



MORGAN & MORGAN

ABOGADOS - ATTORNEYS AT LAW

INFORME DE PROGRESO **2007-2008**



INDICE

	PAG.		PAG.
MENSAJE DEL PRESIDENTE	02	FUNDALCOM	18
CULTURA CORPORATIVA	04	1. Qué es FUNDALCOM	
PERFIL DE LA EMPRESA	05	2. Misión.	
NUESTROS VALORES	06	3. Visión.	
Integridad Personal		4. ¿Por qué existe FUNDALCOM?	
Desarrollo Integral		5. Logros	
Equidad		6. Inversión	
Camaradería/Cooperación		7. Proyecciones	
Trascendencia		GOBIERNO Y SOCIEDAD	20
Calidad		INDICADORES DE DESEMPEÑO	22
Confiabilidad		AMBIENTAL	
Pertenencia		1. Inversiones Corinto.	
Administración del Conocimiento		2. Reciclaje de toners	
Organizacional		3. Reciclaje de Papel	
ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO	08	4. Compra de vasos de cartón	
DEL GRUPO MORGAN Y MORGAN		CONCLUSIONES	24
INDICADORES INTERNOS	09		
A. Indicadores Cualitativos Internos	09		
Condiciones laborales			
Ética y transparencia			
Clima Organizacional			
Compromiso con la			
inclusión Social			
Capacitación y entrenamiento			
Reconocimiento a colaboradores			
B. Indicadores Cuantitativos Internos	13		
INDICADORES SOCIALES EXTERNOS	14		
A. Indicadores cualitativos y principales acciones	14		
Escuela Deportiva Centenario			
Junior Achievement			
Comedor Dios los Mandó			
Adopta una Escuela			
Gira Educativa			
Gira Odontológica			
Canastillas			
Fanlyc			
B. Indicadores Cuantitativos Externos	17		



MENSAJE DEL PRESIDENTE



2 En este mundo globalizado, donde ya existe el turismo espacial, las llamadas telefónicas tienen imágenes y las computadoras son parte esencial de nuestras vidas, existen todavía seres que, carecen de lo necesario para satisfacer sus necesidades básicas, como lo son el agua, los alimentos, la educación y la salud. Esta y otras razones han determinado que la Responsabilidad Social Empresarial se haya convertido en una de las prioridades estratégicas para el Grupo Morgan & Morgan, que desea aportar su grano de arena en el esfuerzo mundial de eliminar la pobreza extrema y disminuir el número de pobres.

Los 10 pilares del Pacto Global de las Naciones Unidas son ya parte de la cotidianidad laboral de los colaboradores del Grupo, al igual que lo son los parámetros de integridad, transparencia y calidad claramente definidos en el Código de Ética de la empresa. A través de la Fundación Eduardo Morgan, vehículo por medio del cual damos cumplimiento a nuestro compromiso como signatarios de la Red del Pacto Global de las Naciones Unidas, se ejerce el voluntariado que reúne a los colaboradores de la empresa que participan y apoyan esta encomiable tarea.

La Fundación de Asistencia Legal Comunitaria (FUNDALCOM), el proyecto estrella de

responsabilidad social del Grupo, ya ha mejorado la vida de muchas mujeres y hombres panameños que viven bajo el flagelo de la violencia doméstica, que es un problema de todos. En medio de una sociedad corroida por la falta de valores, las estadísticas dan muestra de que las cifras de muerte por maltrato familiar van en aumento. Es por esto que en FUNDALCOM, un equipo interdisciplinario, orienta y representa legalmente en procesos de familia y violencia doméstica a personas con ingresos inferiores a los \$400.00 para que puedan acceder a la justicia. Queremos acabar con la premisa de que la justicia no es igual para todos y hacerla accesible a quien la necesite. Un proceso legal no es fácil pero se torna agonizante cuando una a una se van cerrando las puertas por falta de recursos. En este sentido, es preciso educar a la sociedad para que entienda que la justicia es un derecho, no un privilegio de pocos.

A largo del proceso se apoya a la persona mediante conversaciones profundas de sensibilización y prevención de la violencia doméstica para que así, compenetrada con su situación, pueda servir como agente multiplicador, en su hogar, en su trabajo o en su comunidad, del mensaje que buscamos transmitir: ¡No están solos!, hay un lugar al que pueden acudir en busca de apoyo.

Hay que destacar, además, que uno de los principales propósitos de FUNDALCOM es el de coadyuvar como auxiliares del Estado quien debe garantizar a los ciudadanos un sistema de administración de justicia basado en el acceso igualitario, trámite expedito y decisiones equitativas. A través de FUNDALCOM se da una respuesta concreta y novedosa que fortalece el sistema de justicia, la democracia y la gobernabilidad, toda vez que permite establecer una organización que ofrezca servicios de orientación y representación legal, fomentando una cultura de paz “tu ganas, yo gano”, a través de los métodos alternos de resolución de conflictos contribuyendo así a aliviar la “mora judicial” que aqueja a todos los tribunales de nuestro país.

Adicionalmente, FUNDALCOM actúa como un semillero al ser un espacio para la práctica profesional de futuros profesionales de carreras tales como Derecho, Trabajo Social y Psicología, así como para los abogados litigantes que estén



MENSAJE DEL PRESIDENTE

dispuestos a brindar un servicio pro-bono, como parte de la solidaridad y responsabilidad social que todos tenemos con la comunidad panameña.

Hoy estamos en la búsqueda de alianzas estratégicas con el Estado, organizaciones no gubernamentales internacionales, universidades y otras empresas privadas que quieran aportar sus conocimientos y recursos en un proyecto que ha venido a llenar un vacío legal en nuestro país.

Cabe destacar que no hemos descuidado los proyectos que ya se venían atendiendo antes de la creación de FUNDAL.COM y seguimos trabajando en nuestros compromisos tradicionales encaminados a estimular la capacidad creativa de los seres humanos más necesitados, a través del otorgamiento de becas y de la contribución con las obras destinadas a estimular el estudio.

El discurso de la responsabilidad social es muy hermoso pero mucho más lo es practicarla. Devolver a la sociedad algo de lo que nos ha dado y observar la satisfacción por el apoyo recibido es una de las mejores recompensas que una corporación puede experimentar. La alianza con la comunidad en que vivimos y la confianza que ellos depositan en nosotros es vital para el funcionamiento integral de la empresa.

Para terminar, quisiera reiterar nuestro compromiso con este esfuerzo mundial y el propósito que nos anima de hacerlo cada vez más propio. Tenemos como meta no solo ser reconocidos como una empresa líder en su campo si no también como una empresa socialmente responsable que contribuye positivamente en el desarrollo de la sociedad panameña.



JUAN DAVID MORGAN G.
CEO
MORGAN & MORGAN





Eduardo Morgan Álvarez

Morgan & Morgan es el principal Grupo proveedor de soluciones legales de Panamá y Centroamérica. Fue fundado por Eduardo Morgan Álvarez, quien se inició en el ejercicio de la abogacía en 1923. En 1964 Eduardo Morgan Jr. y Juan David Morgan se

unieron a su padre para impartirle una nueva dinámica a la firma. Hoy, Morgan y Morgan tiene la inigualable capacidad de proveer a sus clientes toda la gama de servicios legales, además de servicios fiduciarios, bancarios, asesoría de inversiones y administración de patrimonios, tanto en el mercado local como en el internacional.

Como Grupo se caracteriza por un liderazgo basado en valores, principios, una trayectoria de tradición y estabilidad de su equipo de socios, abogados, ejecutivos y colaboradores, todos de primer nivel. Su capacidad de visualizar, potenciar y ejecutar, sumado a su flexibilidad, agilidad y calidad de respuesta, hacen que el Grupo sea ampliamente seleccionado por empresas multinacionales y negocios de alta especialización. Actualmente cuenta con una extensa y eficiente red de operaciones en 18 ciudades de América, Europa y Asia.

La marca M&M, con el respaldo de un equipo de profesionales del más alto calibre, representa tradición, prestigio, confianza, seguridad, confidencialidad, estabilidad y sentido internacional. Muestra de ello ha sido el desarrollo exitoso de negocios sinérgicos, manteniendo un liderazgo visionario y dinámico, no sólo en materia legal, sino financiera y empresarial.

La meta fundamental de sus socios fundadores ha sido la de preservar el bienestar, armonía y la mística del Grupo, sus socios y colaboradores, mientras aseguran el liderazgo y crecimiento del Grupo en el tiempo. Valorán el trabajo en equipo y la pasión por lograr óptimos resultados dentro de un ambiente de respeto, solidaridad, camaradería

y apertura a nuevas ideas, corrientes y disciplinas, todo ello con apego a la más estricta integridad y ética profesional. Existe una sana interdependencia entre quienes dirigen y conforman las diferentes líneas de negocio donde predomina una comunicación fluida y sincera. Paralelamente, se destaca un profundo compromiso con el desarrollo comunitario y con la entrega de las mejores y más sanas prácticas legales y financieras a nivel local e internacional.

El colaborador del Grupo Morgan & Morgan se caracteriza por su:

- *Pasión por lograr resultados, sobrepasarlos y capacidad de ejecución.*
- *Dinámica intensa y espíritu empresarial.*
- *Curiosidad Intelectual y rápido aprendizaje, flexibilidad y apertura a nuevas ideas y corrientes del entorno.*
- *Excelentes relaciones interpersonales y capacidad de trabajar en equipo.*
- *Habilidades de comunicación oral y escrita superiores.*
- *Liderazgo personal y gerencial alineado con los valores corporativos.*
- *Actitud positiva y entusiasta.*
- *Vocación y compromiso con la entrega consistente de niveles superiores de servicio.*
- *Capacidad de mantener y preservar un excelente ambiente de trabajo y un buen balance entre la responsabilidad y la diversión.*



PERFIL DE LA EMPRESA

Morgan & Morgan es la firma de abogados más grande, y con mayor orientación internacional de Panamá y Centroamérica. Su extensa práctica general abarca todas las ramas del derecho, con equipos especializados de abogados que se concentran en áreas de práctica específicas incluyendo banca y valores, derecho corporativo y comercial, recursos naturales y derecho ambiental, planificación patrimonial, contratos gubernamentales, migración, seguros y reaseguros, propiedad intelectual, Derecho laboral, litigios, fusiones y adquisiciones, financiamiento de proyectos, registro y financiamiento de naves, litigios marítimos, impuestos, entre otros.

Morgan & Morgan ha tenido gran éxito en desarrollar una presencia internacional, con una red de oficinas en importantes centros financieros y marítimos alrededor del mundo. La diversificación hacia nuevas áreas de servicios, junto con una exitosa expansión internacional, transformaron lo que fue una vez un bufete de abogados en un grupo internacional de compañías,

plenamente integradas, que hoy brindan servicios a sus clientes, entre los que se cuentan multinacionales, gobiernos y empresas locales de gran envergadura. Actualmente el Grupo Morgan & Morgan cuenta con más de 800 empleados a nivel mundial.

Desde sus orígenes en 1923, cuando el Dr. Eduardo Morgan (1902-1988) inició su práctica legal en la República de Panamá, nuestros servicios se han caracterizado por una serie de principios éticos y de valores, que han ido nutriéndose de las enseñanzas de cada uno de los colaboradores que han entrado a formar parte del Grupo. Es así que hoy día dentro del Grupo nacen una serie de iniciativas de Responsabilidad Social como el Voluntariado Luces de Esperanza, la Fundación Eduardo Morgan y su proyecto insignia FUNDALCOM (Fundación de Asistencia Legal Comunitaria), que hoy día forman parte medular de las estrategias de operaciones del Grupo, haciendo partícipes a nuestros colaboradores, proveedores y clientes.



Socios del  GRUPO MORGAN & MORGAN
2008



NUESTROS VALORES

INTEGRIDAD PERSONAL



Distinguir nuestras actuaciones generales con la empresa, los clientes, proveedores, familia y comunidad, basados en principios morales de: Honestidad, Respeto, Ética Personal y Profesional, Humildad, Franqueza y Lealtad.

DESARROLLO INTEGRAL

Crear el ambiente para la capacitación y mejoramiento continuo, brindar las oportunidades de desarrollo, facultar a las personas para que adquieran confianza e independencia en su gestión.



EQUIDAD

Recompensar el esfuerzo en forma justa, con un sentido de solidaridad.

CAMARADERÍA COOPERACIÓN

Mantener un ambiente de trabajo agradable, que brinde un sentido de identidad, pertenencia y de apoyo mutuo, que contribuya a la integración de sus colaboradores.



TRASCENDENCIA



Interesarse por las personas para contribuir a que realicen cambios positivos fundamentales en su vida profesional, personal, familiar y en su entorno en la comunidad. Cultivar y conservar los buenos principios y ejemplos inculcados por el fundador de la firma que han trascendido de generación en generación, y hacer que permanezcan en el tiempo.

CALIDAD

Esforzarnos para brindar un servicio de excelencia, que iguale o exceda las expectativas de los clientes internos y externos.



CONFIABILIDAD



Cumplir con responsabilidad los compromisos que tenemos con nuestros clientes, proveedores, colaboradores, familia y comunidad. Honrar nuestra palabra.

PERTENENCIA

Sentir orgullo por pertenecer y ser identificados y reconocidos como parte del equipo de personas que integra esta organización.



ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL



- Promover en todo momento el estudio y el aprendizaje, tanto en los campos específicos de nuestra actividad profesional como en todos los demás campos del saber que de una forma o la otra afecten nuestro negocio.

- Luchar siempre por integrar el conocimiento individual de todos los socios y colaboradores hacia el conocimiento organizacional.

- No escatimar esfuerzos en elevar cada vez más la capacidad cognitiva de nuestra organización.

- Hacer de nuestros productos, servicios y procedimientos los más actualizados, eficientes y confiables, a la vez que flexibles y de alta competitividad.

- Hacer del estudio de los mercados una costumbre empresarial que coadyuve al máximo en el posicionamiento estratégico de nuestra empresa.

- Fomentar la creatividad empresarial así como las actitudes innovadoras y de diversificación en cada uno de los socios y demás colaboradores del Grupo, perfeccionando así nuestra capacidad de identificar nuevas oportunidades de negocio antes que nuestros competidores.



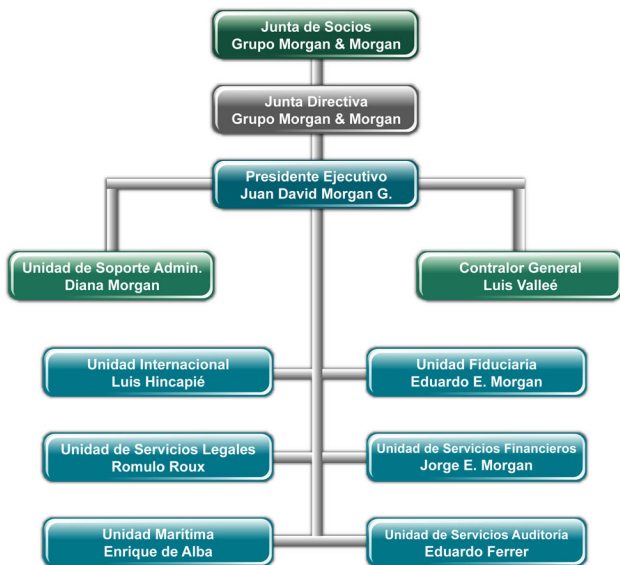
- Poner todo el conocimiento organizacional del Grupo en función de una mejor calidad de vida para nuestros socios, nuestros colaboradores, nuestros clientes, nuestra comunidad y nuestro país”.



ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL



GRUPO MORGAN & MORGAN



INDICADORES INTERNOS

A. INDICADORES CUALITATIVOS INTERNOS

Morgan y Morgan entiende que la Responsabilidad Social Corporativa debe iniciar a lo interno de la empresa. Por ello, ha desarrollado acciones tendientes a mejorar las condiciones laborales, educativas y de salud de sus colaboradores. Entre las acciones adoptadas están las siguientes:

1. CONDICIONES LABORALES

Morgan & Morgan cumple con las obligaciones legales que le aseguren buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad, aportes patronales al seguro social, entre otros. En ese sentido, además de apegarnos a las disposiciones legales establecidas por el Código de Trabajo de la República de Panamá, anualmente desarrollamos un plan de beneficios que les permita a los colaboradores tener una mejor calidad de vida.

Son varias las acciones que hemos fortalecido este año para lograr este objetivo, atendiendo a diferentes áreas, de la siguiente manera:

● SEGURIDAD LABORAL

En materia de seguridad laboral estamos trabajando con SINAPROC para re-evaluar nuestro plan de emergencia.

Entrenamos a un equipo de colaboradores en temas de primeros auxilios y para que sean los líderes de sus pisos en casos de emergencias tales como incendios, amenazas de bombas, etc.

● EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y RECONOCIMIENTOS

Establecimos la evaluación del personal basada en las 4 prioridades estratégicas del Grupo Morgan, las cuales son: financieras, procesos e innovación, clientes y gente. Esta evaluación ayuda a organizar metas y estimula y recompensa al personal que presente mejores sugerencias para optimizar los procesos

de gestión y a los que tuvieron un buen desempeño durante ese año fiscal.

Contamos con un programa de administración del desempeño que relaciona el desempeño del colaborador con la bonificación, que se le da a esa persona. Además, se premia el desempeño con una bonificación anual y a todos los colaboradores, durante el mes de diciembre la empresa les completa el décimo tercer mes.

● SALUD

Con el fin de aportar al bienestar y calidad de vida de nuestros colaboradores, el Grupo Morgan & Morgan le ofrece un paquete integral de beneficios que incluye seguro corporativo de salud y vida para todos nuestros colaboradores.

Los colaboradores tienen además un beneficio de lentes anual, en donde la empresa asume el 50% del costo de los mismos y el otro 50% lo de en préstamo sin intereses, para que los colaboradores puedan tener cómodas cuotas de pago de los lentes.

● BENEFICIOS

La empresa ha realizado alianzas con otras empresas y entidades educativas para que los colaboradores puedan contar de beneficios como descuentos en tiendas de la localidad, por el solo hecho de pertenecer al Grupo Morgan y Morgan.

Este año, hemos aprobado al crecimiento profesional de nuestros colaboradores y sus hijos otorgando becas. Más de 12 hijos de colaboradores han sido beneficiados con becas escolares para estudios primarios y secundarios. Adicionalmente más de 5 colaboradores han podido continuar con sus estudios a nivel de licenciatura y maestría con el Plan de Prestamos sin Intereses que le ofrece el Grupo Morgan a sus colaboradores que



tienen 5 años o mas de laborar en el Grupo.

Con el fin de proveer una mejor jubilación a sus colaboradores, el GMM le ofrece sin costo alguno un Plan de Jubilación a todos sus colaboradores. Golden Years es una fundación creada para la administración de los aportes que representan el 33% del beneficio de las bonificaciones que provee el Grupo a sus colaboradores. Esta fundación está dirigida por un Consejo Fundacional integrado por ejecutivos y colaboradores del GMM.

Actividades recreativas y de Integración

Se invirtió en el desarrollo de actividades sociales y culturales destinadas a mejorar la calidad de vida y la integración de los colaboradores del Grupo Morgan & Morgan.

Entre las principales actividades están las siguientes:

● LIGAS DEPORTIVAS



Todos los años colaboradores del Grupo participan en ligas deportivas internas e inter

firmas como las de fútbol, softball, entre otras. Este año han participado más de 200 colaboradores en ligas deportivas.

● FIESTAS ANUALES

Para celebrar como una sola familia, el Grupo Morgan & Morgan organiza dos fiestas anuales, la de fin de año y otra para celebrar el día de los profesionales. Ambas fiestas son ejemplos de nuestras grandes tradiciones y en donde tenemos la oportunidad de reunirnos con todos nuestros compañeros para disfrutar de una fiesta llena de sorpresas, diversión y compañerismo.

● TALLERES



Talleres de cuerdas: Los departamentos de Maritima, Fiduciaria, DTI, Contabilidad, Comercial y Cobros organizan sus talleres de integración donde el personal de esa área refuerza competencias tales como comunicación y trabajo en equipo, siempre con el fin de fortalecer la integración Inter departamental, en estos talleres han participado alrededor de 225 colaboradores.

● MINI MORGAN



Durante las vacaciones de verano y de medio año se desarrolla la creatividad y el talento de hijos de nuestros colaboradores a través del Mini Morgan. Un programa que ofrece actividades culturales diseñadas para ellos, en donde no sólo tienen ratos de diversión sino que aprenden diferentes técnicas de expresión artística, siendo supervisados apropiadamente. Durante el periodo pasado se inscribieron 74 niños.

● CUMPLEAÑOS

Cada área celebra los "Cumpleaños del Mes". De esta manera los colaboradores pueden celebrar como equipo, mejorando la comunicación e integración del departamento.

● BIENESTAR CORPORATIVO

Estos programas están orientados y alineados a mejorar la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores. Este año se incorporaron charlas sobre: orientación para padres, los cinco sentidos, finanzas personales, ergonomía,



INDICADORES INTERNOS

alergias respiratorias, cáncer de mama, nutrición y revisión de audición y visión que buscan dar información relevante sobre salud para nuestra gente y sus familias.

2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

El Grupo Morgan y Morgan cuenta con un Código de Ética y Conducta que está en conocimiento de todos los colaboradores desde el momento de ser contratados por medio de la inducción que se realiza. El código de ética es revisado periódicamente por las autoridades de Gobierno del Grupo.

Hemos realizado algunas acciones concretas para fortalecer nuestros valores dentro de la organización, entre las que están:

● SISTEMA DE DENUNCIAS

Existe el Sistema de Denuncias, proceso de reporte e investigación de alegatos de sospecha de mala conducta financiera o fraudulenta en general, fallas al código de ética y los procedimientos para la investigación de tales denuncias. Las denuncias pueden ser de manera directa o de forma anónima utilizando un correo electrónico especialmente creado para estos hechos.

El sistema de denuncias está disponible en la intranet.

● VALORES

Los valores corporativos del Grupo Morgan y Morgan se transmiten a todos los colaboradores del Grupo a través de la inducción de ingreso a la empresa. También están disponibles en la Intranet.

● ACUERDOS ÉTICOS

Este año se inició con la firma de acuerdos de ética, treinta y nueve proveedores del Grupo Morgan y Morgan han firmado el acuerdo.

Desde inicios del año 2008 se adoptó como política de la empresa que se debía firmar un pacto ético con cada uno de los proveedores con los cuales Morgan & Morgan adquiría productos o servicios, de manera que se generara una concienciación sobre este tema y sobre los principios del Pacto Global.

Entre los avances que tenemos hasta el momento están:

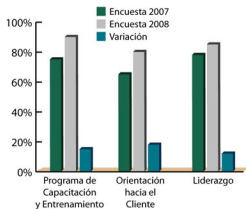
No. de proveedores con los que se trabaja	Pacto Ético	%
45	39	86

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

● Encuestas:

Con el fin de evaluar las necesidades de mejora e implementar los proyectos e iniciativas que nos ayuden a ser de este el mejor lugar para trabajar, todos los años se elaboran encuestas para medir, entre los colaboradores del Grupo, el alineamiento organizacional.

Se realizó una encuesta en noviembre de 2007 cuyos resultados tuvieron una variación positiva en una segunda mini encuesta que se realizó en junio de 2008. Esta última se utilizó para medir la manera en que las nuevas metas e iniciativas habían impactado a los colaboradores. A continuación presentamos, en porcentaje, los resultados de dicha encuesta:



● PROGRAMA EN CONTACTO



Como forma de fortalecer la comunicación interna del Grupo, se dio inicio al Programa de Desayunos/Almuerzos “En Contacto”, iniciativa corporativa liderada por cada Director de Unidad, donde los colaboradores invitados podrán expresar sus inquietudes e intercambiar información sobre las prioridades del Grupo y el rumbo del negocio, además de aportar sugerencias acerca de oportunidades de mejoras.

4. COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN SOCIAL

● El Grupo Morgan & Morgan defiende la diversidad laboral en cuanto a edad, religión, nacionalidad, etnia, ideología y/o enfermedad. Es importante resaltar que el 63% de nuestros colaboradores son mujeres y el 37% son hombres.

● El Grupo apoya los programas comunitarios que promueven la generación de empleos. Cuarenta y tres estudiantes de diversos colegios fueron aceptados en Morgan y Morgan para hacer sus prácticas profesionales.

● Trabajamos con jóvenes de las Industrias de Buena Voluntad, que tienen alguna discapacidad física.

5. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

● ACCIONES

Morgan & Morgan comprometido con el Desarrollo Profesional de sus colaboradores, realizó una significativa inversión en capacitación, logrando mantenerse en el ámbito de las mejores prácticas de compañías líderes a nivel mundial. Entre los seminarios Institucionales de mayor impacto y que

aportan a la integración de nuestra cultura organizacional y a modernizar los estilos de liderazgo, podemos mencionar el Mini MBA, Programa de Liderazgo y Supervisión y los talleres de Servicio al Cliente.

Anualmente se desarrolla un Plan de Capacitación Integral donde las necesidades de desarrollo son alineadas a la estrategia corporativa del Grupo. Los cursos diseñados para nuestros colaboradores los ayudan a prepararse para nuevos retos y tener mejores oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la organización.

En el año fiscal 2007-2008 invertimos 8,300 de horas de capacitación, lo que representa un promedio de 14 horas de capacitación por colaborador. Invertimos más del 2% de la planilla anual en programas de capacitación & desarrollo, y con esa cifra estamos alineados a las empresas de nivel mundial basado en los estándares del American Society for Training & Development.

6. RECONOCIMIENTO A COLABORADORES

● EMPLEADO MÁS DESTACADO



Premio elegido por el Director de cada unidad de negocios, en base a las actitudes que demuestren los colaboradores en el desempeño de sus funciones.

● EMPLEADO MÁS COOPERADOR

Los ganadores son seleccionados mediante votación directa de todos los colaboradores del Grupo. Debe ser nominado por sus buenas habilidades de trabajo en equipo y por su excelente disposición para colaborar con otros compañeros o con las iniciativas de la



INDICADORES INTERNOS

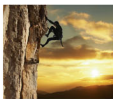
Unidad o del Grupo, aún cuando no son parte de sus funciones de trabajo.

● PREMIO POR ANTIGÜEDAD

Todos los años se les entrega una bonificación especial como reconocimiento por antigüedad a los colaboradores que cumplen 10, 15, 20 y 25 años de trabajar en el Grupo Morgan.

● PREMIO DE SUPERACIÓN

Premio escogido por la superación de la persona dentro de la organización, este premio es escogido por un comité que incluye a socios del Grupo Morgan & Morgan.



Los criterios para otorgar este premio son los siguientes:

» Haber tenido una trayectoria de trabajo ejemplar en el Grupo de más de cinco (5) años de servicios.

» Haber logrado debido a sus méritos, ascender a otras posiciones de mayor jerarquía, o alcanzado un nivel de excelencia y productividad en la posición que ocupa, que sobrepase de forma excepcional las expectativas del puesto.

» Haberse superado en sus estudios, sean a nivel técnico o universitarios.

» Tener un buen puntaje en la evaluación de desempeño.

» Demostrado una actitud de servicio digna de imitar y ejemplo para todos.

» La persona no escatima en hacer el esfuerzo extra en quedarse trabajando fuera de sus horas laborales para cumplir

con sus responsabilidades, lo cual hace espontáneamente por su propia voluntad o cuando la División así se lo ha requerido.

» Su comportamiento en el Grupo se ha distinguido por su alto nivel de compromiso y practicado los principios y valores que el Grupo promueve.

B. INDICADORES CUANTITATIVOS INTERNOS

Las acciones de responsabilidad social empresarial interna que realizamos equivalen a los indicadores cuantitativos que a continuación mencionamos:

Periodos	2007		2006	
Indicadores Sociales Internos	Valor En \$	Valor En %	Valor En \$	Valor En %
Alimentación	38,382	0.8	40,057	1.1
Cargas Sociales	1,298,289	28.6	1,503,713	43.1
Reserva de Prima de empleados	116,974	2.6	63,179	1.8
Pensión Privada	184,763	4.1	101,508	2.9
Seguro de Vida y Hospitalización	623,731	13.7	611,531	17.5
Educación	79,595	1.8	40,341	1.6
Cultura	10,010	0.2	9,485	0.2
Bonificaciones a empleados	650,014	14.3	497,040	14
Capacitación y desarrollo profesional	109,804	2.4	135,182	3.9
Participación de las utilidades o resultados	1,432,102	31.5	486,990	13.9
Total De Indicadores Sociales Internos	4,543,663	100	3,489,026	



INDICADORES SOCIALES EXTERNOS

A. INDICADORES CUALITATIVOS Y PRINCIPALES ACCIONES

La Fundación Eduardo Morgan es la organización sin fines de lucro a través de la cual el Grupo Morgan y Morgan, canaliza sus actividades de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a la comunidad.

Aunado a lo anterior, la Fundación Eduardo Morgan posee un voluntariado corporativo denominado Luces de Esperanza que ejecuta una serie de proyectos con la colaboración de los colaboradores del Grupo Morgan.

Los proyectos del voluntariado que manejamos son los siguientes:

1. ESCUELA DEPORTIVA CENTENARIO



La Escuela Deportiva Centenario inicio en Noviembre de 2003, fecha en la que se celebró el Centenario de la Republica de Panamá, razón por la cual lleva su nombre. Es un semillero de futbolistas sin fines de lucro, cuya misión es ayudar a los jóvenes y niños de áreas marginadas del país, combatiendo así el flagelo de las drogas, brindando una orientación juvenil, para así crear la Unión Familiar de nuestra sociedad, convirtiéndonos en una escuela deportiva exportadora de excelentes jugadores que cumplan con los valores de: Honradez, Disciplina y Trabajo.

● ACCIONES

Actualmente la escuela deportiva Centenario cuenta con una inscripción de 125 jugadores entre niños y jóvenes



Organizamos el Club de Padres de Familia en Pro de la Escuela.

Todos los jugadores viajaron a Costa Rica como única escuela deportiva invitada de

Panamá en la que representaron al país ganando 3 de los 5 partidos a los que fueron invitados.

Se le otorgó una beca a un estudiante de la escuela de fútbol para participar en el taller que el Milán FC realiza en Panamá.



2. JUNIOR ACHIEVEMENT

La Fundación Eduardo Morgan y el Voluntariado Corporativo Luces de Esperanza, en su compromiso con el desarrollo de la educación panameña apoya el programa Junior Achievement desde el 2003.



La misión del programa es generar en los jóvenes un espíritu emprendedor que les permita alcanzar sus metas en un marco de responsabilidad y libertad a través de cursos de economía básica dictados en escuelas primarias y secundarias. El objetivo de Junior Achievement es desarrollar valores como la responsabilidad, la participación y la cooperación desde temprana edad.

A través de los programas dictados, los alumnos aprenden los roles que las personas desempeñan en la sociedad como individuos, trabajadores y consumidores. A su vez se le brindan las herramientas necesarias para desarrollar un alta autoestima, proponer objetivos realistas y exigentes, tomar decisiones y confianza en sí mismos.

● ACCIONES

Actualmente Funda Morgan apoya el programa con 12 voluntarios que participan de manera activa en esta iniciativa.

Aproximadamente 480 niños de diferentes escuelas de la ciudad capital están resultando beneficiados por la



resultando beneficiados por la presencia de voluntarios de la Fundación Eduardo Morgan en el 2008.

3. COMEDOR DIOS LOS MANDÓ



El comedor Dios los Mandó le ofrece comida a niños y niñas pobres, de edad escolar, de San Miguelito, con la finalidad de que estos tengan un mejor

rendimiento académico y combatir la desnutrición infantil.

● ACCIONES

Mensualmente se hace una entrega de alimentos al Comedor, para que tres días a la semana puedan darle almuerzo a 50 niños y niñas.



Se les realizó una fiesta de Navidad en donde los voluntarios pudieron compartir el espíritu de la navidad con los niños del Comedor.

Se les entregó a cada niño del comedor una mochila con útiles escolares.

Se donó nueva estufa al comedor, así como diferentes utensilios de cocina.

4. ADOPTA UNA ESCUELA

Desde el año 2005 el voluntariado apoya a la Fundación Rotaria de Panamá, mediante el programa Adopta una escuela, a través del Colegio Elena Chávez de Pinate. Los voluntarios se capacitan en temas referentes a los valores, relaciones obrero-patronales, entre otros, de forma que les puedan brindar a un aproximado de 441 estudiantes, niveles 10, 11 y 12 de Bachillerato

en Ciencias y Letras, charlas de interés social y orientación vocacional. Con una inversión anual de B/3,000.

● ACCIONES

Se ha logrado dar charlas de sensibilización social incorporando a los estudiantes del Colegio Elena Ch. de Pinate.



Se hicieron donaciones al Colegio Elena Ch. de Pinate, en mobiliario de oficina, las cuales serán utilizadas para las oficinas administrativas, así como útiles de oficina y útiles escolares para sean de provecho para los estudiantes.

Doce estudiantes de más alto índice académico realizan una práctica profesional durante un mes. Hasta la fecha 20 han hecho su práctica profesional en las oficinas de Morgan & Morgan.

5. GIRA EDUCATIVA

Desde el año 2003 la Fundación Eduardo Morgan y el Patronato Nacional de Nutrición mantienen una Alianza, para apoyar la Granja Autosostenible de los Yerbos. Con la llegada del año académico el voluntariado se organiza para coleccionar mochilas, útiles escolares y material didáctico para repartir a la Escuela de los Yerbos, en San Carlos y a diferentes escuelas del país.



● ACCIONES

500 niños y adolescentes de áreas marginadas del país, recibieron bolsas con útiles escolares al inicio del año escolar 2008.

Se realizaron importantes donaciones de material didáctico y útiles de oficinas a escuelas de las provincias de Panamá, Penonomé y Chiriquí.



6. GIRA ODONTOLÓGICA

En conjunto con los estudiantes de odontología de la Universidad de Panamá y doctores voluntarios, se realizó una Gira Odontológica dirigida a los moradores de la Comunidad de Los Yerbos y las Margaritas, en San Carlos.



Se atendieron a 63 personas, quienes además de recibir un tratamiento odontológico tuvieron la oportunidad de compartir con su niños en una divertida tarde recreativa, en donde hubo, juegos, piñatas, premios, comidas y películas.

7. CANASTILLAS



Anualmente los voluntarios preparan una entrega de canastillas a madres humildes del hospital Santo Tomás, en memoria de la señora Gretel Vallarino de Morgan y la señora Mireya De La Guardia, con el objetivo de brindarles a éstas madres un apoyo en su nuevo rol.

● ACCIONES

Se entregaron 25 canastillas a madres humildes en noviembre de 2007 que dieron a luz en el hospital Santo Tomás.



La oficina de Morgan & Morgan - Chiriquí y sus voluntarios lograron unirse a esta causa haciendo entrega de canastillas en el hospital de David.

8. FANLYC

Desde octubre de 2007 el voluntariado corporativo Luces de Esperanza asumió un nuevo proyecto, mediante el apoyo de la Fundación de Amigos del Niño con Leucemia y Cáncer, Fanlyc, mediante las distintas actividades que dicha organización realiza anualmente, involucrando así a los voluntarios del Grupo Morgan & Morgan.

● ACCIONES

Participamos por primera vez en la camina de relevo por la vida, con una participación de 160 colaboradores de la empresa obteniendo el lugar número 20 de la carrera, de 60 empresas participantes.



Se apoyó al niño adoptado, Juan Reyes, por la Fundación Eduardo Morgan

en tratar de darle calidad de vida, durante el tiempo que estuvo luchando con su enfermedad. En ese sentido, se recaudaron donaciones dentro de la empresa para apoyarle a mejorar las condiciones de pobreza en las cuales vivía.

Entre todo el equipo de voluntariado corporativo se logró recaudar pintura para la casa, puertas,



camas, estufa, nevera, utensilios de cocina, ropa, útiles escolares, juguetes y una donación mensual por un año para ayudar en los gastos médicos y de alimentación del niño Juan Reyes. Aunado a esto, el voluntariado compartió con Juan gratos momentos llevándolo a lugares del agrado de Juancito.



INDICADORES SOCIALES EXTERNOS

Apoyamos la campaña de recaudación mediante venta de pulseras sobre valores.

Participamos en el suplemento de las estrellas.



B. INDICADORES CUANTITATIVOS EXTERNOS



Aunado a los proyectos del Voluntariado corporativo, que se realizan por medio de la Fundación, anualmente se da un apoyo importante a otras organizaciones sin fines de lucro que tengan dentro de sus objetivos trabajar por la educación y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.



A continuación los principales indicadores cuantitativos, que reflejan la inversión del Grupo Morgan y Morgan en las acciones frente a la comunidad:

Periodos	2007		2006	
Indicadores Sociales Externos	Valor en \$	Valor en %	Valor en \$	Valor en %
Educación	32,896.70	35.1	19,276.00	37.3
Cultura	10,940.00	11.6	14,307.00	27.7
Salud y saneamiento	33,650.62	35.9	10,212.00	19.7
Viviendas y Habitación	6,748.45	7.2	2,263.00	4.4
Deporte	4,786.00	5.1	2,025.00	3.9
Alimentación	4,401.97	4.7	3,407.00	6.6
Otros	408.00	0.4	221.00	0.4
Total de Contribuciones para la Sociedad	93,831.74	100	51,711.00	100



FUNDALCOM

1. QUÉ ES FUNDALCOM

Aunado a la Fundación Eduardo Morgan, el Grupo Morgan y Morgan creó en el año 2007, la Fundación de Asistencia Legal Comunitaria (FUNDALCOM), con el objetivo de orientar y representar en procesos de familia y violencia doméstica a personas con ingresos inferiores a los B/ 400.00 de forma gratuita.



La estructura de FUNDALCOM está comprendida por una Junta Directiva; un Comité Ejecutivo y el equipo de trabajo conformado por una Coordinadora, un abogado, una asistente legal, una trabajadora social y una secretaria administrativa.

2. MISIÓN

Contribuir en la construcción de una sociedad con mayor justicia social, siendo instrumento para que los grupos más vulnerables puedan tener acceso a la justicia en temas sensitivos como Derecho de Familia y Violencia Doméstica.

3. VISIÓN

Ser una Fundación de Asistencia Legal respetada y reconocida por la comunidad nacional e internacional, por su participación en la construcción de una sociedad con justicia social, a través de la solución de los conflictos sociales, la formación ciudadana para la vida en democracia y el fomento de una cultura de paz.

4. ¿POR QUÉ EXISTE FUNDALCOM?

La sociedad panameña vive actualmente una crisis en el seno familiar en donde han aumentado los casos por problemas de familia y de violencia doméstica. Todos estos procesos requieren de la asistencia técnica de un abogado, por lo que las

personas de escasos recursos no tienen la capacidad económica de acceder a la justicia en términos igualitarios.

Por esta razón, a través de FUNDALCOM se le brinda la posibilidad de acceso a la justicia en dos ramas del derecho en la cuales están inmersos los sectores más vulnerables de la sociedad, niños y mujeres.

5. LOGROS

● En el primer año de servicios de FUNDALCOM, 2007, se atendieron a 559 personas de las cuales 392 fueron mujeres y 167 fueron hombres. De este total se representó a 220 personas en procesos de Familia y Violencia Doméstica.

● Hasta el mes de septiembre del 2008 hemos atendido 373 personas, de las cuales 275 son mujeres y 98 son hombres. De estas personas atendidas, 165 están siendo representadas legalmente.

PROCESOS EN TRAMITES DE FUNDALCOM 2008

Tipo de Procesos	Panamá	San Miguelito	Chorrera	Arraiján	Coclé	TOTALES
Pensión Alimenticias	3	0	0	0	0	3
Guarda y Crianza	42	5	38	0	1	86
Tutela de Menor de Edad	0	0	1	0	0	1
Regimen de Visitas	0	1	0	0	0	1
Divorcio	15	2	7	0	0	24
Violencia Doméstica	7	1	2	0	0	10
Proceso de Protección	0	0	0	0	0	0
Impugnación de Paternidad	4	1	6	0	0	11
Nullidad de Matrimonio	1	0	0	0	0	1
Filiación	7	1	6	0	0	14
Reconocimiento de Hijo Post Mortem	0	0	2	0	0	2
Unión de Hecho Post-Mortem	2	0	1	0	0	3
Tránsito	0	0	0	1	0	1
Migración	1	0	0	0	0	1
Sucesión Testada	1	0	0	0	0	1
Adopción	2	0	0	0	0	2
Delito contra la Libertad Sexual	1	0	0	0	0	1
Proceso de Interdicción	0	0	2	0	0	2
Unión de Hecho	0	0	1	0	0	1
TOTALES	86	11	66	1	1	165



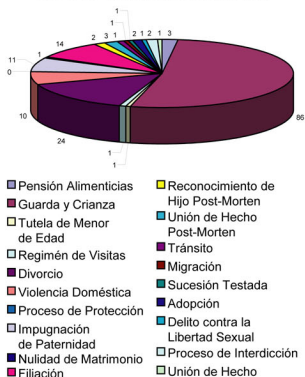
PROCESOS TERMINADOS EN FUNDALCOM 2008

Tipo de Procesos	Panamá	San Miguelito	Chorrera	Arrajan	TOTALES
Pensión Alimenticias	1	1	0	0	2
Guarda y Crianza	10	1	3	0	19
Tutela de Menor de Edad	0	0	0	0	0
Regimén de Visitas	6	0	0	0	6
Divorcio	23	2	11	0	36
Violencia Doméstica	1	0	0	0	1
Proceso de Protección	0	0	0	0	0
Impugnación de Paternidad	2	0	0	0	2
Nulidad de Matrimonio	0	0	0	0	0
Filiación	2	0	0	0	2
Reconocimiento de Hijo Post-Morten	0	0	0	0	0
Unión de Hecho Post-Morten	0	0	0	0	0
Tránsito	0	0	0	0	0
Migración	0	0	0	0	0
Reconocimiento de Sentencia Extranjera	1	0	0	0	1
Reintegro de Menores	0	0	1	0	1
Adopción	0	0	0	0	0
Delito contra la Libertad Sexual	0	0	0	0	0
Proceso de Interdicción	0	0	0	0	0
Unión de Hecho	0	0	0	0	0
TOTALES	46	4	20	0	70

TOTAL DE CASOS TRAMITADOS EN EL AÑO 2008

Activos	165
Finalizados	70
TOTAL	235

PROCESOS TRAMITADOS EN EL 2008



● Se le ha permitido a 7 estudiantes graduandos de derecho realizar su práctica profesional en las instalaciones de FUNDALCOM.

● Se han brindando 4 capacitaciones en escuelas, centros de salud y a comunidades sobre el tema de la Violencia Doméstica, beneficiando a 105 personas.

● Nos mudamos a un local de 90 metros cuadrados, mucho más amplio que el local donde iniciamos operaciones, lo que permite brindar un mejor servicio a nuestros usuarios.

6. INVERSIÓN

Para brindar los servicios de asistencia legal, el Grupo Morgan y Morgan destinó la suma de B/. 100,000.00 para ejecutar el proyecto de Asistencia Legal en el año 2008.

7. PROYECCIONES

● Aumentar nuestra capacidad humana de atención para asimismo poder ampliar nuestro campo de ayuda legal y llevar nuestros servicios al interior del país.

● Ofrecer a las mujeres víctimas de violencia doméstica espacios para que puedan prepararse y empoderarse para que no sigan siendo dependientes económicamente de sus agresores.

● Dictar charlas de sensibilización y prevención sobre los problemas de familia y Violencia doméstica en varios sectores del país.

● Impulsar acciones tendientes a sumar otros socios benefactores, de manera tal que podamos fortalecer el servicio y complementarlo con educación, apoyo psicológico y aumento de las capacidades laborales de las víctimas sobrevivientes de la violencia doméstica.

Los socios que integran el Grupo Morgan y Morgan tienen una participación activa en la sociedad, ya que con frecuencia participan en calidad de panelistas de foros internacionales y en la elaboración de leyes que permitan un mejor desarrollo de la sociedad panameña.

En este sentido, entre los proyectos de leyes en los que han participado están los siguientes:

DR. RAMÓN VARELA

- Proyecto de Ley de Pagos por Servicios Ambientales
- Proyecto de Ley de Abogacía

LIC. EDUARDO E. MORGAN B.

- Ley No. 41 del 24 de agosto de 2008 - "que crea el régimen especial para el establecimiento y la operación de sedes de empresas multinacionales y la comisión de licencias de sedes de empresas multinacionales y otras disposiciones."

DR. ENRIQUE DE ALBA

- Ley No. 55 del 6 de agosto de 2008 - "Del comercio Marítimo" - Crea ley sobre reformas al Libro II del Código de Comercio - Fue Presidente del Comité de la Asociación Panameña de Derecho Marítimo

DR. EDUARDO FERRER

- Ley de Fundaciones

LIC. ROBERTO LEWIS

- Ley nueva de Sociedades de Responsabilidad Limitada - Esta en Segundo Debate en la Asamblea

LIC. RODRIGO ARIAS

- Ley que modifica ley de Derecho de Autor y Derechos Conexos - Actualmente

LIC. MARIO DE DIEGO

- Ley No. 51 de 22 de julio de 2008 - Regula Documentos y Firmas Electrónicas - Banco de Datos

LIC. MERCEDES DE GRIMALDO

- Ley del Código Procesal Penal

DR. JUAN DAVID MORGAN JR

- Enmienda Contrato PTP

- Enmiendas al Código de Procedimiento Marítimo

DRA. JAZMINA ROVI

- Ley No. 57 de 6 de agosto de 2008 - Ley General de Marina Mercante

LIC. ENRIQUE JIMENEZ

- Ley No. 56 de 6 de agosto de 2008 - Ley General de Puertos

LIC. CARLOS E. GONZÁLEZ

- Ley No. 5 de 11 de enero de 2007. "Que agiliza el proceso de apertura de empresas y establece otras disposiciones". G.O. 25,709 de 12 de enero de 2007.

- Ley No. 2 de 7 de enero de 2006. "Que regula la concesión para la inversión turística y la enajenación de territorio insular para fines de aprovechamiento turístico y dicta otras disposiciones". G.O. 25,461 de 11 de enero de 2006

- Decreto Ley No. 3 de 22 de febrero de 2008. "Que crea el Servicio Nacional de Migración, la Carrera Migratoria y dicta otras disposiciones". G.O. 25,986 de 26 de febrero de 2008

- Decreto Ley No. 1 de 13 de febrero de 2008. "Que crea la Autoridad Nacional de Aduanas y dicta otras disposiciones concernientes al Régimen Aduanero". G.O. 25,984 de 22 de febrero de 2008



● Decreto Ley No. 4 de 27 de febrero de 2008. “Que crea la Autoridad de Turismo de Panamá y dicta otras disposiciones”. G.O. 25,989 de 29 de febrero de 2008.

● Decreto Ley No. 2 de 22 de febrero de 2008. “Que modifica el Decreto Ley 9 de 1998, por el cual se reforma el Régimen Bancario”. G.O. 25,985 de 25 de febrero de 2008

● Decreto Ley No. 11 de 22 de febrero de 2006. “Que crea la Autoridad Panameña de Seguridad de Alimentos y dicta otras disposiciones”. G.O. 25,493 de 24 de febrero de 2006

● Decreto Ley No. 10 de 22 de febrero de 2006. “Que reorganiza la estructura y atribuciones del Entre Regulador de los Servicios Públicos y dicta otras disposiciones”. G.O. 25,493 de 24 de febrero de 2006

● Ley No. 41 de 24 de agosto de 2007. “Que crea el régimen especial para el establecimiento y la operación de sedes de Empresas multinacionales y la comisión de licencias de sedes de empresas multinacionales y dicta otras disposiciones.

Entre las conferencias en las que participaron socios de la firma en calidad de panelistas, están las siguientes:

PANAMÁ

Conferencia para el Caribe del Society and Trust Estate Practitioners (STEP)

ALEMANIA

130 Reunión Anual de la Asociación Internacional de Marcas

UCRANIA

Registro Marítimo de Panama

MIAMI, ESTADOS UNIDOS

Ley de sedes regionales

SUDÁFRICA

Asamblea General de Terralex

BOSTON, ESTADOS UNIDOS

41avo Congreso de Propiedad intelectual Mundial

XXVII Reunión Plenaria del Grupo de Acción Financiera del Caribe (GAFIC)

PANAMÁ

II Jornada de Actualización Laboral”, con el tema Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Empleadores: conservando una relación laboral armoniosa

PANAMÁ

Falsificación de Marcas

ECUADOR

Estructuras Onshore, tema “Latinoamérica con Dirección Onshore

MIAMI, ESTADOS UNIDOS

Ira. Conferencia Anual Internacional de Transacciones Comerciales con el tema Avances actuales en Panamá, Ley 41 de 2007

MÉXICO

Líderes de Colegios de Abogados, Conferencia Latinoamericana y Norteamericana de la Asociación de Abogados Internacionales

BAHAMAS

Reunión de Industria de Servicios Financieros, tema Panamá- Una Jurisdicción en movimiento.



INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

1. INVERSIONES CORINTO.



Reforestar con fines agroforestales es la misión de Inversiones Corinto, S.A., quien le ofrecen tanto a nacionales como a extranjeros beneficiarse de los incentivos que le permite la Ley 24 de 1992.

Las inversiones forestales son el enfoque del mundo moderno de colaborar con el medio ambiente y a la vez una inversión a largo plazo que visualiza una gran expectativa en el mundo de los negocios, al ser una cartera de progresivo crecimiento y auge en los últimos tiempos.

Este proyecto ofrece bienestar y ayuda a la comunidad ya que actualmente se cuenta con un ingeniero forestal, un empleado de planta y 15 jornaleros para realizar distintos trabajos eventuales de limpieza y mantenimiento del proyecto.

Este proyecto cuenta con una inversión aproximada de B/.50,226.06.

Adicional se realiza una entrega de mochilas escolares y una fiesta de navidad a más de 30 niños de la comunidad.



2. RECICLAJE DE TONERS

Desde el año 2007 coordinamos el reciclaje de tintas y toners con una empresa de la localidad, de manera tal que los cartuchos que contienen la tinta puedan ser reutilizados.



En este sentido, de junio del 2007 a junio del 2008, reciclamos 461 cartuchos de toners y tintas.

Siendo que en los últimos seis meses de 2007 reciclamos 169 cartuchos de tintas y toners mientras que en los seis primeros meses del presente año van 292.

3. RECICLAJE DE PAPEL

Se mantiene un acuerdo desde inicios del 2008 con una empresa recicladora, la cual recibe todo el papel triturado por Morgan y Morgan para que este sea reciclado.



Para lograr esto, se lanzó una campaña de reciclaje de papel, en el cual se ha ido tomando conciencia de depositar el papel por separado de otro tipo de desechos. reciclado.

Entre los beneficios que ha traído esta acción están los siguientes:

- Genera beneficios al ambiente, ya que el reciclaje de papel contribuye a disminuir la tala de árboles y a ahorrar energía.
- Se contribuye con la economía nacional, ya que la empresa colectorora reutiliza el papel para generar ingresos.
- Se generan fondos para el voluntariado corporativo.



Reciclaje de Papel en el 2008

Total de libras de papel consumido en un año.		Total de libras de Papel reciclado en un año	
Libras	Porcentaje	Libras	Porcentaje
239,560.00	100	34,272.00	14.3

Esta acción aunque implica un costo monetario mayor, ha traído innumerables beneficios que equiparan el costo, entre estos están:

- Los vasos de cartón son menos dañinos al ambiente, ya que son biodegradables.
- Son de mejor calidad, resisten el calor, tienen más estabilidad al ser utilizados.
- El personal ha quedado satisfecho con el cambio, pues está conciente del daño que los vasos de "foam" ocasionan al ambiente y consideran que la calidad es mejor.



4. COMPRA DE VASOS DE CARTÓN

Otra de las acciones ambientales emprendidas por la empresa es el cambio de vasos de "foam" por vasos de cartón, para el uso de los colaboradores.



Mensualmente en Morgan y Morgan se utilizan diez mil vasos al mes, lo que al año hace un total de 120,000 vasos.



CONCLUSIONES

El informe anual de responsabilidad social empresarial 2007-2008 proporciona información equilibrada de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo Morgan & Morgan en esta materia.

Como se hace constar en este documento la meta fundamental de los socios fundadores ha sido preservar el bienestar, armonía y la mística del Grupo. Con el paso de los años las necesidades de la corporación han ido cambiando más no así los principios éticos y morales que la rigen desde sus inicios. Es por esto que iniciativas como la del Pacto Global encajan y se adaptan perfectamente en las políticas de quienes aquí laboran.

Durante este año se han desarrollado iniciativas que fortalecen los valores dentro de la organización como el sistema de denuncias mediante el cual se puede reportar alegatos de sospecha de mala conducta financiera o fraudulenta en general o fallas al código de ética.

Las acciones adoptadas a lo interno de la empresa han demostrado el fuerte compromiso del Grupo con los diez principios que rigen el Pacto Global, al

ejecutar acciones que permiten a los colaboradores tener una mejor calidad de vida.

Estos programas de beneficios no incluyen únicamente a los colaboradores del Grupo Morgan & Morgan si no que, en la mayoría de los casos, involucran a los miembros de la familia para lograr una mejor integración.

A través de los programas de voluntariado de la Fundación Eduardo Morgan el grupo canaliza sus actividades de Responsabilidad Social Empresarial contando con programas que tocan diversas temáticas tanto deportivos y de salud como educativos y artísticos.

Con el proyecto de la Fundación de Asistencia Legal Comunitaria, de ofrecer una asistencia legal gratuita a personas de escasos recursos, se busca desmitificar la idea de que la justicia no es igual para todos y hacerla un valor tangible para quien la necesite.

Las metas son muchas y la idea de erradicar la pobreza puede ser una realidad si todos trabajamos en ella.





MORGAN & MORGAN

ABOGADOS - ATTORNEYS AT LAW

MORGAN & MORGAN, MMG Tower, Piso 16, Calle 53E
Apdo. Postal 0832-00232 World Trade Center, Panamá, República de Panamá
Tél. 507-265-7777 • Fax. 507-265-7700
E-mail: fundamorgan@morimor.com
Websites www.morimor.com • www.fundamorgan.com