



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DE GENERAL MOTORS DEL ECUADOR S.A.

EJERCICIO ECONÓMICO 2017

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Compañías y la Resolución de la Superintendencia de Compañías No. 92-14-3-0013 de 18 de septiembre de 1992 publicada en el R.O No. 44 de 13 de octubre de 1992 y sus reformas, presento a la Junta General de Accionistas de General Motors del Ecuador S.A. el informe de actividades correspondiente al ejercicio económico del año 2017.

Entorno del Negocio:

Durante el año 2017 el Ecuador se recuperó de la recesión que vivió el año inmediatamente anterior. Particularmente para la industria automotriz, el 2017 llegó con un escenario desafiante, producto principalmente de la eliminación de los cupos de importación tanto para vehículos como para CKDs, así como también por la entrada en vigencia del acuerdo comercial con la Unión Europea que significó el primer año de la reducción de aranceles de importación.

Estos dos hechos crearon un mercado altamente competitivo, con más de 80 marcas y 470 modelos a disposición de los consumidores, quienes con un mejor entorno económico sentían más seguridad para comprar un vehículo y aprovechar las nuevas ofertas que se presentaron con atractivas promociones en diferentes ferias y concesionarios.

Además, en lo político, el año 2017 también vio el ascenso a la Presidencia de la República del Ldo. Lenin Moreno, quien con sus mensajes despertó grandes expectativas en el sector productivo, principalmente por el establecimiento de un diálogo institucionalizado que permita la solución de los problemas estructurales y coyunturales que lo afectaban. El sector participó en las mesas de diálogo del denominado Consejo Consultivo Productivo y Tributario, en donde se dejaron conocer los principales desafíos de la industria automotriz en términos de la necesidad de tener previsibilidad para la toma de decisiones de largo plazo.

Las ventas totales del año 2017 y la participación de mercado alcanzada por GM revelan el complejo entorno competitivo en el que se desarrolló la compañía.

Respecto de las resoluciones adoptadas por la Junta General de Accionistas y por el Directorio, se han dado cumplimiento en su totalidad. Los libros sociales son llevados y se conservan de conformidad con disposiciones legales.

Objetivos de Mercado

Durante el 2017, Chevrolet comercializó alrededor de 41.800 unidades, lo que significa un 47% más que en 2016. El crecimiento de unidades vendidas se genera en un entorno de industria sin cupos de importación y sin salvaguardas para camiones y buses, con un incremento notorio principalmente en el segmento del 2017. El 73% del volumen de Chevrolet corresponde a vehículos ensamblados en la planta de Guayaquil.





Gracias a ello, con un 39,8% de participación, Chevrolet se mantuvo como la marca de vehículos preferida por el mercado ecuatoriano.

Chevrolet mantuvo su liderazgo en el segmento de Pasajeros con una participación de mercado del 51,0% y en Camionetas con 53%, mientras que en SUVs la participación se redujo al 22,6% debido al incremento de industrias en este segmento con mayor oferta de modelos importados. Vale destacar que, en el segmento de pasajeros, se realizó el lanzamiento del nuevo Chevrolet Sail, el cual se ha convertido en el modelo más vendido del mercado ecuatoriano, y es orgulloso ensamblado en el país.

Para 2018 se espera un mercado más competitivo y agresivo, libre de capos de importación y con el segundo año de desgravación de importaciones provenientes de la UE. Se proyecta una participación de mercado cercana al 42,4%.

Posventa

Durante el 2017 el negocio de Posventa alcanzó una facturación neta de repuestos de US\$ 68,1 millones y una utilidad operacional de US\$ 22,7 millones (EBIT), lo que representa un crecimiento del 6% vs. el valor de repuestos (Sin accesorios) entregado en el 2016.

El 2017 cerró con un récord histórico de valor promotor neto (índice de recomendación) de 50%, lo que representó 7 puntos de mejora a lo largo del año. Esto es gracias a la consolidación de iniciativas como "Servicio Personalizado", "Garantía y Respaldo", "Centinelas", nueva plataforma de administración de PQR, actualización del Plan de Mantenimiento, entre otros.

Para el 2017 la estrategia de Posventa giró en torno a mejorar la retención y las experiencias positivas de nuestros clientes. En este sentido, el trabajo que hemos desarrollado en conjunto con los Concesionarios se enfoca en generar iniciativas de retención y fidelización como son: "Siembra y Cosecha", "5K" retención desde la primera visita y campañas retail como "Puesta a Punto", entre otros, consiguiendo aumentar en 1,5% la retención de nuestros clientes vs. 2016. El reto sigue siendo grande y el desafío propuesto como marca es duplicar la tasa de retención de clientes hasta 2020.

Las operaciones del Centro de Repuestos durante el año 2017 cumplieron los objetivos planteados, logrando así incrementar su productividad en un 42% en el periodo Enero-Diciembre, haciendo que la operación año tras año se vuelva más eficiente. Es importante destacar que en diciembre esta operación cumplió 12 años sin accidentes lo que muestra un equipo comprometido con la seguridad y con una sólida cultura de prevención. Respecto a la operación de cadena de abastecimiento, la disponibilidad y el nivel de servicio fueron consistentes durante el año; adicionalmente se recibió por parte del equipo global el reconocimiento en la categoría de Gente por la implementación de iniciativas WOC que ayudan a mantener y mejorar el clima laboral del equipo.

Compras y Logística:





Para la operación de posventa, se movilizó un total de 568 contenedores; se realizaron compras que generaron una reducción de costos de US\$ 1,87 millones (en repuestos y accesorios) que ayudaron a la mejora de la rentabilidad.

Recursos Humanos

A inicios de 2017 la compañía inició un proceso de regionalización que permita una mejor sinergia en cuanto a la estrategia de negocio, lo que demandó un proceso de manejo de cambio cultural y organizacional con los países vecinos; actualmente GM del Ecuador forma parte de la estructura regional de GM Sudamérica Oeste juntamente con Colombia, Perú, Chile, Bolivia, Uruguay, Paraguay y Venezuela.

En cuanto a la formación de nuestro personal, se impulsó el desarrollo de habilidades técnicas, el Liderazgo y el cumplimiento de normativas legales tanto en Ambiente como en Seguridad Industrial a través de capacitación. La empresa ha invertido en programas que redundan en beneficio de sus colaboradores con un promedio de 9,5 horas por persona en entrenamiento administrativo interno y externo durante este periodo.

Después de los ajustes de volumen por condiciones de mercado, la compañía está en proceso de contratación de una persona con discapacidad para cumplir con el porcentaje determinado por la Ley. Además, se llevaron a cabo las actividades necesarias de sensibilización y acompañamiento con el resto de la organización y el personal con capacidades especiales.

Durante el 2017 hemos impulsado la generación de acciones que nos permitan mantenernos como el Mejor lugar para trabajar, acciones que están enfocadas a fortalecer dimensiones de clima laboral como: compromiso, trabajo en equipo, salud y seguridad, reconocimiento, desarrollo personal y profesional, equidad, confianza y aspectos fundamentales del negocio. Entre las iniciativas que se pueden resaltar están: el proyecto/piloto de flexibilidad "homeoffice" o teletrabajo; se implementó la sala de innovación 'Chevynova' como un espacio de fomento a la creatividad, y se diseñó y lanzó la primera revista de comunicación interna "Desde La Línea" que resume la gestión de manufactura contada por los empleados. Se aplicó la encuesta Psicosocial que arrojó una mejora en la percepción de bienestar de los empleados.

Todas estas acciones conllevan a mejorar la productividad y eficiencia de la Compañía.

En 2017 la compañía recibió el Diploma de Reconocimiento de la iniciativa "El talento no tiene Género, Premio a la Equidad de Género organizacional 2017" a la mejor e innovadora práctica empresarial en su segunda Edición, entregado por la Cámara de Industrias y Producción. El programa por el cual recibimos este reconocimiento contempla la inclusión permanente de personal femenino en la organización, su desarrollo profesional a través del programa "Mujeres en Acción" y contempla también el trabajo en generación de micro emprendimientos con las esposas de empleados, en concordancia con nuestra política global de Diversidad.

Responsabilidad Corporativa:

La estrategia de responsabilidad corporativa de GM está estructurada según los lineamientos globales de General Motors Company, implementada a través de los ejes de Educación, Seguridad Vial, Comunidades Sostenibles y Ambiente. Los programas se trabajan en coordinación con varias áreas internas de la empresa y aliados externos que son expertos en las materias en cuestión; logrando así la generación de impacto para la comunidad, para el compromiso (*engagement*) de los empleados y el desarrollo sostenible de la industria en el 2017.





los programas de responsabilidad corporativa, entre los programas sociales y ambientales, beneficiaron a más de 1.240 personas en el Ecuador.

Educación: STEM – Calidad Educativa & Diversidad

Como parte de su política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su eje de educación, en el 2017 GM continuó trabajando con la Fundación Enseña Ecuador, que a través de sus iniciativas educativas busca brindar la oportunidad para que más jóvenes ecuatorianos de zonas vulnerables reciban una educación de calidad y puedan proyectarse con ambición y optimismo hacia el futuro. En el 2017 voluntarios de GM realizaron talleres para los estudiantes de colegios fiscales, con un enfoque en fomentar el estudio de materias de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM – Science, Technology, Engineering and Math).

Igualmente, como parte de su programa de RSC, GM y la Fundación Plan Internacional buscan fomentar el estudio de materias STEM en niñas que estudian en colegios públicos, brindando orientación educativa y profesional sobre profesiones vinculadas a estas materias; promoviendo así la igualdad de oportunidades para niñas en el Ecuador y de este modo generando conciencia sobre sus derechos y oportunidades para trabajar en carreras vinculadas a la industria y tecnología.

Seguridad Vial: Conductores del Futuro

Para el fomento de la educación en Seguridad Vial, dentro de la primera fase de su programa "Conductores del Futuro", en el 2017 GM continuó con el impulso a las actividades de la Fundación Junior Achievement y con la participación de voluntarios de la empresa. Como parte del programa, colaboradores de la compañía dictaron talleres sobre Seguridad Vial a 200 estudiantes del colegio Don Bosco con el objetivo de desarrollar entre ellos una mayor conciencia sobre su rol en el cuidado de la seguridad propia y la de los demás.

Ambiente:

Como parte de su estrategia de Responsabilidad Social y Ambiental, GM busca reducir su impacto ambiental mediante el manejo eficiente de los recursos que emplea en sus procesos. GM comparte estas buenas prácticas con su cadena de valor y empresas de su entorno. En el 2017 esto fue realizado a través del programa "Producción Más Limpia" que promueve la Secretaría de Ambiente del Municipio de Quito. Esta iniciativa tiene como objetivo fomentar la participación activa de todos los sectores de la sociedad, compartiendo información e ideas de mejora continua en temas ambientales; específicamente en gestión de residuos y eficiencia energética. La implementación del proyecto "Producción Más Limpia" se realiza con la colaboración de estudiantes y docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Universidad Internacional SEK y GM Ecuador bajo la coordinación de la Secretaría de Ambiente. Además, a esta capacitación se suman empresas vecinas a GM.

Comunidades Sostenibles: Programa Un balón, Muchos Sueños

GM implementa este proyecto desde hace varios años. Durante el 2017, el objetivo del proyecto fue potenciar a más de 100 jóvenes líderes en situación de vulnerabilidad en Quito a través de procesos formativos y espacios de recreación y sostentamiento emocional para prevenir problemas sociales, con la participación de colaboradores de la empresa a través del eje de voluntariado corporativo. El programa se enfoca





en la atención a jóvenes refugiados que han llegado al Ecuador y que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Programa de Desarrollo Integral

El proyecto de Reconstrucción y Desarrollo Integral de Tabachila ha tenido como objetivo no solo dar un apoyo de emergencia a una comunidad rural de la provincia de Manabí afectada por el terremoto con la rehabilitación de viviendas, sino a la par apoyar en soluciones de fondo a los problemas estructurales de largo plazo que afectan a esta comunidad de 150 familias, incluyendo el restablecimiento de infraestructura comunitaria y el impulso de emprendimientos productivos. Durante el 2017 se trabajó en el eje de emprendimiento y capacitación para la asociación de mujeres, con fines de fortalecer su capacidad de generación de ingresos mediante la creación de una microempresa.

Programa Re-Emprende / AEI

Como parte de su compromiso de reactivación económica de Manabí luego del terremoto, GM continua con su apoyo a través del Programa Re-Emprende, mediante su participación en el Fideicomiso Resiliencia; en alianza con la Corporación para el Emprendimiento y la Innovación del Ecuador (AEI) y otras grandes empresas y aliados institucionales. El programa Re-Emprende provee asistencia técnica y acceso a crédito en condiciones preferenciales para emprendimientos que apoyen la creación de valor agregado.

Voluntariado:

Durante el 2017 la empresa continuó con sus actividades de voluntariado corporativo, incorporando el apoyo de voluntarios en los cuatro ejes de trabajo de los programas de Responsabilidad Social Corporativa: Educación, Seguridad Vial, Comunidades Sostenibles y Ambiente; realizándose así 700 horas de voluntariado.

Como resultado de todas estas acciones, GM recibió el reconocimiento por parte de Pacto Global de las Naciones Unidas, por sus Buenas Prácticas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, específicamente por el desarrollo de tres proyectos: Programa Cero Basura, Programa de Desarrollo Integral de Tabachila y Programa Un balón, Muchos Sueños.

COMPARACIONES DE LA SITUACION FINANCIERA Y RESULTADOS ANUALES DE LA COMPAÑIA. -

Al cierre del ejercicio, la situación de la Compañía es sólida. El total de Activos alcanza US\$ 310 millones, de los cuales el rubro más representativo son US\$ 140 millones en efectivo y equivalente de efectivo que posee la compañía, que corresponde a los ahorros que posee para sus actividades.

La solidez patrimonial se mantiene en niveles adecuados al cierre del ejercicio 2017; el patrimonio de la Compañía se ubica en US\$ 171 millones. Además, durante el año se efectuó la distribución de utilidades del ejercicio 2016 por el valor de US\$ 23 millones.

En cuanto a resultados, la utilidad neta de la Compañía al cierre del ejercicio es de US\$ 45 millones, más frente al año 2016 (US\$ 23 millones) debido a las consideraciones expuestas en este informe.





PROPUESTA SOBRE EL DESTINO DE LAS UTILIDADES

Es nuestra recomendación a la Junta General de Accionistas que, de momento, de la utilidad neta resultante del ejercicio 2017 (US\$ 45 millones), se apropie la reserva legal correspondiente de acuerdo con el porcentaje establecido en la ley, y que de la utilidad restante se distribuya el 100% como dividendo.

CUMPLIMIENTO CON NORMAS SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR

De acuerdo con la Resolución No. 04.Q.IJ.001 del 27 de febrero de 2004 emitida por la Superintendencia de Compañías, publicada en el Registro Oficial No.289 del 10 de marzo del 2004, informo que la Compañía mantiene en su estructura de control interno las revisiones y controles adecuados para garantizar el cumplimiento de las normas sobre Propiedad Intelectual y Derechos de Autor; por lo tanto, de acuerdo con mi conocimiento la Compañía cumple con las referidas normas.

CUMPLIMIENTO CON LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL CODIGO DE TRABAJO, Y NORMAS RELACIONADAS

GENERAL MOTORS DEL ECUADOR S.A actúa en apego a las normas establecidas y hace seguimiento permanente al cumplimiento de las disposiciones que rigen la contratación de personal y las relaciones laborales así como el cumplimiento de las disposiciones y resoluciones de los organismos de control relacionados.

Atentamente,


ESTEBAN ACOSTA GARCÉS
DIRECTOR COMERCIAL / REPRESENTANTE LEGAL SUBROGANTE
MARZO 2018

