

► Reporte de Sostenibilidad **2021**





Contribuir para trascender

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARTA DE LA PRESIDENCIA DEL DIRECTORIO	7
CARTA DE LA GERENCIA GENERAL	8
NUESTRA EXPERIENCIA EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS	10
PRINCIPALES RESULTADOS 2021	12

1. QUIÉNES SOMOS 14-47

1.1. Nosotros	16
1.1.1 Nuestros servicios	17
1.2 Nuestros proyectos en 2021	18
1.2.1 Proyectos adjudicados	18
1.2.2 Proyectos en ejecución	20
1.2.3 Proyectos concluidos	26
1.3. Capital social y acciones	28
1.4. Objeto social	29
1.5. Información sobre el ejercicio	30
1.5.1 Estados financieros	30
1.6. Principios corporativos	32
1.7. Estrategia para enfrentar el COVID - 19 en nuestros proyectos y sedes	34
1.8. Caminando hacia el futuro: cambio cultural	38
1.9. Certificaciones	39
1.10. Participación con los grupos de interés	40
1.1.1. Valor directo económico y distribuido	42
1.1.2. Clientes	43
1.1.2.1 Nuestros clientes en los últimos 10 años	44

2. GOBIERNO CORPORATIVO 46-59

2.1. Estructura organizacional	48
2.2. Directorio y gerencia general corporativa	50
2.2.1. Comités del directorio	52
2.2.2. Gerencias corporativas	54
2.3. Sistema de Gestión	56
2.4. Principios de Buen Gobierno Corporativo	58

3. GESTIÓN ÉTICA 60-71

3.1. Sistema de ética y cumplimiento	62
3.1.1. Código de ética	66
3.1.2. Política anticorrupción	66
3.1.3. Política de Libre Competencia	68
3.1.4. Línea ética	69
3.1.5. Auditorías	71
3.1.6. Comité de ética y cumplimiento	71

4. COLABORADORES 72-99

4.1. Empleo de calidad	74
4.2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias	77

4.2.1. Plataforma de formación virtual: Aula Pharos	80
4.3. Evaluación del desempeño	81
4.3.1. Evaluación de desempeño en empleados	81
4.3.2. Evaluación de competencias en personal obrero	82
4.4. Clima Laboral: Programa Contigo	82
4.4.1. Actividades de bienestar	84
4.4.2. Prevención del hostigamiento sexual en el trabajo	84
4.5. Beneficios laborales	86
4.6. Compromiso con la prevención: Seguridad y Salud Ocupacional	89
4.6.1. Aprendiendo y haciendo	89
4.6.2. Tecnología para la prevención	90
4.6.3. Metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC)	92
4.6.4. Accidentalidad	92
4.6.5. Promoción de la cultura de prevención y vida saludable	96

5. GESTIÓN DE PROVEEDORES 100-111

5.1. Proceso de cadena de suministros	102
5.2. Homologación de proveedores	103
5.3. Impacto de nuestra cadena de suministros	104
5.3.1. Debida Diligencia para proveedores	106
5.4. Negocios Mejorados: Desarrollo de proveedores locales	108

6. COMUNIDADES 112-121

6.1. Dimensiones	114
6.1.1. Progreso y Bienestar	115
6.1.2. Diálogo y Relacionamiento	116
6.1.3. Gestión de riesgos sociales, laborales y ambientales	118
6.1.4. Capacitaciones locales	119

7. MEDIO AMBIENTE 122-139

7.1. Gestión Ambiental	124
7.1.1. Programa 3R	125
7.2. Materiales usados	127
7.3. Residuos	129
7.4. Agua	132
7.5. Efluentes	135
7.6. Emisiones	136
7.6.1. Iniciativas para reducir emisiones	136
7.7. Cumplimiento ambiental	137

8. ANEXOS DEL REPORTE 140-143

8.1. Ficha técnica	142
--------------------	-----

9. PARÁMETROS DEL REPORTE 144-152

9.1. Nuestro reporte de sostenibilidad 2021	146
9.2. Índice de contenido GRI	148

CARTA DE LA PRESIDENCIA DEL DIRECTORIO

Presidente

Carlos Alberto Mujica Castro



“Estamos seguros de que esta empresa con 66 años de fundación que atiende a las empresas más notables del país, y que cuenta con una plana gerencial, administrativa y operativa del más alto nivel (...) logrará los sólidos objetivos que nos hemos trazado”.

Como directorio, tenemos el firme propósito de fortalecer el buen gobierno corporativo de la empresa en sus distintos estamentos. Con ese fin trabajamos estrechamente con la gerencia en la optimización de los procesos críticos (planeamiento, comercial, financiero, operaciones, gestión del talento, comunicaciones, tecnología, etc.) orientados a dar un mayor valor y sostenibilidad a la empresa en el futuro.

Estamos seguros de que esta empresa con 66 años de fundación que atiende a las empresas más notables del país, y que cuenta con una plana gerencial, administrativa y operativa del más alto nivel, apoyada por bancos y compañías de seguros muy importantes y que además goza de las más altas certificaciones, logrará los sólidos objetivos que nos hemos trazado.

En primer lugar, quiero agradecer al directorio anterior, presidido por Jorge Picasso Salinas (2018-2021) e integrado por Eduardo Camet Stewart y Gustavo Rizo Patrón, que dirigió la organización en el periodo de transición de empresa familiar a una compañía corporativa conducida por directores independientes ajenos a los accionistas.

Me honra presidir este nuevo directorio para el periodo 2022-2024, acompañado de dos profesionales con una gran trayectoria, José Enrique Santistevan y Andrés García Pye.

Torre de Control y Edificios Auxiliares
Proyecto Ampliación del Aeropuerto
Internacional Jorge Chávez de Lima.



Juntos hacia un futuro sostenible

102-14



ANTONIO LIEBMINGER
Gerente General

El 2021 fue un año retador. Desde el punto de vista sanitario, el COVID-19 nos exigió nuevas e innovadoras estrategias para mantener un entorno seguro para nuestros más de 6000 trabajadores y para cumplir con los plazos y presupuestos de obra comprometidos.

Políticamente fue un año electoral de mucha incertidumbre que notablemente paralizó las inversiones en el sector privado, acompañado de una fuerte fluctuación en el tipo de cambio y alza de precios en nuestros principales insumos. Así mismo, se han agudizado los conflictos sociales, paralizando las actividades de algunas empresas mineras del país.

A pesar de este contexto difícil, finalizamos el 2021 con un nivel de ventas de S/ 830 MM, la más alta de los últimos cinco años, y 86% por encima de la registrada en el 2020. Más del 85% de la venta corresponde a clientes del sector minero. En lo que se refiere a gastos generales y de administración, se reestructuraron y reforzaron distintas áreas de la empresa, lográndose ahorros y eficiencias importantes que se traducen en un valor de estructura inferior al 4% de las ventas.

Asimismo, el resultado neto antes de provisiones extraordinarias fue de más de S/. 17 MM soles (2.1% de la venta).

La empresa mantiene ratios financieros sanos, un capital de trabajo de más de US\$ 13 MM, una cobertura de servicio de deuda (EBITDA/Deuda) de 3x y un apalancamiento (Pasivo / Patrimonio) de 2.15x.

En lo que concierne a deuda financiera, la empresa solo mantiene un leasing de oficinas por S/.7 MM (1.4% del pasivo total). Nuestra estructura patrimonial es bastante sólida con un capital social equivalente al 68% del patrimonio.

Debemos destacar que todo esto es producto del compromiso y empuje de nuestro equipo humano y del apoyo de nuestros stakeholders.

Durante el 2021 logramos adjudicarnos dos proyectos: 1) Línea de Impulsión de Agua Suches-Cuajone para Southern Perú Copper Corporation y 2) Construcción del recrecimiento de la Presa de Relaves de Nieve Ucro para la Compañía Minera Raura, del Grupo Breca. Ambos proyectos han contribuido a mejorar nuestro backlog en aproximadamente S/. 300 MM.

Operacionalmente estamos próximos a concluir la construcción de tres presas para Anglo American Quellaveco S. A. (Presa de Relaves, Presa de Agua de Contacto CCR y Presa Vizcachas y Bocatoma Titire), así como el proyecto Obras Multidisciplinarias para Southern Perú Copper Corporation.

Igualmente estamos próximos a entregar el Hospital de Policía al Ministerio del Interior. Este ha sido un exitoso proyecto EPC - fast track - ejecutado en consorcio con una empresa española, que beneficiará en breve a la familia policial que contará con uno de los hospitales más modernos del país.

Este fue un año en el que alcanzamos la mayor cantidad de Horas Hombre Trabajadas desde 2015, con alrededor de 15 millones. A pesar del desafío impuesto por el Covid-19 para el funcionamiento de nuestras operaciones, superamos una vez más nuestras metas de seguridad alcanzando buenos índices y reduciendo nuestra accidentabilidad: Índice de Frecuencia de 0.16, Índice de Gravedad de 7.2 y cero accidentes fatales.

En términos generales, nuestras obras finalizan con un resultado positivo, con desafíos superados gracias al compromiso y empuje de sus respectivos equipos y con clientes satisfechos.

Para el 2022 seguiremos presentando ofertas competitivas y diferenciadoras, siempre agregando valor a nuestros clientes. Además de nuevas adjudicaciones, estaremos enfocados en culminar con éxito nuestros proyectos con Anglo American Quellaveco S. A., Lima Airport Partners S. R. L. y Compañía Minera Antamina S. A.

En línea con nuestro plan estratégico, continuaremos diversificando nuestra base de negocios, sin descuidar el core tradicional de la empresa. Con este fin, constituimos ANDESCO en el 2021, en sociedad con la empresa española EPSA, que nos permite ofrecer hoy servicios de operación minera (perforación, voladura, transporte y acarreo de mineral) y alquiler de equipos no convencionales.

Así también, durante el 2021 continuamos con nuestro programa de cambio cultural en la empresa, que promueve nuevos comportamientos alineados a los valores de integridad, eficiencia y excelencia.

Así mismo, continuamos fortaleciendo nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento. En este sentido, durante el 2021, se contrató a un encargado de Prevención Corporativo y a un Auditor Interno, ambos a dedicación exclusiva. Se culminó con la integración del Programa de Libre Competencia en el Modelo de Prevención, se atendieron el 100% de los reportes ingresados por nuestra Línea Ética y, en abril, se logró la Re-Certificación de la ISO 37001 a través de la World Compliance Association acreditada internacionalmente.

Para el 2022, seguiremos participando de importantes licitaciones privadas, desarrollando nuevas alianzas, sociedades, productos y servicios, buscando nuevos mercados a nivel nacional e internacional. Continuaremos dando lo mejor de nosotros para superar lo alcanzado, trabajando con responsabilidad, criterio e iniciativa. Estamos convencidos que sin esfuerzo no hay futuro.

010

Nuestra experiencia en los últimos 10 años

011



012 ▶ Principales resultados 2021

CLIENTES

S/ **830MM** EN VENTAS

90% CLIENTES SECTOR PRIVADO

85% CLIENTES SECTOR MINERO

10 CONTRATOS EJECUTADOS

TRABAJADORES

5600 TRABAJADORES EN PROYECTOS A NIVEL NACIONAL

+15MM DE HORAS DE TRABAJO

0.16 ÍNDICE DE FRECUENCIA (OHSAS)

560 000 HORAS DE CAPACITACIÓN

85% DE COLABORADORES CONFÍA EN QUE ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LA EMPRESA ADOPTARÁ MEDIDAS PREVENTIVAS Y DISCIPLINARIAS.

0 VICTIMAS MORTALES

013

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

100% DE CASOS ATENDIDOS EN LA LÍNEA ÉTICA

100% GOBIERNO CORPORATIVO DIRECTORES INDEPENDIENTES

- ★ RECERTIFICACIÓN DE LA ISO 37001 A TRAVÉS DE WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION, ACREDITADA INTERNACIONALMENTE.
- ★ CONTRATACIÓN DE UN ENCARGADO DE PREVENCIÓN CORPORATIVO Y AUDITOR INTERNO, A DEDICACIÓN EXCLUSIVA.

PROVEEDORES

+1500 PROVEEDORES A NIVEL NACIONAL

47% DE PROVEEDORES LOCALES

MEDIO AMBIENTE

+33MM KG DE PAPEL Y CARTÓN DESTINADOS A LA ASOCIACIÓN DE AYUDA AL NIÑO QUEMADO (ANIQUEM)

+1600 CASCOS EN DESUSO TRANSFORMADOS EN BANCAS PARA NUESTROS COMEDORES

COMUNIDADES

95% DE MANO DE OBRA NO CALIFICADA LOCAL

20% DE MANO DE OBRA CALIFICADA LOCAL



ESTACIONAMIENTO
PÚBLICO

3 SALUD
Y BIENESTAR



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



01

Quiénes somos ▶

JJC es una empresa que busca por sobre todo contribuir y generar valor a través de los proyectos que desarrolla. Con ese fin nuestras acciones a todo nivel se basan en la integridad, eficiencia y excelencia de nuestros profesionales.

1.1. NOSOTROS

102-2

Somos un grupo empresarial peruano con una trayectoria de más de 66 años, dedicada al desarrollo de grandes proyectos de ingeniería y construcción.

Iniciamos nuestras actividades empresariales en 1955. Nuestro fundador Jorge Camet Dickmann, junto a un pequeño y emprendedor grupo de constructores, ejecutaron proyectos de edificación y habilitación urbana. Con pasión, eficiencia y profesionalismo, diversificamos nuestras operaciones, desarrollando relaciones sólidas y duraderas con nuestros clientes.

Progresivamente, a lo largo de las siguientes décadas, nuestra actividad constructora se extendió a la atención de proyectos hacia sectores como el minero, cementero, energético, retail, portuario y aeroportuario, infraestructura vial para el sector público, inmobiliario, entre otros; con servicios diversificados de ingeniería, construcción civil, montajes electromecánicos y servicios mineros. Así, hemos logrado el reconocimiento por nuestra seriedad y la trascendencia de cada uno de los proyectos que ejecutamos.

1.1.1 NUESTROS SERVICIOS

INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN



➤ Sólida experiencia en proyectos de gran envergadura y complejidad.

SERVICIOS MINEROS



➤ Desarrollamos las actividades de perforación y voladura, carga, transporte, extendido, perfilado, compactación y riego en explotaciones mineras a tajo abierto.

DESARROLLO INMOBILIARIO



➤ Promovemos y desarrollamos oferta residencial y comercial para diversos públicos.

CONCESIONES



➤ Ejecutamos y gestionamos infraestructura vial para acercar a más peruanos.

1.2. NUESTROS PROYECTOS

1.2.1 PROYECTOS ADJUDICADOS 2021

Durante el 2021 recibimos la confianza de dos importantes clientes: Southern Perú Copper Corporation, con quienes estamos cerrando el proyecto Obras Multidisciplinarias Quebrada Honda en Toquepala e incorporamos a nuestra cartera a un nuevo cliente, MINSUR del Grupo Breca.

REEMPLAZO DE TUBERÍA DE AGUA FRESCA DESDE SUCHES A CONCENTRADORA CUAJONE



ALCANCE DE PROYECTO:

Realizar la adecuación de la línea de impulsión de agua fresca, desde la Laguna de Suches hasta la Concentradora Botiflaca en Cuajone.

CLIENTE:

Southern Perú Copper Corporation

PARTICIPACIÓN:

100%

CONSTRUCCIÓN DE LA ETAPA 5 DE NIEVE UCRO III



ALCANCE DE PROYECTO:

Construcción del recrecimiento de la presa de relaves de la mina donde se ejecutarán las actividades de nivelación, elevación de la presa, revestimiento con geosintéticos, manejo de aguas infiltración y aguas superficiales y la explotación de canteras.

CLIENTE:

Compañía Minera Raura

PARTICIPACIÓN:

100%

1.2.2. PROYECTOS EN EJECUCIÓN 2021

En el 2021 ejecutamos proyectos de gran envergadura para el sector minero y de infraestructura.

OBRAS A PIE DE PRESA - ANTAMINA



Construcción de una nueva poza colectora de filtraciones, estaciones de bombeo, sistemas de tuberías, subestaciones eléctricas, un nuevo camino, la extensión del túnel de decantación y el cierre de la poza de colección de filtraciones existente.

CLIENTE:
Antamina

PARTICIPACIÓN:
50%

INICIO:
Enero 2021

EXTENSIÓN DEL TÚNEL - SIDEHILL - ANTAMINA



Ejecución en dos etapas: Etapa de excavación subterránea y etapa de obras de concreto. El túnel se conectará con la nueva estructura de decantación construida por Antamina para que por el recrecimiento del Depósito de Relaves no impacte con la estructura actual.

CLIENTE:
Antamina

PARTICIPACIÓN:
50%

INICIO:
Diciembre 2020

PRESA CCR - QUELLAVECO



Construcción de una presa de Cemento Compactado con Rodillo, para el proyecto Quellaveco. Ayudará a evitar que el agua contactada por la operación minera llegue al río. Tiene una altura de 40 metros y una cresta de 70 metros.

CLIENTE:
Anglo American

PARTICIPACIÓN:
100%

INICIO:
Agosto 2019

PRESA DE RELAVES - QUELLAVECO



Construcción de una presa de relaves que filtra el agua para que pueda ser reutilizada en la operación de la mina Quellaveco. En paralelo se realizó la construcción del drenaje basal, y los caminos de accesos Lama Sur, Ciclones, 4001 y 4012.

CLIENTE:
Anglo American

PARTICIPACIÓN:
60%

INICIO:
Octubre 2018

1.2.2. PROYECTOS EN EJECUCIÓN 2021

En el 2021 ejecutamos proyectos de gran envergadura para el sector minero y de infraestructura.

SISTEMA DE TRANSPORTE DE RELAVES - QUELLAVECO



Conjunto de obras que permitirán transportar, distribuir y depositar los relaves de la mina Quellaveco. Comprende trabajos de movimiento de tierra, obras civiles, montaje electromecánico, piping, eléctrico e instrumentación de las partes que conforman el sistema.

CLIENTE:
Anglo American
PARTICIPACIÓN:
60%
INICIO:
Diciembre 2018

OBRAS MULTIDISCIPLINARIAS QUEBRADA HONDA - TOQUEPALA



Consiste en implementar un nuevo sistema de bombeo y ampliar la planta de cicloneo estacionario en la mina Toquepala.

CLIENTE:
Southern Perú Copper Corporation
PARTICIPACIÓN:
100%
INICIO:
Setiembre 2020

TORRE DE CONTROL Y EDIFICIOS AUXILIARES - AMPLIACIÓN DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL JORGE CHÁVEZ



Con una altura de 65 metros, la nueva torre estará construida de concreto armado combinado con una estructura superior de acero.

CLIENTE:
LAP
PARTICIPACIÓN:
20%
INICIO:
Junio 2020

NORVIAL



Concesión por 25 años del tramo Ancón - Huacho - Pativilca de la carretera Panamericana Norte, también denominada Red Vial N°5.

Mantenimiento periódico.

CLIENTE:
NORVIAL
PARTICIPACIÓN:
16.8%
INICIO:
Enero 2011

1.2.2. PROYECTOS EN EJECUCIÓN 2021

En el 2021 ejecutamos proyectos de gran envergadura para el sector minero y de infraestructura.

HOSPITAL NACIONAL PNP "LUIS N. SÁENZ" ▶



Proyecto EPC bajo la modalidad de Suma Alzada, con un sistema Fast Track que ha sido importante para engranar todas las especialidades que se concentran en la fase de acabados e implementación de equipos. 80 consultorios, 8 quirófanos, 2 unidades de cuidados intensivos y 128 camas de hospitalización, que suman un área de construcción de más de 47 000 m².

CLIENTE:
Ministerio del Interior

PARTICIPACIÓN:
50%

INICIO:
Febrero 2017



1.2.3. PROYECTOS CONCLUIDOS

En el transcurso del 2021 culminamos dos proyectos, uno para nuestro cliente Anglo American Quellaveco y el otro para el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.



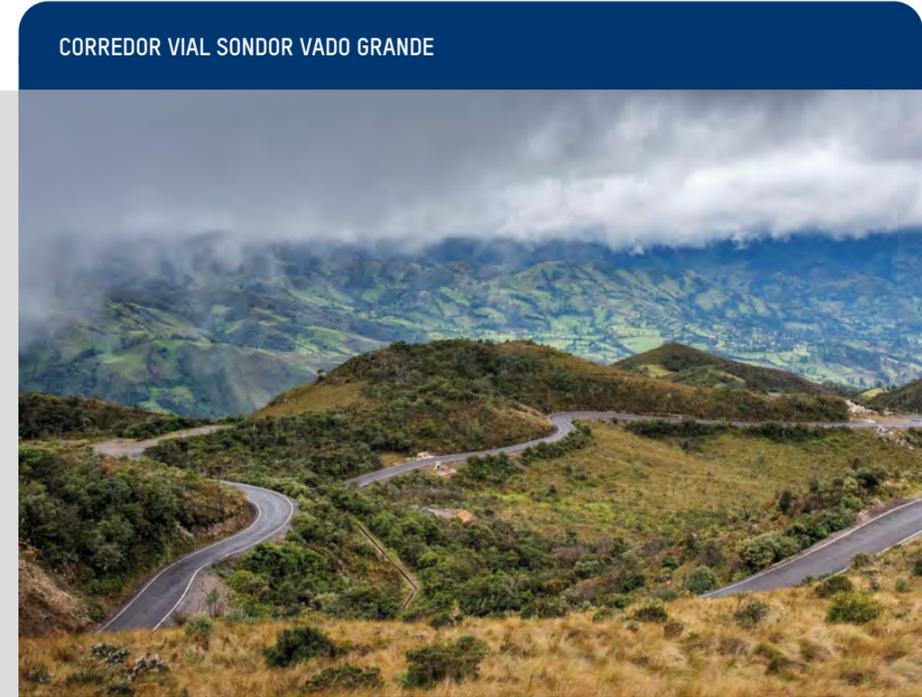
Construcción de la presa de tipo gravedad, hecha con concreto compactado con rodillo (CCR) y concreto convencional. Esta cuenta con un sistema de suministro de agua fresca a través del río Titire y el río Vizcachas para la operación del proyecto Quellaveco, que demandará alrededor de 770 litros por segundo.

CLIENTE:
Anglo American

PARTICIPACIÓN:
100%

INICIO:
Julio 2020

TÉRMINO:
Noviembre 2021



Servicio de gestión, mejoramiento y conservación vial por niveles de servicio de 362 kilómetros de carretera de la Sierra Norte que recorre las provincias de Huancabamba y Ayabaca (Piura). Este proyecto vial, que corresponde a la Ruta Nacional PE-3N, está dividido en cinco tramos, que inicia en el Emp. PE-04B (Hualapampa) en el kilómetro 1676+000 y finaliza en Vado Grande (frontera con Ecuador) en el kilómetro 2041+142.

CLIENTE:
Ministerio de Transportes y comunicaciones (MTC)

PARTICIPACIÓN:
100%

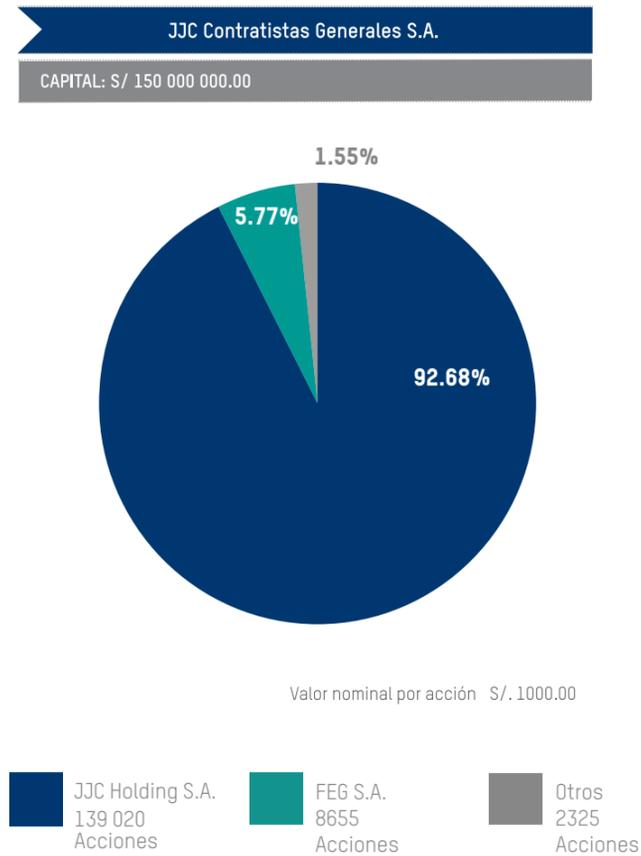
INICIO:
Enero 2016

TÉRMINO:
Enero 2021

1.3 CAPITAL SOCIAL Y ACCIONES

201-1

El capital de la sociedad es de S/ 150,000,000 (ciento cincuenta millones y 00/100 soles), dividido en 150,000 acciones comunes, de un valor nominal de S/1000 (Un mil y 00/100 soles), íntegramente suscritas y totalmente pagadas.



1.4 OBJETO SOCIAL

La Sociedad tiene por objeto desarrollar el negocio de construcción, en todos sus aspectos, formas y modalidades, edificios y otras obras urbanas, desarrollar proyectos inmobiliarios en general, así como la ejecución de obras civiles, obras de electromecánica, montajes de cualquier naturaleza y obras de construcción de cualquier tipo o especialidad; prestar servicios de consultoría, supervisión y/o servicios de elaboración de expedientes técnicos de obras y, en general, desarrollar todas las actividades de la profesión de ingeniería y construcción en todos sus campos, actividades y especialidades, participando en toda clase de procesos de selección, ya sean públicos o privados.

Adicionalmente, la Sociedad podrá prestar servicios en las actividades de exploración, desarrollo, explotación y beneficio minero, y labores complementarias y afines; prestar servicios a la industria de hidrocarburos relacionados con las actividades de perforación, explotación y servicios de pozos de petróleo y gas, así como la ejecución de obras de construcción de

oleoductos, gasoductos, plantas de procesamiento de gas, petróleo y derivados, refinerías e infraestructura en general para la industria petroquímica y el mantenimiento de las mismas; invertir en las empresas que conforman la actividad del Estado mediante el régimen de promoción de la inversión privada en las empresas del Estado; invertir en la construcción, reparación, conservación y explotación de obras públicas de infraestructura y servicios públicos mediante el régimen de concesiones.

Del mismo modo, la Sociedad podrá dedicarse al arrendamiento de maquinarias, vehículos automotores y equipos en general, a favor de empresas relacionadas, consorcios y/o asociaciones en los que la Sociedad participe y/o a favor de terceros. En general, la Sociedad podrá realizar cualquier acto o actividad que tenga relación directa o indirecta con su objeto y tienda a la obtención y realización de sus fines.

030

1.5 INFORMACIÓN SOBRE EL EJERCICIO

1.5.1 ESTADOS FINANCIEROS



JJC CONTRATISTAS GENERALES SOCIEDAD ANONIMA
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA SEPARADO
AL 31 Diciembre del 2021
(Expresado en Soles)

Activos	Diciembre 2021	Pasivos y Patrimonio Neto	Diciembre 2021
Activo Corriente		Pasivo Corriente	
Efectivo y Equivalente de Efectivo	98,131,517.71	Obligaciones Financieras	2,912,886.12
Cuentas por Cobrar Comerciales	233,120,583.14	Cuentas por Pagar Comerciales	170,648,445.50
Cuentas por Cobrar a Relacionadas	68,299,198.24	Cuentas por Pagar a Relacionadas	98,016,066.71
Otras Cuentas por Cobrar	17,255,092.43	Remuneraciones y Participaciones	20,981,768.36
Existencias	23,767,986.67	Tributos y Leyes Sociales	17,438,119.24
Impuestos por Recuperar	19,119,345.83	Anticipos Recibidos	91,242,222.54
Gastos Contratados por Anticipado	3,013,975.95	Diversas	3,787,211.94
Total Activo Corriente	462,707,699.98	Total Pasivo Corriente	405,026,720.42
Activo No Corriente		Pasivo No Corriente	
Inversiones	155,478,662.55	Obligaciones Financieras	4,126,588.66
Inmueble, Maquinaria y Equipo (Neto)	72,067,131.91	Cuentas por Pagar a Relacionadas	12,001,815.81
Intangible (Neto)	1,679,784.96	Cuentas por Pagar Diversas	48,771,626.08
Total Activo No Corriente	229,225,679.42	Pasivo Diferido	3,087,584.87
		Total Pasivo No Corriente	67,987,615.43
		Total Pasivos	473,014,335.85
		Patrimonio Neto	
		Capital	150,000,000.00
		Reserva Legal	15,000,000.00
		Resultado no realizado	18,384,778.26
		Resultados Acumulados	34,177,777.55
		Utilidad del Ejercicio	1,356,387.74
		Total Patrimonio Neto	218,918,943.55
Total de Activos	691,933,279.40	Total Pasivos y Patrimonio Neto	691,933,279.40



JJC CONTRATISTAS GENERALES SOCIEDAD ANONIMA
ESTADO DE RESULTADOS SEPARADO
Por el periodo terminado al 31.12.2021
Expresado en Soles

	Al 31.12.2021
Ingresos de Obras	830,501,242.01
Costos de Obras	(762,663,569.61)
RESULTADO BRUTO	67,837,672.40
Gastos de Operación (OP)	(31,068,606.99)
Depreciación y Amortización OP	(2,260,513.87)
Otros Ingresos operativos	12,395,112.15
Otros Egresos operativos	(25,921,018.95)
RESULTADO OPERATIVO	20,982,644.74
Gastos Financieros	(6,590,256.33)
Ingresos Financieros	9,983,203.31
Diferencia en cambio, neta	(13,746,180.22)
TOTAL OTROS GASTOS E INGRESOS	(10,353,233.24)
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	10,629,411.50
Impuesto a la Renta:	
Corriente	(4,497,020.13)
Diferido	(4,776,003.63)
RESULTADO NETO DEL EJERCICIO	1,356,387.74

031

1.6. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

102-16

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos logrado constituir una empresa con una contribución enfocada a sus grupos de interés. De esta manera, definimos la misión como la contribución que caracteriza la identidad del grupo.

Nuestra misión se vive en el día a día de la empresa y es reconocida por todos nuestros colaboradores para que, desde sus funciones, se genere un impacto positivo.

MISIÓN

CLIENTES
Agregar valor

ACCIONISTAS
Rentabilidad sostenida

TRABAJADORES
Desarrollo profesional y seguridad

LUGARES DONDE ACTUAMOS
Progreso

VISIÓN

Ser un grupo empresarial de alcance internacional, que ofrece servicios diversificados e integrados de ingeniería, construcción y concesiones de infraestructura, basado en la ética de nuestros profesionales, en nuestra capacidad de gestión e innovación y en la seriedad en el cumplimiento de nuestros compromisos.

VALORES

- INTEGRIDAD
- EFICIENCIA
- EXCELENCIA



1.7 ESTRATEGIA PARA ENFRENTAR EL COVID-19 EN NUESTROS PROYECTOS Y SEDES

403-6

Convivir con el Covid-19 de manera responsable en nuestras operaciones ha requerido el esfuerzo y compromiso tanto de la empresa como de los trabajadores para el cumplimiento de las medidas preventivas.

Luego de casi un año desde que pusimos en marcha nuestro Plan de Vigilancia frente al Covid-19 en nuestros proyectos y sedes, alineado a las normas legales relacionadas con el virus y a las diferentes normas sectoriales, en la empresa mantuvimos el compromiso de continuar implementando diversas disposiciones que contribuyan y ayuden a mantener a nuestros colaboradores sanos.

En ese sentido, durante el 2021 implementamos innovadoras medidas que se sumaron a las ya puestas en marcha desde que inició la pandemia como desinfecciones diarias, entrega de EPP, sensibilizaciones, seguimiento y vigilancia médica permanente, líderes Covid-19 en cada proyecto, entre otras.

PROGRAMA “INTERVENTORES DEL COVID-19”:

Este programa fue puesto en marcha en el proyecto Sistema de Transporte de Relaves del Consorcio JJC Besalco y, debido al gran impacto que logró, fue reconocido por el cliente y replicado en nuestros proyectos, e incluso también por otros contratistas en Quellaveco. Los interventores son un grupo de trabajadores que, junto con los observadores de SBC (Seguridad Basada en el Comportamiento), controlan el cumplimiento del protocolo contra el virus. Asimismo, cada proyecto cuenta con un Líder Covid-19 encargado de supervisar y reportar cualquier desviación del plan. En el proyecto de Antamina, este grupo de trabajadores aliados en la prevención del Covid-19 son denominados como brigadistas del Covid-19 y tienen las mismas funciones.

Los interventores del Covid-19 tuvieron el soporte del Líder Covid-19, una nueva función en la organización de las obras, cuyo cometido fue garantizar el cumplimiento de las medidas de control establecidas por el plan de vigilancia y prevención del Covid-19, así como coordinar con la gerencia de proyecto y gerencias corporativas desde la Sede de Oficina Principal. Además, se mantuvieron las reuniones periódicas con los líderes asignados de todos los proyectos para replicar las buenas prácticas y mantener todos el mismo nivel de prevención.

CONTACT CENTER – PREVENCIÓN CONSTANTE:

Este servicio se puso en marcha para sensibilizar a nuestros trabajadores y generar consciencia sobre los cuidados que deberían mantener durante sus periodos de descanso. Así, sumamos la comunicación permanente con nuestro equipo, lo que a su vez nos permitió impactar de manera positiva también a sus familias

Cerramos el año sensibilizando a más de 12 mil trabajadores de nuestros diferentes proyectos, lo que permitió reducir de manera considerable los casos detectados antes de retornar a sus labores.

OTRAS ACCIONES DE CONTROL DEL COVID-19 EN JJC EN 2021:

- Reestructuración de sistema de triaje diario a los trabajadores: uso del Aplicativo Tarjeta MAAR.

- Yo me cuido por todos: marco de todas las acciones de COVID-19 implementadas en la organización. Sensibilización, campañas, concientización, charlas semanales, quincenales y mensuales, a través de un trabajo conjunto apoyado en el uso de tecnología (Teams, Zoom, WhatsApp, etc.), lo que conllevó una nueva forma de relacionarnos con los colaboradores.

- Empleo de la tecnología como aliado de la prevención a través del uso de aplicaciones: control de temperatura, limpieza y desinfección, alerta de incumplimientos, triaje diario (uso de App MAAR), entrega y control de EPP (uso de APP Control EPP).

- Vigilancia médica: seguimiento y vigilancia médica constante, reportabilidad periódica de la sala situacional de Covid-19 de JJC, precisión en la información sobre el estado y los casos de los trabajadores en las diferentes unidades operativas.
- Creación de la función Líder Covid-19 en la organización: esta consiste en seguir estrictamente las medidas implementadas frente al Covid-19 y reportar oportunamente a la Gerencia de Proyecto y Comité de intervención del Covid-19 de JJC.

- Reuniones de líderes Covid-19: se iniciaron en 2020 y se continuaron en 2021, seguimiento periódico de medidas de control implementadas en nuestros proyectos, a través de los líderes Covid-19, gerencia de proyectos y alta dirección de JJC.

- La constante desinfección de ambientes, el uso de EPP (mascarilla) de mejor calidad y la reestructuración de la modalidad de trabajo (remoto y presencial) ayudaron también a mantener los contagios de Covid-19 controlados dentro de nuestra organización.

De esta manera, tanto los colaboradores como la empresa pusieron en práctica diferentes programas e iniciativas en pro de la seguridad y salud del equipo.



Porcentaje de positividad Covid-19	Diciembre 2021
Perú	11.03%
JJC	0.41%

Salud mental

Como parte del contexto de emergencia sanitaria, se priorizaron las siguientes líneas de intervención para el cuidado de la salud mental:

- Asegurar las condiciones de trabajo.
- Difusión (charlas de sensibilización).
- Capacitación.
- Equipo de apoyo interno y derivación de casos a especialistas externos con apoyo de bróker y compañía de seguro.
- Identificación de riesgos y grupos vulnerables.
- Promoción de la salud física y mental.
- Atención especializada para casos particulares (duelo, depresión, ansiedad).
- Mejorar alternativas de acceso a centros de salud.
- Programa de asistencia psicológica.
- Sondeos de opinión.



Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades

Meta

Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacuna inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

Indicador

3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales.

Aporte de JJC

Bajo la misión de desarrollo integral y seguridad, contamos a nivel corporativo con el programa Vida Sana. De este modo desarrollamos acciones preventivas, promocionales y asistenciales para promover un estilo de vida saludable.

1.8. CAMINANDO HACIA EL FUTURO: EL CAMBIO CULTURAL

103-2

Como parte del plan estratégico 2020-2024, se establecieron como lineamientos de trabajo cuatro ejes que nos acompañarán a futuro. Uno de ellos se refiere al cambio cultural para responder a los desafíos del entorno en el que actuamos y mejorar nuestro desempeño operativo y de soporte.

Con el fin de enfrentar con éxito los diferentes retos, como lo hemos venido haciendo desde el 2020 en el contexto de la pandemia, y capitalizar las oportunidades que se nos presentan, se continuó el recorrido del cambio cultural en la organización. Es así que durante el 2021 mantuvimos nuestra estrategia de cambio cultural, que fomenta nuevos comportamientos alineados a los valores de integridad, eficiencia y excelencia. En esa línea, impulsamos la práctica del feedback (retroalimentación) con el objetivo de formar y alinear a la cultura, felicitando y corrigiendo; así como promoviendo los cambios e innovaciones en busca de eficiencia en los procesos, lo que permite el aprendizaje organizacional.

Además, para contribuir con este proceso, se puso en marcha la campaña "Valores en Acción", la que contó con tres ejes de operación:

1. Tópico del líder: actividad en la que cada gerencia reflexionó sobre el valor y comportamiento del mes junto a su equipo.

2. Contemos una historia: dinámica en la que, por equipos, se construyó una historia relacionada con el comportamiento del valor asignado.

3. Comunicación interna: eje transversal que se alineó para el fortalecimiento del mensaje.



1.9. CERTIFICACIONES

102-12



ISO 9001:2015 Calidad



ISO 14001:2015 Medio Ambiente



ISO 45001:2018 Seguridad y Salud Ocupacional



ISO 37001:2016 Antisoborno

1.10. PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

- 102-40
- 102-42
- 102-43
- 102-44



En la construcción de la misión corporativa realizada el año 2008 se identificaron las partes interesadas de la compañía a través de reuniones con el equipo gerencial. En este proceso se definieron cuatro grupos de interés principales: Clientes, Accionistas, Colaboradores y Lugares donde actuamos.

Cada año se realiza la validación de estos grupos de interés. Es así como, en el año 2013, se segmentó el grupo de Colaboradores en empleados y operarios, y en el año 2014, el grupo Lugares donde Actuamos en comunidades, proveedores y medio ambiente.

Anualmente se revisan y exploran las expectativas de nuestras partes interesadas para complementar, potenciar o implementar iniciativas que nos permitan seguir creando valor compartido.

Grupos de interés	Descripción	Participación con los grupos de interés	Frecuencia de la participación	Principales contribuciones	
Clientes	Empresas, instituciones públicas y consumidores que demandan servicios de ingeniería, construcción, concesiones de infraestructura.	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con la dirección de la empresa • Reuniones con la dirección del proyecto • Eventos especializados • Revista JJC Comunica • Boletín Creciendo Juntos • Página web • Redes sociales • Prensa especializada • Línea Ética: Valores en acción 	<ul style="list-style-type: none"> • Periódicas • Establecidas en Obra • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Permanente 	Agregar valor	
Accionistas	Grupo empresarial inversionista	<ul style="list-style-type: none"> • Junta General de Accionistas • Directorio • Revista JJC Comunica • Memoria • Reporte de Sostenibilidad • Página web • Línea Ética: Valores en Acción 	<ul style="list-style-type: none"> • Periódica • Mensual • Periódicas • Anual • Anual • Periódicas • Permanente • Permanente 	Rentabilidad sostenida	
Trabajadores	Sub Grupos • Empleados • Operarios	Colaboradores divididos por fines de gestión. • Empleados: profesionales de la ingeniería y administrativos. • Operarios de construcción (técnicos, operarios, operadores, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Revista JJC Comunica • Newsletter En Concreto • Boletín Creciendo Juntos • Intranet Comunidad JJC • Página web • Redes sociales: y • JJC TV • JJC Escucha • Comité de clima laboral • Eventos corporativos • Reuniones de Seguridad • Línea ética: Valores en Acción 	<ul style="list-style-type: none"> • Periódicas • Anual • Periódicas • BIANUAL • Permanente • Permanente • Permanente • Permanente • Permanente • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Permanente 	Desarrollo profesional y Seguridad
Lugares donde actuamos	Sub Grupos • Medio ambiente • Proveedores • Comunidades		<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Redes sociales: y • Relacionamento y diálogo • Ferias especializadas • Ruedas de negocios • Portal de proveedores • Línea Ética: Valores en Acción 	<ul style="list-style-type: none"> • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Periódicas • Permanente • Permanente 	Progreso

1.11. VALOR DIRECTO ECONÓMICO Y DISTRIBUIDO



103-3

201-1

Expresado en miles de soles	2021
Ingresos netos	830,501
Ventas netas (Ingresos por servicios de construcción y venta de inmuebles)	830,501
Otros ingresos	8630
Costos operativos	
Gastos administrativos + inversiones no estratégicas + pago de regalías + depreciación y amortización + compra de terrenos + otros	63,511
Proveedores	466,874
Colaboradores	256,606
Salarios	153,134
Beneficios sociales	112,472
Gobierno	
Impuestos	9273
Comunidad*	
Donaciones deducibles y no deducibles	-
Inversión en programas sociales	-
Inversión en infraestructura	-
Accionistas	
Dividendos	-
Otros egresos	32,511
TOTAL EGRESOS	837,775
VALOR ECONÓMICO **	1356

*De acuerdo a estados financieros auditados en 2021 de JJC Contratistas Generales S.A.

**Al 31 de diciembre del 2021 la compañía ha provisionado un importe de S/4.1 millones para cubrir posibles contingencias legales relacionadas a proyectos de construcción ejecutados en la división de obras viales.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Meta
10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

Indicador
10.1.1 Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.

Aporte de JJC
El impacto económico distribuido, a través de pagos de colaboradores, incluido beneficios sociales fue de 265,606, en el 2021. Se debe tomar en cuenta que nuestra gran masa laboral son operarios de construcción civil y del régimen común, lo que impacta positivamente en la reducción de la pobreza.

1.12. CLIENTES

En 2021 la empresa ejecutó proyectos para diversos sectores, con mayor participación en el sector minero. Entre nuestros clientes podemos destacar Anglo American Quellaveco, Southern Perú Copper Corporation, Antamina y Lima Airport Partners (LAP).

Nuestro desempeño y compromiso se basan en la seriedad, el cumplimiento de plazos, la capacidad de respuesta, la gestión de la calidad, la seguridad y el cuidado del medio ambiente, la capacidad técnica y de gestión, así como la responsabilidad social. Cualquier oportunidad de mejora identificada en el proceso se traslada a la dirección del proyecto para su conocimiento y gestión. En este sentido, mantenemos a nuestros colaboradores capacitados en los diferentes procesos con el fin de lograr la satisfacción de nuestros clientes.

Gracias a nuestra impecable gestión en calidad y el compromiso demostrado, durante el 2021 obtuvimos ocho veces la bandera de la Excelencia en calidad en los diversos proyectos que ejecutamos para el cliente Anglo American Quellaveco.

Obtuvimos ocho veces la bandera de la Excelencia en calidad para el cliente Anglo American Quellaveco.

102-6

JJC3

JJC2

1.12.1 PRINCIPALES CLIENTES EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

404-2

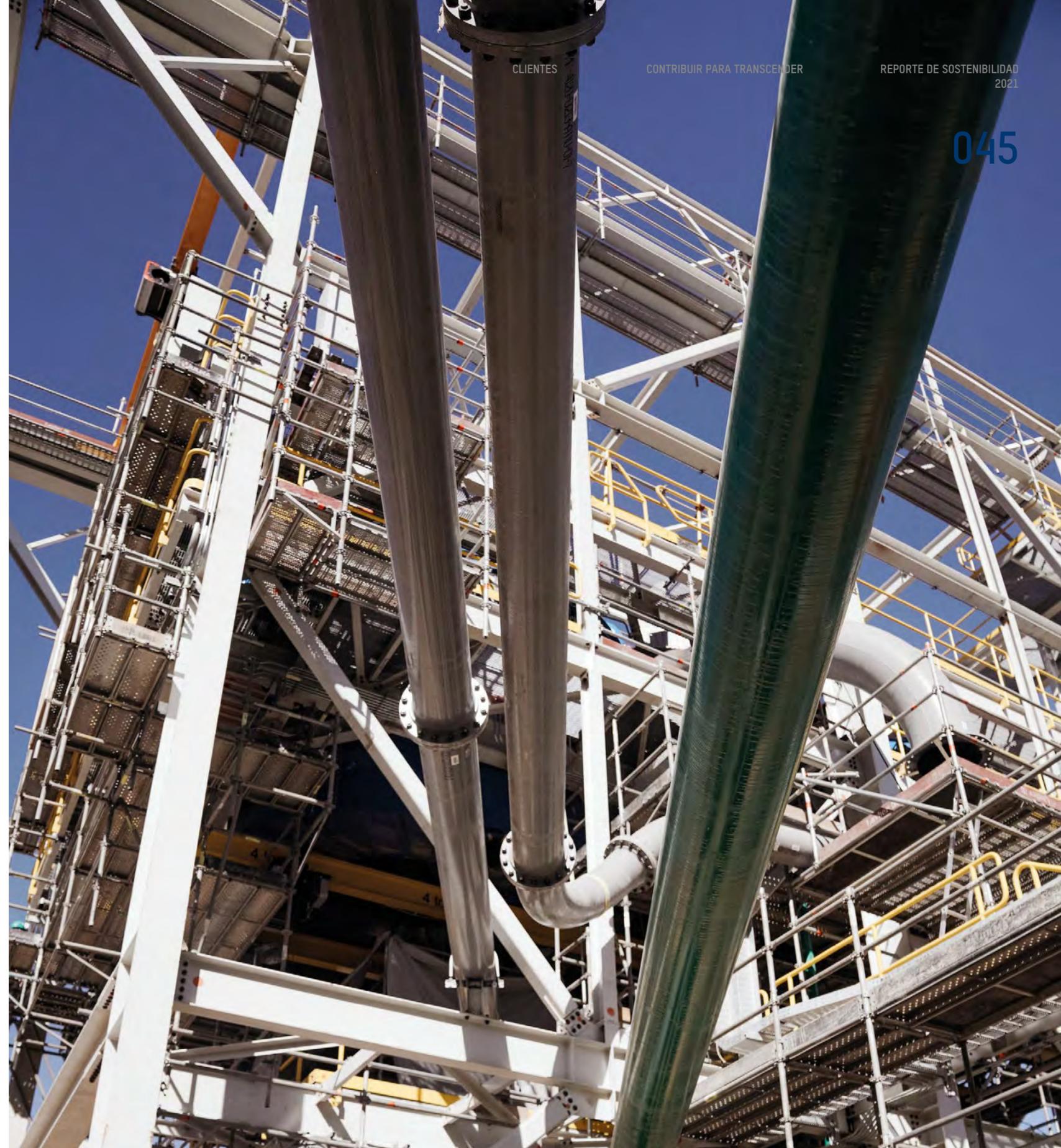
En los últimos 10 años hemos trabajado con diversos clientes que nos han permitido contribuir, a través de

la ejecución de importantes proyectos, en el desarrollo del país. Entre los principales están:



Por otro lado, mantenemos un compromiso de confidencialidad que se establece mediante contrato con el cliente. Los acuerdos están al alcance del equipo de obra (gerentes y jefes de área), quienes no pueden

divulgar información de la misma. Si lo consideran necesario, se traslada la consulta al cliente a través del gerente de proyecto.





02

Gobierno corporativo ▶

Un pilar fundamental para la consecución de nuestras metas es un adecuado gobierno corporativo que se caracterice por su independencia y eficacia. Así también reconoce y alienta nuestra contribución hacia cada uno de nuestros grupos de interés.

2.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

102-18

Nuestra estructura organizacional está compuesta por la junta general de accionistas, el directorio y sus comités. En la parte ejecutiva se encuentra la gerencia general corporativa que lidera el grupo. Cada negocio

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



102-10

102-18

102-19

102-20

102-23

102-24

102-25

102-26

102-27

102-28

102-29

102-30

2.2. DIRECTORIO Y GERENCIA GENERAL

Dada la situación generada a partir del Covid-19, la Junta General de Accionistas aprobó una modificación a los estatutos a fin de posibilitar la realización de juntas no presenciales.

Cada tres años la Junta General de Accionistas elige un directorio cuyo criterio de selección está relacionada a la idoneidad, experiencia y capacidad profesional comprobada del candidato propuesto. La remuneración del directorio es acordada por la junta general de accionistas en cada ejercicio y varía de un periodo a otro. El directorio se reúne mensualmente, sin embargo, el presidente puede convocarlo cuando lo juzgue conveniente o cuando lo solicite cualquier director o el gerente general. Desde el 2019, el estatuto permite la realización de sesiones de directorio no presenciales.

Durante el 2021 la empresa contó con un directorio 100% independiente. En diciembre de 2021, la Junta General de Accionistas designó un nuevo directorio para el período 2022 – 2024, también 100% independiente, conformado por:

Carlos Alberto Mujica Castro	Presidente del directorio (independiente)
José Enrique Santistevan De Noriega	Director ejecutivo (independiente)
Andrés Ricardo García Pye	Director (independiente)

Asimismo, el directorio otorga los poderes de representación de la empresa frente a terceros (representación administrativa, procesal, bancaria, de compras, de contrataciones, entre otras).

El directorio cuenta con un reglamento que regula temas concernientes a su organización, como es el caso de la gestión de conflictos de interés y responsabilidad. Al respecto, el documento precisa que los directores deben comunicar al directorio sobre cualquier situación de conflicto que surja entre un director y los intereses de la sociedad. En estos casos, el director afectado debe abstenerse de intervenir en la deliberación de la valoración del conflicto de interés y de la operación o acuerdo a los que el conflicto se refiera.

El gerente general es el máximo ejecutivo de la organización y lidera la gestión económica, social y ambiental de la compañía a través de las diferentes gerencias. Entre sus funciones se encuentra cumplir las metas organizacionales, así como hacer seguimiento a los principales indicadores de gestión; también incluye la identificación y evaluación de los proyectos de inversión, inversiones que, por su cuantía, podrían afectar significativamente la situación patrimonial o la estrategia de la sociedad.



Presidente
Carlos Alberto Mujica Castro

Ejecutivo con más de 30 años de experiencia en cargos gerenciales y directivos de diferentes tipos de empresas. Actualmente es director de la Universidad Cesar Vallejo y el Grupo Econolux. Ha sido gerente general del Banco de Comercio, Banco Minero, Banco Hipotecario, así como gerente de Interbank, VP de negocios en Citibank, presidente de Unibanca, Citicorp leasing y Citicorp bolsa.

Cuenta con estudios en la Universidad del Pacífico como Administrador de Empresas, así como en diversos programas de actualización en la Universidad de Piura y Kellogg School of Management



Director
José Enrique Santistevan de Noriega

Profesional de economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú con trayectoria en áreas de finanzas, contabilidad, planes de negocios, relaciones institucionales y habilidades empresariales para la consolidación integral de negocios.

Tiene una experiencia de más de veinte años en banca y finanzas, desarrollando habilidades en los campos de pensamiento estratégico, creatividad, negociación, capacidad analítica y habilidad para promover y manejar el cambio.



Director
Andrés Ricardo García Pye

Profesional con más de 30 años de experiencia en el sector de ingeniería y construcción. Tiene una amplia trayectoria en cargos gerenciales de proyectos constructivos de gran envergadura de la mano de importantes empresas del sector, desarrollando proyectos bajo distintas modalidades (EPC/CM).

Dentro de los proyectos ejecutados se pueden destacar Bocatomas y Presas (Ancash), ductos matrices de aguas servidas de gran caudal, plantas de tratamiento de agua y emisores submarinos (Lima), Ampliación Aeropuerto Jorge Chávez (Lima) y otros en el sector de hidrocarburos.

Actualmente está en la posición de gerente de un portfolio de proyectos en una importante empresa del sector de hidrocarburos. Es ingeniero civil colegiado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2.2.1. Comités del Directorio

102-18

Comité de Auditoría

Asiste al directorio en el cumplimiento de sus actividades relacionadas con el proceso de emisión de estados financieros, el sistema de control interno, el proceso de auditoría interna, así como el monitoreo del cumplimiento de las normas aplicables.

Sesiona dos veces al año y está conformado por tres miembros, dos de los cuales deben ser directores independientes, además del gerente general.

102-22

Comité de Compensación

Su función es asistir al directorio en la evaluación de la política de remuneraciones y distribución de utilidades voluntarias y bonificaciones.

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

Comité de Operaciones

Su función es informar al directorio sobre el avance y estado económico de nuestros proyectos.

El comité sesiona mensualmente y está integrado por dos directores independientes, el gerente general y el gerente de operaciones general.

Comité Comercial

Su función es informar al directorio sobre la situación general del mercado, el estado de nuestras ofertas y los proyectos en expectativa.

El comité sesiona mensualmente y está integrado por dos directores independientes, el gerente general y el gerente de negocios.

2.2.1 Gerencias Corporativas

A continuación, presentamos a los ejecutivos que ocupan las gerencias corporativas de la organización.



Gerente general
Antonio Liebminger

Ejecutivo orientado a resultados con más de 25 años de experiencia internacional liderando multinacionales en Europa y América Latina mayormente en el rubro de ingeniería y construcción. Sólida trayectoria en gestión de transformación empresarial y de crecimiento sostenible. Cuenta con un MBA en Estrategia Corporativa por Strathclyde Business School del Reino Unido y es MSc Ingeniero Mecánico por la Universidad Tecnológica de Viena.



Gerente de Operaciones
Johnny Villanueva

Ejecutivo con más de 25 años de experiencia en el sector construcción. Ha desarrollado proyectos de minería, energía, oil & gas, retail y desarrollo inmobiliario, destacando su experiencia en el proyecto Camisea, el Atocongo Open Plaza, la Central Hidroeléctrica de Laja (Chile), la Nueva Ciudad de Morococha, la Central Hidroeléctrica de Quitaracsa, el Nodo Energético Planta de Ilo, entre otros.



Gerente Legal
Álvaro Salazar

Ejecutivo con más de 25 años de experiencia profesional. Es abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con estudios de Postgrado en Derecho Tributario en la PUCP y Derecho de Concesiones por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Fue socio del Estudio de Abogados Benites, Forno y Ugaz. En su desempeño profesional brindó asesoría especializada a empresas locales y extranjeras en distintos procesos de promoción de inversión privada para proyectos de infraestructura y consultoría legal a diversas empresas inmobiliarias líderes en el mercado local.



Gerente de Desarrollo de Negocios
Hazem Fayad

Ejecutivo Comercial con más de 25 años de sólida trayectoria corporativa en empresas multinacionales y nacionales. Cuenta con experiencia en el desarrollo de proyectos, con alta capacidad para diseñar e implementar estrategias y planes de negocios. Sostenida experiencia de gestión en Licitaciones Públicas y Negociaciones con el sector privado. Magíster en Administración de ESAN. Ingeniero Químico.



Gerente de Administración y Finanzas
Hernán Bahamonde

Ejecutivo senior con más de 20 años de experiencia en la dirección de áreas de finanzas, administración, planeamiento y control de gestión, en los sectores de construcción, transporte, minería y banca. Experto en definición de estrategias para incrementar valor, rentabilizar operaciones, control interno y optimización de procesos. Bachiller en Ingeniería Industrial y de Sistemas con Máster en Dirección de Empresas por el PAD de la Universidad de Piura.



Gerente de Gestión Humana y Prevención
Mauricio Garma

Ejecutivo con más de 22 años de trayectoria en el sector construcción. Cuenta con experiencia en áreas de Presupuestos, Construcción, Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Compliance. Ingeniero Civil titulado en la PUCP, con maestría en Dirección de Empresas en la Escuela de Dirección de la Universidad de Piura. Además, tiene especializaciones en Gestión Antisoborno, Gestión de Recursos Humanos, Gestión Integrada de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental.



Gerente de Cumplimiento
Danitza Echeandía

Profesional de Derecho por la Universidad de Lima con más de 15 años en la práctica legal. Estudios especializados en Compliance por Thomson Reuters y el Compliance Officers Institute (COI), y en Compliance y Buenas Prácticas Corporativas por la Universidad del Pacífico. Asimismo, cuenta con certificación como Compliance Officer Senior (World Compliance Association -WCA). Asesora en el diseño, implementación y gestión de Modelos de Prevención o Compliance Programs, así como en el diseño e implementación de medidas de identificación, prevención y control de riesgos de corrupción pública y privada, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, faltas a la libre competencia, entre otros.

2.3. SISTEMA DE GESTIÓN

102-12

103-2

El desempeño organizacional está liderado por la gerencia general, para su evaluación se cuenta con un sistema de gestión basado en los impactos hacia los grupos de interés. Este incluye un tablero de control donde se incorpora los principales indicadores provenientes de los subsistemas de gestión dirigidos por cada área.

Entre sus indicadores se contemplan metas en materia laboral, de seguridad y salud ocupacional, medio ambiente, gobierno corporativo, ética y otros derivados de normas legales del sector, así como de estándares voluntarios a los que nos alineamos, entre ellos los 10 Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los ODS son un conjunto de objetivos globales promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que tienen como finalidad erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Para lograrlo se requiere que todos los actores estemos alineados para alcanzar las metas propuestas hacia el 2030: gobiernos, sector privado, sociedad civil y personas.

Desde nuestra compañía hemos comprobado con satisfacción que nuestro desempeño empresarial contribuye al desarrollo sostenible a través del alineamiento de nuestras acciones a diez (10) de estos objetivos:

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





Principios de Buen Gobierno Corporativo

Nuestro tablero de control se ha convertido en una sólida herramienta para asegurar la sostenibilidad de la compañía. Desde el año 2012, también se incluyen los Principios de Buen Gobierno Corporativo, basados en las recomendaciones de la Superintendencia del Mercado de Valores, para lo cual monitoreamos y evaluamos nuestras acciones según estos cinco pilares:

Derecho de los Accionistas	Junta General de Accionistas
<p>Trato igualitario a los accionistas.</p> <p>Derecho de requerir y recibir información oportuna, confiable y veraz.</p> <p>Mecanismos de acceso para emitir opinión.</p> <p>1</p>	<p>Se reconoce y atribuye a la Junta General de Accionistas como órgano soberano y supremo de la sociedad y de control de los administradores.</p> <p>Se establecen condiciones, medios y las formalidades a cumplir en caso de delegación de voto.</p> <p>2</p>

El Directorio y la Alta Gerencia	Riesgo y Cumplimiento	Transparencia de la Información
<p>El Directorio está conformado por personas de diferentes especialidades y competencias, con prestigio, ética y otras cualidades relevantes para la pluralidad de enfoques y opiniones.</p> <p>Existe separación entre la Administración o gobierno ejercido por el Directorio, la gestión ordinaria ejercida por la Alta Gerencia y el liderazgo del Gerente General.</p> <p>3</p>	<p>Se cuenta con una Política de Gestión Integral de Riesgos.</p> <p>Se cuenta con auditoría externa financiera que realiza evaluaciones sobre la efectividad y operatividad del sistema de control interno</p> <p>4</p>	<p>Se cuenta con una Política de acceso de información para todos sus grupos de interés.</p> <p>Se aprueba la Memoria de la Compañía de manera anual en la que se brindan opiniones u observaciones sobre su desempeño financiero, factores de riesgo relevantes, acontecimientos significativos, entre otros.</p> <p>5</p>



03

Gestión ética >

En JJC tenemos un compromiso total con la ética y la transparencia. Por ello, ambas son elementos clave dentro de nuestro modelo de gestión y responden a la confianza depositada por nuestros clientes.

3.1. SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

205-1

103-2



Nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento (Corporate Compliance) establece lineamientos y procedimientos específicos que sirven de control y guía para una correcta toma de decisiones frente a los riesgos de incumplimiento que, por la naturaleza de nuestras actividades, podrían presentarse. Estos lineamientos son de aplicación general para todos los colaboradores de la compañía (incluso para terceros que realicen actividades a nombre de la misma) y su cumplimiento es responsabilidad individual de todos quienes formamos parte de JJC.

Nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento incluye las directrices de la norma ISO 19600, estándar internacional para la implementación de los Sistemas de Gestión de Cumplimiento, y está actualmente conformado por los siguientes sistemas de prevención: (i) Desde el 2011, se cuenta con un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del

Terrorismo (SPLAFT) que se aplica obligatoriamente a las empresas constructoras e inmobiliarias y se audita anualmente; (ii) Desde el 2017, se cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos que tiene como marco legal las prácticas preventivas establecidas en la Ley peruana que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, y su Reglamento. Asimismo, está alineado a las exigencias de la ISO 37001, norma internacional para la implementación de Sistemas de Gestión contra el Soborno, la misma que fue certificada en el año 2018 y ha sido recertificada durante el 2021; y (iii) Desde el 2020, se cuenta con un Programa de Defensa de la Libre Competencia que ha sido integrado al Modelo de Prevención de Delitos, y cuyo marco legal son los lineamientos peruanos en materia de libre competencia publicados por INDECOPI, así como los emitidos por el Departamento de Justicia Americano (DOJ).

Dado el contexto del año 2021, las capacitaciones al personal sobre el Sistema de Ética y Cumplimiento se han realizado de forma virtual, siendo sus lineamientos reforzados periódicamente a través de las plataformas internas de comunicación. A los nuevos ejecutivos incorporados también se les ha capacitado y además han sido evaluados según el proceso de debida diligencia correspondiente, adhiriéndose a su ingreso a los lineamientos de la Política Anticorrupción de JJC.

Es gracias a estas capacitaciones que los responsables de cada proceso pueden identificar los diversos riesgos que se presentan, evaluar su probabilidad e impacto, así como valorar sus causas y posibles consecuencias, con el fin de adoptar planes de acción para mitigar aquellos clasificados como “medios” y “altos” (medidas de prevención, corrección o detección).

RIESGOS IDENTIFICADOS POR ÁREAS

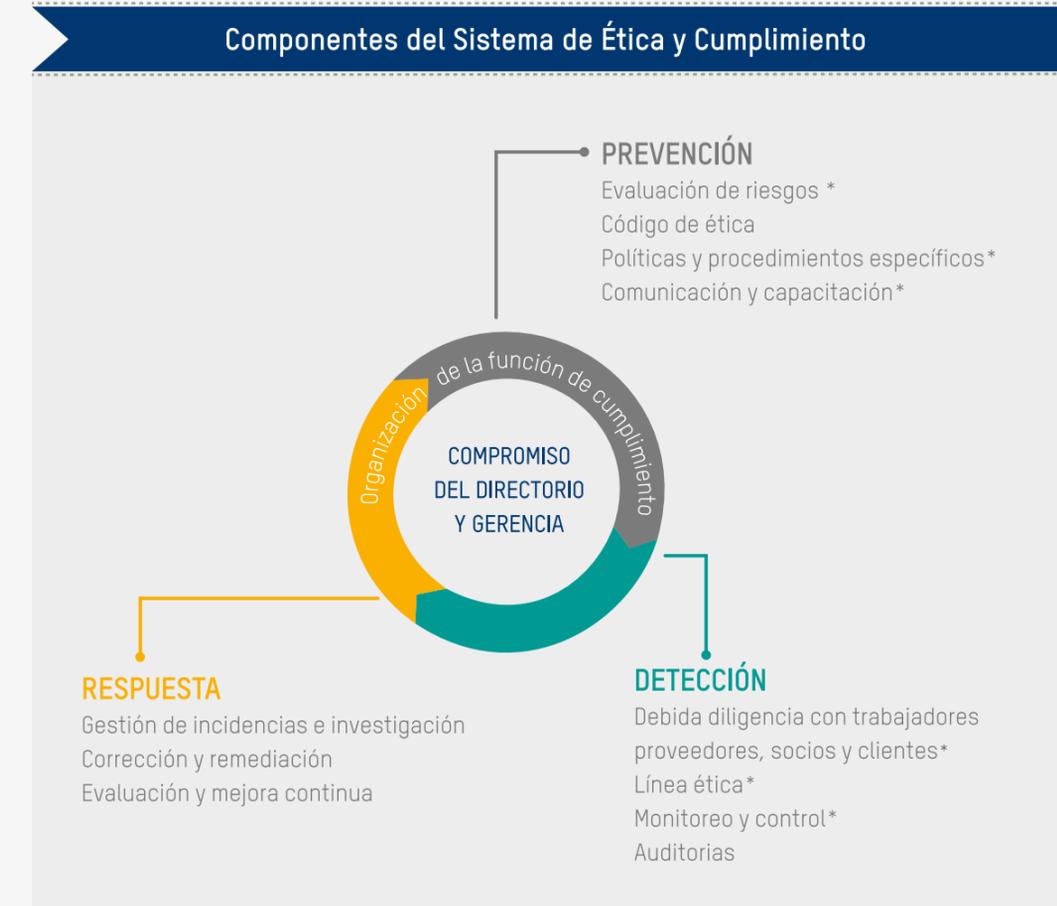
Área	Nro. de riesgos	Medios y Altos
Legal	7	2
Proyectos y Contratos	27	8
Ingeniería y Presupuestos	4	
Desarrollo de Negocios	18	4
Planeamiento y Control de Gestión	3	
Gestión Humana	28	3
Seguridad, Salud O., M. Ambiente y Calidad	3	
Archivo	6	
Tecnología de la información	5	
Auditoría	1	
Equipos	8	
Logística	9	2
Almacén y transporte	8	
Administración	5	
Finanzas	5	
Contabilidad	5	
Impuestos y Seguros	6	
Comunicación e Imagen Corporativa	5	
Total	153	19

Tipo de riesgo	Efecto	Nro. de riesgos	Nro. de riesgos medio / alto
Cohecho activo genérico	Penal	18	8
Cohecho activo específico	Penal	2	2
Cohecho activo transnacional	Penal	0	
Tráfico de influencias	Penal	0	
Colusión	Penal	2	1
Lavado de activos y Financiamiento del Terrorismo	Penal	3	
Libre competencia	Penal	19	7
Operativo	No penal	65	
Económico	No penal	41	1
Reputacional	No penal	3	
Total		153	19

Nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento incluye además el funcionamiento de un Comité de Ética, encargado de la promoción de la cultura ética en la compañía, así como de la atención a las irregularidades que se identifiquen respecto al Sistema de Ética y Cumplimiento, garantizando la imparcialidad y

objetividad en la evaluación de los casos presentados. Por otro lado, el Encargado de Prevención Corporativo reporta trimestralmente al directorio el desempeño de nuestro Sistema y las nuevas medidas para la mejora continua del mismo.

Componentes del Sistema de Ética y Cumplimiento



*Componente requerido por la Ley N° 30424 y el D.L N° 1352

102-16

205-2

102-2

3.1.1. Código de Ética

Nuestro Código de Ética establece las normas que deben guiar la conducta y la forma en la que se toman las decisiones, tanto en los negocios y fuera de ellos, mientras se representan los intereses de JJC. Este documento se elaboró en el año 2017, siendo aprobado por el directorio el 11 de diciembre de ese mismo año. No ha tenido modificaciones sustanciales hasta la fecha.

El documento afirma el respeto a las leyes y a la vida humana, el fomento a la igualdad de oportunidades, la promoción de un entorno laboral que propicie la productividad basado en el respeto mutuo, la honradez, la confianza y la solidaridad; así mismo impide la coacción para manipular la información organizacional o aplicar prácticas financieras u operativas indebidas; entre otros.

El cumplimiento de nuestro Código de Ética es obligatorio para todos los integrantes de la compañía a todo nivel. Nuestros colaboradores, contratistas y socios de negocios tienen la responsabilidad de conocer y actuar de acuerdo con los lineamientos estipulados y en ningún caso alegar ignorancia o desconocimiento. Mediante su cumplimiento estricto buscamos fortalecer la cultura basada en nuestra misión y valores corporativos y así reforzar la confianza que depositan en nosotros nuestros grupos de interés.

Nuestro Código de Ética está a disposición de todos nuestros grupos de interés, en nuestra página web: www.grupojic.com.pe, sección nosotros, código de ética. También es presentado y entregado a todos nuestros colaboradores al ingresar a la organización, por lo cual firman un cargo de conocimiento y aceptación, y rinden una evaluación, siendo reforzadas anualmente sus principales directrices en las capacitaciones que brindamos al personal sobre nuestro modelo de prevención. Nuestro código de ética es puesto en conocimiento, asimismo, de nuestros clientes y/o proveedores al momento de la contratación, ya sea mediante el pedido de compra respectivo y/o el contrato de servicios suscrito o a suscribir.

3.1.2. Política Anticorrupción

Nuestra Política Anticorrupción rechaza la comisión de delitos y es aplicable para todo el personal de JJC, los socios comerciales y las partes interesadas que tienen acceso a ella. En esta Política se establecen las directrices y lineamientos que deben seguir los colaboradores con el fin de prevenir y detectar, de manera oportuna, actos relacionados con corrupción.

La primera versión de nuestra Política Anticorrupción fue aprobada en el 2017. En los últimos años, el directorio ha aprobado distintas revisiones como resultado de oportunidades de mejora de auditorías y también como parte de la mejora continua de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento.

En el documento se indica claramente que no toleramos ningún tipo de ofrecimiento, pago, autorización, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas. Así mismo, nuestra compañía no realiza donaciones significativas, no obstante, en caso se realicen, se llevan a cabo a través de organizaciones sin fines de lucro y no vinculadas a la actividad comercial. En caso de conocimiento o sospecha de un posible incumplimiento a nuestra Política Anticorrupción, se establece como canales para solicitar aclaraciones el Comité de Ética, el Encargado de Prevención o nuestra Línea Ética. Para asegurar que estos reportes sean investigados y que las acciones tomadas sean las apropiadas, se cuenta con un procedimiento de "no represalias" hacia nuestros informantes.

Adicionalmente, en nuestra compañía todos los colaboradores pasan por un proceso de capacitación anual en el Código de Ética y la Política Anticorrupción, con el fin de asegurar comportamientos alineados a nuestros valores corporativos. Como parte de la formación y comunicación sobre la Política Anticorrupción, todos los miembros del órgano de gobierno y colaboradores tomaron capacitaciones virtuales con el fin de tener claro cómo actuar en las distintas situaciones presentadas. Además, se expusieron los principales riesgos en cada uno de los procesos identificados.

102-25

415-1

Conflicto de interés	Contribuciones políticas	Donaciones y auspicios
Nuestra Política Anticorrupción establece el rechazo a todo tipo de acto en el que un colaborador tome ventaja o se beneficie de una situación directa o indirecta, al usar de manera impropia su posición o el nombre de la compañía para contratar o comprar bienes a empresas, únicamente porque están relacionados con familiares o amistades; buscar o hacer negocio con la empresa; o utilizar bienes o la información de la compañía para beneficio personal.	JJC no realiza donaciones políticas ni dádivas de ningún tipo o valor financiero a partidos políticos, candidatos, campañas o referéndums, por lo cual está prohibido: usar fondos (o proveer medios para canalizar fondos); usar activos, recursos, tiempo o personal de la compañía (incluyendo aportes en especies de suministros, equipo o servicios) para realizar cualquier contribución política individual o a un candidato político; realizar pagos, préstamos, donativos, regalos; inducir a terceros directa o indirectamente a que den su apoyo o aportaciones a partidos políticos, políticos individuales o candidatos políticos, o proveer viajes o alojamiento a su personal.	JJC es consciente de las necesidades del entorno en el que opera y, como parte de sus actividades de responsabilidad social, realiza donaciones con el fin de contribuir al desarrollo de las localidades en su zona de influencia; además apoya mediante auspicios la ejecución de actividades de interés académico, social o comercial. Sin embargo, reconoce también que estas pueden ser utilizadas como fachada para la corrupción. En ambos casos, se han establecido los lineamientos que se deben cumplir para ser calificadas como ejecutables.
Relación con funcionarios públicos	Regalos y atenciones	Debida Diligencia
Debido a la naturaleza de la actividad económica de JJC, el relacionamiento con funcionarios públicos es una actividad recurrente en el desarrollo de sus operaciones; si bien la compañía alienta a que los colaboradores mantengan buenas relaciones con dichos funcionarios, prohíbe estrictamente ofrecer, pagar, o dar algo de valor a dicho personal del Estado, ya sea local o extranjero, con el fin de obtener un beneficio indebido o negocio para la compañía; asimismo prohíbe pagar a cualquier persona cuando se sabe o se tienen razones para sospechar que todo o parte del pago puede canalizarse a un funcionario público. También está prohibido intentar inducir, ayudar o permitir que alguien más viole estas reglas, cometa un acto ilegal o no ético.	Los regalos no deben aceptarse u otorgarse en ningún caso porque pueden ser percibidos como comprometedores del juicio, o como una forma de influencia inapropiada en una relación o decisión de negocios. Por tanto, el otorgamiento de regalos no es aceptado, menos aún si se trata de un regalo a un funcionario público. La recepción u otorgamiento de atenciones a terceros solo es aceptado en la medida que se realicen en circunstancias razonables y con un propósito legítimo. Asimismo, deben ser registrados y sustentados con la documentación apropiada. Las atenciones a terceros se deben de hacer de manera transparente y solo si cumplen con los lineamientos establecidos en nuestra política.	Nuestra política establece los lineamientos para su relacionamiento con clientes, la compra de bienes y servicios, las alianzas estratégicas y asociaciones, las fusiones o adquisiciones y la contratación de ejecutivos. En ese sentido, estos servirán de base para un relacionamiento adecuado.

419-1

102-16

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES

De otro lado, debemos indicar que JJC Contratistas Generales S. A. cumple con todas las obligaciones que impone la Ley N° 30737, sección II, por su condición de socia minoritaria con el 7% en el capital social de las sociedades concesionarias a cargo de los proyectos de la IIRSA Tramos 2 y 3, respecto de los cuales existen investigaciones en curso. En ese sentido:

- Ha constituido un fideicomiso de garantía a favor del Estado Peruano, con el objeto de garantizar el pago de una reparación civil, de corresponder.
- Ha implementado un Modelo de Prevención, el cual, como hemos destacado, cuenta con la certificación ISO 37001.
- Ha manifestado mediante escrito a las autoridades competentes su plena y total disposición a colaborar con las investigaciones correspondientes.

3.1.3 Política de Libre Competencia

En el 2021 se culminó la implementación de un Programa de Defensa de la Libre Competencia en JJC. Este se basa en la Guía de Programa de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia, publicado por el INDECOPI, y en la Guía de Evaluación de Programas de Cumplimiento en Investigaciones de Libre Competencia del Departamento de Justicia Americano (DOJ).

En tal sentido, la Política de Libre de Competencia demuestra el compromiso de JJC con la promoción de la sana y leal competencia en beneficio de los clientes y el mercado, en general; así como su no tolerancia a ningún acto que perjudique la libre competencia en los mercados en los que competimos o participamos (incluyendo el mercado laboral). La lectura, comprensión y cumplimiento de esta Política tiene carácter obligatorio para todos los trabajadores y el directorio de la compañía.

La sospecha o conocimiento de hechos relacionados a incumplimientos de la presente Política o de la normativa interna en general, deberán ser reportados a través de la Línea ética "Valores en Acción" (www.etica-jjc.com), pudiéndolo hacer de manera anónima para ser elevada al Comité de Ética y, de evidenciar algún incumplimiento, se ejecutarán las medidas correctivas y de remediación correspondientes.

3.1.4. Línea ética

La Línea ética es una plataforma operada por una empresa consultora reconocida local e internacionalmente, donde clientes, colaboradores, proveedores, subcontratistas o cualquier grupo de interés pueden reportar conductas no éticas de

la empresa, sus colaboradores, sus proveedores y sus socios de negocio. Es un sistema confidencial, anónimo e independiente constituido por cinco canales que sirven para comunicar cualquier sospecha de conductas no éticas tales como:

102-17

205-2

Conductas no éticas

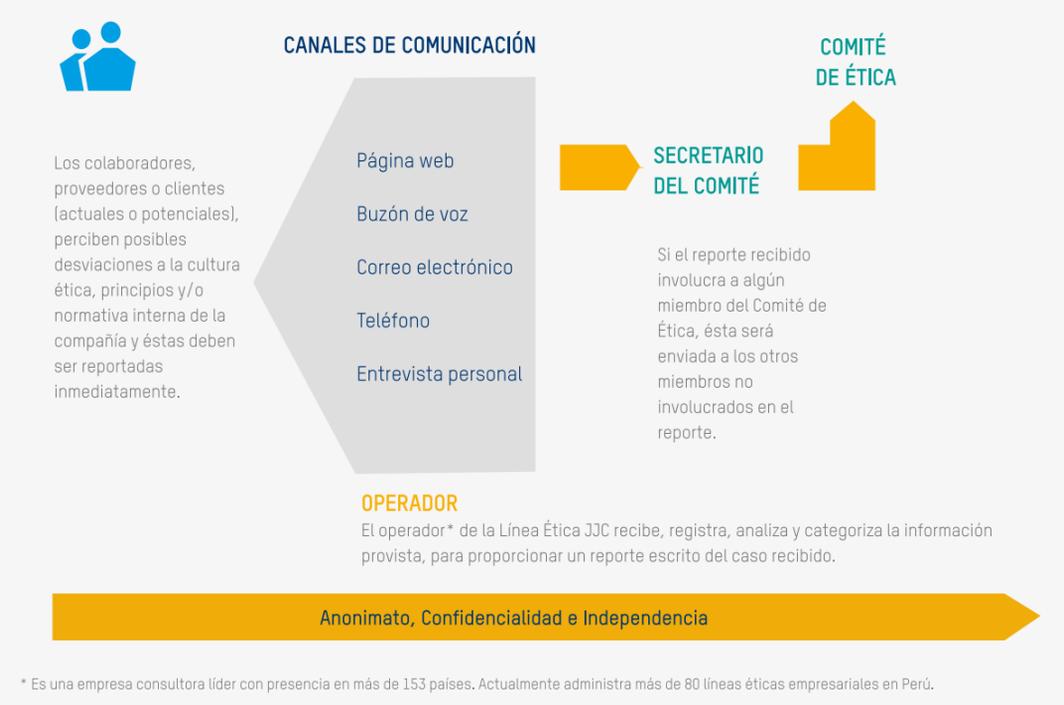
Conflicto de intereses	Situación en la que un colaborador obtiene un beneficio personal producto de su posición o funciones.
Soborno	Cuando un colaborador promete, paga o recibe dinero o cualquier cosa que tenga valor para influir indebidamente en la toma de decisiones.
Apropiación o abuso de los recursos de la compañía	Robo de activos o uso de los mismos para fines personales.
Información confidencial	Uso inapropiado de información confidencial de la compañía o incumplimiento de las funciones de confidencialidad.
Alteración de registros	Reportes o documentos de la compañía. Redacción de reportes que no reflejan la realidad de la empresa. Destrucción o manipulación indebida de documentos.
Incumplimiento legal	De leyes o regulaciones aplicables a la compañía para beneficio personal o de la empresa.
Incumplimiento de políticas o procedimientos.	Que no impliquen otros tipos de irregularidades antes mencionados.
Discriminación o intimidación	Discriminación, intimidación, maltrato, hostigamiento laboral u otras modalidades. Incumplimiento de normas laborales.
Acoso y hostigamiento sexual	Delito que está regulado en el artículo 176-B del Código Penal.
Conducta anticompetitiva	Prácticas que tienen por objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o el acceso al mercado, o que constituyen abuso de una posición dominante en un mercado.
Otras actividades no éticas	Otras inquietudes no mencionadas anteriormente

Para el uso de este sistema se ha capacitado al 100% de colaboradores y es accesible a través de la siguiente ruta: www.etica-jjc.com/

205-3

Número total de casos de corrupción	0
Número de casos confirmados en los que se haya despedido a un trabajador/contratista por medidas disciplinarias	5
Número de casos confirmados en los que se haya rescindido o no se haya renovado contratos con proveedores por conflictos de interés o incumplimiento de procedimientos	1
Número de procesos judiciales públicos relacionados con la corrupción donde la organización o alguno de sus empleados han sido incluidos.	1

¿Cómo opera "Valores en acción – Línea Ética JJC"?



103-3

3.5.1 Auditorías

Como parte del Sistema de Ética y Cumplimiento, se realizan de manera periódica auditorías externas e internas sobre el cumplimiento de las directrices legales y corporativas establecidas. Las observaciones son presentadas al Comité de Gerencia, donde se establecen las acciones a tomar para el levantamiento de las mismas, en caso sean necesarias.

Durante el 2021 se tuvieron dos auditorías al Modelo de Prevención, una de la recertificación ISO 37001 y otra de auditoría interna, sin encontrarse No Conformidades. Con ambas auditorías, se evidenció que JJC destina recursos humanos y financieros suficientes para el mantenimiento del Sistema de Ética y Cumplimiento, con lo que demuestra su compromiso con este. Además, se destacó el compromiso por parte de la Alta Dirección con la función de Cumplimiento, y a los responsables de los procesos junto al personal, en general.

Como parte del proceso de comunicación y capacitación, se elaboraron materiales audiovisuales para la inducción y explicación del alcance del Sistema de Ética y Cumplimiento. Estas actividades permitieron concientizar a los colaboradores en la importancia

del cumplimiento de los principios relacionados a la prevención del soborno, lavado de activos, financiamiento de terrorismo y defensa de la libre competencia. Es decir, los trabajadores reconocen los controles establecidos en la organización y las prohibiciones con relación a las actividades en las que intervienen funcionarios públicos.

3.1.6 Comité de Ética y Cumplimiento

Su objetivo es promover la cultura ética en la compañía y evaluar los procesos de vulneración del Código de Ética, Política Anticorrupción y demás lineamientos del Sistema de Ética y Cumplimiento. Se reúne como mínimo cuatro veces al año y las sesiones son presididas por nuestro Encargado de Prevención.

Los miembros internos que conforman el Comité son: Antonio Liebminger (gerente general), Mauricio Garna (gerente de gestión humana y prevención) y Álvaro Salazar (gerente legal). Así también como asesor externo se encuentra Baltazar Caravedo Molinari, doctor en sociología, experto y pionero de la responsabilidad social en el Perú.



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Meta

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Indicador

16.5.2 Proporción de negocios que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.

Aporte de JJC

JJC cuenta con un Comité de ética y cumplimiento, un Código de ética y una Línea ética en donde se puede reportar cualquier acto sospechoso en materia de corrupción. Asimismo, hemos capacitado al 100% de nuestro personal y a nuestros principales socios de negocios en las políticas y los canales de denuncia, lo cual permite que contemos con un sistema conocido y usado por todos.



04

Colaboradores >

Nuestro colaborador es el aliado más importante para llevar a cabo las metas planteadas. Estamos comprometidos con alentar su desarrollo y reconocimiento a todo nivel dentro de un buen clima laboral.

4.1. EMPLEO DE CALIDAD

102-7

102-8

103-3

405-1

En JJC trabajamos sobre la base de relaciones de mutuo respeto y dignidad, reconociendo que el trabajo de nuestros colaboradores tiene un impacto relevante para la sostenibilidad y el desarrollo de la compañía.

Nos esforzamos en ser una empresa atractiva que ofrece buenas condiciones laborales, salarios justos y oportunidades de desarrollo personal para atraer y

mantener a los mejores talentos del mercado, ya que, gracias a su profesionalismo, marcamos la diferencia operando con un alto nivel de excelencia en el ámbito nacional.

En el 2021 el equipo humano de la empresa estuvo compuesto en promedio por 5654 colaboradores.

Categoría de trabajador		Total	%
Empleado	Dirección	23	0.4%
	Jefatura	177	3.1%
	Supervisión	430	7.6%
	Asistente	474	8.4%
Operarios	Obrero régimen común	650	11.5%
	Obrero construcción civil	3900	69.0%
TOTAL		5654	100 %

Como es conocido, el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres, esto a pesar del incremento paulatino de la presencia de mujeres en universidades e instituciones formadoras en las disciplinas vinculadas al negocio de la construcción (ingeniería civil, ingeniería mecánica, técnicos de construcción u operadores de equipo). Sin embargo, una de las estrategias que ha implementado nuestra empresa para fomentar la participación de la mujer es a través

del proceso de reclutamiento en el que comunicamos explícitamente que la selección para puestos laborales no está regida por el sexo del postulante. La presencia de la mujer en nuestras comunicaciones corporativas también es importante para mostrar nuestro enfoque inclusivo y diverso.

Asimismo, promovemos la empleabilidad de los jóvenes en los lugares donde actuamos, a través de los siguientes programas:

Programa de empleabilidad para jóvenes

Programa de Prácticas

Está dirigido a alumnos en los últimos ciclos universitarios de las especialidades de ingeniería civil, ambiental y administración, con el objetivo de contribuir en su desarrollo profesional y fortalecer sus conocimientos técnicos y habilidades blandas.

Misión Junior

Busca atraer y capacitar a jóvenes profesionales e incrementar su potencial, mediante un entrenamiento práctico y teórico en nuestra compañía con el fin de convertirlos en futuros líderes de la organización. Las promociones ingresantes han mostrado un desempeño satisfactorio y han sido promovidos al siguiente peldaño en su línea de carrera. La edad promedio de los ingresantes a este programa es de 23 años.

102-41

En la empresa tenemos dos regímenes laborales para la categoría operarios:

- Régimen común. Conformado por la planilla de empleados y operarios. Estos dos grupos no se encuentran afiliados a ningún sindicato.
- Régimen especial de construcción civil. Conformado por operarios de construcción civil, quienes al 100% se encuentran afiliados a las siguientes agrupaciones:

- Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, institución que cada año suscribe un convenio colectivo con la Cámara Peruana de Construcción (CAPECO).

- Comité de obra en el que laboran quienes suscriben un convenio colectivo aplicable a los trabajadores de esa obra.



Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Meta

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Indicador

5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.

Aporte de JJC

Contamos con 22 mujeres en cargos de dirección y jefaturas. Cabe precisar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Sin embargo, una de nuestras estrategias es que, al momento de la difusión de convocatoria para la contratación, se comunica explícitamente: "en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación".

4.2. EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS



103-2

404-2

En JJC buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores a través de diversas iniciativas que logran potenciar sus habilidades técnicas y directivas. Para esto contamos con dos programas formativos: Escuela de Gestión y Talento Constructor. Asimismo, contamos con diversos apoyos para facilitar su formación y convenios de estudios en instituciones académicas de prestigio. Estos son:

- Convenios con universidades: para seguir carreras de pregrado y postgrado con precios preferenciales y facilidades de pago para nuestros colaboradores.
- Apoyo financiero para formación o enseñanza externa: previa evaluación de perfiles, desempeño y potencial de crecimiento en la empresa, se cuenta con el programa de apoyo financiero para formación en los principales centros de enseñanza del país.
- Provisión de periodos con licencia: la empresa, a solicitud de los colaboradores, otorga facilidades de licencias por periodos acordados entre la empresa y

el colaborador para que pueda estudiar maestrías o programas especializados, y finalizado el periodo se reincorporen a sus funciones.

Durante 2021 a través de nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor logramos capacitar a 1477 colaboradores.

Estos programas de capacitación contribuyen a aumentar la empleabilidad de nuestros colaboradores dado que, al ser entrenados en diversas áreas, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores. Al mismo tiempo les brinda oportunidades para crecer en habilidades de dirección, lo que conlleva a que puedan asumir mayores responsabilidades y ser más competitivos en el mercado.

Programas formativos	N° de cursos	N° participantes	N° de horas
Total horas	202	1477	16 782
Escuela de Gestión			
Dirigido al personal empleado de la organización, es un programa de formación continua, que nos permite fortalecer habilidades blandas y competencias técnicas en gestión de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de calidad, seguridad, medio ambiente, ética y habilidades para la dirección de personas.			
Talento Constructor			
Dirigido al personal empleado de la organización, es un programa de formación continua, que nos permite fortalecer habilidades blandas y competencias técnicas en gestión de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de calidad, seguridad, medio ambiente, ética y habilidades para la dirección de personas.			

Categoría de trabajador		Total horas
Empleado	Dirección	354
	Jefatura	3080
	Supervisión	6493
	Asistente	6469
Operarios	Obrero régimen común	84
	Obrero construcción civil	302
TOTAL		16 782

La baja se debe a que estos cursos, en su mayoría, son presenciales; lo que ha dificultado su dictado en un contexto de pandemia.

Cursos destacados durante el 2021



Escuela de Gestión Programa de Liderazgo

En el 2021 se realizó el Programa de Liderazgo para los Nuevos Retos, dirigido a los líderes de nuestra organización, para fortalecer y mejorar sus habilidades de liderazgo y gestión, tuvo una duración de ocho semanas.



Talento Constructor Cursos de desarrollo personal y técnicos

En el periodo 2021 y con las dificultades originadas por la pandemia, la organización logró realizar cursos de desarrollo personal como: Empatía y colaboración; Comunicación y convivencia familiar. Además, cursos técnicos como: Lectura de planos, Métodos de estabilización de taludes y Normalización para muestreo del hormigón. Asimismo, se inició la implementación de cursos virtuales para obreros, siendo el curso de Análisis y estabilidad de taludes el primero en desarrollarse.



4.2.1. Plataforma de formación virtual: *Aula Pharos*

Durante el 2021 nos enfocamos en fortalecer nuestra plataforma virtual implementada a fines del 2020.

Esta propuesta cuenta con un catálogo de más de 700 cursos especializados en el sector que se van actualizando de manera constante y que tienen una duración de entre dos a 150 horas. Entre las materias se encuentran: Arquitectura, Edificaciones y urbanismo, Aeropuertos, Ferrocarriles, Concesiones de infraestructura, Administrativos y Recursos Humanos, entre otros.

La mayoría de capacitaciones del año fueron realizadas a través de la plataforma Aula Pharos. Entre los cursos más destacados podemos encontrar: Análisis y estabilidad de taludes; ISO 9001; 14001; 45001; Excavaciones, voladuras y movimientos de tierras; Administrativos de obras; Finanzas para no financieros; Gestión y control de proyectos, entre otros.



Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Meta

De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Indicador

4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos, y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.

Aporte de JJC

Nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor contribuyen a mejorar la empleabilidad de nuestros colaboradores sin distinciones, puesto que, al ser capacitados en temas técnicos, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores; del mismo modo los cursos relacionados con competencias blandas les brindan oportunidades para crecer en habilidades de dirección, las mismas que conllevan a que puedan asumir mayores responsabilidades y a incrementar su empleabilidad.

4.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nuestra evaluación de desempeño se aplica al 100% de colaboradores con más de tres meses en la compañía, en función de su categoría y a la gerencia funcional a la que pertenezca. Los resultados de estas evaluaciones nos permiten tomar decisiones respecto a la programación de capacitaciones, rotaciones programadas, análisis de líneas de carrera, promociones, análisis salarial, entre otras.

Diagnóstico de competencias

Este diagnóstico es una evaluación por competencias que mide comportamientos observables definidos previamente. En este periodo, y como parte del proyecto de cambio cultural, se han medido los comportamientos de los valores organizacionales que son transversales a toda la organización y se miden en todas las áreas y categorías de colaborador. Las específicas dependen de la gerencia funcional y la categoría a la que pertenezca la persona evaluada. Cada empleado lleva a cabo una autoevaluación y, a su vez, es evaluado por su jefe.



4.3.1. Evaluación de desempeño en empleados

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

Competencias genéricas		
Integridad	Eficiencia	Excelencia
Actúa según el código de ética de la empresa.	Cumple los compromisos y plazos de su responsabilidad.	Asegura el progreso y la calidad del trabajo encomendado.
Opina y actúa según lo que piensa: es sincero y transparente.	Toma las medidas oportunas para el cumplimiento de las metas.	En el trabajo, se exige a sí mismo y a los demás en pos de los objetivos.
Respeto a las demás personas cumpliendo los compromisos que asume con ellas.	Da una respuesta eficaz con los recursos asignados.	Hace suyos y promueve los cambios que la organización señala.
En lo laboral, da importancia a los logros de la empresa por delante de sus logros individuales.	Propone soluciones concretas para optimizar el uso de los recursos.	Obtiene resultados muy por encima del promedio.



4.3.2 Evaluación de competencias en personal obrero

En el caso del personal obrero, su evaluación no incluye el desempeño por competencias, pues estas se validan muchas veces con la experiencia adquirida y las habilidades desarrolladas al momento de evaluar su promoción o recategorización. Sin embargo, medimos periódicamente su productividad en los procesos constructivos en los que participa, así como su desempeño en prevención de accidentes y seguridad.

4.4. CLIMA LABORAL: PROGRAMA CONTIGO

El Programa Contigo gestiona el clima laboral en la organización, abordando las necesidades y expectativas de los empleados y operarios, gracias al impacto positivo de sus líderes. Como empresa, es importante medir el clima laboral, tanto para nuestros empleados como para los operarios. En cada caso se aplican encuestas con diferentes dimensiones a medir, pero el objetivo es el mismo: establecer pautas generales para el desarrollo de la gestión del clima laboral basado en la misión y valores de la empresa.



Esto también nos ayuda a ejecutar planes de acción con la participación de los colaboradores en las propuestas de mejora. Así como en el 2020, este año utilizamos el Employee Net Promoter Score (ENPS), una métrica que se utiliza para medir la lealtad de los trabajadores.

Este dato se obtiene realizando la pregunta (en una escala del 1 al 10, siendo esta la máxima puntuación): ¿qué tan probable es que recomiendes a JJC como lugar de trabajo? Con la finalidad de profundizar, se indagó acerca de los aspectos por los cuales el trabajador recomendaría y por los cuales no recomendaría a JJC. Esto nos permitirá orientar los planes de acción. Adicionalmente, para confirmar el ENPS, se realizó una pregunta de satisfacción general, que mide el nivel de vínculo emocional del trabajador con la organización. Cabe resaltar que con los resultados del 2020 se trabajó un plan de acción durante 2021.

El ENPS para el 2021 resultó 18.6, con más del 40% de promotores; mientras el nivel de satisfacción general resultó 77%. Los resultados estuvieron divididos de esta manera: satisfecho 77%, insatisfecho 7%, sin preferencias 16%. Entre los aspectos que se destacan cuando recomiendan a la empresa, los trabajadores valoran: "Aprender a desarrollarme",

"Puntualidad de los pagos" y "Ambiente laboral". De otro lado, los aspectos principales por los cuales no recomendarían a la empresa fueron: "Reconocimiento", "Poca retroalimentación habitual" y "Recursos y herramientas".

Compromisos del programa Contigo

Empresa	Líder	Colaborador
<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar las condiciones saludables de alojamiento, alimentación y servicios al personal en proyectos. • Proveer los recursos y herramientas necesarios para la ejecución de sus labores y la implementación del plan de clima laboral. • Establecer una retribución económica equitativa, de acuerdo al desempeño de sus colaboradores y acorde a la evaluación del mercado. • Establecer un sistema de reconocimiento formal por el buen desempeño y un comportamiento basado en los valores corporativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar y propender un interés genuino por las personas. • Promover vida en comunidad, a través de la comunicación efectiva y la cooperación. • Enseñar con el ejemplo. • Ser íntegros en valores y principios (coherente entre lo que se piensa, dice y hace). • Desarrollar habilidades directivas. • Considerar la gestión de clima laboral como parte de su labor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente de las actividades que se promuevan para este fin. • Tener iniciativa para liderar actividades o acciones específicas. • Promover y vivenciar un ambiente favorable en el día a día de su trabajo.

4.4.1. Actividades de bienestar

En JJC promovemos el bienestar de nuestros trabajadores a través de diversas estrategias. Entre ellas, las actividades de integración que permiten al

colaborador aumentar su motivación con el trabajo, así como compartir espacios de distensión con sus compañeros. De ser posible, integramos también a sus familias.

Evento de integración anual

El objetivo es reunir a todos los trabajadores que se encuentran en distintas zonas geográficas y reconocer su contribución para alcanzar las metas del año, en un ambiente de compañerismo y sana interacción.

Entre los reconocimientos formales en este espacio se encuentran: años de servicio, obras y personas con desempeño destacado, promociones, entre otros.

Eventos especiales

Cada proyecto y sede promueve actividades específicas de acuerdo a sus metas o programación anual, entre ellas:

- Día de la Mujer
- Día del Trabajo
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Fiestas Patrias
- Día de Construcción Civil
- Hitos de Obra

4.4.2. Prevención del hostigamiento sexual en el trabajo

En la organización estamos comprometidos en promover un ambiente de respeto mutuo, donde el hostigamiento sexual constituya una práctica inadmisibles en la ejecución de las relaciones laborales. Por ello, en nuestra política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establecemos los compromisos que asumimos con el objetivo de fortalecer una cultura "libre de acoso".

Para conocer nuestros avances en la difusión y confianza generados por la empresa, a través de la encuesta de Clima Laboral se realizó una pregunta relacionada al tema, dando como resultado que el 89% de trabajadores confía en que, ante una denuncia de acoso sexual, la empresa adoptará medidas preventivas y disciplinarias.



Como parte de la difusión a trabajadores, realizamos la sensibilización por el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el trabajo y una charla virtual con el soporte de especialistas del programa Trabaja Sin Acoso del Ministerio de Trabajo. Además, en nuestros proyectos, y como parte del programa de capacitación social, se realizan actividades de capacitación sobre nuestra política y normas de cumplimiento tanto para el frente interno como para el frente externo (áreas de influencia).

Para ello, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quienes son los encargados de investigar los casos reportados y emitir las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales. Estos reportes pueden ser realizados a través de nuestra Línea Ética www.etica-jjc.com.pe



401-2

4.5. BENEFICIOS LABORALES

Garantizamos el cabal cumplimiento de los derechos laborales de nuestros trabajadores, siempre en el marco de respeto a la normatividad y legislación vigente. Además, la empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales motivados por el impacto

positivo que tienen en su desarrollo integral y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias, lo que a su vez redundará en un equipo de trabajo motivado y comprometido.



403-8

Categoría	Beneficios 2021	
EMPLEADOS	Beneficios de Ley	Seguro de Vida Ley desde el primer día de labores. Aporte a EsSalud AFP Gratificaciones dos veces al año Compensación por tiempo de servicios (CTS) Vacaciones Asignación familiar Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias) Subsidio por maternidad (EsSalud) Subsidio por lactancia (EsSalud) Subsidio por fallecimiento (EsSalud) Seguro atención médica por desempleo (latencia) - EsSalud Licencia por maternidad Licencia por paternidad Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos Lactario según condiciones Licencia al trabajador con familiares por Covid-19 (hasta que termine el estado de emergencia). Licencia a trabajadores víctimas de violencia doméstica. Licencia al trabajador con hijos menores de edad con diagnóstico de cáncer infantil. Licencia por familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal, o que sufran accidentes.
	Beneficios Exclusivos JJC (voluntarios)	Préstamos por salud, educación o fallecimiento Incentivo al formador interno del programa Constructores del Conocimiento. Capacitación en Escuela de Gestión de JJC Seguro de accidentes personales* EPS (adicional a lo establecido por ley)* Seguro oncológico (para quienes se encuentran en el EPS) Actividades de integración en fechas especiales
OBREROS	Beneficios de ley y convenio colectivo	Seguro de Vida Ley desde el primer día de labores. EsSalud Más Vida Seguro complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) Aporte a EsSalud AFP Gratificaciones dos veces al año Compensación por tiempo de servicios (CTS) Vacaciones Bono de productividad por avance Bono por alta especialidad (BAE) Asignación por escolaridad Asignación por fallecimiento Bonificación única de construcción (BUC) Asignación por contacto directo con aguas servidas, altitud, altura Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias) Subsidio por maternidad Subsidio por lactancia Subsidio por descanso médico Seguro de atención médica por desempleo (latencia) - EsSalud Bonificación de trabajo bajo la cota cero Licencia por maternidad Licencia por paternidad
	Beneficios Exclusivos JJC (voluntarios)	Capacitación a través del Programa "Talento Constructor" de JJC

*Estos beneficios alcanzan a las familias de los trabajadores.



3 SALUD Y BIENESTAR



Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos para todas las edades.

Meta

Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esencial de calidad y el acceso a medicamentos y vacuna inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

Indicador

3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales

Aporte de JJC

Como parte de los beneficios laborales obligatorios y voluntarios, nuestros trabajadores cuentan con seguro de vida, seguro de atención médica en EsSalud, seguro de atención médica por desempleo (latencia) - EsSalud, licencia por maternidad y/o paternidad, seguro oncológico, EPS (adicional a lo establecido por ley), seguro de accidentes personales, así como ferias de salud y bienestar. Cabe mencionar que los tres últimos beneficios alcanzan a las familias de los trabajadores.

4.6. COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO)

103-2

403-1

Desde la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (CSSM) y de nuestros principios corporativos, JJC está comprometida en evitar accidentes, considerando el enfoque preventivo y de comportamiento seguro. Tanto la seguridad como la salud ocupacional de nuestros colaboradores forman parte de nuestra misión como empresa y son la prioridad de nuestras acciones.

El alcance de nuestro SIG abarca los "Procesos de construcción de proyectos civiles y electromecánicos relacionados a edificaciones, infraestructura vial, infraestructura hidráulica, plantas industriales, saneamiento y sistemas de transporte de fluidos", acorde con las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018, certificados desde el año 2010 y recertificados durante el 2021. En la auditoría de recertificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión se destacó como una fortaleza la flexibilidad de la empresa para afrontar los cambios del entorno y la madurez del SIG, con más de 10 años de implementación.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, JJC dispone de mecanismos de evaluación y seguimiento, que van más allá de las exigencias legales en cada uno de los sectores en los que desarrollamos nuestros proyectos. Cuando la organización detecta la necesidad de efectuar cambios en el SIG o directamente en los procesos que afectan el desarrollo de los proyectos, se abordan de tal forma que se llevan a cabo de manera planificada, procurando minimizar cualquier efecto negativo sobre el sistema de gestión. Asimismo, mantenemos a nuestros colaboradores capacitados con el fin de promover el autocuidado y poner en práctica todas las medidas preventivas de salud y seguridad.

Capacitaciones en Salud y Seguridad Ocupacional		
Categoría del Trabajador	Total horas hombre de capacitación	
	Seguridad	Salud
Dirección	1651.75	256.26
Jefatura	12,711.33	1972.09
Supervisión	30,880.63	4790.95
Asistente	34,040.51	5281.19
Régimen común	46,680.02	7242.13
Construcción civil	280,080.14	43,452.81
Total	406,044.39	62,995.43

4.6.1 Aprendiendo y haciendo

Mantenernos en constante capacitación y entrenamiento es fundamental para que el trabajador complete de manera exitosa su trabajo y pueda evitar cualquier accidente. Frente a esta necesidad y con la dificultad de realizar capacitaciones presenciales por las medidas establecidas en los Planes de Prevención al COVID-19 de nuestros clientes, implementamos el programa "Aprendiendo y Haciendo". Este tiene el objetivo de llevar capacitadores especializados y toda la estructura necesaria para realizar una capacitación o un entrenamiento específico a los trabajadores; el equipo capacitador cuenta con pizarras, recursos lúdicos e interactivos, proporcionando al frente de trabajo un espacio adecuado para que el colaborador pueda ser capacitado.

Esta estrategia fue implementada inicialmente en el consorcio JJC Besalco y ha sido adoptada por la organización en nuestros proyectos. Los resultados nos ayudaron a minimizar la frecuencia de accidentes y casi accidentes, así como enfermedades en el trabajo.

403-5



4.6.2 Tecnología para la prevención

Para llevar una acción participativa en la prevención en temas de seguridad y salud en el trabajo (SST), en sus dos sedes y proyectos, JJC tiene instalados comités de SST, que cuentan con la participación tanto de representantes de los trabajadores como representantes de la empresa.

La cantidad de miembros del SST está en función de la cantidad de trabajadores, y de la complejidad y envergadura de los proyectos. Dado el proceso democrático de representación, el 100% de los colaboradores son representados en cada comité. El comité de SST de los proyectos es paritario y está integrado por los representantes de los trabajadores y por representantes de la parte empleadora.

Además del comité, que es parte importante de la prevención, en JJC implementamos nuevas tecnologías para prevenir y minimizar los riesgos en nuestras operaciones. En esa línea seguiremos apostando por la identificación de nuevas soluciones tecnológicas para prevenir accidentes y buscar la eficiencia en nuestras medidas de control.

Tecnología IPAS

Es un sistema que funciona a través de radares instalados en los equipos pesados (línea amarilla, volquetes) que busca controlar la interacción hombre – máquina y máquina – máquina. Esta tecnología advierte, tanto al operador como al transeúnte, cuando hay vehículos operando a una distancia peligrosa u otros riesgos no previstos.

Dispositivo Fitbit

Implementamos la tecnología Fitbit para monitorear el tiempo y calidad de sueño de nuestros conductores y operadores, el objetivo es prevenir y reducir el riesgo de accidentes ocasionados por somnolencia. El dispositivo es un reloj de pulsera que transmite diversos datos, luego de medir el desempeño personal en diferentes aspectos del día a día, desde la actividad física hasta el descanso, además de la posible fatiga.

Dispositivo Mobileye

Es un sistema pasivo que instalamos en nuestras unidades de transporte para alertar al conductor de cualquier situación peligrosa y pueda tomar medidas para corregirla.

Sobereye

Se sumó a nuestras herramientas de control de fatiga, alcohol y drogas. El Sobereye cuenta con un sistema que captura, analiza y automáticamente compara nuevas mediciones con una referencial. Así puede detectar riesgos de alteración por cualquier causa con un minuto de prueba, detectando de manera temprana cualquier peligro.

Tarjeta MAAR

La tarjeta MAAR es una herramienta que nos ayuda a la prevención de accidentes y a mantener un ambiente de trabajo seguro. Fue implementada en 2010 y, desde entonces, nos ha permitido minimizar los riesgos.

En 2019, debido al incremento en el número de reportes, innovamos –a través del área de SSOMAC (Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad)- con un aplicativo móvil denominado “Tarjeta MAAR”, que permite reportar en línea desde un teléfono o Tablet. Además, facilita la recopilación de información de las tarjetas físicas a través de un lector. La información llegará a una plataforma de análisis en la que el área de SSOMAC y gerencia de obra podrán visualizarla para tomar decisiones sobre las observaciones de manera inmediata, con el objetivo de minimizar –aún más- los riesgos y evitar accidentes.

En el 2021 a la tarjeta MAAR se le agregó una nueva función para el triaje Covid-19 y medición de temperatura.

Control de EPP

Con el objetivo de garantizar la vida útil, la entrega y el debido control, el área de Logística, en un trabajo con distintas áreas de JJC, puso en marcha el Aplicativo “Control de EPP”. El beneficio para el área de SSOMAC es tener mayor control, garantizar la entrega del EPP necesario por el puesto de trabajo, manteniendo trazabilidad de uso, tiempos de cambio y ratios por cuadrillas y por disciplina. De este modo se identifican el mal uso, equipos en mal estado o dificultades que muchas veces llevan al trabajador a no utilizar correctamente el EPP, ocasionando como consecuencia tener accidentes e enfermedades en el trabajo.



403-4

4.6.3. Metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC):

Como parte de las actividades mantenemos reuniones con la gerencia del proyecto; selección y capacitación a los observadores de riesgo, que es personal clave en todo este proceso; además de capacitaciones y difusiones de las actividades del programa a todo el personal en la inducción general de SSO y en las reuniones semanales.

A inicios del 2021 se desarrollaron funciones adicionales en nuestra aplicación Tarjeta MAAR, para que el trabajador pueda reportar los comportamientos seguros y los de riesgo en línea. Esto permitió tomar decisiones oportunamente para mejorar nuestro desempeño en seguridad. Proyectos como el Consorcio JJCBS desarrollaron su cartilla de observación a través de un formulario electrónico, que ayuda a procesar de forma eficiente la información de los observadores para tomar atención a los comportamientos riesgosos.

403-2

4.6.4. Accidentalidad

Identificamos cada uno de los peligros de las tareas a realizar y cada uno de los riesgos asociados a estos, luego se implementaron las medidas de control priorizando aquellos de mayor impacto y probabilidad de ocurrencia, y de esta manera se aplicaron las medidas de control pertinentes.

Los riesgos con mayor criticidad respecto a la seguridad y salud ocupacional son:

Actividades	Controles enfatizados	Riesgos transversales	Riesgos de salud controlados
Operación de equipos de movimiento de tierra.	Interacción hombre-máquina.	El Covid-19 es transversal a todas las actividades y a todos los factores de riesgo en nuestra organización.	Comorbilidades y personal considerado en grupo de riesgo. Vacunación contra la COVID-19, influenza control de peso y talla, control nutricional.
Trabajos electromecánicos en proyectos greenfield y brownfield (plantas en funcionamiento).	Mantenimiento preventivo y correctivo (evitar derrames, garantizar funcionamiento de maquinaria y control emisiones).		
Trabajos en caliente	Bloqueo y etiquetado y tie ines.		
Trabajos en altura	Control de ingreso a túnel y espacios confinados (fichas / uso de tecnología, ventilación y mediciones).		
Trabajos de izaje	Control de ciclo de perforación y voladuras.		
Transporte de personal y materiales.	Exposición de manos (campañas y toma de conciencia, señalización de zona de penízco, cambios de ingeniería para evitar atrapamientos, uso de EPP que minimiza una lesión).		
Uso de explosivos y materiales peligrosos.	Caída de materiales (controles físicos y señalización).		
	Coordinación y control entre Proyectos y Operaciones (en casos de proyectos Browfield).	Control de somnolencia y fatiga. Atención de emergencias	Controles para evitar enfermedades osteomusculares (pausas activas, capacitaciones, tamizajes y consultas).
	Izajes críticos – barreras duras, comunicación radial, personal específico dedicado a Izaje (HSE y construcción).		
	Rigging Plans aprobados, aparejos adecuados; asesoría en terreno; modelamiento y simulación de maniobras en 3D y pruebas en vacío.		
	Campañas, SBC + interventores COVID-19.		Riesgos disergonómicos. Monitoreo de ergonomía, niveles de iluminación, psicosocial, polvo respirable, ruido - dosimetría, ruido - sonometría, temperatura, humos metálicos, CO2, vibración y calidad de agua

103-3 403-9

Estas actividades se encuentran en el documento "Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Medidas de Control" (IPERC), el cual es definido antes de los trabajos a ejecutar. Los IPERC se elaboran considerando procesos y puestos de trabajo. Una vez elaborado el IPERC se informa y se entrega formalmente a cada trabajador.

Los indicadores de desempeño se muestran en la siguiente tabla: (403-9)

Indicador	2021
Horas - Hombre directas e indirectas trabajadas	15,167,887.72
Dotación promedio de trabajadores	5654
Nº de accidentes con tiempo perdido	12
Nº de accidentes leves	19
Nº de accidentes de primeros auxilios	115
Nº de accidentes con trabajo restringido	4
Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (ANSI)	0.79
Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (OHSAS)	0.16
Índice de Gravedad (ANSI)	35.87
Índice de Gravedad (OHSAS)	7.2
Días Perdidos por accidentes de trabajo	544
Nº de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
Enfermedades profesionales reportadas	0

*Incluye: Sedes y Proyectos de JJC, JJCE, Consorcio JJCBS, Consorcio Hospitalario Lima, Consorcio Internacional Wayra, Consorcio JME (OPP y Extensión Túnel MCD).

El 2021 fue un año atípico, ya que el COVID-19 dejó de ser algo nuevo y tuvimos que adaptar las medidas de control y las consecuencias del virus dentro y fuera de nuestras operaciones (a diferencia del año 2020, que tuvimos operaciones paralizadas y con ritmo de trabajo diferente). El 2021 fue el año con más HHT desde 2015, superando los 15 millones de horas trabajadas. El constante cambio de fuerza laboral causado por el COVID-19, sumado a la preocupación de los trabajadores por sus familias, proyectos en etapa de cierre y recuperación del retraso causado por un difícil 2020; nos llevó, lamentablemente, a tener un incremento en el número de accidentes con tiempo perdido y un mayor ausentismo laboral por accidentes de nuestros colaboradores. Sin embargo, el leve incremento del número de accidentes no incrementó nuestro IF en relación al año anterior, pero nos llevó a tener un incremento en los tiempos de recuperación de nuestros colaboradores, afectando ligeramente nuestro IG.

El virus limitaba que el trabajador pueda regresar progresivamente a sus labores presenciales y fue un desafío para el área de salud en nuestros proyectos el garantizar a los médicos tratantes que mantenemos ambientes sanos y saludables para el desarrollo y retorno de actividades de nuestros trabajadores.

Comportamiento indicadores en los últimos 6 años

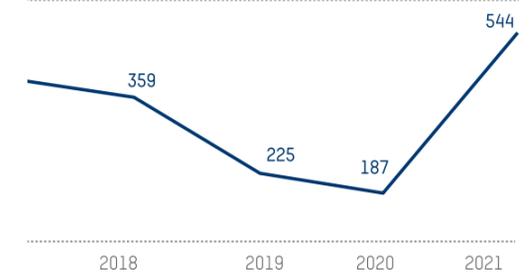
Índice de Frecuencia - IF



Índice de Gravedad - IG



Promedio de días perdidos por año



En el 2021 hubo un crecimiento en la cantidad de días perdidos por accidentes incapacitantes: el riesgo de contagio por COVID-19 fue el principal factor que dificultó el retorno al trabajo.

Promedio de HHT por año



- En el 2021 hubo un crecimiento en la cantidad de trabajadores: picos de + de 7 mil 400 trabajadores y crecimiento de 60% de HHT: Mayor Nº de horas trabajadas de los últimos seis años.
- El IF reduce en comparación con el año anterior, a pesar del incremento sustancial de HHT. El IG sube levemente, el COVID-19 fue un factor limitante para el retorno laboral de los trabajadores accidentados.

Para el 2022 se planea continuar reforzando nuestro sistema de gestión de SSOMAC manteniendo estas medidas e implementando nuevas soluciones para una sensibilización efectiva, así como minimizar la exposición de nuestros colaboradores a los riesgos de nuestras operaciones.



4.6.5. Promoción de la cultura de prevención y vida saludable

Tanto la seguridad como la salud ocupacional de nuestros colaboradores forman parte de nuestra misión como empresa y son la prioridad de nuestras acciones, por ello contamos con las siguientes iniciativas.

Juntos por el cero daño

Como parte de su estrategia de comunicación y cultura de prevención, JJC realiza anualmente una campaña bajo el concepto de "Juntos por el cero daño" en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud Ocupacional (28 de abril), instituida por la Organización Internacional del Trabajo. El objetivo es sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la prevención para minimizar los accidentes y fortalecer la cultura de seguridad en nuestra organización.

La campaña del 2021 buscó fortalecer la integridad y autocuidado de los trabajadores respecto a las medidas de prevención contra el Covid-19, realizada bajo el concepto de "En tu memoria - Recuerdos que enseñan". Así reflexionamos, a través de testimonios reales, sobre los peligros y consecuencias de bajar la guardia frente el Covid-19, lo que nos ayudó a fortalecer las medidas de control del virus dentro y fuera de nuestras operaciones.

Otra campaña que se llevó a cabo en octubre, mes del Trabajador en Construcción Civil, fue la de "Constructor Power". Esta se ejecutó con el objetivo de reforzar la responsabilidad y el autocuidado, la retroalimentación constante entre compañeros y entre líderes y trabajadores, así como

la concentración, estando atentos y presentes durante la jornada laboral y enfocados en el trabajo asignado en el día. La campaña tuvo como resultado una reducción significativa de acontecimientos y casi accidentes en nuestros proyectos en la etapa de cierre de año y cierre de proyectos.

Como hemos mencionado, nuestra estrategia preventiva es a través de Juntos por el Cero Daño y está alineada al valor de la excelencia de JJC. Nuestras estrategias de prevención están divididas en tres niveles:



Juntos por el Cero Daño: Estrategias de prevención por niveles

Líderes	Trabajadores	Monitoreo y participación
<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo efectivo: Línea de mando empoderada y comprometida con el Cero Daño. Planificación de la tarea: Reuniones diarias entre planteamiento, seguridad y construcción. Revisión constante de PETS, Procedimientos y Riesgos. Lecciones aprendidas y análisis de tendencias de accidentabilidad. Buenas prácticas SSOMAC. 	<ul style="list-style-type: none"> Charlas de sensibilización: Reuniones diarias lideradas por gerente del proyecto. Capacitación de calidad virtual. Programa de vida saludable. Campañas de SSOMAC. Programa de seguridad basado en el comportamiento alineado a los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Auditorías internas y externas periódicas + visita y acompañamiento de proyectos. Reportabilidad: Comunicar a tiempo y tomar decisiones para evitar recurrencia.
Tecnología + innovación en la construcción		

VIDA SANA

Programa que promueve un estilo de vida saludable entre nuestros colaboradores. Dentro de este marco se desarrollan las siguientes acciones:

Preventivo	Promocional	Asistencial
<p>Evaluación de salud de los colaboradores antes de su ingreso, durante el periodo de trabajo y al cese.</p> <p>Tamizajes periódicos y de descarte para Covid-19.</p> <p>Tamizajes de síntomas osteomusculares.</p> <p>Campañas, difusión y capacitación sobre ergonomía, protección de la piel, protección respiratoria, protección auditiva, protección osteomuscular, salud mental, psicosocial, nutrición, contingencia ante emergencias, prevención del Covid-19 y cuidado de manos.</p> <p>Monitoreo de ergonomía, niveles de iluminación, psicosocial, polvo respirable, ruido - dosimetría, ruido - sonometría, temperatura, humos metálicos, CO2, vibración y calidad de agua.</p> <p>Vacunación contra la Covid-19</p> <p>Control y asesoría nutricional.</p> <p>Monitoreo de campamentos y comedores.</p> <p>Pausas activas y de recuperación.</p> <p>Control de somnolencia y fatiga.</p> <p>Participación en el programa de seguridad basada en el comportamiento.</p> <p>Respuesta de situaciones de emergencias (simulacros - inspecciones).</p>	<p>Normas de convivencia sana.</p> <p>Promoción de la práctica del deporte físico.</p> <p>Sensibilización de normas de convivencia en proyectos.</p> <p>Charlas de sensibilización para promover un estilo de vida saludable.</p>	<p>Vigilancia médica según evaluación.</p> <p>Vigilancia médica y social a los casos de accidente de trabajo y enfermedad.</p> <p>Inspección de botiquines y estaciones de emergencia.</p> <p>Consultorio psicológico para casos específicos.</p>





05

Gestión de proveedores >

Establecemos altos estándares para la contratación y evaluación de nuestros proveedores. De esta forma, buscamos garantizar su calidad y competitividad.

5.1. PROCESO DE CADENA DE SUMINISTROS

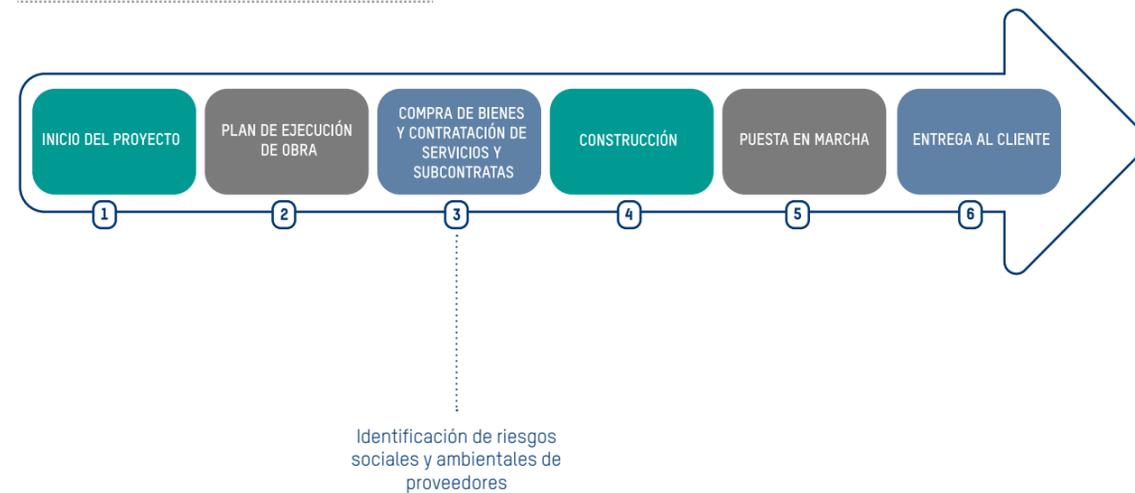
102-9

103-3

Nuestro proceso de cadena de suministro cuenta con seis etapas que nos permiten ejecutar proyectos de gran envergadura y cumplir con nuestros objetivos, y que contribuyen con todos nuestros grupos de interés: clientes, accionistas, trabajadores y lugares donde actuamos.

La tercera etapa de esta cadena incluye la contratación de proveedores en los que hemos identificado riesgos sociales y ambientales. Con el fin de reducir el riesgo de ocurrencia, llevamos a cabo un proceso de debida diligencia que posibilita disminuir la incidencia de sus potenciales impactos.

Proceso de cadena de suministro



5.2. HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

En JJC aspiramos a una relación de socios estratégicos con nuestros proveedores, con los cuales buscamos establecer relaciones comerciales a largo plazo con reglas claras y justas e incorporarlos a nuestra cultura empresarial. Para lograr mayor eficiencia y transparencia en las contrataciones, nuestra compañía cuenta con normas de uso interno que establecen criterios para la selección, homologación y evaluación de proveedores, así como la acreditación de la experiencia necesaria en materia de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Los proveedores que están sujetos a contratación o subcontratación, para suministros de materiales y servicios serán aquellos que hayan obtenido una calificación aprobatoria en la evaluación de proveedores. En caso de ser proveedor único y tener puntaje menor al contratable, se evalúa la decisión de contratación o subcontratación para suministrar materiales o servicios, previa autorización del gerente corporativo de operaciones y/o gerente de proyecto.

Los criterios de evaluación de proveedores para homologación incluyen:

1. Capacidad operativa
2. Experiencia por especialidad
3. Información financiera y comercial
4. Gestión de la calidad
 - Certificación ISO 9001
 - Instrumentos de medición calibrados
 - Certificación de calidad de materiales adquiridos
5. Gestión de Seguridad y Medio Ambiente
 - Seguro de vida y SCTR
 - Certificados OHSAS 18001, ISO 14001
 - Manual de gestión de seguridad
 - Manejo en la disposición de residuos, emisiones y efluentes

Entre los criterios de evaluación de proveedores y subcontratistas de servicios se evalúa la gestión de seguridad y medio ambiente, solicitando que el proveedor cuente con la certificación ISO 14001 que acredita una buena gestión ambiental y la OHSAS 18001 que establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En caso un proveedor no cuente con un sistema de gestión desarrollado, deberá adoptar el mismo sistema de JJC.

Criterios de Gestión Medio Ambiental

- Proteger el medio ambiente utilizando la prevención.
- Mitigar los impactos ambientales.
- Mitigar los efectos secundarios según las condiciones ambientales de la empresa.
- Ayudar a la empresa a cumplir con la legislación.
- Controlar la forma en la que se diseñan los productos y servicios que ofrece la organización.
- Conseguir beneficios financieros y operaciones que puedan resultar de aplicar alternativas ambientales relacionadas que fortalecen el posicionamiento del mercado.
- Comunicar la información ambiental a las partes interesadas.

Criterios de Gestión en Salud y Seguridad

- Reducir los incidentes.
- Reducir los peligros.
- Reducir la utilización de materiales peligrosos.
- Aumentar la satisfacción de los trabajadores.
- Reducir la exposición de los trabajadores a sustancias nocivas y peligrosas.
- Incrementar la toma de conciencia y la formación de los trabajadores.

308-1

414-1

414-2

5.3. IMPACTO DE NUESTRA CADENA DE SUMINISTROS

- 102-9
- 204-1
- JJC1

Durante el 2021, hemos trabajado con 1586 proveedores a nivel nacional, los cuales se dividen en materiales y servicios. De este total, el 66% de compras está asociado a proveedores de Lima y 34% a proveedores en provincia.

El 34% de las compras locales se realizan de manera continua y corresponden a: servicios (alojamiento, alimentación, lavandería), maderera, ferretería, imprenta, alquiler de vehículos (buses, cúster, camionetas), metalmecánica, laboratorio, tecnología, entre otros. Hemos sido reconocidos por nuestro

cliente como la primera empresa contratista en realizar contratos con nuevas empresas locales en Moquegua. Con estas acciones logramos dinamizar la economía de las zonas donde trabajamos.

Nuestras compras totales superan los 520 millones de soles, de los cuales el 14% corresponde a la adquisición de combustible, lo que tiene correspondencia con el 22% del monto por alquiler de equipos requeridos para la ejecución de los proyectos



Categoría de compra	%
Material	48%
Servicio	52%
TOTAL	100%

Compra de Materiales	%
Combustible	14
Fierro Corrugado	6
Cables eléctricos	5
EPP (Equipos de protección personal)	4
Tubos y accesorios HDPE	4
Aditivos	4
Concreto	3
Equipos menores y herramientas	3
Agregados	3
Otros	54
Total	100%

Región	Número de proveedores	%
Lima	1096	69
Moquegua	249	16
Arequipa	113	7
Piura	34	2
Tacna	19	1
Cusco	14	1
Otros	61	4
TOTAL	1586	100%

Adquisición de Servicios	%
Alquiler de equipos	22
Geotecnia y perforaciones	9
Estructuras metálicas	8
Alimentación de personal	6
Alquiler de encofrado	3
Ingeniería especializada	2
Exámenes Covid-19	1
Otros	49
Total	100%



5.3.1. Debida diligencia para proveedores

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

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

En nuestro Código de Ética señalamos que nuestro actuar se basa en los valores empresariales guiándonos por los siguientes comportamientos:



Asimismo, JJC rechaza que en su gestión empresarial exista cualquier actividad que vulnere los derechos humanos y que se cometan actos fuera de la ley. Bajo esa premisa el trabajo infantil y trabajo forzoso no son aceptados en nuestras operaciones. De la misma manera, para pagarle a nuestros proveedores de servicios solicitamos la planilla, en ese caso, no hay posibilidad que ocurra trabajo infantil. Sin embargo, se ha identificado un potencial riesgo de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en la contratación de servicios con terceros cuando están fuera de nuestra zona de operación porque no pasan por todos los procedimientos y controles que nuestra compañía sí aplica.

La evaluación del desempeño de nuestros proveedores de bienes se realiza anualmente (diciembre) y para los servicios de manera semestral (junio - diciembre) y/o al término de los trabajos contratados.

Si algún proyecto no hubiera realizado las evaluaciones correspondientes durante la ventana de tiempo de evaluación, nuestro Sistema de Gestión identifica una No Conformidad y se informa a las áreas correspondientes para su seguimiento y control.



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles, instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Meta 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Indicador

16.5.1 Proporción de las personas que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.

16.5.2 Proporción de negocios que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.

Aporte de JJC

Contamos con una Política de Anticorrupción, la cual contiene un apartado para proveedores y establece la contratación de terceros como un riesgo de corrupción importante para JJC. Es por ello que hemos instaurado un Procedimiento de debida diligencia para compra de bienes y servicios, con el objetivo de establecer las actividades generales que deben seguir nuestros colaboradores frente a actos relacionados con corrupción, durante los procesos de evaluación y aceptación de nuevos proveedores.



5.4. NEGOCIOS MEJORADOS: DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

Nuestra compañía cuenta con altos estándares de calidad en los servicios que brinda y esperamos que todos nuestros proveedores estén alineados en esta misión; sin embargo, la realidad de las zonas donde operamos no es la misma en todas las localidades. Muchos negocios locales no cuentan con adecuados protocolos de servicio. Por ejemplo, el rubro de hotelería (alojamiento y alimentación) que es un servicio crítico en nuestra gestión de personal, debe mantener estándares de salubridad apropiados pues son los que permiten un correcto espacio de habitabilidad para nuestros trabajadores.

Para contribuir a reforzar el nivel de competitividad de proveedores locales, JJC emprendió en 2013 el programa Negocios Mejorados, que nos ayuda además a fortalecer nuestra relación con ellos, como socios estratégicos.

En el 2020 ampliamos esta capacitación, inicialmente solo para el rubro hotelería, a proveedores locales de otros rubros con la finalidad de fortalecer sus competencias en aspectos identificados por ellos como necesarios con el soporte de profesionales de la organización y de especialistas externos.

En el 2021, como parte de este programa, el Consorcio Internacional Wayra desarrolló capacitaciones para los proveedores de alimentos en temas como: manipulación de alimentos, prácticas de seguridad en el ambiente de preparación, servicio al cliente y alimentación saludable. Además, realizó un programa de fortalecimiento de capacidades para los proveedores locales.

Así también el programa Negocios Mejorados tuvo como objetivo fortalecer la calidad de servicio y buenas prácticas de los socios del mercado Inmaculado Concepción de Tiwinza en el Callao, mejorando su nivel de competitividad.

Para la puesta en marcha del programa se desarrollaron diferentes acciones, desde el diagnóstico de las necesidades de formación, diseño de plan, difusión y entrega de materiales hasta la asesoría técnica personalizada y en canales de comercialización, a la fecha nueve proveedores han culminado satisfactoriamente la primera etapa.

Las capacitaciones virtuales que se realizaron fueron: Liderazgo y empoderamiento, Negocios Innovadores y Marketing digital.





Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Meta

1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.

Indicador

1.2.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, desglosada por sexo y edad.

Aporte de JJC

En JJC contamos con un programa de cursos dirigidos a los concesionarios de alimentos locales, con la finalidad de fortalecer la calidad del servicio que ofrecen y contribuir al desarrollo de su personal. A su vez, esto les permite desarrollar otros proyectos, mejorar sus ingresos, y reducir la pobreza en su comunidad.



Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Meta

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Indicador

4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos, y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.

Aporte de JJC

El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales promueve oportunidades de aprendizaje para el personal de nuestros proveedores, mejorando así su calidad de vida y empleabilidad. En los cursos se abordan relacionados con: alimentación balanceada, buenas prácticas de higiene y manipulación de alimentos, y contaminación y análisis de riesgos.



Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Meta

10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

Indicador

10.1.1. Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.

Aporte de JJC

El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales brinda la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos a las personas, así como aumentar su capacidad productiva y mejorar sus ingresos familiares.



06

Comunidades ▶

En cada uno de nuestros proyectos, tenemos una especial preocupación por la población local. Así trabajamos de la mano de nuestro cliente para crear oportunidades de desarrollo, así como la mejora de su calidad de vida.

6.1. DIMENSIONES

103-2

413-1

Nuestra compañía está comprometida con la gestión social de los lugares donde actúa, pues a través de ella fortalecemos la relación con el cliente y le agregamos valor. Asimismo, prevenimos, reducimos, controlamos y mitigamos impactos laborales, sociales y ambientales que nuestras operaciones puedan generar, reforzando

nuestro modelo de gestión y estableciendo relaciones de confianza y armonía entre la población local y la empresa.

Nuestras diversas actividades de gestión social se enfocan en tres dimensiones:

Dimensión	Descripción	Actividades
PROGRESO Y BIENESTAR	Fortalecer las capacidades del entorno	<ul style="list-style-type: none"> Programa de formación y desarrollo** Programa de voluntariado: Manos a la obra Programa Vida Sana** Fortalecimiento de capacidades de proveedores locales* Proyectos sociales <ul style="list-style-type: none"> Misión Junior** Comparte tu Talento Educación vial y ambiental Orientación vocacional
DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO	Ejecutar acciones para una sana interacción con la población local, basada en el respeto y la transparencia	<ul style="list-style-type: none"> Programa de capacitación social Programa de clima laboral Contigo** Sistema de atención de sugerencias y reclamos: <ul style="list-style-type: none"> Línea Ética JJC Te Escucha
GESTIÓN DE RIESGOS SOCIALES, LABORALES Y AMBIENTALES	A través de un enfoque de transversalidad e interdependencia se busca asegurar el desarrollo del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Generación de empleo local. Adquisición de bienes y servicios locales*. Evitar paralizaciones laborales por asuntos comunitarios. Control de material particulado. Conservación de flora, fauna y recursos hídricos. Programa de desmovilización laboral. Equidad de género. Otros, según características y coyuntura del proyecto específico.

*Este programa está explicado en la sección Proveedores. **Este programa está explicado en la sección Trabajadores.

	ACTIVIDADES									
	DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO					PROGRESO Y BIENESTAR		GESTIÓN DE RIESGOS SOCIALES Y AMBIENTALES		
	Programa de relacionamiento			Voluntariado Corporativo	Capacitación Social	Gestión de consultas y reclamos	Proyectos sociales	Generación de empleo local	Prevención y control de riesgos laborales, sociales y ambientales	Minimizar las paralizaciones laborales por asuntos comunitarios
Integración empresa - comunidad	Gestión de consultas y reclamos	Donaciones								
Sede Central		X		X						
Sede de Equipos y Almacén		X								
PROYECTOS	Quellaveco (3 proyectos)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Toquepala	X	X	X	X			X	X	X
	JME	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Wayra	X	X	X	X	X	X	X	X	X

6.1.1. Progreso y Bienestar

• Generación de empleo local
Este programa gestiona al personal local contratado y tiene por finalidad contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de la generación de empleo calificado (MOC) y no calificado (MONC).

De este modo consigue impactos positivos en los lugares donde actuamos, entre ellos la dinamización de la economía local y el mejoramiento de la empleabilidad de los trabajadores. Durante el 2021, en nuestros proyectos el 95% de la Mano de Obra No Calificada (MONC) fue local y el 20% de la Mano de Obra Calificada (MOC) fue local.

Programa de desarrollo para vigías

Con la finalidad de contribuir al desarrollo de vigías y minimizar el riesgo de acoso laboral o sexual, en el Proyecto de Titire se desarrollaron talleres de sensibilización dirigidos a las vigías, considerado uno de los grupos más vulnerables en los proyectos:

Mes	Nombre del taller	Nro. de participantes
Ene-21	Equidad de Género	14
Ago-21	Igualdad de oportunidades	8
Set-21	Comunicación asertiva	5

103-3

6.1.2. Diálogo y Relacionamiento



Programa de capacitación social

Además de la inducción, se realizan capacitaciones constantes con la finalidad de sensibilizar al personal

sobre un comportamiento íntegro con los vecinos, sus compañeros y el uso adecuado de las instalaciones. Durante el 2021 nuestro protocolo de reforzamiento abordó temas como:

Capacitación Social - Temas	Participantes
Código de conducta	4653
Sistema de reclamos	1549
Prevención de hostigamiento sexual	2800
Programa de contención emocional / pautas frente al covid-19 y normas de	2281
Convivencia frente al covid-19	2735
Derechos humanos - beneficios laborales y sociales	3571
Guía de conductas en los lugares donde actuamos y respeto a las costumbres locales	278
Técnica de pausas activas	2601
Prevención de deudas locales	2046
Número total de participantes	8
Número total de horas	6800

Gestión de consultas y reclamos

Nuestro sistema de consultas y reclamos está alineado con nuestros clientes, con quienes tenemos comunicación permanente para atender cualquier solicitud de manera rápida, de acuerdo al nivel de criticidad.

Programa de relacionamiento

Promovemos entre nuestros colaboradores el respeto a las comunidades. Contamos con un manual de conductas deseadas, donde se establecen y recomiendan una serie de acciones para actuar con respeto en las comunidades donde operamos.

Los aspectos clave que establece nuestro manual son:

- Los vínculos y relaciones de carácter laboral, social y comercial que se generan con las poblaciones del entorno, se deben desarrollar sobre la base del respeto mutuo.

- Contribuir a la protección de la biodiversidad de la zona, a través de la conservación de la flora y fauna del entorno, y comunicar inmediatamente a las autoridades competentes si se encuentran en riesgo o peligro.

- Buscar siempre la transparencia de nuestras acciones, para ello se debe evitar cualquier tipo de soborno o coima y, si se presentará el caso, realizar la denuncia respectiva ante las autoridades competentes de la empresa.

- Respetar en todo momento el comportamiento social de la comunidad (costumbres, modos de vestir, gastronomía, patrimonio cultural y arqueología de cada comunidad). Por el contrario, debemos contribuir a fortalecer su cultura, respetándola y valorándola.

El fundamento preventivo de la Guía de conductas deseadas en los lugares donde actuamos tiene un enfoque educativo, con valores sociales y culturales. Es decir, más que ejercer un control, se pretende privilegiar la transmisión de conocimientos con una perspectiva crítica útil para discernir correctamente entre las conductas positivas y negativas; la enseñanza de los valores como base para las relaciones sociales, y generar patrones de valoración de nuevas creencias.

Programa de voluntariado: Manos a la obra

Mediante el programa de voluntariado Manos a la Obra, nuestra empresa moviliza talento y recursos para contribuir con el desarrollo y bienestar de la sociedad. El objetivo de este programa es fortalecer el vínculo entre la empresa y las comunidades desarrollando acciones educativas y culturales en beneficio de los grupos más vulnerables.

Durante el 2021, a través de nuestro voluntariado Manos a la Obra, logramos llevar alegría a la casa hogar "Corazón de Jesús", en Villa El Salvador, donde se encuentra nuestra Unidad de Equipos.

103-2

6.1.3. Gestión de riesgos sociales, laborales y ambientales

En JJC contamos con una exhaustiva identificación de los impactos reales y potenciales que podrían originar nuestras operaciones en la comunidad, tanto a nivel social como medio ambiental. Estos se encuentran descritos y gestionados con sus controles preventivos en la matriz de riesgos, siendo los impactos más representativos los que están relacionados con:

Riesgos sociales

- Problemas derivados de oportunidades de empleo.
- No contratación de compras locales y servicios.
- No incluir desarrollo de capacidades.
- No atender oportunamente las quejas y reclamos de los trabajadores.
- Aceptar y atender solicitudes de donaciones.
- Riesgos de los trabajadores con comercios locales o vecinos.

Riesgos ambientales

- Actividades que afecten la flora y fauna en zonas de influencia.
- Manejo de residuos sólidos y peligrosos.
- Afectar cultivos, forrajes, biodiversidad, como especies protegidas en la zona de influencia del proyecto.
- Generar emisión de polvo y ruido (principalmente en las vías públicas).
- No identificar y controlar los riesgos de tránsito vial principalmente en vías públicas (señalización, comunicación, entre otros).

Riesgos laborales

- No cumplir con el respeto irrestricto de los derechos laborales.
- No establecer comunicación abierta y permanente con los trabajadores locales y foráneos.
- Que el personal no cumpla los estrictos estándares de ética y respeto por las costumbres de la zona.

103-3

6.1.4. Capacitaciones locales

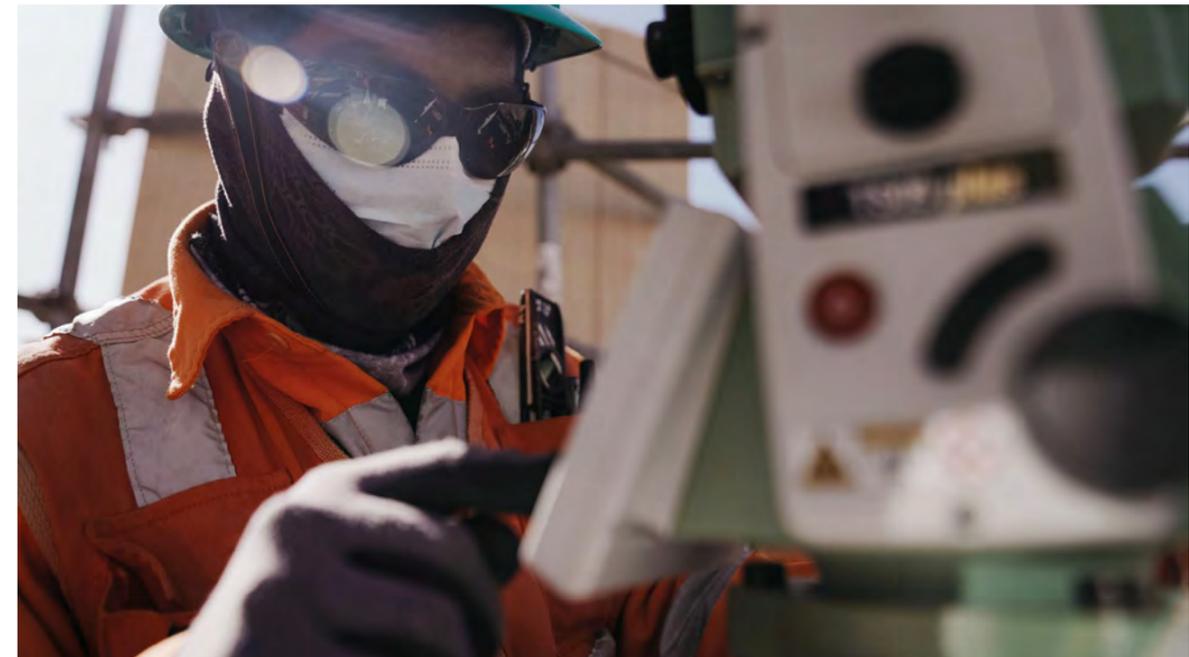
Cabe destacar que, en 2021, las capacitaciones realizadas en nuestros proyectos tuvieron en promedio una participación del 55% de personas de la zona de influencia, contribuyendo de esta manera a mejorar su nivel de empleabilidad.

Entre los cursos están:

- Mejorar el nivel de empleabilidad.
- Contribuir en el fortalecimiento de capacidades.
- Desarrollo personal.
- Liderazgo y motivación.
- Habilidades blandas.
- Cursos técnicos.

203-2

Proyectos	Nro. de cursos	Nro. de horas	Total de participantes	% Locales
Consortio Wayra	4	17	37	97%
Alta Montaña	9	6	590	34%
JJC Besalco	22	46	743	34%



2 HAMBRE CERO



Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible.

Meta 2.1 De aquí a 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de un (1) año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.

Indicador
2.1.2 Prevalencia de la inseguridad alimentaria moderada o grave en la población, según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria.

Aporte de JJC
El programa de contratación local de JJC garantiza un ingreso mensual al colaborador, asegurando la disponibilidad de alimentos para él mismo como para su familia.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Indicador
8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, edad y personas con discapacidad.

Aporte de JJC
El programa de contratación local de JJC tiene un impacto positivo en el desarrollo económico de estas comunidades. Ofrece una oportunidad de empleo de calidad y remunerado, generando mayores ingresos a dichas familias

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Meta 10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

Indicador
10.1.1. Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.

Aporte de JJC
El programa de contratación local de JJC no solo mejora el potencial de empleo de la población, sino que también provee de ingresos a estas familias.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Meta 11.7 De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

Indicador
11.7.2 Proporción de personas víctimas de violencia física o acoso sexual, desglosada por sexo, edad, grado de discapacidad y lugar del hecho, en los 12 meses anteriores.

Aporte de JJC
Como parte de la inducción, realizamos capacitaciones sociales con la finalidad de establecer el comportamiento probo que debe mantener todo trabajador de JJC. En estas capacitaciones se hace hincapié en temas de prevención de hostigamiento sexual y convivencia con los vecinos.



07

Medio ambiente ▶

Tenemos una gran responsabilidad con el medio ambiente que nos ha llevado a trabajar permanentemente en la reducción de nuestros impactos. Cada una de nuestras sedes y proyectos se encuentran alineados con este objetivo.

7.1. GESTIÓN AMBIENTAL

103-2

103-3

404-1

En JJC operamos bajo un enfoque de mejora continua cuyo objetivo es maximizar nuestra productividad y a la par mitigar nuestro impacto en el medio ambiente. De esa manera, somos eficientes y responsables con el uso y transformación de los recursos. Bajo este enfoque, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado por el estándar ISO 14001, con el que aseguramos controles operacionales para reducir y mitigar cualquier impacto generado sobre el ambiente y ecosistema. Es importante mencionar que trabajamos con este sólido sistema certificado hace más de 10 años.

En 2021 entre las buenas prácticas realizadas, en el proyecto Presa de Agua de Contacto CCR participamos en la campaña de reforestación del cliente Anglo American, enfocada en el cuidado de las aguas de los ríos y en evitar erosión del suelo. Otro punto a destacar es que en ese mismo proyecto fuimos reconocidos por el cliente por nuestro buen desempeño ambiental durante los años 2020 y 2021. Además, centrados en concientizar a los trabajadores sobre el cuidado y reciclaje del agua, en el proyecto realizamos la campaña "Cada gota cuenta", en la que se instalaron materiales y se realizaron dinámicas para fortalecer el cuidado de este precioso recurso; acciones que, a su vez, nos permitieron asegurar la dotación de agua en los campamentos y evitar problemas de abastecimiento. Finalmente, en un concurso ambiental de lemas, organizado por el cliente, uno de nuestros colaboradores quedó en segundo lugar.

En el proyecto Presa Vizcachas y Bocatoma Titire, un colaborador ganó el concurso EcoQuellaveco, realizado en el marco del Día Mundial del Agua en donde participaron 16 contratistas. El concurso consistió en la demostración de conocimiento sobre la gestión del recurso hídrico.

Destacamos además los estrictos controles ambientales por parte de los organismos públicos OEFA y OSINERGMIN en nuestros proyectos para Anglo American Quellaveco y Antamina.

Durante el 2021 también hemos mantenido nuestro convenio ambiental con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), para la donación de plásticos, papel y cartón con fines de reciclaje. Además, participamos en el programa "HP Planet Partners" y devolvimos cartuchos de tinta y tóner que serán reciclados para fabricar productos de plástico y metal. Durante el año logramos entregar más de 130 kg de estos materiales para una gestión responsable. Asimismo, a través de la ONG A Caminar -entidad que se encarga de brindar apoyo a las familias más necesitadas de Lima- se logró enviar cerca de 200 unidades de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). Como parte de la formación a nuestros colaboradores, se realizaron cerca de 50 mil horas hombre de capacitación, tanto en temas normativos como de gestión y buenas prácticas.

Capacitaciones en Medio Ambiente	
Categoría del Trabajador	Total horas hombre de capacitación
Dirección	207.27
Jefatura	1595.10
Supervisión	3875.11
Asistente	4271.63
Régimen común	5857.73
Construcción civil	35,146.35
Total	50,953.20

7.1.1. Programa 3R

Desde el inicio del programa 3R nuestros colaboradores vienen demostrando una conciencia ambiental que se evidencia en la reducción del consumo de recursos en nuestras sedes y proyectos. Los resultados son los siguientes:

a. Reducir

A raíz del Covid-19 se implementaron nuevas prácticas positivas de ahorro de papel, como firmas electrónicas, contratos de trabajo digitales, convenios, boletas de pago, actas de reuniones y mayor uso de facturas electrónica de proveedores. A eso se sumó el uso de la firma digital en documentos legales y laborales. Así mismo, hemos reducido la cantidad de ejemplares impresos de nuestra revista JJC Comunica, priorizando la distribución digital. Nos proponemos lograr el cero uso de papel en la organización.

Mantenemos las buenas prácticas sobre el consumo: 100% del papel tamaño A4 y A3, así como el papel para material editorial de JJC (revista JJC Comunica, boletín Creciendo Juntos y Reporte de Sostenibilidad) proviene de bosques con manejo sostenible; mientras el 100% del material de capacitación de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente fue impreso en papel hecho en su totalidad con fibra reciclada, que garantiza el respeto al medio ambiente y a responsabilidades económicas y sociales.

Digitalizamos el proceso de comunicación interna, priorizando el uso del WhatsApp sobre el uso de materiales impresos.

Reducción del uso de papel con la implementación del uso de las tarjetas MAAR electrónicas a través del Aplicativo MAAR.

100% de la madera utilizada es oriunda de bosques autorizados por las instituciones competentes del Estado.

Reducción en el plástico de un solo uso con la sustitución de vasos descartables por materiales reutilizables en todos nuestros proyectos, evitando el empleo innecesario de materiales descartables y minimizando el contagio del Covid-19.

b. Reutilizar

Como parte de nuestro proceso constructivo, se recupera la madera para el mantenimiento de las zonas de campamentos, encofrados moldeables, protección de andamios, estacas de topografías, guardavías, señalización, carteles, barandas, estacas para sembrado de árboles y control de taludes.

También, se recupera material como madera, plástico de embalajes, neumáticos, protecciones de equipos de mina y material del proceso industrial del cliente, con el fin de sembrar pinos, construir estaciones de la brigada de emergencia y pasarelas para el tránsito de trabajadores entre las zonas de oficinas y almacenes.

Reutilizamos el concreto excedente del proceso constructivo para la elaboración de rompemuelleres y losas deportivas que sirven como medida de control y encapsulamiento del polvo.

Reutilizamos fierro de construcción recuperado del proceso constructivo, utilizado como balizas señalizadoras y, posteriormente, es enviado al proceso de reciclaje a través de Empresas Prestadoras de Servicios de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizados por DIGESA.



c. Reciclar

Nuestro Programa 3R y su iniciativa “Yo fui casco”, implementado en 2014, mantuvo la cadena de custodia de los cascos en desuso de los proyectos. La cantidad de cascos recaudados durante el 2021 fue de 1675 y los proyectos que aportaron fueron principalmente del Consorcio Hospitalario Lima y Consorcio JJC-Mayo, obras finalizadas en 2020 y 2021. A la fecha, se han reciclado cerca de 8700 cascos, con los cuales se fabricaron 725 bancos.

En 2021 se han recuperado y enviado a reciclaje más de 50 toneladas de metales procedentes de nuestra Sede de Equipos y Almacén, así como proyectos.

Mantuvimos el material para donación a ANIQUEM, a través de su programa “Reciclar para ayudar”, de la Sede Principal. Durante el 2021 entregamos 1180 kg de papel y 1445 kg de cartón.

Para el programa de devolución y reciclaje “HP Planet Partners” entregamos 182 unidades entre tintas y tóner. También se entregó a la ONG A Caminar cerca de 200 unidades de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).

7.2. MATERIALES USADOS Y RECUPERADOS

Los materiales usados en nuestro negocio son aquellos insumos que en nuestro negocio son aquellos insumos utilizados en la

construcción de nuestros proyectos del periodo 2021. Los principales se muestran en la tabla siguiente:

Materiales usados	Unidad	Total
Concreto	m ³	18,337
Fierro de construcción	t	1861.50
Desmoldante para encofrados	galón	2909
Aditivo para concreto	galón	120,679
Arena fina	m ³	8093
Arena gruesa	m ³	98,480
Agregados (piedra y arena)	m ³	24,785
Cemento	t	14,766
Ladrillo	millar	15
Madera	pies ²	414,488
Pintura	galón	2247
Cascos	ud.	10,873
Papel	millar	6337



301-2

301-3

Durante el año 2021 JJC destinó, a través de empresas autorizadas por DIGESA, los residuos metálicos (fierro de construcción, estructuras metálicas, etc.) y neumáticos provenientes del proceso constructivo y de los equipos propios utilizados. La venta es permitida en los proyectos y sedes donde JJC es dueño del material que utiliza.

De esta forma, extendemos el ciclo de vida de nuestros materiales, permitiendo que estos regresen a la cadena productiva. En la mayoría de los proyectos donde el material es suministrado por el cliente, al término del proyecto se realiza un metrado del material utilizado versus el solicitado y se devuelve al cliente el material excedente, incluyendo parte de sus embalajes.

	Material	Unidad	2021
Materiales destinados a donación	Papel utilizado	kg	33,750
	Cascos usados	ud.	1675
	RAEE (residuos y aparatos electro electrónico)	kg	194

	Materiales	Unidad	Sedes de equipos y almacenes	Proyectos
VENTA DE MATERIALES	Metales/chatarra	t	4.95	1
	Equipos electrónicos en desuso	ud.	1	1



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Meta 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Indicador

12.5.1. Tasa nacional de reciclado, toneladas de material reciclado.

Aporte de JJC

Nuestro programa 3R (reducir, reutilizar, reciclar) promueve conductas responsables sobre el cuidado del medio ambiente, a través de iniciativas de reducción del consumo del papel, de reutilización de material excedente del proceso constructivo y de reciclaje de cascos que son transformados en bancos de plástico y entregados a los comedores de los proyectos.

306-3

7.3. RESIDUOS

En los proyectos desarrollados por JJC, consorcios y empresas vinculadas, se utiliza el estándar de Manejo de Residuos, además del Plan de Manejo de Residuos Sólidos, en los que se establecen las directrices e información necesaria para la adecuada gestión de los residuos en las obras, garantizando que sean manejados, tratados y destinados correctamente. El objetivo principal es la reducción del volumen de residuos generados.

De manera primaria, los residuos se clasifican en Peligrosos y No Peligrosos. Su disposición final se realiza de acuerdo a ley y a lo establecido en el contrato con el cliente. La disposición final de los residuos sólidos en JJC se realiza de la siguiente manera:

En el relleno sanitario (E0-RS), autorizado por DIGESA.

El cliente lo dispone directamente en los lugares autorizados por las autoridades para tal fin (E0-RS).

El cliente dispone de espacios autorizados dentro de su concesión para el almacenamiento de residuos (en el caso de demolición y excedente de excavación, en Depósitos de Materiales Excedentes - DME).

Plantas de re-refinación de aceites usados o tratamiento para su transformación en combustible alternativo a través de una E0-RS.

Reciclaje mediante convenios con instituciones benéficas que trasladan los residuos (papel, plástico y RAEE) a una E0-RS autorizada por DIGESA.

Residuos	Unidad	Sólidos	Líquidos	Método de eliminación	Eliminación	
					Directa	Indirecta
Residuos peligrosos	t	117	63	E0-RS	X	
				Cliente		X
Residuos no peligrosos	t	2350	685	E0-RS	X	
				Cliente		X
Residuos de escombros/demolición	m ³	782	-	E0-RS	X	
				DME		X
Aceites usados	gal		24,000	E0-RS / Cliente	X	X
Rgpia ⁽¹⁾	kl	1937	-	E0-RS / Cliente	X	X

1. Residuos generados por incidentes ambientales

La empresa controla mensualmente el índice de generación de residuos; el tipo y la cantidad de residuo generado dependen mucho del tipo de obra, del alcance de las actividades y si es controlado o no por el cliente, por lo que son muy variables.

Durante la etapa de construcción, uno de los aspectos ambientales controlados por JJC en los proyectos son los derrames, los cuales pueden generar impactos ambientales como la contaminación del suelo. Durante el año 2021 no se produjeron derrames de sustancias químicas peligrosas (hidrocarburos, derivados de hidrocarburos, etc.) de mayor significancia, ni se reportó un área contaminada durante nuestras operaciones.

EL RPGIA se refiere a suelos contaminados, es decir, es la suma de los pequeños derrames generados y de la tierra utilizada como agente de limpieza y contención de derrames en los distintos procesos de los proyectos de JJC en el año 2021. Gracias a las actividades de sensibilización y fortalecimiento de las medidas de controles ambientales, como los mantenimientos preventivos, incluso en una etapa de incremento y una mayor exigencia de los equipos de línea amarilla y equipos de transporte, durante el 2021 se logró la reducción en un 70% del RPGIA en comparación con el año anterior.

El suelo contaminado es tratado a través de una E0-RS autorizada por DIGESA.

	Identificados	Impactos posibles	Factor impactante	Suelos contaminados
ASPECTOS AMBIENTALES	Derrames provenientes de los distintos procesos de JJC	Contaminación del suelo	Sustancias químicas peligrosas, hidrocarburos, etc.	1900 kg



103-3

Referente a los pequeños derrames ocurridos durante el año 2021, la gran mayoría ocurrió por fugas originadas en los equipos de línea amarilla, equipo de transporte de materiales y equipos de izaje durante el proceso constructivo. Como acción correctiva se disminuyeron los tiempos de mantenimiento preventivo y cambios de repuestos en equipos, como las excavadoras y tractores (equipos con mayor recurrencia de pequeños derrames en 2021), además de retroalimentación y capacitaciones a nuestros proveedores de combustible. También incrementamos la presencia en campo del camión lubricador (equipo de apoyo y de atención a los mantenimientos que

asiste en terreno a los equipos que por motivos de productividad no pueden retirarse de sus puntos de operación para realizar mantenimiento o cambios de aceite). Se identificaron proveedores con equipos con menor tiempo de uso (menor desgaste y menor cantidad de horas de trabajo) para las labores donde se tenía problemas con daños en las máquinas.

Todos nuestros equipos cumplen con los estándares para uso de equipos de movimiento de tierra y control de derrames, incluyendo años de uso y cantidad máxima de horas de trabajo (10,000 horas).

103-2

103-3

7.4 AGUA

Durante 2021 no reutilizamos aguas en nuestros procesos operativos ya que los proyectos se encontraban en otra etapa constructiva, utilizando el agua del proceso de nuestros clientes para el control de material particulado. No obstante, el agua fue uno de los temas de mayor sensibilización en nuestras obras, principalmente en el proyecto Presa CCR y Bocatoma Titire (Quellaveco de Anglo American), donde fuimos reconocidos por el uso eficiente de este recurso.

Uno de los puntos más importantes para el éxito de los proyectos realizados por JJC en el proyecto Quellaveco ha sido el uso eficiente del agua y todos los controles implementados y considerados desde la etapa de

ingeniería y planificación de obra. Se priorizaron acciones para minimizar el impacto ambiental y la mejor solución constructiva, como el uso de tecnologías ambientales que permiten el ahorro de agua en la etapa de construcción.

Cabe resaltar que el mayor consumo de agua en los proyectos de infraestructura vial, obras tempranas, de apertura de caminos y de vías de acceso y de movimiento de tierra, se debe al control de material particulado y control de humedad de las capas de material del proceso constructivo.

303-5

	Proyectos / Sede	Uso	Fuente	Consumo de agua m ³	Intensidad de agua (m ³) por persona
CONSUMO DE AGUA EN SEDES	Sede Central	Uso y consumo humano (bebederos y servicios higiénicos)	Red pública	1080.50	2.57
	Sede de Equipos y Almacén			2962.80	65.8
	Proyectos	Uso humano (campamentos y oficinas); uso en la producción (control de polvo, riego, producción, limpieza, servicios higiénicos).	Red pública / agua de proceso (clientes) / superficial / agua de acumulación de lluvias	186,916.7	33.7
	Proyectos y sedes	Agua embotellada/envasada para consumo humano	Red pública / superficial / subterránea (según el tipo de proveedor)	1095	0.20
	Total			192,055	34.62



303-3

	Proyectos / Sede	Uso	Consumo de agua m ³
EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE	Compra	Agua para uso en la producción y humano (abastecimiento por cisterna). Agua para consumo humano (agua de bidón, cajas, botellas, etc.).	25,488 1095
	Suministrada por el servicio municipal (red pública)	Sede de Equipos y Almacén, proyectos que cuentan con suministro de red pública (1)	24,542
	Suministrada por el cliente (2)	Agua para uso en la producción y humano (abastecimiento por cisterna).	166,418
	Captada directamente en la fuente	Superficial Subterránea (pozo)	0 0
Total			217,543

[1] No incluye Sede Central

[2] El uso de agua suministrada por el cliente, no incluye el consumo de agua de uso y de consumo humano utilizada en los campamentos y comedores del proyecto Quellaveco.

103-2

303-4

7.5 EFLUENTES

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

Efluente destinado a una empresa operadora de residuos sólidos (E0-RS) proveniente de baños químicos, campamentos, comedores, talleres, planta de tratamiento (m³), donde se controla el destino final con la emisión de un certificado por una E0-RS autorizada por DIGESA.

Efluente destinado a una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), que puede ser administrada

por el cliente o por JJC. En el caso de ser administrada por el cliente, no existe el control de la cantidad en m³ de efluente destinada. En el caso de ser administrada por JJC, se solicita autorización para la instalación y vertimiento de las aguas residuales a las autoridades competentes y se realizan monitoreos periódicos de los efluentes tratados.

Efluente destinado al sistema público de alcantarillado, que se controla a través de la cantidad de agua consumida en el mes (recibos del servicio de agua potable y alcantarillado).

Efluentes en m ³ (1)	Sede de Equipos y proyectos
Vertido en PTAR (administrada por cliente a través de una E0-RS)	6730
Vertido en el sistema público de alcantarillado	24,542
Total	31,272

[1] No incluye efluentes generados en los campamentos administrados por el cliente.

Si bien tenemos el control del vertimiento total de aguas residuales, el agua utilizada en nuestras sedes y proyectos es de uso doméstico, de temperatura ambiente y se descarga al alcantarillado público, plantas de tratamiento de aguas residuales (en 2021 fue manejada por clientes a través de una E0-RS autorizada por DIGESA) y es tratada según los parámetros establecidos en la normativa ambiental.

Durante el año 2021 realizamos acciones en nuestros sistemas de tratamiento de aguas residuales que favorecieron el correcto funcionamiento y tratamiento, las mismas que consistieron en:

Inspecciones internas de identificación de puntos críticos a mejorar en manejo de residuos, estado de drenajes y cámaras de grasa.

Capacitaciones frente a las oportunidades de mejora y buenas prácticas de manejo de aguas y de sistemas de recolección de aguas (principalmente en zonas de comedores y proveedores de alimentación).

Limpiezas mecánicas y mantenimiento de las estructuras de trampas / cámaras de grasa.

Limpieza preventiva de lineales de riles en zonas de comedor y cocinas (proveedor de alimentos en obras).

Es importante hacer mención que, si bien no poseemos un sistema operativo de reciclaje de agua, nos encontramos desarrollando estudios para implementar este sistema en nuestra Sede de Equipos y Almacén, el mismo que nos permitirá reciclar el agua residual tratada en el sistema de lavado de equipos y riego de áreas verdes.

7.6 EMISIONES

103-2

103-3

305-3

305-4

La principal fuente de emisiones en JJC proviene de la operación de los equipos (estáticos, de transporte de materiales y de personal, y de línea amarilla) utilizados en el desarrollo de los proyectos. A pesar de que en el año 2021 hemos adquirido un reducido número de nuevos equipos, en este periodo incrementamos el nivel de exigencia respecto al cumplimiento de emisiones en los equipos utilizados en nuestros proyectos, principalmente con los equipos subcontratados en la zona de influencia de nuestros proyectos mineros.

Otra manera de conseguir una óptima operación y consumo de energía de los equipos es a través de su correcto mantenimiento. Es así que durante el 2021 más de 4500 órdenes de mantenimiento fueron generadas, 24% de tipo preventivo y 76% de tipo correctivo. El número de mantenimientos correctivos se incrementa debido a la dificultad y exigencia de los equipos de los proyectos en zonas remotas donde la exigencia y el desgaste de algunos de los repuestos de nuestros equipos se elevaron.

Una estrategia integral de combustibles y vehículos más limpios implica reducir la emisión de ruidos, optimizar el ahorro de combustibles, reducir las emisiones directas de material particulado y de gases precursores. Todo esto en conjunto beneficia directamente al medio ambiente y a la salud de las personas en los lugares donde actuamos.

7.6.1 Iniciativas para reducir emisiones

En el transcurso del 2021 continuamos con un proceso logístico eficiente para la distribución de materiales, herramientas e insumos, programando de forma sistemática y compartida el envío de estos a los proyectos, con el objetivo de evitar envíos no programados, innecesarios o realizándolos en vehículos de mayor capacidad, optimizando de esta manera la cadena logística. Las rutas de distribución son verificadas por las empresas de transporte con el fin de asegurar un tiempo de entrega y de tránsito óptimo de los materiales, equipos e insumos desde su consumo hasta su reposición, así como una disminución en la cantidad de kilómetros recorridos por los equipos de transporte, reduciendo las emisiones a la atmósfera, consumo de combustible y desgaste de los equipos.

Para los proyectos ubicados en el sur del país (Moquegua y Tacna) se utiliza el sistema de almacén de transbordo en Moquegua, con el fin de centralizar los envíos masivos y evitar el traslado innecesario de materiales y equipos en rutas internas de nuestros proyectos.

7.7 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Durante los últimos 12 años, la empresa no ha recibido multas ni sanciones monetarias relacionadas a su conducta ambiental, social o relativa a la responsabilidad sobre sus productos o servicios. En caso sea detectada una ocurrencia (como el caso de un derrame significativo), se definen acciones correctivas en los planes de contingencia ambiental, con la finalidad de resolver el problema e impedir su recurrencia en el futuro.

Los mecanismos formales de reclamos ambientales implementados por JJC en nuestros proyectos se realizan de tres maneras:

a. Quejas por parte de la supervisión/clientes: se deja constancia de los temas ambientales tratados en las actas de reuniones que se llevan a cabo periódicamente, así como de las soluciones y acciones correctivas planteadas por JJC. En el caso de quejas ambientales por parte de la comunidad en el entorno de los proyectos, estas son canalizadas a través de los propietarios del proyecto (clientes o supervisión) y tratados también en reuniones contractuales con participación de las áreas involucradas.

b. Quejas por parte del cliente interno (trabajadores de JJC, empresas y consorcios): el mecanismo utilizado para reportar una queja o una observación (positiva o negativa) por parte de los trabajadores es la Aplicación MAAR (Me Anticipo AL Riesgo). Con esta herramienta, diseñada específicamente para ser usada por los trabajadores, se pretende en primera instancia una participación activa en seguridad y en el

cuidado del medio ambiente. Esta aplicación también es el mecanismo de reportabilidad interna para el cumplimiento de nuestra directiva de "Derecho a decir no". Este mecanismo es la forma que el trabajador tiene de negarse ante una situación o labor para la que no está preparado, capacitado o que exponga su salud o al medio ambiente, en el desarrollo de sus actividades.

MAAR se encuentra en formato impreso y, desde 2019, se encuentra también como aplicación para equipos móviles (teléfonos y tabletas), disponible para todos los trabajadores con correo electrónico de la compañía, y para subcontratistas y proveedores que laboran en terreno en nuestras obras. La MAAR electrónica permite que la información llegue de forma rápida, segura y con fotografía de lo que se pretende informar, así puede ser visualizada en el sistema de control web. Este último permite consolidar la información y, por tanto, da la posibilidad en conjunto con la alta dirección de tomar acciones inmediatas de corrección y mejora o de felicitación en caso amerite.

También se ha desarrollado un mecanismo de lectura tipo scanner donde las tarjetas reportadas en físico son leídas y capturadas de forma electrónica y subidas al sistema de control web, eliminando el proceso de archivamiento en físico y dando rapidez en la sistematización de datos. Estas acciones nos permitieron conferirle eficiencia a este importante mecanismo de reporte y comunicación utilizado por nuestro cliente interno.

103-2

307-1

Cabe precisar que durante el 2021 se generaron 59,000 tarjetas MAAR, el 74% fueron observaciones referidas a gestión de seguridad, 6% a salud ocupacional, 19% a medio ambiente y el 1% referente a calidad.

Respecto a los temas medio ambientales observados (19%), estuvieron relacionados con pequeños derrames, orden y limpieza, ruido ambiental, polvos, entre otros, los cuales fueron corregidos de forma inmediata.

c. Comunicación con partes interesadas: desde el año 2016 se cuenta con un canal de comunicación externa, publicado en la web de JJC (ssomac@jjc.com.pe) a través del cual las quejas y reclamos ambientales son direccionados a las áreas respectivas. En el año 2021 recibimos una queja ambiental por medio de este canal, que atendimos de forma inmediata. También hemos registrado quejas a través de las redes sociales de JJC (Facebook y LinkedIn), que hemos respondido y atendido inmediatamente, orientando siempre al usuario a utilizar los canales oficiales.





08

Anexos del reporte >

ANEXO 01: FICHA TÉCNICA

- 102-1
- 102-3
- 102-5
- 102-7

FICHA TÉCNICA	Nombre de la organización	JJC Contratistas Generales S.A.
	Naturaleza jurídica	Sociedad Anónima inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de Lima, número 11013380
	Países en donde opera	Perú, Colombia y Chile
	Ubicación de la sede	Centro Empresarial El Reducto. Av. Alfredo Benavides 768 Miraflores, Lima.
	Servicios más importantes	Servicios diversificados e integrados de ingeniería y construcción y concesiones de infraestructura
	Nº de colaboradores	6350
	Ventas netas	S/ 830 MM
	Capitalización	Capital Social S/ 150 MM Patrimonio S/ 219 MM
Liquidez	Activo corriente S/ 463 MM Pasivo corriente S/ 405 MM	





09

Parámetros
del Reporte ▶

9.1 NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

102-46

102-48

102-49

102-50

102-52

102-54

Este es el octavo Reporte de Sostenibilidad de JJC Contratistas Generales S.A., presentado de manera anual a todas nuestras partes interesadas y, comprende todas los proyectos y áreas de la compañía desde el 1.º de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021. La metodología utilizada es de la Global Reporting Initiative y los estándares publicados en 2016, 2018 y 2020.

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

El 2021 ha sido un año de retos logísticos y de gestión de nuestro talento, en este sentido uno de los procesos de reporte como el Análisis de Materialidad se ha llevado a cabo de manera interna y en gabinete, con lo cual intentamos incorporar los impactos de la pandemia del Covid-19, es así como los contenidos reportados en este documento son los siguientes:

Aspecto	Temas Materiales	Cobertura
ECONÓMICO	Desempeño económico Impactos económicos Cumplimiento socioeconómico	Interno Externo Interno
SOCIAL	Prácticas de adquisición Desarrollo de proveedores locales Evaluación ambiental de los proveedores Anticorrupción Política pública Privacidad de datos de los clientes Satisfacción del cliente Diversidad e igualdad de oportunidades Evaluación de derechos humanos Empleo Clima laboral Formación y Enseñanza Evaluación del desempeño Salud y Seguridad en el trabajo Comunidades locales	Interno Externo Interno Interno - Externo Interno Interno Interno - Externo Interno Externo Interno Interno Interno Interno Interno Interno Interno Externo
AMBIENTAL	Materiales Agua y efluentes Residuos Cumplimiento ambiental	Interno Interno Interno Interno

103-1

No se cuenta con otro documento que muestre información de este tipo relacionada a su alcance o cobertura. Respecto a la reexpresión de información si fuera el caso, se han hecho las aclaraciones en notas ingresadas en este reporte en el contenido correspondiente.

9.2. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

102-55

Estándar GRI	Contenido	Página	Contribución ODS	
CONTENIDOS GENERALES				
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1	Nombre de la organización	142,155	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	16-27,66	
	102-3	Ubicación de la sede	142,155	
	102-5	Propiedad y figura legal	142	
	102-6	Mercados servidos	43	
	102-7	Tamaño de la organización	74,142	
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	74-76	
	102-9	Cadena de suministro	102,104,105	
	102-10	Cambios significativos en la organización y cadena de suministros	50,51	
	102-12	Iniciativas externas	39,56,58,59	
	<hr/>			
	ESTRATEGIA	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	8,9
<hr/>				
ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	32-66-71	
	102-17	Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre ética.	69-71	
<hr/>				
GOBERNANZA	102-18	Estructura de gobernanza.	48, 50-55	
	102-19	Delegación de autoridad.	50, 51, 52, 53	
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	50-53	
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	50-55	
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	50, 51	
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	50, 51	
	102-25	Conflicto de intereses.	50, 51, 67	
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia.	50, 51	
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	50, 51	
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	50, 51	
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	50, 51	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	50, 51		
<hr/>				
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40	Lista de grupos de interés.	40, 41	
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	76	
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	40, 41	
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	40, 41	

	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.	40, 41
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	146, 147
	102-48	Reexpresión de la información.	146, 147
	102-49	Cambios en la elaboración de informes.	146, 147
	102-50	Periodo objeto del informe.	146, 147
	102-52	Ciclo de elaboración de informes.	146, 147
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	155
	102-54	Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	146, 147
	102-55	Índice de contenidos.	148-152

Contenidos específicos

Desempeño económico			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	-

GRI 201: Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	28, 42
-------------------------------------	-------	---	--------

Impactos económicos indirectos significativos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	-
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	-

GRI 203: Impactos Económicos Indirectos	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	108, 119
--	-------	---	----------

Prácticas de Adquisición			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	102, 103, 104

GRI 204: Prácticas de Adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	104, 105
--	-------	--	----------

Anticorrupción			
GRI 103:	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147

Enfoque de gestión 2016	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	62-68
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	71
GRI 205: Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	62, 63, 64, 65
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	66, 67, 69
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	70
Materiales			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56, 124, 125, 126
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	124
GRI 301: Materiales 2016	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	127
	301-2	Insumos reciclados.	127, 128
	301-3	Productos reutilizados y materiales envasados.	127, 128
Agua y efluentes			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56, 132, 135
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	134
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-3	Extracción de agua.	134
	303-4	Vertidos de agua.	135
	303-5	Consumo de agua.	132, 134
Emisiones			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56, 136
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	136
GRI 305: Emisiones	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI	136
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	136
Residuos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56, 124
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	131



GRI 306: Residuos 2020	306-3	Residuos generados	129, 130
Cumplimiento Ambiental			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56, 137
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	-
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	137, 138
Evaluación ambiental de proveedores			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	103
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales.	103
Empleo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	74, 75
GRI 401: Empleo 2016	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	86, 87
Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	38, 56, 89
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	94
GRI 403: Enfoque de	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	89
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	92, 93, 94, 95



	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	90, 91, 92
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	89
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	34, 35, 36, 37, 96, 97, 98



GRI 403:	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	87
Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9	Lesiones por accidente laboral	94, 95

Formación y enseñanza

GRI 103:	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	147
Enfoque de gestión 2016	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	56, 77, 81
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	124

Indicadores Propios JJC		Página
JJC 1	Desarrollo de proveedores locales	104, 105
JJC 2	Privacidad de datos del cliente	43
JJC 3	Satisfacción del cliente	43
JJC 4	Clima laboral	82, 83
JJC 5	Evaluación de desempeño	81

Agradecimientos

ÁLVARO SALAZAR
CARMEN ESPINOZA
CÉSAR PAZ
CLAUDIA MIRANDA
DANITZA ECHEANDÍA
HERNÁN BAHAMONDE
DAVID MICHELON
EDUARDO TÁVARA
TRINIDAD CÓNDOR
ERICK GARCÍA
MAURICIO GARMA
ROBERTO JÁUREGUI

Y a todos los que hicieron posible esta publicación.

Producción Editorial

DANIELA QUIROZ / DIEGO SALAZAR

Dirección editorial

DIEGO SALAZAR

Corrección de estilo

IRINA MELGAR

Diseño y diagramación

JOAQUÍN SANCHO



JJC Contratistas Generales S.A.

Dirección: Centro Empresarial El Reducto.

Av. Alfredo Benavides 768 Miraflores

Página web: www.grupojjc.com.pe

Contacto: Diego Salazar – diego.salazar@jjc.com.pe



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

