

COSAPI



GENTE
CON IDEAS

**REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD 2011**

CARTA DE LA ALTA DIRECCIÓN

El presente reporte de sostenibilidad 2011 constituye nuestro primer reporte anual según el Global Reporting Initiative (GRI) y refleja nuestro compromiso de ser una empresa identificada con la ética y la cultura, fundamentos que nos hemos esforzado en construir durante nuestros más de 50 años de existencia, basada en valores como la confianza, la integridad y el trabajo en equipo.

Hoy el mundo atraviesa por una crisis financiera y de confianza sin precedentes, que está afectando negativamente la economía mundial, en especial la de Estados Unidos y los países de Europa, lo que ha afectado negativamente a sus empresas y disminuido su nivel de empleo. Sin embargo, nuestro país es una de las excepciones donde se ha mantenido un crecimiento económico sostenido, que ha impulsado el incremento del valor de las empresas y la creación de un importante número de nuevos puestos de trabajo.

Estamos convencidos de que empresas con claras políticas de responsabilidad social y sostenibilidad serán los motores que impulsen el crecimiento sostenido de nuestra sociedad incluso en periodos de recesión mundial como el que atravesamos, reforzando la competitividad de nuestro país y brindando más oportunidades de desarrollo para todos los peruanos.

Cuando hablamos de sostenibilidad no podemos dejar de mencionar la importancia de la relación empresarial con todos nuestros grupos de interés, que a nuestro entender constituye un tema transversal que debe estar presente como práctica corporativa a lo largo de la cadena de valor de nuestros procesos y actividades.

La Responsabilidad Social Empresarial es, desde nuestra visión, un concepto que sirve de medio para ejercer en forma ética los negocios, es decir realizar los negocios con principios y valores que gobiernan a una sociedad moderna y sostenible. Una interacción responsable con otros actores, tanto del sector público como del privado, ayuda a reducir los posibles impactos negativos que pudieran originar las malas prácticas. De allí la importancia de diferenciar la conducción de las empresas a través de una gestión con valores.

COSAPI S. A., como empresa responsable y preocupada por el desarrollo sostenible, contribuye con una gestión transparente y respetuosa de sus grupos de interés, a través del desarrollo de capacidades humanas y técnicas de las comunidades en donde opera, promoviendo oportunidades, fortaleciendo las organizaciones sociales y priorizando la protección y cuidado del medio ambiente. Este trabajo participativo nos permite alinear, articular e integrar la ética empresarial a lo largo de todas las actividades y procesos del negocio.

Nuestra Política de Ética brinda los lineamientos que deben seguir todos aquellos que pertenecen a la familia Cosapi, obrando en todo momento dentro de lo establecido por la ley y las normas éticas. Por otro lado, en el año 2010 recertificamos nuestros procesos bajo la norma de calidad ISO 9001 y en el 2011 pasamos con éxito la primera fase de certificación de las normas ISO 14001 de medio ambiente y OHSAS 18001 de salud y seguridad ocupacional, las cuales esperamos obtener en el primer trimestre del 2012. Asimismo, nuestros procedimientos de seguridad han sido adaptados a los lineamientos del Libro Negro de Dupont sobre sistema de administración de constructores.

Este reporte de sostenibilidad significa para nosotros la oportunidad de ser cada vez una empresa más transparente, reforzando nuestra relación con nuestros grupos de interés. Asimismo, da inicio a una nueva etapa de exploración interna y medición rigurosa de nuestros impactos en los ámbitos de la sostenibilidad: económico, social y ambiental.

Aprovechamos esta oportunidad para agradecer a nuestros accionistas, directores y colaboradores por su compromiso con el desarrollo sostenible de nuestra organización, así como a nuestros clientes, proveedores y a la comunidad en general, por contribuir con que COSAPI S. A. sea siempre reconocida como una empresa socialmente responsable.



Fernando Valdez Torero
Director Gerente General
Cosapi S.A.

CONTENIDO

Carta de la Alta Dirección	2	5.5.2 Diagnóstico socio-cultural: Conocer para actuar	48
1. COSAPI	8	5.5.3 Programas de Contratación Local	48
1.1 Servicios y Unidades de Negocio	8	5.5.4 Programa COSAPI deja Huella	49
1.2 Organización y resultados	9	6. Dimensión Ambiental	52
1.3 Adhesiones y membrecías	10	6.1 Política integrada de salud, seguridad y medio ambiente	52
1.4 Premios y distinciones recibidos en el 2011	11	6.2 Consumo de recursos	52
2. Gobierno Corporativo	14	6.3 Biodiversidad e impactos	53
2.1 Accionistas	14	6.4 Emisiones, efluentes y residuos	53
2.2 Directorio	14	6.4.1 Cambio Climático: inventario de emisiones	53
2.3 Grupo Económico al que pertenece COSAPI	15	6.4.2 Sustancias agotadoras de la Capa de Ozono	54
2.4 Filosofía	16	6.4.3 Residuos sólidos gestionados	54
3. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en COSAPI	20	6.4.4 Derrames	55
3.1 Política, lineamientos generales y estructura	20	6.5 Cumplimiento de la normatividad	55
3.2 Partes interesadas y canales de diálogo	20	Declaración de Control del nivel de Aplicación del GRI	58
4. Dimensión Económica	26	Carta Perú 2021	59
5. Dimensión Social	30	7. Parámetros del Reporte	62
5.1 Política de Ética	30	7.1 Perfil del reporte	62
5.2 Gestión del cliente	31	7.2 Alcance y cobertura del reporte	62
5.2.1 Salud y seguridad del cliente	31	7.3 Índice de contenidos básicos del Global Reporting Initiative (GRI)	63
5.2.2 Etiquetado del servicio	32	8. Encuesta de opinión sobre el Reporte de Sostenibilidad 2011 de Cosapi S.A	70
5.2.3 Comunicaciones de Marketing	33		
5.2.4 Cumplimiento legal	33		
5.3 La Familia Cosapi	33		
5.3.1 Empleo	34		
5.3.2 Las relaciones laborales	36		
5.3.3 Salud y Seguridad en el Trabajo	37		
5.3.4 Capacitación y Desarrollo Profesional	43		
5.3.5 Diversidad e igualdad de oportunidades	46		
5.4 Gestión de Proveedores	46		
5.5 Comunidad	47		
5.5.1 Enfoque del trabajo con la Comunidad	47		

1. COSAPI

COSAPI S.A. Y SUBSIDIARIAS

BALANCE GENERAL CONSOLIDADO

Al 31 de diciembre de 2011 y de 2010

Activo

Activo corriente
Efectivos y equivalentes de efectivo
Cuentas por cobrar comerciales a terceros, neto
Otras cuentas por cobrar y relacionadas
Ingresos de obras en ejecución por facturar
Existencias, neto
Impuestos y gastos pagados por anticipado

Activo no corriente

Propiedades, planta y equipo
Inversión en subsidiarias
Otros activos no corrientes

Nota

2011

2010

1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000

1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000
1.000.000

Al 31 de diciembre de 2011 y de 2010

Pasivo y patrimonio neto

Pasivo corriente
Subregimen y préstamo
Cuentas por pagar comerciales
Adelantos de clientes
Cuentas por pagar
Facturación en ejecución
Otras cuentas por pagar
Parte corriente

Total pasivo

Pasivo no corriente
Deuda a largo plazo
Cuentas por pagar no corrientes

Total

Patrimonio neto

Capital

Reservas

1. COSAPI

La Compañía Peruana de Ingeniería y Construcción y Gerencia de Proyectos- COSAPI S.A., de ahora en adelante COSAPI, tiene más de 50 años de experiencia en el rubro de la construcción. Fue fundada por los ingenieros Walter Piazza Tangüis y José Valdez Calle bajo el nombre de PIVASA ingenieros contratistas. En 1967 cambió su denominación a Consorcio Sade Pivasa S.R.L. y posteriormente se transformó en sociedad anónima tomando el nombre que lleva actualmente.

Cosapi ejecuta sus obras de manera directa e individual, o a través de alianzas estratégicas con diversas empresas, a través de la formación de un Consorcio. El presente reporte de sostenibilidad abarca los servicios y resultados obtenidos bajo la modalidad de COSAPI S.A. y Consorcios, a menos que se brinde alguna indicación al respecto en el mismo texto del reporte.

1.1 Servicios y Unidades de Negocio

COSAPI define como su línea de negocio el Diseño, Ingeniería, Procura y Construcción de Proyectos Civiles y Electromecánicos. El producto de COSAPI son los Proyectos Civiles y Electromecánicos. Dentro de los servicios que ofrece se encuentran:

- Estudios de pre - factibilidad y factibilidad.
- Servicios integrales modalidades EPC / CM (Ingeniería, Procura y Construcción / Gerencia de Construcción por sus siglas en inglés).
- Construcción pesada, movimiento de tierras, obras civiles y montajes electromecánicos.
- Ingeniería Básica y de detalle.
- Logística y Procura.

Para prestar estos servicios, COSAPI ha definido las siguientes unidades de negocio:

- **Ingeniería y Proyectos EPC/CM:** Ejecuta estudios de pre - factibilidad y factibilidad, ingeniería conceptual, básica y de detalle, procura y gerencia de proyectos.
- **Plantas Industriales:** Se encarga de la ejecución de proyectos en los sectores de energía, minería, gas, petróleo, petroquímica e industria de cemento principalmente, mediante actividades de movimiento de tierras, obras civiles, montajes estructurales y mecánicos, electricidad, instrumentación, comisionado y puesta en marcha de las plantas en cada sector. Adicionalmente participa en el especializado rubro de paradas de planta de manera continua, sobre todo en la industria minera.
- **Infraestructura:** Tiene como objetivo principal el desarrollo de proyectos de carreteras, tunelería, movimientos de tierra masivos, puertos y presas, líneas férreas, centrales hidroeléctricas y obras de saneamiento.
- **Edificaciones:** Se ha caracterizado por ejecutar proyectos relacionados con la mejora de calidad de vida de los habitantes de nuestro país, con un sentido social.

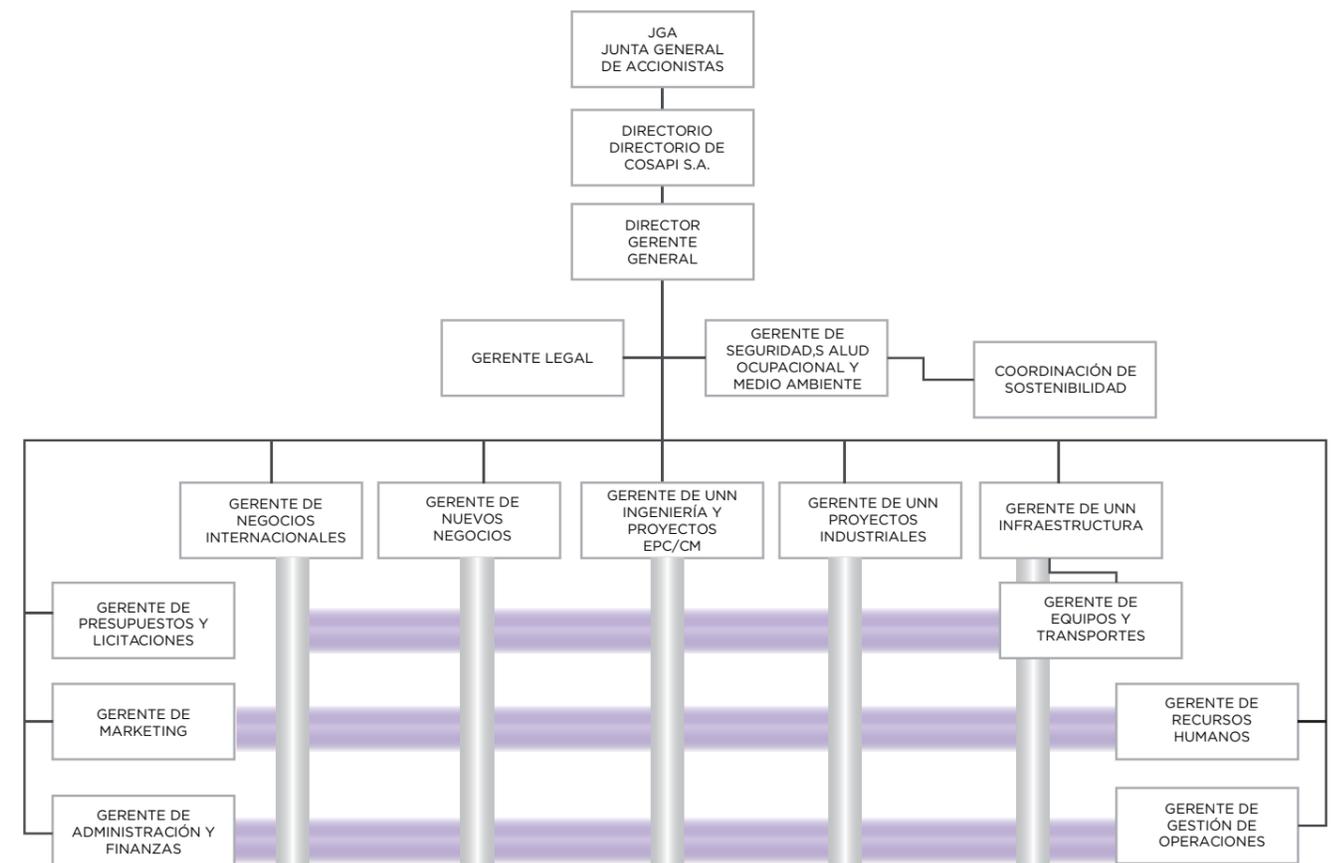
Las unidades de negocio, actúan en los siguientes sectores del mercado:

- **Por tipo de cliente:** sector estatal (donde destacan carreteras y obras de saneamiento) y sector privado (en este sector, destacan actividades vinculadas a los sectores energía, minería, gas, petróleo, petroquímica e industria de cemento).
- **Por ubicación geográfica:** Nacional en un 95% de sus clientes, siendo su cobertura todo el territorio peruano e internacional en un 5%.

COSAPI cuenta con operaciones en Perú, Venezuela, Colombia y República Dominicana. Su sede principal se encuentra localizada en Lima metropolitana, Perú, en Av. República de Colombia 719. Edificio Plaza República, San Isidro Lima 27. Perú.

1.2 Organización y resultados

COSAPI cuenta con un equipo de colaboradores altamente capacitado y comprometido con la empresa. La organización de COSAPI se describe a través del siguiente organigrama, vigente durante el 2011:



A diciembre del 2011, COSAPI contó con 7 Directores y 4 168 colaboradores, distribuidos por tipo de cargo de la siguiente manera:

- Directores, miembros del Directorio: 7
- Empleados: 1 099
- Obreros: 3 069

COSAPI ha aprovechado las oportunidades de negocio tanto en la ejecución de contratos con clientes privados como con entidades estatales, llegando a registrarse durante el año 2011, ventas de S/. 789'094 MM con una utilidad bruta de S/. 56,213 MM y un resultado operativo de S/20,567 MM y una utilidad neta (después de impuestos) de S/. 14'850 MM.

Al consolidar los estados financieros de COSAPI S.A. y subsidiarias, se estima reportar ventas consolidadas durante el año 2011 de S/.961'791 MM y una utilidad neta (después de impuestos) de S/.18'414 MM. Es importante resaltar que el año se cerró con una cartera de contratos por ejecutar de US\$505'435 MM, cifra que superó el récord del año anterior, y que permite proyectar un nuevo año de crecimiento y nuevos retos para COSAPI.

Al ser la presente la primera edición del Reporte de Sostenibilidad de COSAPI, no se han registrado cambios significativos en el periodo.

1.3 Adhesiones y membrecías

Consejo Colombiano de Seguridad (<http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/>)

Es una asociación particular de carácter técnico y científico, sin fines de lucro, integrada por personas naturales y jurídicas del sector privado y entidades del gobierno nacional de Colombia.

Su misión es “Brindar soporte técnico-científico de vanguardia para contribuir a: la preservación de la salud de la población trabajadora y de la comunidad, el mejoramiento de la seguridad, la conservación del medio ambiente, propendiendo por la continuidad del negocio de nuestros clientes, con un enfoque socialmente responsable.” COSAPI es miembro de este consejo desde el año 2011.

Cámara Peruana de Construcción CAPECO (<http://www.capeco.org/>)

Asociación civil sin fines de lucro, de carácter gremial. Agrupa y representa a las empresas que se desenvuelven en la actividad constructora en el Perú. Tiene como misión brindar servicios a sus asociados, promover el desarrollo nacional y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos a través de la construcción. El Presidente del Directorio de COSAPI es Presidente de CAPECO.

Cámara de Comercio Suiza en el Perú (<http://www.swisschamperu.org/>)

Representa los intereses de los empresarios locales y suizos que mantienen vínculos comerciales con Suiza a nivel exportador e importador. Su misión es impulsar y promover el sistema de libre mercado, fomentando la inversión y el intercambio comercial, en un marco de responsabilidad social, valores y ética comercial.

Cámara de Comercio Peruano-Chilena. (<http://www.camaraperuchile.org/>)

Institución sin fines de lucro abocada a facilitar y fomentar el intercambio comercial entre Perú y Chile, sirviendo como representante de los intereses económicos generales y de comercio de todos sus asociados.

Miembro Benefactor del Museo de Arte de Lima (<http://www.mali.pe/amigosmali.php>)

El Programa Amigos del Museo (PAM) busca acercar el mundo del arte a la comunidad, involucrando a sus miembros con los diferentes eventos y actividades del museo y, al mismo tiempo, contribuye a financiar los proyectos del museo.

Patronato de empresas de Perú 2021 (www.peru2021.org/)

Perú 2021 es una asociación civil sin fines de lucro, liderada por empresarios, que trabaja para lograr una Visión Nacional compartida, y por la difusión y promoción de la Responsabilidad Social. El Patronato es un grupo de empresas líderes que aportan tiempo e iniciativas y que desean un Perú mejor para las futuras generaciones.

Instituto Peruano de Administración de Empresas (<http://escuela.ipae.pe/>)

Escuela de formación empresarial pionera e innovadora en la formación y desarrollo de emprendedores. Sus accionistas principales han sido miembros del Directorio de IPAE.

1.4 Premios y distinciones recibidos en el 2011

Premios SUMAGJ

“Sumajg” es una distinción otorgada por Antamina con el objetivo de reconocer las experiencias exitosas o mejores prácticas de sus socios estratégicos. Nació en el año 2007. La experiencia exitosa no necesariamente debe estar relacionada con Antamina.

Durante el año 2011, COSAPI recibió los siguientes premios:

- Premio SUMAGJ a la Gestión del Desarrollo Humano 2011.
- Mención Honrosa en Premios SUMAGJ a la Seguridad Industrial 2011.

Reconocimiento otorgado por Compañía Minera Antamina S.A., 2011

Por el destacado cumplimiento, participación y compromiso mostrado durante el año 2011 en el desarrollo del Plan Estratégico de Socios Estratégicos Antamina 2008-2012

Certificado DuPont

Recepción por parte de DuPont Sustainable Solutions los conocimientos y las mejores prácticas en seguridad, medio ambiente y salud para la construcción, desarrolladas por DuPont.

Premio Excelencia en la Prevención de Riesgos Laborales 2011

Otorgado por la empresa aseguradora RIMAC Seguros, edición 2011.



2. GOBIERNO CORPORATIVO

2. GOBIERNO CORPORATIVO

2.1 Accionistas

COSAPI S.A. es una Sociedad Anónima cuyo capital social asciende a S/. 80 Millones, divididos en 80 millones de acciones nominativas de S/. 1.00 cada una, íntegramente suscritas y totalmente pagadas, gozando todas de iguales derechos y prerrogativas. Cada acción tiene derecho a un voto, a excepción del proceso de elección de Directorio, en el cual cada acción da derecho a tantos votos como directores deban elegirse.

Al finalizar el año 2011, los accionistas de COSAPI S.A. y participación accionaria fueron:

Accionista	Procedencia	Acciones	Participación
Interandes Holding S.A.	Panamá	29 961 884	37,45%
Laech Inc.	Panamá	20 000 000	25,00%
Walter Piazza Tangüis	Perú	8 446 580	10,60%
José Valdez Calle	Perú	8 323 751	10,40%
Walter Piazza de la Jara	Perú	5 776 468	7,20%
María Cecilia Piazza de la Jara	Perú	4 703 961	5,90%
Otros (36 accionistas)	Perú	2 787 356	3,50%
Total		80 000 000	100%

2.2 Directorio

Nuestro Directorio es elegido anualmente por la Junta General de Accionistas. El Directorio lleva a cabo sus funciones siguiendo los lineamientos establecidos por el documento “Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas”, emitido por la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) en julio del 2002, así como el Estatuto Social de COSAPI S.A. y la Política de Gobierno Corporativo. Anualmente, COSAPI S.A. realiza una autoevaluación tomando en consideración los principios establecidos por la CONASEV.

En el año 2011, el Directorio estuvo conformado por 7 Directores (varones), de los cuales 4 fueron independientes. Dos de los miembros del Directorio ocuparon la posición de Gerente General de COSAPI S.A. en diferentes momentos a lo largo del año 2011. Para evitar los conflictos de interés, las funciones de cada uno de los miembros del Directorio y sus posiciones respectivas al interior del mismo, se encuentran definidas en el Estatuto Social de COSAPI S.A., y las funciones del Gerente General y las demás gerencias, se encuentran definidas y limitadas en el documento Plan de Funciones, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos de la organización.

Al finalizar el año 2011, la composición del Directorio fue la siguiente:

Nombre	Posición en el Directorio
Walter Gerardo Piazza de la Jara	Presidente Gerente General en el periodo Junio 1995 a Julio 2011
Fernando Raúl Valdez Torero	Director Gerente General Gerente General a partir de Julio 2011
Enrique Hernán Escalante Pareja	Director
Felipe Barclay Piazza	Director - Independiente
Oscar Espinoza Bedoya	Director - Independiente
Francisco Moreyra Mujica	Director - Independiente
Alfredo Sillau Valdez	Director - Independiente

Los Directores tienen entre sus funciones: dirigir y controlar los negocios y actividades de COSAPI S.A., nombrar y separar al Gerente General, Gerentes, Sub Gerente y representantes al servicio de la organización, definir sus funciones y obligaciones apropiadas así como sus remuneraciones y otorgar gratificaciones si lo cree conveniente; proponer a la Junta General de Accionistas los acuerdos que juzgue conveniente y rendir cuentas, entre otras funciones establecidas en el Estatuto Social. Las dietas de los Directorios son establecidas y acordadas por la Junta General de Accionistas.

El Directorio mantuvo durante el periodo 2011, el funcionamiento de un Comité:

- Comité de Directorio: Dedicado a revisar en forma mensual el progreso de COSAPI y demás aspectos relacionados con su dirección y conducción. Este comité estuvo conformado por tres miembros del Directorio: uno dependiente y dos independientes.

Los accionistas pueden comunicarse con los miembros del Directorio a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico.
- Directamente en la empresa.
- Telefónicamente.

El Gerente General es el responsable de canalizar todas las inquietudes de los accionistas hacia el Directorio. Por otro lado, el Gerente General es también el responsable de canalizar las inquietudes y recomendaciones de los trabajadores hacia los miembros del Directorio, y de manera quincenal, se lleva a cabo la reunión “Waffles con Walter” en la cual los colaboradores tienen la oportunidad de dialogar con el Presidente del Directorio.

2.3 Grupo Económico al que pertenece COSAPI

En los activos de COSAPI se registra la participación en el capital social de las empresas subsidiarias. De acuerdo con la denominación de grupo económico de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV), COSAPI forma grupo económico con las siguientes subsidiarias:

Subsidiarias	Participación
Cosapi Data S.A.	99.00%
Cosapi Soft S.A.	73.37%
Cosapi Chile S.A.	99.99%
GBC Ingenieros Contratistas S.A. (Venezuela)	50%
Computer Doctor S.A. (indirecta a través de Cosapi Data S.A.)	99.99%

Adicionalmente, COSAPI ha establecido tres sucursales en el exterior, según el detalle que se indica a continuación:

- Cosapi S.A. Sucursal de República Dominicana
- Cosapi S.A. Sucursal de Chile
- Cosapi S.A. Sucursal de Colombia

2.4 Filosofía

Nuestra misión y valores, están alineados con el rol que hemos asumido, que es de ser un agente promotor del desarrollo sostenible y de la responsabilidad social:

Misión:

Somos una empresa de Ingeniería, Construcción y Gerencia de Proyectos; certificada en ISO 9001; fundada en el Perú en 1960; que basada en personas con valores y conocimientos, tiene la misión de:

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

Valores:

- **Integridad:** Demostrar coherencia entre la palabra y la acción, en un sentido de rectitud y probidad. Implica la posesión de valores y la demostración constante de actitudes positivas.

- **Liderazgo:** Crear un clima que oriente el esfuerzo de los grupos humanos en una dirección deseada, pro-

moviendo una visión compartida, estructurándolos, dirigiéndolos, generando oportunidades de crecimiento, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo.

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

- **Confianza:** Exhibir convicción frente a las decisiones tomadas, tareas efectuadas y acciones ejecutadas por cada uno de los integrantes de la organización, ante quienes, además, se proyecta una imagen de integridad personal. La lealtad, la coherencia, la consecuencia y la prudencia, son virtudes que generan actitudes positivas hacia la confianza.

- **Mejora continua e innovación:** Disposición de modificar las formas existentes de hacer las cosas, asumiendo con responsabilidad el riesgo de llevarlas a la práctica, buscando optimizar la eficiencia de los procesos y la eficacia de los resultados.

- **Vocación para aprender:** Determinación y compromiso personal de adquirir e internalizar nuevos conocimientos y destrezas, utilizándolos en la obtención de resultados tangibles.

Esta misión y valores, se encuentran reflejadas en nuestras Políticas de Gestión, las cuales abarcan los siguientes aspectos:

- Política de ética. (vista con más detalles en el capítulo 5.1)
- Política de proveedores y subcontratistas.
- Política de gobierno corporativo.
- Política de imagen corporativa.
- Política de responsabilidad social, salud, seguridad, medio ambiente y patrimonio cultural.

Las Políticas de gestión son los lineamientos que muestran a toda la Familia Cosapi, hacia donde queremos llegar y se encuentran integradas totalmente en los manuales, procedimientos y otros documentos que rigen el día a día de la organización.

Las políticas de gestión pueden ser vistas en la página web corporativa de Cosapi (www.cosapi.com.pe).

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN COSAPI



3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN COSAPI

3.1 Política, lineamientos generales y estructura

COSAPI cuenta con una Política de Responsabilidad Social, Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Patrimonio Cultural. Para COSAPI la responsabilidad social incluye el compromiso con sus trabajadores y con la sociedad donde opera, la seguridad y la salud ocupacional, el respeto al medio ambiente y al patrimonio cultural, y constituye parte de las máximas prioridades de la empresa.

COSAPI define Responsabilidad Social como la gestión empresarial que busca no sólo el beneficio propio sino también el de sus trabajadores y de la sociedad en la cual la empresa desarrolla sus operaciones.

COSAPI cuenta con el Área de Salud y Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), la cual desde el año 2011 ha incluido el componente de Sostenibilidad, denominándose desde entonces Salud y Seguridad Ocupacional, Medio Ambiente y Sostenibilidad (SSOMAS), designándose al Coordinador de Sostenibilidad, quien debe, entre otras funciones, Desarrollar el Plan de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de COSAPI.

3.2 Partes interesadas y canales de diálogo

COSAPI ha desarrollado un análisis mediante el cual ha identificado y caracterizado a sus partes interesadas, siendo éstas las siguientes:

- Accionistas
- Colaboradores
- Comunidad
- Proveedores
- Socios
- Clientes
- Medio ambiente
- Medios de comunicación
- Autoridades
- Gremios

La primera edición de este Reporte de Sostenibilidad Social, incorpora las acciones que se implementaron durante el año 2011 y que se desarrollaron en respuesta a las necesidades y expectativas de las siguientes partes interesadas:

- Accionistas
- Colaboradores
- Comunidad

- Proveedores
- Clientes
- Medio ambiente

Las cuales fueron priorizadas a través de una serie de talleres de trabajo realizados con colaboradores de COSAPI, tomando los siguientes criterios para su priorización:

- Masividad;
- Efecto negativo de COSAPI sobre ellos;
- Diálogo con COSAPI;
- Capacidad de afectar las operaciones de COSAPI;
- Importancia para COSAPI.

Se espera que la información vertida en el presente reporte, sea de utilidad para las partes interesadas en mención.

Los principales canales de diálogo que COSAPI mantiene con las partes interesadas objeto de este reporte son los siguientes:

Parte Interesada	Medios de comunicación	Frecuencia de comunicación
Accionistas	Correo electrónico.	Permanente
	Directamente en la empresa.	
	Telefónicamente.	
	De manera directa con el Gerente General.	
	Memoria Anual	Anual
	Junta General de Accionistas	
Colaboradores	Blog interno Puerta Abierta	Permanente
	Buzón de sugerencias	Permanente
	Waffles con Walter (Presidente del Directorio)	Quincenal
	Cuadrilla	Trimestral
	Brindis Comerciales	Casa contrato nuevo
	Periódicos Murales	Permanente
	Charlas diarias de inicio de trabajo.	
	Visitas de las gerencias a las obras	Permanente
	Lecciones aprendidas	Permanente
	Foro: compartiendo conocimiento	Permanente
	Estudios de clima organizacional	Anual
	Evaluación de desempeño 360°	Anual
	Memoria Anual	Anual
	Reuniones anuales de Área	Anual
	Discurso de Fin de Año	Anual

Comunidad	Diagnóstico Socio-Cultural	Antes de iniciar el proyecto / obra
	Diálogo directo entre la Comunidad y el encargado de Relaciones Comunitarias del Proyecto	Permanente
	Procedimiento para comunicación interna y externa (Sistema Integrado de Gestión de Salud, seguridad ocupacional y medio ambiente)	Permanente
Proveedores	Diálogo directo entre el Proveedor y el Comprador	Permanente
Clientes	Diálogo directo entre el Cliente y el responsable comercial de la cuenta	Permanente
	Cuadrilla	Trimestral
	Memoria Anual	Anual
	Procedimiento para comunicación interna y externa (Sistema Integrado de Gestión de Salud, seguridad ocupacional y medio ambiente)	Permanente
Medio ambiente	Identificación de aspectos ambientales y evaluación de impactos	Cada vez que se inicia un nuevo proyecto / obra.
	Procedimiento para comunicación interna y externa (Sistema Integrado de Gestión de Salud, seguridad ocupacional y medio ambiente)	Permanente

4. DIMENSIÓN ECONÓMICA



4. DIMENSIÓN ECONÓMICA

El año 2011 fue un año de transición para la economía peruana que redujo su ritmo de crecimiento de 8.9% registrado en el 2010 a 6.9%. A pesar de la incertidumbre electoral, la inversión privada creció 12% durante el año. Sin embargo, el cambio de gobiernos municipales y del gobierno central generó una caída de la inversión pública de 17% lo cual redujo el crecimiento del sector construcción a sólo 3.4% en el año, cifra por debajo de la economía. Este menor dinamismo del sector se explica por la incertidumbre política creada en un año de elecciones presidenciales y por la reducción de la inversión pública en 37%, así como por el aumento, en número e intensidad, de los conflictos sociales en el Perú, sobretudo en zonas con poca presencia del Estado, lo cual ha significado la postergación de importantes proyectos de inversión.

En este entorno político COSAPI creció 49% debido principalmente a la cartera contratada antes del inicio del ejercicio, llegando a registrar durante el año 2011, ventas de S/. 789'094 MM con una utilidad bruta de S/. 56,213 MM y un resultado operativo de S/20,567 MM y una utilidad neta (después de impuestos) de S/. 14'850 MM.

El valor económico directo generado y distribuido por COSAPI, se presenta a continuación, expresado en millones de nuevos soles. COSAPI no recibió ningún tipo de ayuda financiera del gobierno durante el 2011.

Valor económico directo creado (VEC)

Expresado en S/.	2011
IMPACTO ECONÓMICO	
Valor económico directo creado (VEC)	
a) Ingresos	964,442,000
Valor económico distribuido (VED)	
b) Costos operativos	616,893,000
c) Retribución a empleados	304,203,000
d) Pagos a proveedores de fondos	18,180,000
e) Pagos a gobiernos	6,752,000
f) Inversiones en la comunidad	(1)
Total del valor económico distribuido	946,028,000
Valor económico retenido (VER)	18,414,000

Notas:

(1) Incluido dentro del rubro b) Costos operativos.



5. DIMENSIÓN SOCIAL

5. DIMENSIÓN SOCIAL

5.1 Política de Ética

Esta política establece los lineamientos que norman, regulan y sancionan las conductas de toda la Familia Cosapi, entendiéndose como tal a directores, gerentes, empleados y obreros.

COSAPI entiende por ética al conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. Es una actitud, una conducta positiva que permite el desenvolvimiento de la manera más honesta, decente y transparente, eliminado cualquier acción de corrupción.

Los contenidos principales de la Política de Ética son los siguientes:

- Observancia de las leyes
- Observancia de las normas de los clientes
- Uso de activos de la empresa
- Conflicto de interés
- Uso de información privilegiada
- Obsequios y atenciones
- Discriminación y acoso
- Actividades políticas
- Sobornos o coimas
- Preservación y veracidad de los registros e información
- Consumo de alcohol, drogas y fármacos

Todos los colaboradores de Cosapi son sensibilizados y capacitados con respecto al conocimiento e implementación de la Política de Ética en el momento de ingreso a la empresa, debido a que se considera que el 100% de los colaboradores y por consiguiente, el 100% de las áreas de la empresa (véase organigrama en el capítulo 1.2) corren el riesgo de corrupción. En el año 2011, se capacitaron a 268 nuevos colaboradores, tomando 517,5 horas en el tema de ética equivalentes a 2,25 horas-hombre. De este modo, se tuvo al final del año 2011 al 100% de colaboradores capacitados con respecto a esta política.

De manera adicional a la Política de ética, COSAPI emitió en junio del 2011 el código de conducta para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, cuyo objetivo es garantizar que la actividad que realiza la organización esté rodeada de seguridad y transparencia de modo que impida la utilización de la misma como instrumento para el lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Este código es de aplicación y cumplimiento por parte de accionistas, directores, funcionarios, empleados y cualquier representante autorizado de la empresa. En este mismo año, se inició el proceso de capacitación en este nuevo código, siendo al final del 2011, 67 personas capacitadas, pertenecientes a las áreas de Gerencia General, Presupuestos, Recursos Humanos, Unidades de Negocios de Infraestructura, Plantas Industriales, Edificaciones, Desarrollo de Negocios, Administración y Finanzas, Legal, Comercial y Sistemas, representando el 6,1% del total de colaboradores de COSAPI, completándose un total de 268 horas de capacitación. Para el año 2012, se tiene planificado continuar con las actividades de capacitación en este tema.

COSAPI cuenta con un Comité de Ética, el cual es responsable de la interpretación y aplicación de estas políticas

y de velar por su cumplimiento. Está integrado por cinco miembros nombrados por la Alta Dirección, sugiriéndose que uno de ellos sea el Gerente legal de la empresa. El Comité de Ética podrá actuar por iniciativa propia o a solicitud de cualquier trabajador de la empresa y podrá imponer sanción administrativa o recomendar su adopción a las instancias correspondientes de la empresa, tomando en cuenta lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o las leyes vigentes.

Durante el año 2011, no se registraron incidentes de corrupción denunciados ante este Comité.

La Política de ética incluye también dos aspectos importantes:

• **Comportamiento frente a la política pública:** COSAPI pertenece a la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) a través de la cual, participa en la revisión y discusión de la nueva normativa aplicable al sector construcción, brindando ya sea su acuerdo o desacuerdo con respecto a dicha normativa, apoyando al gremio de la construcción en lograr la normativa apropiada tanto para el sector como para sus clientes. Durante el año 2011, integró el Comité de Seguridad de dicha Cámara a través de la cual contribuyó con observaciones y sugerencias para la promulgación del REGLAMENTO DE LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO LEY N° 29783.

Por otro lado, durante ese mismo año, COSAPI no realizó contribuciones financieras o en especie a partidos políticos. COSAPI respeta el derecho de su personal a participar en actividades políticas de su elección, pero dichas actividades no podrán realizarse durante las horas de trabajo y adicionalmente, no deberán comprometer a COSAPI, ya que se entiende que éstas son a título personal.

• **Comportamiento de la organización y sus colaboradores frente a la competencia:** COSAPI promueve sus servicios en función a comparaciones justas y exactas con sus competidores y los ofrece en función de su aptitud, calidad y reputación. En ese sentido, COSAPI no denigra a sus competidores o sus productos y no trata de obtener ventaja competitiva por medio del uso de ataques personales a sus competidores, así como respeta la legislación vigente para obtener información de mercado y de los competidores. Durante el 2011 COSAPI no recibió multas debido al incumplimiento de la legislación peruana.

5.2 Gestión del cliente

COSAPI ofrece como producto los “Proyectos civiles y electromecánicos”, los cuales pasan a través de los procesos de Diseño, Ingeniería, Procura y Construcción, tomando en consideración los lineamientos establecidos en el Sistema de gestión de la calidad de COSAPI, el cual se encuentra certificado bajo la norma ISO 9001, desde mayo de 1999, y ha sido recertificado en abril del 2010.

5.2.1 Salud y seguridad del cliente

COSAPI desarrolla la oferta de su servicio a partir de los requisitos entregados por el cliente y lo establecido en el Procedimiento para la Elaboración de Ofertas, en el cual se cubren las siguientes fases del ciclo de vida del servicio tales como:

- Desarrollo del concepto del servicio.
- Investigación y desarrollo, donde el cliente lo solicite.
- Actividades de construcción.
- Entrega del servicio.

En el cual intervienen las siguientes áreas:

- **Procura:** A cargo de la selección y cotización de los suministros permanentes y/o suministros para la construcción, información técnica y contable del Activo fijo de la Empresa, compromiso de disponibilidad de activos de terceros.

- **Ingeniería:** Elaboración del proyecto definitivo y/o el anteproyecto para estimación, asesoramiento en procesos constructivos.

- **Planeamiento:** Elaboración del planeamiento del proyecto, cronogramas valorizados, cronogramas de utilización de los recursos.

- **Administración y Finanzas:** Información de líneas de crédito de la empresa, indicadores financieros, balances, gestión de fianzas de seriedad de oferta, cotización de los seguros de obra requeridos, elaboración de flujos de caja del proyecto.

- **Calidad:** Elaboración del plan de calidad.

- **Seguridad, Salud y Ambiente:** Elaboración del plan de seguridad, salud y ambiente específico para el Proyecto.

- **Asesoría Legal:** Revisión del modelo de contrato presentado por el cliente, certificación de la documentación legal.

- **Recursos Humanos:** Todos los servicios que se cotizan y se ofertan a los clientes de COSAPI, incluyen un presupuesto para ejecutar la identificación de peligros y evaluación de riesgos derivados de las actividades de construcción, así como también incluyen un presupuesto para el desarrollo de un plan de relaciones comunitarias.

5.2.2 Etiquetado del servicio

El 100% de ofertas que son aceptadas, pasan por el proceso de elaboración de contratos. COSAPI contrata proyectos cuyas cláusulas, de ser posible, estén de acuerdo con lo siguiente:

Cláusulas Básicas.

- Alcances del proyecto.
- Daños y perjuicios.
- Solución de controversias.

Revisión de las Cláusulas Administrativas.

- Tipo de servicio: puede ser Ingeniería, Procura, Construcción o la combinación de éstas.
- Entrada en vigencia del contrato.
- Prórroga en el plazo de ejecución.
- Cambios en el Proyecto.
- Entrega del proyecto.
- Periodos de Garantía.
- Penalidades.

Revisión de Cláusulas Económicas/Financieras.

- Modalidad de contrato.
- Forma de pago.
- Precios y demás condiciones de pago.
- Fianzas.
- Moneda.
- Fórmula polinómica: permitan el reconocimiento de los incrementos de costos. Estas fórmulas no deberían tener ningún componente no reajutable.
- Intereses de mora.
- Reconocimiento de mayores gastos generales.

5.2.3 Comunicaciones de Marketing

Las comunicaciones de marketing se realizan de manera personalizada, siguiendo los requerimientos establecidos en la Matriz del Marco Jurídico de las Actividades de Construcción y los lineamientos de COSAPI. Adicionalmente, COSAPI se adhiere a todos los programas que la Cámara Peruana de la Construcción decida emprender.

5.2.4 Cumplimiento legal

Durante el año 2011, se recibieron sanciones debido a inconvenientes con las licencias de construcción. Estas sanciones se encuentran, a la fecha de culminado del Reporte, en proceso de apelación y aún no se conoce si es que finalmente COSAPI tendrá que asumir la totalidad o de manera parcial las multas derivadas de tales sanciones.

5.3 La Familia Cosapi

El recurso más importante de COSAPI son sus colaboradores, quienes son los que integran la gran Familia Cosapi y son denominados con aprecio "Cosapinos". COSAPI cree firmemente que para el éxito empresarial, es

fundamental la participación activa y comprometida de los Cosapinos, es así que:

- Mantiene una política de respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Cumple con la legislación laboral nacional y con los principios de no trabajo forzado y no al trabajo infantil.
- Mantiene una política de igualdad de oportunidades y de respeto a las personas y su diversidad, operando sin ningún tipo de discriminación ya sea por motivos de raza, sexo, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, preferencias políticas o cualquier otra condición.
- Las decisiones tomadas en relación con oportunidades de empleo, línea de carrera y ascensos, capacitación y desarrollo profesional, retribuciones y beneficios, y condiciones de trabajo en general están basados en el principio del mérito.
- Atrae y retiene a los colaboradores idóneos, proporcionando las condiciones necesarias para su desarrollo y crecimiento profesional.
- Fomenta un ambiente laboral adecuado, propicia el liderazgo y el trabajo en equipo, la confianza, la mejora continua, la innovación y la vocación por aprender.
- Respeto el derecho a la libertad de asociación.
- Contratación local del 100% de la mano de obra no calificada.

5.3.1 Empleo

Al término del 2011, los integrantes de la Familia Cosapi fueron 7 miembros del Directorio y 4155 Cosapinos, distribuidos de la siguiente manera:

Indicador	Varones	Mujeres	Total
Número de Cosapinos			
Directores	7		4175
Empleados	917	182	
Obreros	2864	205	
Por tipo de empleo:			
Directorio	7	---	7
Gerencia (corporativos y de proyectos)	45	2	47
Empleados	872	180	1052
Obreros:			
Jefe de Grupo	207		207
Operario	1464		1464
Oficial	877		877
Peón	316	205	521
Por tipo de contrato (no incluye Directores)			

Estable			188
Contratado			911
Régimen común			427
Régimen de construcción civil			2642
Por región (no incluye Directores)			
Lima y Callao			520
Ancash			1659
Cajamarca			856
Junín			360
Moquegua			285
Lambayeque, La Libertad, Cusco			194
Otras Regiones			286
Por edades:			
18-29	1059	196	1255
30-40	1529	163	1692
41-51	816	16	832
52-62	322	12	334
63-73	55	---	55

COSAPI otorga a su Familia Cosapi, las siguientes compensaciones y beneficios:

Compensaciones	Pago de haberes a través de cuenta sueldo.
	Revisión salarial anual.
	Pago de asignación familiar.
	Pago de utilidades
	Premio de obra
	Bonos de Producción
	Compensación por Tiempo de Servicio.
Programa de Cesantía / Jubilación	Libertad para escoger el sistema de cese / jubilación. Ya sea a través del sistema privado de pensiones (AFP) o a nivel del organismo nacional previsional (ONP)
	En ambos casos, el colaborador se encarga de pagar este beneficio, por medio de un descuento salarial autorizado.
	Durante el año 2011, el pago de este beneficio fue el siguiente:
	AFP: S/. 9,74 millones
	ONP: S/. 2.49 millones
	Adicionalmente, acorde con las leyes peruanas, la empresa otorga una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la cual equivale al depósito de un sueldo por colaborador en una cuenta individual y específica para esta compensación. Durante el año 2011, COSAPI pagó a sus colaboradores por este concepto un total de S/. 4.37 millones.
Salud y Seguridad	Evaluaciones médicas.
	Atención médica a través de la afiliación en:
	EsSalud
	Empresa prestadora de servicios de salud (EPS)
	Asignación de equipo de trabajo y equipos de protección y seguridad.

Colaboradores en Obra	Trabajo en obra para no residentes en zona de obra: pago de alojamiento, alimentación y pasajes de retorno, porcentaje adicional.
	Seguro de accidentes Personales.
	Seguro + Vida
	Seguro contra todo riesgo (SCRT) para colaboradores en obra.
	Canje de descansos médicos por Certificados de Incapacidad temporal para el trabajador.
Línea de carrera y capacitación	Evaluación del desempeño 360°
	Línea de carrera.
	Plan de capacitación.
Actividades de recreación e integración	Muévete Cosapi
	Concurso de Fotografía.
	Celebración mensual de cumpleaños
	Fiesta de año nuevo
	Brindis por fechas especiales
Beneficios externos	Descuentos en prestigiosas universidades y centros de estudio
Sensibilidad social	Canales de donación y Voluntariado.

5.3.2 Las relaciones laborales

COSAPI mantiene una política de puertas abiertas hacia todos los Cosapinos que deseen comunicar sus inquietudes. Los principales medios de comunicación entre COSAPI y los Cosapinos se encuentran listados en el capítulo 3.2.

Asimismo, COSAPI respeta el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de sus colaboradores, por esa razón, existe el procedimiento de Constitución del Comité de Obra, de aplicación a todas las obras ejecutadas por COSAPI, a través del cual, toda obra podrá crear su Comité de Obra o Sindicato, siempre y cuando se cuente con por lo menos 20 afiliados; si la obra cuenta con menos de 20 colaboradores, se podrán elegir dos colaboradores que los representen ante la empresa y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Las Juntas Directivas de estos comités son elegidas por los trabajadores y reconocidas formalmente por COSAPI. La formalización de los Comités de Obra a través de este procedimiento, elimina los riesgos de impedir el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos.

Durante el año 2011, se mantuvieron 42 Comités de Obra (equivalentes a un comité por obra), integrados por los colaboradores obreros de la organización, en los cuales se gestionaron convenios colectivos para su vigencia en dicho año, los cuales cubrieron al 100% de los obreros de la empresa (que a diciembre del 2011 sumaban 3069), tratándose diversos temas como rotación de mano de obra no calificada, establecimiento de salarios, respeto a

las contrataciones locales entre otros.

Fidelizando a los trabajadores locales: Programa Construyendo un Sueño

Construyendo un Sueño tiene por objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores locales con mayores necesidades y menores recursos, dejando una huella en los poblados cercanos a los proyectos operados por COSAPI.

El programa consiste en la realización de un concurso de pintura en el cual participan los hijos de los trabajadores de los regímenes de Construcción civil y Régimen común. En este concurso, se pide a los niños dibujar uno de sus sueños más anhelados, algo que quisieran tener o hacer en la realidad y se les solicita explicarlos brevemente. El premio consiste en hacer cumplir el sueño descrito.

En el 2011 el concurso fue realizado en el Proyecto Antamina, manejado por el Consorcio GYM-Cosapi y se premió a diez niños. En la categoría de 05 a 08 años, el primer lugar lo obtuvo Fabricio Collahua de Arequipa, quien tiene el sueño que su familia esté junta y feliz. El jurado decidió premiarlo con un televisor LED de 32" para que puedan ver televisión en familia y pasar buenos ratos juntos. El segundo lugar lo obtuvo Dayana Rodríguez de Lima, quien recibió una cámara fotográfica para cumplir su deseo de tener la foto de su padre pegada en las paredes de su cuarto para que siempre esté junto a ella porque pasa mucho tiempo fuera de su ciudad. El tercer lugar fue para Paolo Chipana de Cañete quien recibió una bicicleta color verde, como su dibujo animado favorito. La mención honrosa, fue para Josué Laura de Puno quien recibió una batería de música.

En el rango de edad de 09 a 12 años, el primer lugar lo obtuvo Wesly Mayta, quien recibió un viaje desde Trujillo a Huánuco para visitar a sus abuelitos a quienes no ve desde hace mucho tiempo. El segundo lugar lo obtuvo María Eugenia Ticona de Ilo, quien soñaba con una computadora. El tercer lugar fue un empate entre Leydi Marca de Ilo y Sandra Salinas de Arequipa. Leydi recibió un juego de dormitorio y Sandra una computadora personal. La mención honrosa la obtuvo Renzo Huamán de Pisco, quien soñaba con un juego de dormitorio pues su familia lo perdió todo en el terremoto del año 2007.

Como un caso especial, se decidió premiar a Grace Torres quien sufre de problemas de audición y soñaba con escuchar. El jurado decidió premiarla con un par de audífonos digitales computarizados.

5.3.3 Salud y Seguridad en el Trabajo

Para COSAPI, la seguridad y salud de los Cosapinos constituye su máxima prioridad, es por ello que no ha escatimado en invertir en la implementación de una serie de herramientas y estrategias de altos estándares en este aspecto:

Sistema de salud y seguridad en el trabajo DuPont

El conocimiento y experiencia de DuPont están capitalizados en el Sistema de Gestión de DuPont en Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Salud (SSOMA). Es así que COSAPI ha implementado los lineamientos establecidos en el Libro Negro de Dupont sobre Sistema de Administración de Constructores, el cual establece 12 principios de actuación:

1. Sistema de Gestión de SSPA en la Construcción.
2. Organización Estructurada.
3. Capacitación del Liderazgo.
4. Análisis de Riesgo y Actividades Críticas.
5. Requisitos Contractuales.
6. Selección de Contratistas.
7. Herramientas Sistemáticas de Gestión de SSPA en la Construcción.
8. Procedimientos para Actividades Críticas de Construcción.
9. Programa de Auditorías Comportamentales e IAS.
10. Programa de Inspección en las áreas de trabajo.
11. Indicadores y monitoreo de desempeño.
12. Análisis Críticas Periódicas.

Los cuales fueron transferidos por Dupont a COSAPI durante un periodo de 23 días en el año 2011. Los conocimientos recibidos en esta transferencia de capacidades han sido introducidos en el Sistema de gestión de la empresa.

Sistema Integrado de Gestión en Salud, Seguridad y Medio Ambiente

COSAPI cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de salud, seguridad y medio ambiente, el cual fue implementado durante el año 2011 e inició su proceso de certificación a finales del mismo año. Tiene proyectado ser certificado durante los primeros meses del año 2012 sobre la base de las normas OHSAS 18001: 2007 e ISO 14001:2004. La política integrada establece lo siguiente:

POLITICA INTEGRADA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

En Cosapi S.A. Ingeniería y Construcción, nuestra gente es el recurso más importante. Consideramos que el Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) es parte integral del negocio.

Nos comprometemos a alcanzar un alto nivel de desempeño y para ello, identificamos los riesgos de SSOMA que se originan en nuestras operaciones y los reducimos a los niveles más bajo posibles.

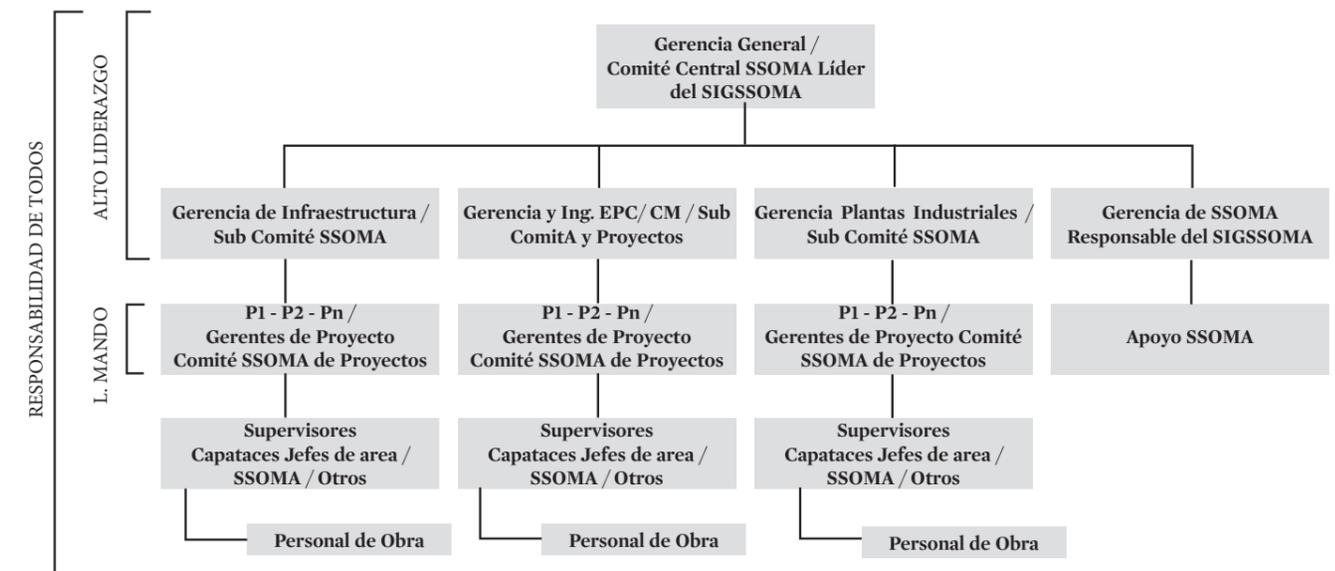
Nuestra meta es minimizar el impacto sobre el medio ambiente y evitar lesiones o daños a la salud de nuestra gente, nuestros clientes, las comunidades y todas las personas que podrían resultar afectadas por nuestras actividades.

Llevamos adelante los proyectos contratados, cumpliendo los requisitos legales vigentes, las exigencias de nuestros clientes y los estándares voluntarios que la empresa asuma.

Promovemos el comportamiento seguro de nuestra gente, aplicamos las mejores prácticas constructivas y esperamos una motivación trascendente de los líderes que garantice el bienestar de todos los involucrados.

El Sistema Integrado de Gestión es de aplicación para las actividades que realiza COSAPI de manera individual y no es obligatorio para aquellas actividades realizadas a través de Consorcios, en las cuales se acuerdan las medidas de salud, seguridad y medio ambiente tomando en cuenta los estándares de todos los socios involucrados.

La estructura de Salud, seguridad y medio ambiente en COSAPI se puede comprender a través del siguiente organigrama:



En donde:

- El Comité Central SSOMA, que está conformado por el Gerente General, Gerente de RRHH, Gerente de SSO-MA, Gerente de Unidades de Negocio y demás miembros que se designe, tiene por funciones aprobar los recursos para el Programa Anual de SSOMA e informar los resultados del Programa e índices obtenidos durante el periodo, estudiar las estadísticas e indicadores establecidos y hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones relacionadas con la SSOMA, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia, así como participar en las inspecciones periódicas de SSOMA, incluidas visitas a obras.
- El Comité de SSOMA del Proyecto se encuentra integrado como mínimo por el Gerente de proyecto o Jefe de Obra, Jefe o Responsable de SSOMA y Jefes de área. A invitación del Gerente de proyecto se pueden integrar otras personas. Este comité tiene por funciones revisar la implementación, las inspecciones y oportunidades de mejora con respecto al sistema en el proyecto en donde se desarrollan sus actividades.

COSAPI está comprometida con evitar accidentes a través del apoyo de todos los trabajadores en la prevención y en la mejora del comportamiento seguro. Todas nuestras herramientas tales como charlas de seguridad, inspecciones, observación de tareas, reporte de actos y condiciones subestándar (RACS) y análisis de seguridad del trabajo (AST), entre otras, nos ayudan a prevenir la ocurrencia de los accidentes, de modo que al poner en práctica todas estas tareas, se espera llegar al objetivo: CERO ACCIDENTES.

Los objetivos y metas establecidas en el aspecto de salud y seguridad, así como los resultados logrados en el año 2011, son los siguientes:

Objetivos		Indicador	Meta	Logros 2011
Capacitación.	Difusión y Aplicación de las mejores prácticas de Seguridad y Salud Ocupacional.	Horas de Capacitación - Mes / N° Trabajadores - Mes	> 7	7.35
Programa de Actividades del Liderazgo (PAL)	PAL: Implementar Verificación Comportamental y fomento de RACS por la línea de mando.	Actividades Programadas vs Ejecutadas	> 85%	73.4%
Implementación del Sistema de Gestión SSOMA	Implementar Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la OHSAS 18001 y SGA en base a ISO 14001.	Ninguna No Conformidad Mayor en Auditoría Externa	1era. Fase (2011)	1era. Fase concluida
Minimizar las pérdidas	Reducción del Índice de Frecuencia de ATP.	# ATP X 200.000 / Total HH	< 0.3	0.53

Otros indicadores monitoreados por COSAPI son:

Indicador	2011
Horas-Hombre directas trabajadas	6,258,864
Nro. de accidentes con tiempo perdido	9
Nro. de accidentes con trabajo restringido	13
Nro. de accidentes con tratamiento médico	16
Índice de frecuencia de accidentes con Tiempo Perdido Total	0.29
Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido Perú	0.33
Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido República Dominicana	0.00
Índice de Severidad	6.00
Días perdidos por accidente de trabajo	186
Días perdidos por accidentes en el trabajo (medición bajo parámetros OSHA)	224
Días perdidos por accidentes en el trabajo (medición bajo parámetros ANSI)	224
Número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
Enfermedades profesionales reportadas	0

Los Indicadores de salud y seguridad 2011 de COSAPI y trabajos con consorcios fueron:

Indicador	2011
Horas Hombre Trabajadas (Miles)	21,234.08
Accidentes con Tiempo perdido	57
Accidentes Trabajo Restringido	42
Accidentes con Tratamiento Médico	60
Accidentes Primeros Auxilios	226
Índice de Frecuencia- ATP (LTA/200,000 MH)	0.54
Índice de Accidentes de Frecuencia con Tiempo Perdido Total	0.53
Índice de Accidentes de Frecuencia con Tiempo Perdido Perú	0.44
Índice de Accidentes de Frecuencia con Tiempo Perdido República Dominicana (Cosapi)	0.00
Índice de Accidentes de Frecuencia con Tiempo Perdido Colombia (Consortio Lithos)	2.04
Días perdidos por accidentes en el trabajo (medición bajo parámetros OSHA)	1511
Días perdidos por accidentes en el trabajo (medición bajo parámetros ANSI)	7511
Número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	1
Enfermedades profesionales reportadas	0

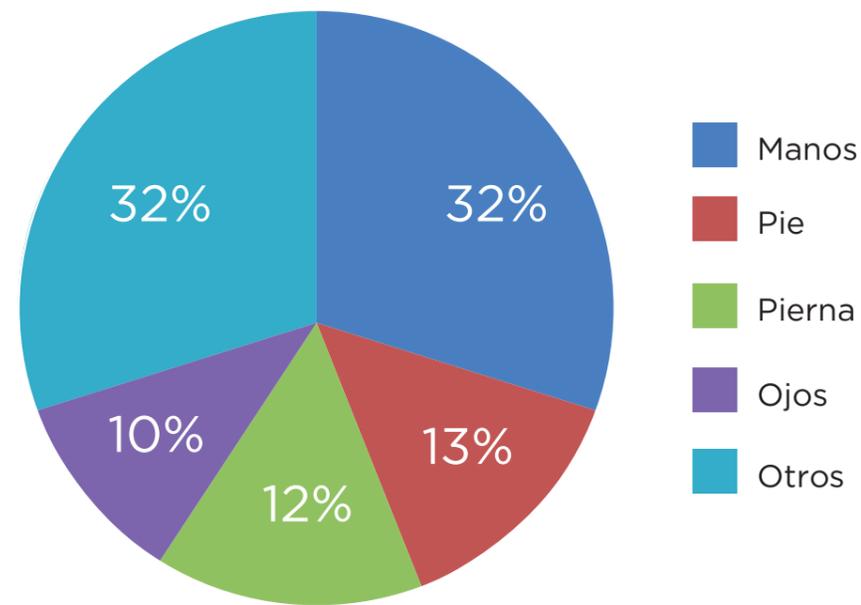
Capacitación en salud y seguridad ocupacional

La capacitación de los colaboradores en este aspecto, se da a través de:

- Charlas de Inducción Generales.
- Charlas de Inducción Específicas.
- Charlas de 5 minutos y pausas activas.
- Charlas gerenciales.

Por otro lado, acorde con las estadísticas de accidentabilidad identificadas, se definen una serie de actividades para disminuir su ocurrencia. Es así que en el año 2011, se identificaron las partes del cuerpo más afectadas por los accidentes:

Parte del cuerpo afectada 2011



Ejecutándose de ese modo, las siguientes campañas de motivación, educación y capacitación:

• **No juguemos a la construcción**

Programa de capacitación creado en el 2011. Tiene por objetivo capacitar a los obreros sobre las normas de seguridad que deben seguir durante su trabajo en el proyecto. De forma lúdica y a través de títeres que utilizan un lenguaje coloquial con el que los trabajadores pueden sentirse cómodos, se muestran los peligros de la actividad de construcción y la forma de prevenirlos.

Las campaña es complementada por gráficas que se exponen permanentemente en los peligros a los que están expuestos los obreros que sirven como un recordatorio constante de que deben seguir las normas para estar siempre seguros.

Durante el año 2011, se capacitó a 2180 obreros a través de este programa. Gracias a ello, se han logrado los siguientes beneficios:

- Desarrollar capacidades en los colaboradores.
- Generar un ambiente seguro de trabajo.
- Disminución del riesgo de accidentes.
- Incremento de productividad.

Este programa recibió una Mención Honrosa en Premios SUMAGJ de Antamina, edición 2011.

• **Campaña Cuidado de las Manos**

La campaña de sensibilización “Cuidado de Manos” busca disminuir los accidentes causados por descuidos y falta de atención a los procedimientos que pudieran comprometer las manos de los trabajadores. Las actividades que se realizan son charlas sobre el cuidado de manos en el trabajo de construcción, proyección de videos, actividades lúdicas de aprendizaje, concurso de pancartas y concurso de pintura para los hijos del personal.

El siguiente cuadro refleja las capacitaciones en seguridad realizadas durante el 2011:

Indicador	Proyectos Sólo Cosapi	Proyectos Cosapi y Consorcios
Colaboradores capacitados	2180	86327
Horas de capacitación	17855	647482
Índice de Capacitación (Horas capacitación/Trabajadores) - COSAPI	8.19	7.35

Subcontratistas

Los Subcontratistas son también introducidos dentro de los lineamientos de Salud y Seguridad Ocupacional de COSAPI. Contamos con el Procedimiento para la Seguridad del Subcontratista, cuyo objetivo es establecer las directrices adecuadas en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), incluidos subcontratistas menores y otros empleadores, para la realización de los trabajos con los mínimos riesgos posibles para su personal, las instalaciones, equipos y el medio ambiente. Este procedimiento abarca los lineamientos establecidos desde la selección y evaluación del subcontratista, pasando por la operación y actividades del mismo en las obras hasta la entrega final de su trabajo.

Durante el año 2011, se capacitó a:

Indicador	2011
Subcontratistas capacitados	5334
Horas de capacitación	20782
Índice de Capacitación (Horas capacitación/Trabajadores) - COSAPI	3.90

5.3.4 Capacitación y Desarrollo Profesional

COSAPI cuenta con un Plan de Capacitación Semestral, con el cual se busca desarrollar y potenciar las competencias técnicas y personales que los profesionales necesitan en diferentes programas o líneas de acción para su crecimiento. El Plan de Capacitación busca fomentar la Docencia Interna, a través del sistema COSAPI en ACCION, el cual reconoce el esfuerzo por diseñar y dictar cursos en nuestros diversos programas. Asimismo, es importante mencionar que este plan se complementa con cursos técnicos y de especialización los cuales se realizan con el soporte de expositores externos de prestigio.

El Plan de Capacitación se diseña en base a las necesidades de aprendizaje de la organización con el objetivo de cubrir las brechas de conocimiento que permita el desarrollo profesional dentro de la línea de carrera, según su especialidad. Se consideran dentro programas tales como: Inducción: Compartiendo la Cultura Cosapi, Administración de Contratos, Desarrollo de Habilidades Técnicas, Desarrollo de Habilidades Ejecutivas, Certificaciones, Formación Integral, entre otros.

Durante el año 2011, los indicadores de capacitación fueron los siguientes:

Indicador	2011
Índice HH por persona 2011	26 HH/año/persona
HH registradas en el 2011	25 615

Universidad Corporativa COSAPI (UCC)

Nace en el año 2011 y está dirigida a personal con potencial de asumir mayores responsabilidades en el corto plazo. Tiene el objetivo de crear en los participantes una visión de Gestión en Proyectos de Construcción a nivel gerencial.

Dentro de la UCC se vienen desarrollando los siguientes diplomados de especialización: Diplomado en Administración de Contratos, en Planificación y Control de Proyectos, en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) y Diplomado en Administración de Proyectos Cada diplomado tiene una duración de 128 horas lectivas, cuyas clases se realizan de manera presencial y virtual permitiendo a los estudiantes el acceso a chats, foros y materiales para consultar o debatir los temas aprendidos en clase. Estos diplomados cuentan un 70% con la participación de Docentes Internos, mientras que los cursos de Habilidades Ejecutivas son desarrolladas por expositores externos expertos en estos temas.

El participante al aprobar 4 Diplomados obtiene un Máster Corporativo en Gestión de Proyectos de Construcción, según su especialidad (Plantas Industriales, Infraestructura o Proyectos de Ingeniería y Proyectos EPC/EPCM).

Durante este primer año de funcionamiento, los resultados han sido los siguientes:

- 1272 Horas de capacitación en su primer año de funcionamiento (2011)
- 10 profesionales capacitados durante su primer año de funcionamiento (2011)
- 98% de satisfacción de los asistentes
- Premio Sumagj edición 2011 por la Universidad Corporativa de COSAPI.

Centro de capacitación de obreros

El Centro de Capacitación COSAPI tiene el objetivo de fomentar el desarrollo de habilidades y conocimientos técnicos de todo el personal obrero de COSAPI. Desarrolla programas propios, además de alianzas estratégicas con instituciones de formación técnica. Durante el 2011 se capacitó con éxito, es decir, aprobaron la capacitación, 200 obreros, sumando 26702 HH de capacitación. Las capacitaciones se llevaron a cabo en proyectos de Lima y Ancash y comprendieron cursos como “Curso Básico de Obras Civiles”, “Lectura de Planos”, “Metrados en Obra”, “Mecánica Básica”, “Electromecánica Básica”, “Planificación y Productividad”, entre otros, detallados a continuación:

Nombre de Curso	Cursos Realizados	Programa	Aprobados	Horas	Horas/Hombre
Concreto	1	Especialización del Obrero	6	114	684
Básico Obras Civiles	1	Productividad en Ascenso	13	222	2886
Lectura de Planos	5	Cursos Avanzados	60	96	5760
Metrados en Obra	4	Cursos Avanzados	47	96	4512
Mecánica Básica	6	Productividad en Ascenso	33	192	6336
Planificación y Productividad	6	Cursos Avanzados	36	48	1728
Electromecánica Básica	5	Productividad en Ascenso	25	192	4800
		TOTAL	220		26706

Escuela de operadores

La escuela de operadores es una iniciativa que busca crear operadores de equipos de construcción para que sean absorbidos por la empresa. Durante el 2011, su primer año de capacitación, se dictaron los programas de “Formación de Nuevos Operadores de Cargador Frontal 966H” y Formación de Nuevos Operadores de Tractor sobre Orugas D7R” de 128 horas de duración cada uno. En el programa “Formación de Nuevos Operadores de Cargador Frontal 966H” participó una mujer que lamentablemente no pudo terminar el curso. De todos los participantes, COSAPI contrató a 12 de mejor rendimiento. Los demás no superaron el puntaje deseado, pero igual fueron capacitados hasta el final y han sido, por eso, beneficiados.

Programa	Participantes	Horas	Total HH
Formación de Nuevos Operadores Cargador Frontal 966 H	9	128	1 152
Formación de Nuevos Operadores Tractor Sobre Orugas D7 R	8	128	1 024

Otros medios de capacitación:

- **Lecciones Aprendidas:** Los miembros de la Familia Cosapi tienen el Programa de Lecciones Aprendidas el cual está enfocado en contribuir con el aprendizaje organizacional en COSAPI, a través de la sistematización y difusión de una serie de lecciones importantes que han dejado los proyectos desarrollados a la fecha. De esta manera todos los profesionales pueden realizar sugerencias y contribuir para mejorar el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

- **Foro compartiendo conocimiento:** El lanzamiento del Foro Cosapi obedece al Plan Estratégico de la empresa para mejorar el desempeño de los Proyectos. Se han creado condiciones para compartir conocimiento, aprender, y desarrollar competencias; para fomentar el acceso a la información, difundirla y volverla útil; para facilitar la toma de decisiones y la búsqueda de nuevos caminos en la solución de problemas propios del negocio; y para almacenar en forma ordenada el conocimiento de la organización. En resumen, con el Foro Cosapi se proporciona la plataforma, el soporte y los recursos para generar valor agregado.

5.3.5 Diversidad e igualdad de oportunidades

COSAPI tiene el compromiso de mantener un centro de trabajo en el que la diversidad sea valorada y en el que sus colaboradores sean tratados con respeto y dignidad, teniendo la oportunidad de realizar un aporte a la empresa, alcanzando paralelamente su desarrollo personal y profesional; independientemente de su raza, religión, credo, origen, nacionalidad, linaje, edad, estado civil, orientación sexual, género, discapacidad física u otras características o rasgos protegidos por la Ley.

En el lugar de trabajo en general y también en las prácticas de recursos humanos, el personal de COSAPI tiene estrictamente prohibido la discriminación de oportunidades basadas en algunas de las características anteriormente mencionadas.

Durante el 2011, no se reportaron incidentes de discriminación con respecto a los colaboradores.

5.4 Gestión de Proveedores

Los proveedores y subcontratistas de COSAPI, son evaluados, seleccionados y constantemente monitoreados a través de los procedimientos establecidos en los Sistemas de Gestión de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Por otro lado, se ha establecido el documento Política de Ética para proveedores y subcontratistas, el cual es de uso obligatorio para todo proveedor y subcontratista de COSAPI. Aquellos proveedores que son considerados críticos, son auditados a través de un sistema de homologación de proveedores.

Nuestra Política de Responsabilidad Social indica que se privilegia el empleo de empresas y servicios locales como una forma efectiva de generar empleo indirecto, identificando y evaluando la capacidad de las empresas locales y apoyándolas con capacitación y asesoría en la medida de lo posible para que cumplan con los estándares de calidad requeridos.

COSAPI se encuentra comprometido en favorecer la adquisición de bienes y servicios locales, siempre y cuando aquellos productos y servicios requeridos puedan ser ubicados en la localidad y su calidad y precio estén acordes a las necesidades del proyecto y del cliente. Para este propósito, COSAPI busca en el lugar donde el proyecto se ejecutará, proveedores locales para los diversos productos y servicios que requiera antes de iniciar el servicio al cliente, los evalúa y selecciona a aquellos que cumpla los requisitos establecidos.

5.5 Comunidad

COSAPI busca contribuir al desarrollo social y cultural del entorno de su área de influencia, manteniendo relaciones armoniosas con los grupos de interés y tratando de impactar positivamente al generar bienestar en las comunidades donde desarrolla sus operaciones. En ese sentido:

- Privilegia el empleo de mano de obra local, brindando a los pobladores de las zonas donde opera, oportunidades de trabajo en concordancia con los requerimientos de sus operaciones.
- Privilegia el empleo de empresas y servicios locales como una forma efectiva de generar empleo indirecto, identificando y evaluando la capacidad de las empresas locales y apoyándolas con capacitación y asesoría en la medida de lo posible para que cumplan con los estándares de calidad requeridos.
- Mantiene relaciones armoniosas con las comunidades donde opera, integrándose a través de diálogo y consultas en forma abierta y constante, siendo capaz de generar vínculos basados en la confianza y en el beneficio mutuo.
- Respeta las costumbres, culturas y tradiciones de las poblaciones del área de influencia, tomando conciencia del valor de la cultura de dichas poblaciones y fomentando la conservación de este patrimonio.
- Promueve actividades que puedan contribuir a mejorar ciertas condiciones de vida de la sociedad.
- Previene y gestiona los posibles conflictos sociales, evitando o mitigando sus impactos negativos en las relaciones con los grupos de interés.

5.5.1 Enfoque del trabajo con la Comunidad

COSAPI ha desarrollado una plataforma para cumplir con sus responsabilidades éticas y filantrópicas con las comunidades, dentro del área de influencia del proyecto. Teniendo como objetivo máximo generar bienestar en dichas comunidades y colaborar con el desarrollo sostenible de las mismas. COSAPI entiende por responsabilidades éticas y filantrópicas lo siguiente:

- Las responsabilidades éticas se refieren a hacer lo correcto y razonable, tomando en cuenta el minimizar los impactos negativos que pudiese generar la empresa dentro de su accionar, respetando aquellas actividades y prácticas que la sociedad espera a pesar de que no estén previstas en la ley;
- Las responsabilidades filantrópicas incluyen las acciones emprendidas por la empresa que responden a las expectativas de la sociedad, e incluyen programas que promuevan el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población.

En este marco, COSAPI ha desarrollado una serie de acciones y programas, los cuales se encuentran establecidos en el documento Plan de Gestión de Relaciones Comunitarias, el cual se aplica a cada uno de los proyectos que COSAPI gestiona, de forma coordinada con sus clientes. A lo largo del 2011, se ejecutaron las siguientes actividades, obteniéndose los siguientes resultados:

5.5.2 Diagnóstico socio-cultural: Conocer para actuar

El conocimiento previo de los espacios socio-culturales en los que el proyecto va a desarrollarse es clave para planificar el tipo de intervención, así como para definir las características de las relaciones sociales, es decir que es necesario: “Conocer para Actuar”. El proceso que se lleva a cabo en cada uno de los proyectos que COSAPI desarrolla es el siguiente:

- Se establecen contactos adecuados con los diferentes grupos de interés, en estricta coordinación con nuestro Cliente.
- Caracterizamos a la población del área de influencia de nuestro proyecto e identificamos interlocutores locales.
- Recogemos las percepciones y expectativas de la población, respecto al proyecto.
- Validamos interlocutores en cada espacio social, claramente identificados, de manera que la empresa sepa a quienes recurrir para solicitar permisos, licencias u otras gestiones relevantes.
- Se identifican tensiones sociales potenciales, así como, los grados de autoridad y las capacidades de interlocución de los actores internos y externos, evitando gestiones inadecuadas u otras acciones similares.

Obteniéndose los siguientes logros:

- Evitar conflictos sociales originados por las expectativas laborales generadas en las comunidades alrededor de nuestras operaciones.
- Diseño de herramientas de gestión sindical que mitigan las tensiones propias en cada proyecto, evitando así las paralizaciones de obra.
- Información relevante en el reclutamiento, capacitación y entrenamiento del personal local contratado. Es el punto de partida para el diseño de los programas de capacitación y los programas de desarrollo sostenible.

En los casos en los que el cliente cuenta con un Estudio de Impacto Ambiental (el cual tiene que incluir un diagnóstico social) o un Diagnóstico Social ya elaborado, COSAPI trabaja sobre la base de estos documentos, no siendo necesaria la elaboración de un diagnóstico adicional.

5.5.3 Programas de Contratación Local

Empleo con productividad en ascenso

Es un programa de fortalecimiento de capacidades y contratación local dirigido a la mano de obra no calificada. Sólo participa un número de obreros escogidos después de un proceso de selección. Estos obreros son, necesariamente, personas mayores de 18 años residentes en las comunidades de influencia directa de los proyectos en los que COSAPI ha sido contratado.

Este programa busca capacitar a pobladores locales que trabajan como mano de obra no calificada en temas relacionados a obras civiles, de tal forma que sean capaces de desempeñarse como mano de obra calificada, colaboradores eficientes en labores asistenciales en las áreas de topografía, herrería, encofrados y concreto, aplicando las normas técnicas y de seguridad vigentes, y demostrando conocimientos técnicos y habilidades operativas en las tareas encomendadas de forma individual o grupal. De este modo, estos obreros pueden percibir mejores salarios y tendrán mejores oportunidades de empleabilidad en el futuro.

El programa consta de clases teóricas y prácticas que cumplen con los requisitos de la estrategia metodológica: Exposición, interpretación, demostración, ejecución, auto evaluación y retroalimentación.

Durante el año 2011, se capacitó a 71 personas pertenecientes a diferentes comunidades en donde COSAPI tiene operaciones, las cuales pudieron desempeñar puestos de mayor responsabilidad en COSAPI en las áreas de mecánica, electromecánica y obras civiles para diversos proyectos. Los beneficios logrados a través de este programa son:

- Desarrollo de capacidades.
- Mayores posibilidades de empleabilidad, con el consiguiente incremento de ingresos en la población.
- Mano de obra capacitada.

Programa Mujeres a la Obra

Este programa busca integrar a la mujer en tareas relacionadas al rubro de la construcción. Es un programa diseñado para implementarse indistintamente en poblaciones femeninas dentro o fuera del proyecto, con el fin de empoderar a la mujer y brindarle nuevas opciones de ingresos económicos.

Cosapi contrata mujeres para diversos puestos en las obras brindándoles capacitación específica para el puesto que desempeñan y en seguridad ocupacional.

Durante el año 2011, este programa se implementó en 42 proyectos, representando el 100% de proyectos que COSAPI tuvo vigentes en dicho año.

5.5.4 Programa COSAPI deja Huella

El Programa Corporativo “Cosapi deja Huella” consiste en la implementación de campañas sociales con el aporte de la empresa y sus empleados. Los empleados son invitados a realizar donaciones económicas o en especie y a participar de actividades con las comunidades de forma voluntaria, llevando las donaciones. Este programa tiene un enfoque especial en los niños de las zonas de influencia directa de nuestras operaciones. Existen dos modalidades de participación en el programa:

- Donaciones económicas: Todos los trabajadores de COSAPI podrán donar voluntariamente una cantidad de dinero que se destinará a financiar parte del programa de voluntariado.
- Voluntarios presenciales: Los voluntarios son aquellos que viajarán al proyecto y participarán de la actividad. La actividad de voluntariado se realiza en el mes de diciembre, teniendo como tema y motivación principal la navidad.

En el año 2011 se realizó la campaña “Regalemos una sonrisa”, que benefició a más de 1,200 niños de 6 comunidades de Cajamarca y Ayacucho. Dos grupos de voluntarios viajaron a estos departamentos llevando juguetes, ropa y alimentos comprados con la generosa donación de todos los colaboradores de COSAPI y de la empresa.



6. DIMENSIÓN AMBIENTAL



6. DIMENSIÓN AMBIENTAL

6.1 Política integrada de salud, seguridad y medio ambiente

COSAPI desarrolla sus operaciones buscando conservar y proteger el medio ambiente, cumpliendo las leyes y reglamentos nacionales de sus clientes, así como aquellas otras normas que la empresa voluntariamente acepta cumplir.

Es así que cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de salud, seguridad y medio ambiente, el cual fue implementado durante el año 2011 y tiene proyectado ser certificado durante los primeros meses del año 2012, sobre la base de las normas OHSAS 18001: 2007 e ISO 14001:2004. La política integrada se encuentra enunciada en el capítulo 5.3, sección Salud y Seguridad en el Trabajo.

COSAPI actúa preferentemente en la prevención, buscando evitar, minimizar y mitigar los impactos sobre el medio ambiente en todas las fases del negocio, desde la planificación inicial, la gestión de las operaciones y el término de las mismas. Es por esa razón, que el área de Salud y seguridad ocupacional, medio ambiente y sostenibilidad (SSOMAS) interviene en la ejecución de un nuevo proyecto u obra desde la etapa de elaboración de la oferta, ya que cada una de los proyectos que COSAPI ejecuta cuenta con un Comité de SSOMAS encargado de identificar los aspectos e impactos ambientales significativos del proyecto, velar por el cumplimiento de los Estudios de Impacto Ambiental de los mismos y que se encuentran aprobados por la autoridad y de la implementación de todo el control operativo, seguimiento e inspecciones requeridas para que los impactos ambientales que se generen como producto de la ejecución del proyecto, se elimine, minimicen o en todo caso puedan mitigarse de la mejor forma posible.

6.2 Consumo de recursos

En el rubro construcción, los materiales utilizados principalmente son concreto, arena, cemento, ladrillo, yeso, pintura, madera entre otros que se utilizan en cantidades menores. Al 2011, el consumo de estos materiales fue el siguiente:

Recurso	Unidad	Consumo
Concreto	m3	19,832.10
Arena	m3	7,155.00
Cemento	t	1,814.69
Ladrillo	t	4,049.91
Madera	pies3	320,404.00
Pintura	galones	6,501.00
Yeso	t	42.02
Papel	t	7,08

En cuanto a útiles de oficina importantes, al 2011, COSAPI mantenía el control y registro del papel utilizado para sus actividades:

Recurso	Unidad	Consumo 2011
Papel	t	7,08

Por otro lado, los combustibles, para el funcionamiento de vehículos y equipos y provisión de energía eléctrica al campamento, son insumos importantes cuyo consumo para el periodo reportado fue el siguiente:

Combustible	Expresado en Galones	Tera Joule (TJ)
Combustible Diesel D2	2 837 737,25	395,18
Combustible Diesel B5	5 140,81	0,716
Gasolina de 84 octanos	1 358,50	0,18
Gasolina de 90 octanos	7 344,46	0,96
Gasolina de 95 octanos	12	0,0016
Petróleo industrial residual	25 497	4,08

Con el objetivo de disminuir el consumo de estos combustibles y hacer más eficientes las labores a nivel de las obras ejecutadas por COSAPI, durante el 2011 se continuaron con las compras de maquinaria con tecnologías que cumplen con las normativas Tier III o Euro III, las cuales regulan las emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx), Hidrocarburos (HC), Monóxido de Carbono (CO) y partículas (PM)

Los motores de nuestros vehículos se ajustan a las siguientes normas de emisión:

CO	HC	NOx	PM
2.1	0.66	5.0	0.1

6.3 Biodiversidad e impactos

Durante el año 2011, COSAPI gestionó alrededor de 12,900,000 m2 de terrenos en los cuales ejecutó obras de infraestructura para sus clientes. Estos terrenos, no se encontraban en zonas protegidas o consideradas de alta diversidad, por lo que no se identificaron impactos significativos relacionados en dichas zonas.

6.4 Emisiones, efluentes y residuos

6.4.1 Cambio Climático: inventario de emisiones

Teniendo en consideración la definición de alcances (es decir, actividades y fuentes de emisión de gases de efecto invernadero), establecidas por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del WBCSD y el WRI, COSAPI ha calculado para el:

- **Alcance 1:** Uso de combustibles en los vehículos y equipos de construcción, cocina de campamento y de

sede central y vehículos de la sede central.

La siguiente cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero para el periodo 2011:

- **Alcance 1:** 29 730.12 t CO2

6.4.2 Sustancias agotadoras de la Capa de Ozono

COSAPI no utiliza en su operación sustancias agotadoras de la capa de ozono. Sus sistemas de refrigeración funcionan a base de agua.

6.4.3 Residuos sólidos gestionados

COSAPI cuenta con un Plan de Gestión de Residuos Sólidos que es de aplicación para todos los proyectos que ejecuta COSAPI. De manera primaria, los residuos se clasifican en orgánicos, inorgánicos y peligrosos y la disposición final de éstos se realiza de acuerdo a lo establecido en el contrato con el cliente, es así que se disponen de manera directa sin tratamiento:

- En el relleno sanitario o botadero municipal de la zona, a cargo de COSAPI.
- El cliente lo dispone directamente en los lugares autorizados por las autoridades para tal fin.

Durante el año 2011, se gestionaron los siguientes residuos sólidos no peligrosos:

Residuos sólidos (no peligrosos) generados en el 2011

Tipo de residuo	COSAPI		COSAPI Y CONSORCIOS	
	t	m3	t	m3
Domésticos	0.0	709.0	31.3	746.6
Industriales	0.0	1.0	0.0	12.6
Madera (sin clavos)	0.0	273.5	3.3	298.0
Papel y cartón	0.0	33.0	12.1	57.2
Materiales de Cómputo (Cd's, toner, cartuchos)	0.0	2.9	0.0	4.5
Chatarra (fierros de construcción, planchas de acero)	48.0	22.3	48.0	71.2
Material de demolición (concreto + fierro)	0.0	31.1	0.0	85.4
Tierra Contaminada con hidrocarburos	0.0	0.0	0.0	50.2
Trapos Contaminados	0.0	1.1	0.7	11.2
Baterías, pilas	0.9	0.0	0.9	0.0
Filtros de aceites	0.9	0.0	0.9	4.8
Sprays, solventes, pinturas	0.4	0.3	0.7	8.3
Aceite residual (gal)	0.0	5.3	0.0	15.3
Residuos médicos	0.0	0.0	0.0	0.0

6.4.4 Derrames

Debido a la actividad de construcción que realiza, la posibilidad de derrames de hidrocarburos y otros insumos utilizados por los vehículos y maquinaria de construcción utilizada por COSAPI siempre se encuentra presente. COSAPI controla todas aquellas fuentes que podrían ocasionar derrames y cuenta con un procedimiento para limpieza para derrames.

Los derrames ocurridos en el 2011, se consideran poco significativos y no conllevaron a ningún tipo de sanción para COSAPI. Estos derrames se incluyen en el cuadro siguiente:

Derrames registrados en el 2011

Indicador	unidad	COSAPI	COSAPI Y CONSORCIOS
Número de derrames	unidades	16	22
Volumen derramado (Total)	m3	1,12	1,22
• Combustible y aceites		0,05315	0,15195
• Residuos		1,07	1,07
• Productos químicos		0,005	0,005
Volumen recuperado (incluye material contaminado recuperado)	m3	1,91	2,00

6.5 Cumplimiento de la normatividad

Durante el año 2011, COSAPI no fue sancionado por la autoridad por incumplimiento ambiental.

7. PARÁMETROS DEL REPORTE





Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que COSAPI S.A. ha presentado su memoria "Reporte de Sostenibilidad 2011 COSAPI S.A." a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación C.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI.

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 05 de octubre 2012

Nelmara Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 24 de septiembre 2012. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.



Lima, 10 de octubre del 2012

Señores
COSAPI S.A.
Lima Metropolitana.-

De nuestra consideración:

La Comprobación de la Tercera Parte (Third Party Checked) del Reporte de Sostenibilidad 2011 de COSAPI S.A. correspondiente al Nivel C requerido por el Global Reporting Initiative (GRI), se ha ejecutado de la siguiente manera:

1. Se ha leído y analizado detenidamente la versión del Reporte de Sostenibilidad que se nos alcanzara correspondiente al año 2011, tomando como base la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad.
2. Se ha revisado todos los ítems que corresponden y se les han hecho comentarios y observaciones para su subsanación.
3. Se ha hecho una segunda revisión y análisis de la última versión del Reporte de Sostenibilidad del año 2011.

Los aspectos que se han contemplado para el análisis son los siguientes:

1. La aplicación de los principios para la definición del contenido del Reporte de Sostenibilidad.
2. La aplicación de los principios sobre la calidad de la elaboración del Reporte de Sostenibilidad.
3. El nivel de cumplimiento de los Apartados e indicadores necesarios para cumplir con el Nivel C del GRI.
4. Recomendaciones para futuros reportes de sostenibilidad.

1. Principios para la definición del contenido

El Reporte de Sostenibilidad de COSAPI S.A. ha sido elaborado tomando en cuenta los principios de materialidad, participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad.

Con relación a la materialidad, el Reporte debería reforzar el proceso de incluir mayores aspectos que permitan establecer los impactos significativos para la empresa y para los grupos de interés. La materialidad no solo debería tenerse en cuenta al momento de rastrear la información relevante, sino también al momento de presentarla.

Representantes de:



World Business Council for Sustainable Development



GRI Organizational Stakeholder



Lima: Toribio Polo N° 248 - 2do. Piso Miraflores - Lima 18 - Perú. Telfs. (511) 421-6900 / 421-3795 Fax: (511) 421-3801 - peru2021@peru2021.org
Arequipa: Centro Comercial Cayma of. A5 Int. 1, Cayma - Arequipa - Perú. Telfs: (5154) 271-299 - arequipa@peru2021.org
www.peru2021.org



Con relación a los grupos de interés, el Reporte da cuenta de diferentes maneras de establecer la relación con ellos como: trato directo, correo electrónico, espacios de diálogo, encuestas, boletines entre otros.

Con relación al contexto de Sostenibilidad, el Reporte da cuenta sobre sus políticas alineadas con la estrategia de responsabilidad social. En futuros reportes se podría hacer una presentación más explícita de los elementos de contextualización nacional y regional que han adoptado.

Con relación a la exhaustividad: El reporte da cuenta de un rango variado de aspectos de sostenibilidad y muestra una cobertura que incluye a sus consorcios. En futuros reportes se podría abordar con mayor detalle lo que ocurre en las regiones en las que opera.

2. Principios para la definición de calidad del informe

El Reporte de Sostenibilidad de la empresa ha considerado los seis principios de calidad: equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad.

- **Equilibrio:** El reporte debe presentar información equilibrada sobre la gestión de responsabilidad social de la empresa, y debe enfatizar no solo los aspectos positivos sino incluir los aspectos negativos de su gestión.
- **Comparabilidad:** Al ser el primer reporte de sostenibilidad no se puede evaluar la comparabilidad; sin embargo la empresa deberá mantener las unidades de medida reportadas e indicar las variaciones significativas entre periodos en los futuros reportes.
- **Precisión:** El reporte muestra información precisa y clara para que pueda ser interpretada por los grupos de interés.
- **Periodicidad:** El reporte establece claramente que es su primer reporte de sostenibilidad y que la periodicidad de su publicación será anual.
- **Claridad:** La información contenida es comprensible.
- **Fiabilidad:** El reporte debe detallar con mayor minuciosidad el proceso de materialidad utilizado.

3. Indicadores del Reporte

El Reporte da cuenta de 25 indicadores principales del GRI, requiriendo como mínimo 10 para una verificación de este nivel. Se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 03 indicadores referidos al Desempeño Económico, 08 indicadores referidos a la Dimensión Ambiental, 02 indicadores referidos a la Dimensión Social-Desempeño de Prácticas Laborales y Ética del Trabajo, 02 referidos a Dimensión Social-Derechos Humanos, 06 indicadores referidos a Dimensión Social-Desempeño de Sociedad y 04 indicadores referidos a Dimensión Social-Desempeño de la Responsabilidad sobre Productos.

Por lo tanto, según la evaluación realizada, Perú 2021 confirma que el Reporte de Sostenibilidad 2011 de COSAPI S.A. cumple con los requerimientos del nivel de aplicación C.

4. Recomendaciones para futuros informes

Representantes de:



World Business Council for Sustainable Development



GRI Organizational Stakeholder



Lima: Toribio Polo N° 248 - 2do. Piso Miraflores - Lima 18 - Perú. Telfs. (511) 421-6900 / 421-3795 Fax: (511) 421-3801 - peru2021@peru2021.org
Arequipa: Centro Comercial Cayma of. A5 Int. 1, Cayma - Arequipa - Perú. Telfs: (5154) 271-299 - arequipa@peru2021.org
www.peru2021.org



Perú 2021 considera que todo reporte de sostenibilidad puede y debe desarrollar mejoras periodo tras periodo. Por ello, en pro de contribuir a una mayor transparencia y mejor comunicación de la gestión de responsabilidad social de COSAPI S.A. recomendamos lo siguiente:

- Detallar los temas que son materiales por categoría de grupo de interés y relacionados a su sector.
- Desarrollar mecanismos de diálogo que faciliten el involucramiento de los grupos de interés y el recojo de sus sugerencias y expectativas de información respecto a su gestión de sostenibilidad y a su respectivo reporte.
- Establecer los riesgos y oportunidades en el contexto de sostenibilidad con cada uno de sus grupos de interés teniendo en cuenta las características del sector, el entorno económico y social de país.
- Precisar nombres, acciones, efectos e impactos en las comunidades donde la empresa brinda sus diferentes servicios.
- Explicitar y colocar la medición de indicadores que permitan visualizar el impacto de sus actividades en el desarrollo local.
- Comunicar casos prácticos que ejemplifiquen cómo se han implementado y cuales son los impactos relevantes de la gestión de responsabilidad social de la empresa.
- Se sugiere socializar y validar este reporte ante sus grupos de interés para tomar en cuenta sus sugerencias en temas de forma y fondo.
- Lograr que el reporte de sostenibilidad se convierta en una herramienta que permita mejorar eficientemente su gestión interna, y una herramienta de comunicación externa.
- Poner especial énfasis en los indicadores parciales, para que en el próximo reporte puedan ser reportados completos.
- Finalmente consideramos que es vital que se siga reportando cada vez con mayor amplitud su gestión.

Perú 2021 es una organización líder en la promoción de la responsabilidad social en el Perú, y no ha tenido participación en la elaboración del presente Reporte de Sostenibilidad. Luego del análisis realizado, podemos confirmar que el Reporte de Sostenibilidad 2011 de COSAPI S.A. reúne los requisitos necesarios para cumplir con el nivel:

C: "Third Party Checked"

Representantes de:



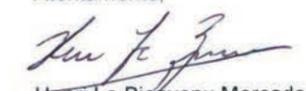
World Business Council for Sustainable Development



GRI Organizational Stakeholder



Atentamente,


Henri Le Bienvenu Mercado
Gerente General
Perú 2021

Lima: Toribio Polo N° 248 - 2do. Piso Miraflores - Lima 18 - Perú. Telfs. (511) 421-6900 / 421-3795 Fax: (511) 421-3801 - peru2021@peru2021.org
Arequipa: Centro Comercial Cayma of. A5 Int. 1, Cayma - Arequipa - Perú. Telfs: (5154) 271-299 - arequipa@peru2021.org
www.peru2021.org

7. PARÁMETROS DEL REPORTE

7.1 Perfil del reporte

El Reporte de Sostenibilidad de COSAPI, es una publicación de frecuencia anual. La presente constituye su primera edición, emitida en idioma español, y ha sido elaborado para el periodo que se inició en enero y concluyó en el mes de diciembre del año 2011.

Cualquier comunicación con respecto a esta primera edición, versión 2011, del Reporte de Sostenibilidad de COSAPI, puede ser dirigida a:

Gerencia de Salud, seguridad ocupacional, medio ambiente y sostenibilidad (SSOMAS)
Coordinación de Gestión Sostenible
Av. República de Colombia 719. Edificio Plaza República, Lima 27. Perú
E-mail: postmaster@cosapi.com.pe

7.2 Alcance y cobertura del reporte

El Reporte de Sostenibilidad de COSAPI ha sido elaborado considerando:

- La Política de Responsabilidad Social, Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Patrimonio Cultural (véase capítulo 3), el cual establece los lineamientos que se deben realizar con respecto a este tema.
- Talleres 1 y 2 de Mapeo de Partes Interesadas, mediante el cual ha identificado, caracterizado y priorizado a sus partes interesadas (véase capítulo 3.2), así como se identificaron sus necesidades y las fuentes de diálogo y retroalimentación que la empresa utiliza para identificar dichas necesidades (véase capítulo 3.2).
- Aplicación de la matriz de relevancia de temas recomendada por el documento "Ciclo preparatorio para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI".

Para la elaboración del contenido de este informe, se ha utilizado la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad (versión 3.0) desarrollada por el Global Reporting Initiative y sus correspondientes Protocolos de Indicadores. No se ha tenido la necesidad de re-expresar información perteneciente a Reportes previos debido a que esta es la primera edición del Reporte. El presente informe tiene un nivel C de aplicación, acorde con los contenidos establecidos por el Global Reporting Initiative, los cuales se encuentran detallados más adelante. Las acciones realizadas en el periodo 2011, han sido desarrolladas por cada una de las áreas que tiene relación estrecha con cada una de las partes interesadas identificados por COSAPI, quienes han contribuido de manera activa en la preparación del presente documento.

El informe, abarca las actividades de COSAPI S.A. realizadas de manera independiente, tanto en el territorio peruano como fuera del mismo (solo se tiene un proyecto en República Dominicana), y los datos consignados, abarcan información proveniente de su sede central y proyectos y obras tanto en Lima como fuera de Lima, a menos que se incluya alguna indicación en los cuadros y datos cualitativos y cuantitativos que figuran a lo largo del informe. El presente informe ha sido elaborado por COSAPI, con el apoyo del Centro de Ecoeficiencia y Responsabilidad Social del Grupo GEA, y verificado por la organización Perú 2021 y por el Global Reporting Initiative.

7.3 Índice de contenidos básicos del Global Reporting Initiative (GRI)

El Cuadro que se adjunta en esta sección indica el número de página en el que se encuentran localizados los contenidos básicos del GRI, incluyendo los indicadores de desempeño económico, ambiental y social reportados en este documento. Donde figuran las siglas: N.R., significa que es un contenido No Reportado.

1. Estrategia y análisis

		Página
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	2
1.2	Decisión de los principales impactos, riesgos y oportunidades	N.R.

2. Perfil de la Organización

		Página
2.1	Nombre de la Organización	8
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	8
2.3	Estructura operativa de la organización	9, 13
2.4	Localización de la sede principal de la organización	9
2.5	Países en los que opera la organización	9
2.6	Naturaleza de la organización y forma jurídica	14
2.7	Mercados, incluyendo zonas geográficas, sectores y tipos de clientes	8, 9
2.8	Dimensiones de la organización informante	9, 14
2.9	Cambios significativos del periodo	10
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	11

3. Parámetros de la Memoria

		Página
	Perfil de la Memoria	
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	62
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	62
3.3	Ciclo de presentación de memorias	62
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	62
	Alcance y cobertura de la memoria	
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria	20, 21, 62
3.6	Cobertura de la memoria	62
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	62
3.8	Bases para incluir información de negocios conjuntos	62
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos.	
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	62
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	62
	Índice del Contenido del GRI	

3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos de la memoria	63
	Verificación	
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	62

4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

		Página
	Gobierno	
4.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités de máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización. Describe el mandato y composición.	14, 15
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	15
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos. Indíquese cómo define la organización los términos “independiente” y “no-ejecutivo”.	14
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. Se identificarán los aspectos relacionados con el desempeño económico, social y ambiental que se hayan suscitado a través de estos mecanismos durante el período que cubre el informe.	15, 21
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	15 PARCIAL
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	N.R.
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	16, 17, 20
4.9	Procedimiento del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios. Indíquese la frecuencia con que el máximo órgano de gobierno evalúa su desempeño en materia de sostenibilidad	N.R.
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	N.R.
	Compromiso con iniciativas externas	
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	N.R.
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	N.R.
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización.	10, 11
	Participación de los grupos de interés	
4.14	Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido.	20, 21
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	20, 21
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés.	21
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	N.R.

5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño

		Página
	Dimensión económica – Enfoque de gestión	26
	Aspecto: Desempeño Económico	26
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	26
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	N.R.
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	26
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	26
	Aspecto: Presencia en el mercado	
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	N.R.
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	46, 47
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad en lugares donde realizan operaciones significativas	N.R.
	Aspecto: Impactos económicos indirectos	
EC8	Desarrollo del impacto de inversiones en infraestructura y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie	N.R.
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	N.R.

		Página
	Dimensión ambiental – Enfoque de gestión	52
	Aspecto: Materiales	
EN1	Materiales utilizados por peso o volumen	52, 53
EN2	Porcentaje de materiales que son materiales valorizados	N.R.
	Aspecto: Energía	
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	53
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	N.R.
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y mejoras en la eficiencia	N.R.
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	N.R.
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	N.R.
	Aspecto: Agua	

EN8	Captación total de agua por fuentes.	N.R.
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	N.R.
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	N.R.
	Aspecto: Biodiversidad	

EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionadas, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	53
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidas o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivadas de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	53
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	N.R.
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	N.R.
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	N.R.
	Aspecto: emisiones, vertidos y residuos	
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	53 PARCIAL
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	N.R.
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	N.R.
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	54
EN20	NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	N.R.
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	N.R.
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	54
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	55
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	N.R.
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	N.R.
	Aspecto: Productos y Servicios	
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	N.R.
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje que son recuperados al final de su vida útil, por categoría de productos.	N.R.
	Aspecto: Cumplimiento Normativo	
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	55
	Aspecto: Transporte	
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	N.R.
	Aspecto: General	
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	N.R.

		Página
	Dimensión Social – Enfoque de gestión	
	Prácticas laborales y ética del trabajo – enfoque de gestión	
	Aspecto: Empleo	
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	34, 35
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	34 PARCIAL

LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	N.R.
	Aspecto: Relaciones empresa/trabajadores	
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	36
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	N.R.
	Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo	37
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	N.R.
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	41 PARCIAL
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	42, 43 PARCIAL
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	N.R.
	Aspecto: Formación y educación	43
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	44, 45, 46 PARCIAL
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	N.R.
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	N.R.
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	34, 35 PARCIAL
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	N.R.
	Derechos Humanos – Enfoque de gestión	34
	Prácticas de inversión y abastecimiento	N.R.
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	N.R.
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	N.R.
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formado.	N.R.
	No discriminación	34, 46
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	46
	Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos	36
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	N.R.
	Aspecto: cumplimiento normativo	N.R.
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	33

HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	36
	Aspecto: Explotación infantil	34
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	N.R.
	Aspecto: Trabajos forzados	34
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	N.R.
	Aspecto: prácticas de seguridad	N.R.
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	N.R.
	Aspecto: derechos de los indígenas	N.R.
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	N.R.
	Sociedad – Enfoque de gestión	47
	Aspecto: Comunidad	47
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	48, 49
	Corrupción	30
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	30
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	30
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	30
	Aspecto: Política pública	31
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.	31
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	31
	Aspecto: Competencia desleal	31
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	N.R.
	Aspecto: Cumplimiento normativo	N.R.
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones .	33
	Responsabilidad de producto – enfoque de gestión	31, 32
	Aspecto: Salud y seguridad del cliente	31
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	32
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	N.R.
	Aspecto: etiquetado de productos y servicios	N.R.

PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	32
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	N.R.
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	N.R.
	Aspecto: comunicaciones de marketing	33
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	33
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	N.R.
	Aspecto: Privacidad del cliente	N.R.
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	N.R.
	Aspecto: cumplimiento normativo	N.R.
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	33

8. Encuesta de opinión sobre el Reporte de Sostenibilidad 2011 de Cosapi S.A

Su opinión es importante y permite la mejora de la gestión de Responsabilidad Social de COSAPI. Lo invitamos a responder esta breve encuesta y enviarla a:

Gerencia de Salud, seguridad ocupacional, medio ambiente y sostenibilidad (SSOMAS)
 Coordinación de Gestión Sostenible
 Av. República de Colombia 719. Edificio Plaza República, Lima 27. Perú
 E-mail: postmaster@cosapi.com.pe

1. A qué grupo de interés pertenece o con cual se siente identificado:

- Accionista
- Cliente
- Colaborador
- Proveedores
- Comunidad

2. ¿Qué capítulo del Informe le interesó más?

- 1. COSAPI
- 2. Gobierno Corporativo.
- 3. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en COSAPI.
- 4. Dimensión Económica.
- 5. Dimensión Social.(Puede marcar de un punto)

- Gestión del Cliente
- Familia COSAPI
- Gestión de Proveedores
- Comunidad

---- 6. Dimensión Ambiental

¿Por qué?

3. ¿Qué capítulo del Informe le interesó menos?

- 1. COSAPI
- 2. Gobierno Corporativo.
- 3. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en COSAPI.
- 4. Dimensión Económica.
- 5. Dimensión Social.(Puede marcar de un punto)

- Gestión del Cliente
- Familia COSAPI
- Gestión de Proveedores
- Comunidad

---- 6. Dimensión Ambiental

¿Por qué?

4. ¿Cómo calificaría este Reporte de Sostenibilidad?

Criterio de evaluación	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Presentación Gráfica					
Extensión					
Facilidad de Lectura					
Calidad de la información					
Relevancia de la información					

5. ¿Qué tema cree que no ha sido incluido en este Informe y le hubiera gustado encontrar?

6. Brídenos su recomendación para mejorar este Informe.

COSAPI



GENTE
CON IDEAS

Av. República de Colombia 791 - Edificio Plaza República
Lima 27, Perú
www.cosapi.pe