



MORGAN & MORGAN

100 AÑOS

100 MOTIVOS para *SER* solidarios

Informe de Sostenibilidad 2023

A



S



G





MORGAN & MORGAN

100 AÑOS

de tradición y excelencia, respaldados por una sólida estrategia de sostenibilidad

En 2023, celebramos nuestro primer centenario. Un legado que inició en 1923 cuando nuestro fundador, Eduardo Morgan Álvarez, inició la práctica del Derecho.

- Ofreciendo servicios legales de excelencia e innovando de manera persistente.
- De exitosa trayectoria y compromiso con clientes, colaboradores y la comunidad.
- Conformando el más talentoso equipo legal en Panamá.
- Aportando al desarrollo sostenible del país.



VER VIDEO

¡Conoce más de nuestro aniversario!

Una evolución sostenible

1945

Primer caso Pro-Bono

Morgan & Morgan gana el primer caso Pro-Bono en la historia jurídica de Panamá, el cual favoreció a los trabajadores de la frutera de Puerto Armuelles. Esto marca un hito importante en la legislación del país.



2000

Fundación Eduardo Morgan

En honor al legado de Eduardo Morgan Álvarez, nace la Fundación Eduardo Morgan (FUNDAMORGAN) con el propósito de promover el estudio de Derecho y ofrecer asistencia legal y económica a OSFL.



2002

Pacto Global de las Naciones Unidas

Morgan & Morgan se adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas.



2007

Programa de Asistencia Legal Comunitaria

Nace el Programa de Asistencia Legal Comunitaria con el objetivo de orientar y representar legalmente a mujeres y familias que sufren de violencia doméstica.



2011

Declaración Pro-Bono de las Américas

Morgan & Morgan se convierte en la primera firma de abogados panameña signataria de la Declaración Pro-Bono de las Américas.



2013

MMG Tower

Morgan & Morgan inaugura su nueva sede, el MMG Tower, uno de los primeros edificios ecológicos en Panamá.



2014

Programa de Ciudadanía Responsable

Nace el Programa de Ciudadanía Responsable con el propósito de fortalecer la formación y participación ciudadana de la juventud.



2020

ASG

Morgan & Morgan lanza su nueva Estrategia de Sostenibilidad alineada a los criterios ASG para impactar con iniciativas concretas que apunten a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



2023

100 aniversario

Morgan & Morgan celebra su 100 aniversario haciendo eco de su trayectoria y compromiso social.



CONTENIDO

1 Cifras destacadas 2023 pag. 04

2 Mensaje de la Junta de Socios pag. 05

3 Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pag. 06

4 Sobre nosotros pag. 07

5 Estrategia de Sostenibilidad pag. 13

A  Medio Ambiente pag. 14-18

S  Compromiso Social pag. 19-31

G  Gobernanza Responsable pag. 32-39

6 Índice de contenidos GRI pag. 40-46

7 Aplicación a los principios del Pacto Global pag. 47-48



Cifras destacadas 2023

+6,200

beneficiarios directos de los programas comunitarios de FUNDAMORGAN



+1,700

horas de voluntariado corporativo



+50

abogados de la firma participaron del Programa Pro-Bono

+675

horas de asesoría legal Pro-Bono aportadas a más de 25 organizaciones sin fines de lucro

65%

de los colaboradores de esta organización son mujeres



29%

de los Socios son mujeres

4,533

horas de capacitación para los colaboradores



Undécimo reconocimiento Pro-Bono "Leading Lights"

Firma de Abogados Más Responsable (ESG) de Panamá por (MERC)

Firma de abogados con Mejor Talento Humano por Revista Summa

100 años celebrados con clientes, colaboradores, aliados, colegas y amigos.



Mensaje de la Junta de Socios

El año 2023 marcó un hito trascendental: 100 años de ejercer el derecho e impulsar el desarrollo social y económico del país. Celebramos un siglo de legado, iniciado por nuestro fundador Eduardo Morgan Álvarez en 1923.

Durante la celebración de estos 100 años, compartimos nuestras anécdotas y momentos clave con nuestros colaboradores, colegas, clientes, la comunidad, aliados estratégicos y amigos, todos testigos de nuestro renovado compromiso de trabajar por un Panamá más sostenible.

Desde sus inicios, nuestra firma ha sabido adaptarse a los retos de cada época, manteniéndose a la vanguardia y siendo una referencia en la región. Gracias a nuestro equipo intergeneracional, hemos innovado en cada área de práctica, creando espacios para nuevos negocios y leyes que permiten el crecimiento de Panamá.

En respuesta a las crisis globales recientes, hemos implementado políticas corporativas más flexibles y hemos priorizado la salud mental en el ámbito laboral. Nuestro compromiso con la sostenibilidad también se refleja en FUNDAMORGAN, con más de 20 años de servicio a la comunidad, impactando significativamente en las áreas de acceso a la justicia y educación en ciudadanía.

Aunque hemos evolucionado en casi todos los aspectos, nos hemos mantenido fieles a nuestros valores, lo que nos ha permitido construir una firma que ha resistido la prueba del tiempo. En el ámbito ambiental, hemos ampliado nuestro Centro de Reciclaje, abierto a la comunidad, y hemos sido reconocidos por nuestro trabajo en la reducción de la huella de carbono a través del programa "Reduce tu Huella Corporativo-Carbono" del Ministerio de Ambiente.

En el pilar social, seguimos comprometidos con ofrecer a nuestros colaboradores un entorno de trabajo sano, retador e inclusivo. Alcanzamos más de 1,700 horas de voluntariado corporativo. A nivel comunitario, a través de FUNDAMORGAN, beneficiamos directamente a más de 6,200 personas. Más de 50 abogados participaron en nuestro Programa Pro-Bono, invirtiendo más de 675 horas en asesoría legal gratuita para más de 25 organizaciones sin fines de lucro, lo que nos ha hecho acreedores del reconocimiento Pro-Bono "Leading Lights" por undécima vez consecutiva.

Además, hemos implementado el proyecto piloto "Generación de medios de vida y apoyo emocional para mujeres", complementando nuestra labor de atención y prevención de la violencia doméstica, que ha beneficiado a más de 15,575 personas en 16 años. Apostamos por iniciativas que contribuyan a romper el ciclo de la violencia.

Nuestra gobernanza se afianza con el crecimiento y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio bajo la dirección de un Vicepresidente Asistente de Gobierno Corporativo y Protección de Datos. En 2023, Morgan & Morgan fue reconocida como la Firma de Abogados Más Responsable de Panamá por MERCO y como la Firma de Abogados con el Mejor Talento Humano en el país por la publicación regional Summa. Estos logros en sostenibilidad y distinciones no hubiesen sido posibles sin el arduo trabajo de nuestro equipo humano y el apoyo continuo de nuestros clientes y socios.

Afrontamos el futuro con firmeza, comprometidos con nuestra gente, clientes, planeta, comunidades y la sociedad en general, contribuyendo positivamente a las generaciones presentes y futuras. Este informe no solo es un homenaje a nuestros primeros 100 años, sino también un compromiso renovado con un próximo siglo más sostenible y justo para todos.



Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Morgan & Morgan reconoce la importancia estratégica que poseen las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En virtud de ello, hemos asumido el compromiso de orientar nuestras actividades hacia la promoción de esta agenda de carácter universal, la cual busca un cambio paradigmático hacia un modelo de desarrollo sostenible.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Beca Eduardo Morgan Álvarez
- Programa de Ciudadanía Responsable
- Capacitaciones a colaboradores
- Becas escolares para hijos de colaboradores
- Becas para estudios superiores dirigidas a colaboradores
- **Plataforma virtual de capacitación: Morgan Academy**

5 IGUALDAD DE GÉNERO

- Programa de Asistencia Legal Comunitaria
- Prevención y sensibilización sobre violencia de género
- Programa de Liderazgo Femenino
- Empresa adherida a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG Panamá)
- Signatarios de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEP) - ONU MUJERES
- Implementación del Comité IDEA (inclusión, diversidad y equidad)

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Programa de Bienestar Corporativo
- Altos estándares corporativos
- Robusto Código de Ética
- Política de Cumplimiento

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

- Oficinas con certificación LEED
- Programa "Reduce Tu Huella Corporativo -Carbono"(Entre las 50 Primeras Empresas en gestionar su huella de Carbono)
- Centro Integral de Manejo de Residuos
- Centro de Reciclaje abierto a la comunidad
- Jornadas de voluntariado en temas ambientales (reforestación, limpieza de Playas, reciclaje)

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

- Programa Pro-Bono Legal
- Programa de Asistencia Legal Comunitaria
- Incidencia en Políticas Públicas

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- +50 alianzas locales con diversos gremios, organizaciones sin fines de lucro, instituciones del Estado y el sector privado.

Sobre nosotros

Una tradición de excelencia, compromiso e innovación persistente.

Durante un siglo, hemos proporcionado servicios legales basados en la confianza y la eficiencia. Nuestra firma asesora regularmente a una amplia gama de clientes, tanto locales como multinacionales, pertenecientes a diversas industrias. Entre ellos se cuentan destacadas instituciones financieras, agencias gubernamentales y clientes individuales.

Con el transcurso del tiempo, hemos experimentado un crecimiento continuo, integrando nuevos socios, asociados, ejecutivos y profesionales a nuestro equipo. Este proceso nos ha llevado a consolidarnos como una de las firmas de abogados más reconocidas en Panamá y la región.

El desarrollo económico de Panamá y su posición como centro regional clave en el comercio mundial han proporcionado a nuestros abogados una valiosa experiencia en prácticas multidisciplinarias, lo que nos permite abordar de manera integral las necesidades de nuestros clientes en todos los ámbitos.

Cifras relevantes



468
colaboradores



37
socios*

Clientes provenientes de:



92
países

*No se incluyen los socios retirados

Conozca más sobre la historia de Morgan & Morgan



Propósito



Contribuir al desarrollo social y económico del país conforme a los más sólidos principios morales y a un fuerte compromiso con la comunidad, con nuestros clientes y con nuestros colaboradores.

Principios y Compromisos



Declaración Pro-Bono de las Américas

Women Empowerment Principles (WEP)

Iniciativa de Paridad de Género (IPG)

Empresa firmante del Pacto Global de las Naciones Unidas

Valores

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| <p>01</p> <p>INTEGRIDAD</p> | <p>Trabajamos con dedicación y profesionalismo. Tenemos un fuerte sentido de pertenencia y lealtad hacia la institución.</p> | <p>03</p> <p>FRATERNIDAD</p> | <p>Nos apoyamos incondicionalmente, intercambiamos conocimientos, nos esforzamos por mantener armonía.</p> | <p>05</p> <p>SOLIDARIDAD</p> | <p>Aspiramos a perdurar y seguir engrandeciendo el legado del Morgan & Morgan de generación en generación.</p> |
| <p>Nos manejamos con honestidad y transparencia. Nuestra conducta es ética.</p> | <p>02</p> <p>COMPROMISO</p> | <p>Mostramos calidad humana, promovemos el sentido de familia y las relaciones de confianza y respeto.</p> | <p>04</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> | <p>Nos preocupamos por mejorar el bienestar de nuestros colaboradores y de nuestra comunidad.</p> | <p>06</p> <p>SOSTENIBILIDAD</p> |



Áreas de Práctica

| | | | |
|---|---|---|---|
| Ambiente, Social y Gobernanza (ASG) | Arbitraje | Banca y Financiamientos | Competencia y Protección al Consumidor |
| Derecho Corporativo y Comercial | Derecho Fiscal | Derecho Inmobiliario | Derecho Laboral |
| Derecho Penal | Desarrollo de Proyectos y Contratación Pública | Energía | Fusiones y Adquisiciones |
| Investigaciones Corporativas, Cumplimiento y Ética | Litigios Marítimos | Litigios y Resolución de Conflictos | Logística y Comercio Exterior |
| Migración | Minería y Recursos Naturales | Planificación Patrimonial y Servicios Corporativos | Propiedad Intelectual |
| Registro y Financiamiento de Naves | Seguros y Reaseguros | Telecomunicaciones, Tecnología y Protección de Datos | Valores y Mercado de Capitales |

Alcance Global

Para ofrecer a nuestra clientela un servicio excepcional e innovador, Morgan & Morgan es el representante exclusivo en Panamá de las siguientes redes de abogados:



Reconocimientos de los principales directorios del sector legal

| | | | | | |
|-------------|--|--|--|---|--|
| Empresarial |  <p>Chambers Latin America Morgan & Morgan</p> |  <p>Chambers Global 2023</p> |  <p>Chambers High Net Worth Guide Morgan & Morgan</p> |  <p>Chambers & Partners Nominada a "Firma del Año en Panamá"</p> |  <p>Chambers & Partners Nominada a "Diversity & Inclusion: Outstanding Firm"</p> |
| |  <p>Legal 500 LEADING FIRM 2023</p> |  <p>IFLR 1000</p> |  <p>Latin Lawyer 250 HIGHLY RECOMMENDED FIRM</p> |  <p>Who's Who Legal Central America</p> |  <p>The World's Leading Trademark Professionals (WTR)</p> |
| ASG |  <p>"Leading Lights" Latin Lawyer y Vance Center New York</p> |  <p>Euromoney Ganador de la categoría "País" de los premios Women in Business Law Awards 2023</p> |  <p>Monitor Empresarial de Reputación Corporativa Firma de abogados con "Mejor Reputación Corporativa en Panamá"</p> |  <p>Monitor Empresarial de Reputación Corporativa Dr. Juan David Morgan G. entre los "100 líderes con Mejor Reputación Corporativa en Panamá"</p> |  <p>Firma de abogados más responsable (ESG) de Panamá</p> |
| |  <p>Ministerio de Ambiente Reduce Tu Huella Corporativo Carbono Sello "Las 50 Primeras".</p> |  <p>Revista Summa "Mejores Empresas con Talento Humano"</p> |  <p>Trust Law Awards, Thomson Reuters Foundation Nominated for the Powered by Pro Bono Award</p> |  <p>First Job, Top of Mind Index Panamá 2023 Empresa preferida por los jóvenes profesionales</p> | |

Asociaciones y gremios a los que pertenece Morgan & Morgan

La participación en asociaciones y gremios es esencial para fomentar la excelencia profesional y la integridad ética en nuestro ejercicio legal. Estos entornos ofrecen una plataforma vital para la colaboración, el intercambio de ideas y la constante actualización.

Nuestra firma forma parte de las siguientes asociaciones y gremios:

- Academia Panameña de Derecho del Trabajo (APADETRA)
- Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists (ACAMS)
- American Bar Association (ABA)
- American Society of International Law
- Asociación Nacional de Profesionales de RRHH (ANREH)
- Asociación de Abogados Internacionales (AAI)
- Asociación de Cumplimiento de Panamá (Asocupa)
- Asociación de Directoras de Panamá
- Asociación Interamericana de Propiedad Intelectual (ASIPI)
- Asociación Panameña de Derecho de la Propiedad Industrial (APADEPI)
- Asociación Panameña de Derecho Marítimo (APADEMAR)
- Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas (APEDE)
- Asociación Panameña de Empresas de Cumplimiento (APEC)
- British Chamber of Commerce Panama
- Cámara de Comercio de Chiriquí
- Cámara de Comercio e Industria Panameño-Alemana
- Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá
- Cámara Marítima de Panamá
- Cámara Panameña de Tecnología (CAPATEC)
- Colegio de Contadores Públicos Autorizados
- Colegio Nacional de Abogados de Panamá
- Consejo Empresarial de América Latina (CEAL)
- DC Bar Association
- Cámara de Comercio Internacional (ICC Panamá)
- Instituto de Gobierno Corporativo de Panamá
- International Bar Association (IBA)
- International Fiscal Association (IFA-Panamá)
- International Tax Planning Association (ITPA)
- International Trademark Association (INTA)
- New York State Bar-Office of Court Administration
- Society of Trust and Estate Practitioners (STEP)
- The American Chamber of Commerce & Industry of Panama (AMCHAM)
- The Florida Bar Association
- The International Academy of Estate and Trust Law
- The International Association of Privacy Professionals (IAPP)
- The Maritime Law Association of the United States



En los medios



367
publicaciones/
menciones



Sitio Web

www.morimor.com
1.76 M
impresiones

Redes Sociales

MORGAN & MORGAN
42,644
Seguidores

FUNDAMORGAN
6,446
Seguidores

Campaña 100 años #Morgan100Años

in **84,464**
impresiones

ig **112,245**
impresiones



Campaña 100 años
#Morgan100Años
La evolución de Morgan & Morgan
está llena de memorias.

Ver historia completa



“ El éxito de Morgan & Morgan se debe a su gente, cuidando del recurso humano y trabajando juntos como un equipo, donde cada miembro es importante. **Jazmina Rovi** ”

Ver historia completa



“ Morgan & Morgan es el sueño de mi padre, mi hermano y mío, compartido por todos los socios, buscando no solo ser la firma más importante de Panamá, sino también la que más contribuye al país. **Juan David Morgan G.** ”

Ver historia completa



“ El trato al personal es clave para el éxito de la firma, lo que nos ha posicionado como uno de los mejores lugares para trabajar en todas las clasificaciones y encuestas. **Alvaro Tomas** ”

Ver historia completa



“ Morgan & Morgan nunca le ha tenido miedo al cambio y por el contrario hemos buscado todo eso como oportunidad de desarrollo y crecimiento. **Ramón Varela** ”

Estrategia de Sostenibilidad

Mediante el presente informe, Morgan & Morgan ofrece a sus grupos de interés información correspondiente a su estrategia de sostenibilidad, sus procesos y los resultados alcanzados durante el año 2023. Asimismo, se detallan los impactos más significativos en materia ambiental, social y de gobernanza derivados de la actividad de la organización, la cual abarca a las sociedades civiles, Morgan & Morgan y Morgan & Morgan Legal (con operaciones en Panamá).

Desde el año 2002, la organización se encuentra adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas. En tal sentido, este documento representa nuestro Informe de Progreso en relación con los diez Principios que integran esta iniciativa, abordando temas relativos a los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Además, llevamos a cabo distintas iniciativas que apuntan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde podemos lograr un mayor impacto, siempre bajo el paraguas de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Nuestra estrategia está basada en los criterios ASG, la cual fue validada por nuestros Stakeholders y estas iniciativas se organizan en:



En este informe, comunicamos los resultados basados en los **criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)** y bajo los estándares GRI. Pueden acceder de manera transparente a los informes a través de los sitios: www.morimor.com y www.fundamorgan.org



Para preguntas o sugerencias, puede contactar a:

Camila de Vengoechea,
Vice Presidente Asistente de Sostenibilidad
camila.vengoechea@morimor.com

A



Medio Ambiente

Conscientes de la importancia de preservar el medio ambiente para asegurar un futuro sostenible, en Morgan & Morgan nos comprometemos activamente a adoptar y promover buenas prácticas ambientales. A través de iniciativas innovadoras, buscamos minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir positivamente al cuidado de nuestro entorno.





Medio Ambiente

Como firma de abogados (sector servicio), nuestro impacto ambiental negativo no es tan alto. Sin embargo, nos comprometemos a medir nuestra huella de carbono e implementar iniciativas que beneficien al medio ambiente, como:

Centro de Manejo Integral de Residuos



Costo total de ampliación del Centro de Reciclaje
\$20 mil



Ubicado en MMG Tower

1. Centro de Reciclaje

Es el centro comunitario más amplio de la ciudad, recibiendo hasta electrónicos para ser reciclados. Se amplió en el 2023 para recibir una mayor cantidad de material reciclable de la comunidad y logró recuperar un total de 49.63 toneladas de diversos materiales, como vidrio, cartón, tetrapak, plástico, entre otros.

2. Máquina Compactadora

Diseñada para compactar hasta el 71% del material reciclable que se recibe en el Centro de Reciclaje, esta máquina se enfoca en reducir la cantidad de residuos destinados al vertedero capitalino, y mejorar la higiene en el proceso de tratamiento de desechos. Desde su implementación en el año 2020 hemos bajado el volumen de los materiales recibidos a través de la compactación en un 50%.

3. Biodigestor

Innovador equipo que emplea la tecnología de biodigestión para procesar hasta 100 kilogramos diarios de residuos orgánicos. En menos de 24 horas, transforma estos desechos en "agua gris", libre de contaminantes, mediante un proceso de descomposición controlado y eficiente. De esta manera evitamos que el 40% de los residuos orgánicos lleguen al vertedero.



Mejoras en el Centro de Manejo Integral de Residuos



A principios de 2023, se estableció una asociación con Bioconsult Corp., una empresa especializada en consultoría y tecnología para la gestión de residuos, medio ambiente y cadenas de suministro. Desde entonces, Bioconsult Corp. ha liderado la implementación de una serie de mejoras en el Centro de Manejo Integral de Residuos. Estas mejoras abarcan:

- Reforzamiento del manejo de la trampa de grasa y control de roedores.
- Cumplimiento riguroso del calendario mensual de fumigación.
- Optimización de procesos y logística, reduciendo la frecuencia de recogida de materiales de diaria a una o dos veces por semana. Esto ha permitido una mejor habilitación de la rampa de carga y descarga del PH, así como la eliminación de residuos en el área de estacionamiento.
- Aumento del personal, con la incorporación de dos empleados permanentes y personal de apoyo para tareas como limpiezas profundas y carga de camiones.
- Implementación de un sistema de trazabilidad de materiales.
- Mejoras en el sistema de ventilación forzada.
- Implementación de un seguimiento adecuado al mantenimiento de equipos.

Activaciones

Jornadas de Voluntariado en el Parque Nacional Camino de Cruces



Participamos en tres Jornadas de Voluntariado en el Parque Nacional Camino de Cruces realizando actividades de limpieza en áreas reforestadas y sensibilización sobre la importancia de preservar esta reserva natural.

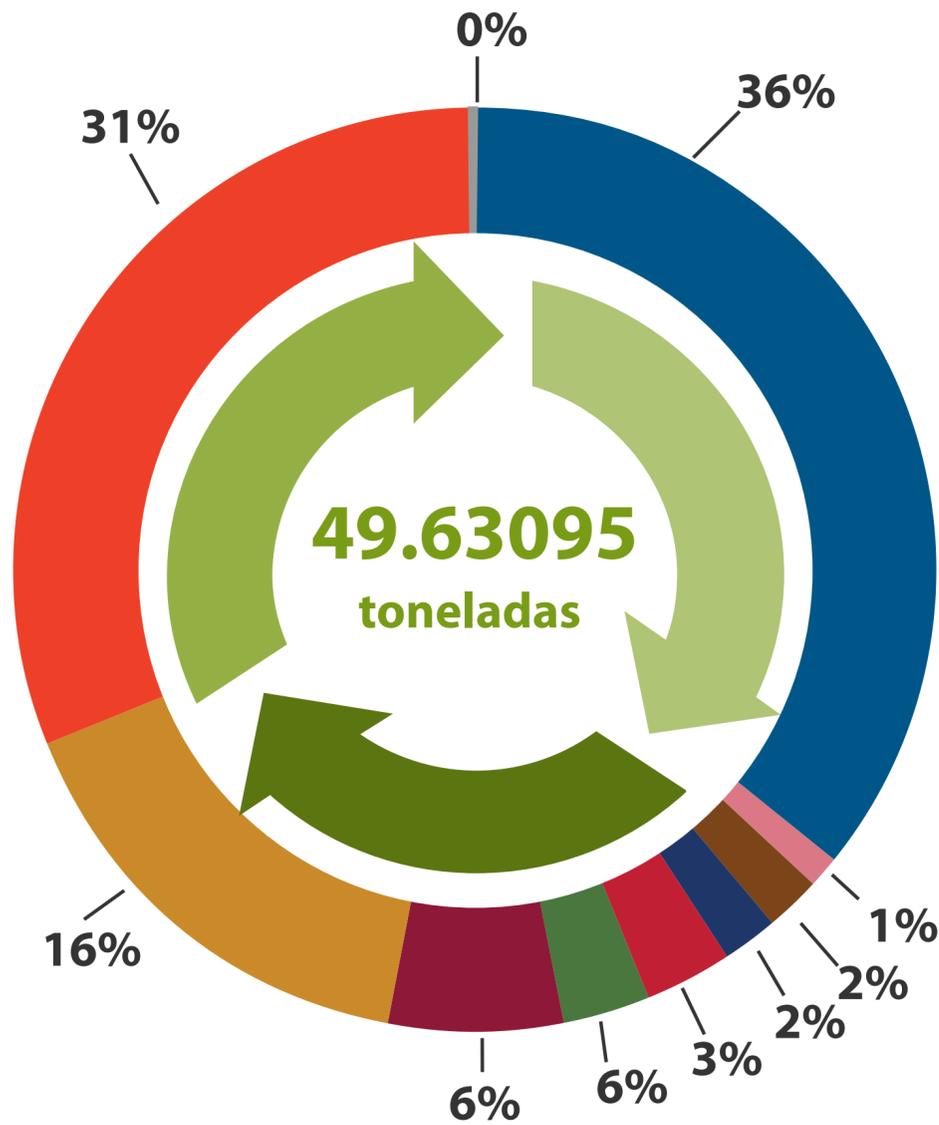
Jornada Nacional de Reciclaje «Yo Celebro Reciclando»



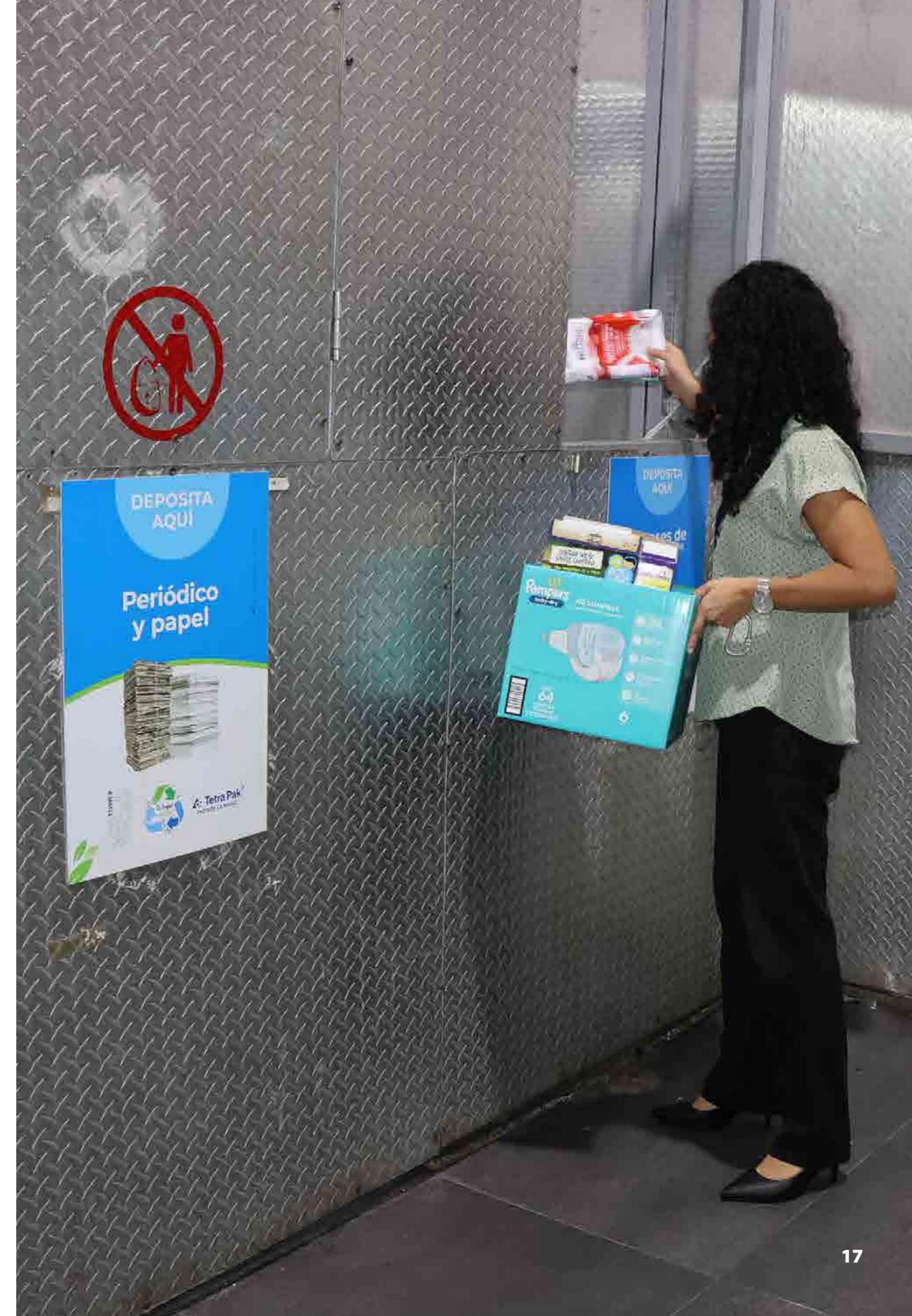
Participamos activamente en la Tercera Jornada Nacional de Reciclaje, sensibilizando sobre la gestión de residuos. Contribuimos pintando un mural educativo en nuestro Centro de Reciclaje y colaborando en la organización del material reciclable procesado diariamente.



Indicadores de Material Recuperado



| Material | Toneladas | % |
|----------|------------------------|----|
| 17.8884 | Vidrio mixto | 36 |
| 15.47685 | Cartón suelto | 31 |
| 7.90065 | Plástico mixto | 16 |
| 2.9988 | Papel sin clasificar | 6 |
| 1.332 | Tetrapak suelto | 6 |
| 1.2015 | Chatarra electrónica | 3 |
| 0.998775 | Chatarra suelta | 2 |
| 0.847125 | Lata de aluminio | 2 |
| 0.50265 | Papel blanco | 1 |
| 0.1278 | Libros para clasificar | 0 |
| 0.1575 | Papel color suelto | 0 |
| 0.18225 | Plástico #4 | 0 |
| 0.00405 | Aluminio suelto | 0 |
| 0.0054 | Canasta suelta | 0 |
| 0.0072 | Hierro suelto | 0 |



Nota aclaratoria: No es posible comparar con el año 2022, ya que el nuevo proveedor, Bioconsult Corp., utiliza un sistema de medición diferente.



Dentro de la Torre MMG, aún existen oportunidades de mejora, especialmente en la gestión de los residuos orgánicos generados por los diferentes restaurantes. Además, los inquilinos corporativos podrían mejorar al implementar estrategias de caracterización de residuos dentro de sus oficinas.

Retos 2024

Para saber qué podemos mejorar, arrancamos con la caracterización de residuos sólidos, realizando dos estudios detallados para comprender la composición y las características de los residuos generados en el MMG Tower. Este proceso implicó la recolección, separación, clasificación y análisis de los residuos en diferentes categorías, como materiales reciclables, orgánicos, residuos peligrosos, entre otros, proporcionando información valiosa para la planificación y gestión adecuada del manejo de residuos, ya que permitió identificar los tipos y cantidades de residuos generados, así como determinar las necesidades de infraestructura y los métodos más efectivos para la recolección, tratamiento, reciclaje y disposición final de los residuos.

| Caracterización de bolsas | | | TOTAL  192 bolsas |
|---------------------------|---------|----------|---|
| Tipo | Peso kg | Cantidad | |
| Mezcla | 368.2 | 155 | |
| Orgánico | 391.1 | 34 | |
| Poda | 6.4 | 1 | |
| Vidrio | 20.8 | 2 | |



Con esta información, se estará trabajando en el 2024 en un plan de mejora para reducir los desechos que llegan al vertedero y poder recuperar la mayor cantidad de residuos.

Reconocimiento “Reduce Tu Huella Corporativo RTH – Carbono” impulsado por el Ministerio de Ambiente

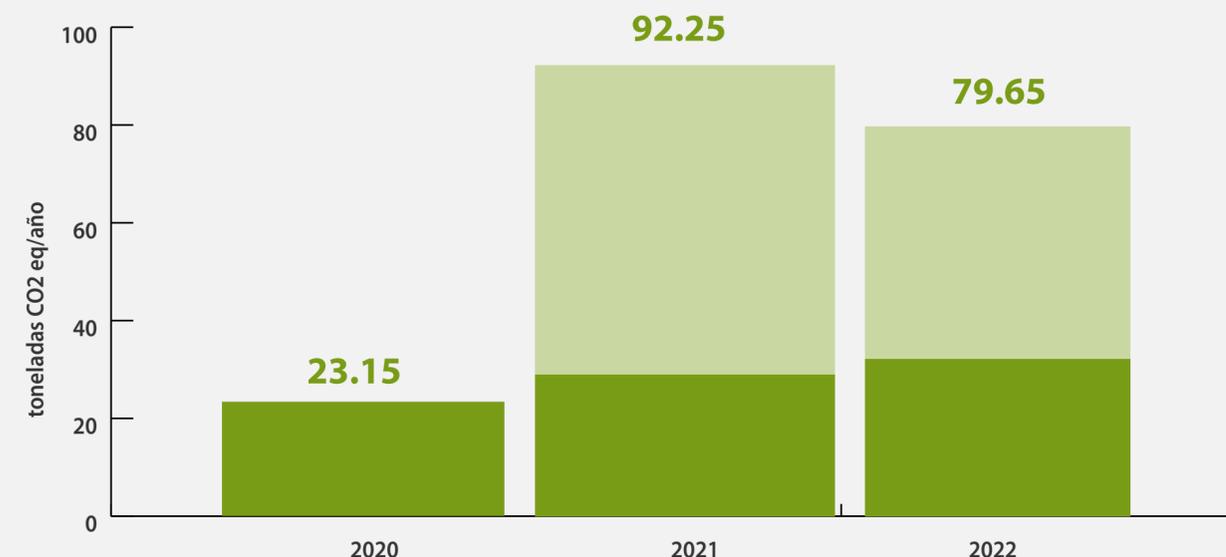
Nuevamente fuimos reconocidos por nuestro compromiso con combatir el cambio climático en Panamá al cumplir con el programa “Reduce Tu Huella Corporativo – Carbono” y ser de “Las 50 Primeras” organizaciones que forman parte del Registro Nacional de Emisiones.

Como se observa en la siguiente tabla, hemos reducido significativamente nuestras emisiones.



Huella de Carbono Total Comparativo Alcance 1 y 2

- Alcance 1- fuentes móviles
- Alcance 2- energía adquirida



*No se incluía el Alcance 2 (energía adquirida) en 2020 porque era completamente limpia, pero a partir de 2021 empezamos a registrarla.



Compromiso Social





Compromiso Social

Nuevas oficinas de FUNDAMORGAN



FUNDAMORGAN

Morgan & Morgan implementa programas comunitarios que impulsan el Acceso a la Justicia y la Educación en Ciudadanía, como elementos que contribuyen al desarrollo sostenible del país a través de FUNDAMORGAN.

En 2023, se inauguraron las nuevas oficinas de FUNDAMORGAN con la intención de ofrecer una atención más integral, accesible y digna a las personas que participan y se benefician de nuestros programas.

Situadas en el World Trade Center en Marbella, con estas instalaciones buscamos avanzar hacia la integralidad de nuestros servicios, complementando la atención legal que ofrecemos con oportunidades de formación, generación de ingresos y acompañamiento socioemocional a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica.



Acceso a la Justicia

El pilar de Acceso a la Justicia tiene como objetivo garantizar y promover una sociedad con mayor justicia y equidad, concentramos esfuerzos en los siguientes programas:

1. Programa de Asistencia Legal Comunitaria

Ofrece orientación y representación legal gratuita a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica en derecho penal y de familia, que generan ingresos inferiores a \$800.00 mensuales de Panamá, San Miguelito y Panamá Oeste.



Orientación a mujeres sobrevivientes de violencia



Principales líneas de acción

-  **Legal**
Brindamos apoyo legal, sin cobro de honorarios profesionales, a personas que no pueden cubrir los servicios de un abogado en casos penales y de derecho de familia.
-  **Prevención**
Sensibilizamos mediante charlas, talleres y capacitaciones sobre las señales tempranas de violencia y cómo se debe actuar en una situación de ese tipo. Además, estas actividades se complementan con la educación en materia de Derechos Humanos.
-  **Incidencia**
Apoyamos con el fortalecimiento del marco normativo en Panamá con respecto a la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, así como de las mujeres, en especial contra la violencia.
-  **Alianzas**
Colaboramos con el sector público, el sector privado, organismos de cooperación y organizaciones no gubernamentales (ONG). Para lograr un impacto más significativo.



Desde el 2007 hasta 2023, estos son nuestros principales resultados:

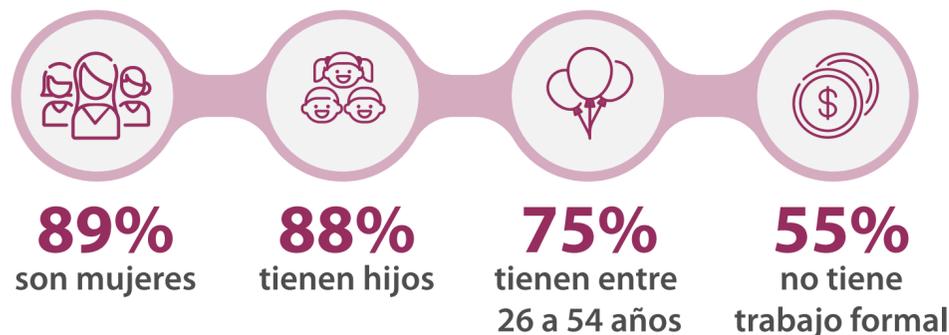
- 3,505** Procesos en derecho de familia y penal
- 8,691** Asesorías legales
- 15,575** Personas capacitadas en prevención de la violencia de género y derechos humanos de las mujeres.



Logros

- 68** Nuevos procesos legales (familia y penal)
- 1,132** Personas sensibilizadas en prevención de la violencia de género y derechos humanos en las mujeres
- 72** Procesos culminados en Juzgados de Familia y Fiscalías

Perfil de beneficiarios:



Campaña contra la Violencia de Género Digital: «En Digital, También es Violencia»

En conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se presentó la campaña "En Digital, También es Violencia", una iniciativa dirigida a enfrentar la creciente amenaza de la violencia de género en el entorno digital.

La violencia de género en línea, que abarca desde el ciberacoso hasta la difusión no consentida de imágenes íntimas, tiene repercusiones reales y graves en la vida de mujeres y niñas. Esta campaña tuvo como objetivo generar conciencia sobre las consecuencias psicológicas, físicas, sociales, laborales y económicas de estas acciones, resaltando la urgencia de detenerlas.



Aliados:



Se puso en marcha el proyecto piloto: “Generación de medios de vida, acompañamiento legal y emocional a mujeres”.

Con el propósito de proporcionar herramientas para romper el ciclo de la violencia, ampliando nuestros servicios más allá de lo legal en nuestras nuevas instalaciones de la fundación.



37
mujeres

beneficiadas con cursos de costura, joyería y tembleques.



17
mujeres

en formación para emprendimientos.



2. Programa Pro-Bono

Morgan & Morgan fue la primera empresa panameña signataria de la Declaración Pro-Bono de las Américas en el 2011, y desde entonces, está comprometida con aportar un número plural de horas Pro-Bono al año para elevar el acceso a la justicia. Los abogados de la firma son pieza clave en este programa, aportando su tiempo y experiencia en asesoría legal gratuita a diversas Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFL) panameñas y en proyectos de interés público.

Durante el año 2023, la firma renovó su compromiso de ofrecer asesoría legal a más de 25 organizaciones sin fines de lucro (OSFL) y reafirmamos nuestro compromiso con los casos que representamos en relación al matrimonio igualitario y brindamos apoyo legal a asociaciones para enriquecer proyectos de ley relacionados al sector marítimo y migratorio.



+ 25
OSFL
beneficiadas

+50
abogados
participaron
del programa

+675
horas de
asesoría legal

62%
de la horas trabajadas
por abogados y asociados

38%
de las horas trabajadas
por Socios

Desde que se formalizó
este programa en el año
2012, se han destinado





Educación en Ciudadanía

Entendemos la importancia de la educación en ciudadanía para forjar sociedades más equitativas y democráticas. Esto nos impulsa a realizar acciones orientadas a impartir conocimientos, desarrollar habilidades y fomentar valores en los jóvenes, con el fin de que se involucren activamente en la vida pública, reconozcan y ejerzan sus derechos humanos, y contribuyan al bienestar de la comunidad.

Programa de Ciudadanía Responsable

Proporcionamos formación en competencias ciudadanas, valores democráticos y derechos humanos, a jóvenes entre 15 y 30 años, a través de la **formación** en competencias ciudadanas y **espacios de participación** para que tengan la oportunidad de incidir positivamente en sus comunidades.

Espacios de participación para la juventud

Crear espacios para la participación juvenil es fundamental para una sociedad inclusiva y democrática. Proporcionarles plataformas para expresarse, aprender y liderar fortalece su sentido de pertenencia y responsabilidad cívica. Por ello, en 2023 decidimos invertir en nuevos y más espacios para fomentar una participación juvenil activa.

+4,000
Jóvenes beneficiados

Formación en competencias ciudadanas y derechos humanos

306
jóvenes capacitados en

75
talleres beneficiando a

11
organizaciones sociales

- 1** Concurso y Programa de Formación Artística "Juventud y Derechos Humanos"
 - 92 jóvenes inscritos y 3 ganadores
 - Exposición "Impresiones, derechos y expresiones" con más de 1,583 visitantes
 - Alianza con el Museo de Arte Contemporáneo
- 2** Espacio Juvenil "Parking del Comic" en la Feria Internacional del Libro
 - Más de 20,000 estudiantes de 1,250 instituciones
 - 87,000 cuentas alcanzadas en redes sociales
 - Alianza con la Cámara Panameña del Libro
- 3** Concurso de Escritura de Cuentos "Juventudes y Derechos Humanos"
 - 24 jóvenes inscritos y 3 ganadores
 - Talleres de creación literaria
 - Alianza con Cámara Panameña del Libro, Grupo de Lectores y el Ministerio de Cultura
- 4** Foro de Juventudes: Incidiendo y Participando por un mejor Panamá
 - 100 jóvenes participantes pertenecientes a más de 27 organizaciones juveniles de 8 regiones del país
 - 300 estudiantes del ITSE participaron de las conferencias
 - Alianza con UNFPA
- 5** Evento "Democracia, Juventud y Participación"
 - 40 representantes de diversas organizaciones juveniles
 - 3 exposiciones basadas en "Reflexiones de la juventud en un Panamá democrático"
 - Lanzamiento de la iniciativa de Microfondos
 - Alianza con ASPADE





Informe "Juventudes: Incidiendo y Participando por un Mejor Panamá"

Posterior al "Foro de Juventudes", y en conjunto con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) se llegó a un acuerdo de crear una ruta de seguimiento que permitiera compartir una memoria completa de todo lo acontecido durante el foro y que recogiera la opinión de la Juventud en referencia a estas tres preguntas:

¿Con qué Panamá sueñas de aquí al 2030?

¿Qué impide que eso sea una realidad?

¿Qué puedes hacer tú, para que eso se cumpla?

En total se recopilaron respuestas de más de 3,600 jóvenes mediante encuestas realizadas en diversas plataformas y eventos, incluyendo la Feria Internacional del Libro, la herramienta U-REPORT de UNICEF y una encuesta dirigida a mujeres jóvenes de organizaciones aliadas. El informe, elaborado por Quantil, ofrece conclusiones de gran relevancia para fomentar estrategias de incidencia política e identificación de métodos de intervención para políticas públicas relacionadas con la juventud.

[Ver informe aquí](#) >



Otras alianzas



Renovación de alianza con ASPADE y OEI con miras a fortalecer el proyecto Academia Ciudadana, que contribuye a la capacitación en técnicas de debate, participación ciudadana y a la promoción de los derechos humanos.

Voluntarios de Banesco recibieron formación por parte de FUNDAMORGAN



Más de 25 voluntarios de Banesco recibieron formación, por parte de FUNDAMORGAN, para replicar el Programa de Ciudadanía Responsable a más de 250 niñas y adolescentes de Fundesteam.



Beca Eduardo Morgan Álvarez

En el año 2023, cinco nuevos estudiantes de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá fueron seleccionados para apoyarlos con sus gastos universitarios,. Además del apoyo económico, están recibiendo mentorías por parte de Socios de la firma.

Estas becas son una muestra de nuestro compromiso con la educación y la excelencia académica.

Conoce un caso de éxito



VER VIDEO



Jaén Arosemena, ganador de la beca Eduardo Morgan Álvarez y ahora colaborador de Morgan & Morgan.

FUNDAMORGAN es una de las primeras organizaciones certificadas bajo los estándares del Sello CAPADESO

Después de meses de dedicación, autoevaluación, mejora de procesos y fortalecimiento de nuestra gestión, FUNDAMORGAN recibió el Sello CAPADESO, certificación que viene acompañada de nuevas herramientas y conocimientos que impactarán positivamente el desarrollo social de Panamá.

Como organización certificada, nos comprometemos a mantener y seguir mejorando nuestras prácticas en gobernanza, gestión y transparencia.



Lanzamiento de los "Microfondos Concursables"

En un esfuerzo por impulsar la participación ciudadana de la juventud y fortalecer sus capacidades de liderazgo, FUNDAMORGAN lanzó la primera edición del proyecto "Microfondos Concursables". Este programa se enfoca en financiar iniciativas diseñadas y ejecutadas por grupos liderados por jóvenes, con el objetivo de promover la participación ciudadana, los derechos humanos y los valores democráticos.





BIENESTAR CORPORATIVO

Nuestra organización tiene como prioridad estratégica la búsqueda continua de beneficios y oportunidades que mejoren la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores.



Iniciativas

Bienestar Emocional

- Asistencia Psicológica**
Como una forma de contribuir a la salud mental de los colaboradores se continuó ofreciendo el Programa de Asistencia Psicológica que incluye apoyo gratuito y confidencial.
- Capacitaciones orientadas al bienestar físico y emocional de los colaboradores**
A través del Programa de Bienestar Corporativo, los colaboradores recibieron charlas sobre salud mental, nutrición, familia, entre otros.
- Teletrabajo**
La mayoría de las áreas se mantienen en una modalidad híbrida de trabajo.

Bienestar Profesional

- Programas de capacitación**
Continuamos ofreciendo capacitaciones mediante nuestra plataforma "[Morgan Academy](#)", donde todos pueden acceder a cursos regulatorios, organizacionales y técnicos.
- Préstamos educativos**
Préstamos sin intereses para realizar estudios de licenciatura, post-grado o maestría.

Bienestar Físico

- Clínica MEDIMOR**
Consultorio de medicina general exclusivo y gratuito para los colaboradores, que además da seguimiento a los casos relacionados con enfermedades crónicas.
- Ferias de Salud Preventiva**
Espacios que promueven el bienestar integral de los colaboradores y la detección temprana de posibles problemas de salud, proporcionando acceso a servicios médicos, como exámenes de rutina y asesoramiento nutricional.
- Telemedicina**
Los colaboradores tienen a su disposición el servicio de Telemedicina que incluye:
 - Consultas médicas gratuitas por videollamadas
 - Utilización de la app SEMM
 - Seguimiento especial a pacientes con covid-19
- Nutricionista**
Se lanzó el reto "Uniando fuerzas, nutriendo hábitos", logrando un resultado significativo al promover la pérdida de peso de manera saludable y fomentar buenos hábitos entre los participantes.
- Seguro médico**
Seguro privado con Pan American Life para todos los colaboradores permanentes.



Bienestar Social



Cuarto de lactancia

Acondicionado para las colaboradoras que se encuentran en esta etapa.



Ligas deportivas

Patrocinio de diversas ligas deportivas tales como voleibol, basquetbol, y fútbol.



Bienestar Financiero



Seguro de vida

Seguro básico de vida con Pan American Life para todos los colaboradores permanentes.



Transmorgan

En 2023 se añadió un bus adicional en la ruta hacia Panamá Oeste, incrementando a cinco los buses de transporte gratuito de ida y vuelta, además del servicio de traslado de corta distancia (rutas transfer) para los colaboradores.



Becas Escolares

Plan de Ayuda para los hijos de los colaboradores con notas sobresalientes, Beca para Estudios Superiores de Post Grado o Maestría para los colaboradores y préstamos sin intereses para estudios superiores, licenciatura, post grado o maestría.

En el 2023 se otorgaron:

40 becas a hijos de colaboradores

2 becas para estudios superiores a colaboradores



Lentes

Beneficio anual para la compra de lentes.



Plan de ahorro contributivo

Fondo de pensiones con Quantia, donde tanto la organización como el colaborador hacen aportes. Por cada dólar ahorrado por el colaborador, Morgan & Morgan hace un aporte igual hasta el 3% del salario mensual.



Bono de gasolina

Por el uso de *Carpool* entre los colaboradores.



Participación de utilidades de la empresa

Bonificación anual basada en los resultados individuales, del departamento y de la organización.





Composición de la fuerza laboral

468 Total de colaboradores

35% 65%



Tipo de contrato

454 Permanente

14 Temporal

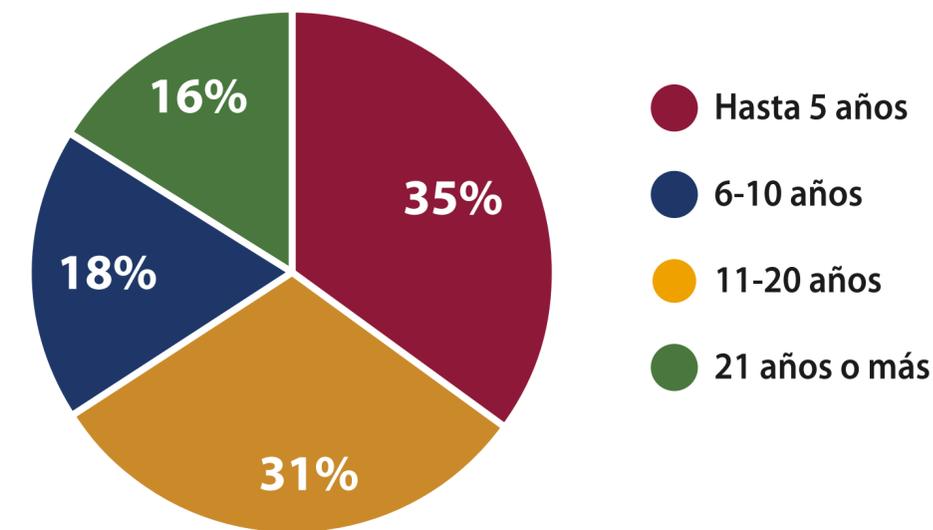
Horas de capacitación **4,533**

Indicadores 2023

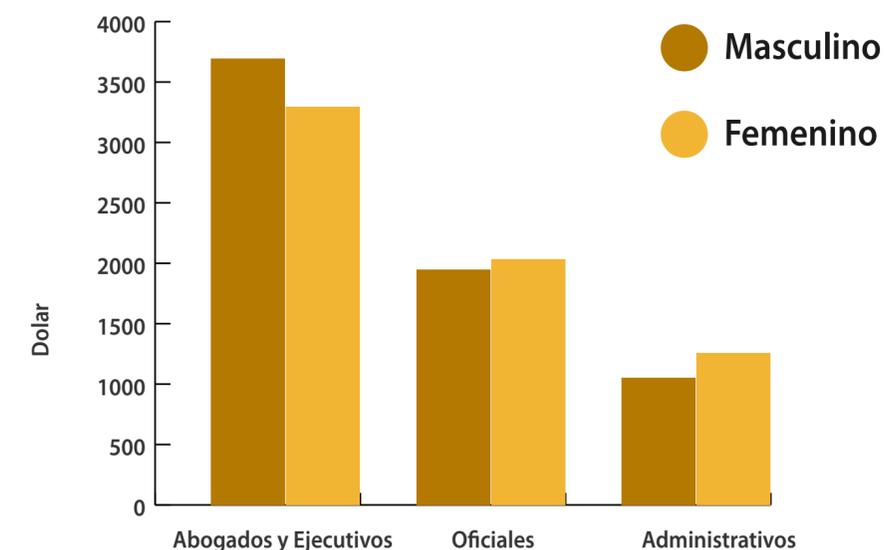
| Colaboradores por cargo | | | |
|-------------------------|------------|----------|----------|
| | | Masulino | Femenina |
| Abogados | 78 | 55% | 45% |
| Ejecutivos | 38 | 29% | 71% |
| Oficiales | 62 | 26% | 74% |
| Administración | 287 | 32% | 68% |



Antigüedad



Distribución de la remuneración promedio en el 2023





“Empresas con mejor cultura organizacional”



Se incluyó a Morgan & Morgan en el ranking de las empresas líderes en cultura organizacional en Centroamérica, publicado por la revista Summa en su edición de julio de 2023. Este ranking se elabora a partir de un sondeo realizado por la revista a empresarios, ejecutivos y profesionales de la región.



"Empresas preferidas por los jóvenes profesionales"

Morgan & Morgan fue destacada como una de las empresas preferidas por los jóvenes profesionales de entre 20 y 35 años, según el estudio “First Job, Top of Mind Index”. Este estudio cuantitativo reconoce las preferencias de los jóvenes al elegir sus lugares de trabajo ideales.



“100 años de servicio al cliente extraordinario”

Fue una iniciativa que incluyó una serie de talleres en los que participaron todos los colaboradores. Estos talleres permitieron reforzar sus habilidades en el servicio al cliente y renovar su compromiso con la excelencia.

Liderazgo de la mujer en la organización

En nuestra organización las mujeres representan:



2022

67%

del total de los colaboradores

61%

del total de las posiciones de liderazgo (gerencial)

29%

del total de los socios

2023

65%

del total de los colaboradores

60%

del total de las posiciones de liderazgo (gerencial)

29%

del total de los socios



Programa de Liderazgo Femenino

"Morgan & Morgan continúa con su Programa de Liderazgo Femenino, una iniciativa destinada a promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades dentro de la organización.

Desde hace cinco años, Morgan & Morgan trabaja con diversos grupos de mujeres profesionales de todas las áreas para conocer los desafíos que enfrentan diariamente. Con base en esta información, se establecen metas y planes con el objetivo de potenciar el talento y liderazgo de estas mujeres.



Consulta la sección de Gobernanza Responsable para conocer más iniciativas sobre diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Morgan & Morgan es un lugar de trabajo significativo y con propósito, donde el voluntariado ofrece continuamente la oportunidad de contribuir a una causa, fortaleciendo el sentido de comunidad y responsabilidad social.

Durante el año 2023 logramos poner en práctica el valor de la solidaridad, al retomar con más fuerza las actividades de voluntariado:



- En un solo día, más de 140 voluntarios participaron en Kuna Nega, llevando a cabo mejoras en la escuela primaria de la comunidad.
- Más de 25 actividades de voluntariado con organizaciones como: Banco de Alimentos Panamá, Parque Nacional Camino de Cruces, Instituto Oncológico Nacional, Fundación Oír es Vivir, Comedor Senderos en Kuna Nega, entre otras.

- Más de 50 voluntarios participaron de la octava edición del Día de las Buenas Acciones.
- Retomamos las actividades de recaudación que promueven la integración, destacando eventos como el BBQ Fest y la venta de rosas.

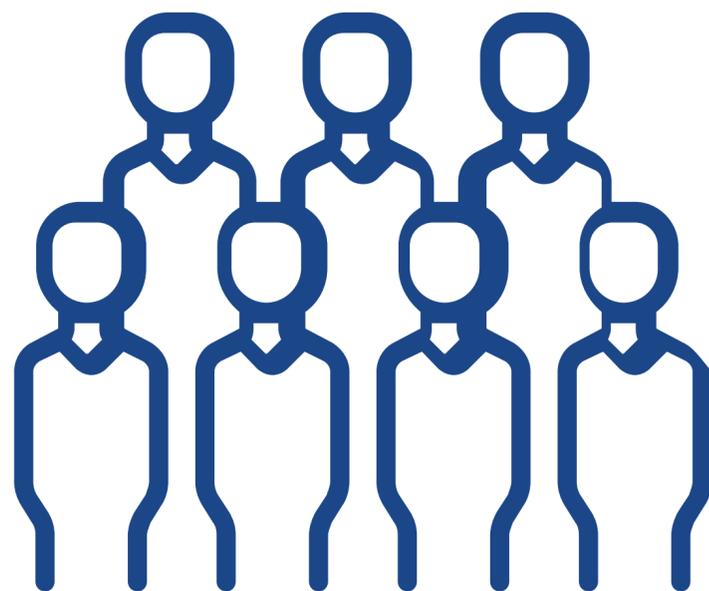
Celebración del Día de los Voluntarios

El 5 de diciembre se conmemora el Día Internacional de los Voluntarios, una ocasión especial en la que se rindió homenaje a la valiosa contribución de los voluntarios de la organización. En esta fecha, se reconoció y agradeció su dedicación, esfuerzo y talento, que ofrecen desinteresadamente a diversas causas y organizaciones sociales que lo necesitan.

Asimismo, se presentó los resultados de la III Encuesta Nacional de Voluntariado en Panamá, destacando el impacto y la importancia del voluntariado en nuestro país.



| | 2022 | 2023 |
|---|------------|---------------|
|  Horas de voluntariado | 345 | +1,700 |



Gobernanza Responsable

Desde sus inicios ha sido fundamental para Morgan & Morgan mantener un alto nivel de ética profesional en todas sus relaciones, ya sea entre sus propios socios, así como frente a sus colaboradores, clientes, proveedores y comunidades en las que tiene presencia.



Gobierno Corporativo

Morgan & Morgan es una sociedad civil con 37 socios. La junta de socios escoge los socios que estarán administrando la operación a través de un comité de alta gerencia que coordina las labores de las diferentes áreas de negocio y soporte administrativo. En adición, existen los siguientes **comités** que analizan temas puntuales:

Comités



Código de Ética

Los principios y valores de la organización se encuentran plasmados en el Código de Ética donde se establecen las normas que deben guiar el comportamiento de todos los miembros de la firma y se ofrece una guía que orienta. El conocimiento y el cumplimiento del Código de Ética es obligatorio para todos los integrantes de la organización. Tienen especial relevancia las reglas sobre prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, conflictos de interés, anticorrupción, protección y privacidad de datos personales.



***Código de Ética y Política de Protección de Datos Disponibles en www.morimor.com**

Cursos de capacitación sobre gobernanza y políticas organizacionales



www.morgan-academy.com

Cumpliendo con altos estándares corporativos, y para asegurar que los colaboradores conozcan la Política de Cumplimiento, el Código de Ética, la Política de Protección de Datos, entre otros, se capacitan anualmente a través de la plataforma de "Morgan Academy".

Sistema de denuncias "TU VOZ"

Tanto colaboradores, como proveedores y demás grupos de interés pueden denunciar, a través de distintos canales, acciones como robo, sobornos, acoso, violaciones al código de ética, cualquier acto deshonesto o tipo de discriminación, uso ilegal de bienes de la empresa, entre otros. Las denuncias pueden ser hechas de manera directa o de forma anónima.



***Políticas e información sobre el Sistema de Denuncias Disponibles en www.morimor.com**

Otras políticas claves que refuerzan nuestra gobernanza:

- Política de Protección de Datos.
- Política de RSE
- Política de Cumplimiento
- Política de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades*

**Para conocimiento y consulta de todos los grupos de interés. Revisado periódicamente.*



Diversidad e inclusión: Promoviendo los Derechos Humanos desde la Gobernanza



Declaración de principios para comunicar nuestra posición en temas de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades a los grupos de interés:

“En Morgan & Morgan aceptamos y promovemos la pluralidad de ideas y personas, porque creemos firmemente que la inclusión genera una verdadera justicia social. Por eso, promovemos procesos corporativos internos basados en una cultura donde respetamos la diversidad humana, a través de un trato digno y de confianza para todas las personas. Promovemos espacios seguros de trabajo en el que no se permite ninguna forma de violencia ni discriminación por motivos de raza, etnia, sexo, género, edad, estado civil, sindicación, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra característica o condición.”

Campaña contra la Violencia de Género



En conmemoración del Día Internacional de la Mujer y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, realizamos diversas capacitaciones para promover espacios de reflexión sobre estos temas. Nuestro objetivo es educar y sensibilizar a nuestros colaboradores sobre la violencia de género y sobre la importancia de los cuidados, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.

Lanzamiento del Comité IDEA



En el 2023 se realizó el lanzamiento del Comité IDEA, compuesto por miembros de distintas áreas de la organización. Este comité tiene el propósito de abordar temas de inclusión, diversidad y equidad, apoyando iniciativas que promuevan un entorno libre de violencia y discriminación.

El Comité IDEA también es el encargado de asegurar que los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas" y el "Protocolo para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el entorno laboral" sean adecuadamente implementados y respetados.

Capacitaciones en el Mes de la Diversidad y los Derechos Humanos



En conmemoración del Mes de la Diversidad y los Derechos Humanos, los colaboradores y líderes de Morgan & Morgan participaron en una serie de capacitaciones impartidas por Jennifer Delgado, especialista en género y derechos humanos, y directora de APLAFA. Estas sesiones formativas, junto con las acciones del Comité IDEA, son parte de las iniciativas afirmativas que la empresa ha implementado para promover la inclusión y la igualdad en el espacio laboral.



Optimización y Seguridad a través de la Tecnología

Nuestra organización se enfoca en la tecnología para alcanzar objetivos estratégicos y mejorar la eficiencia operativa. Hemos fortalecido nuestra infraestructura técnica para ofrecer servicios legales más eficientes y seguros, fomentando una cultura de colaboración y aprendizaje continuo entre nuestros colaboradores.

El Comité de Tecnología promueve la innovación y evalúa herramientas tecnológicas relevantes para nuestro trabajo diario. Nos comprometemos con el desarrollo profesional de nuestro equipo legal mediante formaciones constantes que mejoran sus habilidades técnicas y funcionales.

La seguridad de los datos es una prioridad absoluta para nosotros; mantenemos estándares estrictos para proteger la información sensible. Todas nuestras actividades están supervisadas por el Comité de Tecnología, asegurando que las decisiones tecnológicas se alineen con nuestras necesidades y objetivos corporativos.

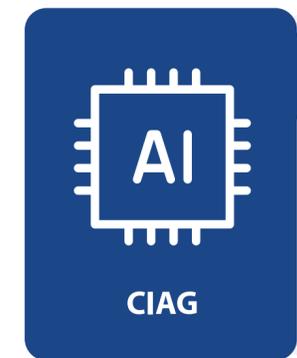
Proyectos de Tecnología



Nuevo para el 2024

Comité de Inteligencia Artificial Generativa (CIAG)

Tendrá como objetivo principal liderar la adopción y aprovechamiento de la inteligencia artificial generativa (IAG) en beneficio de nuestra organización y nuestros clientes.



Entre sus responsabilidades estarán asegurar:

- La elaboración de políticas de IAG.
- La elaboración de la estrategia de IAG.
- El progreso continuo en la adopción de la IAG.
- La selección de las inversiones necesarias.
- El logro de los beneficios planificados.



Ciberseguridad

Actividades relevantes realizadas como parte del Programa de Seguridad de la Información:

- Agresivo plan de concientización en seguridad que incluye mensajes bimensuales, entrenamiento anual obligatorio para los colaboradores.
- Pruebas de phishing a todos los colaboradores trimestralmente.
- Actualización constante de todos nuestros sistemas e infraestructura para disminuir el riesgo por vulnerabilidades conocidas.
- Iniciativas DevSecOps para aseguramiento de las aplicaciones desarrolladas internamente.
- Implementación de nuevas tecnologías de monitoreo y gestión de incidentes que contribuyen a mantener la mejora continua en estos importantes procesos.



Grupos de Interés



- Socios
- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores
- Comunidad
- Gobierno
- Medios de Comunicación
- Entidades reguladoras
- OSFL y Organismos Internacionales
- Asociaciones profesionales
- Universidades



Principales canales de comunicación con nuestros grupos de interés

| Grupo de Interés | Método de Comunicación | Grupo de Interés | Descripción |
|-----------------------|--------------------------------------|------------------|---|
| Socios | Reunión de Socios | Dos veces al año | Informa los avances del negocio, proyectos y demás temas relacionados con los socios. |
| Colaboradores | Sistema de Denuncias | Permanente | Canal para reportar alguna sospecha de mala conducta financiera o fraudulenta en general, fallas al Código de Ética, entre otros. Las denuncias pueden ser hechas de manera directa o de forma anónima. |
| Clientes | Sitio web www.morimor.com | Permanente | Las sugerencias y comentarios recibidos a través del sitio web se responden de acuerdo al área relacionada. |
| | Boletín de Sostenibilidad | Bimensual | El boletín de sostenibilidad comunica las iniciativas y los avances en materia de sostenibilidad. |
| | Redes Sociales | Permanente | Se reciben comentarios y sugerencias que son canalizadas a través del departamento de Mercadeo. |
| Proveedores | Gerencia de Compras | Permanente | El departamento de Compras atiende las consultas, solicitudes y quejas de los proveedores. |
| Comunidad | Sitio Web www.fundamorgan.org | Permanente | El equipo de FUNDAMORGAN se encarga de atender y responder a las inquietudes y solicitudes que se reciben a través de este canal. |
| | Reuniones con Organizaciones Aliadas | Permanente | Durante todo el año se realizan reuniones con las OSFL aliadas para alinear las iniciativas y tener espacios de comunicación efectiva sobre el trabajo en conjunto. |
| Entidades reguladoras | Presencial/regulatoria | Permanente | Mantenemos constante comunicación con nuestras entidades reguladoras, cumpliendo con las comunicaciones oficiales recibidas por escrito y recibiendo inspecciones y auditorías de estos en nuestras oficinas. |



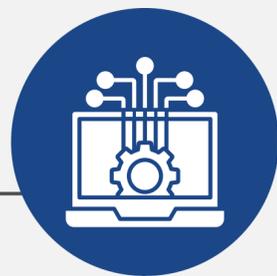
Cientes

En nuestra búsqueda constante por brindar un asesoramiento centrado en el cliente, nos hemos adoptado nuevas tendencias. Estas innovaciones nos permiten apoyar las actividades comerciales de nuestros clientes y ofrecer un asesoramiento legal de alta calidad. A continuación, presentamos algunas de las **iniciativas**:

1 LegalTech

Contamos con herramientas innovadoras de LegalTech para nuestros clientes.

LegalTech



WIS:

Una herramienta similar a la banca en línea que evoluciona la preparación de préstamos hipotecarios y escrituras fiduciarias.

MorganNet:

Una plataforma automatizada que facilita la gestión, preparación y seguimiento de diversos procesos de negocio para nuestros clientes.

GAD Portal:

Un sistema de almacenamiento electrónico diseñado para agilizar el proceso de registro de hipotecas de buques, especialmente dirigido a nuestros clientes en la industria marítima.

2 Amadeus Legal Software

Terminamos la implementamos "Amadeus Legal Software", una solución ERP que proporciona a nuestro personal funcionalidades personalizadas y de primera clase. Esta herramienta mejora la gestión de casos de abogados, el registro de clientes y el seguimiento del tiempo. Con su implementación, fortalecemos la gobernanza de la organización, reducimos la burocracia y aumentamos la eficiencia interna. Todo esto se traduce en una atención excepcional a nuestros clientes y nos permite ofrecer un servicio de primer nivel.

3 Client Feedback Program

Para el 2024 estaremos lanzando este programa que tiene como objetivo establecer una metodología organizada y eficiente para recopilar el *feedback* de nuestros clientes. Específicamente, mediremos:

1. Servicio después del cierre de una transacción / asesoría puntual o caso.
2. Servicio a lo largo de una relación con algún cliente actual.
3. Debriefing sobre una propuesta de honorarios presentada.

4 Equipo legal experto en factores ASG

(Ambientales, Sociales y de Gobernanza)

Ahora contamos con un equipo legal especializado en factores ASG. Asesoramos a clientes en la inclusión de estos factores como herramientas para mitigar riesgos. Esto es relevante para empresas que buscan inversionistas socialmente responsables, por lo que los servicios incluyen:

Finanzas sostenibles

Energía Renovable y Transición energética

Litigios ASG

Negocios y derechos humanos





Proveedores

Para Morgan & Morgan, el trato justo con sus proveedores es fundamental para el desarrollo de su actividad económica. Contamos con una Guía de Integridad para los Proveedores que tiene como propósito preservar, fortalecer y fomentar una cadena de valor, basada en negocios éticos.

Política de Contratación de Proveedores

En nuestra organización, hemos implementado una Política de Contratación de Proveedores que abarca parámetros fundamentales y aspectos de cumplimiento. Esta política incluye la **Guía de Integridad** y los **Indicadores de Sostenibilidad**.

Los proveedores con los que mantenemos relaciones de servicio deben adherirse voluntariamente a nuestra Guía de Integridad. Esta guía establece los principios que rigen todas nuestras acciones y relaciones con proveedores, empleados y clientes. Además, contamos con los siguientes recursos:

Manual de Procedimientos de Compras

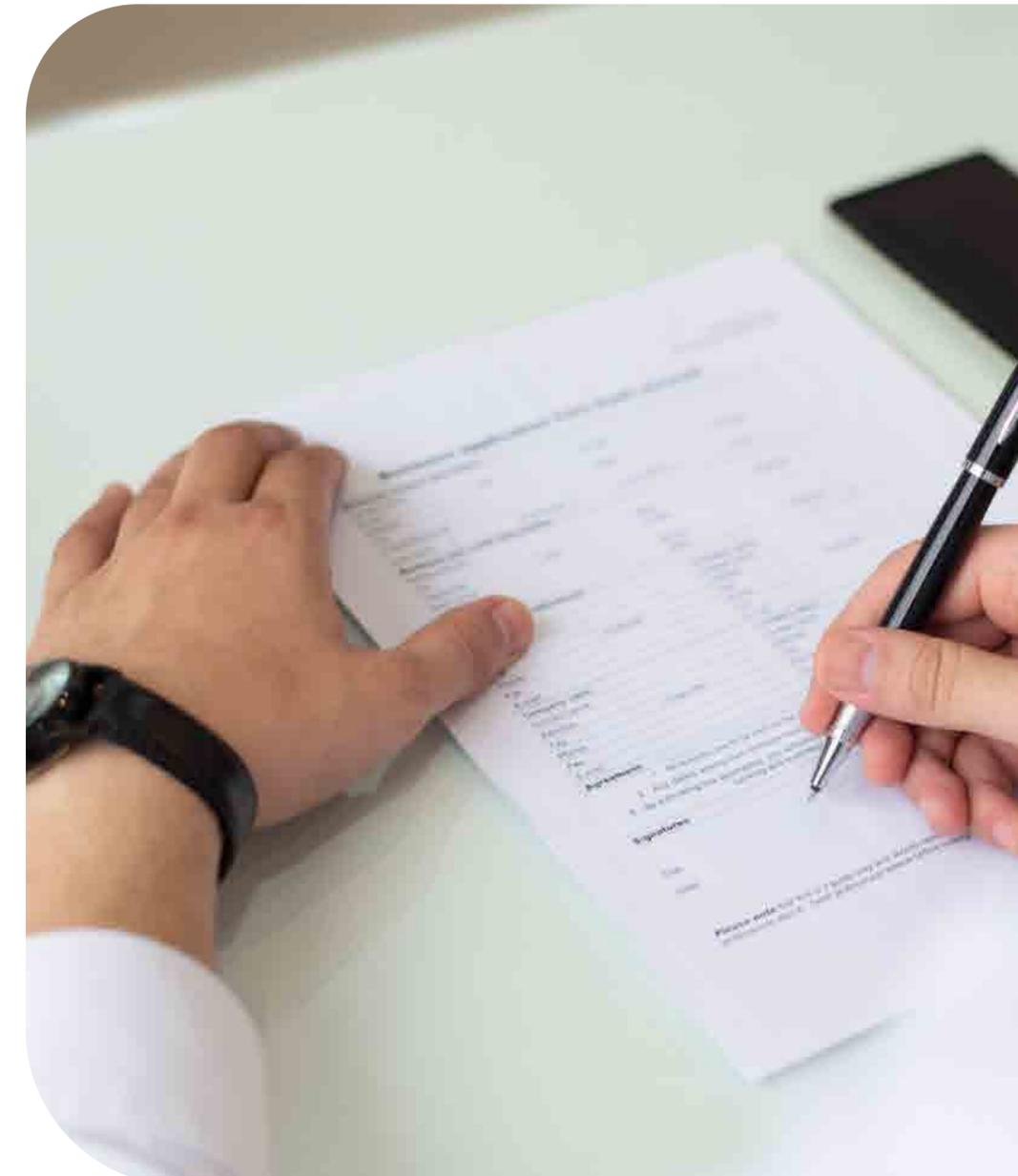
Este documento detalla los procesos y directrices para la adquisición de bienes y servicios.

Autodiagnóstico de Sostenibilidad

Proporcionamos a los proveedores una herramienta para evaluar su desempeño en términos de responsabilidad social.

Guía de Integridad

Tenemos un total de 56 proveedores, de los cuales a 23 se les ha adelantado los nuevos documentos (contrato con nuevas cláusulas). Estamos trabajando en un proceso de debida diligencia mientras actualizamos los contratos, que ahora incluyen, entre otras cosas, la obligación de completar la **Guía de Integridad** y el **autodiagnóstico de Indicadores de Sostenibilidad**.





Materialidad de Riesgos

El análisis de Materialidad de Riesgos que se realizó en la organización toca los asuntos principales que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de nuestra organización. Estos asuntos influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de nuestros grupos de interés.

A



Medio Ambiente

- Criterios sociales y ambientales en la oferta de servicios.
- Gestión de residuos en las oficinas (reducción y reciclaje).

S



Compromiso Social

- Brand equity.
- Continuidad de FUNDAMORGAN.
- Retención de talento.
- Relevo generacional.

G



Gobernanza Responsable

- Gobierno Corporativo y Transparencia.
- Cumplimiento normativo y prevención.
- Prevención del blanqueo de capitales y financiamiento del terrorismo.
- Ética y anticorrupción.
- Protección de la privacidad y seguridad de la información.
- Solvencia y sostenibilidad financiera.
- Gestión de Riesgos.
- Relación con proveedores.
- Mecanismos de denuncias.
- Escucha activa de clientes.

Índice de Contenidos GRI

Opción de conformidad con los Estándares GRI: opción esencial.

GRI 101 Fundamentos 2016

GRI 102 Contenidos generales 2016

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|----------------------------------|--|--------------------------------------|
| Perfil de la Organización | | |
| 102-1 | Nombre de la organización. | Sobre nosotros, p.07. |
| 102-2 | Principales marcas, productos y/o servicios. | Sobre nosotros, p.07-10. |
| 102-3 | Ubicación de la sede principal de la organización. | Sobre este informe, p.07-10. |
| 102-4 | Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas específicamente con respecto a los aspectos de sustentabilidad tratados en el reporte. | Sobre nosotros, p.07-10. |
| 102-5 | Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 102-6 | Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios). | Sobre nosotros, p.07. |
| 102-7 | Dimensiones de la organización. | Sobre nosotros, p.07. |
| 102-8 | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. | Bienestar Corporativo, p.27-30. |
| 102-9 | Descripción de la cadena de suplidores de la organización. | Gobernanza Responsable, p.33-39. |
| 102-10 | Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura, cadena de suministro y propiedad de la organización. | No hubo cambios significativos. |
| 102-11 | Reporte sobre cómo es aplicado el principio de precaución por la organización. | Gobernanza Responsable, p.33-39. |
| 102-12 | Listado de principios o compromisos externos de los que forma parte la organización. | Sobre nosotros, p.09-11. |
| 102-13 | Listado de organizaciones en que la organización participa activamente. | Sobre nosotros, p.09-11. |
| Estrategia | | |
| 102-14 | Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización. | Mensaje de la Junta de Socios, p.05. |
| Ética e Integridad | | |
| 102-16 | Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización. | Sobre Nosotros, p. 08. |
| Gobernanza | | |
| 102-18 | Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización. | Gobernanza Responsable, p.34. |

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|---|---|--|
| Inclusión de los Grupos de Interés | | |
| 102-40 | Relación de grupos de interés que la organización ha incluido. | Gobernanza Responsable, p.36. |
| 102-41 | Porcentaje de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo de negociación. | Composición de la fuerza laboral, p.29. |
| 102-42 | Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. | Gobernanza Responsable, p.36. |
| 102-43 | Mecanismos de participación de grupos de interés, incluyendo frecuencia por tipo. | Gobernanza Responsable, p.36. |
| 102-44 | Temas principales y manejo de preocupaciones que han surgido. | Gobernanza Responsable, p.36. |
| Parámetros del Reporte | | |
| 102-45 | Empresas incluidas en los estados financieros consolidados de la organización. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 102-46 | Proceso para definir el contenido del reporte y los límites de los aspectos. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 102-47 | Listado de todos los aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido del Informe. | Gobernanza Responsable, p.39. |
| 102-48 | Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración). | El presente Informe de Sostenibilidad no presenta reexpresión de la información. |
| 102-49 | Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte. | El presente Informe de Sostenibilidad no presenta cambios. |
| 102-50 | Periodo cubierto por la información contenida en el reporte. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 102-51 | Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere). | 2022. |
| 102-52 | Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.). | Anual. |
| 102-53 | Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 102-55 | Tabla que indica la localización de los contenidos básicos del reporte. | Contenido, p.03. |
| 102-56 | Certificación externa. | Morgan & Morgan auto - declara su nivel de cumplimiento. |
| 103-1 | Para cada aspecto material, reporte del límite del aspecto. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 103-2 | Para cada aspecto material, reporte de tácticas de manejo y sus componentes. | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |
| 103-3 | Para cada aspecto material, reporte de la evaluación del manejo del aspecto | Estrategia de Sostenibilidad, p.13. |

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|---------------------------------------|---|---|
| Indicadores económicos | | |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de operación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos. | Bienestar Corporativo, p.28 y 29. FUNDAMORGAN, p.20-26. |
| 201-2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| 201-3 | Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales. | Morgan & Morgan cumple con los planes de jubilación obligatorios en Panamá. |
| 201-4 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos. | No se recibieron ayudas significativas de gobiernos. |
| Presencia de mercado | | |
| 202-1 | Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | Bienestar Corporativo, p.29. |
| 202-2 | Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | 99% del total de los altos ejecutivos de la organización son contratados de la comunidad local. |
| Impactos económicos indirectos | | |
| 203-1 | Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie. | Compromiso Social, p.19-32. |
| 203-2 | Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos. | No se reportan. |
| Prácticas de contratación | | |
| 204-1 | Gasto en proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas | Gobernanza Responsable, p.38. |
| Corrupción | | |
| 205-1 | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. | A través del área de Cumplimiento se promueve el análisis integral de riesgo operativo de todas las áreas, esto incluye riesgos relacionados a la corrupción. Sin embargo, no se analizan áreas especialmente para estos riesgos. |
| 205-2 | Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización. | Gobernanza Responsable, p.34 y 35. |
| 205-3 | Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. | Si se da un algún incidente de corrupción interna, el área de Auditoría decide la medida disciplinaria a tomar. |

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|--|---|--|
| Comportamiento de competencia desleal | | |
| 206-1 | Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados. | No hubo acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas o contra la libre competencia. |
| Indicadores Ambientales | | |
| Materiales | | |
| 301-1 | Materiales utilizados, por peso o volumen. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| 301-2 | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| Energía | | |
| 302-1 | Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| 302-2 | Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| 302-3 | Intensidad de la energía. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| 302-4 | Reducción en consumo de energía. | Medio Ambiente, p.14-18. |
| 302-5 | Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas | Medio Ambiente, p.14-18. |
| Emisiones, vertidos y residuos | | |
| 305-1 | Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Scope 1). | No se ha medido. |
| 305-2 | Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Scope 2). | No se ha medido. |
| 305-3 | Otras emisiones de gases de efecto invernadero (Scope 3). | No se ha medido. |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero. | No se ha medido. |
| 305-5 | Reducción de gases de efecto invernadero. | No se ha medido. |
| 305-6 | Emisión de sustancias ozono-depleting (ODS). | No se ha medido. |
| 305-7 | NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso. | No se ha medido. |
| Cumplimiento ambiental | | |
| 307-1 | Incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales. | No hubo incumplimientos. |
| Evaluación de proveedores con criterios ambientales | | |
| 308-1 | Nuevos proveedores que fueron analizados en temas ambientales. | Gobernanza Responsable, p.38. |
| 308-2 | Efectos ambientales negativos actuales y potenciales significativos en la cadena de suministro y acciones tomadas. | No evaluamos los efectos ambientales negativos actuales o potenciales en la cadena de suministro. |

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|--|---|--|
| Social: Prácticas Laborales y Trabajo Digno | | |
| Empleo | | |
| 401-1 | Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región. | Bienestar Corporativo, p.29. |
| 401-2 | Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. | Bienestar Corporativo, p.29. No hay empleados que trabajen media jornada. |
| 401-3 | Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. | Morgan & Morgan cumple con los planes de licencia por maternidad obligatorios en Panamá. |
| Relaciones empresa / trabajadores | | |
| 402-1 | Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos. | No hay establecido un periodo de pre-aviso relativo a cambios organizativos. |
| Formación y Educación | | |
| 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado. | Bienestar Corporativo, p.27-31. |
| 404-2 | Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. | Bienestar Corporativo, p.27-31. |
| 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo. | Bienestar Corporativo, p.27-31. |
| Igualdad de Retribución entre mujeres y hombres | | |
| 405-1 | Diversidad en base a sexo, edad, y otros entre cargos y la totalidad de empleados. | Bienestar Corporativo, p.27-31. |
| 405-2 | Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional. | Bienestar Corporativo, p.27-31. |
| No discriminación | | |
| 406-1 | Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. | No hubo incidentes de discriminación reportados. |
| Libertad de asociación y convenios colectivos | | |
| 407-1 | Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. | No se evalúan o identifican operaciones o proveedores con estos criterios. |
| Explotación infantil | | |
| 408-1 | Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil. | Gobernanza Responsable, p.38. |
| Trabajos forzados | | |
| 409-1 | Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. | Gobernanza Responsable, p.38. |
| Prácticas de Seguridad | | |
| 410-1 | Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. | El personal de seguridad no ha sido formado en aspectos de derechos humanos. |

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|--|---|--|
| Social: Derechos Humanos | | |
| Prácticas de inversión y abastecimiento | | |
| 412-1 | Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos. | Gobernanza Responsable, p.38. |
| 412-2 | Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados. | Gobernanza Responsable, p.34, 35 y 38. |
| 412-3 | Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. | Gobernanza Responsable, p.38. |
| Social: Sociedad | | |
| Comunidades Locales | | |
| 413-1 | Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local. | FUNDAMORGAN, p.20-26. |
| 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. | No hubo impactos. |
| 413-3 | Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos. | No se han revisado o evaluado operaciones con estos criterios, a parte de nuestro Sistema de Gestión de Riesgo. |
| Evaluación de proveedores por sus impactos en la sociedad | | |
| 414-1 | Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios laborales. | Nuestros proveedores no son evaluados formalmente con criterios laborales pero enviamos cartas de compromiso ético, ver Gobernanza Responsable, p.38. |
| 414-2 | Impactos negativos potenciales o reales en la sociedad encontrados en la cadena de suministros y acciones tomadas. | No medimos los impactos negativos potenciales o reales en la cadena de suministro, sin embargo, nuestra Política de Contratación a Proveedores incluye parámetros y aspectos fundamentales y de cumplimiento, ver en Gobernanza Responsable, p.38. |
| Política Pública | | |
| 415-1 | Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países. | Morgan & Morgan no hizo aportaciones financieras o en especie a ningún partido político o instituciones relacionadas. |

| Estándar GRI | Descripción | N° de pág. o respuesta directa |
|---|--|---|
| Social: Responsabilidad del producto | | |
| 417-1 | Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos. | Cumplimos al 100% con la normativa en cuanto a los tipos de información que son requeridos en cuanto a los productos y servicios. |
| 417-2 | Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes . | No hubo incumplimiento. |
| 417-3 | Número total de incidentes por incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. | No hubo ningún incidente. |
| 418-1 | Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes. | No hubo reclamaciones. |
| 419-1 | Número de quejas presentadas a través de mecanismos formales sobre impactos en la sociedad presentados, evaluados y resueltos. | No se presentaron quejas. |

Aplicación de los Principios del Pacto Global



Derechos Humanos

Principio 1 Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2 Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos.

Morgan & Morgan promueve el respeto a los derechos humanos a lo largo de toda su cadena de valor y áreas de influencia.

Indicadores relacionados que impactan estos principios en el presente informe:

- Estrategia de Sostenibilidad, p.13.
- Compromiso Social, p.19-31



Estándares Laborales

Principio 3 Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5 Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Principio 6 Eliminar la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

En Morgan & Morgan, la relación de trabajo se realiza en un plano de igualdad, por lo que no hay discriminación por razón de sexo, condición social, orientación sexual, etnia, edad, afiliación política o religión. A través del área de Desarrollo Organizacional, se verifica periódicamente que las leyes y disposiciones laborales vigentes en la República de Panamá, se cumplan a cabalidad.

En este sentido, todos los trabajos realizados por los colaboradores de la empresa son remunerados, cumplen con las buenas prácticas laborales y salarios competitivos en la plaza.

Morgan & Morgan no posee ningún mecanismo que permita el establecimiento de asociaciones que promuevan el derecho a la negociación colectiva. Por ello, nos comprometemos a implementar iniciativas que buscan darles espacios y oportunidades a los colaboradores para expresar sus opiniones. Para ellos contamos con encuestas que se realizan periódicamente, una línea segura para denuncias anónimas y canales de comunicación entre las diversas jerarquías.

Indicadores relacionados que impactan estos principios en el presente informe:

- Gobernanza Responsable, p. 33-39
- Bienestar Corporativo, p. 27-31

Aplicación de los Principios del Pacto Global



Medio Ambiente

Principio 7 Apoyar los métodos preventivos que favorezca el medio ambiente.

Principio 8 Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Es importante destacar que la sede de Morgan & Morgan, MMG Tower, es uno de los primeros edificios ecológicos en Panamá, diseñado para reducir el gasto de energía y adaptarse a las condiciones climáticas de Panamá.

Indicadores relacionados que impactan estos principios en el presente informe:

- Medio Ambiente, p.14-18



Anticorrupción

Principio 10 Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Morgan & Morgan basa todas sus operaciones y transacciones con sus grupos de interés cumpliendo con sus principios, valores y Código de Ética y Conducta.

Indicadores relacionados que impactan estos principios en el presente informe:

- Gobernanza Responsable, p 32-39.



Informe de Sostenibilidad 2023



Morgan & Morgan

www.morimor.com