



I N F O R M E
DE
P R O G R E S O
2 0 0 6



Todo cambia cuando hay **LUZ**

INDICE

| | <u>Pág.</u> |
|--|-------------|
| I. Visión, Misión, Valores | 3 |
| II. Mensaje del Presidente de la Junta Directiva | 5 |
| III. Mensaje del Vicepresidente Ejecutivo y Gerente General | 6 |
| IV. Principio No. 1 | 7 |
| V. Principio No. 2 | 16 |
| VI. Principio No. 3 | 18 |
| VII. Principio No. 4 | 20 |
| VIII. Principio No. 5 | 21 |
| IX. Principio No. 6 | 22 |
| X. Principios No. 7, 8 y 9 | 24 |
| XI. Principio No. 10 | 28 |
| XII. Versión en Inglés / <i>English Version</i> | 32 |

VISIÓN

Empresa modelo, socialmente responsable, comprometida con el bienestar de sus clientes, la calidad y la confiabilidad del servicio que brinda y el desarrollo socioeconómico de Panamá.

MISIÓN

Distribuir y comercializar energía eléctrica a nuestros clientes, manteniendo y garantizando un recurso humano motivado, capacitado y comprometido con la excelencia, la seguridad y la confiabilidad del servicio que ofrecemos; optimizando procesos que permitan exceder las normas regulatorias y satisfacer las expectativas de clientes, colaboradores y accionistas.



VALORES

Todas las acciones que emprende cada colaborador de *elektra NORESTE* se enmarcan en una cultura de valores que es aplicable dentro y fuera de la empresa, constituyéndose en la corriente que mueve a esta organización.

1. Trabajo en equipo

- Tenemos iniciativa
- Tomamos decisiones
- Ejecutamos
- Alcanzamos metas

2. Integridad

- Soy ético
- Actúo con transparencia
- Cumplo con mis responsabilidades
- Respondo por mis acciones
- Protejo los derechos de otros

3. Cultura de servicio

- Mi compromiso es el cliente
- Conozco sus necesidades
- Brindo soluciones

4. Responsabilidad Social

- Mis acciones mejoran el entorno
- Contribuyo al desarrollo de Panamá

5. Seguridad

- Soy un trabajador seguro
- Cuido la vida de mis compañeros
- Promuevo la seguridad en mi comunidad



MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA



Roberto Figueroa

Cuando asumí la Presidencia de la Junta Directiva de esta empresa que distribuye y comercializa el 42% de la energía que consume Panamá, *elektra NORESTE*, me sorprendió muy favorablemente el encontrar una cultura organizacional que supera el 89% de satisfacción laboral. Comprendí rápidamente que estaba ante un equipo de trabajo con sólidos valores compartidos con los que trabajaría armónicamente en la búsqueda de superar los objetivos trazados. Saber que el capital humano existente era el adecuado fue un aliciente; lograr las metas de la empresa es mi mayor compromiso para el año en curso. Entre las más importantes destaco las siguientes: llevar energía a comunidades antes no servidas, mejorar la calidad del servicio, disminuir las pérdidas de energía y aumentar las competencias técnicas y de seguridad de todo el personal técnico que sirve a los usuarios. Hoy reportamos y reafirmamos el compromiso de *elektra NORESTE* con los clientes, colaboradores, la sociedad, los accionistas y el Pacto Global de las Naciones Unidas.

MENSAJE DEL VICEPRESIDENTE EJECUTIVO Y GERENTE GENERAL



Javier Pariente Tejada

El año 2006 debemos subrayarlo como un período fiscal extraordinario debido al cumplimiento de metas ambiciosas, como por ejemplo, el nuevo indicador de 100 días continuos de trabajo sin accidentes que causaran la incapacidad de un colaborador; Elektra vistió de gala al debutar de manera contundente en los mercados financieros internacionales con su primera emisión de bonos por B/.100 millones de dólares en donde la demanda por este papel privado duplicó la oferta planteada mientras que en el proceso logramos la calificación BBB por Fitch Ratings, calificadora de riesgos internacional; la mejora significativa en la calidad y confiabilidad de la energía eléctrica que distribuimos a nuestros clientes marcó igualmente nuevos hitos al obtener tan solo un promedio de tres interrupciones por cliente al año; el aporte de *CONEXIÓN elektra*, nuestro voluntariado corporativo, el cual llegó a las comunidades más necesitadas y remotas como parte de nuestro programa de Responsabilidad Social Empresarial. Compartimos con ustedes el trabajo de nuestro equipo humano, inspirados en nuestra visión, misión y valores al servicio de Panamá.

RED DEL PACTO GLOBAL

Desarrollo Sostenible

Desde el año 2001, *elektra NORESTE* se unió al Pacto Global, iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas que promueve la responsabilidad social empresarial a través del cumplimiento de diez principios relacionados a los derechos humanos, derechos laborales, responsabilidad medioambiental y lucha contra la corrupción.

Elektra NORESTE y cada uno de sus colaboradores, cónsonos con la visión y misión de la empresa, evalúan el efecto que sus estrategias de negocio tienen sobre colegas, clientes, la sociedad y los accionistas antes de tomar una decisión.

Esta sección del informe refleja las iniciativas y progreso en materia de responsabilidad social, desglosando, para cada uno de los principios, el compromiso de la empresa, los sistemas existentes, las acciones ejecutadas durante el año y su desempeño.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO NO.1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel nacional

Compromiso:

Elektra NORESTE vela por el respeto a los derechos humanos según consta en las políticas de la empresa, su reglamento interno de trabajo, las leyes nacionales, las normas patrón OHSAS 18001 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Sistemas:

- a. Programa de Reconocimientos: Los colaboradores de la empresa son reconocidos trimestralmente por su desempeño, siempre vinculado a los valores compartidos por los colaboradores de *elektra NORESTE*, entre los cuales se encuentra la Integridad, Seguridad y Responsabilidad Social. Este sistema de reconocimientos promueve acciones que protegen los derechos humanos.



Elektra NORESTE desarrolla el programa de Campeones Trimestrales a los colaboradores que se destaquen en sus funciones y que pongan en práctica los valores de la empresa

- b. El Código de Ética está dirigido a todos los colaboradores de la empresa para observar una conducta ética, toda vez que la compañía reconoce la dignidad de las personas, respeta su libertad y privacidad.
- c. *Elektra NORESTE* cuenta con un Sistema de Gestión Integral de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y una política que enmarca esta materia, fundamentados en las Normas patrón OHSAS 18001 e ISO 14001
- d. Reglas Generales de Seguridad: Grupo de políticas y procedimientos corporativos, agrupados en un documento, para asegurar prácticas de trabajo seguras
- e. La empresa cuenta con Comités Operativos de Seguridad y Salud Ocupacional. Sus principales objetivos son
 - ✓ Promover métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos
 - ✓ Velar por el cumplimiento de prácticas seguras de trabajo
 - ✓ Difundir estándares y prácticas referentes a seguridad, salud ocupacional y medio ambiente



Comité de Seguridad organiza diversas capacitaciones de seguridad durante el año

- f. Alertas de Seguridad: Cada vez que se da un accidente de trabajo, se generan alertas que se divulgan a todos los colaboradores de la empresa con las recomendaciones para prevenir y evitar situaciones similares.
- g. Observaciones para la prevención de incidentes (OPI): La OPI es una herramienta estandarizada y sistemática de observación del proceso de trabajo, que ayuda a determinar si el proceso está siendo realizado de acuerdo con los estándares de *elektra NORESTE* y que sirve para maximizar la efectividad de cada proceso y reducir los riesgos para eliminar los accidentes.
- h. Análisis de trabajo seguro (ATS): El ATS es una herramienta usada para estudiar y registrar cuidadosamente cada paso de un trabajo o tarea, identificando los riesgos existentes o potenciales (seguridad, salud, medio ambiente), y determinando los mejores procedimientos a seguir, a fin de realizar adecuadamente el trabajo.
- i. Línea de Ayuda de Integridad de Los Negocios: Dentro del Código de Ética se promueve el uso de esta línea telefónica, para el reporte e investigación de potenciales prácticas y comportamientos cuestionables en diferentes áreas del negocio que se consideren contrarias o violatorias al Código de Ética, los derechos humanos, derechos laborales o de las leyes anticorrupción.

j. Servicios Médicos y Calidad de Vida:

- ✓ Infraestructura y personal médico: *elektra NORESTE* cuenta con cuatro clínicas en las instalaciones de la empresa en Panamá y una en Colón. Hay dos médicos, una nutricionista, un terapeuta ocupacional y una enfermera especialista en salud ocupacional, que prestan atención gratuita, a través de citas, a todos los colaboradores de la empresa con el fin primordial de prevenir enfermedades que requieren de captación, seguimiento y control.
- ✓ Dr. en minutos: En el año 2006, la empresa incorporó este nuevo servicio, el cual está disponible 24 horas al día, todo el año, con un co-pago de 15 dólares.
- ✓ Exámenes gratuitos de laboratorio para el personal que va a ingresar a la empresa
- ✓ Equipamiento de botiquines en oficinas y vehículos
- ✓ Realización de electrocardiogramas, pruebas de glucosa, triglicéridos y colesterol en las clínicas
- ✓ Prevención, control y seguimiento de enfermedades crónicas: HTA, diabetes, dislipidemia y asma
- ✓ Programa de Acondicionamiento Físico: disponibilidad de gimnasios ubicados cerca de las diferentes áreas de trabajo, donde la empresa paga el 50% del costo total de la inscripción y adicionalmente ofrece incentivos a los colaboradores que cumplen con el programa.
- ✓ Campañas anuales de: Peso / talla, presión arterial, salud bucal, ingesta de alimentos saludables, visual, vacunación contra el tétano, rubéola y sarampión.



Campañas anuales de vacunación contra tétano, rubéola y sarampión



Campaña Peso Talla, promueve la alimentación saludable y la buena condición física de los colaboradores

Acciones:

- a. El Código de Ética de la empresa fue revisado en febrero del año 2006, entregado a todos los colaboradores y divulgado a través del programa de reinducción. "Es bueno que nos refresquen los conocimientos y los valores que no solo lo aplicamos en lo laboral, sino también en la vida familiar".
- b. Se publicaron treinta y cinco Alertas de Seguridad en la página de Intranet de la empresa y en los murales corporativos, relacionadas a las incidencias o accidentes suscitados durante el año 2006.
- c. Las áreas operativas de la empresa dedicaron cinco minutos todas las mañanas al inicio de la jornada, para abordar un tema específico en la prevención de accidentes, el cual era sustraído de las Alertas de Seguridad, otros documentos y

experiencias. Áreas administrativas de la Dirección de Distribución e Ingeniería efectuaron estas charlas una vez a la semana.

- d. Se ejecutaron nueve Observaciones para la Prevención de Incidentes (OPI) y nueve Análisis de Trabajo Seguro (ATS) relacionados a las OPI levantadas por las áreas de Operaciones Comerciales, Lectura y Líneas de 115,000 voltios, Obras, Subestaciones, Protecciones y Comunicaciones.
- e. Capacitaciones de Seguridad: 30 colaboradores de la empresa recibieron la capacitación de "Power Pros", enfocada en el conocimiento técnico (teórico y práctico) y la prevención de accidentes. También se capacitó al personal para efectuar, de forma segura, trabajos en altura, espacios confinados, manejo de montacargas y grúas.
- f. Concursos de Seguridad: Se celebró la Semana de la Seguridad del 23 al 27 de octubre con un concurso de murales dentro de la empresa, alusivo a las medidas de seguridad que se deben tomar en el ambiente de trabajo. Se aprovechó, también, la celebración del día del Liniero para organizar un concurso de dramatizaciones sobre temas de seguridad.

Concurso de Murales de Seguridad: se trataron temas como Seguridad basada en Valores, Seguridad en Espacios Confinados, Seguridad en Trabajos de Alta Tensión, entre otros.



- g. Campaña Visual 2006: Se practicaron exámenes de la vista gratuitos a 58.2% de los colaboradores de la empresa para identificar cualquier anomalía existente.
- h. Se celebró el programa de acondicionamiento físico con una participación de 127 personas, ofrecido en una instalación física de la empresa (Edificio Hatillo) y en convenio con dos gimnasios locales para conveniencia de los colaboradores.



Programa de Acondicionamiento Físico para colaboradores de la empresa

- i. Se organizó la Maratón Anual de la Empresa a beneficio del Cuerpo de Bomberos de Panamá, su seguridad y la de la población que atiende.



Más de 100 colaboradores de la empresa participan voluntariamente en la organización de la Carrera-Caminata de *elektra* por aniversario



La Carrera – Caminata del 2006 es hasta la fecha una de las más concurridas con más de mil personas inscritas

- j. Dieciséis colaboradores de *elektra NORESTE*, en tiempo de la empresa y como parte del voluntariado *conexión ELEKTRA*, aportaron al proceso de "Transformación Social" que se ha propuesto la organización Junior Achievement, la cual busca fomentar el espíritu emprendedor en niños y jóvenes para que sean, en un futuro próximo, generadores de empleo, asegurando la subsistencia económica de las comunidades locales.
- k. A través *conexión ELEKTRA* y su Comité de Remozamiento de Parques y Escuelas, se mejoró la infraestructura de escuelas e instituciones, adecuando los sistemas

eléctricos y de iluminación a beneficio de cientos de niños y adultos en comunidades con necesidades básicas.

I. *Elektra NORESTE* mejora condiciones en áreas rurales:



"Yo tengo siete años de vivir aquí, ahora me siento más seguro, porque antes uno ni se veía las manos, nos sentimos mucho más protegidos", indicó el morador. José De Gracia al referirse a la instalación de luminarias en la comunidad de Nuevo Milenio de Alcalde Díaz.

A través de un trabajo en conjunto con instituciones de gobierno, *elektra NORESTE* ha logrado atender diversas comunidades rurales al instalarles medidores en sus respectivas residencias. También, luego de que el Ministerio de Obras Públicas (MOP) trazara las calles, la empresa de distribución instaló luminarias, con lo que se mejora la seguridad de la comunidad. Este proyecto es complementado con ferias que la compañía eléctrica realiza en la misma área de residencia de los moradores, para atenderles, resolver sus dudas, explicarles cómo leer la factura, la lectura de medidor y proporcionarles datos de ahorro de energía y seguridad, tal es el caso de las desarrolladas recientemente en Valle Verde corregimiento de Cristóbal en Colón y Nuevo Milenio en Alcalde Díaz, Panamá.

Desempeño:

- a. 95% de los colaboradores de la empresa participaron en el programa de reinducción, donde la divulgación y comprensión del Código de Ética fueron un ítem de especial atención.
- b. Indicadores de capacitación de la empresa

ESTADÍSTICAS DE HORAS DE ENTRENAMIENTO

EJECUTADAS CON BASE EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

| | |
|--|-------|
| TOTAL DE HORAS HOMBRES | 10956 |
| TOTAL DE HORAS HOMBRE EN JORNADAS DE TRABAJO | 7322 |
| TOTAL DE HORAS HOMBRE EN HORARIOS FUERA DE JORNADAS DE TRABAJO | 3634 |
| % DE ASISTENCIA DE COLABORADORES IDENTIFICADOS EN DNC | 90% |

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN CAPACITACIONES

| Número de colaboradores | Número de actividades |
|-------------------------|-----------------------|
| 186 | 1 |
| 75 | 2 |
| 47 | 3 |
| 49 | 4 |
| 24 | 5 |
| 26 | 6 |
| 27 | 7 |
| 38 | 8 ó más |

El 94% de los colaboradores de la empresa asistió, por lo menos a una actividad de capacitación durante el año 2006.

- c. El 13 de diciembre se alcanzó una de las metas más anheladas por la organización: 100 días transcurridos sin accidentes sin pérdida de tiempo. Hasta el 31 de diciembre, no se registraron incapacidades adicionales, cerrando el año con 118 días consecutivos sin accidentes que generaran una incapacidad.



En *elektra NORESTE* se vive al 100% el valor de la *Seguridad* y esto se practica día a día en las áreas administrativas y operativas, siguiendo todas las medidas para la prevención de accidentes y utilizando los equipos de seguridad en los trabajos de campo

- d. Producto de la Octava Carrera-Caminata de *elektra NORESTE* y para seguridad del Cuerpo de Bomberos y la población que atiende, la empresa de distribución donó cascos de seguridad, guantes aislantes de cuero, detector de gases inflamables, tijeras de rescate, entre otros artículos que deberán facilitar el trabajo de los "Camisas Rojas", brindarles mayor seguridad y mayor probabilidad de una atención expedita en caso de siniestros.



Donación de equipos al Cuerpo de Bomberos de Panamá producto de la Octava Carrera-Caminata *elektra NORESTE*

- e. Cuatrocientos quince estudiantes (una contribución del 3.64% del total de la población atendida por Junior Achievement Panamá) en seis escuelas oficiales, a través de siete programas educativos de Economía, fueron atendidos por los 16 colaboradores de *elektra NORESTE*.



El colaborador Armando Mayorga culmina con éxito como asesor en la escuela Mateo Iturralde en San Miguelito el tema: "Nuestra Nación: Fundamentos Empresariales"



La colaboradora Dayana Dawkins participó como asesora del grupo de 2° de la escuela Ernesto T. Lefevre, impartiendo el curso: "Mi Comunidad"

- f. Este año, *conexión ELEKTRA* trabajó en nueve proyectos de remozamiento y servicio social, mejorando en algunos casos, la infraestructura, pintura, o adecuando los sistemas eléctricos y alumbrado de escuelas públicas rurales, parques, un instituto de salud mental y una granja sostenible.



Remozamiento del Parque Tocumen Sector Sur



Pintura y reparación del gimnasio de Altos de Cabuya en la 24 de Diciembre



PODA de ramas en el Hospital de Salud Mental Matías Hernández



Instalación de medidor en la escuela Virgen de Guadalupe

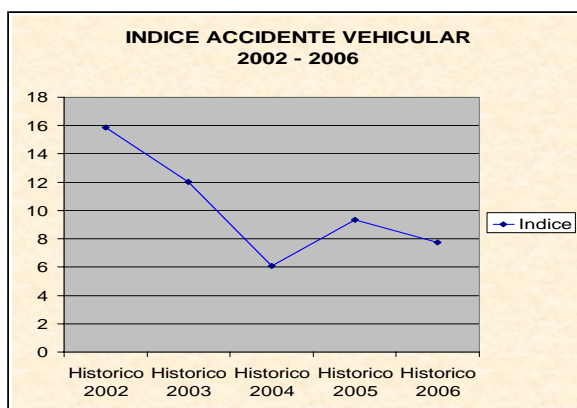


Reparación de la escuela Llano de Cartí ubicado en el límite entre Chepo y la Comarca Kuna Yala

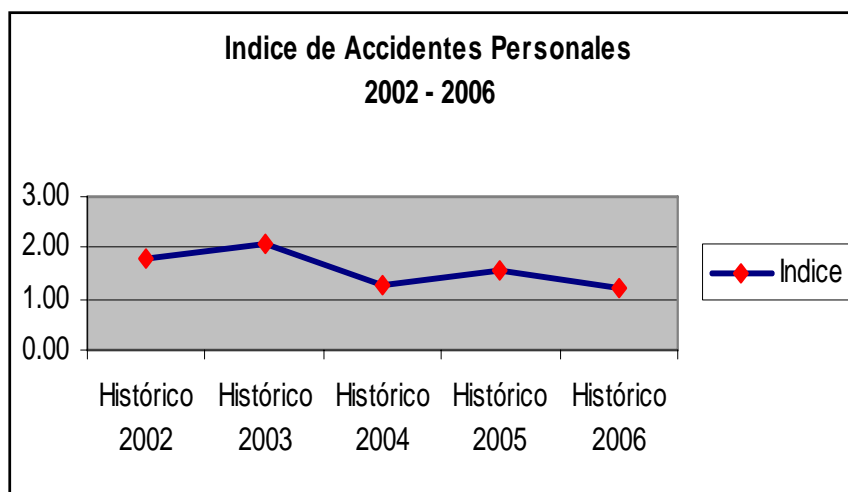


Los niños de la Escuela Llano Cartí recibieron útiles escolares para el inicio de las clases

- g. Los programas para evitar accidentes vehiculares fueron replanteados en el año 2006, en vista de un leve incremento en el 2005. Las acciones dieron resultados, mejorando los indicadores y reduciendo las posibilidades de que algún colaborador sufriese una lesión.



- h. De la misma forma, los programas de prevención de accidentes personales, vehiculares o de otra naturaleza, también dieron resultados positivos, reflejándose en una disminución del índice.



PRINCIPIO No. 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos

Compromiso:

Elektra NORESTE vela por los Derechos Humanos, exigiendo lo mismo a sus proveedores

Sistemas:

- a. El Código de Ética promueve el uso de la "Línea de Ayuda de Integridad en los Negocios" para el recibo, retención e investigación de potenciales situaciones de errores, irregularidades, o fraude denunciados o reportados por personal o entes externos de la empresa de manera anónima, sobre prácticas y comportamientos cuestionables en diferentes áreas del negocio que se consideren contrarias o violatorias al Código de Ética, los derechos humanos, derechos laborales o de las leyes anticorrupción.
- b. *Elektra NORESTE* promueve la responsabilidad social empresarial estableciendo relaciones con empresas que también cumplen con los Principios del Pacto Global. Las cláusulas dentro de los contratos exigen las siguientes acciones:
 - ✓ El pago de las prestaciones laborales
 - ✓ Cumplimiento de las políticas y normas de salud, seguridad y medio ambiente
 - ✓ Capacitación de su personal
- c. *Elektra NORESTE* audita a cada una de las empresas una vez al año para asegurar que cumplen con las normas establecidas

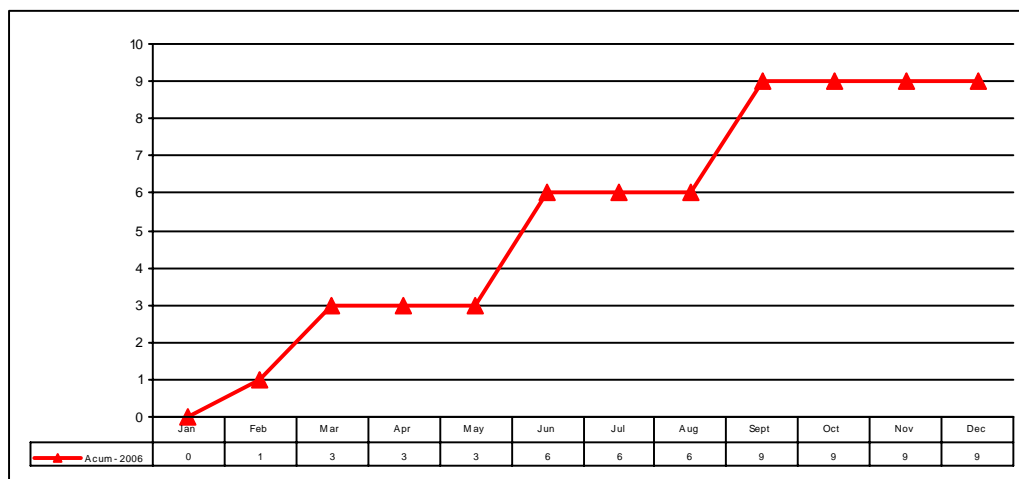
Acciones:

- a. Todos los contratistas suministraron, mensualmente, la información referente al pago de las prestaciones laborales
- b. En materia de seguridad, se efectuaron un total de siete auditorias dirigidas a dos empresas contratistas seleccionadas por el tipo de trabajo que desempeñan (reparaciones y contacto directo), encontrándose los siguientes hallazgos:
 - ✓ Guantes, botas, escaleras, lentes y correas de seguridad en mal estado, los que en auditoria posterior fueron corregidos.
 - ✓ Las últimas auditorias efectuadas en el mes de noviembre, en la cual se encontraron cuatro inconformidades para una empresa y dos en otra, serán auditadas nuevamente en el año 2007.
- c. Veinte horas de capacitación al personal de las empresas contratistas con relación a espacios confinados.

Desempeño:

Por primera vez se incluye en los Informes de los Comités de Seguridad, para registro y seguimiento, los accidentes que sufren empleados de las empresas contratistas, al igual que los daños a terceros experimentados dentro del área geográfica que sirve la empresa de distribución.

Accidentes Personales – Empresas Contratistas



| Año | Jan | Feb | Mar | Apr | May | Jun | Jul | Aug | Sep | Oct | Nov | Dec |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2006 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |

Se analizó, a través de una Matriz de Riesgo, las situaciones puntuales que fueron la causa de un accidente de trabajo para el desarrollo del plan de capacitación dirigido a los contratistas, con la finalidad de reducir este índice en años siguientes.

DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO No.3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Compromiso:

Elektra NORESTE apoya la libertad de asociación y sindicalización según consta en el Reglamento Interno de Trabajo

Sistemas:

- a. El Reglamento Interno de Trabajo
- b. Convención Colectiva vigente, suscrita con el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Similares de Panamá (SITIESPA) en el año 2003. Entre otros, dicha convención ofrece los siguientes beneficios adicionales a los que se reciben por ley:
 - ✓ 50% de descuento en la factura de energía eléctrica
 - ✓ 10 becas escolares para hijos de colaboradores con alto índice académico
 - ✓ Celebración de Festividades (días de las madres, secretarias, lector y electricista)
 - ✓ premios por asistencia
 - ✓ gastos de mortuoria
 - ✓ gastos de alumbramiento
 - ✓ mérito por estudios (la empresa otorga 75 dólares para aquel trabajador que concluya su carrera universitaria: técnico universitario y licenciatura)
 - ✓ facilidades recreativas y deportivas
 - ✓ seguro colectivo de vida
 - ✓ bonificación de tercera partida XIII mes



Becas para los hijos de los colaboradores



Celebración del Día de las Madres



Reconocimiento en el Día del Liniero



Elektra NORESTE desarrolla actividades recreativas para sus colaboradores como Ligas internas de Bola Suave, tanto femeninas como masculinas

- c. Un Comité de Empresa integrado por dos representantes de trabajadores y dos de la empresa, el cual se reúne periódicamente a fin de ventilar asuntos laborales. En caso de un conflicto individual, la parte interesada puede solicitar al Comité de Empresa su intervención para conciliar a las partes.
- d. *Elektra NORESTE* facilita, según las circunstancias de la prestación del servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, la realización de las gestiones del sindicato en los centros de trabajo. Para ello dispone de áreas y permite su uso en horas laborables diurnas, en las cuales los representantes sindicales de cada centro pueden reunirse con los trabajadores a quienes requieran atender.
- e. Igualmente en los centros de trabajo, el sindicato utiliza un lugar determinado por la empresa para que, por cuenta propia, coloque un tablero de anuncios para uso exclusivo de la organización sindical.

Acciones:

- a. La empresa reconoce a SITIESPA (el sindicato) como el representante legítimo de todos los trabajadores sindicalizados que laboran en *elektra NORESTE*. La empresa no realiza actos de injerencia directa o indirectamente con el objeto de promover o controlar un sindicato de trabajadores, la renuncia o afiliación a un sindicato ajeno al que ya esté afiliado, ni tampoco comete actos de persecución o despido a los directivos o representantes sindicales del sindicato por cumplir sus funciones inherentes al cargo por el cual fueron elegidos, en este sentido tampoco interviene en los asuntos internos del sindicato ni practica discriminación contra miembros por el solo hecho de su afiliación a la organización sindical.
- b. El Comité de Empresa se reunió en tres ocasiones durante el 2006 para dialogar sobre los siguientes temas:
 - ✓ método utilizado para realizar las evaluaciones de desempeño
 - ✓ la posibilidad de aumentos de salario
 - ✓ inconformidades ante sanciones disciplinarias

Desempeño:

- a. El 46% de la población de *elektra NORESTE* está afiliada al sindicato
- b. La primera negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente hasta el año 2007, se llevó a cabo de forma directa y exitosa en el 2003, sin necesidad de llevarla a las instancias de gobierno competentes.
- c. En el año 2006 el sindicato presentó ante las autoridades competentes un pliego de supuestas violaciones a la Convención Colectiva de Trabajo por parte de *elektra NORESTE*. Dicha negociación se llevó a cabo en un clima de diálogo y

concertación, en un tiempo menor a lo establecido en las normas laborales para resolver estos conflictos. A pesar de que no se pudo probar violación alguna por parte de la empresa, se aprovechó para conversar y conciliar ciertos puntos de inconformidad entre las partes, logrando un acuerdo beneficioso. La participación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral solo fue de observador, ya que no hubo necesidad de mayor intervención ni mediación de los funcionarios.

- d. En el año 2006 el SITIESPA interpuso una demanda contra el Reglamento Interno de Trabajo, donde solicitan la nulidad de ciertos artículos (4, 9, 27, 36 y 40). A la fecha, los tribunales no se han pronunciado sobre el mismo. También se presentaron seis demandas de ex trabajadores por supuesto despido injustificado, de las cuales una ya ha sido resuelta, en primera instancia, a favor de la empresa.

PRINCIPIO No. 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

Compromiso:

Elektra NORESTE apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio según el Reglamento Interno de Trabajo y las leyes nacionales vigentes

Sistemas:

En el Reglamento Interno de Trabajo se detallan las obligaciones y prohibiciones de los empleadores, entre las que se encuentra la siguiente obligación

- ✓ *Llevar un registro en el que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, específicamente las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida de cada trabajador.*

Y la prohibición de

- ✓ *Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores.*

Acciones:

Los colaboradores de *elektra NORESTE* reciben su contrato de trabajo debidamente sellado por el Ministerio de Trabajo y el mismo contiene las disposiciones legales para dar por terminación el mismo.



Desempeño:

- a. Todos los colaboradores de *elektra NORESTE* reciben una remuneración mayor al salario mínimo del país. En comparación con empresas similares, esta empresa

remunera a sus colaboradores de forma competitiva, ubicándose en el percentil 50.

- b. La empresa mide la percepción, pensamiento y sentimiento de los colaboradores a través de una encuesta administrada por una empresa externa, IPSOS Hispania, la cual, en el año 2006 arrojó un índice de satisfacción laboral del 89%.

PRINCIPIO No. 5

Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

Compromiso:

Elektra NORESTE promueve la abolición efectiva del trabajo infantil a través de la educación

Sistemas:

- a. El proceso de reclutamiento y selección incluye llenar una solicitud de empleo donde la persona tiene que proporcionar información confiable y fotocopia de su identificación; de lo contrario, al momento de la contratación se puede dar por terminada la relación laboral si ha omitido o falseado información.
- b. El Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 20, regula esta materia

Acciones:

- a. La empresa no contrata a menores de edad (18 años según las leyes nacionales). Los únicos menores que pudiesen ser admitidos a laborar dentro de la empresa, son aquellos que por su práctica profesional de estudios secundarios o superiores lo requieren y solicitan, tomando en consideración sus necesidades escolares.
- b. La empresa de distribución duplicó su padrinazgo corporativo, pasando de nueve a 18 ahijados en la provincia de Darién, en cooperación con la Fundación Pro Niños de Darién.
- c. El comité Pro Niños de Darién, del voluntariado corporativo *CONEXIÓN elektra*, también promovió entre los colaboradores, el padrinazgo de los niños de Darién y administró, en conjunto con la Fundación Pro Niños de Darién, alcancías ubicadas en las sucursales de la empresa.

Desempeño:

- a. *Elektra NORESTE* facilitó a 18 niños en la rural provincia de Darién, el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de útiles escolares, desayuno y almuerzo en comedores escolares, atención médica preventiva (vacunación, desparasitantes, higiene bucal y hierro), vestuario y material didáctico para maestros.
- b. El comité Pro Niños de Darién de *CONEXIÓN elektra* logró que 60 colaboradores de la empresa se convirtieran en padrinos de 23 niños darienitas, para facilitar su educación, alimentación y atención médica preventiva. Además, se recaudaron más de 6 mil dólares a través de las alcancías ubicadas en sucursales de la distribuidora para atender a decenas de niños.



Sesenta colaboradores de la empresa se convirtieron voluntariamente en padrinos de 23 niños darienitas, facilitando su alimentación, educación y atención médica con un significativo aporte mensual



Cerca de 6 mil dólares se recaudaron con las alcancías de la Fundación Pro Niños de Darién ubicadas en todas las sucursales de la empresa

PRINCIPIO NO. 6

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Compromiso:

Declaración de No Discriminación

Elektra NORESTE declara que en lo referente a las relaciones laborales, rige el principio Constitucional de la República de Panamá, que indica que, a trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

Sistemas:

- a. El Código de Ética de *elektra NORESTE* dentro de la sección de relaciones con clientes internos y externos, declara que "Somos una empresa comprometida con el principio de igualdad de oportunidades, por tanto, no habrá discriminaciones por grupo étnico, filiación política, género, edad, discapacidad o cualquier otra característica segregacionista".

- b. Proceso de Selección y Reclutamiento. Cada posición dentro de la empresa incluye un perfil detallado de acuerdo a sus funciones y responsabilidades, punto inicial para el proceso de reclutamiento y selección del personal. El proceso de selección incluye entrevistas basadas en competencias, pruebas psicotécnicas y de conocimiento. La información que se obtiene de todos estos elementos facilitan la selección del personal.
- c. Línea de Ayuda de Integridad de los Negocios

Acciones:

- a. Por segundo año consecutivo, la empresa se constituye como colaborador corporativo del *Centro de Capacitación Profesional "Tagua"* en Cerro Azul, el cual capacita a mujeres, de bajos recursos, en carreras técnicas, orientadas al servicio turístico y hotelería.
- b. *Elektra NORESTE* apoya mensualmente a la Fundación Ofrece un Hogar para la subsistencia de distintos programas, entre los que se encuentra el Hogar María de Guadalupe, el cual recibe a jóvenes embarazadas y les apoya para continuar sus estudios.

Desempeño:

- a. El 30% de los colaboradores de la empresa son mujeres y los cargos gerenciales son ocupados por mujeres en un 32%.
- b. La formación que proporciona el Centro de Capacitación Tagua, del cual *elektra NORESTE* es un colaborador corporativo, da a más de 400 mujeres la oportunidad de acceder a empleos.
- c. En el Hogar María de Guadalupe de la Fundación Ofrece un Hogar, el cual es apoyado por la empresa de distribución, 15 jóvenes embarazadas, la mayoría entre 12 y 18 años de edad, reciben atención pre y post natal, orientación psicosocial y capacitación técnica ofrecida del Instituto Nacional de Desarrollo Humano (INADEH), mientras se les permite culminar sus estudios.
- d. Durante el año 2006, a través de la Línea de Ayuda de Integridad de los Negocios, se recibió una llamada relacionada a la necesidad de que se efectuaran las evaluaciones de desempeño en las fechas programadas. Inmediatamente, la gerencia de Recursos Humanos verificó los procesos de evaluación y las áreas identificadas con retrasos, atendiendo las evaluaciones pendientes de forma inmediata.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIOS No. 7, 8 y 9

Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente

Compromiso:

Elektra NORESTE mantiene una actitud preventiva con relación al medio ambiente, promueve la responsabilidad ambiental y alienta el desarrollo de tecnologías respetuosas del medio ambiente, según su reglamento interno, normas de la Autoridad Nacional del Ambiente y leyes nacionales vigentes

Sistemas

- a. El Código de Ética de la empresa, en su sección de Cumplimiento de Leyes, Reglas y Reglamentos, contiene un párrafo sobre Medio Ambiente, que expresa lo siguiente: "Reconocemos como parte de nuestro deber social la protección al medio ambiente, lo cual es una tarea compartida por todos. Nuestro compromiso con el medio ambiente se refleja a través de nuestros aportes a programas orientados a la protección y preservación de los ecosistemas.
- b. Uno de los cinco valores que comparten los colaboradores de la empresa es *Responsabilidad Social*, el cual declara que "Mis acciones mejoran el entorno". Estas acciones forman parte de la evaluación de desempeño de cada empleado.

Acciones:

- a. *Elektra NORESTE* inició la primera fase del proceso para la certificación de cumplimiento del Plan de Adecuación y Manejo Ambiental, a través de dos auditorías voluntarias aplicadas por la empresa de consultoría ambiental, ITS Consultants de Panamá, en enero como línea base y un seguimiento en diciembre del 2006.
- b. Producto de la primera auditoría medioambiental voluntaria del año, se reportó la necesidad de reparar el transformador No. 3 de la Subestación Santa María, la cual consistió en reemplazar los empaques inferiores y superiores de los radiadores del transformador y los empaques de las tapas superiores de inspección del mismo. Para llevar a cabo esta tarea fue necesario extraer todo el aceite del transformador (aproximadamente 5 mil galones) al mismo tiempo que se evitaba exponer el aceite extraído y su parte activa (papel y embobinado) a la atmósfera. Se eliminaron por completo las fugas de aceite.
- c. A través de la empresa de reciclaje, China Metals Corp., S.A., *elektra NORESTE* recicló material eléctrico, hierro, luminarias y transformadores.
- d. Patrocinio de limpieza de mar y costa en la Guaira, provincia de Colón, en alianza con la Asociación Oceánica de Panamá.
- e. Ahorro de energía:

- ✓ a través de 32 ferias comunitarias al "estilo elektra", se les enseñó a las comunidades, muchas de las que recibían el servicio de energía eléctrica por primera vez, prácticas de ahorro energético y prevención de peligros eléctricos.



A través de 32 ferias comunitarias se educó a las personas para ahorrar energía y prevenir peligros eléctricos



- ✓ la empresa fue invitada al Foro de Ahorro de Energía de la Universidad Santa María la Antigua, donde expuso el tema "Alternativas para el Ahorro de Electricidad."
- ✓ Guardianes de la Energía: Por cuarto año consecutivo, la empresa de distribución eléctrica culmina con éxito este programa, que además de enseñar a 816 niños a ahorrar energía, llevó a 243 estudiantes y 14 maestros de la provincia de Colón a una gira por el Laboratorio Marino de Punta Galeta, donde se les enseñó la importancia de valorar, proteger y conservar el ecosistema.



Los estudiantes de Panamá y Colón aprendieron sobre temas de energía eléctrica

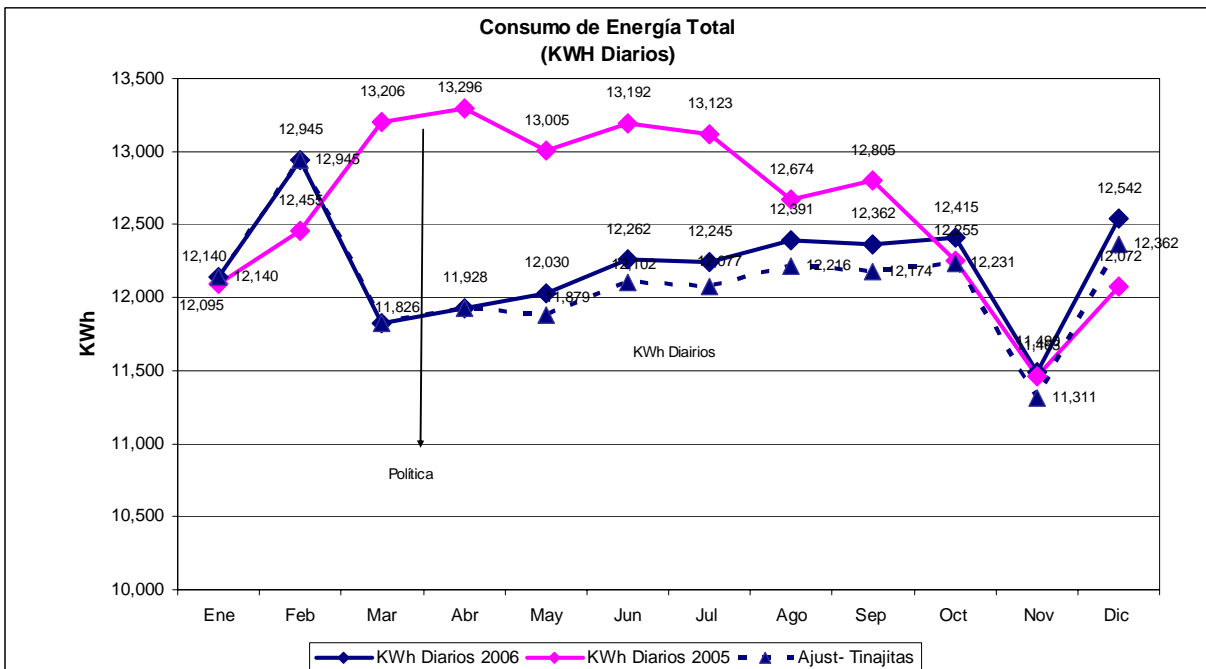


En la provincia de Colón, los estudiantes visitaron el Laboratorio Marino de Punta Galeta

Desempeño

- En el mes de septiembre del 2006, la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM) aprobó el Plan de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) Voluntario que le presentó *elektra NORESTE*, el cual será desarrollado durante un periodo de cuatro años.
- En el año 2006, la empresa recicló 160 mil 539 libras de material eléctrico, 9.817 toneladas de hierro y 3 mil 83 unidades de luminarias y transformadores.
- Se implementó una política de ahorro energético dentro de todas las instalaciones de la empresa a partir del mes de marzo

2005: 3 millones 906 mil 276 kWh
 2006: 3 millones 743 mil 612 kWh (-4.2%)



A pesar de haber incrementado el número de instalaciones de la empresa con la construcción de la Subestación Tinajitas, en comparación con el año anterior hubo una disminución de 4.2% en el consumo de energía eléctrica.

- d. Más de 280 libras de basura fueron recogidas en la jornada de limpieza costera y submarina realizada en la Guaira, Colón, por 21 voluntarios de la Asociación Oceánica de Panamá, con el patrocinio de *elektra NORESTE*.



La Asociación Oceánica de Panamá realizó la limpieza costera submarina con el patrocinio de *elektra NORESTE*

- e. La compañía externa, IPSOS Hispania aplicó la encuesta OCA con la finalidad de medir la cultura organizacional de *elektra NORESTE* para conocer la percepción, pensamiento y sentimiento del cliente interno. Entre los componentes de la encuesta también se midió la percepción de apoyo al medio ambiente y la responsabilidad social.

CULTURA DE VALORES 74%

■ Favorable => 75%
 ■ Entre 50 y 74%
 ■ Desfavorable =< 49%

| CULTURA DE VALORES | 2006 | 2005 | 2004 |
|--|------|------|------|
| Esta empresa cumple con la responsabilidad de contribuir al desarrollo de Panamá, a través de mejorar la condición de vida de su personal y de sus clientes, cuidando al mismo tiempo la conservación del medio ambiente y su responsabilidad social | 83% | 87% | 84% |
| En esta empresa, las personas conocen y cumplen con los deberes que han aceptado, conscientes del alcance y dispuestos a asumir las consecuencias que emanan de los mismos | 86% | 87% | 83% |
| En esta empresa, las personas actúan consistentemente con apego a la verdad, respetando la propiedad de compañeros, clientes, proveedores y de la empresa | 84% | 84% | 82% |

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO No. 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

Compromiso:

Elektra NORESTE se compromete a luchar contra la corrupción, según consta en su Código de Ética y programa Anti Fraude, las leyes nacionales vigentes y la Convención Interamericana contra la Corrupción, suscrita por los países miembros de la Organización de los Estados Americanos.

Sistemas:

- a. *Elektra NORESTE* cuenta con el Programa Antifraude, la Matriz de Riesgos de "Prohibición de Actos Corruptos" y el Código de Ética Corporativo, los cuales marcan las directrices para el adecuado manejo de los riesgos de fraude y corrupción dentro y fuera de la empresa. Dichos documentos están alineados con la Ley N° 42 de 1 de julio de 1998, la cual prohíbe los actos de corrupción
- b. El cumplimiento de estos y otros documentos son fiscalizados por un Comité de Auditoria conformado por tres miembros de la Junta Directiva, a través de pruebas continuas dirigidas por Auditorias Internas y Externas.
- c. También se promueve una cultura de valores basada en el trabajo en equipo, integridad, cultura de servicio, responsabilidad social y seguridad, los cuales sirven como estatutos para fortalecer el entendimiento, cumplimiento y aplicación del Código de Ética Corporativo.
- d. Línea de Ayuda de Integridad de los Negocios. A través de esta línea telefónica, se pueden reportar irregularidades de forma anónima.
- e. Como base para luchar contra todas las formas de corrupción, también existen cláusulas dentro de las Condiciones Generales de los Contratos con Proveedores que requieren:
 - ✓ Cumplimiento de normas legales: los contratistas están obligados a cumplir fielmente con todas las leyes, decretos, ordenanzas municipales, acuerdos municipales y disposiciones legales vigentes
 - ✓ Cumplimiento de normas éticas, moral y buenas costumbres: los contratistas, sus empleados, así como los subcontratistas están obligados a cumplir con las normas y disposiciones establecidas en el Código de Ética de *elektra NORESTE* y se abstendrán de realizar acciones u omisiones que contravengan normas de la moral y las buenas costumbres.
- f. Aunque no son sistemas anticorrupción, contribuyen a la transparencia los siguientes:
 - ✓ Ley Sarbanes Oxley: *elektra NORESTE* aplica la Ley Sarbanes Oxley, la cual exige, en sus secciones 302 y 404, la integridad y transparencia de la información plasmada en los reportes financieros (302), y la confiabilidad de los controles internos establecidos por la administración (404).



Consultor externo explicando la importancia de SOX en los procesos internos de la empresa

- ✓ Norma Coso (Committee of Sponsoring organizations of the Treadway Comisión): como marco de referencia para la evaluación del control interno.
- ✓ Emisión de bonos: En el mes de junio, *elektra NORESTE* efectuó una emisión de bonos a nivel local e internacional, la cual compromete a la empresa a informar ante la Comisión Nacional de Valores de Panamá y la Bolsa de Valores de Panamá los resultados trimestrales y cualquier evento de importancia que afecta a la empresa en su desempeño. Esta nueva manera de informar conlleva la aplicación rigurosa del control interno, los principios contables inherentes y una amplia transparencia en las actuaciones de la administración. La empresa también debe informar al Bank of New York toda la información que se le haga llegar a la Comisión de Valores y a la Bolsa de Valores en Panamá.



Representantes en la Emisión de Bonos: Lic. Eric Morales, director de Finanzas; Lic. Javier Pariente, vicepresidente ejecutivo y gerente general; Ing. Jaime Lammie, director de Mercado Eléctrico y K. George Wasaff, presidente ejecutivo de *elektra NORESTE* en el año 2006

Acciones:

- a. El programa de reinducción, celebrado entre los meses de junio y agosto, abarcó la discusión del Código de Ética, el que incluye una sección sobre la Prohibición de Actos Corruptos.
- b. Se dictó una capacitación dirigida a los puestos claves en las distintas áreas de la empresa, sobre la importancia del sistema SOX, así como su diseño e implementación.
- c. Durante el 2006 existió un constante seguimiento a la ejecución de controles por los dueños de los mismos y a la remediación de los hallazgos encontrados por el Grupo de Pruebas de los auditores.

- d. Igualmente, existió el compromiso de la Gerencia General manifestado a través de reuniones con los involucrados en el Sistema SOX-404 para la revisión de los resultados de pruebas y renovación de la motivación y participación en la correcta ejecución de los controles internos.
- e. En el referido Programa Antifraude con que cuenta *elektra NORESTE*, cada dos años se ofrecen capacitaciones relacionadas a los aspectos más importantes en la Ley 42 sobre corrupción. Dichos entrenamientos están dirigidos a los empleados, contratistas y proveedores que tengan relación directa con funcionarios públicos, a fin de evitar incumplimientos en esta materia.
- f. La empresa de distribución participó activamente en reuniones con el Ministerio de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá para desincentivar el hurto de cables (hierro y cobre), aportando, también a la redacción del nuevo Decreto Ley que reglamenta la compra y venta de estos materiales.

Desempeño:

- a. 95% de los colaboradores de la empresa participaron en la capacitación (programa de reinducción) la cual cubrió, entre otros temas de importancia para el cumplimiento de los principios del Pacto Global, la prohibición de actos corruptos.



“Lo que más me gustó de la reinducción fue la exposición de las tarifas, ya que me parece que es importante que conozcamos como se planean las tarifas, cuál es el impacto con los clientes e información relacionado al tema”, Raiza Herrera, gerencia de Operaciones de la DDI.



“En estas actividades es cuando realmente nos damos cuenta que tenemos un equipo humano integrado, es bueno que nos refresquen los conocimientos y los valores que nos sólo lo aplicamos en lo laboral, sino también en la vida familiar”, opinó el Sr. Santiago González de Servicio, Atención al Cliente y Operaciones Comerciales.



“La reinducción nos permite repasar de manera rápida las actividades que ejecutan los compañeros en sus áreas de trabajo. Personalmente fue muy productivo repasar y reforzar los conocimientos de medidas de seguridad, sobre todo por el área donde laboro”, Elsa Santamaría, Área de Diseño de la Red (DDI)

- b. La cantidad de personas que tomaron el curso de FCPA en el año 2005 fueron:
 - ✓ 117 colaboradores
 - ✓ 41 contratistas
 - ✓ 27 proveedores
- c. A través de la Línea de Ayuda de Integridad de los Negocios solo se han recibido ocho reportes desde su implementación en el año 2004 y ninguno de ellos ha estado relacionado a casos de fraude o corrupción.
- d. El adecuado control interno ha traído como resultado la generación de evidencias que aseguran que la información financiera se obtiene en forma oportuna y exacta. La medición de resultados de pruebas registró a finales del 2006 que el 77% de los controles claves estaban implantados y fueron probados. En este mismo sentido, solo se presentó un 3% de hallazgos en la eficacia operativa o ejecución de los controles.

Este Informe de Progreso del Pacto Global ha sido publicado en nuestra página Web: www.elektra.com.pa y también en el sitio de Intranet para consulta de todos los colaboradores, clientes, autoridades gubernamentales y accionistas de la empresa.

[English Version](#)

MESSAGE FROM THE CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS

Roberto Figueroa

When I assumed the position of Chairman of the Board of Directors of this electricity distribution company, which supplies 42% of the country's electricity demand, elektra NORESTE favorably surprised me with a corporate culture that includes an 89% job satisfaction, a reflection of its excellent organizational environment. I realized that I was before a team which shared solid values, and one that I would work with in harmony in surpassing goals. To know that the existing human capital was the right one was an incentive; to achieve the company's goals is my commitment for the current year. Among the most important of them, I shall mention the delivery of electricity to communities previously unattended, improve the quality of service, reduce energy losses and increase the technical and safety skills of all technical personnel serving consumers. Today we declare and reaffirm elektra NORESTE's commitment to its customers, employees, society, stockholders and the United Nations' Global Compact.

MESSAGE FROM THE EXECUTIVE VICE PRESIDENT
AND GENERAL MANAGER

Javier Pariente

When I assumed the position of Chairman of the Board of Directors of this electricity distribution company, which supplies 42% of the country's electricity demand, elektra NORESTE favorably surprised me with a corporate culture that includes an 89% job satisfaction, a reflection of its excellent organizational environment. I realized that I was before a team which shared solid values, and one that I would work with in harmony in surpassing goals. To know that the existing human capital was the right one was an incentive; to achieve the company's goals is my commitment for the current year. Among the most important of them, I shall mention the delivery of electricity to communities previously unattended, improve the quality of service, reduce energy losses and increase the technical and safety skills of all technical personnel serving consumers. Today we declare and reaffirm elektra NORESTE's commitment to its customers, employees, society, stockholders and the United Nations' Global Compact.

SOCIAL RESPONSIBILITY

In 2001, *elektra NORESTE* joined the Global Pact, a United Nations initiative that promotes entrepreneurial social responsibility through the fulfillment of ten principles relating to human rights, labor rights, environmental responsibility and the fight against corruption.

Elektra NORESTE and each one of its collaborators, following the company's vision and mission, assess the effect their business strategies have on all stakeholders, colleagues, customers, society and shareholders, before making decisions.

This section of the report reflects the initiatives and progress in terms of social responsibility, outlining, for each one of the principles, the company's commitment, existing systems, programs and specific actions implemented throughout the year and their performance.

HUMAN RIGHTS

PRINCIPLE NO.1

Companies must support and respect the protection of human rights recognized nationwide

Commitment:

Elektra NORESTE respects human rights as is evident in the company policies, its internal work regulations, national laws, the OHSAS 18001 pattern standards and the Universal Declaration of Human Rights

Systems:

- a. Positive Reinforcement Program: Company collaborators are, on a quarterly basis, recognized for their performance, always linked to the values shared by *elektra NORESTE's* collaborators, among which we find Integrity, Safety and Social Responsibility. This recognitions system promotes actions that protect human rights.
- b. The Code of Ethics aims to direct all company collaborators towards an ethical conduct, given that the company acknowledges people's dignity, respects their freedom and privacy.
- c. *Elektra NORESTE* has an Integrated Safety, Health and Environmental Management System, as well as a policy that frames this matter, based on OHSAS 18001 and ISO 14001 pattern standards.
- d. General Safety Rules: Corporate policies and procedures, grouped in a document, to secure safe work practices.
- e. The company has Operational Safety and Occupational Health Committees. Their main goals are
 - ✓ To promote methods and procedures for effective risk prevention
 - ✓ To match over the compliance with safe work practices
 - ✓ To disseminate standards and practices pertaining to safety, occupational health and environment
- f. Safety Alerts: Every time a work-related accident takes place, alerts are generated and disseminated to all company collaborators with the recommendations to prevent and avoid similar situations.
- g. Incident prevention observations (OPI): OPI is a standardized and systemic observation tool of the work process, which aids in determining if the process is being carried out in accordance with *elektra NORESTE S.A.'s* standards, and that it is useful for maximizing the effectiveness of each process and for reducing the risk of accidents.
- h. Safe work analysis (ATS): ATS is a tool used to closely study and record each step in a job or task, identifying existing or potential risks (safety, health, environmental), and determining the best procedures to follow, to adequately carry out the job.

- i. Business Integrity Help Line: The Code of Ethics promotes the use of this telephone line, for reporting and investigating potential questionable practices and behaviors in different business areas that are considered contrary to or in violation of the Code of Ethics, human rights, labor rights or anti-corruption laws.
- j. Medical Services and Quality of Life:
 - ✓ Medical infrastructure and medical staff: *elektra NORESTE* has four clinics in Panama's company facilities and one in Colon. There are two physicians, a nutritionist, an occupational therapist and a occupational health certified nurse, who provide services free of charge, by appointments, to all company collaborators with the essential goal of preventing diseases that require monitoring and control.
 - ✓ Dr. in minutes: In 2006, the company incorporated this new service, available 24 hours a day, year-round, with a co-payment of US \$15.
 - ✓ Free lab tests for personnel joining the company.
 - ✓ First-aid kits in offices and vehicles.
 - ✓ Electrocardiograms, glucose, triglycerides and cholesterol testing at the clinics.
 - ✓ Prevention, control and monitoring of chronic diseases: HTA, diabetes and asthma.
 - ✓ Physical Fitness Program: availability of gyms located near the different work areas where the company pays for 50 percent of total registration fee and additionally offers incentives to collaborators that follow the program.
 - ✓ Annual campaigns: Weight/size, blood pressure, oral hygiene, consumption of healthy foods, visual, vaccination against tetanus, rubella (German measles) and measles.

Actions:

- a. The company's Code of Ethics was reviewed in February 2006, delivered to all collaborators and disseminated through the re-induction program. "It is a positive thing to have refreshed knowledge and values that we apply not only at work, but also in our family life". Santiago González. "Personally, it was very productive to review the safety measures, particularly because of the area I work in". Elsa Santamaría.
- b. Thirty five Safety Alerts were posted in the company's Intranet page and in the corporate manuals, related to incidents or accidents occurred during 2006.
- c. The operative areas of the company set aside five minutes every morning at the beginning of the work day, to focus on a specific topic on accident prevention, taken from the Safety Alerts, as well as from other documents and experiences. The administrative areas of the Distribution and Engineering Directorate carried out these sessions once a week.
- d. Nine Observations for the Prevention of Incidents (OPI) and nine Safe Work Analysis (ATS) were executed, related to the OPIs filed by the areas of Commercial Operations, Reading and 115,000 Volt Lines, Maintenance and Operations, Substations, Protections and Communications.
- e. Safety Training: 30 company collaborators received the "Power Pros" training, focused on technical knowledge (theoretical and practical) and accidents prevention. The staff was also trained to safely perform in heights, confined spaces, forklift and crane.
- f. Safety Contests: Safety Week was held on October 23 thru 27 with a mural competition inside the company, regarding safety measures that must be taken in the work environment. Linemen's day was celebrated with a drama contest on safety matters.
- g. 2006 Visual Campaign: Free eyesight tests were performed on 58.2 percent of the company's collaborators to identify any existing anomaly.
- h. The physical fitness program was carried out with the participation of 127 persons, offered at the company and in agreement with two local gyms for the convenience of the collaborators.
- i. The Annual Company Marathon was organized in benefit of the Panama Firefighters, their safety and that of the population they serve.
- j. Sixteen *elektra NORESTE* collaborators, on company time and as part of the *conexión ELEKTRA* volunteer program, contributed to the "Social Transformation" process

proposed by Junior Achievement, seeking to promote the entrepreneurial spirit in children and young people so that they become, in a near future, generators of employment, securing the economic survival of local communities.

- k. Through *conexión ELEKTRA* and its Parks and Schools Committee, the infrastructure of schools and institutions was improved, as well as the electrical and lighting systems of many installations to benefit hundreds of children and adults in communities with basic needs.
- l. *Elektra NORESTE* improves conditions in rural areas.



"I have been living here for seven years, now I feel safer, because we couldn't even see our hands before, we feel much more protected", said Mr. José De Gracia referring to the installation of street lights in the Nuevo Milenio community in Alcalde Díaz.

Through work carried out jointly with government institutions, *elektra NORESTE* has served diverse rural communities by installing electricity meters in their respective homes. Likewise, after the Ministry of Public Works (MOP) laid out the streets, the distribution company installed street lights, improving safety in the community. This project is complemented with community fairs carried out by the power company in their neighborhoods, to meet with them, answer questions, explain the electricity bill, the reading of the meter and to provide them with energy saving and safety tips, as is the case of those recently developed in Valle Verde, Cristobal, province of Colon, and Nuevo Milenio in Alcalde Díaz, Panama.

Performance:

- a. The re-induction program was attended by 95 percent of the company's collaborators, where dissemination and comprehension of the Code of Ethics was a topic of special attention.
- b. Company training indicators

TRAINING HOURS STATISTICS

EXECUTED BASED ON THE DETECTION OF TRAINING NEEDS (DNC)

| | |
|--|--------------|
| TOTAL MAN HOURS | 10956 |
| TOTAL MAN HOURS IN WORK SHIFTS | 7322 |
| TOTAL MAN HOURS OUTSIDE WORK SHIFTS | 3634 |
| ATTENDANCE % OF COLLABORATORS IDENTIFIED IN DNC | 90% |

PARTICIPATION OF THE PERSONNEL IN TRAINING ACTIVITIES

| # of collaborators | # of activities |
|--------------------|-----------------|
| 186 | 1 |
| 75 | 2 |
| 47 | 3 |
| 49 | 4 |
| 24 | 5 |
| 26 | 6 |
| 27 | 7 |
| 38 | 8 or more |

At least one (1) training activity was attended by 94% of the employees during 2006.

- c. One of the goals most awaited by the organization was achieved on December 13: 100 days went by without lost-time accidents. No additional disabilities were registered up to December 31, closing the year with 118 consecutive days without lost-time accidents.
- d. As a result of the Eighth *elektra NORESTE* Marathon and for the safety of the Firefighters and the population it serves, the distribution company donated safety helmets, leather insulating gloves, flammable gas detector, rescue shears, among other articles that should provide the "Red Shirts" with greater safety and a larger probability of a speedy response in the event of a fire.
- e. Four hundred and fifteen students (a contribution of 3.64% of the population served by Junior Achievement Panama) in six public schools, through seven Economics educational programs, were attended by sixteen *elektra NORESTE* collaborators.
- f. This year, *conexión ELEKTRA* worked on 9 refurbishing and social service projects, improving infrastructure, paint or adapting electrical systems and lighting in rural public schools, parks, a mental health institute and a sustainable farm.
- g. Programs to avoid vehicle accidents were restated in 2006, in view of a slight increase in 2005. The new programs resulted in an improvement of the indicators and a reduced probability of job-related injuries.
- h. Likewise, the programs for the prevention of personal, vehicle or other types of accidents, also provided positive results, reflected in a drop in the rate.

PRINCIPLE No. 2

Companies must make sure they are not accomplices in human rights abuses

Commitment:

Elektra NORESTE observes Human Rights, demanding the same from its vendors.

Systems:

- a. The Code of Ethics promotes the use of the "Business Integrity Help Line" for receiving and investigating potential errors, irregularities, or fraud situations denounced or reported by the personnel or by others outside the company, anonymously, on questionable practices and behaviors in different business areas that are considered contrary to or in violation of the Code of Ethics, human rights, labor rights or anti-corruption laws.

- b. *Elektra NORESTE* promotes entrepreneurial social responsibility establishing relations with companies that also comply with the Global Pact Principles. The clauses within the contracts demand the following actions:
 - ✓ Payment of labor benefits.
 - ✓ Compliance with health policies and standards, safety and environment.
 - ✓ Personnel training.
- c. *Elektra NORESTE* audits each one of the companies once a year to ensure that they comply with the established standards.

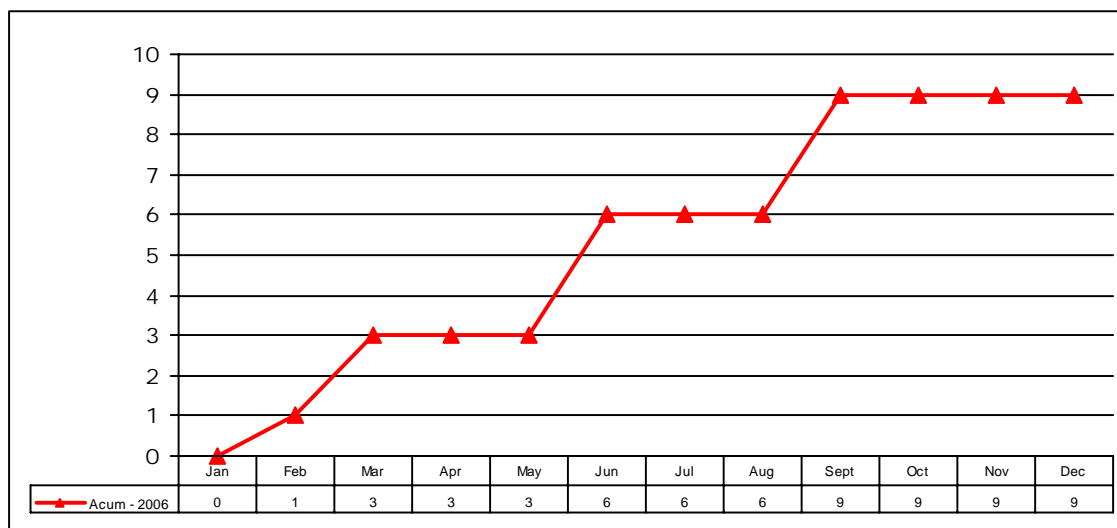
Actions:

- a. All contractors supplied, on a monthly basis, the information regarding the payment of labor benefits.
- b. In safety matters, a total of seven audits were made, aimed at two companies selected for the type of work they perform (repairs and direct contact), with the following findings:
 - ✓ Gloves, boots, ladders, safety goggles and belts in bad state of repair, which were corrected in a later audit.
 - ✓ The last audits made in November, were four non-conformities were detected in one company and two in the other, will be audited again in 2007.
- c. Twenty hours of training to the staff of contractor companies regarding confined spaces.

Performance:

Accidents suffered by employees of contractor companies, as well as damages to third parties within the geographic area served by the distribution company, are included for the first time in the Safety Committees Reports, for the record and monitoring.

Personal Accidents – Contractor Companies



| Year | Jan | Feb | Mar | Apr | May | Jun | Jul | Aug | Sep | Oct | Nov | Dec |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2006 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |

Specific situations that were the cause of a work accident were analyzed, using a Risk Matrix, for the development of the training plan aimed at contractors, with the purpose of reducing this rate in the following years.

LABOR RIGHTS

PRINCIPLE No.3

Companies must support the freedom of association and unionization and the effective recognition of the right to collective negotiation

Commitment:

Elektra NORESTE supports freedom of association and unionization as is evident in the Internal Work Regulations.

Systems:

- a. The Internal Work Regulations.
- b. Collective Agreement in force, signed with the Electric and Similar Industries Workers' Union of Panama (SITIESPA) in 2003. Among other things, said agreement offers the following benefits additional to the ones received under law:
 - ✓ 50% discount in the electricity bill
 - ✓ 10 scholarships for children of collaborators with a high grade average
 - ✓ celebration of Holidays (mother's day, secretary's day, reader's and electrician's day)
 - ✓ awards for attendance
 - ✓ funeral expenses
 - ✓ child delivery expenses
 - ✓ merit for studies (the company grants US \$75 to those workers that obtain their college degree: college level technician and B.Sc. or B.A. degree)
 - ✓ recreational and sports facilities
 - ✓ collective life insurance
 - ✓ XIIIth month bonus
- c. A Company Committee made up by two representatives from the workers and two from the company meets periodically to discuss labor-related issues. In the event of an individual conflict, the interested party may request the Company Committee to intervene to conciliate the parties.
- d. *Elektra NORESTE* facilitates, depending on the circumstances of the rendering of the service and without detriment to the execution of the work, the carrying out of union related business at work centers. To that end, it provides areas and allows them to be used during daytime business hours, where union representatives from each center may meet with collaborators.
- e. Likewise, at work centers, the union uses a place specified by the company to place a bulletin board for the exclusive use of the union.

Actions:

- a. The company recognizes SITIESPA (the union) as the legitimate representative of all unionized workers that work at *elektra NORESTE*. The company does not interfere, directly or indirectly to promote or control a workers' union, in the resignation or affiliation to a union other than the one it is already affiliated to, nor does it commit acts of persecution or dismissal of the union directors or representatives for performing functions related to the post for which they were elected; in this sense, it also does not intervene in internal union affairs nor does it practice discrimination against members for the sole fact of their affiliation to the union organization.
- b. The Company Committee met on three occasions during 2006 to discuss the following topics:
 - ✓ method used to carry out the performance evaluations
 - ✓ the possibility of increasing salaries
 - ✓ disconformities for disciplinary sanctions

Performance:

- a. Forty six percent of *elektra*'s population is affiliated to the union
- b. The first negotiation of the Collective Work Agreement, in force until 2007, was carried out in a direct and successful manner in 2003, without the need to raise it to the competent government instances.
- c. In 2006 the union filed before the competent authorities a list of alleged violations to the Collective Work Agreement by *elektra NORESTE*. Said negotiation took place in an environment of dialogue and agreement, in less time than what was established in labor standards to solve these conflicts. Although it was not possible to prove any violation whatsoever by the company, the opportunity was used to talk about and agree on certain unconformity issues between the parties, arriving at a beneficial agreement. The participation of the Ministry of Labor and Development was just as an observer, since there was no need for intervention or mediation by the officers.
- d. In 2006 SITIESPA filed a complaint against the Internal Work Regulations, requesting the annulment of certain articles (4, 9, 27, 36 and 40). Up to date, the courts have not issued a ruling in that regard. Likewise, six complaints were filed by former workers for alleged unjustified dismissal, of which one has already been ruled on, preliminarily, in favor of the company.

PRINCIPLE No. 4

Companies must support the elimination of all types of forced or compulsory labor

Commitment:

Elektra NORESTE supports the elimination of all forms of forced or compulsory labor according to the Internal Work Regulations and the national laws in force.

Systems:

The Internal Work Regulations provide a detail of the employers' obligations and prohibitions, among which the following obligation is found

- ✓ *Keep a record making evident: the name, the age, the gender, the nationality, the salary, the working hours, specifically extraordinary hours worked and the dates of the vacation periods and the remuneration received by each worker.*

And the prohibition to

- ✓ *Demand the carrying out of works that endanger the health or the life of the workers.*

Actions:

Elektra NORESTE collaborators receive their work contract duly sealed by the Ministry of Labor and the same contains the legal provisions for its termination.

Performance:

- a. All *elektra NORESTE* collaborators receive remuneration higher than the country's minimum wage. If compared with similar companies, *elektra NORESTE* remunerates its collaborators competitively, being in the 50th percentile.
- b. The company measures perception, thoughts and feelings of the collaborators through a survey made by an external company, IPSOS Hispania, which in 2006 showed an 89 percent labor satisfaction index.

PRINCIPLE No. 5
Companies must support the effective abolishment of child labor

Commitment:

Elektra NORESTE promotes the effective abolishment of child labor through education.

Systems:

- a. The recruitment and selection process includes the filling of a job application where the person has to provide reliable information and a photocopy of his/her identification; otherwise, at the time of hiring, the labor relation may be terminated if any information has been omitted or if false information has been supplied.
- b. The Internal Work Regulations, in its article 20, regulates this matter.

Actions:

- a. The company does not hire minors (under age 18 according to national laws). The only minors that may be admitted to work in the company are those that due to their professional practice of high school or higher studies so require and request it, taking into consideration their academic needs.
- b. The company doubled its corporate sponsoring, going from nine to 18 sponsored children in the province of Darien, in cooperation with the Fundación Pro Niños de Darién.
- c. The committee Pro Niños de Darién, members of *conexión ELEKTRA* corporate volunteers, also promoted among the collaborators, the sponsoring of Darien children and managed, jointly with the Fundación Pro Niños de Darién, piggybanks located within company branch offices.

Performance:

- a. *Elektra NORESTE* made possible for 18 children in the rural province of Darien, the teaching-learning process through school supplies, breakfast and lunch in school cafeterias, preventive medical attention (vaccination, anti-parasite agents, oral hygiene and iron), clothing and didactic material for teachers.
- b. The *conexión ELEKTRA*'s committee Pro Niños de Darien made it possible for 60 company collaborators to become sponsors of 23 Darien children, to facilitate their education, feeding and preventive medical attention. Also, over US \$6,000 were collected through the piggybanks located at the branch offices to aid tens of children.

PRINCIPLE NO. 6
The companies must support the elimination of discrimination in employment and occupation matters.

Commitment:

Non-Discrimination Declaration

Elektra NORESTE declares that in what respects to labor relations, the Constitutional principle of the Republic of Panama governs, which states that, for equal work, under identical conditions, the same salary or wage must be paid, regardless of who are the persons that perform it, without distinction of gender, nationality, age, race, social class political or religious ideas.

Systems:

- a. *Elektra NORESTE*'s Code of Ethics, under the section of relations with the internal and external customers, state that "We are a company committed to the principle of equal opportunity, therefore, there will be no discriminations due to ethnic group, political affiliation, gender, age, disability or whichever other segregationist characteristic".

- b. Selection and Recruitment Process. Every position within the company includes a detailed profile according to the duties and responsibilities, starting point for the personnel recruitment and selection process. The selection process includes interviews based on competencies, psycho-technical tests and knowledge tests. The information obtained through all these elements makes personnel selection easier.
- c. Business Integrity Help Line

Actions:

- a. For the second consecutive year, *elektra NORESTE* becomes a corporate collaborator of the "Tagua" Professional Training Center in Cerro Azul, which trains women, with low income, in technical careers, oriented to tourism service and hospitality.
- b. *Elektra NORESTE* supports on a monthly basis the Offer a Home Foundation (Fundación Ofrece un Hogar) for the survival of different programs, among which we find the María de Guadalupe Home, which takes in young pregnant women and supports them to continue their studies.

Performance:

- a. Thirty percent of company collaborators are women and they occupy 32 percent of managerial posts.
- b. Training provided by the Tagua Training Center, where *elektra NORESTE* is a corporate collaborator, gives over 400 women the opportunity of gaining access to jobs.
- c. At the María de Guadalupe Home (Offer A Home Foundation), which is supported by the distribution company, fifteen young pregnant women, most between ages 12 and 18, receive pre and post natal attention, psychosocial orientation and technical training offered by the National Human Development Institute (INADEH), while they are allowed to complete their studies.
- d. During 2006, through the Business Integrity Help Line, a call was received related to the need of carrying out performance evaluations on the scheduled dates. Immediately, the Human Resources management verified the evaluation processes and the areas identified with delays, performed the delayed evaluations immediately.

ENVIRONMENT

PRINCIPLES No. 7, 8 and 9

Companies must support a preventive focus in view of environmental challenges

Companies must commit to initiatives that promote greater environmental responsibility

Companies must promote the development and dissemination of environmentally respectful technologies

Commitment:

Elektra NORESTE maintains a preventive attitude with respect for the environment, promotes environmental responsibility and encourages the development of environmentally respectful technologies, according to its internal regulations, the National Environmental Authority (ANAM) standards and national laws in force.

Systems:

- a. The company's Code of Ethics, under its section on Compliance with the Laws, Rules and Regulations, contains a paragraph on Environment, which reads as follows: "We recognize

the protection of the environment as part of our social duty, which is a task shared by all. Our commitment with the environment is reflected through our contributions to programs aimed at the protection and preservation of the ecosystems.

- b. One of the five values shared by company collaborators is *Social Responsibility*, which states that "My actions improve our surroundings". These actions are part of each employee's performance evaluation.

Actions:

- a. *Elektra NORESTE* started the first process phase for certification of compliance with the Environmental Adaptation and Management Plan (PAMA), beginning with two voluntary audits applied to the company by environmental consultants, ITS Consultants of Panama, one in January as a baseline and a second one in December 2006.
- b. As a result of the first voluntary environmental audit of the year, there was a report on the need to repair transformer No. 3 at the Santa María Substation, which consisted in replacing the top and bottom gaskets of the transformer's radiators, as well as the gaskets of their top inspection lids. To perform this task, all the oil had to be removed from the transformer (approximately 5,000 gallons) while avoiding exposing the oil removed and its active part (paper and bushing) to the atmosphere. Oil leaks were completely eliminated.
- c. *Elektra NORESTE* recycled electric material, iron, street lights and transformers through the China Metals Corp., S.A. recycling company.
- d. Sponsorship of the coastline and submarine cleanup at the Guaira, in the Colon province, allied with the Oceanic Association of Panama.
- e. Energy savings:
 - ✓ through 32 "*elektra style*" fairs, communities were taught energy savings and electrical hazards prevention practices.
 - ✓ the company was invited as a speaker to the Energy Savings Forum of the Santa María la Antigua University, where it presented the topic "Electricity Savings Alternatives".
 - ✓ Power Guardians: For the fourth consecutive year, the distribution company successfully completes this program, which in addition to teaching 816 children to save energy, took 243 students and 14 teachers of the Colon province on a tour to the Punta Galeta Marine Laboratory, where they were taught the importance of valuing, protecting and preserving the ecosystem.

Performance:

- a. On September 2006, the National Environmental Authority (Autoridad Nacional del Ambiente - ANAM) approved the Voluntary Environmental Adaptation and Management Plan (PAMA) presented by *elektra NORESTE*, which will be developed during a four-year period.
- b. In 2006, the company recycled 160,539 pounds of electrical material, 9.82 tons of iron and 3,083 public lights and transformer units.
- c. An energy savings policy was implemented within all company facilities as of the month of March.
- d. Over 280 pounds of garbage were collected during the coastline and submarine cleanup exercise in the Guaira, Colon, by 21 volunteers of the Oceanic Association of Panama, with the sponsorship of *elektra NORESTE, S.A.*
- e. An external company, IPSOS Hispania, applied the OCA survey with the purpose of measuring the organizational culture of *elektra NORESTE* to know the perception, thoughts and feelings of the internal customer. Among the components of the survey, the perception of environmental support and social responsibility were also measured.

VALUES CULTURE 74%

Favorable => 75%
 Between 50 and 74%
 Unfavorable =< 49%

| VALUES CULTURE | 2006 | 2005 | 2004 |
|--|------|------|------|
| This company complies with the responsibility of contributing to Panama's development, through improving the living conditions of its personnel and its customers, devoted at the same time to the conservation of the environment and its social responsibility | 83% | 87% | 84% |
| In this company, people know and fulfill the duties they have accepted, aware of the scope and willing to assume the consequences stemming from the same | 86% | 87% | 83% |
| In this company, persons act consistently with truthfulness, respecting the property of colleagues, customers, vendors and of the company | 84% | 84% | 82% |

ANTICORRUPTION

PRINCIPLE No. 10

The companies must work against corruption in all its shapes, including extortion and bribery

Commitment:

Elektra NORESTE commits to fight against corruption, as is evident in its Code of Ethics and Antifraud program, the national laws in force and the Inter-American convention against Corruption, signed by the member countries of the Organization of American States.

Systems:

- a. *Elektra NORESTE* has an Antifraud Program, the "Prohibition of Corrupt Acts" Risk Matrix and the Corporate Code of Ethics, which set the guidelines for the adequate management of fraud and corruption risks within and outside the company. Said documents are aligned with Law N° 42 of July 1, 1998, which prohibits acts of corruption.
- b. Compliance with these and other documents are supervised by an audit committee made up by three members of the Board of Directors, through continuous tests carried out by Internal and External Audits.
- c. A culture of values is also promoted based on teamwork, integrity, service culture, social responsibility and safety, which serve as bylaws for strengthening, understanding, complying and applying the Corporate Code of Ethics.
- d. Business Integrity Help Line. Through this telephone line, irregularities may be reported anonymously.
- e. As a basis for fighting all forms of corruption, there are also clauses within the General Conditions of the Contracts with Vendors that require:
 - ✓ Compliance with legal standards: contractors are obliged to fully comply with all laws, decrees, municipal ordinances, municipal agreements and legal provisions in force.
 - ✓ Compliance with ethical, moral and good customs standards: contractors, their employees, as well as their subcontractors are obliged to comply with the standards and provisions established in *elektra NORESTE's* Code of Ethics and will refrain from carrying out actions or omissions that counter moral and good customs standards.
- f. Even though they are not anticorruption systems, the following contribute to transparency:

- ✓ Sarbanes Oxley Bill: *elektra NORESTE* applies the Sarbanes Oxley Bill, which demands, in its sections 302 and 404, the integrity and transparency of the information included in the financial reports (302), and the reliability of the internal controls established by the administration (404).
- ✓ Coso Standard: as a reference framework for the evaluation of the internal control.
- ✓ Bonds Issuance: In June, *elektra NORESTE* made a issued bonds locally and internationally, committing the company to inform to the National Securities Commission of Panama and the Stock Exchange of Panama on the quarterly financial results and on any event of importance that affects the company in its performance. This new way to report includes the rigorous application of internal control, the corresponding accounting principles and a broad transparency in the administration. The company must also inform the Bank of New York on all information sent to the Securities Commission and the Stock Exchange in Panama.

Actions:

- a. The re-induction program, carried out between June and August, included the discussion of the Code of Ethics, which includes a section of the Prohibition of Corrupt Acts.
- b. Training was given to the key positions in the different areas of the company, on the importance of the SOX system, as well as its design and implementation.
- c. During 2006 there was constant follow-up to the execution of controls by the owners of the same and to the remediation of the findings by the auditors' Tests Group.
- d. Likewise, there was the commitment of the General Management expressed through meetings with those involved in the SOX-404 System for the revision of the test results and renewal of the motivation and participation in the correct execution of the internal controls.
- e. In the referred Antifraud Program, training is offered every two years related to the most important aspects in Law 42 on corruption. Said trainings are aimed at the employees, contractors and vendors that have direct relations with public officials, in order to avoid non-compliance in this matter.
- f. The distribution company actively participated in meetings with the Ministry of Trade, Industries and Agriculture of Panama to discourage cable theft (iron and copper), also contributing to the drafting of the new Law Decree that regulates the purchase and sale of these materials.

Performance:

- a. Participation of 95 percent of company collaborators in training (re-induction program) that covered, among other topics of importance for the compliance of the Global Pact principles, the prohibition of corrupt acts.
- b. The amount of persons that took the FCPA course in 2005 were:
 - ✓ 117 collaborators
 - ✓ 41 contractors
 - ✓ 27 vendors
- c. Only eight reports have been received through the Business Integrity Help Line since its implementation in 2004 and none of them has been related to cases of fraud or corruption.
- d. The adequate internal control has resulted in the generation of evidence that ensures that the financial information is obtained in a timely and precise manner. The measurement of test results recorded for the end of 2006 that 77 percent of key controls were implemented and tested. In this same sense, findings accounting for only 3 percent were found in operational efficacy or controls execution.

Elektra NORESTE's Global Compact Communication on Progress has been posted on the Intranet and our Website: www.elektra.com.pa available for all stakeholders.