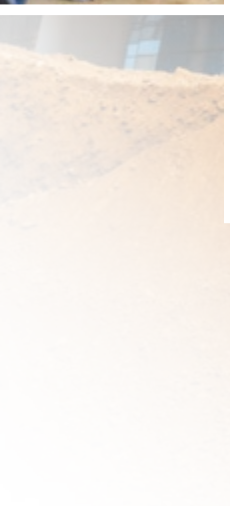


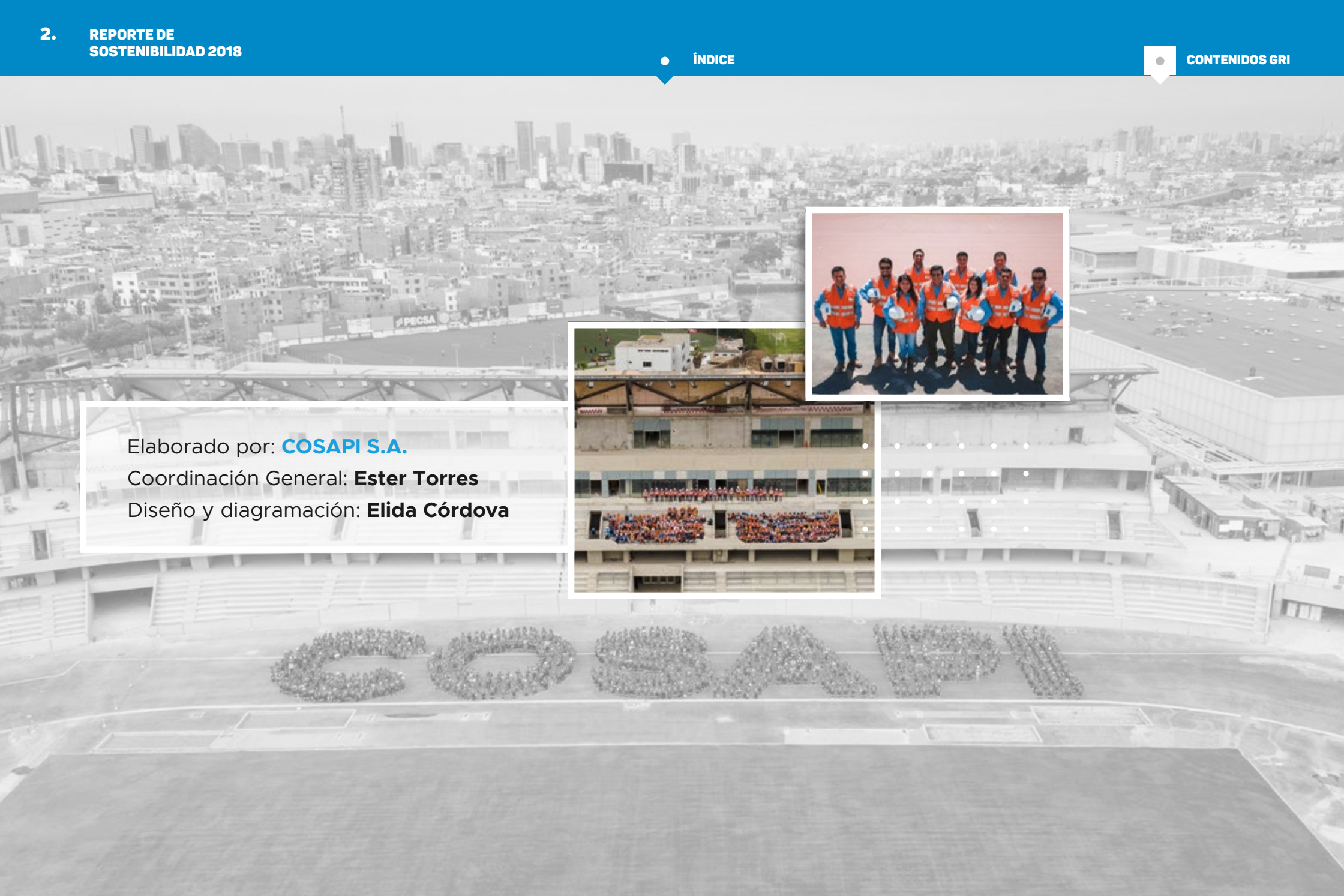


REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2018



COSAPI





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





4.

**MENSAJE DEL
VICEPRESIDENTE
EJECUTIVO**

7.

COSAPI

17.

SOSTENIBILIDAD

31.

ÉTICA

37.

PERSONAS

63.

SOCIEDAD

79.

MEDIO AMBIENTE

86.

**ÍNDICE DE
CONTENIDO GRI**



1.

Mensaje del Vicepresidente Ejecutivo

(102-14) ↗

FERNANDO VALDEZ

Vicepresidente ejecutivo COSAPI S.A.

Tengo el agrado de presentar nuestro **7^{mo} Reporte de Sostenibilidad, elaborado bajo los Estándares GRI del *Global Reporting Initiative***. Este documento evidencia la madurez de nuestras Buenas Prácticas de Sostenibilidad y la contribución que realizamos al Desarrollo Sostenible del País.

Nuestra Política de Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son el soporte de nuestra Gestión Sostenible.

Durante el año 2018 definimos 03 líneas de acción que agrupan nuestras iniciativas en temas laborales, sociales y ambientales. Nuestra gestión laboral tiene como finalidad el potenciar el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores dentro un marco de comportamiento ético en todo momento. Nuestra gestión social abarca las iniciativas a favor de la comunidad, clientes y proveedores. Finalmente, la gestión ambiental, evidencia nuestras buenas prácticas en la protección del medio ambiente.

Nuestra eficacia en la gestión de los proyectos y eficiencia en nuestro procesos administrativos, nos han permitido afrontar con éxito los retos del mercado, tomando en cuenta que en los últimos años la economía de nuestro país viene mostrando un desempeño moderado. Hemos terminado el año 2018 con ventas que alcanzaron

los S/ 1,639 millones; logrando este resultado a pesar del contexto difícil por el que está atravesando el sector construcción, aunado al ruido e inestabilidad política que generó el estancamiento de diversos proyectos.

Somos conscientes que la calidad y el éxito de los 66 proyectos que ejecutamos durante el 2018 descansan en nuestra gente. Es por ello que todos los años nos preocupamos por reforzar sus conocimientos técnicos y competencias a través de la Universidad Corporativa Cosapi y el Centro de Capacitación Obrero. Con ello, buscamos formar equipos de alto desempeño, dispuestos a resolver los retos que se les presentan día a día con entrega, profesionalismo y un gran sentido ético.

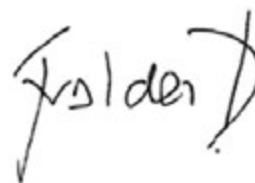
Además, nos esforzamos por brindar oportunidades de desarrollo, ofreciendo un crecimiento profesional y personal a nuestros trabajadores. La formación de nuestra gente nos ha permitido obtener el 1^{er} lugar en el concurso “Yo Constructor” en las categorías de Fierro y Electricidad, evidenciando la destreza de nuestros obreros y la efectividad de nuestros programas de capacitación y entrenamiento en campo.

Luego de un año de diagnóstico e implementación del nuevo Sistema de Gestión Antisoborno, a inicios del año 2018, Cosapi se convirtió en la primera empresa de ingeniería y construcción del Perú en obtener la Certificación en la norma ISO 37001: 2016 – Sistema de Gestión Antisoborno. La obtención de este certificado confirma la implementación de una serie de medidas y sistemas de control orientados a mejorar la capacidad de prevención, detección y tratamiento del riesgo de corrupción y soborno. Además, con el objetivo de validar la calidad de nuestros sistemas, obtuvimos la Certificación en la norma ISO 9001: 2015 – Sistema de Gestión de la Calidad y Certificación en la norma la ISO 14001: 2015 – Sistema de Gestión Ambiental.

Nuestro compromiso con nuestros grupos de interés y el valor que le otorgamos a la responsabilidad social a través de una gestión sostenible, se afianza con el paso del tiempo. Esto se evidencia con los reconocimientos que obtenemos año a año. Es así, que en el año 2018 obtuvimos, por 3^{er} año consecutivo el 1^{er} puesto en los Ranking MERCO de Sector Infraestructura, Servicios y Construcción; y Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo. Además, se nos asignó, por 6^{to} año consecutivo, el Distintivo Empresa Socialmente Responsable.

Para el año 2019, nos hemos planteado nuevos retos y objetivos alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y a la generación de valor compartido con nuestros grupos de interés, con la finalidad de seguir impactando positivamente en el Desarrollo Sostenible del Perú.

Atentamente,



Fernando Valdez

Vicepresidente ejecutivo COSAPI S.A.



2.



COSAPI
(102-7) ↗



COSAPI S.A. fundada en 1960 por don Walter Piazza Tangüis y don José Valdez Calle con un simple apretón de manos se ha caracterizado desde su origen por ser una Compañía diferente, que promueve la integridad, el trabajo en equipo, el liderazgo y la innovación. 58 años más tarde, seguimos siendo reconocidos por ser una empresa competitiva en costos, por cumplir los plazos contractuales y presupuestos, por tener un altísimo nivel de calidad y excelentes resultados en evitar accidentes ocupacionales y cuidar la salud de nuestros trabajadores; posicionándonos como una empresa con las mejores prácticas de sostenibilidad en nuestras operaciones diarias.

Empresa peruana con **58 años en el mercado**

Ofrecemos al mercado servicios de:



Ingeniería y construcción



Servicios mineros



Negocios en concesiones de infraestructura



Desarrollos inmobiliarios

5,563

trabajadores

66

proyectos

1,639.6

millones de soles de ingreso



2.1. Misión, Visión y Valores

(102-16) ↗

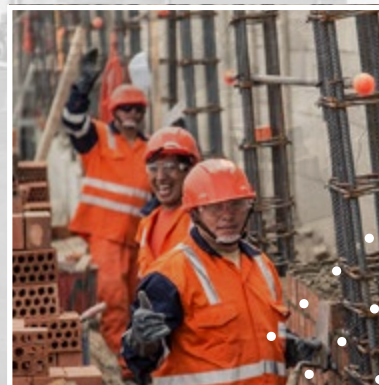
Misión:

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 y además contamos con la certificación de ABE, ESR; fundada en el Perú en 1960; que basada en personas con valores y conocimientos, tiene la misión de:

- **Contribuir al éxito de nuestros clientes**, desarrollando sus proyectos con calidad, seguridad, y dentro del plazo y presupuesto previstos.
- **Promover el desarrollo personal y profesional de nuestra gente** formando líderes cuyos logros trasciendan en la empresa y en la sociedad.
- **Mantener un clima empresarial abierto y de confianza** que fomente la innovación y la mejora continua.
- **Integrar a socios y proveedores estratégicos** para formar equipos de alto desempeño.
- **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:

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



Integridad:

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



Liderazgo:

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



Espíritu de Equipo:

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



Innovación:

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

2.2. Grupo Cosapi

Composición de Cosapi

Cosapi está compuesta por 07 empresas, 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 por ello 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 la 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

Con 58 años en el mercado, Cosapi es una de las constructoras líderes peruanas, que sobresale por tener la mayor reputación corporativa en su rubro. Durante su trayectoria, ha ejecutado los proyectos más relevantes para los sectores de minería, transporte, industria básica y edificaciones urbanas. Ofrece al mercado servicios de ingeniería y construcción, servicios mineros, proyectos bajo la modalidad de asociaciones público-privadas, así como productos inmobiliarios que hacen posible la realización de obras emblemáticas en el Perú y otros países de Latinoamérica.

(102-2) (102-6) ↗



Ingeniería y Construcción

Se trata del negocio principal, con más de 58 años de experiencia en el mercado y capacidad para ejecutar proyectos complejos de clase mundial. Ofrece a sus clientes soluciones diferentes y exitosas debido a que integra, desde el inicio del ciclo de vida de los proyectos, equipos multidisciplinarios de ingeniería, procura y construcción. Ello garantiza contar con diseños altamente eficientes y, por tanto, conducir una fase de construcción más limpia y productiva.

Cuenta con 05 unidades de negocio: Infraestructura, Plantas Industriales, Edificaciones, Ingeniería e Internacional; que en conjunto ejecutaron en el año 2018 un total de 60 proyectos de manera individual y/o a través de un consorcio en diversos sectores en el Perú y en el exterior (Chile, Panamá, El Salvador y Colombia).

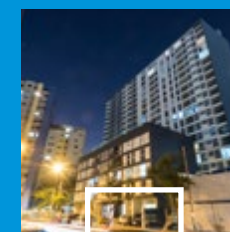
Servicios Mineros

Empresa especializada en realizar grandes movimientos de tierras 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 2018 ejecutó el proyecto Shougang, en Marcona, región Ica.



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 2018 se tuvieron 04 proyectos en venta: Duplo, Nesta, Epiqe y Prana.



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. En el 2018, trabajó en la elaboración de propuestas de 02 iniciativas privadas en hospitales, 02 estatales en transporte y otros que se encuentran en la etapa conceptual. Además, ejecutó el proyecto de la Línea 2 del Metro de Lima, el cual se encuentra dentro del grupo de adjudicados.



En el año 2018, Cosapi Ingeniería y Construcción ejecutó 36 proyectos propios y 24 en consorcio en 16 departamentos del Perú, en Chile, Panamá, el Salvador y Colombia. Estos, sumados al proyecto de Cosapi Minería, al proyecto adjudicado en Cosapi Concesiones y a los 04 proyectos en venta por Cosapi Inmobiliaria suman un total de 66 proyectos que han favorecido al desarrollo del país.

Con la ejecución de estos proyectos hemos mejorado la infraestructura del país y la calidad de vida de las personas; brindado empleabilidad directa e indirecta en zonas urbanas y rurales; promovido la mejora de la productividad; y generado satisfacción y bienestar a la población. Además, hemos contribuido principalmente en Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



2.3. Gobierno corporativo

Nuestra Política de Gobierno Corporativo, base de nuestra gestión, es el instrumento que contiene las principales normas y compromisos de la empresa. Está orientada a garantizar la transparencia en su funcionamiento y un comportamiento idóneo por parte de los directivos.

La adopción de prácticas de Buen Gobierno Corporativo reafirma el clima de respeto a los derechos de los accionistas y de los inversionistas; contribuye a generar valor, solidez y eficiencia en nuestra empresa; y nos permite consolidarnos como una Compañía confiable y con credibilidad en el mercado global.

Para Cosapi, el Gobierno Corporativo se constituyó como una herramienta indispensable para:

- Proteger los intereses de los accionistas.
- Crear sinergias en la cadena de valor de las empresas.
- Hacer más eficiente el flujo de información en todos los niveles (operativos y estratégicos)
- Transparentar todas las operaciones financieras de la empresa

Contamos con un Directorio que es el órgano máximo de gobierno de nuestra Compañía, quiénes rigen 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
- Gestión de cumplimiento
- Comité de Ética

Comités

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

Accionistas

Nuestro capital social se encuentra representado en 200 millones de acciones comunes de un valor nominal de un sol cada una. Contamos con 38 accionistas; de los cuales 33 son minoritarios (menos del 10% de participación) y 5 son mayoritarios (más de 10% de participación), haciendo estos últimos un total del 96.5% de participación en el capital social.

2.4. Resultados económicos

(103-2) (103-3)

En el año 2018 nuestros ingresos consolidados alcanzaron los S/ 1,639.6 millones, lo que representó un aumento de 6.0% con respecto al año anterior. Esto se debió al crecimiento de nuestras líneas de negocio ya que las ventas de ingeniería y construcción aumentaron en 8.6% y las de servicios mineros lo hicieron en 6.4%. Como consecuencia de ello, nuestra utilidad neta consolidada alcanzó los S/ 20. millones.

El EBITDA ajustado alcanzó los S/ 156.64 millones a cierre de 2018, incrementándose en 11.5% respecto al resultado del año 2017, esto debido a un incremento en el resultado operativo, gracias a la mejor gestión de nuestro recursos y eficiencia en procesos administrativos.

(201-1)

Valor económico generado

S/(000)

Ingresos 1'639,606

Valor económico distribuido

S/(000)

Costos operativos 1'150,503

Retribución a colaboradores 374,768

Pagos a Proveedores de Fondos 57,583

Pagos al Estado 35,837

Inversión en Comunidad 839

Valor Económico Distribuido en Total 1'619,530

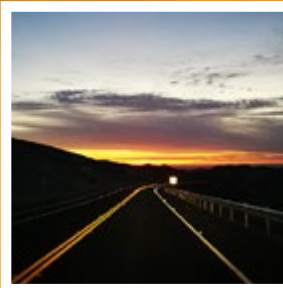
Valor económico retenido

S/(000)

Valor económico retenido en total 20,076

Sostenibilidad

3.





Con el paso del tiempo nos dimos cuenta que el valor de lo que creábamos no estaba directamente en la ejecución de los proyectos, sino en las personas que recibían, crecían y se superaban en ellos; y en las comunidades que se desarrollaban gracias a estos. Es por eso que durante estos 58 años, trabajando con espíritu de equipo, hemos logrado más que una larga y reconocida trayectoria dentro y fuera del Perú. Hemos logrado trascender y entrar en la vida de las personas. Hemos logrado impactar positivamente en el Desarrollo Sostenible del país.



3.1. Política de Sostenibilidad

(103-2) ↗

Nuestra Política de Sostenibilidad, documento que formaliza y difunde a todos los miembros de la empresa el concepto de sostenibilidad de la Compañía, es la base de nuestra gestión sostenible. Trae consigo 6 lineamientos que evidencian que la sostenibilidad para Cosapi es transversal a todas las áreas y operaciones de la empresa. Además, reafirma nuestro compromiso por respetar y promover las relaciones productivas y armoniosas con nuestros grupos de interés.

Código: PLT-GTHyS-01
Revisión N°3

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD
Cosapi S.A.

En Cosapi, contribuimos con la sociedad generando valor compartido.

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

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

Lima, 8 de junio de 2017

- 1 La integridad y la ética son fundamentales para Cosapi y todas las decisiones tomadas por cualquier miembro de la empresa se basan en ellas.
- 2 Priorizamos el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, garantizando su bienestar y brindando un lugar seguro para trabajar.
- 3 Las relaciones con la comunidad se desarrollan dentro de un marco de diálogo y respeto mutuo; y se priorizan las contrataciones y compras en las zonas donde se opera, con la finalidad de lograr un impacto positivo en la economía local.
- 4 Las operaciones de Cosapi cuidan el medio ambiente, tomando medidas para no perjudicar el derecho de las generaciones futuras a vivir en un lugar saludable, como lo define el concepto de desarrollo sostenible.
- 5 Las operaciones de Cosapi defienden la preservación del patrimonio cultural como expresión de respeto a las raíces históricas de las poblaciones donde desarrollamos nuestras actividades.
- 6 Las relaciones con nuestros clientes, subcontratistas y proveedores se basan en la transparencia, entregando información de forma fidedigna y leal, promoviendo nuestros valores.

3.2. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

(102-12) ↗

Nuestro compromiso con la sostenibilidad del país se traduce en usar los recursos naturales que hoy tenemos, sin comprometer su uso para las futuras generaciones. Esto es importante porque el no hacerlo contribuye al cambio climático y afecta la vida en la tierra como hoy la conocemos. Bajo este concepto es que Cosapi, desde su fundación, viene aplicando buenas prácticas de sostenibilidad en sus operaciones diarias.

A partir del año 2016 empezamos a alinear nuestras 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.

Alinear nuestra gestión a los ODS ha sido un comienzo importante para formalizar nuestro aporte, el cual desde el sector construcción, es trascendental para el desarrollo de nuestra sociedad. Es así que durante el año 2018 implementamos indicadores propios que impactan positivamente en los indicadores de los ODS. Para el año 2019, nuestro compromiso incide en monitorear nuestros indicadores y asegurar la consecución de los mismos.

A continuación, presentamos los 06 ODS en los que impactaremos prioritariamente:

ODS	Iniciativa Cosapi
<div>1</div> <div>FIN DE LA POBREZA</div> <div></div>	Contratación local
	Compras locales
	Trabajo formal
<div>4</div> <div>EDUCACIÓN DE CALIDAD</div> <div></div>	Leyendo Comprendo
	Universidad Corporativa Cosapi (UCC)
	Centro de Capacitación Obrero (COO)
	Programas de Formación para estudiantes y recién egresados
<div>8</div> <div>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</div> <div></div>	Construcción de Oxl que impactan en la educación
	Trabajo formal
	Contratación de Mano de Obra No Calificada
	Contratación local
	Compras locales
<div>9</div> <div>INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</div> <div></div>	Universidad Corporativa Cosapi (UCC)
	Centro de Capacitación Obrero (COO)
	Meta 0 accidentes
	Proyectos de Innovación
	Ejecución de proyectos
<div>11</div> <div>CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</div> <div></div>	Construcción de Edificios LEED
	Construcción de Oxl
	Bono Vivienda Sostenible
	Construcción Edificios LEED
	Bono Vivienda Sostenible
<div>16</div> <div>PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</div> <div></div>	Recicla con Cosapi
	Ruta Cosapi
	Gestión de residuos
	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 de Cosapi se convierten en el soporte de nuestra gestión sostenible. Es así que durante el año 2018 definimos 03 líneas de acción que agrupan nuestras iniciativas en temas laborales, sociales y ambientales. Nuestra gestión laboral implica el primer y segundo lineamiento que incitan a un comportamiento ético en todo momento por parte de nuestros trabajadores y las prácticas que Cosapi les brinda a ellos para su desarrollo personal y profesional; y sobre todo su seguridad en todo momento. 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, que evidencian nuestras buenas prácticas ambientales y la preservación del patrimonio cultural.

Es así que nuestra gestión sostenible nos ha permitido obtener 04 reconocimientos en Responsabilidad Social, resaltando entre ellos, por 3er año consecutivo, el 1er puesto en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de MERCOSUR Responsabilidad y Gobierno Corporativo y por 6to año consecutivo el Distintivo Empresa Socialmente responsable. Además, contamos con 04 adhesiones y/o membresías; y 04 certificaciones que denotan las buenas prácticas de nuestra gestión.





Reconocimientos

- 1er puesto en el Ranking Sectores Infraestructura, Servicios y Construcción de la Encuesta de MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo.
- Distintivo Empresa Socialmente Responsable otorgado por Perú 2021 y Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
- Reconocimiento por colaboración en SUPERATEC otorgado por el Ministerio de Educación (MINEDU).
- Reconocimiento Empresas Comprometidas con el Ambiente otorgado por Claro.



Adhesiones y/o Membresías

(102-13) ➤

- Cámara de Comercio Suiza en el Perú.
- Cámara de Comercio de Canadá.
- Miembro Benefactor del Museo de Arte de Lima (MALI).
- Instituto Peruana de Administración de Empresas (IPAE).



Certificaciones

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

3.4. Grupos de interés

(102-40) ↗

Nuestros grupos de interés son nuestros aliados estratégicos para poder desarrollar nuestros proyectos con normalidad. Están conformados por personas o grupos de personas que podrían impactarnos o verse impactadas, tanto positiva como negativamente, por nuestras operaciones y actividades.

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

Nuestra gestión sostenible busca impactar positivamente a nuestros grupos de interés y reducir los posibles riesgos de conflictos sociales.

Para ello, establecemos canales de comunicación adecuados y actuamos teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas.
(102-43) (102-44) ↗

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

	CANALES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Comunidad	<ul style="list-style-type: none">➤ Relacionista comunitario➤ Canales de quejas y reclamos➤ Cosapi te Escucha➤ Asambleas➤ Trato directo	<ul style="list-style-type: none">➤ Contratación de mano de obra local➤ Compras locales➤ Capacitación➤ Cumplimiento del Plan Ambiental➤ Minimización del ruido➤ No afectación a propiedades	<ul style="list-style-type: none">➤ Generación de puestos de trabajo➤ Dinamización de la economía local➤ Minimización del impacto ambiental
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">➤ Portal de proveedores➤ Reuniones➤ Correo electrónico➤ Diálogo directo entre el proveedor y comprador	<ul style="list-style-type: none">➤ Pagos a tiempo	<ul style="list-style-type: none">➤ Contratos a largo plazo➤ Ser proveedor estratégico
Clientes	<ul style="list-style-type: none">➤ Reuniones permanentes➤ Trato directo➤ Correo electrónico➤ Encuesta de satisfacción➤ Página web	<ul style="list-style-type: none">➤ Cumplimiento en calidad, plazo y en presupuesto	<ul style="list-style-type: none">➤ Estándares de calidad➤ Cumplimiento del cronograma de la obra➤ Estándares de SSOMA➤ Buenas relaciones comunitarias➤ Buena gestión ambiental
Socios	<ul style="list-style-type: none">➤ Página web➤ Reuniones permanentes➤ Trato directo➤ Correo electrónico	<ul style="list-style-type: none">➤ Cumplir con los estándares de calidad➤ Cumplir con los estándares de SSOMA➤ Apoyar en la adecuada gestión del proyecto	<ul style="list-style-type: none">➤ Ser socio estratégico



	CANALES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Gremios	<ul style="list-style-type: none">➤ Reuniones permanentes➤ Mesas de trabajo➤ Negociación colectiva➤ Trato directo	<ul style="list-style-type: none">➤ Difusión de buenas prácticas➤ Aporte al sector➤ Atención de requerimientos	<ul style="list-style-type: none">➤ Participación activa➤ Cumplir los derechos del trabajador de Construcción Civil
Gobierno	<ul style="list-style-type: none">➤ Congresos➤ Trato directo➤ Página web	<ul style="list-style-type: none">➤ Cumplimiento de la legislación➤ Cumplimiento a las obligaciones fiscalizables	
Acreedores	<ul style="list-style-type: none">➤ Correo electrónico➤ Trato directo➤ Página web	<ul style="list-style-type: none">➤ Cumplir el cronograma de pagos	<ul style="list-style-type: none">➤ 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 nuestra Política de Sostenibilidad, en el año 2017 actualizamos nuestros temas prioritarios de la gestión de sostenibilidad; los cuales hemos tomado como referencia durante el año 2018. Ello nos ha permitido continuar con nuestra gestión que engloba los impactos que generamos en el desarrollo de nuestras actividades y la percepción de nuestros grupos de interés. Como resultado de este proceso que tuvo 04 fases, se identificaron 12 temas prioritarios.

Metodología de trabajo

(102-46) ➤



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



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



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

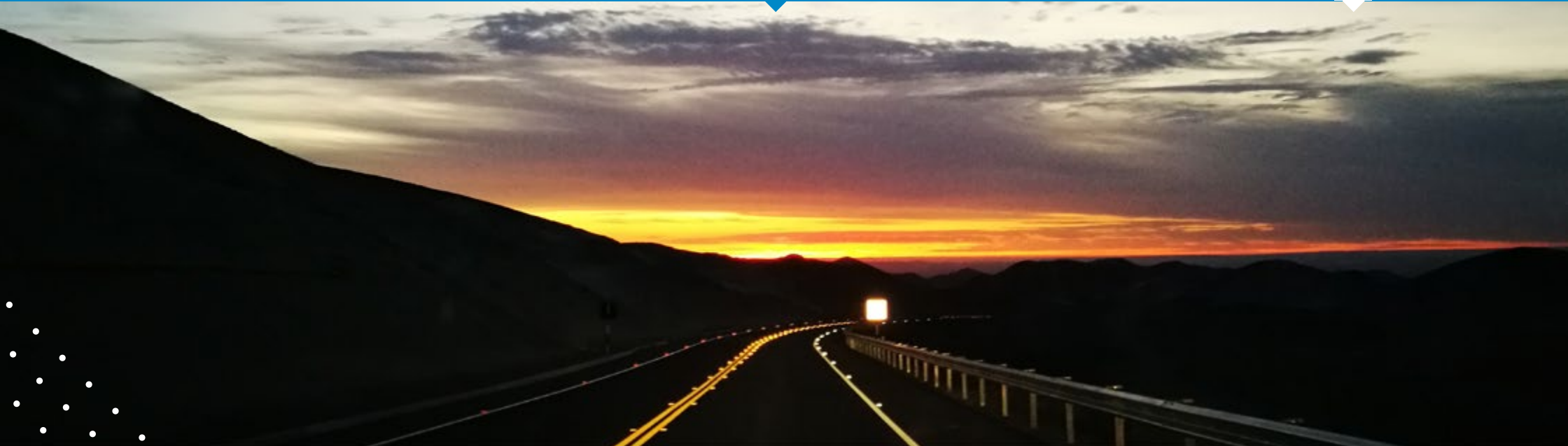


Definición: Definimos los 12 temas prioritarios de sostenibilidad.



Resultados (102-47) ↗

GRUPO DE INTERÉS	TEMA PRIORITARIO	TEMAS MATERIALES GRI	CONTENIDO
Accionistas	Valor económico generado	Desempeño económico	201-1
	Ética	Anticorrupción	205-1 205-2 205-3
Todos los GI	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



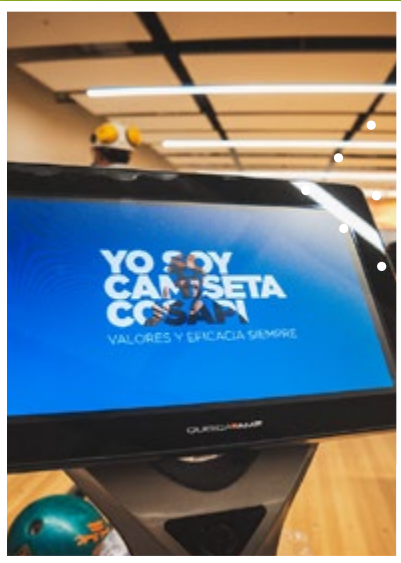
Obras por Impuesto y Cosapi

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 ocho 08 Proyectos de Oxi de gran relevancia social, en los Sectores Educación, Salud, Vial - Urbana, y Cultural - Religioso, los cuales beneficiarán a 1,131,892 personas en 05 regiones del país. Específicamente, durante el año 2018, hemos ejecutado 05 proyectos; de los cuales 04 se encuentran vigentes y 01 culminado.

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





4.

Ética



Desde su fundación, Cosapi se ha caracterizado por ser una empresa que promueve la ética e integridad de su gente. Este compromiso no solo se ve reflejado en sus políticas y procedimientos internos, sino también en el comportamiento de sus trabajadores y la adopción de buenas prácticas laborales. Es así, que esta buena gestión, ha permitido que nos convirtamos en la primera empresa de ingeniería y construcción del Perú en obtener la Certificación ISO 37001: 2016 – Sistema de Gestión Antisoborno.



La ética es indispensable para las actividades de Cosapi. Es un principio que ha estado presente desde su fundación y al ser transversal a toda la Compañía, nos permite brindar un servicio de calidad. Por ello, es vital que el personal de la empresa se rija por políticas de ética que determinen los lineamientos objetivos de las conductas esperadas en 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, la mejora continua, entre otros, también promueve y se preocupa porque los equipos humanos de la empresa adopten conductas que reflejen rectitud y prácticas íntegras, que constituyen la base de las relaciones con sus clientes, proveedores y la colectividad en general.

Contamos con un sistema anticorrupción que se rige por 05 documentos que nos ayudan a evitar los conflictos de interés, cohechos, sobornos, lavado de activos y corrupción en general.

(102-11) (103-2) (205-2) ➤





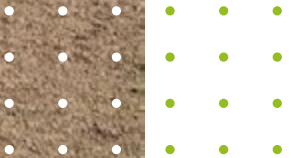
Política Antisoborno: Documento que determina las reglas y principios a los cuales nos adherimos, con la finalidad de mantener nuestros estándares éticos.

Política de Ética: Determina los lineamientos objetivos de las conductas esperadas a todo nivel de la empresa.

Código de Ética: Contiene principios y fija normas que regulan los comportamientos de los trabajadores dentro de Cosapi. El código de ética contiene una normativa interna de cumplimiento obligatorio, por lo tanto su objetivo principal es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los trabajadores.

Reglamento Interno de Trabajo: Expone las conductas que reflejan rectitud y prácticas íntegras, que constituyen la base de las relaciones con nuestros clientes, proveedores y colectividad en general.

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



La naturaleza de nuestro negocio (construcción) nos plantea el desafío de tener canales de comunicación constantes, remotos y que garanticen una atención objetiva. Es así que nace nuestro canal de reporte “Cosapi te Escucha”, el cual cubre estas necesidades en la medida que atiende todo el año a través de distintos canales de comunicación. Esta es una plataforma que permite a trabajadores, ex trabajadores, proveedores, miembros de las comunidades, clientes y otros grupos de interés; reportar cualquier situación en la que los trabajadores o personas vinculadas a nuestras operaciones están o podrían estar llevando a cabo alguna falta y/o incumpliendo procedimientos internos. Durante el año 2018, se registraron 50 reportes que fueron atendidos oportunamente. De estos reportes, se identificaron 04 denuncias sobre soborno, que se encuentran cerradas.

(205-1) (205-3) (103-3) ↗

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

(415-1) ↗

Nuestro Código de Ética, exhorta el respeto a los derechos humanos y prohíbe prácticas de competencia desleal y maltrato al competidor. Por su parte, nuestro Reglamento Interno de Trabajo, expresa el compromiso asumido por la Compañía por el respeto a los derechos humanos. Algunos temas que se abordan en este documento son la no discriminación y la prohibición del trabajo forzoso e infantil; riesgos contra los cuales debemos luchar en el sector de construcción peruano y para los cuales contamos con mecanismos preventivos respaldados por lineamientos, instructivos y procedimientos que son la base de nuestros procesos y guían los comportamientos de nuestros trabajadores. Dado estos mecanismos preventivos, no consideramos que exista riesgo de trabajo forzoso y/o trabajo infantil en nuestros proyectos y oficinas administrativas.

(406-1) (408-1) (409-1) ↗

Es pertinente mencionar que a finales del año 2017, se constituyó el área de Gestión de Cumplimiento, la cual se consolidó a inicios del año 2018. Esta área 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 Gestión Anti-soborno (SGAS) y el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo (SPLAFT).





Certificación ISO 37001: 2016

Luego de un año de diagnóstico e implementación del nuevo Sistema de Gestión Antisoborno, Cosapi, a inicios del 2018, se convirtió en la primera empresa de ingeniería y construcción del Perú en obtener la Certificación ISO 37001: 2016 Sistema de Gestión Antisoborno. Este ISO nos ayuda a promover una cultura empresarial ética y, consolidar políticas, controles y evaluaciones; logrando mejorar nuestro sistema de prevención, detección, mitigación y gestión de posibles prácticas de soborno por parte de nuestro personal o de nuestros socios, proveedores o clientes.

La obtención de este certificado confirma que hemos implementado una serie de medidas y sistemas de control orientados a mejorar la capacidad de prevención, detección y tratamiento del riesgo de corrupción y soborno.



5.



Personas



Nuestra gente es la principal fortaleza para destacar en un mundo cada vez más competitivo. Podemos asegurar que contamos con sólidos equipos de trabajo, que gracias a la Universidad Corporativa y al Centro de Capacitación de Obreros aceleran su proceso de desarrollo profesional y consolidan sus habilidades personales, para contribuir a la eficiencia organizacional y a la sostenibilidad de la empresa. Además, ofrecemos un ambiente de trabajo seguro y confortable, que promueve un buen clima laboral.



5.1. Composición del equipo

(102-8) ↗

Nuestros trabajadores son nuestro activo principal. Gracias a ellos logramos conseguir nuestras metas anuales y posicionarnos como una empresa líder del sector construcción con altos estándares en seguridad y calidad.

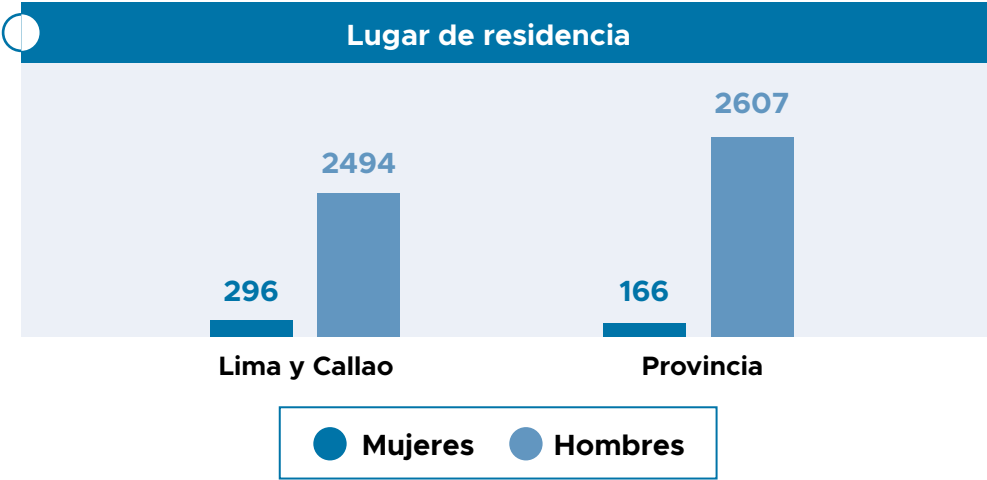
En el año 2018, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 5,563 trabajadores, entre empleados y obreros (régimen común y construcción civil).

Como se aprecia en el gráfico Composición del Equipo 2018, nuestros trabajadores están conformados mayoritariamente por el sexo masculino (91.7%). Esto se debe a que pertenecemos a un sector tradicionalmente masculino, catalogado así por el tipo de trabajo que realizamos; específicamente en la mano de obra que pertenece al Régimen de Construcción Civil; quiénes son en su mayoría son hombres y es donde se concentra nuestra fuerza laboral y la mayor brecha de género.

Esta brecha se acorta cuando nos enfocamos en el nivel jerárquico Empleado, en el cual encontramos que el 23.9% son mujeres. De este grupo, la cifra aumenta en 14 puntos (37.9%) si solo contemplamos al personal de las oficinas administrativas (Lima). En el caso del Obrero de Régimen Común, el 11% son mujeres. Ello se debe a nuestros esfuerzos por priorizar la contratación de este grupo de personas en ciertos puestos de trabajo.



En el año 2018, participamos por 2^{do} año consecutivo en el Ranking PAR Equidad de Género de Aequales; lo que nos permitió obtener un diagnóstico de cómo nos encontramos frente a ciertas acciones que promueven la equidad de género dentro de la empresa. A raíz de esta participación, hemos generado ciertas estrategias que se desplegarán durante el año 2019 buscando con ello generar esfuerzos para 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.

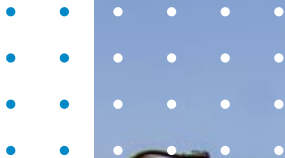


El sector en el que nos encontramos nos permite llegar a comunidades alejadas de la ciudad y regiones que se encuentran en pobreza y extrema pobreza. Es así que con nuestra buena práctica de contratación local, no solo brindamos capacitación y desarrollo a donde vamos; sino también dinamizamos la economía de cada región.



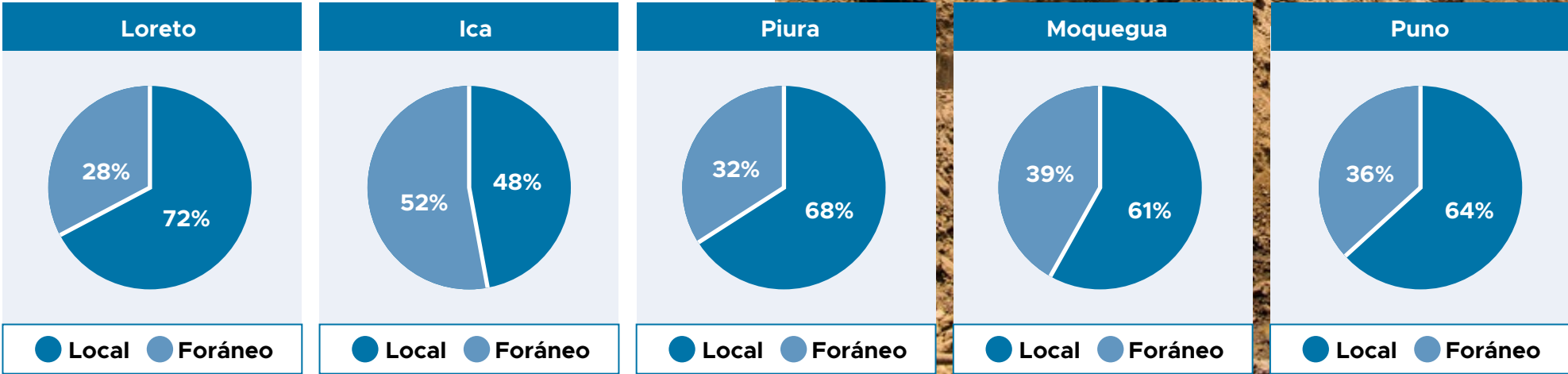
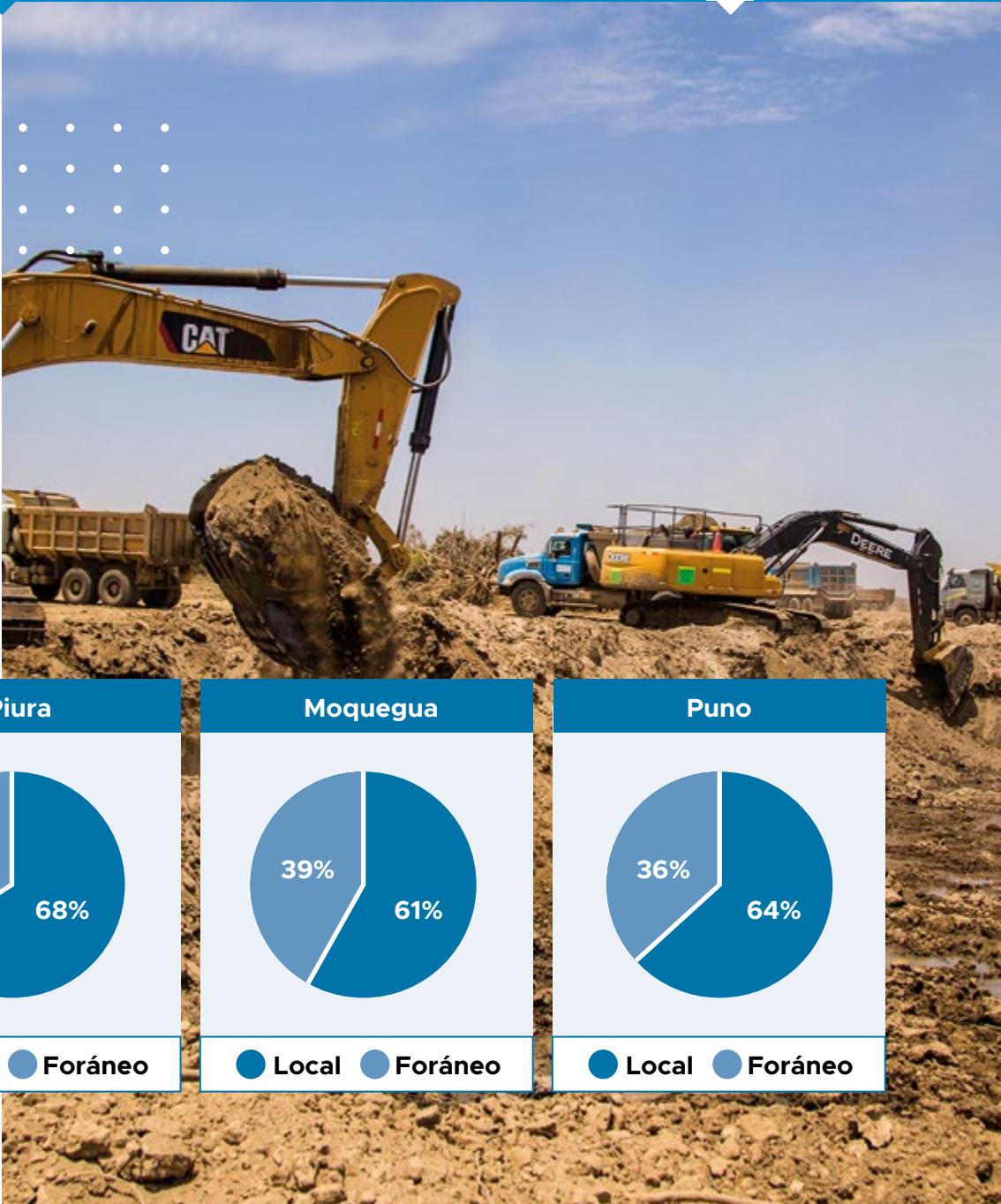
Como se aprecia en el gráfico lugar de residencia, el 49.8% de nuestra fuerza laboral reside en provincias. Este porcentaje, aumenta en 20.4 puntos (70.2%) si nos enfocamos en los trabajadores que residen en provincia y trabajan en nuestras obras fuera de Lima.





Así, en las regiones donde se encuentran nuestros proyectos con mayor fuerza laboral, el personal local oscila entre el 48% y 72%; rango que supera en 7 puntos al año anterior. A continuación, presentamos algunas de estas gráficas:

(202-2) (103-3) [↗](#)



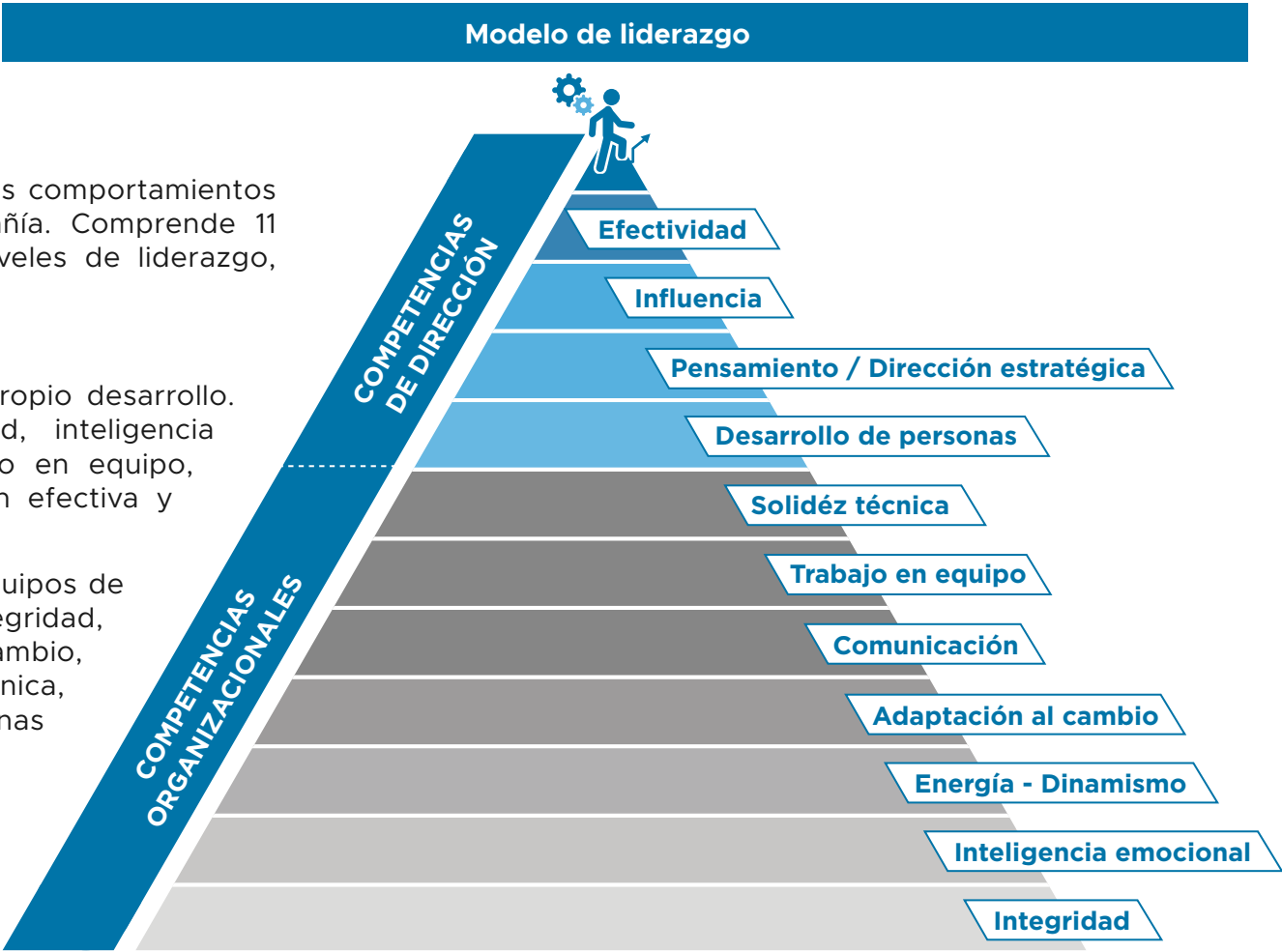
5.2. Talento empleado

Modelo de Liderazgo

El Modelo de Competencias Cosapi, define los comportamientos de los trabajadores y líderes de la Compañía. Comprende 11 competencias que se distribuyen en dos niveles de liderazgo, compartiendo 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.



Con la finalidad de contribuir al desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores, contamos con la Universidad Corporativa Cosapi (UCC). La UCC incluye diplomados, cursos y programas de formación / especialización. Además, cuenta con un esquema de gestión del desempeño que permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora. Ambas iniciativas aportan directamente al desarrollo y crecimiento profesional de nuestros empleados.

Universidad Corporativa COSAPI (UCC)

En el año 2011, Cosapi constituyó la primera Universidad Corporativa del sector de Ingeniería y Construcción en el Perú. Esta universidad se creó con el objetivo de brindar a sus trabajadores una educación integral, competitiva y especializada; lo cual les permitiría acelerar su proceso de desarrollo profesional y alcanzar los objetivos organizacionales.

La UCC comprende 03 bloques formativos: UCC Formación General, UCC Programas y UCC Diplomados. Estos se encuentran alineados a nuestros objetivos académicos y organizacionales. Además, nos permiten contribuir con la gestión del conocimiento e impulsar el crecimiento personal y profesional de nuestros trabajadores.

(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.



Formación General: Se compone de una serie de cursos que tienen como finalidad aportar a la solidez técnica de nuestros trabajadores y al desarrollo de sus habilidades blandas; buscando con ello nivelar y establecer un conocimiento base y estándar desde un enfoque integral. Estos cursos son dictados en un 55% de manera virtual ya que ello nos permite tener un mayor alcance y poder llegar a los trabajadores que se encuentran en nuestros proyectos fuera de Lima.

Para la estructura de este bloque, se toma en cuenta el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación y se consideran tres áreas:

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

Durante el año 2018 dictamos 43 cursos; teniendo una participación total 1,079 empleados.

Programas: Brinda capacitación personalizada para potenciar habilidades que favorezcan el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores. Durante el año 2018, se impartieron 05 programas:

- **Programa Compartiendo la Cultura COSAPI (Inducción Virtual):** Enfocado a los nuevos integrantes de la empresa. Tiene como finalidad dar a conocer la historia, valores, políticas, beneficios y objetivos de nuestra Compañía.
- **Programa Jóvenes Talentos:** Tiene como objetivo captar y desarrollar talentos para dotarlos de una visión global del negocio, a través de un plan de formación en competencias técnicas y personales, logrando contribuir con su crecimiento profesional y alinearlos a los objetivos de la compañía.
- **Programa de Mentoring:** Enfocado en el desarrollo profesional y personal de trabajadores con alto potencial. Busca concretar ideas a través de planes de acción. Durante el año 2018, contó con la participación de 09 trabajadores entre Mentores y Mentees.
- **Programa de Coaching Ejecutivo:** Tiene como propósito brindar técnicas y herramientas a diferentes posiciones de nuestra organización, para seguir potenciando sus habilidades directivas. En el año 2018 contó con la participación de 09 trabajadores.
- **Programa de Inglés Corporativo:** Enfocado a fortalecer el dominio del idioma inglés en nuestros trabajadores, con la finalidad de contar con herramientas de gestión que les permitan desarrollar eficientemente sus funciones. En el año 2018 contó con la participación de 50 trabajadores.



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



UCC Diplomados: Busca potenciar el crecimiento profesional de nuestros 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 se hace referencia al *know how* del negocio. Durante el año 2018, por temas coyunturales, se puso en pausa esta buena práctica, la cual será retomada en el año 2019.

INDICADORES DE LA UCC		(103-3) ↗
Indicadores		2017
Número de trabajadores capacitados		1,079
Número de docentes internos		41
Horas de capacitación COSAPI		12,770
Horas de formación en la UCC		6,389
Número de Cursos UCC Formación General		43
Número de UCC Diplomados		0
Número de UCC Programas		5

BLOQUES FORMATIVOS		(404-1) (103-3) ↗
Bloques formativos		HH
UCC Formación General		6,389
UCC Diplomados		0
UCC Programas		4,469
Otros		1,912
Total		12,770

Gestión del Desempeño

La Gestión del Desempeño de Cosapi se basa en un modelo que permite orientar, promover y monitorear de manera permanentemente el desarrollo de las competencias, objetivos y habilidades necesarias de nuestro talento humano; ello para alcanzar los resultados esperados por la organización.

Durante el año 2018, 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 2018 obtuvimos 1,159 resultados de desempeño.

(404-3) (103-3) ↗

- Evaluación del Manual de Gestión de Proyectos (MGP)

Cita los procedimientos y estándares empleados por Cosapi para gestionar sus proyectos de construcción; desde la adjudicación hasta su cierre. Además, contiene metodologías, herramientas y técnicas plasmadas en procedimientos de trabajo y formatos que explican cómo ejecutar cada uno de los procesos de Gestión de Proyectos.

Los principales beneficios de la implementación y utilización del MGP son: la estandarización que uniformiza el trabajo en los proyectos, la capacitación que permite facilitar el aprendizaje y entender lo que hace cada una de las áreas, la mejora continua que permite identificar oportunidades de mejora y finalmente la mejora del desempeño por la cual los proyectos se conducen de manera más organizada.

Cultura de Formación de Equipos de Alto Desempeño

Nuestra 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 nuestros trabajadores.

En el año 2018, impulsamos la Cultura de Alto Desempeño, la cual busca la eficacia de nuestras actividades. Así, desarrollamos el Programa de Formación de Equipos de Alto Desempeño, el cual busca formar equipos que trabajen de manera efectiva y que se encuentren constantemente orientados al cumplimiento de objetivos. Este programa se desarrolló en 13 proyectos y tuvo la participación de 414 en trabajadores.





Clima Laboral

Desarrollamos por 4^{to} año consecutivo la medición inhouse de Clima Laboral. En esta medición se evaluó un total de 22 proyectos de Cosapi y Consorcios, con un alcance de 975 empleados y 4,226 obreros encuestados. Es así que obtuvimos un resultado positivo de 75.5% y 75.7% respectivamente.

Consideramos importante conocer la percepción de los trabajadores con respecto al ambiente laboral. Esta evaluación nos permite conocer la percepción de nuestros trabajadores en todo el Perú, así como explorar nuestras fortalezas y áreas de mejora. De esta manera desarrollamos planes de intervención en Clima Laboral que permiten mejorar la calidad de vida laboral.

5.3. Talento obreros

Contratamos y retenemos a nuestro equipo de Obreros de Régimen de Construcción Civil conformado por mano de obra calificada (jefes de grupo, operarios y oficiales) y mano de obra no calificada (peones); aplicando estrategias de monitoreo y mejora de su desempeño, para que nuestros proyectos obtengan los mejores resultados. Por política de la empresa, la mano de obra no calificada, debe ser preferentemente local. Es así que en el año 2018, el 95.23% de la mano de obra no calificada perteneció al área de influencia de nuestros proyectos.

Como todos los años, participamos del Reto Yo Constructor versión cono norte 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, obtuvimos el 1er lugar en dos categorías: Fierro y Electricidad. Estos premios evidencian la superioridad técnica en la selección y habilitación de materiales; uso de herramientas y equipos; interpretación de planos esquemas y diagramas; cumplimiento de normas de seguridad y ambientales; y la destreza en operaciones dentro de los procesos constructivos; componentes que se adquieren gracias a nuestros cursos de capacitación y entrenamiento en campo.

Comprometidos con el desarrollo de nuestra gente, y del país, participamos como actores socio laborales en el diseño de políticas públicas e implementación de los procesos de normalización y certificación de competencias labores; así como en programas de formación profesional y capacitación laboral relacionados al sector construcción. Es así que en el año 2018 continuamos con nuestra



participación en el Comité de Competencias Laborales del Sector Construcción creado por la RM N° 050-2016-TR, promoviendo la formalización y profesionalización de los trabajadores del sector, contribuyendo con mejorar la competitividad laboral empresarial y productividad laboral, coadyuvando a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda del mercado de trabajo.

Además, participamos en la elaboración de perfiles ocupacionales del sector construcción y de la mesa técnica intersectorial de construcción, convocada por el Ministerio de Educación (MINEDU) para validar la ruta formativa de los programas de estudio vinculados a las actividades económicas de “Construcción de Edificios”, “Obras Civiles”, y “Actividades Especializadas de construcción”.

Otro importante aporte es la implementación del Centro de Certificación de Competencias Laborales autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) para contribuir en el reconocimiento público, formal, temporal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, conforme a unidades de competencia vinculadas con un perfil ocupacional del sector construcción. Es así que en el año 2018 obtuvimos la Autorización para certificar los perfiles de: Montaje de Estructuras Metálicas, Instalación de Andamios, Encofrados Modulares y Albañilería de Edificación; siendo la primera y única empresa constructora habilitada para este fin.

Así también, establecimos 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. En tal sentido, firmamos un 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.

Otro importante convenio, promovido por el MINEDU, fue el que se firmó con el Instituto de Educación Superior Tecnológico María Rosario Araoz Pinto. Este convenio se firmó con el fin de implementar el primer piloto del sistema de formación dual en país, en el marco de “Los Lineamientos Académicos Generales (LAG) 2018”; en beneficio de los trabajadores de Cosapi, otorgando una oportunidad para estudiar las carreras de Construcción Civil y Montaje Mecánico bajo la modalidad dual (Instituto- Empresa).

Capacitación y Entrenamiento Obreros

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

Gracias al Centro de Capacitación Obreros identificamos las necesidades de capacitación de nuestro personal operativo y diseñamos cursos en función de las necesidades del proyecto. Estos cursos se enmarcan en nuestros 05 programas:

(404-2) [↗](#)

Empleo con productividad en ascenso	Actualización y perfeccionamiento laboral	Capacitación avanzada	Capacitación complementaria	Semillero
Brinda conocimientos y habilidades técnicas básicas para contar con mano de obra local capacitada (peones).	Curso de especialización dirigido a oficiales y peones, que les permite adquirir nuevos conocimientos.	Fortalece las habilidades técnicas de los jefes de grupo para que propongan nuevas estrategias desde su puesto de trabajo.	Consiste en talleres de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Está dirigido a jefes de grupo para contribuir a la mejora de su productividad.	Permite identificar y formar a personal operativo especializado para que desarrollen las competencias técnicas y socio conductuales necesarias para alcanzar los estándares de desempeño en nuestros proyectos.

Durante el año 2018 hemos dictado 61 cursos, destacando en la especialización de mecánica de montaje de estructuras y el de montaje de tubería industrial (mecánica). Por su parte, en la especialización de civil destacamos el curso de lectura de planos, metrados en obra y nivelación topográfica.

(404-1) (103-3) ↗

Indicador	2018
Número de obreros capacitados	1026
Horas de capacitación promedio por persona	13.1
Porcentaje de proyectos atendidos con respecto al total	28.6%



Evaluación de desempeño

(404-3) (103-3) ↗

Esta evaluación de desempeño está dirigida al personal operativo de las categorías oficial, operario y jefe de grupo. Su finalidad es medir el grado de desarrollo de comportamiento en el puesto de trabajo. En el año 2018 incrementamos a 22 el número de proyectos evaluados, llegando a obtener un total de 2,356 colaboradores evaluados. Esta evaluación nos permite:

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

Ascenso por mérito

Es la evaluación del obrero para la promoción a una categoría superior con base en el reconocimiento de sus competencias técnicas y desarrollo laboral. Así, se le habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades. Durante el año 2018 evaluamos a 218 obreros, teniendo 154 aprobados (71%).

5.4. Gestión de sindicatos

(407-1) ↗

Uno de los temas más importantes para nosotros como sector construcción, es la gestión de los sindicatos. El diálogo, es nuestra herramienta principal para lograr buenas relaciones con las organizaciones formales.

En nuestro país, 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 ejecutamos, se forman los Comités de Obras, los cuales representan a todo el personal obrero de construcción civil del proyecto y nos preocupamos por atender, de manera directa los temas puntuales de cada proyecto.

(103-2) ↗

Además, nos anticipamos y prevenimos 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, hemos mantenido óptimos índices en cuanto a las paralizaciones, siendo reflejo de nuestra buena gestión.

(103-3) ↗



5.5. Seguridad y salud en el trabajo

Uno de los pilares de nuestra gestión sostenible es la seguridad de nuestra gente, especialmente en proyecto. Si bien existen riesgos inherentes de las actividades del sector construcción, contamos con un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SIG de SSOMA) que es parte integral del negocio y está basado y certificado por las normas internacionales OHSAS 18001 e ISO 14001; este sistema nos permite mantener estos riesgos controlados.

(103-2) [↗](#)

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

Ejecutamos nuestros proyectos cumpliendo los requisitos legales vigentes, las exigencias de nuestros clientes y los estándares voluntarios que la empresa asuma. Promovemos y garantizamos el comportamiento seguro, la participación y la consulta activa de nuestros trabajadores y sus representantes en todos los elementos del Sistema Integrado de Gestión de SSOMA. Para esto, aplicamos las mejores prácticas constructivas y esperamos una motivación trascendente de los líderes que garantice el bienestar de todos los involucrados.

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



Seguridad en el Trabajo

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

(403-2) [↗](#)

Actividades	Riesgos
Operación de equipo pesado	<ul style="list-style-type: none">• Daños a la salud por atropello y aplastamiento por mala maniobra del equipo.
Trabajos en altura	<ul style="list-style-type: none">• Daños a la salud por caídas, resbalones y tropiezos.
Trabajos de izaje	<ul style="list-style-type: none">• Daños a la salud por aplastamiento y por caída de cargas suspendidas.
Trabajos en caliente (soldadura, asfalto en caliente, cortes de estructuras metálicas)	<ul style="list-style-type: none">• Daños a la salud por quemaduras (primero, segundo y tercer grado).
Trabajos en espacios confinados (excavaciones profundas, tanques cisternas, buzones)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 2018, en coordinación con el Equipo de Dirección del Proyecto, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), Jefes de Grupo y personal obrero, desarrollamos las siguientes iniciativas para minimizar estos riesgos:

- **Inspecciones** a las áreas de trabajo para verificar las condiciones de nuestros equipos, maquinarias, herramientas, materiales e instalaciones, con el fin de asegurar su buen estado de conservación y funcionamiento. Estas inspecciones incluyen el análisis y corrección de los actos y condiciones inseguras para evitar que causen incidentes y accidentes.
- **Auditorías** del sistema de gestión SSOMA a Sede Central, Gerencia de Procura, Equipos y Transporte y a los proyectos Edificio Primera Visión; el Hotel Aloft, Proyecto Construcción de Edificio CPAL; Sinergia, Espesadores y HPGR Southern-Toquepala; Obras Nuevas La Videna 2 - Juegos Panamericanos 2019 y Construcción de Templo Arequipa en base a la normativa legal vigente y las normas internacionales ISO 14001: 2015 y OHSAS 18001: 2007.
- **Control de Velocidad** en los vehículos, para garantizar que el traslado de nuestros trabajadores dentro de la zona de influencia de nuestros proyectos 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.

- **Monitoreamos** de manera satelital y/o telefónica a nuestras unidades que trasladan mercancías hacia los proyectos, para identificar el estado del viaje.
- **Brindamos asesorías** por parte de la Superintendencia de SSOMA de Sede Central a los diferentes proyectos.

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

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

Entre sus acciones se encuentran:

- **Capacitaciones, 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**, 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”.

Nuestra metodología está inspirada en el modelo de Seguridad Basada en Personas. Con el apoyo de psicólogos laborales conocedores de los procesos constructivos, se promueve y refuerza actitudes y comportamientos seguros en colaboradores para garantizar un cambio cultural progresivo.

Durante el año 2018 participaron en el Programa de “Dinámicas Grupales y Simulación” un promedio de 53,624 asistentes con un total de 20,992.15 horas capacitadas. Por su parte, en el programa de “Liderazgo para un Trabajo Seguro” participaron un promedio de 114 capataces con un total de 559 horas capacitadas. Finalmente, como resultado del Programa de “Observadores de Comportamiento Seguro” se lograron corregir 7,051 conductas de riesgo participando un promedio de 134 trabajadores.

- [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	421,200
Ejecutados en consorcio	605,828
Total	1,027,028



(403-3) 

RIESGOS PARA LA SALUD	ACTIVIDADES						
	Movimiento de tierra masivo Obras Civiles	Trabajos en altura estructural	Trabajos de Izaje	Trabajo en espacios confinados	Trabajos en caliente	Operación y mantenimiento de equipos	Manipulación de materiales peligrosos
	<ul style="list-style-type: none"> • Hipoacusia inducida por el ruido • Alteraciones osteomusculares • Alteraciones respiratorias • Fatiga y somnolencia • Lesiones dermatológicas • Caídas a nivel • Caídas en altura estructural • Deshidratación • Alteraciones psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones osteomusculares • Caídas en altura estructural • Síndrome del arnés • Electrocución • Alteraciones psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones osteomusculares • Caídas en altura estructural • Electrocución • Hipoacusia inducida por el ruido • Aplastamiento por caída de carga 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones osteomusculares • Asfixia • Deshidratación • Alteraciones psicosociales • Golpe de calor 	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras • Deshidratación • Golpe de calor • Alteraciones osteomusculares • Cortes y heridas • Electrocución • Intoxicación por gases tóxicos. • Alteraciones psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteración osteomusculares • Alteraciones neurovasculares • Hipoacusia inducida por el ruido • Alteraciones psicosociales • Intoxicación crónica por sustancias químicas • Alteraciones psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Intoxicación por ingesta • Intoxicación por contacto • Asfixia por gases tóxicos • Quemaduras químicas • Alteraciones oftalmológicas • Alteraciones respiratorias • Carcinogenicidad • Alteraciones psicosociales



Realizamos iniciativas preventivas 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 nuestros clientes de acuerdo a la normativa vigente.
- **Programa de vigilancia médica ocupacional** según panorama de factores de riesgo, entre ellos está: protección auditiva, protección respiratoria, pausas activas, vida saludable, inspecciones de comedores, inspecciones de campamentos, entre otros.
- **Campañas de Salud Ocupacional** dirigidas a la prevención del cuidado de oídos, protección respiratoria, fatiga, somnolencia, entre otras. En el año 2018 se realizaron un promedio de 60 campañas en nuestros proyectos.
- **Actividades de Monitoreos Ocupacionales** en donde se realizan mediciones de agentes según exposición, para verificar que se encuentren dentro de los Valores límites permisibles según la normativa vigente.
- **Capacitaciones en temas de seguridad ocupacional.** En nuestros proyectos e instalaciones se han impartido un promedio de 100 capacitaciones en temas relacionados a la Salud Ocupacional.
- **Brindar atención médica** en situaciones de urgencia y emergencias médicas a todo trabajador, así como el seguimiento médico de los accidentes de trabajo hasta el alta definitiva.
- **Implementar el software de Salud Ocupacional (SMO)** que automatiza y optimiza los procesos de gestión de salud ocupacional, centralizando la información médica y haciéndola disponible en todos nuestros proyectos con distintos niveles de usuarios.

Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

En el año 2018, en los proyectos gestionados únicamente por Cosapi, obtuvimos un Índice de Severidad (IS) de 10.06 y un Índice de Frecuencia Total (IF Total) de 1.45 y un Índice de Frecuencia con ATP (IF ATP) de 0.13 .

(403-2) (103-3) ↗

Indicadores	Proyectos Ejecutados en consorcio	Proyectos Ejecutados por COSAPI	Proyectos Ejecutados por COSAPI + consorcio
Accidentes con tiempo perdido (ATP)	19	7	26
Accidentes registrables	71	78	149
Enfermedades ocupacionales	0	0	0
Número de días perdidos	426	540	966
Fatalidades	0	0	0
Horas hombre trabajadas	16,609,098	10,740,899	27,349,996
Índice de frecuencia con ATP	0.23	0.13	0.19
Índice de severidad	5.12	10.06	7.06
Índice de frecuencia total	0.85	1.45	1.09



Reconocimientos en seguridad

Nuestra gestión de excelencia ha permitido que en el año 2018 nuestros clientes nos premien con los siguientes reconocimientos:

- Cosapi Minería recibe reconocimiento de la Minera Shougang Hierro Perú en el mes de enero, por haber obtenido un destacado desempeño de la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” durante el año 2017, habiendo ocupado el primer lugar en el ranking organizacional.
- El Consorcio Cosapi JJC Schadder Camargo, recibe un reconocimiento de Técnicas Reunidas y Petro Perú como mejor subcontratista en la gestión de salud, seguridad y medio ambiente del mes de marzo.
- El Consorcio Cosapi mas Errazuriz recibe reconocimiento de la Minera AngloAmerican en el mes de junio, por el desempeño excepcional en seguridad, obteniendo 1’000,000 horas trabajadas sin tiempo perdido (30 de noviembre 2017 – 1 de Junio 2018).
- Cosapi recibe reconocimiento por 1’000,000 HH sin ATP, en el mes de agosto. Como reconocimiento otorgado por el Cliente “Lima 2019” por haber logrado 1’000,000 HH sin ATP, en el proyecto “Remodelación y Ampliación de la Villa Deportiva Nacional – VIDENA”.
- El Consorcio Cosapi JJC recibe reconocimiento de Técnicas Reunidas y Petro Perú en el mes de septiembre, por haber aportado al proyecto PMTR con 3’137,253 HHT sin accidentes incapacitantes.
- Cosapi recibe reconocimiento por 2’000,000 HH sin ATP en el mes de noviembre, otorgado por el Cliente “Lima 2019” por haber logrado 2’000,000 HH sin ATP, en el proyecto “Remodelación y Ampliación de la Villa Deportiva Nacional – VIDENA”.
- El Consorcio Cosapi mas Errazuriz recibe reconocimiento de SMI-AAQ como “Mejor Contratista Grande del mes de Octubre en HSE”.
- Cosapi Minería recibe reconocimiento de la Minera Shougang Hierro Perú, en el mes de noviembre, por lograr 4’000,000 de horas hombre de trabajo sin accidentes incapacitantes.
- El Consorcio Cosapi JJC recibe reconocimiento de Petro Perú, en el mes de diciembre, por sus altos indicadores de Gestión Ambiental y Seguridad obtenidos durante el año 2018 otorgándole el Premio Plata.





Sociedad

6.



Para Cosapi, es fundamental que durante la ejecución de los proyectos respetemos la cultura de las comunidades con las cuales nos relacionamos, buscando establecer lazos de confianza a largo plazo. Dinamizamos la economía local priorizando el uso de recursos de la zona y generando puestos de trabajo para personal especializado y no especializado; y ejecutamos Programas Sociales filantrópicos y sostenibles, según la necesidad de la comunidad. Con todo ello no solo estamos contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades, sino también al desarrollo del país.



6.1. Clientes

Somos una organización que ejecuta proyectos de alta complejidad, empleando procesos estandarizados y tecnologías que nos ayudan a dar soluciones innovadoras. Así, garantizamos, proyectos con estándares de Calidad, que demuestran el buen servicio que les brindamos y el compromiso que asumimos por cumplir con todos los objetivos en los proyectos que participamos.

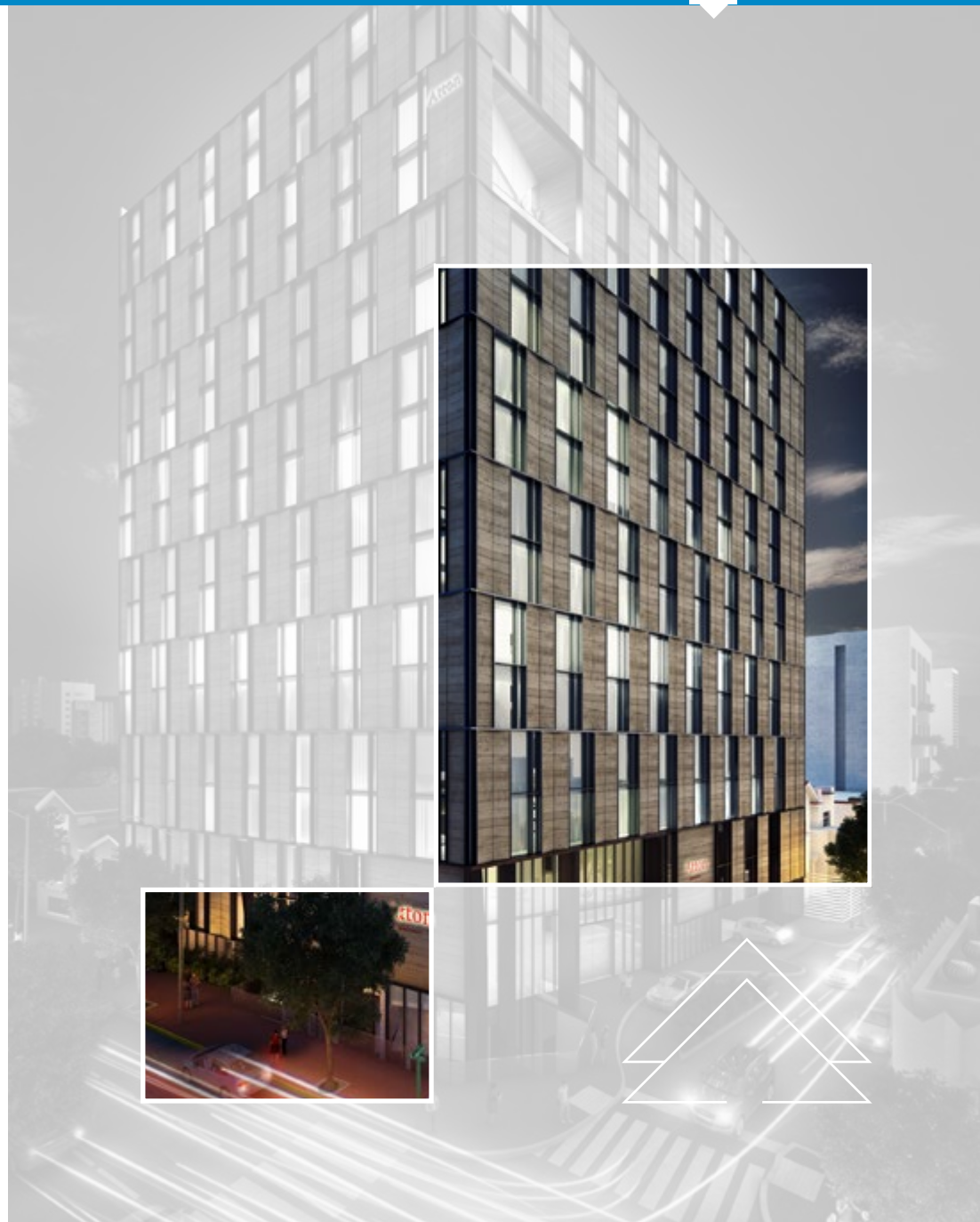
Logramos fidelizar a nuestro Clientes trabajando como socios estratégicos en los proyectos, implementando Sistemas de Gestión que nos permitan lograr resultados de forma colaborativa.

Uno de nuestros sistemas, es el “Sistema de Gestión de Calidad”, el cual está orientado al cumplimiento de los objetivos y a lograr la Satisfacción del Cliente.

En el año 2018, validamos la eficacia de nuestros estándares implementados en toda la organización y también de nuestro Sistema de Gestión de Calidad, logrando la recomendación para la certificación y posteriormente la Certificación de la Norma ISO 9001: 2015.

Buscamos desarrollar una cultura basada en los riesgos, por lo que estamos alertas a la identificación de los mismos. Para los procesos funcionales, hemos implementado una metodología basada en la ISO 31000; para los proyectos, se ha mantenido la metodología de Gestión de Riesgos basada en el PMBOK que venimos trabajando desde hace más de 05 años.

Es pertinente mencionar que el compromiso de nuestros líderes ha sido importante para lograr la implementación de la Gestión de Riesgos y su sostenibilidad en el tiempo. Una identificación temprana



de los riesgos nos ayuda a implementar acciones para evitar que el riesgo se materialice y asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Nuestro Sistema de Gestión de la Calidad se retroalimenta de la percepción de nuestros Clientes en los servicios que brindamos. Nos preocupamos por analizar los puntos de mejora en nuestros procesos y así mejorar constantemente nuestros servicios.

En el año 2018, obtuvimos una puntuación de 89.1%. A continuación, mostramos los resultados de las encuestas de Satisfacción de Cliente de los principales proyectos de nuestra organización.

(103-3) ↗

Proyecto		Cliente	Resultado
Infraestructura	Servicio de Conservación Vial-Tambillo Ayacucho	Provias nacional	98.0%
Infraestructura	SCV Humajalso - Tachna - Mazocruz	Provias nacional	97.1%
Plantas Industriales	HPGR y Espesadores - Sinergia Toquepala	CAD Proyectos Perú	84.7%
Edificaciones	Construcción de la Segunda Ampliación CC Plaza San Miguel	Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)	95.7%
Edificaciones	Construcción del Edificio de la Nueva Sede de CPAL	VDISEÑO	89.0%

(No GRI) ↗



Nuestro resultado cuenta con el respaldo de la fidelización de nuestros principales clientes. Existe otra forma de medir la fidelización o lealtad de nuestros clientes es a través del indicador NPS (Net Promoter Score), que se calcula de la siguiente manera: $NPS = \%Promotores - \%Detractores$.

Un NPS superior a 0% se percibe como bueno, actualmente tenemos un $NPS = 38.5\%$ (calificación buena), esto significa que es mayor la cantidad de Clientes, que según su experiencia con nosotros, recomiendan los servicios que brinda nuestra organización.

6.2. Comunidad

Nuestra actividad en las comunidades cercanas a nuestros proyectos, nos ha permitido dinamizar la economía local de 16 departamentos del Perú. Además, hemos brindado puestos de trabajo de mano de obra especializada, no especializada y capacitaciones. De esta manera, contribuimos en el desarrollo personal y profesional de la comunidad. Asimismo, contamos con una estrategia de compras locales que genera empleabilidad y contribuye al crecimiento de la localidad.

Nos preocupamos también por mantener una relación cercana con la comunidad, donde prime 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) ↗

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

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.		REDUCIR	<ul style="list-style-type: none">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).		REDUCIR	<ul style="list-style-type: none">Determinar la responsabilidad de la afectación.Negociar con la parte afectada.Implementar acciones de prevención ante las posibles afectaciones.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO			PLAN DE TRATAMIENTO	
Causa	Riesgo	Calificación	Estrategia	Plan de Acción
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	<ul style="list-style-type: none">Solicitar y utilizar la lista de proveedores locales disponibles del Cliente.Apoyar a la formalización de los proveedores locales.
Desconocimiento de protocolos de relacionamiento con la comunidad.	Conducta inapropiada por parte de trabajadores foráneos.	ALTO	EVITAR	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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.

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 locales (hoteles, alimentación, transporte) de forma temporal.	 BAJO	REDUCIR	<ul style="list-style-type: none">• 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.
Incremento de población en la localidad del Proyecto.	Incremento de demanda de servicios médicos (EMPO, atenciones ambulatorias y/o emergencias).	 BAJO	REDUCIR	<ul style="list-style-type: none">• 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 nuestros proyectos, contamos con responsables que se encargan de establecer una relación armoniosa y cercana con las comunidades aledañas. En las comunidades de zonas rurales, identificamos a las autoridades locales y establecemos espacios de diálogo, como asambleas, para atender sus dudas y/o propuestas. En las zonas urbanas, realizamos juntas vecinales para explicar los procesos de la construcción y las molestias que podrían generarse. Para ambos casos, llegamos a acuerdos mutuos para mitigar los posibles impactos negativos.

Con la finalidad de atender las consultas de la población que se pueda ver afectada por nuestra actividad, contamos con un procedimiento de resolución de quejas y reclamos para la comunidad. Con el mismo, logramos acuerdos satisfactorios para ambas partes y, en caso de ser necesario, otorgamos compensaciones. Cabe precisar que durante el año 2018 no recibimos quejas ni reclamos formales.

(103-3) ↗

Principales programas a favor de la comunidad

(413-1) ↗

En Cosapi, estamos comprometidos con la educación del país. Por esta razón, nuestros programas sociales están enfocados en actividades que permitan que nuestros 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 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 la actualidad contamos con 06 bibliotecas implementadas en diferentes provincias a lo largo del país. Las cuales se encuentran en Caylloma (Arequipa), Jangas (Áncash), Marcona (Ica), Bellavista (Callao), Villa el Salvador y Miraflores (Lima).

El proceso de implementación de nuestras bibliotecas, es parte de nuestro programa de Voluntariado Corporativo. En el mismo, contamos con la participación de trabajadores de la compañía, familiares y la comunidad.



Cosapi deja Huella (donaciones):

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

- **Inicio de clases:** 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 2018, este programa ha beneficiado a 21 comunidades de nuestros proyectos, teniendo un impacto directo en 2,059 personas; invirtiendo, como Compañía, S/ 12 mil.





Manos Limpias:

Tiene como objetivo reducir la incidencia de enfermedades intestinales y respiratorias a través de un cambio de comportamiento relacionado al correcto lavado de manos con jabón. Asimismo, capacita a los padres y madres de familia en la producción de un jabón líquido artesanal.

En el año 2018, se han beneficiado entre niños y madres de familia a 285 personas, de los departamentos de Ica, Arequipa y Puno, realizando una inversión de S/ 4 mil.

Del campo a la mesa (manipulación de alimentos):

Este programa busca instruir a los propietarios y al personal de cocina de los concesionarios de los proyectos en el correcto lavado manos antes de manipular los alimentos. Esta actividad se realiza en coordinación con el Centro de Salud de la localidad donde se encuentra el Proyecto. En el año 2018, se beneficiaron a 9 comedores.

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. Capacitamos 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 2018 hemos beneficiado directamente a más de 5,308 personas con una inversión de S/ 839 mil.

(103-3) ↗

6.3. Gestión de proveedores

(102-9) (103-2) ↗

Contamos con 2,811 proveedores, que se agrupan en bienes, servicios y subcontratos. En definitiva, ellos son nuestros principales aliados en el desarrollo de los proyectos, permitiéndonos ejecutar nuestras obras con altos estándares de seguridad, calidad y cumpliendo con el plazo establecido. Durante el año 2018, registramos 460 proveedores nuevos.

Nuestra gestión de proveedores se divide en 05 etapas:



La inscripción y evaluación a los potenciales proveedores se realiza a través de nuestro Portal de Proveedores Cosapi. Para ello, consideramos el estado en la SUNAT, la condición financiera y legal, experiencia, entre otros; así como el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentos de Cosapi.

Nuestros 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, realizamos evaluaciones de desempeño a nuestros proveedores, permitiéndonos 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 nuestros 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 gestión del año 2018. Siguiendo estas buenas prácticas aseguramos los procesos de calidad y traslado de nuestros estándares de sostenibilidad a nuestros proveedores.

En resumen, con estas acciones, nos aseguramos dar a conocer a nuestros proveedores nuestros estándares de sostenibilidad, y a la vez, nos cercioramos de la calidad de sus procesos.

(414-1) ↗

Compras a proveedores locales

(204-1) ↗

En el año 2018 invertimos más de S/ 1,400 millones en compras a proveedores, de los cuales el 94% fueron a proveedores nacionales. De esta manera, dinamizamos la economía del país y elevamos sus estándares de actuación acorde a los de Cosapi, lo que aporta a su empleabilidad y hace sostenible su crecimiento.

De nuestros 2,811 proveedores, 975 (35%) pertenecen a la zona de influencia de nuestros proyectos en provincias. Ellos nos brindan servicios de fabricación metalmecánica, montaje, obras civiles, habilitación de acero y venta de suministros.

PROCEDENCIA DE PROVEEDORES			
	Número de proveedores	Inversión en compras	% de compras con respecto al total
S/(000)			
Internacional	75	85,607	5.94%
Nacional	2,736	1'355,260	94.06%
TOTAL	2,811	1'440,867	

PROVEEDORES NACIONALES (103-3) ↗			
	Número de proveedores	Inversión en compras	% de compras con respecto al total
S/(000)			
Lima	1761	1'164,391	85.92%
Provincia	975	190,869	14.08%
		1'355,260	



Medio ambiente

(102-11) (103-2) ↗

7.





En Cosapi tenemos como compromiso la protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos que puedan generarse durante la ejecución de nuestras actividades; los cuales se ven respaldados por nuestros planes y procedimientos de gestión ambiental, los cuales son implementados en todos nuestros proyectos.

Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado por la norma internacional ISO 14001, alineado a la legislación nacional. Es pertinente acotar que en el año 2018, logramos exitosamente la certificación en la ISO 14001: 2015 habiéndose realizado la transición desde la versión anterior ISO 14001: 2004.

7.1. Energía

En el desarrollo de nuestras actividades se genera el consumo de combustible de los equipos de maquinaria pesada y vehículos livianos. Como parte de las buenas prácticas en Gestión Ambiental, implementamos y mantenemos algunas iniciativas que nos permite contribuir con la reducción del consumo de energía.

- Programa de mantenimiento preventivo:** Se brinda mantenimiento a nuestros vehículos, monitoreando que estos se mantengan operando siempre bajo las condiciones adecuadas, a fin de anticiparse a la ocurrencia de posibles daños ambientales debido a derrames o fugas que puedan generar nuestros 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.
- Luces estroboscópicas:** Estos tipos de luces permiten señalar 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.
- 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:** Contamos, en una de nuestras unidades de negocio, con equipos eléctricos, palas y perforadoras, que reducen las emisiones de efecto invernadero.

- Paneles solares y generador de energía eólica:** A fin de conseguir un apropiado funcionamiento de las radios de comunicación por el personal en mina; implementamos paneles solares y generador de energía eólica que permiten un mayor almacenamiento de energía limpia y libre de contaminación en las baterías.

Además, en las sedes administrativas, se desarrollaron capacitaciones en temas ambientales como parte del “Programa Anual de capacitaciones”; tales como “Buenas prácticas ambientales” 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		EMISIONES DIRECTAS DE GEI	
Tipo de combustible	Consumo total	Emisiones	
Gasolina	16,778.5 GL	Toneladas métricas de CO ₂ equivalente	14'959,967.0 TN
Diésel	1'498,878.3 GL		
Energía eléctrica	19'146,869.4 kW		

(302-1) ↗

(305-1) ↗

7.2. Residuos:

Durante el desarrollo de nuestras actividades, generamos residuos que se agrupan entre peligrosos y no peligrosos. En este aspecto, nuestro principal reto es combatir contra la falta de rellenos sanitarios y de seguridad, certificados a lo largo de todo el país. Para hacer frente a este reto, contamos con un riguroso plan de gestión de residuos que presenta 05 líneas de acción: legislación ambiental, gestión integral de residuos, seguimiento a manifiestos de residuos, minimización de generación y capacitación.

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

- **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.
- **Yo fui Casco:** Tiene como objetivo reciclar los cascos en desuso de las obras, los cuales son procesados en la planta de reciclaje de nuestro socio estratégico. Es así que durante el año 2018

recepcionamos 749 cascos en desuso, con los cuales obtuvimos 210 sillas de plástico que fueron donados en un colegio de Villa el Salvador.

- **Recicla con Cosapi:** Programa destinado a cuidar el medio ambiente, contrarrestar los efectos del calentamiento global y apoyar a organizaciones independientes sin fines de lucro que buscan proteger y ayudar a las poblaciones más necesitadas de nuestro país.
- + **¡Asume tu papel!:** Destinada a reducir, reusar y reutilizar todo tipo de papel. En el 2018 se recicló 7,712 Kg. de papel, contribuyendo a la alimentación de 19 niños por un mes. Además, se dejaron de talar 131 árboles, se ahorraron 617 m3 de agua y 36,632 KW/H.
- + **¡Chapa tu chapa!:** Se recicla y recolecta tapas plásticas para apoyar campañas que otorgan sillas de ruedas, andadores y otros aparatos ortopédicos a personas con discapacidad en nuestro país. Esta buena práctica inició en Sede Central y fue replicada en algunos proyectos de Cosapi. En conjunto, en el año 2018 reciclamos 102.2 kg. tapas de plástico.

Indicadores de gestión de residuos en proyecto:

(306-2) (103-3) ↗

RESIDUOS NO PELIGROSOS	
Tipo de residuos	Toneladas
Orgánicos	257.72
Vidrios	0.73
Plásticos	324.34
Papel y cartón	357.81
Residuos generales	1,575.17
Madera	1,073.25
Residuos metálicos (fierros de construcción, planchas de acero)	1,057.27
Residuos de demolición (concreto y fierro)	3,071.46
Total de residuos no peligrosos generados	7,717.75

RESIDUOS PELIGROSOS	
Tipo de residuos	Toneladas
Especiales (baterías, pilas, etc.)	36.37
Biocontaminados	0.02
Aceite usado	87.23
Suelo contaminado	16.93
Trapos, filtros, etc. contaminados	157.36
Total de residuos peligrosos generados	297.91

Es pertinente mencionar que durante el 2018 no reportamos derrames significativos en las operaciones ejecutadas solo por Cosapi.

(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 nuestra organización.

En el caso de la captación de agua, para el año 2018 contamos con el registro correspondiente al consumo de agua para uso doméstico y de construcción.

Comprometidos con el cuidado del medio ambiente en los proyecto de Cosapi se realizan campañas por el Día Mundial del Agua a fin de lograr concientizar al personal en el ahorro del recurso hídrico.

CONSUMO DE AGUA 2018

Tipo de agua	Consumo total (m³)
Consumo doméstico	46,461.44
Consumo en construcción	937,432.75

(303-1) (103-3) ↗

EFLUENTES 2018

Tipo de agua	Consumo total (m³)
Efluentes de baños químicos	15,947.77





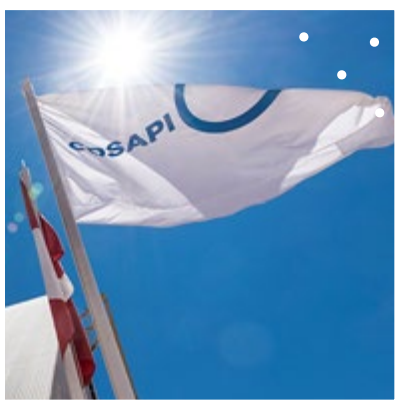
7.4. Biodiversidad

(304-1) (103-3) ↗

En nuestra organización disponemos de planes y procedimientos para evitar impactos negativos a la biodiversidad asociados a nuestras actividades, los que contienen medidas de prevención, control y minimización.

Es así, que en el proyecto “Remodelación y ampliación de la Villa deportiva nacional – Videna” durante el mes de mayo del 2018 se creó un vivero forestal; lugar donde se reubicaron las plantas que se encontraron dentro del área de construcción. Con los residuos orgánicos, especialmente hojas, tallos secos y aserrín, se produjo compost o humus orgánico; nutriente natural para las plantas que se encuentran en el vivero.

Por su parte, el Proyecto “Shougang”, en el mes de noviembre del 2018, realizó la semana de educación ambiental orientado a fomentar la participación activa de los niños y docentes en la mejora del medio ambiente a través de la plantación de especies vegetales. Para ello, se coordinó con la I.E.I Mi Pequeño Mundo, en la que participaron 95 niños. En esta institución, se realizó la plantación de Huarango, Acacia, Ficus, Sábila, Geranio y Margarita.



8.



Índice GRI

(102-54) (102-55) ↗

8.1. Índice de contenidos GRI

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI. Para el *Materiality Disclosures Services*, GRI Services ha revisado que el índice de contenidos de GRI sea claro, y que las referencias para los Contenidos 102-40 a 102-49 correspondan con las secciones indicadas del reporte.



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	12	-
	102-3 Ubicación de la sede	Calle República de Colombia 791, San Isidro	-
	102-4 Ubicación de las operaciones	11	-
	102-5 Propiedad y forma jurídica	COSAPI S.A.	-
	102-6 Mercados servidos	12	-
	102-7 Tamaño de la organización	7	-
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	39	-
	102-9 Cadena de suministro	77	-

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	En el 2018 se designó a Melquiades Damián Jara como Gerente General adjunto.	-
	102-11 Principio o enfoque de precaución	33, 79	-
	102-12 Iniciativas externas	20	-
	102-13 Afiliación a asociaciones	22	-
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4	-
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	9	-
	102-18 Estructura de gobernanza	15	-
	102-40 Lista de grupos de interés	23	-
	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, realizamos un proceso de identificación de nuestros grupos de interés que contó de 2 etapas: i) impactos que genera la organización en los grupos de interés en términos económicos, sociales y ambientales. ii) Identificación de los grupos de interés vinculados a nuestros objetivos de negocios. Este análisis nos permitió determinar nuestros 8 grupos de interés prioritarios. En el año 2017, se decidió agregar a los “Acreedores” como grupo de interés.	-
	102-43 Enfoque de la participación de los grupos de interés	24	-
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	24	-
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	11	-
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	27	-
	102-47 Lista de temas materiales	28	-

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 2018, no se han realizado re expresiones de la información.	-
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	En el 2018, no se realizaron cambios significativos en el alcance y cobertura de los temas materiales.	-
	102-50 Periodo objetivo del informe	2018	-
	102-51 Fecha del último informe	2017	-
	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	87	-
	102-55 Índice de contenidos GRI	86	-
	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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	16	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	16	-
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	16	-
Presencia en el mercado 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	41	-
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de alto ejecutivos contratados de la comunidad local	41	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	77	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	78	-
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	78	-
Anticorrupción 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 33	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	35	-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	33	-
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	35	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 79	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	81	-
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	81	-
Agua 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 79	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84	-
GRI 303: Agua 2016	303-1 Extracción de agua por fuente	84	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 79	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	85	-
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	85	-
Emisiones 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 79	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	81	-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	81	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 79	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	83	-
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	83	-
	306-3 Derrames significativos	83	-
Seguridad y salud en el trabajo 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 54	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61, 95	-
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	56, 61	-
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	59	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46, 51, 52	-
Formación y enseñanza 2016			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	46, 51	-
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	43, 50	-
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	46, 52	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 33	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35	-
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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	53	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53	-
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	53	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 33	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35	-
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	35	-
Trabajo forzoso u obligatorio 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 33	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35	-
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	72, 76	-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	72	-
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales – en las comunidades locales	69	-

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	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	77	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	78	-
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	77	-

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
Contenidos Específicos 2016			
Relacionamiento con clientes 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	66	-
No GRI	Satisfacción del Cliente	66	-
Política pública 2016			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	27	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35	-
GRI 415: Política Pública 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	35	-



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:

