



Informe **social** y **ambiental**

2004 • 2005



comunicación de progreso

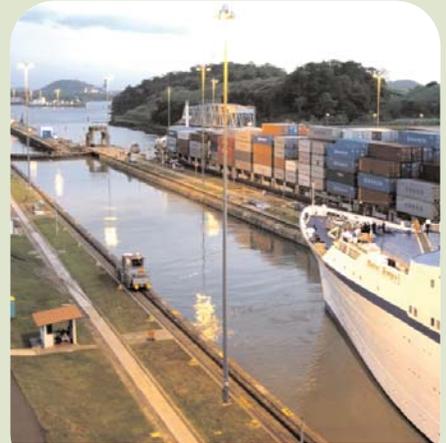
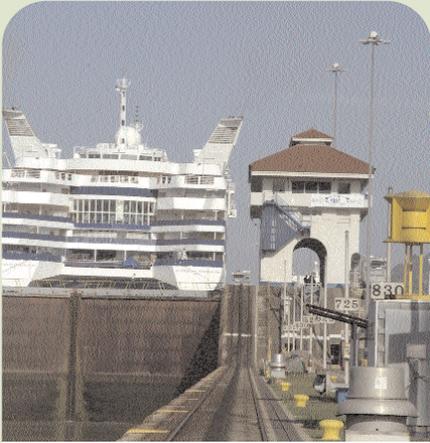


contenido

Mensaje del Presidente de la Junta Directiva	4
Mensaje del Administrador	6
Nuestra inspiración para servir	9
Compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial	13
Los derechos humanos	14
El contexto laboral	17
El medio ambiente	23
El combate a la corrupción	28
Participación social y solidaridad	31
Compromiso con el progreso	37
Verificación externa	40
Invitación	42



acerca de este informe



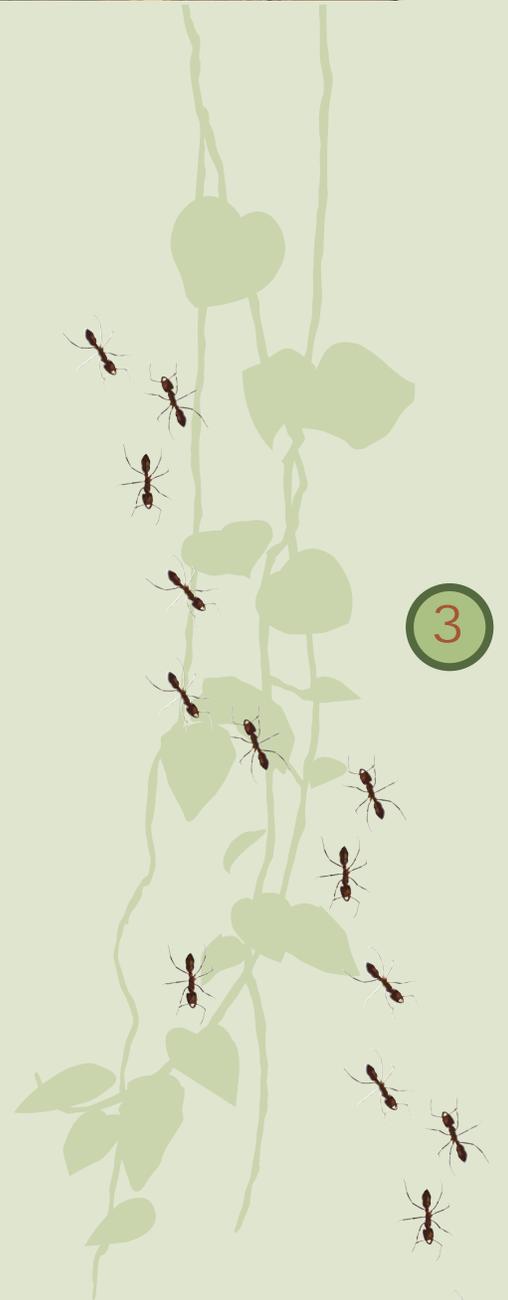
Con este segundo informe, reiteramos nuestra opción por la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y les presentamos, de forma integral, las acciones que hemos realizado durante el periodo 2004-2005, examinando nuestro desempeño sobre la base de los principios del Pacto Global.

En el informe anterior, utilizamos como referencia la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad 2002 de Global Reporting Initiative (GRI). Este año, hemos tomado en consideración la Guía del Pacto Global Sobre Comunicación de Progreso.

Una de las fortalezas fundamentales del Pacto es la naturaleza voluntaria y el reconocimiento de una mejora continua y progresiva. La medición de esa mejora es un componente crucial, y por ello, tal como lo propusimos en el primer informe, hemos incluido indicadores sobre algunos aspectos de nuestro desempeño. Continuamos trabajando en el diseño de un esquema completo de indicadores ajustados a los criterios sugeridos por GRI y a las características de nuestro sector. También, proveemos información sobre la auditoría y certificación de algunos componentes de nuestras operaciones. En los próximos años incluiremos la práctica de verificación externa de nuestros informes.

Cada día, hacemos esfuerzos ingentes para situar nuestro modelo corporativo al nivel más alto posible, anticipando cambios que generen más seguridad, control y transparencia. El logro de buenos resultados en materia financiera junto con el compromiso por el bienestar social y ambiental, confirman la validez de los estándares que moldean nuestras decisiones y que inciden directamente en el progreso de nuestra empresa, nuestra gente, nuestro país y nuestro planeta.

A continuación, brindamos una mirada a lo que hemos hecho y lo que podemos mejorar para promover tanto los principios del Pacto Global como el desarrollo sostenible.



mensaje del presidente de la junta directiva



Desde su construcción a principios del siglo pasado, el Canal de Panamá sirve a la comunidad marítima y al comercio mundial de manera expedita y segura, a toda hora y todos los días del año. Cuando los panameños tomamos la responsabilidad del buen manejo operacional del Canal, lo hicimos con un claro sentido de pertenencia, de manera que el mismo se integrara al país y fuera un importante vehículo para el mejoramiento de la condición de vida de todos los panameños. También lo hicimos con plena conciencia de la responsabilidad que la sostenibilidad a largo plazo representa para la preservación y conservación del ambiente. En otras palabras, a la dimensión propia del negocio del Canal se le incorpora de igual manera la responsabilidad social y ambiental como elemento inalienable de su gestión administrativa.

El constante crecimiento del mercado global impone a nuestro negocio el desafío de mantener una fuerza laboral de clase mundial, preparada para adaptarse a los cambios y motivada por el logro del éxito corporativo como del profesional, personal y familiar. Mantenemos nuestro compromiso de proveer a nuestros colaboradores, en igualdad de oportunidades, una remuneración justa, capacitación constante, seguridad y salud ocupacional óptimas, y espacios de diálogo permanentes, armoniosos y productivos. Pero nuestros colaboradores no se limitan a recibir solamente. Ellos están comprometidos y participan con entusiasmo en propiciar el bienestar de las comunidades vecinas, brindando de manera voluntaria su solidaridad para diversas causas loables.

La gestión ambiental es de incalculable importancia en nuestro negocio: nuestra operación requiere de volúmenes importantes de agua dulce y de calidad tal, que sólo puede obtenerse de los ríos y quebradas de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá, cuenca cuyo primer propósito es garantizar el suministro de agua a más de la mitad de la población del país, al tiempo que permite el tránsito de buques de un océano a otro. Por eso, nos corresponde por ley garantizar el uso sostenible del recurso agua y trabajamos de forma armónica con otras instituciones del Estado para conservar los recursos naturales de la Cuenca. Esa sostenibilidad sólo es posible con el concurso de la gente que vive en la Cuenca y sus alrededores. Así lo entendemos, y fomentamos su participación en las decisiones y en la ejecución de acciones dirigidas al desarrollo humano y al aumento de su calidad de vida.

En lo que respecta a nuestras operaciones, nos proponemos mantener los más altos estándares ambientales y para ello nos hemos certificado en ISO 9001 e ISO 14001; y promovemos la protección del ambiente en todas nuestras actividades, productos y servicios.

Al adherirse la Autoridad del Canal de Panamá a la iniciativa del Pacto Global, lo hizo porque cada una de las cuatro dimensiones que lo

constituyen se corresponde con valores corporativos propios de la institución. Es así, que la importancia del equipo humano que labora en la empresa, la protección del ambiente, la transparencia en la gestión y el respeto a los derechos individuales son, y continúan siendo, pilares sobre los cuales descansa el diario quehacer de la ACP y que sirven de marco de conducta para la actuación de todos nuestros colaboradores.

Este segundo informe, que cubre los periodos fiscales 2004 y 2005, comprendidos desde el 1 de octubre del 2003 hasta el 30 de septiembre del 2005, nos ofrece una oportunidad magnífica para destacar la participación de la Autoridad del Canal de Panamá en el progreso de nuestro país y para compartir el orgullo de pertenecer a esta exitosa gestión. El informe confirma el compromiso de la Autoridad del Canal de Panamá de mantener los más altos estándares internacionales de conducta y gestión. Este es el compromiso de los casi 9000 hombres y mujeres que laboran en la Autoridad del Canal de Panamá y es el mismo compromiso de su Junta Directiva.

Dr. Ricaurte Vásquez
Presidente de la Junta Directiva
Autoridad del Canal de Panamá



Ricaurte Vásquez Morales, Roberto Roy, Eloy Alfaro, Alfredo Ramírez Jr., Guillermo E. Quijano, Jr., Adolfo Ahumada, Mario J. Galindo H., Antonio Domínguez Álvarez, Eduardo A. Quirós B., Abel Rodríguez Cañizales, Norberto R. Delgado D.

mensaje del administrador



6

Nuestra visión nos compromete con la búsqueda constante de la excelencia. Tenemos una misión clara que cumplir y es la de "producir en forma sostenible el máximo beneficio de nuestra posición geográfica." Nuestra razón de ser abarca nuestro negocio, nuestro país, nuestros clientes y nuestra gente. Por ello, adherirnos al Pacto Global resultó un paso natural para asumir públicamente nuestro compromiso para ayudar a humanizar las gestiones globales que promueven mejores prácticas empresariales, laborales y ambientales.

Este informe representa nuestra segunda oportunidad para documentar cómo en la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) hemos entendido e incorporado los principios del Pacto Global, cómo trabajamos para cumplir nuestro cometido, y cuánto hemos avanzado y aprendido.

Continuamos fortaleciendo nuestro modelo cultural fundamentado en una filosofía de rendición de cuentas y de apego a los valores corporativos que tiene como guía la Constitución de la República, la Ley Orgánica de la ACP y el Reglamento de Ética y Conducta. Nuestro objetivo primario sigue siendo el logro de beneficios para todos los panameños, sin olvidar la monumental responsabilidad que el Canal de Panamá tiene como promotor del comercio marítimo mundial, acortando la distancia entre los mercados de producción y consumo.

Durante el periodo 2004-2005 incrementamos nuestras utilidades y nuestros aportes al Estado panameño; obtuvimos la certificación ISO 9001:2000 en la división de Contratos y la división de Seguridad, así como la certificación del Código Internacional de Protección de Buques y Facilidades Portuarias (ISPS por sus siglas en inglés). Continuamos empeñados en mejorar nuestro índice de calidad medido en tiempo en aguas del Canal (TAC) logrando importantes avances; aumentamos nuestra cartera de clientes; y establecimos un récord de seguridad: la menor cantidad de accidentes en 81 años. Estos logros sólo elevan el estándar con el cual nos medimos y nos motivan a continuar mejorando.

El esfuerzo de titulación en la Cuenca del Canal permitió que 3312 nuevos títulos de propiedad fueran entregados a sus dueños; el programa de salud y seguridad ocupacional continuó su campaña para fomentar la prevención de las enfermedades más comunes, principalmente de aquellas que diezman a nuestra fuerza laboral; y establecimos alianzas con otras entidades públicas, buscando en las relaciones mutuas alcanzar sinergias que beneficien a nuestros públicos de interés.

Con la promesa hecha en nuestro primer informe, incorporamos indicadores que nos permitirán medir nuestros logros e informar de los mismos con objetividad, dando seguimiento a nuestro avance. Estos indicadores nos facultarán año tras año para identificar los desafíos y hacerles frente con estrategias claras.

El principal desafío de la ACP continúa siendo la mejora constante de los niveles de eficiencia y seguridad de sus operaciones, mientras atiende las necesidades de perfeccionamiento de su recurso humano, promueve el desarrollo sostenible de la Cuenca y sus moradores, y contribuye al progreso de Panamá.

Estamos encaminados en la dirección correcta. Hemos superado las limitaciones de los modelos tradicionales de responsabilidad social que se fundamentaban en acciones filantrópicas solamente, para incursionar en prácticas contables que permitan el registro de los bienes intangibles y el capital social de nuestra empresa. Todavía tenemos mucho que aprender, pero al dar los primeros pasos nos hemos comprometido con todo el recorrido.

La construcción de un ambiente éticamente fortalecido a lo interno de la empresa fue sólo el inicio. Estamos comprometidos con una gestión empresarial que promueva la inserción de todos - usuarios, clientes, dueños, suplidores, gobiernos, estados - en el desarrollo sostenible y el crecimiento de las comunidades que servimos.

Nos satisface presentar este balance de nuestro desempeño social y ambiental, el cual esperamos lean con gran interés.

Alberto Alemán Zubieta
Administrador





nuestra **inspiración** para servir

la ruta que seguimos

Para mantener el éxito sostenido de la empresa, se necesita un claro horizonte y un mapa detallado de cómo llegar donde queremos. Pensando en nuestro país, nuestros clientes y nuestra gente, trabajamos con base en objetivos estratégicos definidos para cada año fiscal, y cuidamos que los mismos sean específicos, medibles, acordados, realistas y con tiempo límite de cumplimiento, enfocándonos en:

10



2004

- Maximizar la rentabilidad de la organización de forma sostenible.
- Ampliar los servicios con los niveles de calidad y confiabilidad que aumenten el valor de la ruta.
- Garantizar el marco jurídico adecuado como base para garantizar la continuidad del negocio.
- Asegurar la conservación del recurso hídrico de la Cuenca Hidrográfica del Canal.
- Consolidar la transformación cultural que motive a la excelencia y el desempeño y el bienestar del recurso humano.

2005

- Incrementar la rentabilidad de la empresa de forma sostenible.
- Expandir la oferta de servicios y productos para aprovechar las oportunidades del mercado.
- Implementar prácticas de negocios que fortalezcan el buen gobierno corporativo y las relaciones con el entorno.
- Administrar eficientemente, en volumen y calidad, el recurso hídrico de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá.
- Aumentar la productividad, mediante la excelencia en el desempeño y bienestar del recurso humano.







compromiso con la responsabilidad
social empresarial

cómo ponemos en práctica el pacto global



Creemos firmemente en que es tan importante hacer lo que decimos como decir lo que hacemos. Desde antes de adherirnos al Pacto Global, mantenemos una política de comunicación de puertas abiertas y por ello, esta es una oportunidad excepcional para informar a nuestros accionistas -el pueblo panameño- y clientes, así como a la comunidad internacional, sobre la forma en cómo creamos prosperidad para Panamá y el mundo, poniendo en práctica los principios de la responsabilidad social empresarial.

Aquí les presentamos una referencia sólida y transparente de nuestro compromiso por asegurar las condiciones que nos permitan servir cada vez con más eficiencia y competitividad a nuestros públicos interesados, manteniendo la tradición de excelencia que ya es reconocida en el ámbito internacional a la administración panameña del Canal.

LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1

Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionales, en su ámbito de influencia.

Principio 2

Aseguramiento de que las compañías no son cómplices de abuso de derechos.

La promoción de los derechos humanos no es un concepto abstracto o un objetivo a largo plazo para la ACP. Por ello, respetamos y defendemos los preceptos de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Proteger la vida, brindar seguridad y tratar con una conducta ética a nuestros colaboradores, contratistas y el personal y pasajeros de nuestros clientes son valores básicos y parte de nuestra cultura organizacional.

Tal como lo establece el Reglamento de Ética y Conducta de la ACP, observamos un comportamiento basado en la honestidad, integridad, imparcialidad y buena conducta, respetando la Constitución y leyes de la República de Panamá, así como las normas morales. Nuestras prácticas de respeto a los derechos humanos incluyen acciones en el ámbito interno de trabajo como en nuestro círculo de influencia.

En el ámbito interno de trabajo, reconocemos la importancia de contar con una fuerza laboral compenetrada con la visión, misión y objetivos de la empresa, al igual que motivada para hacerle frente a las oportunidades y desafíos futuros de la industria marítima internacional. Porque nuestros colaboradores son la clave de nuestro éxito, nos esforzamos por crear un clima laboral sano, seguro y propicio para su superación personal y profesional; garantizamos su libertad de asociación (principio 3); contamos con prácticas contra la discriminación (principio 6) y el uso de trabajo forzado (principio 4) o mano de obra infantil (principio 5).



Salud y bienestar

Con esmero, creamos condiciones óptimas de trabajo para nuestros colaboradores, y para ello, nos apoyamos en una serie de programas de salud ocupacional y bienestar laboral. Un equipo médico multidisciplinario tiene a su cargo la implementación de nuestra política de prevención de enfermedades y lesiones ocupacionales; establece estándares médicos y físicos para los puestos; y administra servicios de salud preventiva y acondicionamiento físico de forma gratuita para nuestros colaboradores.

El Programa de Asistencia al Empleado ofrece consejería y tratamiento para superar problemas causados por el alcohol, las drogas, dificultades familiares y las repercusiones que esto tiene en su conducta y desempeño. Como parte de este programa, impartimos cursos y talleres en materia de prevención de estrés, violencia laboral e intrafamiliar y problemas financieros.

Para asegurar su productividad y seguridad, incrementar la tolerancia física al trabajo y reducir el uso de días de incapacidad médica, los colaboradores cuentan con un Programa de Fortalecimiento para el Trabajo, que de igual manera ofrece servicios de evaluación de la capacidad laboral; análisis ergonómico de las estaciones o sitios de trabajo; y cursos para la prevención de lesiones.

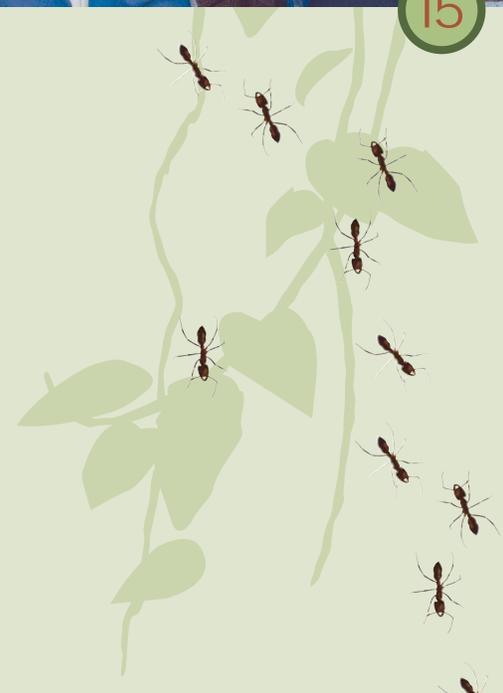
A través del Programa de Bienestar Laboral ofrecemos la oportunidad de mejorar o mantener su acondicionamiento físico a aquellos colaboradores que requieren, por las características de su labor, mantener una capacidad física determinada. Además promovemos actividades deportivas, recreativas y de acondicionamiento físico, las cuales también se ofrecen gratuitamente a los dependientes de nuestros colaboradores.

Protección y seguridad

En materia de seguridad, nuestra más alta prioridad es la prevención. Por ello, contamos con programas de control de riesgos e higiene industrial que procuran proteger la vida y salud de los colaboradores, así como evitar pérdidas, daños o perjuicios a los clientes, al patrimonio de la empresa y a las personas que se encuentren en nuestras instalaciones. Exigimos que tanto la fuerza laboral como terceros, cumplan las disposiciones relacionadas con estos temas.

En la gestión de contratación de servicios, informamos a nuestros proveedores, al igual que a nuestros clientes, sobre las pautas que deben observar para desempeñar su labor acorde con el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional; y otras disposiciones de salud e higiene industrial y seguridad marítima.

Por otro lado, capacitamos al personal involucrado en las operaciones marítimas, de servicios industriales y otras que implican trabajos riesgosos, adiestrándolo sobre rutinas más seguras que ayuden a disminuir los accidentes, mejorar las relaciones con los clientes y cumplir con los requisitos que establecen los convenios internacionales concernientes a la industria marítima.





La naturaleza de nuestro negocio involucra un incremento de riesgos a la salud por la posible introducción y propagación de enfermedades al territorio nacional. Por ello, cumplimos con las medidas y normas que sobre la materia establecen el Ministerio de Salud de Panamá, la Organización Mundial de la Salud y las que se derivan de convenios internacionales de los cuales Panamá es parte. En adición, contamos con un Reglamento de Sanidad y Prevención de Enfermedades Contagiosas.

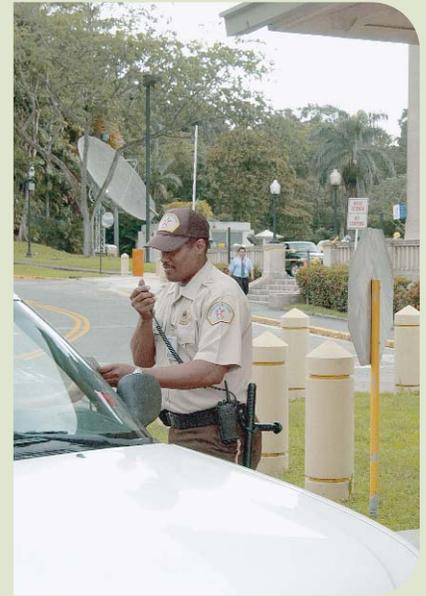
Inspeccionamos buques que transportan mercancía peligrosa y aseguramos la certificación del equipo flotante de la ACP. Además, monitoreamos la tasa de incidencia de lesiones personales y enfermedades ocupacionales, y sus resultados son publicados mensualmente en la Intranet de la empresa.

Medidas adicionales para el tránsito de buques

Considerando el incremento de la violencia mundial y la necesidad de aumentar la protección por situaciones contingentes, la Organización Marítima

Internacional reformó la Convención Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS por sus siglas en inglés) uno de cuyos componentes de ejecución es el Código Internacional de Protección de Buques y Facilidades Portuarias (ISPS por sus siglas en inglés). De manera consecuente con el liderazgo que ostenta en su mercado, el Canal de Panamá fue la primera instalación del país y una de las primeras en América Latina en instrumentar el cumplimiento del ISPS.

En caso de ocurrir un accidente durante la navegación por el Canal, la empresa cuenta con una Junta de Inspectores integrada, como mínimo, por un presidente designado por la ACP quien nombra a los otros dos miembros. Su función es inspeccionar e investigar, de forma ecuánime y transparente, lo relacionado con accidentes que hayan causado daños a una nave, su carga, su tripulación, sus pasajeros o a cualquier colaborador o bien de la ACP. Al concluir su investigación, la Junta remite un informe final a la administración de la empresa para la toma de decisiones correspondiente.



- De manera regular, se divulga información referente a la prevención de accidentes y enfermedades.
- En el año 2005, unos 8800 colaboradores se beneficiaron del Programa de Asistencia al Empleado.
- El 99 por ciento de los colaboradores que participaron en el Programa de Fortalecimiento para el Trabajo se han reincorporado a sus funciones regulares sin ninguna limitación.
- Entre 2004 y 2005 se realizaron 2485 inspecciones en seguimiento al cumplimiento del reglamento y disposiciones de Control de Riesgos y Salud Ocupacional.
- Implementamos el ISPS el 15 de abril de 2004, tres meses antes que entrara en vigencia (certificación otorgada por la clasificadora American Bureau of Shipping). Toda nuestra fuerza laboral recibió orientación relativa al Código entre agosto de 2003 y marzo de 2004. Además, la ACP amplió en un 133 por ciento sus patrullajes acuáticos permanentes.
- La Junta de Inspectores realizó 10 investigaciones en 2004 y 12 en 2005.

EL CONTEXTO LABORAL

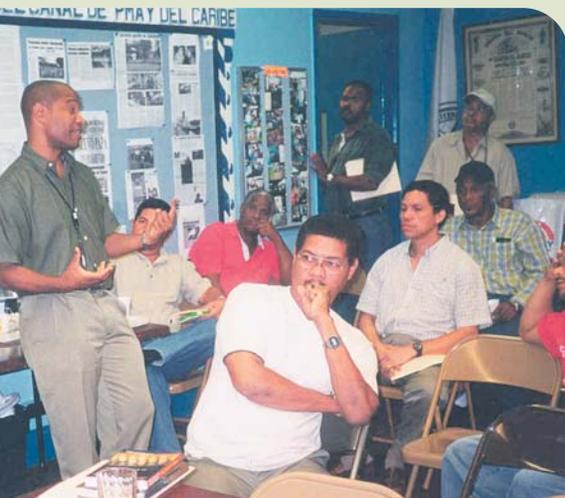
Principio 3

Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Los logros de la empresa son el resultado del éxito colectivo e individual, y un aspecto sobresaliente en el proceso de alcanzar metas es la comunicación y el diálogo constructivos, basados en una receptividad mutua entre la administración y los colaboradores.

Libertad de asociación y diálogo

Tenemos un régimen laboral especial creado para llevar a la práctica los postulados de nuestra misión corporativa. Dentro de este régimen, nuestros colaboradores gozan de plena libertad para pertenecer a una organización sindical, representar un sindicato y/o participar en una negociación colectiva por medio de los representantes exclusivos. De igual manera, tienen derecho a solicitar la presencia de su sindicato, o representante exclusivo, si son objeto de una investigación de parte de la administración que pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra.



La fuerza laboral está representada, según el rol que cada persona desempeña en la empresa y su especialidad de trabajo, por cinco sindicatos respectivamente: Asociación de Beneficios de Ingenieros Marinos; Asociación Internacional de Bomberos, Local 13; Maritime/Metal Trades Council (AFL-CIO); Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe; y Unión de Prácticos del Canal de Panamá. Estos grupos negocian convenciones colectivas, presentan y tramitan quejas a todos los niveles, participan en reuniones formales e invocan el arbitraje. En cada uno de los sindicatos, dicha representación se realiza a través de colaboradores que fueron seleccionados libremente y a quienes la administración concede un tiempo razonable de permiso remunerado.

Al nivel corporativo, contamos con una oficina de relaciones laborales que asesora a la administración, los sindicatos y al personal en asuntos como la prevención y solución de conflictos. Además, la ACP instituyó un Consejo Obrero Patronal para el debate constructivo y abierto que promueve mejores relaciones laborales y el eficaz funcionamiento de la empresa. En este foro de alto nivel participan los representantes de cada sindicato y, en representación de la administración, asisten el subadministrador de la empresa y los directores de departamento.

En caso de que una negociación se estanque, existe una instancia superior que apoya la solución expedita de los casos en discusión. Esta instancia es la Junta de Relaciones Laborales, la cual está integrada por cinco miembros escogidos por el presidente de la República de Panamá.

- Nuestra genuina voluntad de mantener relaciones de trabajo armoniosas queda manifestada a través del derecho de nuestra fuerza laboral a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Mantenemos cinco convenciones colectivas vigentes; una con cada sindicato.

18



Principio 4

Eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.

Puesto que la esencia de toda organización se halla en su gente, el reto principal es mantener y ampliar su bienestar y desarrollo personal y profesional. Las políticas de la empresa impulsan el trabajo en equipo en el marco de la responsabilidad individual, aseguran la igualdad de oportunidades para todos y crean una atmósfera de confianza, transparencia y comunicación.

Fomentamos y apreciamos el esfuerzo de todos. En cumplimiento con la legislación nacional y los estándares aplicables a la industria en que

trabajamos, cada colaborador recibe un salario con base en el perfil del puesto y las responsabilidades que desempeña. En general, la escala salarial de la empresa está por encima del promedio nacional y regional. Además, para reconocer logros importantes, contamos con un programa de premios que se basa en una evaluación objetiva de las cualidades, habilidades y desempeño de cada persona. Mediante otros mecanismos, también premiamos acciones excepcionales para motivar a nuestros colaboradores: Programa de sugerencias; reconocimiento por años de servicio; premios inmediatos; premios por acto o servicio especial, por servicio distinguido y por seguridad.

Dado que el Canal de Panamá brinda un servicio ininterrumpido, se requiere trabajar en horarios regulares y especiales. En la asignación de las jornadas, tanto el manual como el reglamento de personal especifican procedimientos justos, basados en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

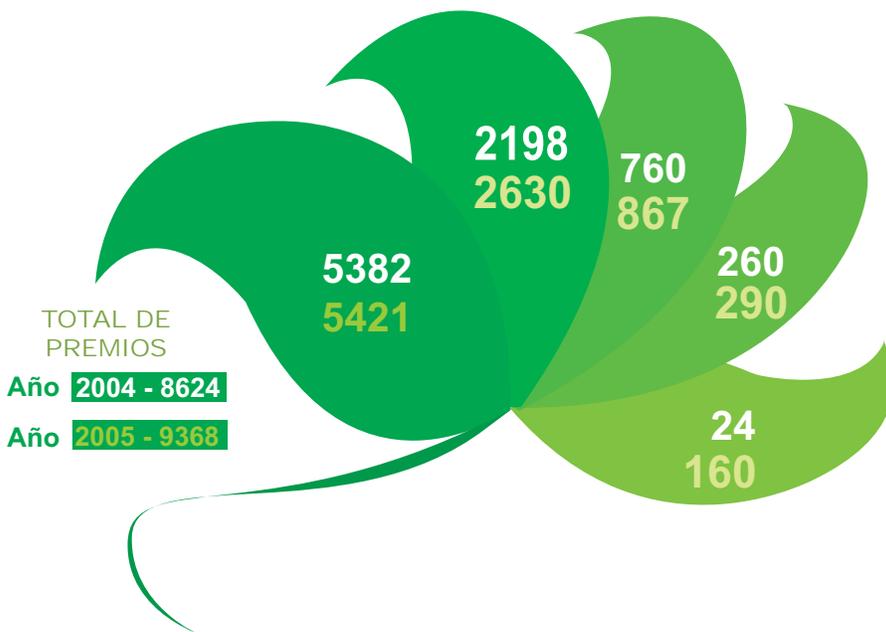
Divulgamos nuestras políticas y procedimientos para prevenir y sancionar el maltrato físico y psicológico, humillaciones, trabajo forzado, acoso sexual u otras formas de abuso. Además, a través de un programa de inducción para nuevos colaboradores les brindamos orientación y esclarecimiento de los reglamentos de la empresa con relación a dichos aspectos.

- Nuestro sistema de registro del tiempo asegura que cada colaborador reciba la remuneración correspondiente al trabajo que ha realizado. No hubo reclamos por inconsistencia entre el pago y el tiempo trabajado.
- No hemos enfrentado sentencias judiciales por demandas de empleados por maltrato, castigos o trabajo forzado.

Principio 5

Abolición efectiva del trabajo infantil.

Cumplimos con las disposiciones nacionales e internacionales con respecto a la abolición efectiva del trabajo infantil. Nuestro sistema de reclutamiento y colocación de empleados cuenta con requisitos mínimos de edad: no contratamos a menores de 16 años. Además, los solicitantes menores de 18 años de edad no pueden ser contratados para desempeñar funciones expuestas a riesgos o bajo condiciones físicas rigurosas o ambientales difíciles. Extendemos el cumplimiento de esta política a nuestros contratistas.



Premiamos acciones excepcionales
2004 - 2005

- Premios por desempeño
- Premios inmediatos
- Premios de seguridad
- Premio por acto o servicio especial
- Premios varios



Principio 6

Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.

La fuerza laboral de la ACP está constituida por aproximadamente 9000 colaboradores. Tal como reiteramos en nuestra misión corporativa, nuestra gente es el recurso más importante para el logro de la excelencia en nuestro negocio. Por tanto, reclutamos y promovemos a los mejores; valoramos la diversidad; fomentamos el trabajo en equipo y capacitamos continuamente a nuestra gente.

Diversidad

El régimen laboral especial de la ACP se fundamenta en los principios de mérito e igualdad de oportunidades, los cuales establecen los parámetros para el reclutamiento abierto y competitivo. Además, nuestro régimen prohíbe el acoso sexual y la discriminación o represalia por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental. El fomento y cumplimiento de estas normas son asegurados mediante un Programa de Igualdad de

Oportunidades para los empleados y los solicitantes a puestos en la ACP. También contamos con un mecanismo administrativo independiente para que las quejas relacionadas con casos de discriminación y acoso sexual sean resueltas.

Oportunidades

Creamos oportunidades para que cada persona contribuya, aprenda, crezca y avance en función de sus méritos y sea justamente recompensada por sus contribuciones.

Todos los programas de capacitación y desarrollo de la empresa están enmarcados en la filosofía de aprendizaje continuo, comprensivo y moderno, que brinde a la fuerza laboral la oportunidad de adquirir conocimientos y adoptar actitudes que le permitan un alto nivel de productividad y competitividad. Nuestro esquema de adiestramiento está diseñado para facilitar al individuo la integración de sus metas y aspiraciones con las metas estratégicas y la visión de la ACP. Entre las modalidades están: adiestramiento ofrecido por la ACP; asistencia educativa; adiestramiento a distancia y en el extranjero.

Dentro del plan estratégico de la empresa, diseñamos el Programa Central "El Timón hacia La Excelencia", que provee a nuestros colaboradores nuevas destrezas analíticas requeridas para funcionar en un entorno corporativo altamente competitivo y cambiante.

En el año 2001 incorporamos a la empresa una "Maestría Ejecutiva en Administración de Empresas", con el fin de brindar herramientas académicas de disciplinas gerenciales a trabajadores con trayectoria en logros y resultados. El programa ha sido conducido por 4 años por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE) y la World Maritime University.

Con respecto a la contratación y colocación de personal, contamos con programas para solicitantes discapacitados, de colocación especial, de reconstrucción prioritaria, de manera que se asegure la oportunidad para que todas las personas calificadas puedan ser contratadas para puestos en la ACP de acuerdo a sus habilidades, nivel de destreza y capacidad.

Por otro lado, llevamos a cabo programas de asistencia y práctica profesional para estudiantes universitarios, de manera que la experiencia laboral adquirida a través de estos programas, les ofrezca la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos a través de sus estudios y de adquirir experiencia práctica para su desarrollo profesional. Los estudiantes trabajan durante los períodos de

vacaciones, generalmente en una jornada de tiempo completo o durante el año lectivo, siempre que no interfiera con su horario de clases de tiempo completo.

Con el Programa de Asistencia Estudiantil se emplea temporalmente a estudiantes sobresalientes de universidades locales y se mantiene una estrecha coordinación con las instituciones educativas, contribuyendo a formar parte de lo que puede ser la futura fuerza laboral del Canal.

El Programa de Práctica Profesional brinda a los estudiantes graduados del nivel secundario, escuelas técnicas, vocacionales, y de nivel universitario, postgrado y maestría, la oportunidad de realizar prácticas profesionales no remuneradas que les permite cumplir con los requisitos de graduación, y a la vez, adquirir experiencia profesional y desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos para ingresar al mercado laboral.

Durante el periodo 2004 - 2005, la ACP contrató 804 ayudantes estudiantiles para trabajar en las diferentes áreas de operación del Canal. De ese grupo de estudiantes, 65 fueron estudiantes sobresalientes de la Universidad de Panamá y de la Universidad Tecnológica y 59 fueron cadetes de la Escuela Náutica de Panamá. De igual forma, la ACP brindó la oportunidad de realizar prácticas profesionales a 288 estudiantes universitarios, 420 de escuelas secundarias y 60 de escuelas vocacionales.





- Nuestra fuerza laboral permanece por años con la empresa. Entre el 2004 y 2005, la tasa de rotación de empleados fue de aproximadamente dos por ciento. El 45 por ciento de los colaboradores están en el rango de edades de 45 años o más y un cuatro por ciento han sido promovidos de modo temporal o permanente.
- El 12 por ciento del total de la fuerza laboral lo constituyen las mujeres, que a su vez ocupan el 16 por ciento de los puestos gerenciales de la empresa.
- Entre el 2004 y 2005, aproximadamente un 85 por ciento de los colaboradores recibieron capacitación, en un promedio de 33 horas cada uno.
- La empresa hace notables esfuerzos para prevenir el acoso sexual, brindando asesoría y promoviendo el diálogo a través de talleres, charlas e información para reconocer, prevenir y manejar el acoso sexual en el trabajo.

22



EL MEDIO AMBIENTE

Principio 7

Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales.

Respetamos y mantenemos altos estándares ambientales

El establecimiento de medidas preventivas para evitar la degradación ambiental es una prioridad para la ACP. Por ello, a través de nuestra División de Administración Ambiental del Departamento de Seguridad y Ambiente, desde el año 2000 hemos puesto en práctica criterios basados en la legislación aplicable. Estamos comprometidos con la protección del ambiente en todas las actividades, productos y servicios que realiza la ACP, y cumplimos con las leyes, regulaciones y normas vigentes pertinentes a las operaciones de la organización.

En el Canal de Panamá contamos con un Programa de Inspecciones Ambientales periódicas a las áreas de operación con el objeto de asegurar el cumplimiento de las políticas y reglamentos ambientales para el mejoramiento de nuestras operaciones industriales.

Con el Programa de Evaluaciones Ambientales analizamos los aspectos ambientales y sociales de proyectos, obras o actividades que se ejecutarán en las áreas de responsabilidad y bajo administración de la ACP, de manera que se pueda prevenir y mitigar posibles impactos negativos. En el año 2004, se evaluaron procedimientos e instrucciones de trabajo de nueve actividades: generación de aguas residuales, desechos comunes, residuos de manejo especial, ruido, vibraciones, aguas oleosas, derrames y contaminación del aire y del suelo.

Gestión ambiental del agua para el desarrollo sostenible

Según mandato constitucional, "...Administramos y conservamos el recurso hídrico del Canal, participamos activamente en la protección del medio ambiente y en el desarrollo sostenible de nuestra cuenca hidrográfica."

En este periodo, con el liderazgo de nuestro Departamento de Seguridad y Ambiente, elaboramos un Plan de Desarrollo Sostenible y Gestión Integrada del Recurso Hídrico para la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá. En los componentes incorporados en el plan, se incluyen acciones orientadas a la gestión integral de este recurso. Este plan tiene un horizonte de 20 años y contempla la coordinación con otras instituciones gubernamentales para el manejo concertado de la Cuenca del Canal de Panamá y así salvaguardar las condiciones ambientales de la misma.

Es válido mencionar que la sostenibilidad del desarrollo de la Cuenca y la conservación del recurso hídrico depende de la participación y compromiso, a corto y largo plazo, de todos los actores de esta área geográfica (habitantes locales; entidades gubernamentales, privadas, sectoriales, nacionales e internacionales).

Para coordinar y facilitar esfuerzos, iniciativas y recursos para la conservación y manejo de la Cuenca Hidrográfica del Canal y promover su desarrollo sostenible, la ACP lidera la Comisión Interinstitucional de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá (CICH). Esta comisión está integrada además por los ministros de Vivienda, Desarrollo Agropecuario y Gobierno y Justicia; los administradores de la Autoridad de la Región Interoceánica y la Autoridad Nacional del Ambiente; y representantes de dos organizaciones no gubernamentales -Cáritas Arquidiocesana y Fundación NATURA.





Principio 8

Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.

Nuestras labores diarias evidencian el empeño con que promovemos una mayor responsabilidad utilizando los más altos estándares de gestión ambiental. La División de Administración Ambiental cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que es un modelo administrativo para cumplir con las políticas y regulaciones ambientales que rigen nuestro negocio.

Programa de ahorro energético

En el año 2004 se estableció un Comité Técnico y Ejecutivo, integrado por representantes de los Departamentos de Seguridad y Ambiente, Operaciones Marítimas, Finanzas, Servicios Industriales, e Ingeniería y Proyectos, para diseñar e impulsar un programa de ahorro de energía, que establezca planes y actividades que contribuyan a garantizar la protección, manejo y conservación de los recursos naturales mediante el uso racional de la energía. Se inició un programa piloto en la División de Administración Ambiental.

Programa de catastro y titulación

Hemos contribuido a la ejecución de un programa de catastro y titulación que realiza el Ministerio de Desarrollo Agropecuario en la Región Occidental de la Cuenca Hidrográfica del Canal (ROCC). Con este programa se está brindando a los habitantes de esta región la oportunidad de obtener la seguridad jurídica de la propiedad de sus tierras. Se espera beneficiar a más de 15,000 propietarios, en una región de aproximadamente 213,112 hectáreas.

Durante el periodo, se completaron los trabajos correspondientes al levantamiento catastral y pre-titulación de predios de fincas agropecuarias y forestales en la ROCC, y se entregaron 3312 títulos de propiedad en tres categorías: pueblos rurales, ejidos municipales y fincas agropecuarias.

- Entre los años 2004 y 2005 se llevaron a cabo 15 diagnósticos ambientales preliminares y 22 estudios de impacto ambiental para proyectos en instalaciones de la ACP.
- Se evaluaron 55 estudios de impacto ambiental y planes de adecuación y manejo ambiental de proyectos en áreas de responsabilidad de la ACP.
- Se capacitó a 1143 colaboradores y asistentes estudiantiles, en temas relacionados con buenas prácticas ambientales. Además, con el programa de educación ambiental en las escuelas de la Cuenca, se capacitó a más de 900 docentes, y se beneficiaron más de 46,000 estudiantes.

Gestión para el control de contaminación

En la ACP contamos con planes específicos para ejecutar acciones de control de contaminación.

En el periodo octubre 2003 - septiembre 2004, alcanzamos importantes logros en dos programas específicos: manejo de aceite usado y aguas aceitosas que genera la operación del Canal; y respuesta a derrames de hidrocarburos. Como programas fundamentales del SGA, éstos nos permiten manejar y vender aceite usado para su reutilización.

Además del programa de respuesta a derrames de hidrocarburos de la ACP, para controlar y limpiar derrames que ocurran en aguas o tierras bajo su responsabilidad, en el 2004 desarrollamos el Plan de Contingencia de los Buques por Derrames de Hidrocarburos en Aguas del Canal (Panama Canal Shipboard Oil Pollution Emergency Plan-PCSOPEP) con el objetivo de disminuir las emergencias y consecuencias de los derrames de combustible tanto para las personas como para el ambiente y asegurar la operación continua de la vía acuática.

El PCSOPEP requiere que los buques describan, 96 horas antes de arribar a aguas del Canal, las medidas específicas que tomarán, el programa de adiestramiento de su tripulación, los ejercicios destinados a afianzar el cumplimiento del plan y la identidad de la persona autorizada a consignar fondos a satisfacción de la ACP en caso de derrames.

En el 2005, por otro lado, avanzamos en la consolidación de otras iniciativas relacionadas con el control de la contaminación, específicamente se logró la aprobación del Programa de Reciclaje de Materiales, el Listado de Productos de Usos Regulados, y el Manual para Manejo de Materiales y Desechos, los cuales sirven de guía para cumplir con la política ambiental de la ACP y la legislación vigente.



25

- Se instauró un programa de inspecciones ambientales en 11 divisiones de la empresa.
- En el marco de coordinación que provee la CICH, la empresa estableció, en conjunto con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), un "Fondo para la Recuperación y Conservación de la Cuenca Hidrográfica del Canal", de cinco millones de dólares, para financiar proyectos piloto en las subcuencas de los ríos Los Hules, Tinajones, Caño Quebrado y Gatuncillo. Se han beneficiado más de 10000 habitantes del área de esta iniciativa.





Control de vectores y vegetación

El control de vectores y plagas es un programa vigente en el Canal desde su construcción en 1903; ésta es una actividad determinante sin la cual no se habría concretado la apertura de esta vía interoceánica. Actualmente, el programa involucra el monitoreo, vigilancia y control de insectos picadores en áreas operativas del Canal, entre los que están los mosquitos *Anopheles spp* y *el Aedes aegypti*, vectores de la malaria y dengue respectivamente. Así, se logra mantener la población de dichos vectores en niveles que no representan riesgos epidemiológicos.

Rutinariamente, se colocan trampas y se clasifican los especímenes colectados para verificar las diversas poblaciones de insectos picadores, y estudiar la efectividad de los productos que utilizamos para su control, en la búsqueda de aquellos que sean más amigables con el ambiente. Asimismo, realizamos inspecciones regu-

lares en las instalaciones de la empresa para controlar abejas, hormigas, roedores y otros. Además, para permitir el tránsito ininterrumpido de buques por el Canal, permanentemente se lleva a cabo el corte y mantenimiento de áreas verdes y de vegetación acuática.

Vigilancia y seguimiento del recurso hídrico y cobertura boscosa

Nuestro programa de vigilancia y seguimiento del recurso hídrico cuenta con una red de 66 estaciones hidrometeorológicas (de las cuales, tres fueron construidas en el 2004) y 62 sitios de medición de campo y muestreo de calidad de agua en la Cuenca. La información recolectada a través de esta red nos permite administrar la cantidad y calidad de agua en esta área, y publicar documentos como el Anuario Hidrológico y el Anuario de Sedimentos Suspendedos, así como los informes sobre el Índice de Calidad de Agua.

Principio 9

Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Con el fin de contribuir a la recuperación de la cobertura boscosa de la Cuenca del Canal, la ACP lleva a cabo un programa de reforestación con especies nativas. Durante el periodo 2004-2005, reforestamos 65 hectáreas en comunidades de las subcuencas de los ríos Indio, Toabré y Gatuncillo, y le dimos mantenimiento a otras 138 hectáreas reforestadas con especies nativas en el Corte Culebra y en comunidades del distrito de Capira y de las subcuencas de los ríos Toabré y Gatuncillo. Bajo este esquema de reforestación comunitaria, empleamos mano de obra local y capacitamos a los participantes en el manejo y mantenimiento de las mismas. Utilizamos sistemas agroforestales que incluyen cultivo de café arbolado, achote, frijoles, yuca, plátano y maíz,

donde a la vez que se protege el ambiente, se provee de opciones alimentarias a los participantes. Esta orientación ha favorecido la apropiación de los proyectos por parte de las comunidades con miras a cambiar, eventualmente, los patrones tradicionales de cultivo de roza y quema por una agricultura más intensiva y respetuosa de la naturaleza.

Adicionalmente, fomentamos el estudio del crecimiento y comportamiento de las especies, colaborando con entidades académicas y de investigación. Por ejemplo, en conjunto con el Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales (STRI por sus siglas en inglés) y la Universidad de Yale, a través del Programa de Reforestación con Especies Nativas (PRORENA), monitoreamos 35 hectáreas reforestadas en áreas operativas del Canal, y evaluamos aquellas especies que mejor se adaptan a las condiciones ambientales locales.

- El enfoque novedoso del programa de reforestación ha sido la utilización de especies nativas.
- Las especies nativas que han resultado con mejor crecimiento en las áreas de corte y relleno son: *Ochroma pyramidale* (balso), *Schizolobium parahybum* (tinecú), *Muntingia calabura* (periquito), *Inga punctata* (guabita cansaboca), y *Gliricidia sepium* (balo). Las que han mostrado mejor crecimiento en los proyectos comunitarios son: *Calophyllum longifolium* (maría), *Cordia* sp. (laurel), *Anacardium excelsum* (espavé), *Bombacopsis quinata* o *Paqira quinata* (cedro espino), *Tabebuia rosea* (roble), *Tabebuia guayacán* (guayacán), *Vatairea* sp. (amargo amargo) y *Swietenia macrophylla* (caoba).
- En las actividades de reforestación participaron más de 3,000 personas de 45 comunidades de la Cuenca.



EL COMBATE A LA CORRUPCIÓN

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno.

Modelo de conducta

Nos regimos por un reglamento de ética y conducta con estándares elevados que protegen a la empresa, a la fuerza laboral y al medio en que nos desenvolvemos, de prácticas de corrupción e ilegalidad que comprometan la confianza y credibilidad que depositan en nosotros.

El Departamento de Recursos Humanos supervisa el cumplimiento del reglamento de ética, a través de mecanismos internos de denuncia de faltas al código de ética y la aplicación de medidas disciplinarias correspondientes. Además, contamos con una estructura de fiscalización general, que se reporta directamente a la Junta Directiva de la ACP, para asegurar su cumplimiento.

El Reglamento de Contrataciones incluye los controles externos ejercidos por los participantes en los procesos de contratación y el público en general para garantizar el cumplimiento con los principios de transparencia, economía, responsabilidad y equidad que deben caracterizar las actuaciones del personal de contratación en el ejercicio de sus funciones.

Respaldamos las iniciativas de anticorrupción nacionales e internacionales, y, a través de diferentes mecanismos, publicamos (para colaboradores, clientes, proveedores y otros públicos interesados) información sobre las sanciones legales que implica la trasgresión de las leyes y de nuestra política de ética.

- Durante los años 2004 y 2005 se presentaron y admitieron 85 protestas de las cuales el 35% fueron resueltas a favor del protestante y se adoptaron las medidas correctivas correspondientes.
- El número de protestas contra las actuaciones en el proceso de contratación es de 25 por cada 1000 al compararlo con 18964 adjudicaciones otorgadas en el año 2004 y 16495 adjudicaciones otorgadas en el año 2005.

Anualmente publicamos un informe corporativo (disponible en www.pancanal.com), sobre nuestro desempeño. Adicionalmente, llevamos a cabo investigaciones de percepción de los clientes respecto al desempeño y servicios de la empresa; con el fin de mantener y mejorar relaciones mutuamente beneficiosas.

Gobierno corporativo

Puesto que el Canal de Panamá constituye un patrimonio inalienable de la nación panameña, no puede ser vendido, ni cedido, ni hipotecado, ni de ningún otro modo, gravado o enajenado. La ACP es responsable de que el Canal funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable, y su régimen jurídico tiene el objetivo fundamental de preservar las condiciones que lo hacen una empresa al servicio pacífico e ininterrumpido de la comunidad marítima, del comercio internacional y de Panamá. Por lo tanto, implementar prácticas de negocios que fortalezcan la buena administración del Canal es uno de nuestros objetivos estratégicos.

Debido a la naturaleza de nuestro negocio, la empresa goza de autonomía financiera, patrimonio propio y derecho de administrarlo. Es dirigida por un Administrador y un Subadministrador, bajo la supervisión de una Junta Directiva integrada por once miembros. Diez son designados por el Presidente de la República (nueve con acuerdo del Consejo de Gabinete y la ratificación de la Asamblea Legislativa y uno, que preside la Junta Directiva, por designación directa), y uno es designado por el Órgano Legislativo.

Además, contamos con una Junta Asesora cuya responsabilidad primordial es proporcionar guía y recomendaciones a la Junta Directiva y a la Administración del Canal. La Junta Asesora está constituida por distinguidos profesionales internacionales, en consideración al servicio que presta el Canal de Panamá. Estos cuentan con amplia experiencia en los negocios, banca, telecomunicaciones, construcción civil, sector académico, transporte y comercio a escala mundial, y con conocimientos del Canal de Panamá en particular.

Algunos de los reglamentos de la empresa incluyen:

- Reglamento Interno de la Junta Directiva.
- Reglamento de la Junta Asesora.
- Reglamento de la Junta de Inspectores.
- Reglamento de Finanzas.
- Reglamento de Contrataciones.
- Reglamento de Administración de Personal.
- Reglamento de Relaciones Laborales.
- Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional.
- Reglamento de Ética y Conducta.
- Reglamento de Protección y Vigilancia.
- Reglamento sobre Medio Ambiente, Cuenca Hidrográfica y Comisión Interinstitucional de la Cuenca Hidrográfica del Canal de Panamá.

Esta y otras informaciones relevantes al gobierno corporativo están disponibles en el sitio de Internet www.pancanal.com.



29







participación social y solidaridad

fomentamos el progreso

La empresa y nuestros colaboradores tomamos muy en serio el progreso de nuestro país y el fomento del bienestar de nuestras comunidades.

Durante los años 2004 y 2005, con un espíritu de solidaridad y compromiso social, logramos acciones de:

- Apoyo a instituciones benéficas y centros escolares
- Apoyo a la niñez y otros grupos vulnerables
- Promoción de valores éticos, morales y ambientales
- Generación de sinergia social

Apoyo a instituciones benéficas y centros escolares

- Asistencia al Hogar de Niñas Maltratadas Dr. Eno

Un grupo de colaboradores del sector Atlántico del Canal (Sección de Sanidad) realizaron actividades de limpieza, mantenimiento de predios y remoción de escombros en el área del Hogar, de manera voluntaria. La empresa colaboró en esta iniciativa prestando equipo a nuestro personal.

Adicionalmente, en la misma ocasión, nuestro personal construyó una galera para que el Hogar iniciara una cría de pollos para engorde, consumo y venta, con el fin de promover la sostenibilidad de este centro benéfico. Esta actividad cuenta además con el apoyo económico del Comité de Educación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito EDIOACC, R.L. (cuyos miembros pertenecen a la fuerza laboral de la ACP).

- Apoyo al Asilo de Ancianos de Santa Luisa

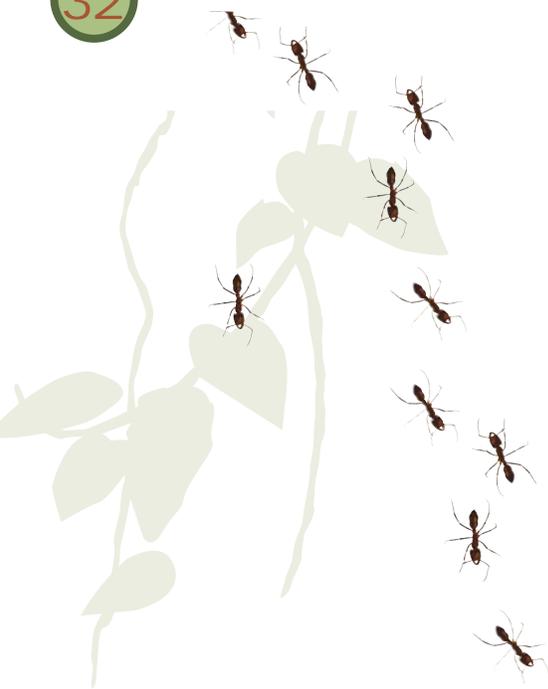
La caída de varios árboles, que resultó de las fuertes lluvias y vientos en el sector Atlántico del país, puso en riesgo la infraestructura y residentes del Asilo de Ancianos de Santa Luisa. En esta ocasión, colaboradores de la División de Protección del Canal y la Sección de Sanidad, gestionaron de manera voluntaria la remoción de escombros y árboles caídos del lugar, utilizando motosierras, desbrozadoras, sogas y machetes prestados por la ACP.

- Donaciones varias a organizaciones benéficas

Más de 230 colaboradores de la empresa, de manera voluntaria, entregaron donaciones al Hogar de Ancianos Bolívar con la coordinación del Departamento de Finanzas. Este generoso aporte incluyó comida, artículos de aseo personal y artículos para la elaboración de manualidades. Por otro lado, otro grupo formado por personal del Departamento de Informática y Tecnología donó equipo y materiales como sillas de ruedas, andaderas, bastones, reguladores de oxígeno, carretillas para transportar tanques de oxígeno, etc.



32



Adicionalmente, la División de Operaciones de Recursos Humanos recaudó fondos para realizar donaciones en efectivo a la Fundación de Amigos del Niño con Leucemia y Cáncer (FANLYC), la Fundación Pro-Niños de Darién, y a Nutre Hogar. Las tres organizaciones atienden, respectivamente, aspectos de salud, desarrollo integral y nutrición en la población infantil del país.

- **Mejoras a la escuela de Chiguirí Abajo**

Entre agosto y septiembre del 2004, en el marco de la celebración de los noventa años del Canal, colaboradores del Departamento de Recursos Humanos realizaron diferentes actividades voluntarias para habilitar el comedor y establecer una biblioteca infantil en la escuela de Chiguirí Abajo, una comunidad con altos índices de pobreza. Este centro de educación primaria ubicado en la provincia de Coclé, tiene una población estudiantil de 139 niños. Esta contribución incluyó abastecer el comedor con implementos de cocina y provisiones para todo el año; mobiliario, pintura y libros para la escuela; botiquín de primeros auxilios; artículos de aseo personal; zapatos y medias para todos los niños de la escuela, entre otros.

- **Capacitación técnica en centros educativos**

Este programa, establecido en 2002 con un plan piloto en el Colegio de Artes y Oficios Melchor Lasso de la Vega, se ha extendido para servir a la comunidad educativa de manera continua. Entre 2004 y 2005, un grupo de 81 colaboradores voluntarios de la ACP, con el liderazgo del Departamento de Informática y Tecnología, brindaron instrucción sobre seguridad industrial, electrónica, telecomunicaciones, soldadura, electricidad y temas relacionados, a más de 2,300 estudiantes, profesores y padres de familia de cinco colegios al nivel nacional.

Apoyo a la niñez y otros grupos vulnerables

- **Fiestas navideñas**

Celebrar las fiestas navideñas compartiendo alegría con niños de comunidades y escuelas rurales de la Cuenca del Canal y de otras áreas del país se ha convertido en una tradición para el personal de la ACP. En el 2004, se realizaron fiestas en 13 comunidades de la Cuenca, donde más de 1,200 niños se divirtieron, comieron golosinas y recibieron regalos. Ese mismo año, otro grupo de colaboradores visitó las comunidades de Isla Colón, Islas Valle Escondido, San Cristóbal, Isla Bastimento e Isla Bocas, todas en la provincia costera de Bocas del Toro, a donde llevaron ropa y juguetes para aproximadamente 250 niños entre uno a doce años de edad. Todas estas actividades se realizaron en fines de semana, con la participación de 70 empleados de diferentes departamentos de la empresa.

Además, en el año 2005, colaboradores de cuatro divisiones de la empresa (Astilleros Industriales, Esclusas, Electricidad y Acueductos y Administración Ambiental) agasajaron a más de 800 niños de diferentes áreas de la república, llevándoles ropa, zapatos, juguetes, comida y golosinas, en ocasión de la Navidad y el Día de Reyes.





- **Visita de niños de la Cuenca del Canal**

Como parte de su programa de comunicación, la empresa y sus colaboradores brindan la oportunidad de conocer el Canal y otros puntos de interés de la ciudad capital a niños de la Cuenca del Canal. Así, por tercera y cuarta vez, se realizó esta actividad de tres días, en la que participaron 41 escuelas, 366 estudiantes y 82 maestros y padres de familia. Durante esta visita, los niños son hospedados con familias canaleras, quienes se convierten en sus padrinos y participan en la experiencia de convivir con pequeños vecinos de esta importante área del país.

Por otro lado, con el programa dirigido a la comunidad educativa se capacitaron docentes de la Cuenca y áreas aledañas y se distribuyeron materiales didácticos en 209 centros escolares de la región; así, se beneficiaron 44515 estudiantes y 2013 docentes. Además de ello, se incentivó la participación de jóvenes en acciones puntuales, como la desarrollada por 2270 estudiantes que integran los "Guardianes de la Cuenca", quienes analizaron la calidad de cuerpos de agua en sus comunidades y llevaron a cabo proyectos de manejo de desechos sólidos al nivel escolar y comunitario. Complementariamente, más de 2000 estudiantes de 36 escuelas de la Cuenca participaron en 60 cursos de "Nuestro Canal y su Cuenca".

Promoción de valores éticos, morales y ambientales

- **Educación ambiental y el Canal**

Con el fin de fomentar una cultura ambiental en los colaboradores de la ACP, los habitantes de la Cuenca del Canal y la comunidad panameña en general, llevamos a cabo diversos esfuerzos educativos, especialmente enfocados en impulsar el buen manejo y la conservación del recurso hídrico, a través de tres programas. Con el programa corporativo se brindaron sesiones de orientación a 443 nuevos colaboradores y asistentes estudiantiles de la ACP, sobre una cultura ambiental para la conservación de los recursos hídricos.

Finalmente, para sensibilizar a la población sobre la importancia de utilizar adecuadamente el agua y manejar los recursos hídricos de la Cuenca, se realizaron ferias, charlas y celebración de eventos ambientales, de los cuales se beneficiaron más de 1300 personas de las provincias de Panamá, Colón y Coclé. Como complemento a ello, por tercer año consecutivo, continuamos realizando el programa "El Canal de Todos", para llevar conocimiento actualizado sobre las realidades del Canal entre la juventud panameña y los ciudadanos en general. Para ello, suscribimos un convenio con el Ministerio de Educación para introducir el tema del Canal en los programas educativos.

Generación de sinergia social

- Fomento de la salud

Como parte de su estrategia de proyección comunitaria, la División de Salud Ocupacional de la empresa y personal de Operaciones Marítimas realizaron una gira médica a la comunidad de Las Pavas de La Chorrera en agosto de 2004. Para llevar a cabo esta actividad, se logró la donación de medicamentos e insumos de parte del Despacho de la Primera Dama de la República. En esta iniciativa participaron médicos, odontólogos, enfermeras, personal administrativo de la empresa y del Ministerio de Salud.

Además de ello, a través del Programa de Psicología Corporativa, en el 2005 se llevaron a cabo diversas

actividades de proyección comunitaria, entre las que se destacan conferencias sobre control del uso y abuso del alcohol y drogas en el Hospital Oncológico Nacional, convenios de intercambio y pasantías con el Instituto Nacional de Salud Mental y la Universidad de Panamá.

- Programa cultural de verano

Con miras a promover la cultura nacional en sus diversas manifestaciones, realizamos el segundo y tercer Programa Cultural de Verano. Se ofreció, al público en general, un espectáculo sobre la historia musical de nuestro país en donde se exaltó el aporte de las etnias que contribuyeron a construir el Canal de Panamá, y un panorama sobre los cantos y ritmos de América.







compromiso con el progreso

cómo avanzamos hacia un futuro mejor



OBJETIVOS PARA EL AÑO FISCAL 2006

Para el año 2006, nuestros objetivos estratégicos son:

- Incrementar la rentabilidad de la empresa de forma sostenible para el beneficio del país.
- Expandir la oferta de servicios y productos para aprovechar las oportunidades del mercado.
- Implementar prácticas de negocios que fortalezcan el buen gobierno corporativo.
- Administrar eficientemente, en volumen y calidad, el recurso hídrico de la Cuenca Hidrográfica del Canal.
- Aumentar la productividad, mediante la excelencia en el desempeño y el bienestar del recurso humano.

Para lograr esto, trabajaremos con base en las metas siguientes:

LOS DERECHOS HUMANOS

- Aumentar el acceso a información referente a la prevención de accidentes y enfermedades.
- Fomentar la participación de más colaboradores en el programa de bienestar laboral y/o plan de acondicionamiento físico.
- Mantener el esfuerzo para que los colaboradores regresen a sus puestos de trabajo después de participar en el Programa de Fortalecimiento para el Trabajo.
- Mantener actualizada a la fuerza laboral en lo relacionado con el Código ISPS. Revisar y ajustar el número de patrullajes acuáticos requeridos según esta norma.

EL CONTEXTO LABORAL

- Desarrollar e implementar un plan de acción para aumentar el índice de satisfacción y compromiso de la fuerza laboral.
- Lograr que la tasa de incidencia de accidentes de trabajo no sobrepase 2.5.
- Automatizar el sistema objetivo de evaluación de desempeño individual.
- Mantener vigentes las convenciones colectivas con los cinco sindicatos.
- Mantener en cero el número de sentencias judiciales por demandas de empleados por maltrato, castigos o trabajo forzado.



- Mantener el programa de capacitación que motive el desempeño hacia la excelencia.

- Mantener las certificaciones de nuestro SGA bajo los requisitos de la norma ISO 14001.

EL MEDIO AMBIENTE

- Desarrollar indicadores para medir el avance en los programas de desarrollo sostenible y manejo integrado del recurso hídrico.
- Diseñar una estrategia integral para la recolección y el tratamiento de las aguas servidas.
- Aumentar la capacitación a colaboradores en temas ambientales relacionados con sus funciones rutinarias.
- Incrementar el número de docentes y estudiantes de centros educativos de la Cuenca en el programa de educación ambiental de la ACP.

- Concluir el Programa de Catastro y pre-titulación de la ROCC.
- Revisar y optimizar los procesos de recuperación de aguas aceitosas y aceite usado.

EL COMBATE A LA CORRUPCIÓN

- Ampliar los mecanismos necesarios para asegurar la transparencia, así como la prevención y castigo de la corrupción en todas sus formas.
- Incrementar los esfuerzos de concienciación de la fuerza laboral y de nuestra cadena de valor (suplidores, contratistas, clientes y usuarios) para el cumplimiento del código de ética y conducta.



verificación externa



Para asegurar que mantenemos la más alta calidad en lo que hacemos, hemos ajustado nuestras operaciones a diversos estándares internacionales.

- Certificación del código ISPS, por la entidad certificadora ABS Consulting.
- Certificación ISO 9001:2000 de las divisiones de Contratos y Seguridad, por la firma Det Norske Veritas (DNV).
- Certificación ISO 14001:96 de la División de Administración Ambiental, por Lloyds Register Quality Assurance.
- Auditorías ambientales y financiera por la Contraloría General de la República y auditoría financiera externa por PricewaterhouseCoopers.

En los próximos años, nos comprometemos a incorporar la certificación externa de nuestro informe social y ambiental.



invitación



Nos interesa conocer su opinión. Con ella, nos ayudará a evaluar nuestro desempeño y el cumplimiento de nuestros compromisos, además de guiarnos hacia la mejora continua de nuestros próximos informes.

• Leyó el informe: completamente _____ casi completamente _____ algunas partes _____ nada _____

• Considera que incluimos información puntual y acertada sobre los temas de:

_____ derechos humanos

_____ el contexto laboral

_____ el medio ambiente

_____ el combate a la corrupción

_____ participación social y solidaridad

_____ compromiso con el progreso

_____ verificación externa

_____ ninguno de los anteriores

• Encontró el informe: excelente _____ muy bueno _____ bueno _____ malo _____

• Opina que para mejorar el informe, el próximo año debemos: _____

• Información personal (opcional): Nombre _____

Dirección _____

Ciudad y país _____

Ocupación _____

Teléfono / correo electrónico _____

Gracias por enviarnos sus comentarios a la dirección:

Autoridad del Canal de Panamá
Departamento de Seguridad y Ambiente
Teléfono (507) 272-4061. Fax (507) 272-3965
www.pancanal.com



PARA MAYOR INFORMACIÓN:

Sobre la ACP y sus acciones, visite www.pancanal.com

Sobre la responsabilidad social empresarial, visite www.unglobalcompact.org ; www.wbcsd.org

Sobre Global Reporting Initiative, visite www.globalreporting.org

Sobre asuntos ambientales, visite www.unep.org ; www.wri.org

Sobre asuntos de derechos humanos, visite www.fidh.org ; www.ilo.org

En caso de cualquier discrepancia entre ambas versiones, prevalecerá lo expresado en la versión en español.

Autoridad del Canal de Panamá
Departamento de Seguridad y Ambiente
Teléfono (507) 272-4061. Fax (507) 272-3965

www.pancanal.com

PRODUCCIÓN Y DIRECCIÓN

Departamento de Seguridad y Ambiente de la Autoridad del Canal de Panamá

DISEÑO
Signos Visuales

IMPRESIÓN



