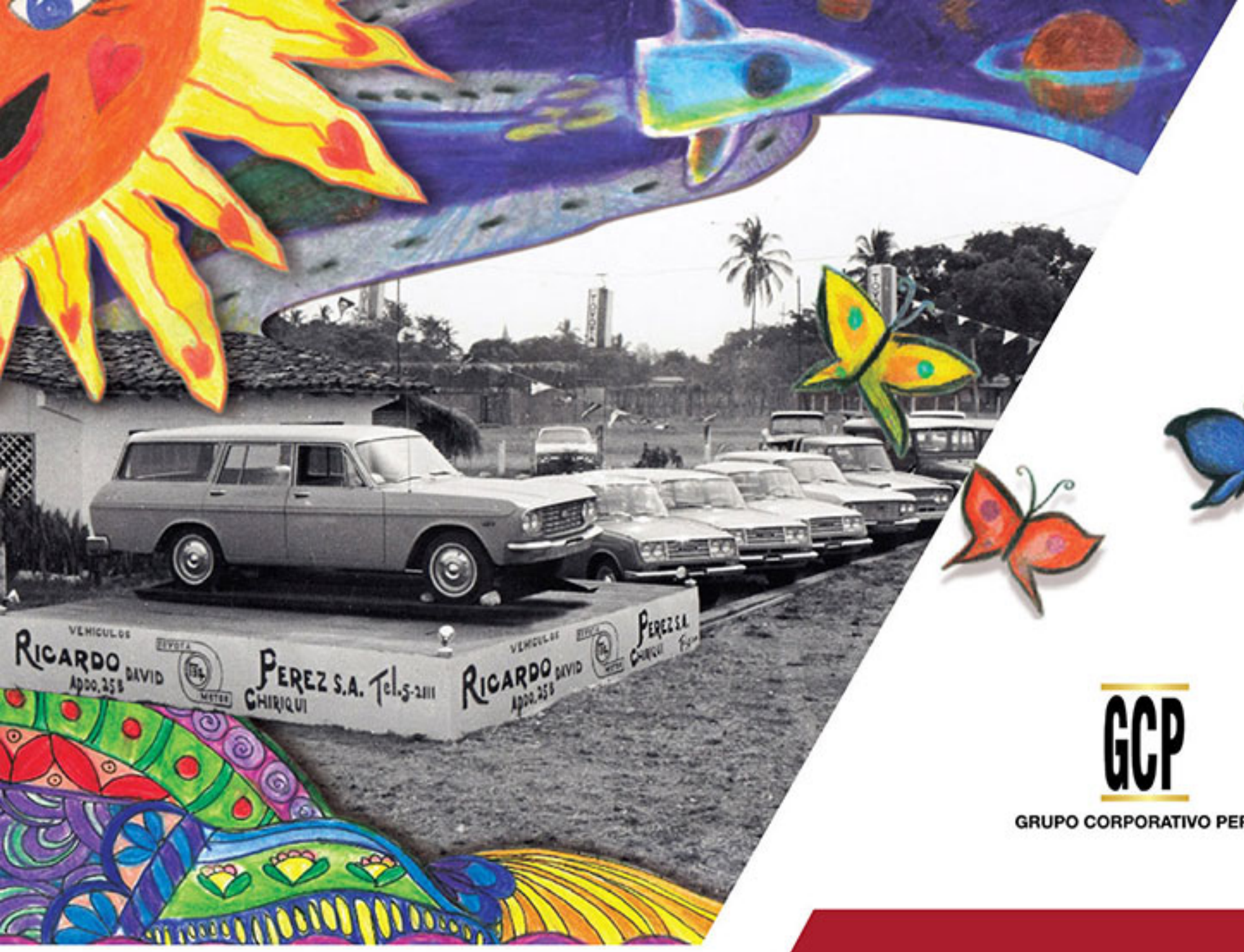


GCP

GRUPO CORPORATIVO PEREZ

INFORME ANUAL

Responsabilidad Social 2015

60 años moviendo vidas

NUESTRA INSPIRACIÓN SOCIAL

Grupo Corporativo Pérez es un conjunto sinérgico de empresas en constante evolución y expansión. Sus actividades se concentran en el transporte y la logística. Su crecimiento se debe a su actitud innovadora, su habilidad para adaptarse a las realidades locales y su siempre renovado compromiso con la comunidad.

Cada día 1,680 colaboradores se entregan a la tarea de dar atención superlativa a nuestros clientes –internos y externos- a nuestros accionistas, socios estratégicos, proveedores y la sociedad.

Nuestra Inspiración Social apunta a la construcción de una sociedad próspera y equitativa, en la que se haga un uso eficiente de los recursos y en la que los individuos puedan vivir con seguridad y dignidad.

CONTENIDO

Mensaje del CEO	4
Historia de Grupo Corporativo Pérez	6
Estructura de Grupo Corporativo Pérez	10
Esencia de Grupo Corporativo Pérez	12
Mención Honrífica al Sr. Pedro Coparropa	14
Prácticas laborales y Ética en el Trabajo	15
Principios de la Política de Gestión de Capital Humano	16
Programa de gestión de habilidades, formación y desarrollo	19
Recompensa al mérito de nuestros colaboradores	23
Salud, Seguridad y Bienestar	24
Educación	27
El auto de tus sueños	32
Medio Ambiente	33
Ética y Transparencia	36
Derechos Humanos	38
Fundación Ricardo Pérez García	38
Voluntariado Corporativo	40

MENSAJE DEL PRIMER VICEPRESIDENTE EJECUTIVO Y GERENTE GENERAL

Entre las máximas filosóficas que Toyota Motor Corporation ha documentado y compartido con sus distribuidores a nivel mundial, hay una que a nosotros nos inspira particularmente: "Que el conocimiento del pasado ilumine nuestro futuro". Y al cumplir Ricardo Pérez, S.A. este año, 2016, sesenta años de relación robusta y ejemplar con Toyota Motor Corporation nos complace en esta edición de nuestra memoria de Inspiración Social, reflexionar acerca de nuestro pasado y visionar nuestro futuro.

Nuestra corporación nace el 18 de setiembre de 1956, con la inscripción en el Registro Público de la República de Panamá bajo el nombre Ricardo Pérez, S.A. Si bien nuestro fundador, don Ricardo Pérez García, llevaba a cabo actividades comerciales con anterioridad a esa fecha bajo licencia comercial personal, la nueva empresa es creada para distribuir en todo el territorio nacional una marca japonesa de automóviles que en ese momento era desconocida: Toyota. Para aceptar dicha distribución, don Ricardo declinó la representación de los muy reconocidos vehículos agrícolas Ford y también de los vehículos de marca Land Rover.

Ricardo Pérez, S.A. - 1959

"Ricardo se volvió loco", pensaron algunos. Quizá lo pensaron más que algunos. Pero la historia ha evidenciado el instinto audaz y la visión comercial aguda de don Ricardo, pues hoy en día Ricardo Pérez, S.A. es en Panamá el distribuidor automotriz "Ichi-ban", que significa, número uno; así como lo es Toyota Motor Corporation en el mundo.

Ricardo Pérez, S.A. - 1959

Ser "Ichi-ban" no se logra meramente por el número de unidades vendidas, o atendidas en los talleres; se logra sosteniendo una reputación de excelencia, prudencia, integridad, innovación y coraje tanto en las actividades comerciales como en las contribuciones a la sociedad.

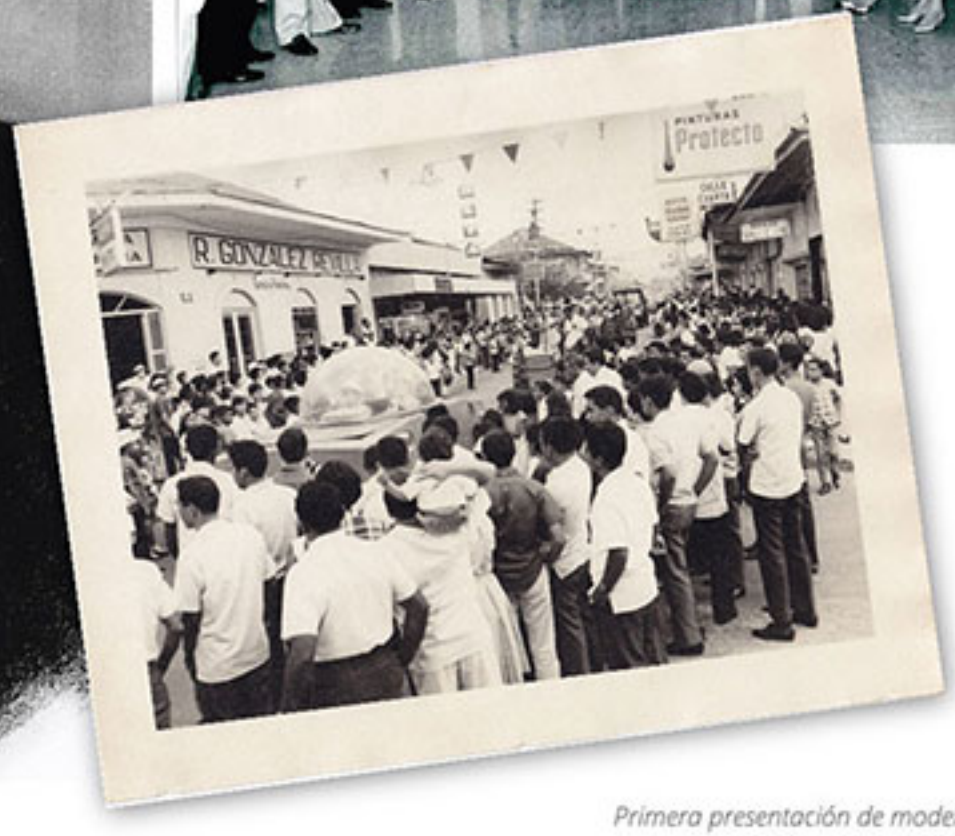
Estas son las luces del pasado que iluminan nuestro futuro: pensar de manera diferente y actuar de manera diferente, basando nuestra sostenibilidad sobre el respeto por las personas y el kaizen (concepto que equivale al mejoramiento continuo dentro de una empresa). Mantener la coincidencia rigurosa entre la esencia y la apariencia, para ser conocidos, reconocidos y respetados como ciudadanos corporativos. Asumir responsabilidad, crear confianza y actuar con audacia, para juntos dejar huella en nuestra sociedad.

Este año nos sentimos orgullosos de haber renovado nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas del cual somos suscriptores desde el año 2001.

Nos sentimos honrados y felices con la confianza y la amistad de Toyota Motor Corporation durante estos primeros sesenta años y agradecemos con anticipación las oportunidades que nos seguirán ofreciendo ustedes, nuestros clientes y aliados, de mover sus vidas por los sesenta y más años que están por venir.

Ser "Ichi-ban" no se logra meramente por el número de unidades vendidas, o atendidas en los talleres;
se logra sosteniendo una reputación de excelencia, prudencia, integridad, innovación y coraje tanto en las actividades comerciales como en las contribuciones a la sociedad.

Don Ricardo Pérez



Primera presentación de modelos 1965

HISTORIA DE GRUPO CORPORATIVO PÉREZ

14 momentos clave para definir una trayectoria de éxito.

LA EMPRESA ORIGINAL

La raíz de lo que hoy en día es el Grupo Corporativo Pérez es la empresa Ricardo Pérez, S.A. Su fundador, un visionario luchador y persistente, don Ricardo Pérez García, había nacido en 1912. El registro de la empresa original se realizó el 18 de setiembre de 1956 para "comprar, vender y negociar en toda clase de mercadería, especialmente en productos de petróleo y artículos para vehículos de motor ...establecer y cerrar estaciones de servicio de vehículos de motor...dedicarse a cualquier otro negocio lícito no vedado a las sociedades anónimas..."En esa fecha, que hoy puede parecer muy remota, la empresa distribuía automóviles Land Rover y vehículos agrícolas Ford, mantenía un taller de reparaciones y un almacén de mercancía variada llamada Detalles. Con esta lúcida y visionaria decisión, Ricardo Pérez, S.A. se convirtió, en orden cronológico, en el quinto distribuidor de la marca Toyota en el mundo.

NO PASÓ MUCHO TIEMPO

Y en ese mismo año don Ricardo declinó las marcas Land Rover (vehículos) y Ford (equipo agrícola) optando por aceptar la distribución exclusiva de la marca Toyota para Panamá. Esta decisión significaría el cimiento de una relación que continúa hasta nuestros días con Toyota Motor Corporation, apuntalada por una estrecha confianza mutua.

EL PRIMER TOYOTA

Un año después, en 1957, Ricardo Pérez S.A. vende su primer auto Toyota. El modelo, que simbolizó el inicio de una era de esplendor comercial y social era un FJ-20.

LA FAMILIA NO TIENE PRECIO

En 1967, siguiendo con claridad sus valores personales, don Ricardo cedió a otra empresa las tareas de distribución de vehículos en la capital. ¿Las razones? Decidió permanecer en Chiriquí para que sus hijos tuvieran la oportunidad de crecer en un ambiente que don Ricardo consideraba el más apropiado para su formación y desarrollo humano.

EL GRUPO CORPORATIVO SE FORMALIZA

Grupo Corporativo Pérez es formalizado en 1974 por don Ricardo Pérez García, en primer lugar adquiriendo la operación de Gulf Petroleum Co. para Chiriquí. Luego desarrolló en la provincia chiricana su propia compañía distribuidora de productos de petróleo y finalmente agrupó a las dos empresas: Petrolera Nacional, S. A. y Ricardo Pérez, S.A.

EN LA CAPITAL

En 1982, don Ricardo descentraliza la empresa, enviando a su hijo Ricardo Pérez M. a la capital. La primera sucursal capitalina estaba ubicada en la Avenida Frangipani, y con ella se inicia una expansión estratégica para abastecer el mercado de la capital. 30 años después, la empresa cuenta con 8 sucursales de ventas de autos, incluyendo talleres a nivel nacional y 55 Talleres Móviles.

LA GULF PETROLEUM CO. SE DESPIDE

En 1974 La Gulf Petroleum Co., anteriormente conocida como Union Oil Company, se despide de Panamá y don Ricardo adquiere sus instalaciones y derechos de compra a la Refinería Panamá. De este modo se da inicio a la compañía Petrolera Nacional, S.A., que en 1989 lanza su marca propia de lubricantes y combustibles, ACCEL. Esta empresa, la única de esta índole con capital 100% panameño, se convirtió en la segunda petrolera panameña más importante, alcanzando una red de 56 estaciones de servicio al cierre del 2006. En el año 2007 vende sus operaciones y red de estaciones de servicio propias a la empresa TERPEL.

Segunda Generación Pérez

Feria de David - 1970

LA TRANSICIÓN ESTRATÉGICA

1980 marca la culminación del diseño de la transferencia administrativa a los 5 hijos de don Ricardo Pérez. Además de traspasarles las responsabilidades operativas, cede a la segunda generación las acciones de la empresa, siguiendo el estratégico plan elaborado junto a su amigo y asesor Rodolfo E. Icaza C. La nueva Junta Directiva quedó encabezada por la hija primogénita, Leila Pérez de Altieri, quien siguiendo los lineamientos establecidos por su padre, articuló con tino las relaciones empresariales y personales entre los cinco hermanos, quienes laboraron en las distintas empresas cumpliendo responsabilidades específicas.

OPERACIÓN RESCATE

En diciembre de 1989, toda la sociedad panameña se vio profundamente afectada por lo que algunos llaman la invasión norteamericana de Panamá y otros, la liberación. El inventario íntegro de automóviles fue robado en medio de los saqueos generalizados. Ricardo Pérez Martinís acompañado por un grupo de intensos y valientes colaboradores, enfrentaron a bandas de maleantes e incluso a las tropas norteamericanas. Las historias de esta gesta bravía fueron publicadas en la monografía titulada "Crónicas de la Operación Rescate".

LOS RETOS DE LA "DOBLE Y" EN EL 2001

Dos términos que inician con la letra Y se convirtieron en genuinas amenazas para Ricardo Pérez S.A. y para el grupo corporativo en su totalidad. Estas amenazas sirvieron para demostrar y fortalecer el temple de la empresa. En primer lugar el yen se robusteció hasta quedar a la par del dólar, reduciendo la competitividad en el precio de los autos japoneses. La segunda circunstancia fue la decisión de Toyota Motor Corporation de reemplazar el popularísimo Tercel, por un nuevo modelo de extraño y vanguardista diseño: el Yaris. Este modelo empezó con mal pie, iniciando su trayectoria con una percepción negativa generalizada, aunque más adelante sufriría transformaciones que terminarían convirtiéndolo en un favorito de todos.

ENERGÍA Y SINERGIA

En 1992 se reorganiza el grupo empresarial a través de la creación de dos divisiones: la División Automotriz y la División de Energía, ambas bajo el paraguas de Grupo Corporativo Pérez, S.A.

Inauguración de Toyoservicios - Ave. Ricardo J. Alfaro - 1984

EL JUBILEO

En 2006 Ricardo Pérez S.A. celebra el Jubileo de su relación con Toyota Motor Corporation. Se cumplían 5 décadas de armonioso e intenso vínculo. Los cinco accionistas ofrecen un evento de gala para clientes y socios estratégicos, con la honrosa asistencia del Presidente Honorario Shoichiro Toyoda y altos ejecutivos de Toyota Motor Corporation. El galardonado pianista panameño Danilo Pérez interpretó un arreglo especial de la canción favorita del huésped de honor.

LA RENOVACIÓN DE GRUPO CORPORATIVO PÉREZ

En 2011, los accionistas deciden formalizar la transición de empresa familiar a familia empresaria. Para ello invitan a Rodolfo E. Icaza C., quien había sido Director Externo del grupo durante cuatro décadas, a asumir la Presidencia de la Junta Directiva de Grupo Corporativo Pérez y las responsabilidades de CEO de ésta y de las Juntas Directivas de las empresas que conforman el grupo, en las cuales participan miembros de la Tercera Generación de la Familia Pérez, así como Directores Externos.

UN NUEVO PARADIGMA

También a partir de 2011 el Grupo Corporativo Pérez se articula en torno a la Salud Organizacional como plataforma para alinear, ejecutar y renovar los valores corporativos que definen las acciones comerciales y de responsabilidad social.

EL PRESENTE

Una vez finalizada la gestión de Rodolfo Icaza, la corporación es confiada a profesionales capaces e idóneos, algunos con fructíferas trayectorias dentro de la corporación. Entre ellos, Javier Díaz (Primer Vicepresidente Ejecutivo y CEO) quien se había iniciado como Gerente Comercial, y Fernando Miranda (Vicepresidente Ejecutivo y Subgerente General de la División Automotriz) quien se inició como bodeguero en Chiriquí. Junto a ellos, Linnetti Fernández y Gabriel Samudio conforman un equipo cohesivo, profesional, inspirado y comprometido con el liderazgo de la corporación.

ESTRUCTURA DE GRUPO CORPORATIVO PÉREZ

DIVISIÓN AUTOMOTRIZ

Ricardo Pérez, S.A., fundada en 1956, distribuye y da servicio a vehículos de las marcas Toyota, Hino y Lexus, a través de 8 sucursales y 55 talleres móviles en toda la República. Mantiene el liderazgo reconocido en la industria por más de 25 años.

Tambor, S.A., empresa líder en su rubro, fue fundada en 1960 y adquirida por Grupo Corporativo Pérez en el año 2005. Distribuye las llantas Bridgestone y Firestone, y brinda servicios de mantenimiento liviano a vehículos de todas las marcas, en sus 12 establecimientos a nivel nacional.

Panamá Bond, S.A., opera desde 1985 las facilidades de logística de autos nuevos y usados, donde los vehículos son recibidos, inspeccionados para asegurar condiciones óptimas, y se les adiciona los accesorios que el cliente haya solicitado.

DIVISIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS

Seguros Centralizados, S.A., empresa conformada en el año 1981, es una gestora de servicios completos a través de múltiples empresas de seguros y se especializa en los vehiculares.

Corporación Financiera de Equipos, S.A., fundada en el año 2004, consolida las operaciones financieras y de crédito del grupo brindando servicios como TOFIS en nuestras plataformas de venta de autos, financiamientos de corto plazo para clientes empresariales, y la administración de la cartera de clientes corporativos.

Auto Trust Inc., constituida en el año 2005, se dedica al negocio de fideicomiso enfocado en la industria automotriz.

DIVISIÓN DE NUEVOS PROYECTOS Y NEGOCIOS LOGÍSTICOS

Incorporada en el año 2007, es el área responsable de estructurar e implementar la estrategia de diversificación de Grupo Corporativo Pérez, enfocándonos en el desarrollo de Nuevos Negocios en sectores de alto potencial en nuestro país y la región, como lo son: Logística, Energía, Inmobiliario Corporativo e Industrial

Sus empresas son:

Interoceanic Worldwide Cargo (IOCC), se fundó en el año 2007. Es una empresa enfocada en desarrollar el potencial que ofrece el Sector logístico en Panamá, gestionando en tres áreas clave del negocio: logística de almacenaje y distribución, agencia de carga global, y logística para proyectos.

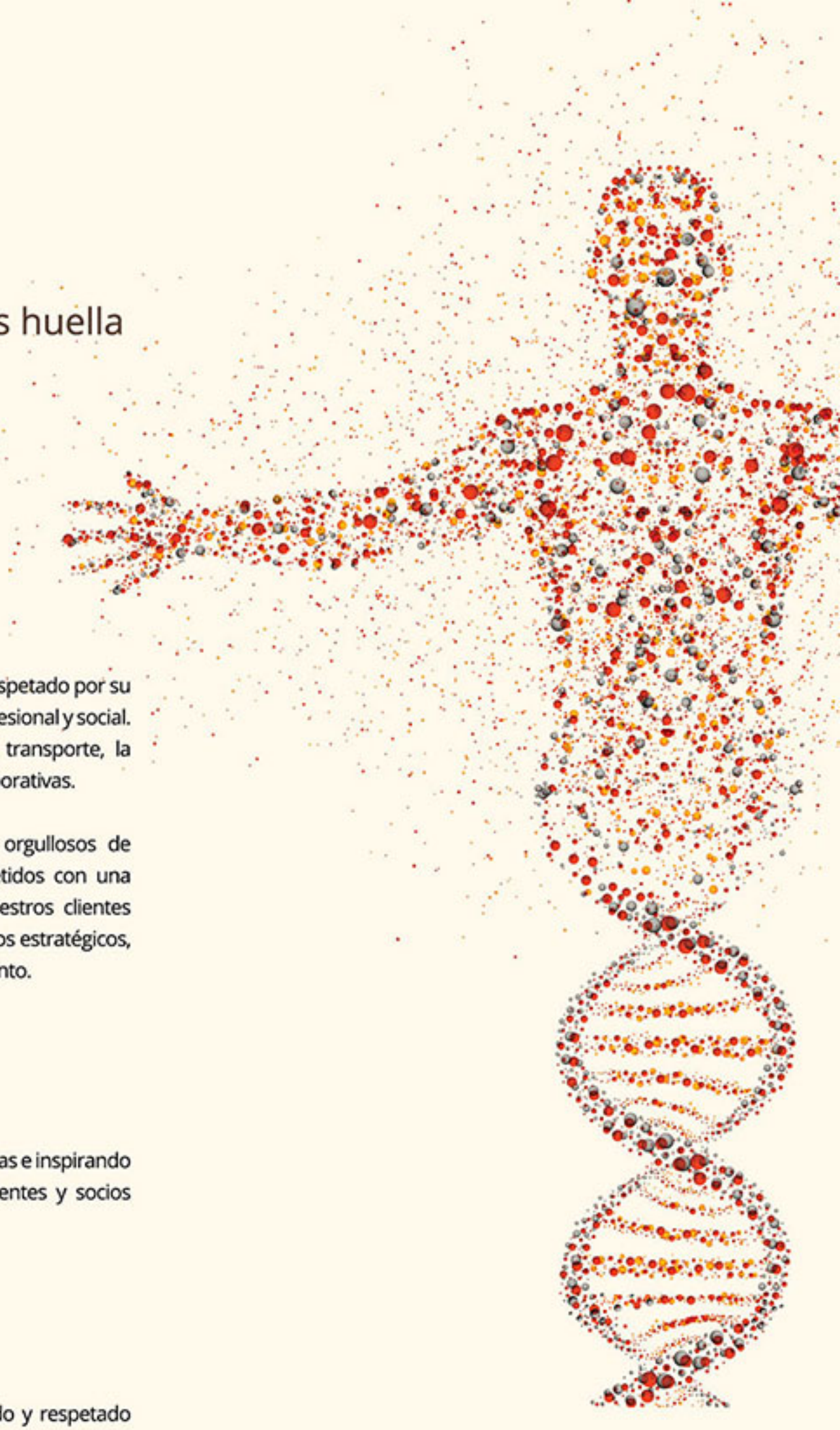
En la actualidad opera como agencia de carga Certificada IATA y cuenta con una red de agentes corresponsales en más de 100 ciudades en todo el mundo, más una red de proveedores de clase mundial para sus operaciones logísticas para proyectos.

Parque Logístico Panamá (PLP). Fundada en el año 2009, desarrolla el proyecto inmobiliario logístico e industrial del mismo nombre, que consta de 46 hectáreas cerca del Aeropuerto Internacional de Tocumen y se establece bajo la modalidad de propiedad horizontal (PH) y ofrece facilidades que cumplen estándares de clase mundial para el desarrollo de actividades logísticas y de industria liviana.

Inmobiliaria Plaza del Este, S.A., creada en 2012, es una empresa de participación accionaria equitativa entre GCP y el prestigioso grupo inmobiliario Empresas Bern. Fue creada para construir y promover un visionario complejo de dos torres corporativas en Costa del Este, que suman 30,000 metros cuadrados y cuentan con pre-Certificación LEED en virtud de sus méritos conservacionistas en diseño y construcción. Esta empresa representa la primera gestión compartida para ambos grupos corporativos, que son suscriptores del Pacto Global de las Naciones Unidas y comparten valores fundamentales de liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial.

ESENCIA DE GRUPO CORPORATIVO PÉREZ

Juntos dejamos huella



¿Quiénes Somos?

Nuestro grupo corporativo es conocido y respetado por su liderazgo, transparencia y compromiso profesional y social. Nuestras empresas se concentran en el transporte, la logística, las finanzas y en bienes raíces corporativas.

Sumamos más de 1,600 colaboradores, orgullosos de pertenecer a nuestro grupo y comprometidos con una atención superlativa y de alto nivel a nuestros clientes internos, clientes externos, accionistas, socios estratégicos, proveedores, y a nuestra sociedad en conjunto.

Misión

Mover vidas desafiando todas las expectativas e inspirando confianza entre nuestros compañeros, clientes y socios para juntos dejar huella.

Visión

Grupo Corporativo Pérez (GCP) es conocido y respetado como líder y referente, sustentando nuestro liderazgo en tres pilares de la salud organizacional: la gestión de capital humano, la cultura de calidad de atención al cliente y la inspiración social.

ESENCIA DE GRUPO CORPORATIVO PÉREZ

El éxito sostenido de nuestro grupo está fundamentado en crear oportunidades, determinar los recursos necesarios para enfrentar los retos, y rendir beneficios sociales.

Somos un grupo corporativo responsable y sostenible, cuyo sólido liderazgo se fundamenta en cuatro puntos cardinales:

EXCELENCIA EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

EXCELENCIA EN SERVICIO A CLIENTES

INSPIRACIÓN SOCIAL

SOSTENIBILIDAD

Desde 2001, somos suscriptores del Pacto Global de las Naciones Unidas, que defiende los principios universalmente aceptados en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. A través de nuestra Fundación Ricardo Pérez García, diversos grupos de colaboradores voluntarios despliegan, de manera proactiva y admirable, programas internos y externos en salud y bienestar, educación, y conservación del medio ambiente. También aportamos recursos y voluntarios a organizaciones nacionales acreditadas y reconocidas, en los tres temas en los cuales se enfoca nuestra fundación. Por más de 60 años, las empresas de Grupo Corporativo Pérez han abordado la expansión y diversificación de sus actividades de forma estratégica y planificada. Pero este crecimiento se ha conseguido basados en la certeza de que el éxito sostenido no está fundamentado en el simple propósito de aumentar el volumen de los negocios o incrementar los ingresos, sino en la intención y voluntad de crear oportunidades y rendir beneficios sociales.

Los elementos fundamentales de este proceso incluyen nuestra capacidad de adaptarnos a los cambios y de mantenernos atentos a la dinámica de los tiempos, así como la habilidad para percibir la realidad, identificar las oportunidades y determinar los recursos necesarios para enfrentar los retos.

Hoy sumamos a esta ideología nuestro compromiso inquebrantable con la responsabilidad social y nuestra vocación por reestructurar constantemente sus políticas, con el propósito de honrar el concepto de inspiración social. Esta convicción define la estrategia corporativa y la sustenta en sus cuatro puntos cardinales:

LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
establece un compromiso permanente con la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar personal, para potenciar el talento y pasión empresarial que se comparte en todas nuestras empresas y que las hace únicas.

LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO A CLIENTES
se sustenta en el postulado reconocer la singularidad de cada uno de nuestros clientes para poder así complacer sus requerimientos otorgando satisfacción y ganar su reconocimiento y lealtad.

INSPIRACIÓN SOCIAL
es intrínseca a los puntos anteriores y se basa en una profunda conciencia del papel de nuestra compañía en Panamá y en nuestro compromiso de aportar valor sostenible en la búsqueda íntegra de los objetivos económicos, mientras la empresa impulsa el desarrollo y bienestar social.

Administrar adecuadamente el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones y el funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, define también los nexos entre ésta y sus distintos grupos de interés, es decir, aquellos terceros a quienes concierne el buen desempeño de la empresa y su sostenibilidad.

SOSTENIBILIDAD implica la capacidad de mantener en el tiempo la vigencia y el valor de nuestra corporación tanto para el mercado como para la sociedad, cambiando nuestra forma de aportar valor según las exigencias del entorno, pero manteniendo inalterable la esencia de nuestro grupo empresarial.

La práctica consistente de estos principios impulsa el uso eficiente de los recursos y facilita la coordinación entre los distintos intereses de individuos, empresas y sociedad. La adopción de normas de gestión aceptadas a nivel internacional ofrece a las empresas la oportunidad de crear las condiciones que facilitan alcanzar sus metas. Nos ayuda a crear confianza, atenuar riesgos, fomentar el crecimiento sostenible y consolidar negocios robustos. De la misma manera, contribuye a facilitar la colaboración para enfrentar con éxito los desafíos, simplifica nuestros procedimientos, mejora nuestras comunicaciones, estimula la responsabilidad y ayuda a nuestros colaboradores a tomar decisiones éticas.

El éxito de nuestros negocios depende de la confianza que logremos entre nuestros clientes, nuestros socios y nuestros grupos de interés; y depende de la firme aplicación de las prácticas del buen gobierno y la conducta ética.

Gobierno Corporativo

La práctica constante de estos principios nos ayuda a crear confianza, atenuar riesgos, fomentar el crecimiento sostenible y consolidar negocios robustos.

PEDRO COPARROPA

El abanderado de nuestra inspiración social

Con gratitud y orgullo honramos en esta edición a nuestro Vicepresidente de Inspiración Social, Pedro Coparropa, quien se acoge a la jubilación. Hombre de bien, con 24 años en Grupo Corporativo Pérez, compañero inspirado que dio sentido a nuestra identidad social y, con su ejemplo, movió las vidas de los voluntarios de nuestra organización para juntos, llegar muy lejos. Y para dejar huella en nuestros corazones impulsó programas en conservación y reforestación, protección del medio ambiente, programas de salud enfocados a los colaboradores y la comunidad, prevención del Dengue, las Brigadas de Emergencia, y el concurso Toyota "Dibuja el Auto de tus Sueños".

Gracias Pedro por ayudarnos a soñar lejos.

PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA EN EL TRABAJO

ESTÁNDARES LABORALES

La cultura y el modelo de negocios de nuestra corporación están centradas en una filosofía organizacional que pone a las personas -clientes, colaboradores, socios y comunidad- en primer lugar. La gestión del capital humano se enfoca en potenciar y sostener el talento para asegurar el desarrollo de los proyectos y los objetivos estratégicos, manteniendo la integridad profesional y la eficiencia de nuestras empresas. Nuestra estrategia apunta a la búsqueda del mejor talento mediante la creación de una experiencia laboral basada en el reconocimiento, el compromiso, la participación y el trabajo en equipo; y a la vez inspirada en las diferencias individuales, como fortaleza para la innovación y el mejoramiento contínuo.

Nos preocupamos por estimular e inspirar a los colaboradores para que alcancen lo mejor de ellos mismos, mediante un plan de desarrollo integral basado en los principios del Pacto Global.

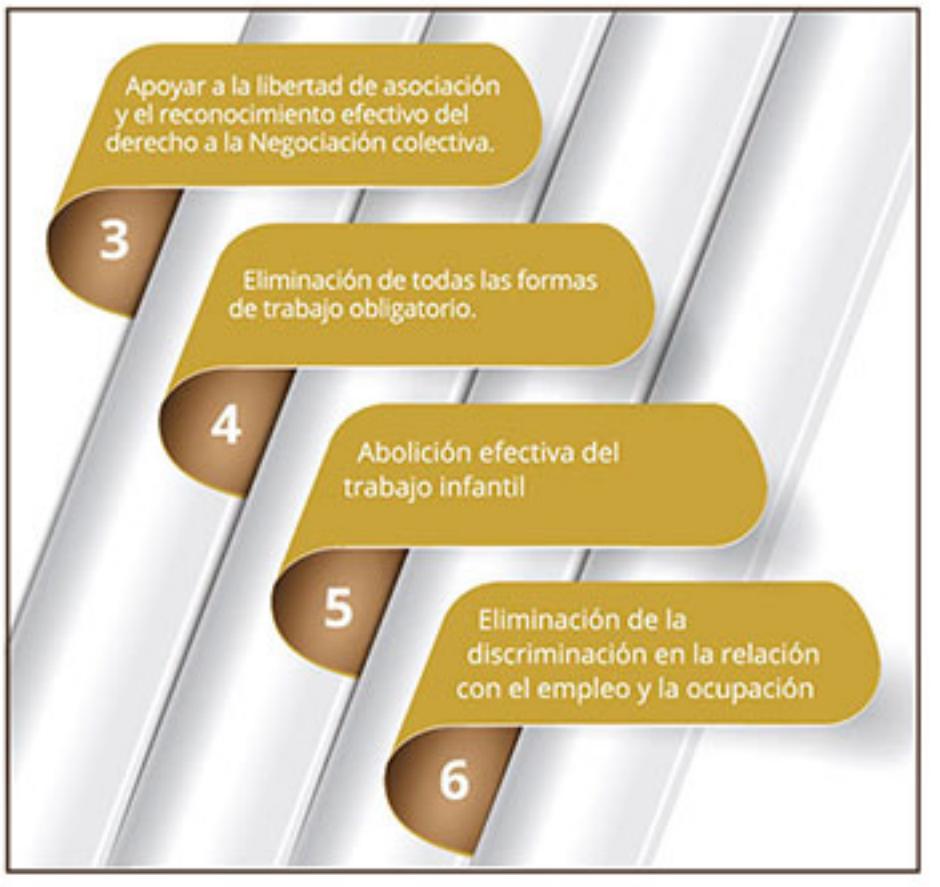
En todas nuestras empresas se mantiene la libre asociación de los colaboradores y no se admite ningún tipo de discriminación, ya sea por sexo, religión o condición social.

Somos inflexibles en nuestro propósito de no permitir la contratación de menores en las empresas del grupo o sus empresas aliadas. En años recientes, como factor importante en la evolución de nuestras empresas, se ha fortalecido la política de incorporar mujeres a la fuerza laboral, sin menoscabo de la igualdad de oportunidad en la evaluación de candidatos.

Los resultados de nuestra política laboral son realmente satisfactorios. Nos enfocamos en la construcción de una relación a largo plazo con nuestros colaboradores, fundamentada en la confianza mútua.

La negociación colectiva entre la corporación y la unión de empleados se realiza dentro del concepto de trabajo en equipo, de forma abierta, transparente y con objetivos comunes.

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL QUE GUÍAN NUESTROS ESTÁNDARES LABORALES



PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE CAPITAL HUMANO

- Fortalecer nuestra cultura organizacional cimentada en los valores corporativos.
- Propiciar un clima laboral que inspire relaciones de confianza.
- Mantener una comunicación bidireccional que facilite la alineación de todo el personal con las estrategias organizacionales.
- Brindar el reconocimiento y retribución equitativa a los colaboradores, de acuerdo a su contribución al logro de los resultados de las empresas.
- Desarrollar el potencial de nuestra gente a través de programas de formación, certificaciones y torneos que estimulan la excelencia personal y profesional.

Como empresa reconocemos el reto de potenciar el talento de las personas a través del reconocimiento, la inspiración y el compromiso.

Promovemos la cultura organizacional basada en la construcción de un lenguaje común, que facilite el trabajo en equipo y nos potencie como organización.

La integración del capital humano al trabajo de equipo, comprende diversos factores incorporados en una política que se aplica de forma coherente y consistente, sustentada en la administración de la diversidad y en el desarrollo del potencial individual y colectivo para alcanzar la excelencia y la realización plena.

Nos enfocamos en construir relaciones a largo plazo con nuestros colaboradores, apoyando su desarrollo profesional y personal, creando un clima laboral que inspire relaciones de confianza y propicie la innovación y el mejoramiento continuo de nuestra organización, con el aporte de todos.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN EMPRESA

EMPRESAS	COLABORADORES
Auto Trust Inc.	16
Corp. Financiera de Equipo S.A.	44
Econofinanzas	1
GCP Inversiones y Nuevos Negocios	24
Interoceanic Cargo Carrier S.A.	9
Jutsum International Inc.	1
Panama Bond Corporation	31
Seguros Centralizados, S.A.	79
Tambor, S.A.	217
Ricardo Perez, S.A.	1258
TOTAL	**1680**

INDICADORES DE GESTIÓN DE EMPLEO

NIVELES	CHITRÉ	DAVID	PANAMÁ	PENONOMÉ	SANTIAGO	CORONADO
Alta gerencia			19			
Gerentes	5	6	92			
Supervisores	6	6	138			
Grupos especializados		3	74			
Soporte	32	53	436	4	5	3
Línea operativo	57	84	635	7	8	7
Total	**100**	**152**	**1394**	**11**	**13**	**10**

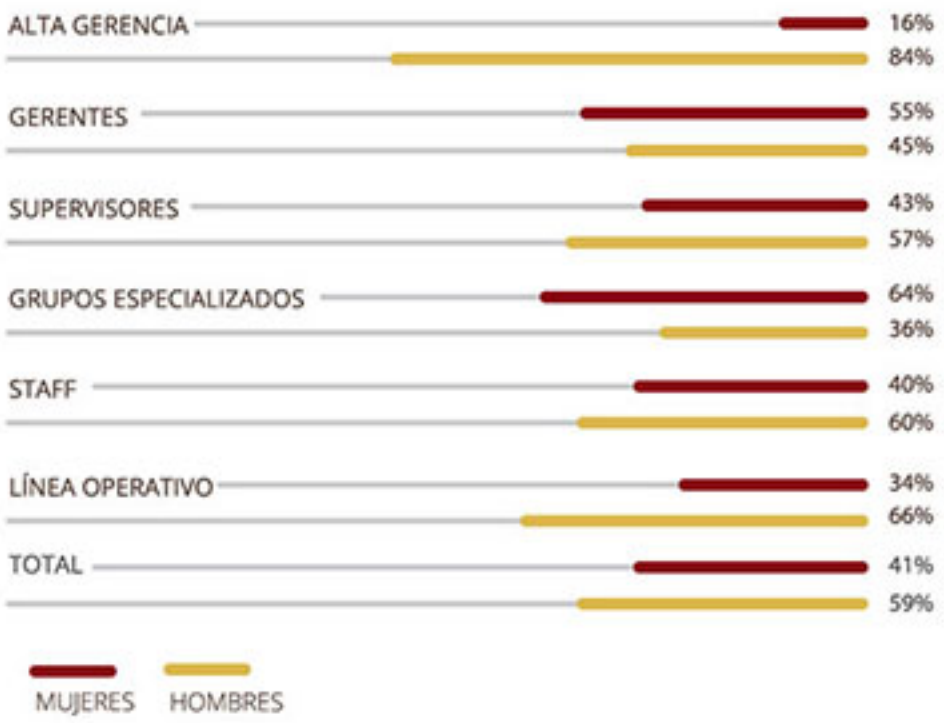
DISTRIBUCIÓN POR EDADES: Principales generaciones en la organización

NIVELES	MENOR DE 30 AÑOS	31 A 45 AÑOS	46 A 62 AÑOS	MAYORES DE 62 AÑOS
Alta gerencia	0%	63%	32%	5%
Gerentes	2%	64%	33%	1%
Supervisores	13%	65%	23%	0%
Grupos especializados	32%	44%	23%	0%
Soporte	32%	52%	16%	1%
Línea operativo	56%	32%	12%	0%
Total	**39%**	**44%**	**16%**	**0%**

El mayor porcentaje del personal se concentra en la capital. En los últimos años la empresa ha incorporado personal de áreas nuevas tratando de considerar la relación con su lugar de vivienda, a fin de garantizar una mejor calidad de vida. Aunque no es una oportunidad para todos, porque la mayoría de las localidades están ubicadas en donde está el 80% del mercado de clientes, nos aseguramos que en las posiciones que se abran en otras regiones, sea considerado el lugar de vivienda de los colaboradores que trabajarán en la nueva localidad.

El 83% de la organización tiene menos de 45 años y esta tendencia es muy similar en todas las posiciones, salvo en las posiciones de jerarquía en las que el 95% tiene más de 30 años. La inserción de los jóvenes en la fuerza laboral se aprecia en el componente de edades del personal de línea operativa.

DISTRIBUCIÓN POR EDADES SEGÚN SEXO:
Principales generaciones en la organización



En la clasificación según el sexo ambos sexos siguen el mismo comportamiento a niveles de edades para cada posición, excepto en Alta Gerencia que el patrón tiende a ser un 84% hombres con relación a las mujeres.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE HABILIDADES: FORMACIÓN Y DESARROLLO

Las actividades de formación y desarrollo son planificadas y realizadas de manera sistemática y constante, dirigida a formar al individuo de manera integral, apuntalando sus conocimientos, habilidades y actitudes.

El progreso logrado por los colaboradores en el desarrollo de sus competencias y habilidades individuales tiene impacto positivo en la eficiencia, y al mismo tiempo constituyen logros personales que agregan satisfacción y reconocimiento a sus vidas.

Apostamos al empoderamiento del líder en la transformación organizacional, para lo cual trabajamos fuertemente en dotarlo de las herramientas y el plan de desarrollo que impulsen las competencias necesarias.

El plan trianual de capacitación tiene como objetivo central reducir la brecha competitiva entre los colaboradores, dentro de su diversidad. La formación contempla aspectos determinantes para el trabajo colaborativo, como la adaptación a los cambios, la comunicación efectiva, la administración del tiempo y el trabajo en equipo.

Durante el año 2015 se completaron 21,187 horas de capacitación. El 56% (933/1680) colaboradores por lo menos tomaron una capacitación en el año 2015.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	2015
Hrs. de Capacitación	Total de horas del curso	21,187
Headcount	Total de colaboradores activos	1,680
Participantes	N° de colaboradores asistidos	2,314
Colaboradores Capacitados	N° de colaboradores capacitados (por lo menos una sola vez)	933
Hrs. de Cap. por persona	Hrs. de capacitación / Headcount	12.6

UNA ORGANIZACIÓN DE APRENDIZAJE CONTINUO

Impulsar el desarrollo del intelecto de nuestro personal es la clave para la innovación, el mejoramiento continuo y la transformación de nuestra organización.

Mediante un esfuerzo integral buscamos motivar el desarrollo del personal con diversos programas de desarrollo, torneos de habilidades, certificaciones y academias para el desarrollo de liderazgo.

Esta gestión sustenta y garantiza la adecuada sucesión en la organización, la calidad del servicio al cliente y la inspiración social. De igual manera apunta a la satisfacción de las necesidades personales y a la planificación de vida de los trabajadores.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Hemos fortalecido la formación y desarrollo de competencias organizacionales con temas relacionados con el servicio al cliente, la responsabilidad social y otras habilidades complementarias que potencian las habilidades técnicas.

Nuestros diversos programas están dirigidos al desarrollo de las distintas áreas de conocimientos y competencias.

• Habilidades Técnicas: formación y desarrollo de capacidades y habilidades específicas para el trabajo.
• Conocimientos Institucionales: inducción continua para el conocimiento de la naturaleza y propósito del negocio.

• Servicio al Cliente: capacidad de identificar, comprender y satisfacer las necesidades del cliente interno y externo, teniendo en cuenta la rentabilidad de la empresa y el concepto de valor agregado para el cliente.
• Responsabilidad social: desarrollar actividades de apoyo o constitución de programas que fomenten la educación en nuestros colaboradores y contribuyan a la conservación del medio ambiente y voluntariado corporativo.
• Habilidades Blandas: formación de habilidades y actitudes personales para el desarrollo de líderes y colaboradores.

PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA

Tiene como objetivo promover el desarrollo del personal técnico, a través del programa de entrenamiento avalado por Toyota Motor Corporation (TMC), mediante certificaciones que incluyen capacitación teórica y práctica, exámenes de conocimientos y habilidades en áreas como:

· Mecánica Automotriz
· Chapistería y Pintura
· Asesores de Servicio
· Mecánica de Camiones

Este programa también ha incluido reconocimientos de las habilidades del personal mediante: concursos de Habilidades Técnicas que incluyen:

· Premiaciones individuales
· Torneos por áreas
· Reconocimiento al participar en Asamblea Mundial de Campeones en Japón

En el 2015 más de 70 colaboradores de Ricardo Perez, S.A. recibieron su grado de certificación de TMC, incrementando del 63% al 82% el personal certificado.

MANEJO DEL CAMBIO, COMUNICACIÓN EFECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO

Herramientas para hacer frente a los cambios en la vida personal y laboral fueron parte de los seminarios que en el 2015 el Grupo Corporativo ofreció a los colaboradores de la Sucursal de Chitré.

TALLERES PARA PADRES

Inspirados en promover una comunicación asertiva entre padres e hijos, los colaboradores de Grupo Corporativo Pérez (GCP) participan anualmente del seminario "Disciplina Positiva, Reglas, Estructuras y Consecuencias en el hogar", dictado por la Fundación Valórate.

MANEJO ADECUADO DE LA GESTIÓN LABORAL

Seminario dirigido a los supervisores y gerentes, para el desarrollo de herramientas personales necesarias para una gestión integral en el manejo del capital humano.

SEMINARIO DE SERVICIO AL CLIENTE

Con el objetivo de dar a conocer los estándares que aseguran una atención al cliente de calidad, sobre las bases del autoconocimiento, la empatía y la comunicación, impartimos esta experiencia de formación con todo el personal que atiende clientes para el área de Postventa.

ARQUEOS DE CAJA

Iniciativa dirigida a cajeras y supervisoras de área, permite perfeccionar los conocimientos del personal dedicado a estas delicadas funciones, para que se puedan desempeñar con mayor habilidad y propiedad, fortaleciendo el conocimiento de los procedimientos que demanda el cargo.

ACADEMIA DE LÍDERES

Este programa se ha diseñado exclusivamente para GCP, con el propósito de facilitar la alineación de nuestros líderes, mediante una gestión integral del capital humano. Forma parte de un plan trianual de capacitación, que tiene el propósito de cerrar la brecha competitiva entre los colaboradores, mediante la formación en aspectos como la adaptación a los cambios, la comunicación efectiva, la administración del tiempo y el trabajo en equipo.

En esta oportunidad 41 colaboradores conformaron el quinto y último grupo de Academia de Líderes de Grupo Corporativo Pérez.

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

Creemos firmemente en el reconocimiento como reafirmación de los principios, valores y buenas actitudes del capital humano, y como una contribución importante al desarrollo de nuestros colaboradores. El principal reconocimiento, el que más valoramos y apreciamos, viene de las personas con las que convivimos día a día y ello favorece el clima laboral, creando relaciones de confianza y reciprocidad.

En este sentido, se desarrolla el Programa de Reconocimiento a la Antigüedad y Asistencia Perfecta, que recompensa la dedicación, perseverancia y estabilidad laboral.

El Club 110% es una acción corporativa que resalta la calidad de atención al cliente en nuestra organización, resaltando virtudes como la responsabilidad, constancia, empatía, confianza y paciencia.

PROGRAMA PADRINO EMPRESARIO

Como empresa participante del Programa Padrino Empresario, que organiza el Ministerio de Desarrollo Social, otorgamos a estudiantes adolescentes una beca por medio de este programa, que se complementa con jornadas de preparación laboral que los pone en contacto con las realidades de un futuro en el ámbito laboral. De esta manera, estos jóvenes pueden continuar sus estudios y mejorar su calidad de vida.

Teniendo como norte la mejora contínua y realización de nuestro capital humano, promovemos la formación y capacitación en distintas áreas; así como el reconocimiento a las virtudes y dedicación de cada uno.

AÑO	CANTIDAD
2013	2
2014	5
2015	8
2016	5

Cantidad de estudiantes que han pasado por el programa "Padrino Empresario"

RECOMPENSA AL MÉRITO DE NUESTROS COLABORADORES

En Grupo Corporativo Pérez reconocemos la contribución de nuestros colaboradores, indispensable en el cumplimiento de las metas establecidas en nuestras estrategias de negocios. Todos los aportes son valiosos y por lo tanto merecen estímulo y gratificación.

Todos los colaboradores que ingresan a la organización, estén o no incluidos en la convención colectiva, gozan de una serie de beneficios en las áreas de salud, educación, además de bonificaciones e incentivos por iniciativas y aportes significativos. Entre ellos:

- Seguro colectivo de vida, que incluye indemnización en caso de muerte natural.
- Becas para colaboradores y sus hijos.
- Bonificación por el nacimiento de un hijo.
- Bonificación por obtención de título universitario.
- Bonificación especial por jubilación.
- Seguro médico colectivo con amplia cobertura.
- Descuentos en compras de autos de nuestras marcas, en repuestos y en mano de obra.
- Derecho a días de ausencia remunerada en caso de muerte de familiares cercanos.
- Aporte económico en caso de muerte de familiares cercanos
- Bonificación por ventas de autos generadas por referencia del colaborador.

PREMIOS INGENIERO EDGARDO NORIEGA (PIEN)

En 2015 cumplimos 7 años de estar desarrollando este concurso anual, donde se convoca la participación voluntaria de colaboradores con propuestas innovadoras las cuales apuntan al mejoramiento de la corporación.
El programa impulsa el trabajo en equipo, reafirma el liderazgo y desarrolla el talento humano. Incentivando el espíritu emprendedor, innovación y la proactividad en el trabajo. Anualmente participan aproximadamente más de 200 colaboradores entre participantes, jurados, sponsors, tutores, comité organizador, consultores, entre otros.

DISTINCIÓN A GRUPO CORPORATIVO PÉREZ POR BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Las políticas y acciones orientadas hacia la realización de buenas prácticas laborales en nuestras empresas nos han hecho merecedores de manera renovada al reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. La distinción hecha por la institución señala que en nuestras empresas, tanto empleadores como trabajadores, están totalmente comprometidos con las buenas prácticas laborales, destacando las excelentes relaciones que, por más de 30 años, han mantenido la empresa y el sindicato "Unión de Trabajadores". Esta relación armónica se basa en el diálogo y la confianza entre la compañía y los colaboradores.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

La salud, seguridad y bienestar de los colaboradores es fundamental en GCP. De ello depende en gran medida la eficiencia, la productividad y la creatividad que finalmente redunda en beneficio de todos. Nuestras políticas y programas abarcan una gran diversidad de factores que giran en torno al bienestar personal.

Fomentamos una cultura de atención a la salud y al conocimiento de los temas de higiene, mediante jornadas de salud preventiva, la práctica del ejercicio regular y la alimentación sana y balanceada.

En la prevención de enfermedades, especialmente aquellas de difícil curación, se realizan programas periódicos de divulgación interna y al mismo tiempo se brinda apoyo a organizaciones no gubernamentales que realizan tareas de prevención y ayuda. De igual manera se ofrece amplia información acerca de medidas de seguridad y se dictan talleres y seminarios de manejo y respuesta a emergencias.

CLUB DE RUNNING

Uno de los programas de salud de mayor éxito en la corporación es el estímulo a la práctica de deportes y del ejercicio constante, como una forma simple, divertida y efectiva de ayudar a los colaboradores a enfrentar los desgastes del trabajo y los problemas cotidianos. La práctica del deporte incide beneficiosamente en la habilidad de enfocarse, ser más productivo y combatir el estrés.

Con la colaboración de nuestros aliados estratégicos, en 2014 se dio inicio a un club corporativo dedicado a las actividades de carreras o running, que inició con 70 colaboradores inscritos y el eslogan *"CORRER NOS INSPIRA"*

A lo largo de un año que cumplió el club en el 2015, los 150 miembros de Panamá, Chitré y David han recibido:

- Atención de entrenadores profesionales, 2 veces por semana.
- Clínicas y charlas gratuitas.
- Planes de entrenamiento.
- Consejos para correr.
- Consejos nutricionales.
- Videos educativos.
- Boletín semanal.
- Participación gratuita en diferentes carreras.

CONCIENCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL CÁNCER

Desde hace ya varios años, Grupo Corporativo Pérez mantiene un programa interno de concienciación para la prevención del cáncer y su detección temprana entre los colaboradores. En 2015 GCP lanza su Campaña de prevención en la lucha contra el cáncer, llamada "El tiempo depende de ti".

Para ello se dedica todo el mes de octubre a crear conciencia sobre la importancia de cuidarse y realizarse los exámenes diagnósticos, que ayudarán a identificar la presencia del cáncer oportunamente.

BRIGADAS DE EMERGENCIA

Mantenerse preparados y alertas ante cualquier peligro imprevisto es una obligación para cualquier empresa que desea prevenir tragedias mayores que terminen afectando a las personas y a los bienes. Por ello, GCP desarrolla el programa Brigadas de Emergencia. Un total de 66 colaboradores voluntarios participan de las brigadas y recibieron entrenamiento en las tareas que realizan las brigadas de evacuación, primeros auxilios, vigilancia, prevención y combate de incendios.

Los miembros de las brigadas, que ya suman más de 317, fueron capacitados y certificados por personal idóneo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la República de Panamá.

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL VIH

En el mundo existen 36.9 millones de personas infectadas por el SIDA, según la OMS y ONUSIDA. Por eso es tan importante que no solo los gobiernos actúen sino que las empresas sean protagonistas y ayuden a atenuar su propagación. También, el deber es incluir y no discriminar a aquellos afectados por el virus.

En 2015 se realizó el lanzamiento oficial de la campaña empresarial de prevención del VIH. El grupo se unió orgullosamente a esta iniciativa de SumaRSE y PROBIDSIDA ofreciendo un conversatorio informativo a más de 70 personas acerca de VIH/Sida, del cual fueron informados el resto de los colaboradores. Además, todos los colaboradores que asistieron tuvieron la opción de realizarse pruebas voluntarias gratis.

Uno de los objetivos principales de esta campaña es eliminar los mitos y tabúes que existen con relación al VIH y al SIDA y evitar actos discriminatorios en el lugar de trabajo.

La campaña tiene como meta impactar a 80 mil personas en el país, mediante el intercambio de información. El mensaje principal de la campaña es "Infórmate más- súmate a la no discriminación".

Este revolucionario taller se enfoca en crear una transformación positiva que dure toda la vida.

TALLER DE LIDERAZGO PARA ADOLESCENTES

La educación en valores es fundamental para promover cambios positivos en la sociedad. Por ello es necesario que los jóvenes se les fortalezca en principios democráticos y se les motive a ser partícipes de su destino.

Grupo Corporativo Pérez brindó un taller de liderazgo, dedicado especialmente a un grupo de 40 adolescentes, hijos de colaboradores y cuyas edades oscilan entre 12 y 17 años, como parte de sus actividades en pro de la educación.

El taller de los "Los 7 hábitos de los jóvenes altamente efectivos", es un programa intensivo diseñado para ayudar a los jóvenes a crecer interiormente y convertirse en ganadores permanentes en la carrera de la vida. Más que un evento pasajero, este revolucionario taller se enfoca en crear una transformación positiva que dure toda la vida.

Estos son algunos de los beneficios que los jóvenes obtienen:

- Aprender a tomar decisiones inteligentes.
- Elevar su auto-estima a través de logros personales.
- Definir valores y prioridades.
- Aumentar su liderazgo al definir su propósito claro en su vida.
- Ser responsables por sus conductas y rendir cuentas por resultados.
- Enfocar su tiempo y energía en las cosas que pueden controlar.
- Ejecutar sobre la base de sus prioridades más importantes.
- Escuchar y comunicarse efectivamente.
- Resolver problemas de forma colaborativa.
- Renovarse y mantener un sano equilibrio en su vida personal.

Contamos con seis colaboradores voluntarios, capacitados y certificados por Franklin Covey, para dictar los talleres.

ELIMINACIÓN DE LOS CRIADEROS DE MOSQUITOS

En 2015 se registraron en todo el país 2 mil 875 casos de dengue y se reportaron cuatro muertos, de acuerdo con cifras del Ministerio de Salud (Minsa). Ante un mal que puede cobrar más fuerza si no se hace algo, el personal de Grupo Corporativo Pérez se unió a las autoridades para ayudar a prevenir.
Funcionarios del Minsa se encargaron de la formación de 24 voluntarios de diferentes sucursales del grupo, los cuales serán responsables de velar porque nuestras instalaciones estén libres de criaderos del mosquito Aedes Aegypti, también realizaron una inspección de campo en el área de Bella Vista.
Los participantes adquirieron el compromiso de ser agentes multiplicadores, compartirán con sus compañeros de labores, familiares, vecinos y amigos lo aprendido, para de esta forma contribuir a eliminar los potenciales criaderos de mosquitos.

CONTRA LOS CRIADEROS EN CHITRÉ

En alianza con el Ministerio de Salud, voluntarios de Manos Unidas de Chitré participaron de una jornada de inspección a las instalaciones de la Gran Terminal de Transporte Herrera, en compañía de funcionarios del Departamento de Control de Vectores. Se revisaron los pasillos, tanques de basura, las llantas colocadas a un costado de la estación y se entregaron cerca de 600 volantes informativas, donde los ciudadanos encontraron recomendaciones y consejos para eliminar los criaderos del mosquito y erradicarlo finalmente de nuestro país.

EDUCACIÓN

Como derecho humano fundamental la educación es esencial para que los seres humanos puedan ejercitar todos los demás derechos, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo.

La empresa identificó que los avances en la educación son las prioridades de su inspiración social. Una educación de calidad mejora la vida de las personas y promueve el desarrollo sostenible.

El compromiso va, en primer lugar, a favorecer a los colaboradores y se extiende a estimular la educación de calidad en el país.

Nuestras contribuciones al sector educativo incluyen programas e iniciativas dirigidas a aportar al esfuerzo nacional en la formación y el entrenamiento, dentro de nuestras empresas.

El colaborador que aprende a hacer mejor su trabajo, tiene la oportunidad de alcanzar la excelencia y con ello no solo una mejor calidad de vida para su familia, y, también, el grado de satisfacción personal y el grado supremo de ser feliz con lo que hace.

RICARDO PÉREZ, S.A. BUEN CIUDADANO CORPORATIVO DE AMCHAM.

Un programa educativo, consistente en dos iniciativas, de Grupo Corporativo Pérez fueron reconocidas con una mención honorífica como "Práctica inspiradora" de la categoría Gran Empresa en la la sexta versión del Amcham Good Corporate Citizen Award (Premio al Buen Ciudadano Corporativo).

El programa premiado incluye la iniciativa Toyota Technical Education Program (TTEP), que se desarrolla en nuestro país a través de una alianza estratégica entre Ricardo Pérez, SA con Inadeh en el 2006 y el Ministerio de Educación en el año 2010. Es una plataforma de apoyo a la formación, mediante la capacitación a instructores y docentes en los avances de la tecnología automotriz.

Hasta el año 2015 el programa ha logrado 145 profesores y docentes capacitados de 17 instituciones educativas con carrera automotriz en el país.

Se ha impactado a 3,000 estudiantes de 17 instituciones educativas que han cursado estudios secundarios en técnico automotriz en Panamá.

La inversión asciende a más de 1 millón 100 mil dólares e incluye equipos, piezas, herramientas, adecuación de salones de entrenamiento, capacitación de docentes, capacitación directa a estudiantes, voluntariado y gastos administrativos.

2015	META	CUMPLIMIENTO
Cantidad de escuelas programadas	5	100%
Cantidad de estudiantes practicantes Inadeh	60	43%
Cantidad de estudiantes practicantes Meduca	45	111%
Cantidad de horas de días de carrera	300	208%
Cantidad de horas de capacitación programadas docentes	960	100%
Cantidad de horas de capacitación a estudiantes	9,600	4160
Cantidad de capacitaciones en campo a estudiantes	7,500	3,960

PRIMER TORNEO NACIONAL DE HABILIDADES TÉCNICAS ESTUDIANTILES

Con el ánimo de reconocer el talento de estudiantes y docentes, Ricardo Pérez, S.A. organizó el primer torneo nacional de habilidades técnicas estudiantiles, iniciativa que forma parte del programa Toyota Technical Education Program (TTEP) y cuenta con el aval de Toyota Motor Corporation.

En él, los estudiantes demostraron sus destrezas en la reparación de automóviles, realizando pruebas de electricidad, verificando el sistema de medición con herramientas de precisión y pruebas prácticas, como el reemplazo de piezas.

GCP también tuvo su espacio para hacer aportes importantes, con la participación del señor Diego Fábrega, vicepresidente de Innovación y Excelencia en Servicio al Cliente, quien desarrolló el taller "Fortalecimiento de la relación con el cliente". Ante una audiencia de 200 personas compartieron las experiencias exitosas y las técnicas para el mejoramiento de la relación con los clientes.

SEMANA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Grupo Corporativo Pérez participó durante la celebración de la Semana de la Responsabilidad Social Empresarial en Panamá, evento organizado por SumaRSE y que propició el encuentro de líderes y empresas, así como el intercambio, formación y promoción de las tendencias mundiales en sostenibilidad.

Esta celebración fue una ventana para exponer diferentes iniciativas que en esta materia lleva adelante nuestra organización, como el programa de Eco Talleres que consiste en el manejo adecuado de los desechos oleosos en nuestro s talleres y el Toyota Technical Education Program (TTEP), programa desarrollado por Toyota Motor Corporation y ejecutado en Panamá por Ricardo Pérez, S.A., el cual brinda apoyo y patrocinio técnico-educativo a instituciones de formación docente automotriz.

RICARDO PÉREZ, S.A. PREMIA A EDUCADORES PANAMEÑOS

A finales del año 2015 el Ministerio de Educación impuso la Orden Manuel José Hurtado, a los educadores e instituciones que se distinguieron en el ámbito de la educación nacional.

El educador Joaquín de León Calderón, de la región educativa de Herrera fue seleccionado como ganador de la medalla y recibió de manos del señor Javier Díaz Alfaro, Primer Vicepresidente Ejecutivo Gerente General CEO de Grupo Corporativo Pérez, las llaves de un vehículo Toyota Yaris Advance, como premio a su esfuerzo, dedicación y sacrificio a beneficio de la educación panameña.

El Centro Básico General La Compañía de la región educativa de Coclé, conquistó la distinción como a la institución educativa con más méritos por la realización de obras en beneficio de sus estudiantes y la comunidad. La directora de esta institución Juana de Pección también recibió un vehículo Toyota Yaris Advance, de manos de la Ministra de Educación Marcela Paredes de Vásquez.

La Orden Manuel José Hurtado es el mayor galardón otorgado al maestro e institución educativa que se destaque en la realización de obras de valor cultural, educativo y de impacto en la comunidad.

Para Ricardo Pérez, S.A. es un honor contribuir y premiar la labor de tan destacados educadores, que se esfuerzan cada día para formar a los panameños del mañana.

PROGRAMAS EDUCATIVOS PARA PRIMARIA

El programa tiene como propósito que los colaboradores asesores brinden apoyo en las escuelas, compartiendo sus conocimientos y experiencias educando a niños de primaria mediante seis programas educativos. A través de los programas de Junior Achievement, los voluntarios de las empresas asociadas contribuyen directamente a guiarlos en las diferentes etapas del proceso de planeación, ejecución y evaluación de sus innovadoras ideas de negocios.

Durante el 2015, 39 colaboradores voluntarios atendieron a 10,000 estudiantes de 20 escuelas del país, dictando seis programas.

Se continuarán fortaleciendo programas que incentiven la importancia de la educación, tanto entre colaboradores como para sus familias.

ESTRELLAS DE EXCELENCIA RECIBEN BECAS

Grupo Corporativo Pérez, le da una gran importancia al crecimiento profesional de sus colaboradores, a través de iniciativas que promueven la educación y continuará fortaleciendo los programas que incentiven la importancia de la educación, tanto entre colaboradores como para sus familias.

En total 100 fueron los ganadores de las becas como motivación a la culminación de sus estudios.

CONCURSO DE DIBUJO
Dibuja el auto de tus sueños - 2015

"Quiero un mejor mañana, un mañana que podamos lograr con la energía de nuestros sueños"

EL AUTO DE TUS SUEÑOS

Ricardo Pérez, S.A. anunció a los ganadores de la cuarta versión del concurso "Dibuja el auto de tus sueños" a nivel local. Más de tres mil niños participaron en esta ocasión con obras que transmiten sus sueños, ideas y pensamientos sobre las formas de lograr un futuro mejor.

Conjuntamente con la Fundación Huellas y el Instituto Nacional de Cultura, se llevaron a cabo, de enero a marzo, una serie de talleres en barrios populares como Curundú, El Chorrillo, Barraza, San Miguelito y 24 de diciembre, entre otros. También se realizaron en las ciudades de David y Chitré hasta llegar por primera vez a la provincia de Darién.

Reconociendo talentos a través de las manifestaciones artísticas de nuestros niños, incentivamos el amor por el arte y la conciencia por un futuro mejor.

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL QUE GUÍAN NUESTRAS INICIATIVAS DEL MEDIO AMBIENTE

ANAM PREMIA A RICARDO PÉREZ, S.A. POR PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA

La conducta correcta no tiene como fin la buena imagen, sino que los procesos internos sean genuinamente buenas prácticas. Un ejemplo es el proyecto "Recuperación eficiente del aceite usado en filtros de motor", por el cual Grupo Corporativo Pérez recibió el tercer lugar del concurso "Premios a la producción más limpia".

La iniciativa organizada por el Ministerio de Ambiente contó con la asistencia del Secretario Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, Jorge Motta; el presidente del Sindicato de Industriales de Panamá, Ricardo Sotelo y el presidente de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, Carlos Fernández.

Desde 2001, somos suscriptores del Pacto Global de las Naciones Unidas, que defiende los principios universalmente aceptados en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

COMPROMISO CON EL AMBIENTE

Ya son nueve años consecutivos de orgullosa participación en este programa.

En el año 2015 se logró recolectar 686 mil 487 litros de aceite, 68 mil litros más que el año anterior y mil 737 baterías recuperadas.

Nuestras iniciativas, en conjunto con el Ministerio de Ambiente, buscan el logro de prácticas genuinas, en cumplimiento con los principios del Pacto Global.

PLAN "REFORESTACIÓN AZUERO"

Hemos unido nuestras manos para crear conciencia sobre la importancia de cuidar a nuestra madre tierra, al instituir políticas que ya están dando aportes positivos.
Han transcurrido cerca de cuatro años desde que el grupo asumió el reto de incentivar la reforestación a través del "Plan Reforestación Azuero", mediante el cual se puso en marcha la creación de viveros en las escuelas Eneida Castillero, Segundo Familiar Cano, Tomás Herrera y John F. Kennedy en la región de Azuero.

Este ambicioso programa es coordinado en la sucursal de Chitré de Ricardo Pérez, S. A., donde contamos con un semillero que tiene capacidad para dos mil plantones.
Para un mejor desempeño, los estudiantes que integran este programa son capacitados por voluntarios, funcionarios del Ministerio de Desarrollo Agropecuario y del Ministerio de Ambiente, sobre el cuidado del medio ambiente y conservación de los recursos.
Durante el año se realizan diferentes jornadas de adecuación, trasplante, siembra de árboles y capacitación de estudiantes. Uno de los objetivos principales de este proyecto, que tiene ya seis años de estar en función, es concienciar a la niñez de la importancia de la conservación del medio ambiente e incentivarlos a transmitir ese conocimiento a sus familias, amistades y a la comunidad en general.

SIEMBRA DE MÁS DE OCHO MIL ÁRBOLES

En 2015 se lograron sembrar más de ocho mil árboles pero durante el último quinquenio se han construido viveros colegiales donde colaboradores voluntarios junto a estudiantes de la región de Azuero han logrado plantar más de 35 mil árboles (lo que equivale a 35 mil hectáreas) para darle un respiro a nuestro hábitat y asimismo crear conciencia en la comunidad de la importancia de reforestar.

Este proyecto proporciona capacitación a sus participantes por medio de funcionarios del MIDA y del Ministerio de Ambiente y busca que haya empatía sobre el valor de reforestar las regiones más afectadas por la deforestación.

Una hectárea de árboles elimina a lo largo de un año la misma cantidad de dióxido de carbono, que producen cuatro familias en ese mismo tiempo. Un solo árbol puede eliminar hasta una tonelada de dióxido de carbono durante su vida.

PARQUE LOGÍSTICO PANAMÁ INGRESA AL CONSEJO DE DESARROLLO SUSTENTABLE DEL ISTMO

El Consejo para el desarrollo sustentable del Istmo o Panamá Green Building Council dio recientemente la bienvenida al Parque Logístico Panamá – Empresa de Grupo Corporativo Pérez como nuevo Miembro Estrella de dicha agrupación.
Green Building Council, es una reconocida entidad mundial que promueve y vela por el desarrollo sustentable de proyectos comerciales, residenciales e industriales, enfatizando su interés en la construcción y operación de los mismos.

El capítulo de Panamá, aunque joven, abarca no solo un sinnúmero de empresas promotoras, sino también una serie de organismos nacionales e internacionales, capítulos panameños, que en conjunto lograrán mejorar la conciencia colectiva de nuestras empresas.

Formar parte de esta entidad llena de orgullo a todo el equipo de Parque Logístico Panamá y Zona Franca del Istmo, porque reafirma el compromiso de Grupo Corporativo Pérez con el ambiente y con mantener estándares que evoquen en el manejo sustentable, la interacción entre desarrollo sostenible y el desarrollo comercial, mediante la implementación de las mejores prácticas de construcción y operativas.

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL QUE GUÍAN NUESTRA ÉTICA

Practicamos políticas de transparencia que promueven entre los colaboradores la proactividad y la prevención, así como la actitud siempre alerta y vigilante, la disposición a escuchar con atención y la habilidad para dialogar y buscar acuerdos en lugar de confrontación.

Establecemos criterios exigentes en la selección y contratación de nuestra cadena de proveedores, como factor crítico en nuestra contribución a la sostenibilidad en los aspectos de estándares laborales, impacto ambiental y fundamentos éticos.

CÓDIGO DE ÉTICA

Establece los lineamientos de honestidad e integridad que nuestro capital humano aplica en sus actividades laborales cotidianas. Recoge los principios y valores que deben imperar en todas las ejecutorias de los colaboradores.

La integridad del equipo humano descansa sobre cinco pilares en los que se basa nuestro código de ética.

- Práctica de la honestidad y sinceridad en todas las actividades
- Integridad en el uso de los recursos materiales y el tiempo laboral
- Evitar la generación de conflictos e intereses
- Promoción y práctica de la política de Responsabilidad Social
- Equidad en el relacionamiento y el trato con los clientes colaboradores, proveedores y socios estratégicos.

TRÁMITES LEGALES Y RECLAMOS

La Dirección Legal trabaja de manera sinérgica y estrecha con nuestro Centro de Relaciones con el Cliente y Postventa, para dirimir de la manera más transparente y satisfactoria para todas las partes, las consultas o divergencias que puedan surgir respecto de los productos y servicios que ofrecemos.

Hasta el cierre del año 2015, nuestras empresas no mantienen causa, proceso, acción o queja por prácticas monopolísticas o de lesión a la libre competencia. Esta es una constante en los años anteriores.

No hemos tenido reclamos o sanciones de parte de las autoridades regulatorias, por seguridad en los productos. Aunque se han producidos llamados a revisión formalmente, conforme lo dispone la ley, hemos asumido la atención de todos los clientes, sin mayores incidencias.

No tenemos, ni hemos tenido en años anteriores, reclamo alguno relacionado con temas de violación de confidencialidad cliente-empresa o fuga de datos de los clientes hacia terceros, de forma indebida, ni tampoco sanciones por autoridad nacional o municipal relacionadas con servicios o productos brindados al cliente.

La integridad del equipo humano descansa sobre cinco pilares en los que se basa nuestro código de ética:

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Factores claves del buen gobierno corporativo, su aplicación se garantiza mediante planes y políticas específicas.

- Plan estructurado de gobierno corporativo que vela porque se cumplan los principios, reglamentos y políticas establecidas
- Políticas de conflicto de interés.
- Política "Conoce a tu cliente", diseñada para prevenir el lavado de dinero exigiendo a los clientes la documentación requerida y limitando los abonos en efectivo.
- Políticas de respeto a los derechos de los consumidores y usuarios. Nuestro Centro de Relaciones con los Clientes promueve internamente los derechos de los consumidores y mantiene comunicación continua con organismos como Acodeco.
- Cumplimiento estricto de las relaciones de seguridad social y laboral.
- Aplicación de estándares de evaluación y administración del riesgo, con adecuados procedimientos y controles internos a través del departamento de -Auditoría Interna.
- Cumplimiento de las obligaciones fiscales, las normas del Ministerio de -Comercio, la Superintendencia de Bancos y las disposiciones municipales.
- Adopción de las normas internacionales de información financiera (NIIF).
- Auditoría Externa.
- Edición de Memoria Anual.

La Fundación Ricardo Pérez García ha creado también políticas propias para el manejo de la transparencia y la rendición de cuentas.

- Registro detallado de las operaciones o transacciones financieras de la Fundación, el cual permite justificar el origen y naturaleza de cada donación.
- Rendición de cuentas para mostrar el uso eficiente e inteligente de los recursos, previniendo fraudes y otros abusos, asegurando el cumplimiento de sus obligaciones al llevar a cabo cada una de las actividades.
- Sostenimiento de una página web con toda la información sobre las actividades de la Fundación.
- Política de conflicto de interés:

CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES

Durante el año pasado, el Departamento de Compras y Contrataciones inició un proceso de renovación para alinear sus actividades a la estrategia de la compañía y ser más eficientes.

Al momento, hemos culminado exitosamente las etapas de diagnóstico, análisis y diseño conceptual del Modelo de Compras y Contrataciones. El proyecto continuará con el diseño de procesos específicos, redacción de políticas, procedimientos y la debida capacitación.
Para ello, se han clasificado las compras en 25 tipos diferentes y en rubros que nos permiten potenciar las negociaciones, algunas de las cuales ya iniciamos durante el primer trimestre del 2015 y que iremos notificando cuando pasen a su fase de implementación.
Nuestro modelo está basado en procesos de selección transparentes, donde los participantes son evaluados con base en criterios cualitativos y cuantitativos estandarizados.

Implementamos modelos renovados y eficientes, y confiamos en el manejo correcto de nuestras políticas de ética y transparencia en los procesos.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL QUE GUÍAN NUESTRAS INICIATIVAS EN DERECHOS HUMANOS

RESPETO Y APEGO A LA NORMATIVA

Reconoce la relevancia de los derechos humanos en los aspectos económicos, sociales y ambientales de la actividad corporativa. Por ello, aplicamos la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos, tanto en su esfera de influencia interna como externa, y promovemos la garantía de éstos, evitando así cualquier tipo de violación de los mismos.

Principales precedentes normativos que guían los procedimientos de custodia al cumplimiento de los derechos humanos.

· **Constitución de la República. Título III:**
Derechos y deberes individuales y sociales. Capítulo 1: Garantías fundamentales. Artículo 19.
· **Ley No. 42 del 27 de agosto de 1999.**
"Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad".
· **Ley No. 11, de 22 de abril de 2005.**
"Que prohíbe la discriminación laboral y adopta otras medidas".
· **Pacto Global de las Naciones Unidas,**
de 9 de agosto de 2001.

FUNDACIÓN RICARDO PÉREZ GARCÍA

Misión

Liderar la agenda de responsabilidad social de la familia Pérez y de Grupo Corporativo Pérez, contribuyendo con nuestro tiempo, energía, trabajo y capital humano para promover el desarrollo integral de nuestra sociedad, mediante la implementación de acciones y proyectos destinados a mejorar la educación y la formación en valores de los niños y jóvenes de nuestro país.

Visión

Ser una fundación activa, ejemplo para la sociedad y la referencia en el desarrollo exitoso de programas que fomenten la mejora educativa, la integración familiar, la formación en valores y la conservación de la naturaleza.
La fundación Ricardo Pérez García contribuye a la realización de distintos proyectos de interés social, especialmente aquellos afines a las áreas estratégicas de Responsabilidad Social.

Los aportes de la Fundación se realizan a través de la cooperación económica y del esfuerzo de los colaboradores que participan en el voluntariado Manos Unidas. Los múltiples proyectos en los que se involucra la Fundación son financiados con fondos corporativos.

CUADRO DE PRINCIPALES BENEFICIARIOS

Fundación Danilo Pérez
Fundación Valórate
Fundación Nutre Hogar
Fundación Creo en ti
Kiwanis Metropolitano
Hossana (Auto)
Club Activo 20-30
Casa Esperanza
Patronato de Nutrición
Fundación de Operación Sonrisa
Meduca (Joaquín de León, Ganador del auto Orden Manuel José Hurtado)
Fundación Jesús Luz de Oportunidades
Centro Nacional de Competitividad
Iglesia Católica Arquidiócesis de Panamá
Fundación de Ostomizados
Nedelka Caballero Gálvez (colaboradora)
Instituto Smithsonians
Fundación Monseñor Martín Legarra
Asociación Nacional Contra el Cáncer

Total de donaciones: $ 231,500.00

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Manos Unidas

VOLUNTARIADO MANOS UNIDAS

Cada acción realizada por nuestros 1,200 voluntarios agrega mucho valor, porque están dirigidas a colaborar con el trabajo de organizaciones que trabajan por el bienestar y desarrollo de nuestros niños.

APOYO A LA FUNDACIÓN OPERACIÓN SONRISA

Con el fin de examinar a cientos de niños de escasos recursos que actualmente se encuentran en proceso de aplicación para una cirugía reconstructiva que corregirá sus malformaciones físicas, la Fundación Operación sonrisa organizó la Captación 2015, nuestro equipo de voluntarios de Manos Unidas participaron de esta actividad brindando apoyo y atención a todas las familias presentes y asistiendo a los médicos en la programación de las cirugías.

La misión de Operación Sonrisa es reintegrar a personas de escasos recursos con malformaciones físicas a la sociedad, a través de cirugías reconstructivas y de programas médicos y educativos, a fin de darles la esperanza de llevar una vida digna, sana y productiva.

GCP se siente orgulloso de tener a personas comprometidas y dedicadas a trabajar por los cambios y mejoras que quieren ver en el mundo como parte de su gran equipo.

La Fundación Operación Sonrisa llevó a cabo la Misión David, en la provincia de Chiriquí, la cual consistió en realizar cirugías gratuitas a niños con malformaciones físicas. Nuestros voluntarios de Manos Unidas en Chiriquí, por segundo año consecutivo, brindaron todo su apoyo a esta hermosa labor.

HELLO KITTY

MANOS UNIDAS GENERANDO SONRISAS

El US Naval Hospital Ship Comfort, barco hospital estadounidense, arribó a Puerto en Colón, con el fin de brindarles esperanza a los más de 100 niños que un mes antes clasificaron para recibir una cirugía reconstructiva y nuestros voluntarios de Manos Unidas estuvieron allí para brindar su ayuda durante todo este proceso.

Esta iniciativa forma parte del programa Sonrisas a bordo, que llevó adelante la fundación Operación Sonrisa y que reunió a voluntarios, dedicados desde muy temprano a trabajar junto al equipo de médicos panameños y estadounidenses para la evaluación de los pacientes, que serían operados en los próximos días.

El apoyo consistió en levantar el albergue en el Colegio Abel Bravo y luego nuestros voluntarios se encargaron de coordinar y entretener a los niños antes de iniciar el proceso de evaluación, tomaron las primeras fotos de las malformaciones y la presión, colaboraron en las evaluaciones realizadas por los cirujanos, pediatras, internistas y maxilofacial, luego pasaron a los niños a las entrevistas con los doctores norteamericanos para finalmente asignarles un lugar dentro del albergue.

Nuestros voluntarios recibieron un reconocimiento de Operación Sonrisa por el arduo trabajo, la dedicación, cariño y compromiso demostrado con los niños y sus familiares durante el desarrollo de la misión Sonrisas a bordo.

No hay nada más energizante que la sonrisa de un niño

EN EL MES DE LA SONRISA

No podíamos pasar por alto que nuestros voluntarios, como invitados de Operación Sonrisa, tomaron sus pinceles y mucha pintura para demostrar sus dotes de artistas plásticos, en un mural de la fundación ubicado en Albrook.

Fue una acción muy divertida donde se contagiaron las sonrisas y el resultado final es un hermoso e inspirado mural, que transmite alegría y esperanza a los pequeños que reciben la ayuda de esta organización.

APOYO A FUNDACIÓN VALÓRATE

Participamos en la adecuación de los centros de la Fundación Valórate, donde nuestros voluntarios de Chitré dedicaron varios días para pintar y acondicionar los centros ubicados en Pesé, Chitré, Calobre, Aguadulce y Río Hato.

La Fundación Valórate ayuda a niños con dificultades de atención y aprendizaje, informando y capacitando a padres de familia, educadores y la comunidad en general, contribuyendo de esta manera al desarrollo de nuestro país.

MANOS UNIDAS PARA APOYAR LABOR DEL BANCO DE ALIMENTOS

El don de la solidaridad distingue a nuestros colaboradores y miembros del programa de voluntariado Manos Unidas, quienes sin titubear brindan sus manos para contribuir con el Banco de Alimentos de Panamá.

Los colaboradores tienen la misión de cooperar en la logística de clasificación y organización de alimentos en la bodega de Banco de Alimentos de Panamá, respaldando así las acciones que ejecuta esta entidad sin fines de lucro, la cual recolecta alimentos perecederos y no perecederos de comercios y empresas para luego distribuirlos en áreas de escasos recursos con grandes carencias alimentarias.

Para cumplir con esta tarea en el Banco de Alimentos los voluntarios se encargaron de:

1. Acopio de alimentos de distintas fuentes como: empresas, centrales de abasto, recolección de campo, mayoristas y centros de distribución.
2. Inspección de los alimentos para asegurarse de que son aptos para el consumo humano.
3. Clasificación de los alimentos de acuerdo a su tipo.
4. Formación de despensas de acuerdo a las necesidades de las organizaciones beneficiarias.

NAVIDAD MOVIENDO VIDAS EN DARIÉN, HERRERA Y CHIRIQUÍ

Compartir y regalar momentos especiales es lo que motiva año tras año a nuestra corporación para realizar una fiesta navideña a niños de escasos recursos, de diferentes áreas del país.

En 2015 esta celebración se realizó en Yaviza, provincia de Darién; Canta Gallo en Alanje, provincia de Chiriquí y dos centros de atención de Nutre Hogar en la provincia de Herrera.

Gracias al apoyo solidario de nuestros colaboradores, reunimos dos mil 200 juguetes, que llevaron alegría a niños y jóvenes. Con la ayuda de 150 voluntarios de Manos Unidas a nivel nacional pudimos llevar a cabo, simultáneamente estas celebraciones.
Recibimos a mil niños y 800 familias que compartieron con nosotros las bendiciones que Dios ha regalado. Fueron momentos de alegría pintados con risas gracias a los pinta caritas, brinca brinca, Santa Claus, dulces, canastas, roscas de pan, dulces, regalos y alimentos que preparamos para nuestros invitados.

Juguetes adicionales fueron enviados a distintas organizaciones para que fueran entregados y con ello poder llegar a más niños.

JUNTOS HACIENDO MÁS POR NUESTRA NIÑEZ

Impulsado por beneficiar a los niños y por integrarse a una causa de la mayoría de los medios de comunicación y de la sociedad panameña, Grupo Corporativo Pérez entregó su primer donativo en calidad de patrocinador de la Teletón 20-30.

Correspondió a miembros de la tercera generación de la familia Pérez hacer el anuncio oficial del donativo de nuestra organización en compañía de ejecutivos y voluntarios.
El aporte inicial fue de 50 mil dólares y 10 mil 300 dólares adicionales, fruto del trabajo, dedicación y esfuerzo de nuestros colaboradores, quienes realizaron una serie de actividades para recaudar fondos.

Adicional a ello, 80 de nuestros colaboradores brindaron su apoyo durante los dos días que se efectuó el evento principal de la Teletón 20-30, dedicándose a la logística y distribución de artículos promocionales para el Teletón Express, así como el recibo de donaciones por vía telefónica y otras actividades.

Este informe ha sido elaborado con papel 100% reciclado

60 años moviendo vidas