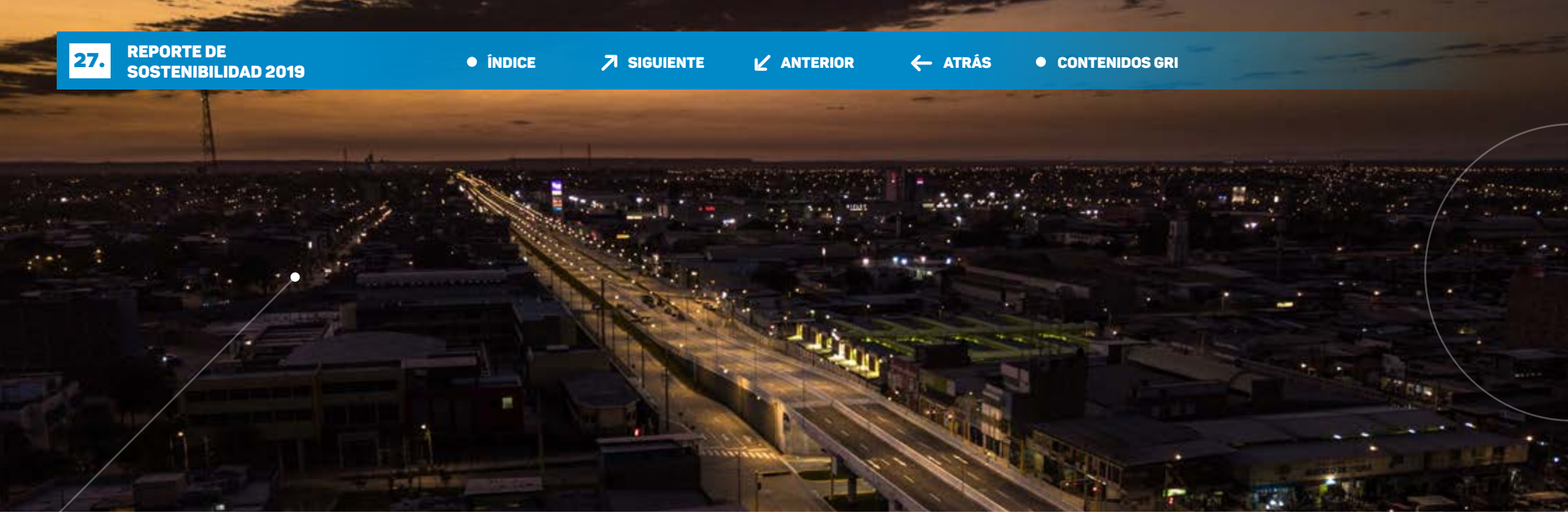
Percepción: Se encuestan a los principales grupos de interés para conocer los temas de sostenibilidad que son importantes para ellos.

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

12 **Definición:** Se definen los temas prioritarios de sostenibilidad (12).

Resultados (102-47) ↗

GRUPO DE INTERÉS	TEMA PRIORITARIO	TEMAS MATERIALES GRI	CONTENIDO
Accionistas	Valor económico generado	Desempeño económico	201-1
Todos los GI	Ética	Anticorrupción	205-1
			205-2
			205-3
	Desarrollo profesional	Formación y enseñanza	404-1
			404-2
			404-3
	Derechos Humanos	No discriminación	406-1
		Trabajo infantil	408-1
		Trabajo forzoso u obligatorio	409-1
	Sindicatos	Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1
	Salud y seguridad	Salud y Seguridad en el Trabajo	403-1
			403-2
			403-3
Comunidad	Contratación local	Presencia en el mercado	202-2
	Sociedad	Política Pública	415-1
	Relacionamiento con la comunidad	Comunidades locales	413-1
			413-2



GRUPO DE INTERÉS	TEMA PRIORITARIO	TEMAS MATERIALES GRI	CONTENIDO
Clientes	Relacionamiento con clientes	Satisfacción del cliente	No GRI
Proveedores	Gestión de proveedores	Prácticas de adquisición	204-1
		Evaluación social de los proveedores	414-1
Transversal: ambiente	Gestión de recursos	Energía	302-1
		Agua	303-1
		Biodiversidad	304-1
		Emisiones	305-1
		Efluentes y residuos	306-2
			306-3
		General	No GRI

Obras por Impuesto y Cosapi

Obras por Impuestos (OxI) es un mecanismo que permite desarrollar proyectos de infraestructura pública de forma eficiente, ágil y transparente con participación de Empresas Privadas, las cuales financian la ejecución de los proyectos con cargo a su Impuesto a la Renta.

Cosapi viene participando activamente en el mecanismo, estando presente como Empresa Ejecutora de 08 Proyectos de OxI de gran relevancia social, en los Sectores Educación, Salud, Vial - Urbana, y Cultural - Religioso, los cuales beneficiarán a poco más de un millón de personas en 05 regiones del país. Específicamente, durante el año 2019, se han desarrollado 05 proyectos; de los cuales 02 se encuentran culminados, 02 en ejecución y 01 en expediente técnico.

Participar en OxI demuestra el compromiso de la empresa con el desarrollo del país, pues permite contribuir al cierre de brechas de infraestructura y mejora la calidad de vida de muchos peruanos.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA PRIVADA FINANCISTA	BENEFICIARIOS	ESTATUS
Colegio Jorge Portocarrero, Ventanilla, Callao	Construcción de aulas, bibliotecas, centros de cómputo, losa deportiva, oficina administrativa y servicios. Incluyó el mobiliario y equipamiento en todas las instalaciones.	Volcan Compañía Minera	16,950	Obra finalizada 2011
Mejoramiento de las pistas y veredas del centro poblado Chupán, Huari, Anchash	Construcción de 4km de pavimento rígido y más de 6km de pavimento con piedra tallada, entre calles principales y secundarias, así como vereda y un sistema de alcantarillado pluvial.	Compañía Minera Antamina	6,999	Obra finalizada 2015
Mejoramiento de la Av. Sanchez Cerro, Piura	Rehabilitación y mejoramiento de la vía de 3.4km, entre las avenidas Gullman y Chulucanas. Incluyó la construcción de un paso a desnivel de 300m de longitud conformado por un puente vehicular y rampas de acceso.	Consorcio conformado por Interbank, Backus y Cementos Pacasmayo	195,150	Obra finalizada 2018
Reconstrucción del Templo del Señor de Luren, Ica*	Reconstrucción del edificio del templo conformado por el transepto, la nave central y las laterales, y de la torres del santuario de 40m de altura (fachada principal) del centro de interpretación y las áreas exteriores.	Shougang Hierro Perú	883,593	Obra finalizada 2019
Colegio de Alto Rendimiento (COAR) Piura*	Construcción de edificios de residencia, aulas, biblioteca, laboratorios, polideportivo, piscina, talleres de música y arte, oficinas administrativas y servicios. Incluyó la implementación de equipos y mobiliario en todos los ambientes.	BCP	3,000	Obra finalizada 2019

**Proyectos ejecutados en Consorcio*

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA PRIVADA FINANCISTA	BENEFICIARIOS	ESTATUS
Colegio de Alto Rendimiento (COAR) Ica	Construcción de edificios de residencia, aulas, biblioteca, laboratorios, talleres, polideportivo, piscina, talleres de música y arte, oficinas administrativas y servicios. Incluyó la implementación de equipos y mobiliario en todos los ambientes.	BCP	2,700	Proyecto en ejecución
Nuevo Hospital de Llata, Humalíes, Huánuco	Construcción y equipamiento de hospital nivel II-E. Contará con áreas de hospitalización (43 camas), consulta externa, área materno-infantil, rehabilitación patológica clínica, entre otras.	Compañía Minera Antamina	47,449	Proyecto en ejecución
Nuevo Hospital de Huarmey, Áncash	Construcción y equipamiento de hospital nivel II-1. Contará con áreas de hospitalización (28 camas), consulta externa, centro obstétrico, centro quirúrgico, entre otras.	Compañía Minera Antamina	33,419	Proyecto en expediente técnico

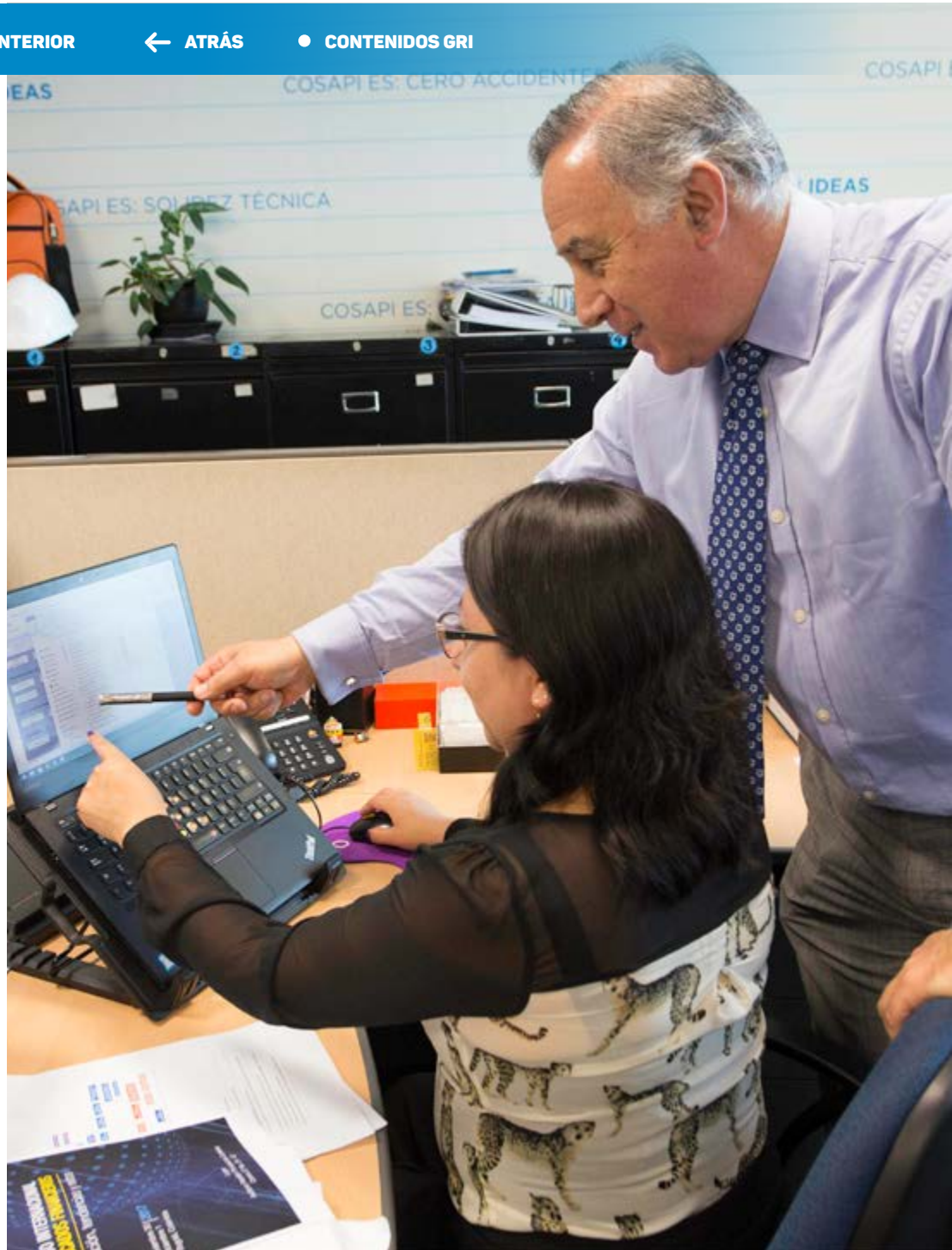
4. ÉTICA

La ética e integridad son indispensables para las actividades de Cosapi. Enmarcan un principio que ha estado presente desde su fundación y al ser transversal a toda la Compañía, permite brindar un servicio de calidad. Por ello, es vital que el personal de la empresa se rija bajo políticas de ética que determinen los lineamientos y objetivos de las conductas esperadas dentro de toda la empresa.

Así como Cosapi fomenta el uso de la más alta tecnología, el empleo de los sistemas de gestión de calidad, la innovación en los procesos y la mejora continua; también promueve y se preocupa porque sus equipos humanos adopten conductas que reflejen rectitud y prácticas íntegras, que constituyen la base de las relaciones con sus clientes, proveedores y la colectividad en general.

La Compañía cuenta con un sistema que en el año 2019 tomó el nombre de Prevención de Delitos y Prácticas Corruptas, el cual se rige por 05 documentos que ayudan a evitar los conflictos de interés, cohechos, sobornos, lavado de activos y corrupción en general.

(102-11) (103-2) (205-2) ↗



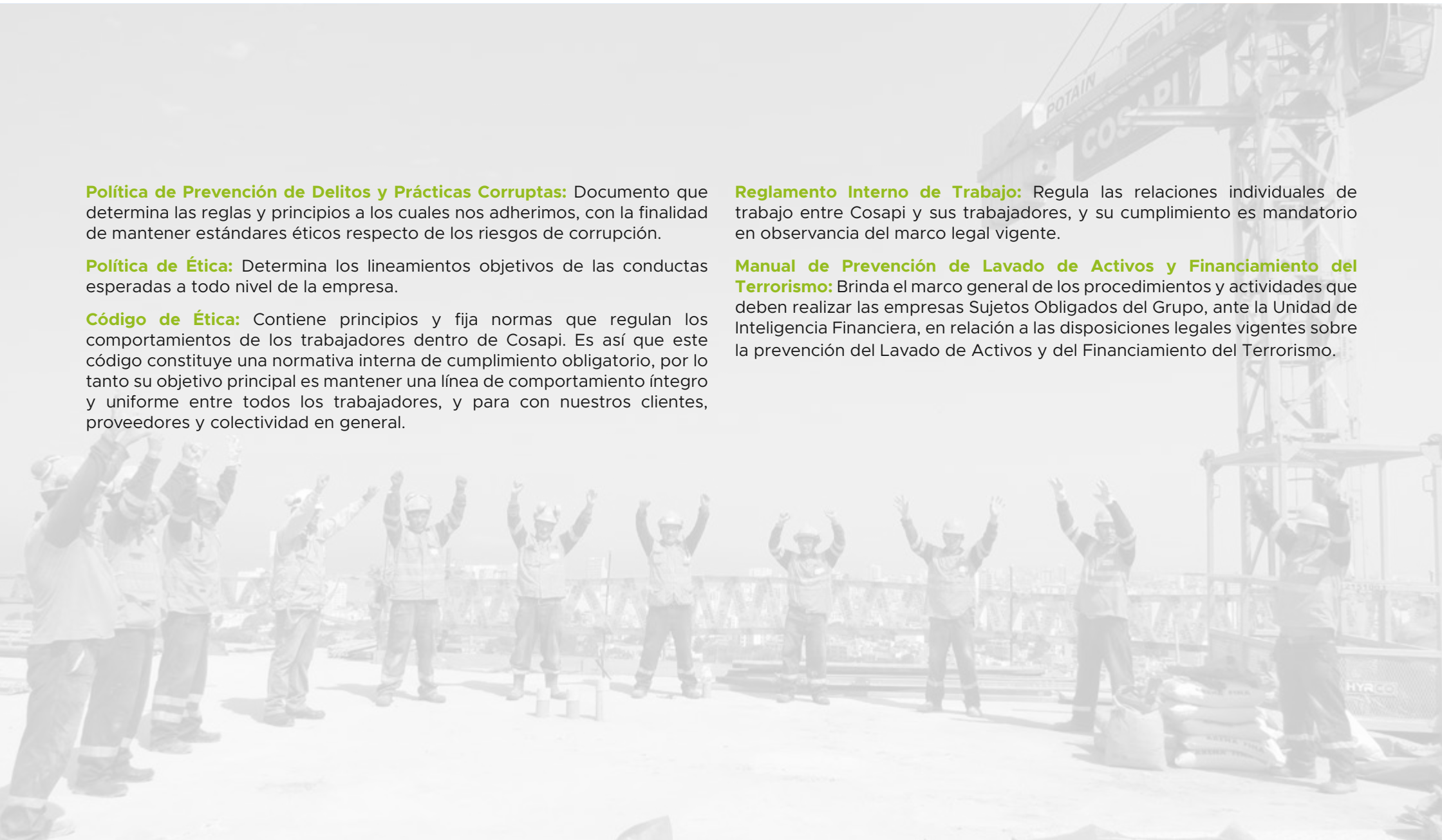
Política de Prevención de Delitos y Prácticas Corruptas: Documento que determina las reglas y principios a los cuales nos adherimos, con la finalidad de mantener estándares éticos respecto de los riesgos de corrupción.

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. Es así que este código constituye una normativa interna de cumplimiento obligatorio, por lo tanto su objetivo principal es mantener una línea de comportamiento íntegro y uniforme entre todos los trabajadores, y para con nuestros clientes, proveedores y colectividad en general.

Reglamento Interno de Trabajo: Regula las relaciones individuales de trabajo entre Cosapi y sus trabajadores, y su cumplimiento es mandatorio en observancia del marco legal vigente.

Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo: Brinda el marco general de los procedimientos y actividades que deben realizar las empresas Sujetos Obligados del Grupo, ante la Unidad de Inteligencia Financiera, en relación a las disposiciones legales vigentes sobre la prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.



La empresa está convencida de la importancia de tener canales de comunicación constantes, remotos y que garanticen una atención objetiva. Es así que desde el año 2014 cuenta con el canal de denuncias "Cosapi te Escucha", el cual cubre estas necesidades en la medida que atiende todo el año a través de distintos canales de comunicación y que es de libre acceso a través de nuestra página web.

"Cosapi te Escucha" 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 las operaciones de la Compañía están o podrían estar llevando a cabo alguna falta y/o incumpliendo procedimientos internos. Dichos reportes se realizan de manera anónima para garantizar la protección de la identidad del denunciante. Durante el año 2019, se registraron 71 reportes que fueron atendidos oportunamente. De estos reportes, se identificaron 09 denuncias sobre soborno, que se encuentran investigadas y en todos los casos se aplicaron las sanciones correspondientes.

(103-3) (205-1) (205-3) ↗

Asimismo, a finales del año 2017, se constituyó el área de Gestión de Cumplimiento. Esta gerencia tiene como objetivo principal gestionar los riesgos empresariales, el riesgo reputacional y la ética e integridad que afronta Cosapi en relación con el desarrollo de sus procesos operacionales, financieros y con los marcos regulatorios aplicables, incluyendo el Sistema de Prevención de Delitos y Prácticas Corruptas (SPD) y el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo (SPLAFT). A mediados del año 2019, con el objetivo de reforzar el comportamiento íntegro, esta Gerencia tomó el nombre de Gestión de la Integridad y Cumplimiento. Algunas de sus principales actividades fueron:

Diagnóstico de brechas e implementación de buenas prácticas en control interno con respecto al control financiero de la empresa en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas.

Implementación de Team Mate como sistema para la gestión de riesgos y controles.

Realización de auditorías en el 100% de proyectos, lo que permitió propuestas de oportunidades de mejora en procesos administrativos y operativos.

Incorporación del procedimiento de Debida Diligencia en coordinación con las Gerencias de Procura, Comercial y Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad. El mismo, permite obtener la información de los controles de cumplimiento para evaluar los riesgos derivados de las relaciones de negocio entre la organización y terceros. Previene riesgos reputacionales, operacionales, regulatorios y financieros.

Desarrollo de capacitaciones sobre el Sistema de Prevención de Delitos y Prácticas Corruptas y Prevención de Lavado de activos, según lo siguiente:

- ↗ Anti-corrupción/Anti-soborno: 08 sesiones
  - **Sede Central:** 99% de participación
  - **Proyectos:** 20% de participación
- ↗ Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo: 11 sesiones
  - **Sede Central:** 90% de participación
  - **Proyectos:** 100% de participación

En lo que respecta al tema político, se respeta la libertad de los trabajadores de participar en actividades de dicha índole a título personal y fuera del horario e instalaciones de trabajo; asimismo, como Compañía no se apoya económicamente, ni en especie a ningún partido o causa política.

(415-1) ↗

Por su parte, el Código de Ética, exhorta el respeto a los derechos humanos y prohíbe prácticas de competencia desleal y maltrato al competidor. Además, el 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 son la no discriminación y la prohibición del trabajo forzoso e infantil; riesgos contra los cuales se deben luchar en el sector de construcción peruano y para los cuales se cuenta con mecanismos preventivos respaldados por lineamientos, instructivos y procedimientos que son la base de los procesos y guían los comportamientos de los trabajadores. Dado estos mecanismos preventivos, no se considera que exista riesgo de trabajo forzoso y/o trabajo infantil en los proyectos y oficinas administrativas.

(406-1) (408-1) (409-1) ↗

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Certificación ISO 37001: 2016

Después de evaluar y reforzar el Sistema de Prevención de Delitos y Prácticas Corruptas, en el que están comprometidos colaboradores, funcionarios y accionistas; en Setiembre del año 2019 Cosapi se recertificó en la Norma Internacional ISO 37001:2016 – Sistema de Gestión Anti-soborno (SGAS). Esta Norma ISO ayuda a promover una cultura empresarial ética y, consolidar políticas, controles y evaluaciones; logrando mejorar el sistema de prevención, detección, mitigación y gestión de posibles prácticas de soborno por parte del personal, socios, proveedores y/o clientes.

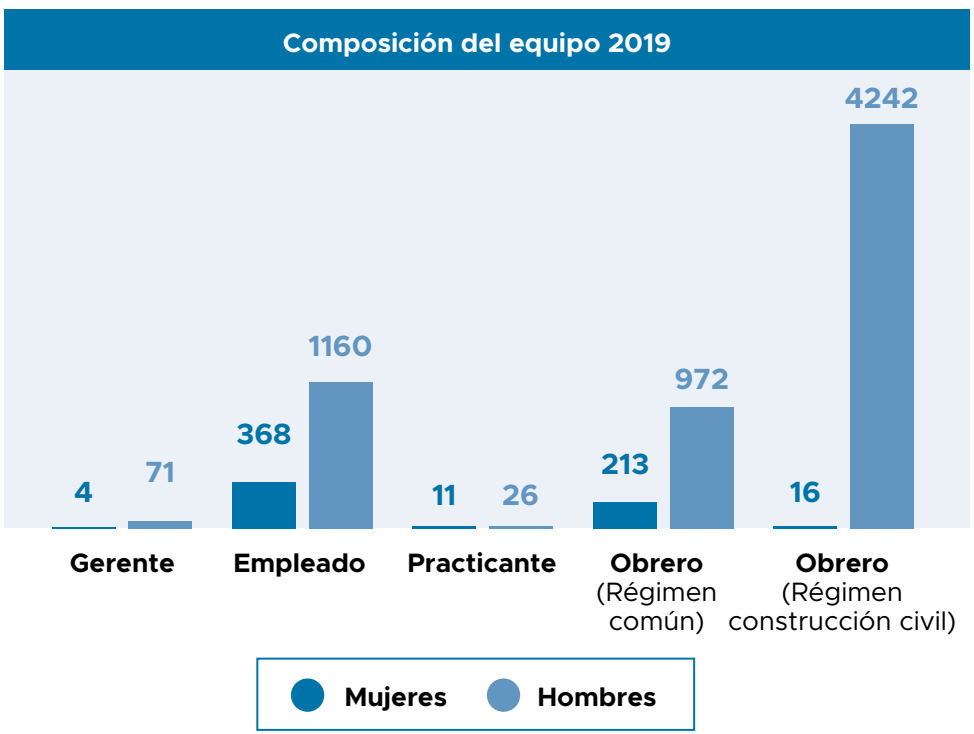
La obtención de este certificado reafirma el compromiso de la empresa con la ética y la integridad en todos sus procesos, así como contra cualquier acto de corrupción.

5. PERSONAS

5.1. Composición del equipo

(102-8) ↗

Para Cosapi, sus trabajadores son el principal activo de la Compañía. Gracias a ellos es que la empresa consigue las metas que se propone anualmente y se encuentra posicionada como una empresa líder del sector construcción, reconocida por sus altos estándares en seguridad y calidad. En el año 2019, su fuerza laboral estuvo compuesta por 7,083 trabajadores, disgregados en gerentes, empleados, practicantes y obreros (Régimen Común y de Construcción Civil).



Como se aprecia en el gráfico Composición del Equipo 2019, los trabajadores están conformados mayoritariamente por el sexo masculino (91%). Esto se debe a que el sector construcción es tradicionalmente masculino, catalogado así por el tipo de trabajo que se realiza.

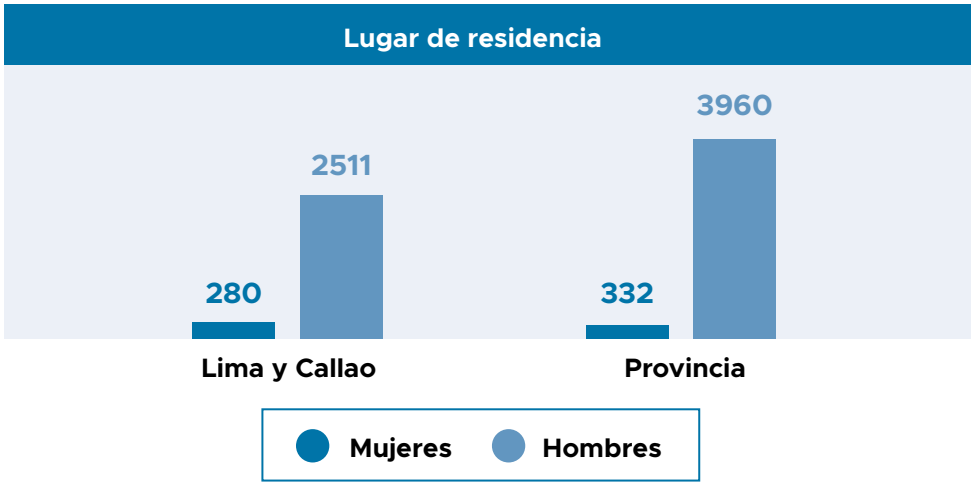
La mayor concentración de fuerza laboral y brecha de género se encuentra en el grupo de Obrero de Régimen de Construcción Civil (campo); debido al tipo de trabajo que se requiere. Ello no exime la contratación de mujeres en este nivel, número ligeramente mayor comparado con el año anterior (3 personas más). Se espera que con el transcurso de los años, esta brecha pueda acortarse y se incorpore mayor personal femenino en campo.

Una iniciativa que favorece acortar la brecha de género en campo, es la contratación de vigías mujeres, las cuales se encuentran dentro del grupo de Obreros de Régimen Común. Es así, que durante el año 2019 esta fuerza laboral estuvo compuesta por el 18% de mujeres (7 puntos porcentuales más que el año anterior). Esta brecha de género se reduce aún más cuando nos enfocamos en el nivel jerárquico Empleado, en el cual se encuentra que el 24% son mujeres. De este grupo, la cifra aumenta a 37% si solo contemplamos al personal de las oficinas administrativas (Lima).

En el año 2019, Cosapi participó en el Ranking PAR Equidad de Género de Aequales por 3er año consecutivo. Además, implementó la Política contra la violencia y discriminación, lo que ha permitido monitorear iniciativas que promueven la equidad de género dentro de la empresa. Estas acciones se han tomado con la finalidad de disminuir las brechas de género que son propias del sector e impactar positivamente en los ODS de igualdad de género y reducción de las desigualdades.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

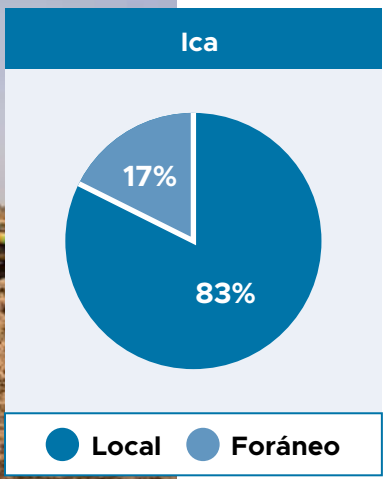


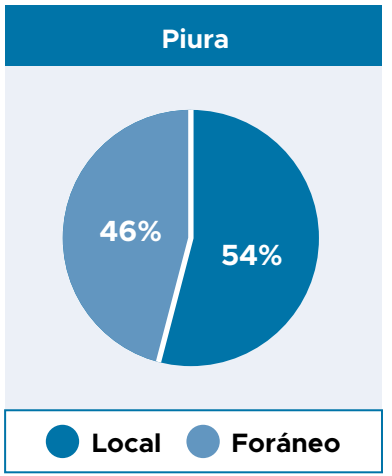
El sector construcción permite llegar a comunidades alejadas de la ciudad y regiones que se encuentran en pobreza y extrema pobreza. Es así que con la iniciativa de contratación local, no solo se contribuye a la empleabilidad de los trabajadores que se contratan, gracias a la capacitación y desarrollo que encuentran dentro de las obras; sino también se dinamiza la economía de cada región.

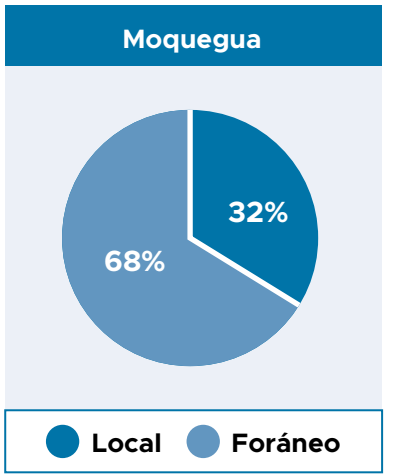
En cuanto al lugar de residencia, el 61% de la fuerza laboral reside en provincias (11% más que el año anterior). Específicamente, en las regiones en donde se encuentran los proyectos con mayor fuerza laboral, el porcentaje de contratación de trabajadores de la zona de influencia directa e indirecta oscila entre el 32% y 83%; siendo estas las provincias de Ica, Piura y Moquegua.

A continuación, se presentan las gráficas de las regiones con mayor fuerza laboral de Cosapi:

(103-3) (202-2) ↗







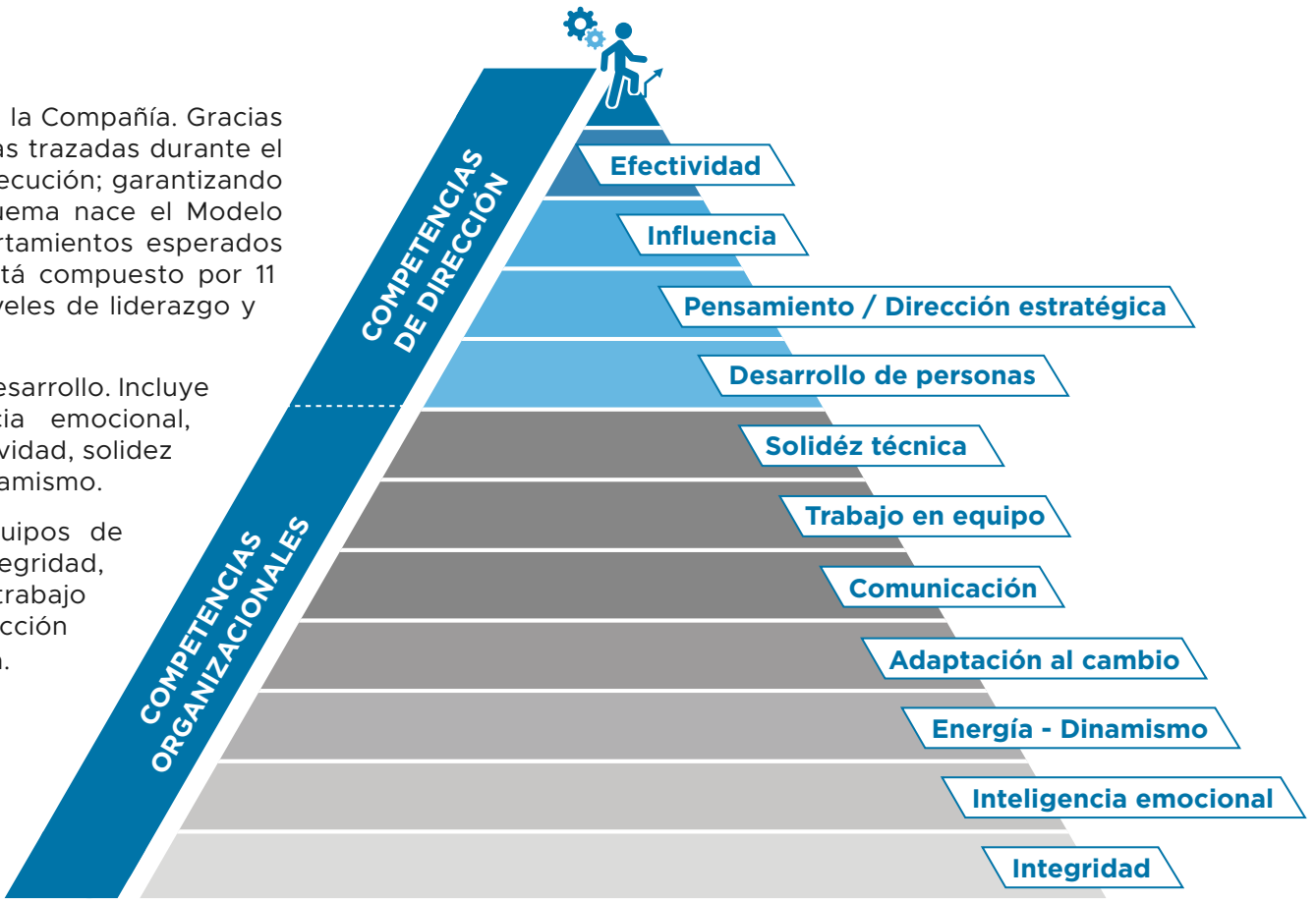
5.2. Talento empleado

Modelo de Liderazgo

Para Cosapi, es fundamental el rol de los líderes en la Compañía. Gracias a ellos es que la empresa puede alcanzar sus metas trazadas durante el año y los hitos en cada uno de los proyectos en ejecución; garantizando un trabajo de calidad. Es así que bajo este esquema nace el Modelo de Liderazgo Cosapi, el cual contiene los comportamientos esperados de los trabajadores y líderes de la Compañía. Está compuesto por 11 competencias, las cuales se distribuyen en dos niveles de liderazgo y comparten entre ambos 06 competencias:

- **Líder de Sí Mismo:** Responsable de su propio desarrollo. Incluye las competencias de integridad, inteligencia emocional, adaptación al cambio, trabajo en equipo, efectividad, solidez técnica, comunicación efectiva y energía y dinamismo.
- **Líder de Otros:** Responsable de liderar equipos de trabajo. Incluye las competencias de: integridad, inteligencia emocional, adaptación al cambio, trabajo en equipo, efectividad, solidez técnica, dirección estratégica, desarrollo de personas e influencia.

Modelo de liderazgo



Universidad Corporativa COSAPI (UCC)

La Universidad Corporativa COSAPI (UCC), con 09 años en el sector, es la primera Universidad que se constituyó en el rubro de la Construcción. Nace con el objetivo de brindar a los trabajadores una formación integral acorde con las metas institucionales, las nuevas tendencias y el desarrollo profesional.

Durante el año 2019, se implementó la Política de Capacitación, documento que brinda los lineamientos que permitirán implementar de manera satisfactoria los programas y/o cursos de la Universidad. Con ello, se busca garantizar, a nivel corporativo, el desarrollo de competencias técnicas o personales que permitan actualizar conocimientos académicos, mejorar la productividad, contribuir al aprendizaje de los trabajadores y posibilitar el acceso a nuevas oportunidades y desafíos en la medida que la empresa lo requiera.

La UCC comprende 04 bloques académicos (Formativa, Desarrollo Normativo y Diplomado) orientados a desarrollar conocimientos y/o aprendizajes que impulsan la Gestión del Conocimiento.

(404-2) ↗

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.

UCC Formativa: Se compone de una serie de cursos que tienen como finalidad aportar a la solidez técnica de los trabajadores. En el año 2019, el 70% de estos cursos fueron desplegados de manera virtual a través de la plataforma de learning. Realizar los cursos de manera virtual permite tener una cobertura mayor en los proyectos. Es así que en dicho año se tuvo una participación de 503 trabajadores.

UCC Desarrollo: Este bloque de aprendizaje está orientado al desarrollo de cursos que potencian las competencias y/o habilidades personales de los trabajadores. Durante el año 2019 se dictaron los cursos de Comunicación Efectiva, Desarrollo de Personas, Negociación, Integridad, entre otros; tanto bajo la modalidad virtual, como presencial. En este bloque participaron 319 trabajadores.

UCC Normativo: Los cursos de este bloque brindan conocimientos sobre los sistemas de gestión, normativas legales según necesidad de cada área, políticas internas, entre otro similares. En el año 2019 se dictaron un total 928 horas de capacitación en temas como: Sistema de Gestión Anti soborno, Prevención de Lavado de Activos, etc.; teniendo una participación de 472 trabajadores.

UCC Diplomado: Busca potenciar el crecimiento profesional de los trabajadores, a través del estudio a profundidad de las diversas tareas de la Gestión de Proyectos de Construcción. Con la finalidad de generar un aprendizaje dinámico y significativo, se hace uso de casuística relacionada a la Compañía y su know how. Durante el año 2019 se dictó el Diplomado en Administración de Contratos, con un total de 32 alumnos y 126 horas de capacitación.

Es así que durante el año académico 2019 se dictaron 66 cursos; con una participación del 56% de los trabajadores.

La UCC implementa también programas para incentivar o fortalecer la adquisición de conocimientos específicos de nuestros trabajadores que son necesarios para el cumplimento de nuestras metas.

Durante el año 2019 se impartieron los siguientes programas:

- Programa Inducción Corporativa COSAPI: Enfocado a los nuevos integrantes de la empresa. Tiene como finalidad dar a conocer la historia, valores, políticas, beneficios y objetivos de la Compañía. Con ello, se busca el involucramiento del trabajador con la empresa. En el año 2019, se realizó la inducción a 59 trabajadores.
- Programa Jóvenes Talentos: Tiene como objetivo identificar, desarrollar y/o potenciar talentos para dotarlos de una visión global del core del negocio; a través de un plan de formación en competencias técnicas y habilidades blandas, logrando contribuir con su crecimiento profesional y alinearlos a los objetivos de la compañía. En el año 2019 ingresaron 29 Jóvenes Talentos.
- Programa de Coaching Ejecutivo: Centrado en impulsar procesos de aprendizaje que contribuyan a que nuestros líderes potencien sus habilidades y amplíen la capacidad de acción efectiva en el rol que ejercen; empleando sus propios recursos, en el marco de los objetivos y valores de la organización. En el año 2019 participaron 18 trabajadores.
- Programa de Inglés Corporativo: Enfocado a fortalecer el dominio del idioma inglés, con la finalidad de contar con herramientas de gestión que le permitan a los trabajadores desarrollar eficientemente sus funciones. En el año 2019 participaron 57 trabajadores.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

INDICADORES DE LA UCC (103-3)	
Indicadores	**2019**
Número de trabajadores capacitados	832
Horas de capacitación UCC	13,882
Horas de capacitación virtual (incluidas en capacitación UCC)	7,817
Número de Cursos UCC Formación General	67
Número de UCC Diplomados	1
Número de UCC Programas	6

BLOQUES FORMATIVOS (404-1) (103-3)	
Tipo de capacitación	**HH**
Diplomado	3,780
Inducción	87
Idioma	2,375
Formativa	4,273
Desarrollo	2,487
Normativo	880
Total	**13,882**

Gestión del Desempeño

El modelo de Gestión del Desempeño que Cosapi ha adoptado permite orientar, promover y monitorear de manera permanentemente el desarrollo de las competencias, objetivos y habilidades necesarias del talento humano de la Compañía. Esta gestión, permite alcanzar los resultados esperados por la organización y promover el desarrollo de cada uno de los trabajadores.

Durante el año 2019, se consideraron 02 grandes dimensiones para la Gestión del Desempeño: la Evaluación de Desempeño por Competencias 360° y el Manual de Gestión de Proyectos.

- Evaluación de Desempeño por Competencias (EDC)

  Herramienta que tiene como base el Modelo de Competencias de Cosapi y brinda 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. Además de ser un proceso de evaluación de mayor objetividad, promueve las conductas alineadas a la estrategia de la organización para el logro de objetivos en conjunto.

  En el año 2019 se obtuvieron 1,000 resultados de desempeño.

  (103-3) (404-3) ↗

- Evaluación del Manual de Gestión de Proyectos (MGP)

  Compila las metodologías, herramientas, técnicas, procedimientos y estándares empleados por Cosapi para gestionar sus proyectos de construcción; desde la adjudicación hasta su cierre.

  Los principales beneficios de la implementación y utilización del MGP son: la estandarización que uniformiza el trabajo en los proyectos y la capacitación que permite facilitar el aprendizaje y entender lo que hace cada una de las áreas.

Cultura de Formación de Equipos de Alto Desempeño

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

La cultura Cosapi se basa en sus 04 valores organizacionales: Integridad, Liderazgo, Espíritu de Equipo e Innovación. Estos orientan los comportamientos diarios de cada uno de los integrantes del equipo.

Desde el año 2018, la empresa impulsa la Cultura de Alto Desempeño, la cual busca asegurar la eficacia de las actividades. Es así, que durante el año 2019 se continuó con el despliegue del programa Formación de Equipos de Alto Desempeño, el cual busca formar equipos cohesionados que trabajen de manera conjunta y efectiva para lograr el cumplimiento de los objetivos (hitos del proyecto). Este programa se desarrolló en 07 proyectos y tuvo la participación de 257 en trabajadores.

Clima Laboral

Se desarrolló por 5to año consecutivo la medición *inhouse* de Clima Laboral. En esta medición se evaluaron un total de 21 proyectos de Cosapi y Consorcios, con un alcance de 1,022 empleados y 3,607 obreros encuestados. Es así que se obtuvo un resultado positivo de 79.3% y 75.4% respectivamente.

Cosapi considera importante conocer la percepción de los trabajadores con respecto al ambiente laboral. Esta evaluación permite explorar las fortalezas y áreas en las que se debe mejorar. De esta manera se desarrollan planes de intervención en Clima Laboral, ad hoc a cada área o proyecto, que permiten mejorar la calidad de vida laboral.

Promoción de la equidad y no violencia

El compromiso asumido con una adecuada calidad de vida laboral se refleja en el desarrollo de políticas orientadas a garantizar el bienestar económico y laboral de los trabajadores. Es así, que en el año 2019 se emitieron 02 nuevas políticas relacionadas a este tema:

↗ Política Contra la Violencia y Discriminación

Manifiesta el rechazo con cualquier forma de maltrato, violencia o discriminación hacia los trabajadores o entre los mismos que se encuentre referida a: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición socio económica, estado civil, religión, ideas políticas, situación migratoria o de cualquier otra índole.

↗ Política de Equidad Salarial

Busca regular la administración de salarios y beneficios del personal empleado de la Compañía, sin perjuicio de la aplicación de lineamientos adicionales que disponga o pueda disponer en atención a la estrategia del negocio y el logro de objetivos empresariales.

5.3. Talento obreros

Cosapi apuesta por la contratación y retención del talento obrero aplicando estrategias de monitoreo y mejora de su desempeño en busca de obtener excelentes resultados. Es así que el equipo de Obreros de Régimen de Construcción Civil está conformado por mano de obra calificada (jefes de grupo, operarios y oficiales) y mano de obra no calificada (peones). Por política de la Compañía, la mano de obra no calificada, debe ser preferentemente local. Es así que en el año 2019, el 92% de la mano de obra no calificada perteneció al área de influencia directa de nuestros proyectos.

Como parte del compromiso en el desarrollo de la fuerza laboral del país; en el año 2019 se participó nuevamente en el Comité de Competencias Laborales del Sector Construcción creado por la RM N° 050-2016-TR. El rol dentro de este comité es ser actores socio laborales en el diseño de políticas públicas e implementación de los procesos de normalización y certificación de competencias laborales y programas de formación profesional. Ello permite promover la formalización y profesionalización de los trabajadores del sector, contribuyendo con mejorar la competitividad laboral empresarial y productividad laboral y coadyuvando a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda del mercado de trabajo.

A nivel empresa, se cuenta con un Centro de Certificación de Competencias Laborales autorizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA). Esta es otra manera de contribuir con 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. En el año 2019, se brindó nuevamente la certificación en perfiles tales como: Montaje de Estructuras Metálicas Industriales, Instalación de Andamios, Fierrería de Edificaciones,

Encofrados Modulares en construcción y Albañilería de Edificaciones; con un total de 42 certificaciones, Cosapi es la única empresa constructora habilitada para este fin.

En este año, también se reiteró el compromiso con el desarrollo de alianzas estratégicas de cooperación interinstitucional con institutos de formación técnica, para establecer mecanismos y procedimientos de colaboración que desarrollen sistemas de gestión del talento operativo y formación dual. Así, se mantuvo el convenio con el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas con el fin de atraer, reclutar, monitorear, desarrollar y retener a jóvenes talentos licenciados de las FFAA; que hayan egresado del Instituto en las carreras de construcción civil, explotación minera, electrónica industrial y mecánica de producción.

Además, se participó nuevamente en el Reto Yo Constructor versión cono sur en el cual, se miden los conocimientos técnicos y destrezas de los especialistas del sector en los procesos constructivos de obras civil. En esta oportunidad, se obtuvo el 1er lugar en la categoría Cerámico.

Finalmente, se asumió la participación como jurado en las Olimpiadas de Habilidades Tecnológicas – SUPERATEC, categoría azulejos y pisos.

Capacitación y Entrenamiento Obreros

La capacitación y entrenamiento del personal operativo, permite mejorar sus habilidades y capacidades laborales; contribuyendo además con la mejora de calidad y productividad de las obras que desarrolla la empresa. Para esta labor, se cuenta con un equipo de instructores en las diferentes especialidades del sector construcción para atender los requerimientos de los proyectos.

Gracias al Centro de Capacitación Obreros se identifican las necesidades de capacitación de nuestro personal operativo y diseñamos cursos en función de las necesidades del proyecto. Estos cursos se enmarcan en 02 programas:

(404-2) ↗

Empleo con productividad en Ascenso				Semillero Cosapi
Evaluaciones Técnicas de Selección	**Capacitación técnicas Obreros**	**Evaluación de Desempeño**	**Ascenso**	
Seleccionar personal idóneo de acuerdo a una determinada categoría y especialidad.	Nivel Básico Operativo Actualización y perfeccionamiento laboral Capacitación avanzada Capacitación complementaria	Generar información respecto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal obrero.	Oportunidad de promoción a una categoría superior, promoviendo la competitividad laboral del personal.	Formación de personal operativo especializado para que desarrollen las competencias técnicas y socio conductuales necesarias para alcanzar los estándares de alto desempeño en nuestros proyectos.

Evaluaciones de ingreso

Durante el año 2019 se realizaron 8,203 evaluaciones técnicas de selección; midiendo conocimientos técnicos, de Norma SSOMA y habilidades operativas. Estas evaluaciones permiten seleccionar el personal idóneo de acuerdo a una determinada especialidad.

Capacitaciones

Durante el año 2019 se dictaron 50 cursos, destacando en el área mecánica, cursos de montaje de tubería industrial, electricidad industrial y montaje mecánico; mientras que en el área civil se brindaron cursos de lectura de planos y topografía. Así también, se reforzó el tema de seguridad dictándose el curso Procedimientos básicos en campo (SSOMA).

Indicadores de capacitación y entrenamiento (103-3) (404-1) ↗

Indicador	2019
Número de obreros capacitados	**585**
Horas de capacitación promedio por persona	**17.2**

Evaluación de desempeño

(103-3) (404-3) ↗

Esta evaluación de desempeño está dirigida al personal operativo de las categorías oficial, operario y jefe de grupo. Con la evaluación de desempeño, se mide el grado de desarrollo en el puesto de trabajo.

Esta evaluación tiene como objetivos:

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

Durante el año 2019 se evaluaron 15 proyectos, contando con 3,190 trabajadores evaluados (35% más que el año anterior).

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. De esta manera, se le habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades. Durante el año 2019 se evaluaron a 296 obreros, teniendo como resultado a 261 trabajadores recomendables para el ascenso (88%); 69% más que el año anterior.

Programa Semillero

Este programa busca convocar y capacitar a jóvenes talentos egresados de Institutos, con la finalidad de fomentar futuros cuadros de personal operativo especializado que desarrolle competencias técnicas y socio-conductuales necesarias para alcanzar altos estándares de desempeño en los proyectos a nivel nacional. Durante el año 2019 se contó con 258 jóvenes que llevaron el programa; siendo el 35% del área civil, 63% del área mecánica y 2% empleados.

5.4. Gestión de sindicatos

(407-1) ↗

La gestión de los sindicatos, es uno de los temas más importantes para el sector. La principal herramienta con la que se cuenta para lograr buenas relaciones con las organizaciones formales, es el diálogo.

En el Perú, la negociación dentro del 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.

En los proyectos que ejecuta Cosapi, se forman los Comités de Obras, los cuales representan a todo el personal obrero de construcción civil del proyecto. Ello permite atender de manera directa los temas puntuales de cada proyecto.

(103-2) ↗

Además, se anticipa y previenen conflictos que podrían generar paralizaciones de obras a través del contacto permanente con los grupos de personas involucrados (FTCCP, Comités de Obra y otros agentes).

En los últimos años, se han mantenido óptimos índices en cuanto a las paralizaciones, siendo reflejo de la buena gestión.

(103-3) ↗

5.5. Seguridad y salud en el trabajo

Uno de los pilares de la gestión sostenible es la salud y seguridad de los trabajadores y socios estratégicos, especialmente en proyecto. Si bien existen riesgos inherentes a las actividades del sector construcción, el Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SIG de SSOMA) que es parte integral del negocio y certificado por las normas internacionales OHSAS 18001 e ISO 14001; permite mantener estos riesgos controlados.

(103-2) ↗

La mejora continua en los proceso permite mantener un alto nivel de desempeño. Por ello es importante mantener actualizada la base de posibles riesgos de SSOMA que se originan en los proyectos con la finalidad de reducirlos a los más bajos posibles. Con ello, se cumple el objetivo de minimizar el impacto sobre el medio ambiente y evitar lesiones o daños en la salud de los trabajadores, clientes, comunidades y toda persona que podría resultar afectada por las operaciones.

Para Cosapi, es importante ejecutar los proyectos cumpliendo los requisitos legales vigentes, las exigencias de los clientes y los estándares voluntarios que la empresa asuma. Además, se promueve y garantiza el comportamiento seguro, la participación y la consulta activa de los trabajadores y sus representantes en todos los elementos del SIG de SSOMA. Para esto, se aplican las mejores prácticas constructivas, lo cual se complementa con la motivación trascendente de los líderes; garantizando así el bienestar de todos los involucrados.

El SIG de SSOMA se fundamenta en la estructura de alto nivel, asegurando la compatibilidad con el ciclo de planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA). Teniendo como pilar el compromiso de la Alta Gerencia. Transmitiendo de manera transversal una cultura segura y ambientalmente responsable.

COMPONENTES DEL SIG DE SSOMA

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

Seguridad en el Trabajo

Los principales riesgos asociados a los accidentes de trabajo, de acuerdo a las actividades, son:

(403-2) ↗

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 2019, en coordinación con el Equipo de Dirección del Proyecto, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), Jefes de Grupo y personal obrero, se desarrollaron las siguientes iniciativas para minimizar estos riesgos:

- Inspecciones a las áreas de trabajo para verificar las condiciones de los 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 de gestión SSOMA a Sede Central, Gerencia de Procura, Equipos y Transporte y a los proyectos Const. Molienda-Toromocho, Planta de Sulfuros – Mina Justa y Construcción Torre Parque II en base a la normativa legal vigente y las normas internacionales ISO 14001: 2015 y OHSAS 18001: 2007.
- Control de Velocidad en los vehículos corporativos para garantizar que el traslado de los trabajadores sea seguro. Ello se ha logrado gracias a la exigencia en realizar el seguimiento del procedimiento para el control de velocidad en los vehículos, haciendo énfasis en las funciones del Líder de viaje.
- 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 para asegurar el logro de los objetivos.
- Monitoreamos de manera satelital y/o telefónica a las unidades que trasladan mercancías hacia los proyectos, para identificar el estado del viaje.
- Asesorías por parte de la Gerencia de SSOMA de Sede Central a los diferentes proyectos.

Además, se realizan una serie de acciones que se agrupan como Prácticas Sostenibles para la Seguridad (PSS) que permiten a los 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, inducciones, cursos obligatorios, reuniones semanales, simulacros y charlas diarias en temas de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cursos obligatorios para el Sector Minería y otros cursos impartidos por COSAPI.
- Proceso de Mejora Conductual (PMC), el cual busca la mejora conductual del personal de los proyectos en materia de seguridad. Está conformado por los siguientes Programas: "Dinámicas Grupales y Simulación", "Liderazgo para un Trabajo Seguro", "Observadores de Comportamiento Seguro" y "Soporte".

  La 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 los trabajadores, para garantizar un cambio cultural progresivo.

Durante el año 2019 se tuvo en el Programa de “Dinámicas Grupales y Simulación” un promedio de 39,325 asistencias con un total de 14,276 horas capacitas. Por su parte, en el programa de “Liderazgo para un Trabajo Seguro” participaron un promedio de 128 capataces con un total de 2,378 horas capacitadas. Finalmente, como resultado del Programa de “Observadores de Comportamiento Seguro” un promedio de 146 trabajadores lograron corregir 307,449 conductas de riesgo.

- 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.

CAPACITACIÓN EN SSOMA	
Tipo de proyectos	**HH**
Ejecutados por Cosapi	610,475
Ejecutados en consorcio	845,330
Total	1,455,805

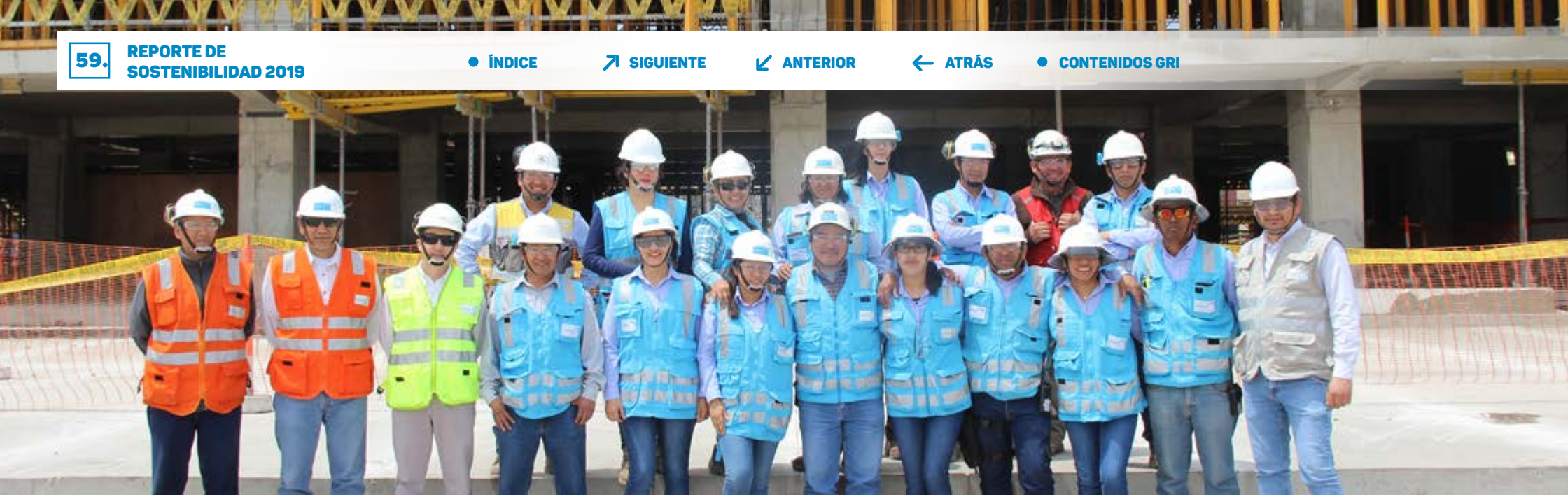
Salud Ocupacional

Los principales riesgos a la salud asociados a enfermedades relacionadas al trabajo, de acuerdo a las actividades, son:

(403-3) ↗

ACTIVIDADES

RIESGOS PARA LA SALUD	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	Labores en altura geográfica mayor a 2500 msnm
	Hipoacusia inducida por el ruido	Alteraciones osteomusculares	Alteraciones osteomusculares	Alteraciones osteomusculares	Quemaduras	Alteración osteomusculares	Intoxicación por ingesta	Mal de altura
	Alteraciones osteomusculares	Caídas en altura estructural	Caídas en altura estructural	Asfixia	Deshidratación	Alteraciones neurovasculares	Intoxicación por contacto	Poliglobulia
	Alteraciones respiratorias	Síndrome del arnés	Electrocución	Deshidratación	Golpe de calor	Hipoacusia inducida por el ruido	Asfixia por gases tóxicos	Alteraciones cardiovascular
	Fatiga y somnolencia	Electrocución	Hipoacusia inducida por el ruido	Alteraciones psicosociales	Alteraciones osteomusculares	Alteraciones psicosociales	Quemaduras químicas	Temperatura extrema
	Lesiones dermatológicas	Alteraciones psicosociales	Aplastamiento por caída de carga	Golpe de calor	Cortes y heridas	Intoxicación crónica por sustancias químicas	Alteraciones oftalmológicas	Alteraciones respiratorias
	Caídas a nivel				Electrocución	Alteraciones psicosociales	Alteraciones respiratorias	
	Caídas en altura estructural				Intoxicación por gases tóxicos.		Carcinogenicidad	
	Deshidratación				Alteraciones psicosociales		Alteraciones psicosociales	
	Alteraciones psicosociales							



Para prevenir estos riesgos, se realizan iniciativas tales como evaluaciones continuas a la salud y actividades que fomenten la cultura saludable en las obras con la finalidad de minimizar la ocurrencia de riesgos.

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 los 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. En el año 2019 se realizaron un promedio de 50 campañas en los proyectos.
- Monitoreo e Higiene ocupacional 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 salud ocupacional en los proyectos e instalaciones. Se han impartido un promedio de 80 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.
- Protección a la mujer gestante y lactante previniendo los daños derivados del trabajo sobre la mujer gestante y aquellas en periodo de lactancia, garantizando puestos de trabajo seguro y saludable.
- 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.

Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

En el año 2019, en los proyectos gestionados únicamente por Cosapi, se obtuvo un Índice de Severidad (IS) de 5.86 y un Índice de Frecuencia Total (IF Total) de 0.91 y un Índice de Frecuencia con ATP (IF ATP) de 0.10[1].

(103-3) (403-2) ↗

Indicadores	Proyectos Ejecutados por COSAPI	Proyectos Ejecutados por COSAPI + Consorcio
Accidentes con tiempo perdido (ATP)	7	34
Accidentes registrables	67	186
Enfermedades ocupacionales	0	0
Número de días perdidos	430	1537
Fatalidades	0	1
Horas hombre trabajadas	14,667,765	34,381,470
Índice de frecuencia con ATP	0.10	0.20
Índice de severidad	5.86	8.94
Índice de frecuencia total	0.91	1.08

[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

La gestión de excelencia ha permitido que en el año 2019 los clientes premien a la Compañía con los siguientes reconocimientos:

- El Consorcio COSAPI-JJC recibe reconocimiento de Técnicas Reunidas por haber logrado acumular 7 000 000 HH sin ATP.
- COSAPI S.A recibe reconocimiento otorgado por el Ministerio de Transporte y Comunicación por haber logrado 3'000,000, 4´000,000, 5´000,000 y 6´000,000 HH sin ATP, en el proyecto "Remodelación y Ampliación de la Villa Deportiva Nacional – VIDENA"; en los meses de Enero, Marzo, Abril y Mayo respectivamente.
- COSAPI S.A recibe los reconocimientos del Comité Organizador de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Lima 2019 (Copal), por el Mejor Desempeño Ambiental y por contar con los Mejores y Más Consistentes Estándares de Seguridad de los que participan en la construcción; y Mención Honrosa del Premio Collaboration Award.
- El consorcio JJC-COSAPI recibe el Premio Oro otorgado por su cliente PETROPERÚ por un rendimiento sostenido en la gestión ambiental y seguridad de la Refinería Talara.
- El consorcio COSAPI-EPSA recibe reconocimiento de SMI-AAQ como "La Empresa con Mejor Gestión Ambiental"
- COSAPI S.A recibe el reconocimiento la compañía multinacional de soluciones integrales 3M como parte de la premiación "3M Safety Awards Héroes en el Trabajo", por los programas: "Cambiando paradigmas en la protección visual" y "Asegúrate a la vida: Previene, Piensa y Controla".
- El Consorcio COSAPI-ICSK recibe el reconocimiento de Ausenco por ser la "Contratista con el mejor desempeño en HSE en Mina Justa" por los meses de Setiembre y Octubre en Mina Justa".
- COSAPI S.A: recibe el reconocimiento del Área de Prevención de Riesgos Laborales de RIMAC Seguros como la "Empresa comprometida con la Seguridad y Salud de los trabajadores y la promoción de una cultura preventiva institucional".

6. SOCIEDAD

6.1. Clientes

Con el avance de la tecnología y nuevas metodologías, las organizaciones vienen cambiando sus estrategias, estructuras organizacionales y formas de trabajo, adecuándolos a sus necesidades y al sector que pertenecen. Es así que en el sector construcción, se viene impulsando el uso de la metodología BIM y formación de las Oficinas de Gestión de Proyectos (PMO).

En Cosapi desde hace más de 05 años las formas de trabajo son soportadas por Sistemas de Gestión certificados ISO 9001, ISO 37001, OHSAS 18001 e ISO 14001 (Calidad, Antisoborno, Seguridad y Medio Ambiente) y por el Manual de Gestión de Proyectos (basado en la guía del PMBOK), que establece los lineamientos y herramientas que se implementan en los proyectos.

Contar con un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) ha permitido dar soporte a la organización a través de las Políticas, Lineamientos y Estándares que continuamente se vienen actualizando y adecuando a las necesidades de la organización. Ello permite tener un sistema de gestión sólido que marca la diferencia frente a los competidores y garantiza a los Clientes cumplir con los compromisos contractuales.

Parte del sistema de gestión es el enfoque a procesos en todos los niveles de la organización y el buen desempeño en cada uno de ellos. Tener procesos estandarizados nos permite automatizarlos a través de aplicaciones o herramientas de Tecnología de la Información (TI).

Como parte del proceso de mejora e innovación en Cosapi se creó un sistema de TI denominado “SCOPe” (Sistema para la Gestión de la Construcción), a través de este sistema se viene automatizando los procesos de gestión que se desarrollan en los proyectos lo cual nos ayuda a contar con información en tiempo real y reduce las esperas, mejorando la comunicación del Equipo de Dirección de Proyecto. Un ejemplo es el módulo de “No Conformidades” que se implementó en este sistema y que se viene implementando en los proyectos.

Este sistema facilita el registro de las desviaciones que se presenten y la atención oportuna de las no conformidades, gestionando de manera práctica y ágil las acciones inmediatas, análisis de causa, acciones correctivas, costos de no calidad y verificación de la eficacia de las acciones implementadas para el cierre de las desviaciones o no conformidades. El beneficio de esta herramienta es que las no conformidades identificadas no vuelvan a ocurrir, porque las acciones correctivas que implementamos eliminan las causas que generan la no conformidad.

Adicionalmente el sistema permite conocer a nivel organizacional las principales desviaciones que se presenten en los proyectos y tomar de decisiones para poder plantear mejoras en los procesos constructivos a nivel de toda la empresa y así evitar que vuelvan a ocurrir futuros problemas.

Otro punto importante es la percepción de los Clientes acerca de los servicios que Cosapi brinda. Es así, que la Compañía se preocupa por analizar los puntos de mejora sus procesos para mejorar constantemente el servicio brindado.

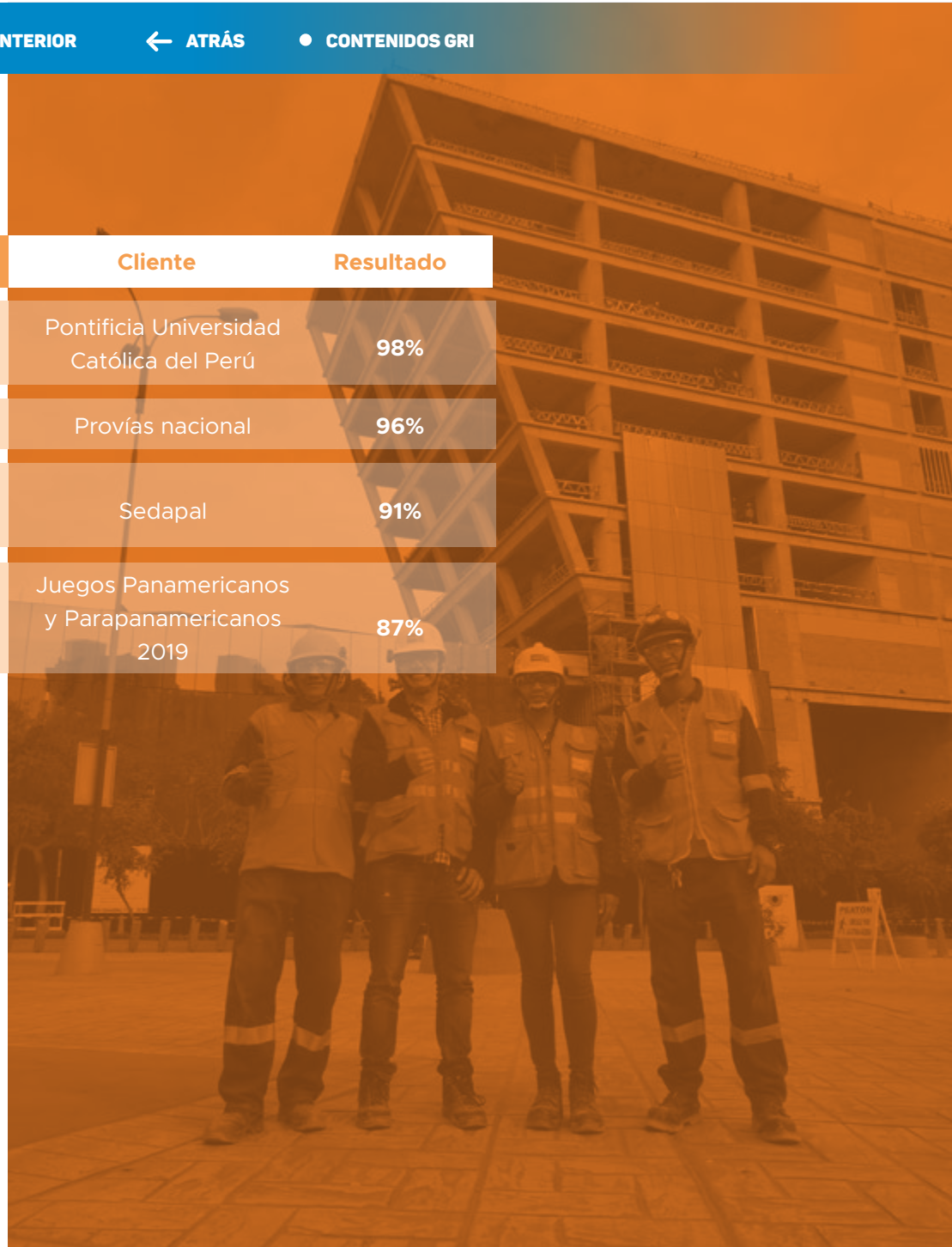
En el año 2019, se obtuvo una puntuación de 94% (5 puntos más que el año anterior). A continuación, se muestran los resultados de las encuestas de Satisfacción de Cliente de los principales proyectos de la organización.

(103-3) (NO GRI) ↗

Unidad de negocio	Proyecto	Cliente	Resultado
Edificaciones	Construcción de la Segunda Ampliación CC Plaza San Miguel	Pontificia Universidad Católica del Perú	**98%**
Infraestructura	SCV Humajalso - Tacna – Mazocruz	Provías nacional	**96%**
Infraestructura	Rehabilitación de Redes y Colector Estación Pirámide -Metro Línea 1	Sedapal	**91%**
Edificaciones	Obras Nuevas La Videna 2 - Juegos Panamericanos 2019	Juegos Panamericanos y Parapanamericanos 2019	**87%**

Cabe mencionar que el resultado cuenta con el respaldado de la fidelización de los principales clientes. Existe otra forma de medir la fidelización o lealtad de los clientes, que es a través del indicador NPS (Net Promoter Score), que se calcula de las siguiente manera: NPS = %Promotores - %Detractores.

Un NPS superior a 0% se percibe como bueno. En el año 2019 Cosapi obtuvo NPS = 54% (zona de calidad), esto significa que es mayor la cantidad de Clientes, que se según su experiencia con nosotros, recomiendan los servicios que brinda la organización.



6.2. Comunidad

La actividad en la que Cosapi se encuentra permite contribuir con el desarrollo personal y profesional de las comunidades de la zona de influencia de sus proyectos. Es así que en todas las regiones presentes se ha logrado impactar positivamente dinamizando la economía local, brindando puestos de trabajo de mano de obra especializada y no especializada; y capacitaciones. Además, se cuenta con una estrategia de compras locales que genera empleabilidad y contribuye al crecimiento de la localidad.

La empresa busca mantener una relación cercana con la comunidad, priorizando el diálogo abierto y permanente, valorando sus costumbres y patrimonio cultural e impactándolos positivamente con nuestras iniciativas a favor de la comunidad.

Gestión de impactos sociales

(413-2) ↗

La gestión de impactos sociales nace con la finalidad de mitigar los impactos negativos que se podrían generar en las operaciones. A continuación se describen las estrategias e iniciativas de la Compañía:

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO			PLAN DE TRATAMIENTO	
Causa	**Riesgo**	**Calificación**	**Estrategia**	**Plan de Acción**
Número limitado de plazas y requisitos exhaustivos para postulantes locales	Quejas de la población por no realizar contrataciones locales.	**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.
Proyectos ubicados cerca de poblados o residencias, en zonas rurales o urbanas respectivamente	Afectaciones involuntarias a la propiedad privada o personas (deterioro de viviendas, accidentes).	**ALTO**	**REDUCIR**	• Determinar la responsabilidad de la afectación. • Negociar con la parte afectada. • Implementar acciones de prevención ante las posibles afectaciones.
Productos y/o servicios limitados, proveedores informales, precios elevados	No adquisición de bienes y/o servicios de la zona de influencia del proyecto.	**ALTO**	**REDUCIR**	• Solicitar y utilizar la lista de proveedores locales disponibles del Cliente. • Apoyar a la formalización de los proveedores locales.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO			PLAN DE TRATAMIENTO	
Causa	Riesgo	Calificación	Estrategia	Plan de Acción
Desconocimiento de protocolos de relacionamiento con la comunidad	Conducta inapropiada por parte de trabajadores foráneos.	ALTO	EVITAR	• Capacitar al personal foráneo sobre la interacción con el personal local. • Dar a conocer los canales de consultas y reclamos a la comunidad.
Constante transporte de personal y de materiales	Aumento del tránsito vehicular y generación de 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.
Incremento de población en la localidad del Proyecto	Incremento de demanda de servicios locales (hoteles, alimentación, transporte) de forma temporal.	BAJO	REDUCIR	• Contar con campamentos propios donde se brinde alimentación y hospedaje al personal foráneo. • Mantener una comunicación clara y constante con la población que ofrece los servicios.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO			PLAN DE TRATAMIENTO	
Causa	Riesgo	Calificación	Estrategia	Plan de Acción
Incremento de población en la localidad del Proyecto	Incremento de demanda de servicios médicos (EMPO, atenciones ambulatorias y/o emergencias).	BAJO	REDUCIR	• Evitar realizar EMPO a personal foráneo en la misma localidad del Proyecto. • Capacitar constantemente a los trabajadores en temas de Seguridad y Salud Ocupacional • Colocar señalética de seguridad en las áreas de trabajo requeridas.

Relaciones comunitarias

En los proyectos, los Relaciones Comunitarios y/o Administradores de Obra son los responsables de establecer una relación armoniosa y cercana con las comunidades aledañas. Es así que en las comunidades de zonas rurales, se identifican a las autoridades locales, estableciendo con ellos espacios de diálogo para atender sus dudas y/o propuestas. Por su parte, en zonas urbanas, se realizan juntas vecinales para explicar los procesos de la construcción y las molestias que podrían generarse. En ambos casos, se busca llegar a acuerdos mutuos para mitigar los posibles impactos negativos.

El procedimiento de resolución de quejas y reclamos de la comunidad permite dar lineamientos para atender, de manera adecuada, las consultas de la población que se pueda ver afectada por las actividades de los proyectos. Este documento permite lograr acuerdos satisfactorios para ambas partes y, en caso de ser necesario, otorgar compensaciones. Cabe precisar que durante el año 2019 no recibimos quejas ni reclamos formales.

(103-3) ↗

Principales programas a favor de la comunidad

(413-1) ↗

Cosapi ha asumido el compromiso de aportar positivamente a la educación del país. Por dicha razón, los programas sociales están enfocados en actividades que permitan que los beneficiarios adquieran habilidades que permitan su desarrollo personal y profesional.

Leyendo Comprendo:

Para Cosapi, la comprensión lectora es fundamental en el desarrollo académico y mental de los niños y adolescentes. Si un niño no comprende lo que lee, será difícil que pueda desarrollar juicios e ideas a partir de su lectura y, por ende, no podrá desarrollar su capacidad cognoscitiva, tanto para las letras como para los números. Por este motivo, a partir del año 2015, se decidió implementar el programa Leyendo Comprendo para mejorar el nivel de comprensión lectora de niños que no tienen acceso a un libro.

En el año 2019, se implementó la última biblioteca en la I.E 7059 "José Antonio Encinas Franco", en San Juan de Miraflores. Implementando dicha biblioteca se beneficiaron a 1,400 niños, brindándoles acceso a didácticos libros que les permitan desarrollar su comprensión lectora.

En la actualidad se han implementado 07 bibliotecas en diferentes provincias a lo largo del país. Las cuales se encuentran en Caylloma (Arequipa), Jangas (Áncash), Marcona (Ica), Bellavista (Callao), Villa el Salvador, Miraflores (Lima) y San Juan de Miraflores (Lima). Así, desde el año 2015 se han beneficiado a 5,351 estudiantes.

El proceso de implementación de estas bibliotecas forma parte del Voluntariado Corporativo. En el mismo, contamos con la participación de trabajadores, familiares y la comunidad.

Cosapi deja Huella (donaciones):

La industria de la Construcción permite llegar a zonas alejadas en diferentes regiones del Perú que, en muchas ocasiones, se encuentran olvidadas. “Cosapi deja huella”, es una iniciativa filantrópica de apoyo a las comunidades, que atiende necesidades inmediatas a través de las donaciones de los trabajadores en tres períodos del año:

- **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 2019, este programa ha beneficiado a 21 comunidades de los proyectos, teniendo un impacto directo en 1,560 personas; invirtiendo, como Compañía, S/ 25,000.

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. Por ello, se capacita 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 2019 se han beneficiado directamente a más de 2,313 personas con una inversión de S/. 325 mil.

(103-3) ↗

1 FIN DE LA POBREZA

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

6.3. Gestión de proveedores

(102-9) (103-2) (414-1) ↗

Cosapi cuenta con 2,803 proveedores que se agrupan en bienes, servicios y subcontratos. En definitiva, ellos son sus principales aliados en el desarrollo de los proyectos, permitiéndonos ejecutar las obras con altos estándares de seguridad, calidad y cumpliendo con el plazo establecido. Durante el año 2019, se registraron 462 proveedores nuevos.

Es así que la gestión de proveedores se divide en cinco (05) etapas:

La inscripción y evaluación a los potenciales proveedores se realiza vía web a través del Portal de Proveedores Cosapi. Para ello, se considera el estado en la SUNAT, la condición financiera y legal, experiencia, entre otros; así como el cumplimiento de los términos y condiciones descritos a continuación:

- Política SGAS (Sistema de Gestión Antisoborno)
- Política de Sostenibilidad
- Política de Calidad
- Política integrada de SSOMA (Seguridad, Salud, Ocupacional y Medio Ambiente)
- Política de Ética para Proveedores y Subcontratistas

Los potenciales proveedores de fabricación (de estructuras metálicas, concreto premezclado, etc.) pasan por un proceso de homologación a través de empresas certificadoras. En este proceso, se consideran como criterios de evaluación: infraestructura, maquinarias y equipos, personal capacitado, estados financieros, sistema de gestión de calidad/seguridad, entre otros.

Además, se realizan evaluaciones de desempeño a los proveedores, permitiendo retroalimentar al proveedor a fin de que puedan tomar las medidas correctivas y/o mejoras en sus procesos.

En el año 2017 se realizó una revisión y optimización de los procedimientos de evaluación de proveedores con la finalidad de mejorar la calidad de los bienes, servicios y subcontratos, la cual utilizamos como base para la siguiente gestión.

En el año 2018, siguiendo estas buenas prácticas, se aseguraron los procesos de calidad y traslado de nuestros estándares de sostenibilidad a los proveedores.

En el 2019 se realizaron cambios adicionales al procedimiento incluyendo documentos de referencias para alinear a las políticas de Cosapi, asimismo se incorporaron controles en la evaluación alineadas a nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).

En resumen, con estas acciones, Cosapi asegura transmitir los estándares de calidad, sostenibilidad y cumplimiento a sus proveedores y a la vez, que estos nos brinden un servicio de calidad.

Compras a proveedores locales

(204-1) ↗

En el año 2019 se invirtió más de S/ 1,009 millones en compras a proveedores, de los cuales el 77% y 23% corresponde a Cosapi y Cosapi Minería respectivamente. Asimismo, el 98% de las compras fueron a proveedores nacionales. De esta manera, se dinamiza la economía del país y se elevan los estándares de actuación de los proveedores, acorde a los de Cosapi, lo que aporta a su empleabilidad y hace sostenible su crecimiento.

De los 2,803 proveedores, 1,060 (38%) pertenecen a la zona de influencia de los proyectos de provincia. Ellos brindan servicios de fabricación metalmecánica, montaje, obras civiles, habilitación de acero y venta de suministros.

PROCEDENCIA DE PROVEEDORES (103-3) ↗

	Número de proveedores	Inversión en compras	% de compras con respecto al total
		S/(000)	
Internacional	76	21,573	2.1%
Nacional	2,727	988,215	97.9%
TOTAL	2,803	1'009,788	

PROVEEDORES NACIONALES (103-3) ↗

	Número de proveedores	Inversión en compras	% de compras con respecto al total
		S/(000)	
Lima	1667	809,225	81.9%
Provincia	1060	178,990	18.1%
	2,727	988,215	

7. MEDIO AMBIENTE

(102-11) (103-2) ↗

Cosapi ha asumido el compromiso de la protección del medio ambiente, mediante la prevención y mitigación de impactos ambientales adversos que puedan generarse durante la ejecución de las actividades; los cuales se ven respaldados por la implementación y el monitoreo de los planes y procedimientos en gestión ambiental.

El Sistema de Gestión Ambiental fue certificado por la norma internacional ISO 14001:2015; en el año 2019. Ello refleja que los planes y procedimientos de la empresa se encuentran alineados también a la normativa nacional vigente, realizando cambios y actualizaciones en el sistema de gestión según lo requiera la normativa.

A continuación, se presenta información sobre cómo la Compañía gestiona la energía y residuos que generan sus operaciones. Con respecto a los indicadores, es pertinente mencionar que estos han aumentado con respecto al año anterior. Este incremento se debe a que en el año 2018 se reportó información de 24 proyectos (9 Consorcios y 15 solo Cosapi); de los cuales 04 terminaron antes del mes de abril, 02 antes del mes de agosto y otros 02 antes de fin de año. Por su parte, en el año 2019 se ha reportado información de 25 proyectos (11 Consorcios y 14 solo Cosapi) que han estado en operación todo el año.

7.1. Energía

El desarrollo de las actividades de la empresa genera en los proyectos consumo de combustible en los equipos de maquinaria pesada y vehículos livianos. Como parte de las buenas prácticas en Gestión Ambiental, se han implementado y se mantienen ciertas iniciativas que permite la reducción del consumo de energía.

- Programa de mantenimiento preventivo: Se brinda mantenimiento a los vehículos, monitoreando que estos se mantengan operando siempre bajo las condiciones adecuadas, a fin de anticiparse a la ocurrencia de posibles daños ambientales debido a derrames o fugas que puedan generar nuestros equipos.
- Uso de lubricantes sintéticos: Estos lubricantes de menor viscosidad reducen la resistencia al flujo de los lubricantes en los componentes internos del tren motriz de los equipos.
- Software de alertas de control de combustible: Este software, a través de los GPS instalados en los vehículos, puede controlar la cantidad de combustible consumido según el kilometraje recorrido.
- Productos biodegradables: Se utilizan para el lavado de motores en los talleres de mantenimiento se utiliza productos amigables con el medio ambiente, reemplazando a los productos derivados de petróleo.
- Luces estroboscópicas: Estos tipos de luces permiten señalizar las vías en los proyectos, las cuales se recargan con luz solar durante el día para que en la noche estén encendida, aprovechando así la luz solar y contribuyendo al cuidado del medio ambiente y reducción de los gases de efecto invernadero.
- Sistemas de riego tecnificado por aspersión en caminos: Reducen la necesidad de uso de camiones cisterna de agua para el riego de caminos donde transitan nuestros equipos.

- Productos biodegradables: Se utilizan para el lavado de motores en los talleres de mantenimiento se utiliza productos amigables con el medio ambiente, reemplazando a los productos derivados de petróleo.
- Equipos eléctricos: Hace alusión a los equipos eléctricos, palas y perforadoras, que son conectados a la red del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) que utiliza fuentes renovables de energía para la generación eléctrica.
- Paneles solares fotovoltaicos: A fin de conseguir un apropiado funcionamiento de las radios de comunicación por el personal en mina, implementamos paneles solares fotovoltaicos para almacenar energía eléctrica limpia en sus respectivas baterías.
- Torre de iluminación con baterías recargables: Es una gran innovación que contribuye en la reducción de fuentes de contaminación ambiental tales como ruido, emisiones de CO2 y derrames de aceite; asimismo, genera un ahorro para los proyectos ya que no se consume combustible.
- Gestión de neumáticos: Monitoreo permanente del estado de conservación de los neumáticos, su desgaste y presiones. Así, se evita que los neumáticos con presiones inadecuadas incrementen el consumo de combustible en los equipos y se reutilizan las carcasas de los neumáticos renovando su banda de rodadura mediante el proceso de reencauche. De esta manera, se evitan generar mayores desperdicios.
- Fluidos aditivos biodegradables: El uso de estos productos son favorables para el cuidado del medio ambiente y la salud de los trabajadores.
- Capacitaciones en conducción eficiente: Mediante instructores de equipos se brinda permanente capacitación a los conductores para que adquieran buenos hábitos de conducción con bajo consumo de combustible.

Además, en las sedes administrativas, se desarrollaron capacitaciones en temas ambientales como parte del "Programa Anual de capacitaciones"; tales como "Reglas de las 5R (Recicla, Reduce, Reutiliza, Rechaza, Recupera)" y "Calentamiento Global y Cambio Climático" con el fin de incentivar en los trabajadores el cuidado y protección del Ambiente.

Indicadores de energía en proyecto

(103-3) ↗

CONSUMO DE ENERGÍA NO RENOVABLE (302-1) ↗		
Tipo de combustible	**Proyectos Ejecutados por COSAPI**	**Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio**
Gasolina	**3,233.61 Gl**	**90,232.03 Gl**
Diésel	**576,364.59 Gl**	**8,491,201.16 Gl**
Energía eléctrica	**20,781,295.50 kW**	**25,488,018.56 kW**

EMISIONES DIRECTAS DE GEI (305-1) ↗		
	Emisiones Proyectos Ejecutados por COSAPI	**Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio**
Kg CO_2 equivalente	**5,723,571.22 Kg**	**84,705,354.47 Kg**

7.2. Residuos:

Durante el desarrollo de las operaciones se generan residuos que se agrupan entre peligrosos y no peligrosos. En este aspecto, el 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, se cuenta con un riguroso plan de gestión de residuos que presenta 05 líneas de acción: legislación ambiental, gestión integral de residuos sólidos, seguimiento de manifiestos de residuos, solicitud de certificados de disposición final y capacitaciones.

Para gestionar estos residuos de manera adecuada, en las obras siguen procedimientos específicos. Además, se despliegan iniciativas que permiten realizar una adecuada valorización de éstos residuos sólidos.

- 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 convierte botellas plásticas en merchandising eco-amigable. Estos artículos se entregan como reconocimiento a trabajadores en la compañía. En el año 2019, se reciclaron 170 Kg de botellas.
- Yo fui Casco: Tiene como objetivo reciclar los cascos de seguridad en desuso de las obras, los cuales son procesados en la planta de reciclaje de nuestro socio estratégico. Es así que durante el año 2019 se recepcionaron 902 cascos de seguridad en desuso, con los cuales se realizarán productos eco-amigables.
- 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 del país.

+ **¡Asume tu papel!:** Destinado a reducir, reusar y reutilizar todo tipo de papel. En el 2019 se recicló 4,996 Kg. de papel, contribuyendo con 1,249 almuerzos para niños, la entrega de 12.5 becas alimenticias. Asimismo, se dejaron de talar 85 árboles, se ahorraron 399,68 m3 de agua y 33,973 KW/H.
+ **¡Chapa tu chapa!:** Se reciclan 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 2019 se reciclaron 55kg de tapas de plástico.

Indicadores de gestión de residuos en proyecto:

(103-3) (306-2) ↗

RESIDUOS NO PELIGROSOS		
Tipo de residuos	**Proyectos Ejecutados por COSAPI (En toneladas)**	**Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio (En toneladas)**
Residuos de demolición (concreto y fierro)*	27,299.14	28,417.58
Residuos generales	2,366.90	2,508.07
Madera	453.33	577.63
Papel y cartón	366.67	410.13
Residuos metálicos (fierros de construcción, planchas de acero)	127.27	238.42
Plásticos	199.91	228.87
Orgánicos	12.26	16.94
Vidrios	5.31	6.83
Total de residuos no peligrosos generados	**30,830.79**	**32,404.47**

*El incremento de residuos de demolición se debe, en gran medida, al tipo de trabajo que se realizó en el Proyecto COAR Ica, el cual era de Movimiento de Tierras.

RESIDUOS PELIGROSOS		
Tipo de residuos	**Proyectos Ejecutados por COSAPI (En toneladas)**	**Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio (En toneladas)**
Trapos, filtros, etc. Contaminados	11.50	338.60
Aceite usado	9.90	293.12
Especiales (baterías, pilas, etc.)	9.94	10.32
Suelo contaminado	1.90	7.99
Biocontaminados	0.01	0.01
Total de residuos peligrosos generados	**33.25**	**650.04**

Cabe mencionar que durante el año 2019 no ocurrieron accidentes ambientales por derrame de productos químicos y/o hidrocarburos en las operaciones ejecutadas solo por Cosapi y las que se ejecutan en Consorcio.

(306-3) ↗

7.3. Agua

El agua es un elemento esencial para la vida, sin ésta ninguna forma de vida es posible, por ello la gestión del agua es primordial en las actividades que desarrolla la organización.

En el caso de la captación de agua, para el año 2019 se contó con el registro correspondiente al consumo de agua para uso doméstico y de construcción.

Cosapi, comprometido con el cuidado del medio ambiente en sus proyectos, realiza campañas de concientización por el Día Mundial del Agua para recalcar en los trabajadores la importancia del ahorro de este recurso hídrico.

CONSUMO DE AGUA (103-3) (303-1)

Tipo de agua	Proyectos Ejecutados por COSAPI (En m³)	Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio (En m³)
Consumo doméstico	**4,727.13**	**198,615.64**
Consumo en construcción	**2,158,629.34**	**88,906,571.75**

GENERACIÓN DE EFLUENTES

Tipo de agua	Proyectos Ejecutados por COSAPI (En m³)	Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio (En m³)
Efluentes de baños químicos	**39,365.42**	**39,852.78**

7.4. Biodiversidad

(103-3) (304-1) ↗

La organización cuenta con planes y procedimientos para evitar impactos negativos a la biodiversidad asociados a sus actividades. Estos documentos contienen las medidas de prevención, control y minimización.

En el proyecto Servicio de conservación de la red vial Tingo maría – Tarapoto se logró la participación de más 300 alumnos de los niveles de educación primaria y secundaria de 8 Instituciones educativas de la región, en campañas de sensibilización acerca del "Uso responsable del plástico – Ley de plástico de un solo uso", "Gestión de residuos sólidos" y "Día Mundial del Medio Ambiente". Asimismo como parte de las campañas de sensibilización ambiental se logró realizar actividades de reforestación con 120 plantones de Caoba, los mismos que fueron donados por trabajadores del proyecto.

En el Proyecto Trabajos de Emergencia Colector Canto Grande, se realizaron actividades de poda, protección y cercado de árboles ubicados en el área de Influencia del proyecto, mejorando su zona de regado; esto como parte de la campaña de sensibilización ambiental "Yo también soy planeta". Asimismo se implementó puntos de acopio de botellas PET, chapas y pilas usadas para su posterior reciclaje.

En el Proyecto COAR Ica, se realizó la campaña de "Adopta un árbol: Sembrando sonrisas" en la cual cada responsable de cuadrilla se responsabilizó por el cuidado de una planta los mismos que se usaron para implementar el jardín vertical del proyecto construido a base de 80 parihuelas en desuso. Del mismo modo, las parihuelas se utilizaron para realizar paneles con mensajes de medio ambiente, base para baterías de residuos, cercos perimétricos, bancas, bebederos entre otros.

8. ÍNDICE GRI

8.1. Índice de contenidos GRI

(102-54) (102-55)

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2019 responde a los indicadores "In Accordance" opción Core de la Guía de Elaboración de Global Reporting Initiative-GRI Standars. La siguiente tabla indica dónde ubicar en nuestro reporte la información relativa a la Guía Standars.

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
GRI 101: Fundamentos 2016 (el GRI 101 no incluye contenidos)			
Contenidos Generales 2016			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	COSAPI S.A.	-
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	10	-
	102-3 Ubicación de la sede	Calle República de Colombia 791, San Isidro	-
	102-4 Ubicación de las operaciones	9	-
	102-5 Propiedad y forma jurídica	COSAPI S.A.	-
	102-6 Mercados servidos	10	-
	102-7 Tamaño de la organización	6	-
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	38	-
	102-9 Cadena de suministro	73	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Generales 2016			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Durante el 2019 se dieron cambios significativos de dirección, los cuáles entran en vigencia y se reportarán en el año 2020.	-
	102-11 Principio o enfoque de precaución	32, 75	-
	102-12 Iniciativas externas	18	-
	102-13 Afiliación a asociaciones	20	-
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4	-
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	8	-
	102-18 Estructura de gobernanza	14	-
	102-40 Lista de grupos de interés	21	-
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	100% de la planilla de Construcción Civil está cubierto por convenios colectivos.	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Generales 2016			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	En el año 2013, se realizó 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.	-
	102-43 Enfoque de la participación de los grupos de interés	22	-
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	22	-
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	9	-
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	25	-
	102-47 Lista de temas materiales	26	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Generales 2016			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-48 Reexpresión de la información	En el 2019, no se han realizado re expresiones de la información.	-
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	En el 2019, no se realizaron cambios significativos en el alcance y cobertura de cada aspecto material.	-
	102-50 Periodo objetivo del informe	2019	-
	102-51 Fecha del último informe	2018	-
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	-
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Ester Torres, Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad Correo Electrónico: etorres@cosapi.com.pe	-
	102-54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	84	-
	102-55 Índice de contenidos GRI	84	-
	102-56 Verificación externa	El presente Reporte de Sostenibilidad no cuenta con revisión externa.	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Específicos 2016			
Desempeño económico 2016			
GRI 103: Contenidos Generales 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	15	-
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	15	-
Presencia en el mercado 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	40	-
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de alto ejecutivos contratados de la comunidad local	40	-

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
Contenidos Específicos 2016			
Prácticas de adquisición 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	73	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	74	-
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	74	-
Anticorrupción 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 32	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	34	-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	32	-
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	34	-

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
Contenidos Específicos 2016			
Energía 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 75	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	78	-
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	78	-
Agua 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 75	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	81	-
GRI 303: Agua 2016	303-1 Extracción de agua por fuente	81	-

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
Contenidos Específicos 2016			
Biodiversidad 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 75	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	82	-
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	82	-
Emisiones 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 75	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	78	-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	78	-

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
Contenidos Específicos 2016			
Efluentes y residuos 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 75	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	80	-
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	80	-
	306-3 Derrames significativos	80	-
Seguridad y salud en el trabajo 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 53	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60	-
GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador – empresa de salud y seguridad	El 100% de nuestros trabajadores están cubiertos por los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo	-
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidentes laboral o enfermedad profesional	55, 60	-
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	58	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Específicos 2016			
Formación y enseñanza 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	44, 45, 51	-
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	44, 51	-
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	42, 49	-
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	45, 51	-

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
Contenidos Específicos 2016			
No discriminación 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 32	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34	-
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	35	-
Libertad de asociación y negociación colectiva 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	52	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	52	-
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	52	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Específicos 2016			
Trabajo infantil 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 32	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34	-
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	35	-
Trabajo forzoso 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 32	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34	-
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	35	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Específicos 2016			
Comunidades locales 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	69, 72	-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	69	-
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales – en las comunidades locales	66	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Específicos 2016			
Evaluación social de los proveedores 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	73	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	74	-
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	73	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	**Contenido**	**Página**	**Omisión**
Contenidos Específicos 2016			
Política pública 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	32	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34	-
GRI 415: Política Pública 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	35	-
Relacionamiento con clientes 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	25	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	63	-
No GRI	Satisfacción del Cliente	63	-

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: