

INFORME PACTO GLOBAL




la Casa de las Baterías
Tu solución en baterías

“ LA TIERRA PROPORCIONA LO SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DEL HOMBRE,
PERO NO LA CODICIA DE CADA HOMBRE.”

-Mahatma Gandhi-

MENSAJE DEL PRESIDENTE



Presentamos orgullosamente nuestro 5to. Informe de Comunicación sobre el Progreso (COP), con muchos proyectos y resultados positivos que nos muestran que la responsabilidad social consiste en la creación de confianza social.

En el 2013 un diagnóstico de Indicarse nos impuso un nuevo reto para el 2014 de hacer énfasis a las capacitaciones de reforzamiento en Valores alineados a los Derechos Humanos e incluidos en Nuestro Código de Ética.

Logramos establecer los aspectos que incluye la Norma ISO26000 en materia de Responsabilidad Social para incluirlos en nuestros procedimientos y políticas de reclutamiento, impartiendo en las inducciones para el personal nuevo la enseñanza de sus Derechos y Obligaciones dentro de la empresa haciéndoles saber que en La Casa de Las Baterías: **“Todos Somos Iguales”**, sin distinción.

La experiencia nos demuestra que el capital humano es la vía más cercana a la gestión ética y socialmente responsable, prueba de ello son los resultados de nuestra medición del Clima Organizacional del 2014, que reflejaron aumento en el porcentaje de satisfacción de nuestros colaboradores y disminución del índice de rotación del personal; resultado que nos satisface y motiva a continuar el reto de ser una empresa modelo.

El compromiso adquirido desde años anteriores de fomentar la toma de conciencia y un actuar de manera responsable en materia ambiental, lo extendemos a la población interna y externa de la organización, para el fomento de la cultura de disposición responsable de los desechos para su reciclaje.

Nuestra operación mantiene la constante búsqueda de nuevas tecnologías de energía renovable que contribuyan a la reducción, reutilización y reciclaje de los residuos para impactar positivamente a la población de nuestro entorno.

Para el 2015 continuaremos desarrollando nuevos indicadores y mediciones, teniendo como objetivo principal el compromiso público con la Sociedad, de cumplir con los ordenamientos legales que nos competen y de implementar, en forma continua e integral, políticas, procedimientos y prácticas empresariales para el beneficio de todos los grupos relacionados.



MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Ingresé a la organización a mediados del 2014, descubriendo desde el primer día que una de las mayores fortalezas de la organización es el sentido de pertenencia que caracteriza a sus colaboradores y que esta integración es generada por la oportunidad de participación que se da al público interno para la toma de decisiones de la empresa, ya que cada colaborador tiene la libertad de expresar sus ideas y pensamiento a través de la libre asociación de sus colaboradores, actividades de integración que incluyen actividades deportivas y sociales; y apertura sin distinciones jerárquicas.

Las políticas son dirigidas para todos pues contamos con un proceso de reclutamiento que incluye a personas con discapacidad, permitimos que nuestros colaboradores se expresen en la encuesta del clima organizacional, brindamos continuamente el acceso a la información y crecimiento profesional que se evidencia al realizar las evaluaciones anuales de desempeño.

Con el objetivo de influir en la huella social en materia de prevención y erradicación de las peores formas de Trabajo Infantil en nuestro país, en el 2014 firmamos un Convenio con la CONEP para apoyar el programa “ETI Panamá” que incluyó jornadas de sensibilización con los colaboradores para la adopción de estrategias de Responsabilidad Social y seguimos participando en el Programa de Padrino Empresario como una alternativa de prevención dirigida a adolescentes expuestos a situación de riesgo social, a fin de que puedan continuar superándose.

A la empresa le complace seguir apoyando el programa de Voluntariado que llamamos Comité de Obras Sociales, ya que la inclusión de más voluntarios nos demuestra el sentido de solidaridad de nuestra **#GenteCasabat**.

Hoy, a casi un año de ser parte de la empresa puedo manifestar con propiedad que las acciones en RSE desarrolladas por La Casa de Las Baterías, siendo una empresa familiar con 100% de capital panameño con 40 años de estar sirviendo a Panamá, se han volcado en programas y proyectos concretos impactando positivamente a todos los que de una u otra manera intervenimos en su modelo de negocio, lo que demuestra la constancia y compromiso en integrar a su gestión los valores y principios que promueve el Pacto Global.



Depuro se faiso.

S O B R E N O S O T R O S



Visión: “Empresa Líder a nivel regional, especialista en el sector de las baterías, reconocida por el profesionalismo de su equipo humano, la alta calidad de sus productos y servicios y la preferencia de sus clientes”.

Misión: “Suplir la demanda de nuestros clientes a nivel regional a través del suministro oportuno de productos y servicios, y el respaldo técnico requerido para garantizar su plena satisfacción”.

Valores Gobernantes de La Casa de las Baterías

Respeto: Los Colaboradores de La Casa de las Baterías reconocen, aprecian y se valoran a sí mismos como a nuestros clientes, proveedores y compañeros en todo momento, mediante un trato verbal, escrito y gesticular moderado.

Honestidad: Los Colaboradores de La Casa de las Baterías dirán siempre la verdad a los clientes, superiores y subalternos, demostrando aprecio por sí mismos y por los demás.

Honradez: Los Colaboradores de La Casa de las Baterías salvaguardarán los bienes de nuestros clientes, compañeros y de la empresa.

Lealtad: Los Colaboradores de La Casa de las Baterías protegerán toda la información confidencial de la empresa a la que tengan acceso como parte de su trabajo y serán vigilantes de que así sea con todos los demás colaboradores como parte de su compromiso con la empresa.

Responsabilidad: Los Colaboradores de La Casa de las Baterías procurarán cumplir de forma oportuna con todas las obligaciones que le sean asignadas y además asumen las consecuencias de sus acciones en la empresa.

Política integrada de Calidad, Responsabilidad Social, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo

En La Casa de las Baterías estamos comprometidos con el desarrollo de un modelo de negocio sostenible, ofreciendo a nuestros clientes un amplio

“ FUNDADA EN 1974 PARA SUPLIR EL MERCADO DE BATERÍAS POR MEDIO DEL SUMINISTRO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS RELACIONADOS. ”



surtido de baterías automotrices, marinas, de moto, respaldo y de tracción; diferentes tipos de accesorios; sistemas de respaldo y servicios asociados, de la más alta calidad, que satisfagan sus necesidades y hayan sido generados a través de procesos que procuren el bienestar, la seguridad y salud de nuestros colaboradores y visitantes, así como el cuidado del ambiente.

Estamos orientados al logro nuestras metas y al mejoramiento continuo de nuestro Sistema de Gestión, incluyendo la Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental y la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para el beneficio de todas nuestras partes interesadas.

Cumplimos los requisitos legales y otros que hemos suscrito, aplicables a nuestro negocio, a nuestros productos y servicios, así como, en materia ambiental y de riesgos ocupacionales.

Respetamos los derechos humanos, apoyamos la inclusión laboral, y por medio de nuestro voluntariado, contribuimos con diferentes acciones que inciden positivamente en nuestras partes interesadas.

Contamos con personal altamente capacitado para brindar el mejor servicio. Promovemos su sensibilización y toma de conciencia para mejorar el

desempeño ambiental y el de la seguridad y salud en el trabajo, aplicando programas de participación y formación continua.

Mantenemos un ambiente de trabajo seguro y saludable para nuestros colaboradores, proveedores y para toda persona que participa en nuestras actividades, esforzándonos en minimizar los riesgos de lesiones y enfermedades laborales.

Estamos comprometidos con la conservación del ambiente, previniendo la contaminación a través de la implementación de un programa de recolección y apropiada disposición ambiental de las baterías usadas, fomentando el ahorro y el uso eficiente de los recursos, al igual que aplicando toda iniciativa viable que nos ayude a gestionar adecuadamente nuestros aspectos ambientales.

Comunicamos a todos nuestros proveedores, esta política integrada de responsabilidad social, calidad, ambiente y seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de garantizar las características de nuestros productos y servicios, así como el de un manejo seguro en sus actividades y un adecuado uso de los recursos asignados.

Esta política estará disponible para todas las partes interesadas y su cumplimiento se evaluará periódicamente.

- Comercializamos las baterías y el mejor servicio especializado a través de más de 20 puntos de venta a nivel nacional.
- Ofrecemos baterías al por mayor por medio de más de 300 distribuidores en todo Panamá y contamos con más de 10 marcas de baterías ofreciendo una variedad inigualable.
- Las empresas más importantes del país tienen sus flotas vehiculares en nuestras manos a través de nuestros servicios de revisiones periódicas y reportes de mantenimientos preventivos.
- En nuestra organización encuentra baterías para aplicaciones como autos, equipo pesado, montacargas, botes, motos, alarmas, pulidoras de piso, ups, juguetes y más.
- La División Industrial brinda alternativas tanto para el ensamble de baterías de tracción a la medida de la necesidad del cliente como para sistemas de respaldo de energía dimensionados a cada cliente.
- En el 2008 iniciamos nuestra expansión a Costa Rica y El Salvador; y posteriormente en el 2009 Guatemala. Hoy orgullosamente continuamos con el crecimiento en cada uno de estos países.

Principios

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



PRINCIPIO 1 ► DERECHOS HUMANOS

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS INTERNACIONALMENTE.

Nuestro compromiso es apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Realizando un diagnóstico mediante la herramienta de indicarse, nos pudimos dar cuenta del poco conocimiento que teníamos como empresa acerca de qué son los Derechos Humanos. Todos hablamos de eso, y decimos yo apoyo y respeto la protección de los derechos humanos, pero cuando preguntábamos cuáles son, por favor mencione algunos, nadie sabía, entonces iniciamos mes a mes publicaciones de los derechos humanos en nuestros boletines internos para darlos a conocer y que todos tuviéramos el acceso al conocimiento sobre qué es cada uno, cómo entenderlos y comprometerse a su práctica, además que cada colaborador conozca sus derechos y obligaciones en materia de derechos humanos.

También hemos continuado en nuestra constante capacitación en valores a todo el personal que ingresa

a nuestra organización y realizamos reforzamiento a los actuales, pues los valores ya forman parte integral de nuestra ética empresarial.

En este largo caminar de conocimiento de los valores, pudimos darnos cuenta de que existen algunos principios de la declaración de Derechos Humanos que son más sensitivos a la operación de nuestra empresa y en los cuales debemos hacer un énfasis especial en nuestros procesos.

En base a esto en el 2013 incluimos en nuestra Inducción de la Empresa, un resumen de Nuestro Código de Ética, el cual hemos ido actualizando conforme vamos aprendiendo cada día más sobre los Derechos Humanos.

En el 2014, no pudimos llegar al 100% de nuestro personal en estas Inducciones, sin embargo para el 2015 estamos introduciendo la metodología e-learning para poder llegar al 100% del personal que ingresa a nuestra empresa no importa sea en la ciudad capital, en el interior o de manera regional.



PRINCIPIO 1 ► DERECHOS HUMANOS



Con esta nueva iniciativa les haremos saber a todos sus derechos y obligaciones dentro de la empresa; y que todos somos iguales sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole de origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Al igual que el año anterior, hasta el momento no existen denuncias probadas de incumplimiento de los derechos humanos en nuestra organización.

Continuamos utilizando los mismos mecanismos para conocer e implementar sugerencias, iniciativas y opiniones de nuestros colaboradores, los cuales son los buzones de sugerencias con los que se ha promovido muy eficazmente la libre expresión de todos los colaboradores.

De igual forma continuamos con nuestra política de que todo nuestro personal debe hacer uso de su goce de vacaciones de forma periódica y obtener su merecido descanso.

Para el 2014 teníamos programado el establecimiento de la Norma ISO 26000 en nuestra organización, y así lo hicimos, conformando un Comité cuyo propósito y tareas ha sido el de formalizar las Estructuras de Gobernanzas claras, transparentes y suficientemente independientes para garantizar que en cuestiones de reclamaciones internas no haya intervenciones no adecuadas en el proceso; y hacer pública su existencia para así poder ofrecer la asistencia adecuada en los diferentes casos que se presenten. Esto no está culminado al 100%, pero seguimos avanzando en ello a paso seguro.

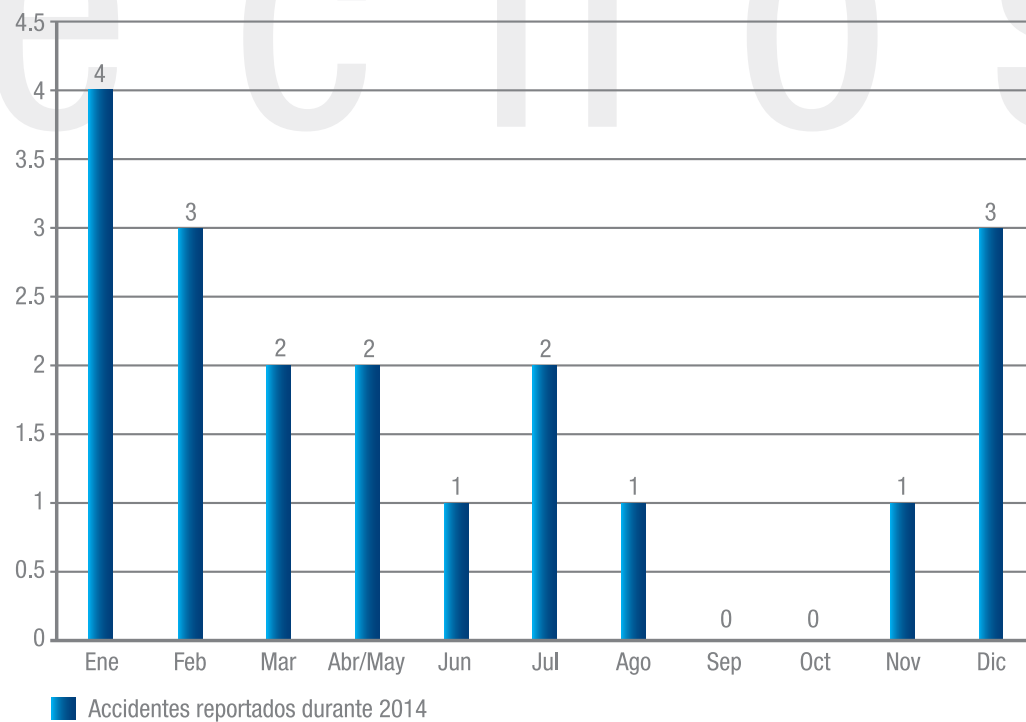
Seguimos manteniendo programas vigentes de educación, capacitación, orientación, prevención y control de riesgo para asistir al personal de nuestro Centro de Distribución. Ya hemos conformado Comités formales de Salud y Seguridad (Brigada de Seguridad) formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, con el objetivo que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo. Para el 2015 nos comprometemos a ejecutar el Plan de Riesgos al resto de la Organización.

PRINCIPIO 1 ► DERECHOS HUMANOS

Durante 2014, se ha dado seguimiento a algunos indicadores implementados como:

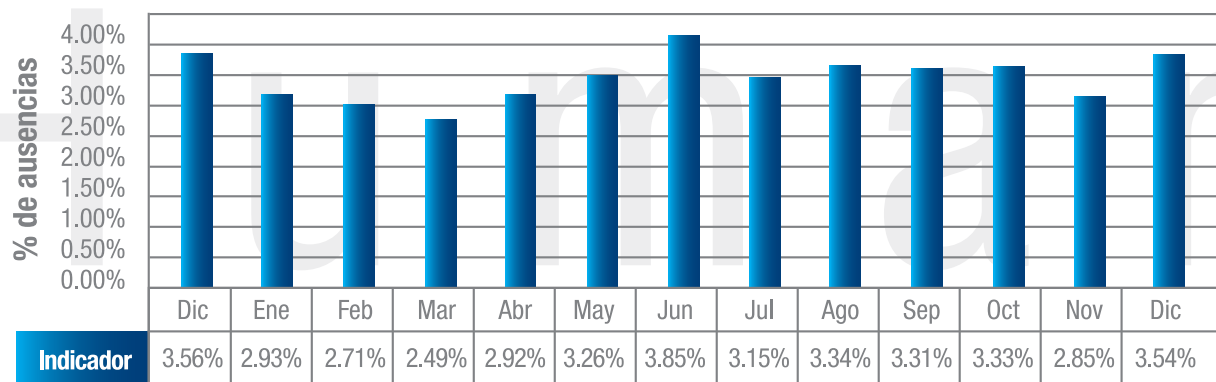
- Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (representa el número de accidentes acontecidos durante la jornada laboral por cada 1,000 horas trabajadas).
- Índice de Frecuencia de Incidentes de Trabajo (representa el número de incidentes acontecidos durante la jornada laboral por cada 1,000 horas trabajadas).
- Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo (relaciona la gravedad de las lesiones con el tiempo de trabajo perdido).
- Hrs/hombre Formación en Temas del SGI.

Cabe mencionar, que al igual que el 2013, en el 2014 no hemos tenido ninguna víctima fatal relacionada a enfermedades o accidentes laborales.

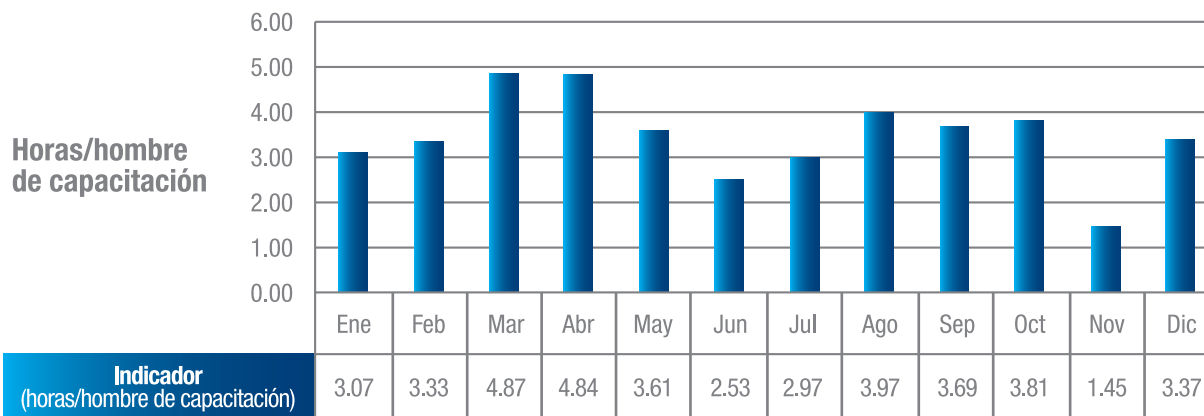


PRINCIPIO 1 ► DERECHOS HUMANOS

Indicador meta (máximo 3.75)



Indicador (horas/hombre de capacitación)
Meta mínimo 3 horas/hombre mensual



PRINCIPIO 2 ► DERECHOS HUMANOS

ASEGURARSE DE NO CONVERTIRSE EN CÓMPLICE DE ABUSO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Nuestro compromiso es asegurarnos que nuestra empresa no es cómplice de la vulneración de los derechos humanos.

Por segundo año consecutivo realizamos la medición de Nuestro Clima Organizacional, pues estamos seguros que es una poderosa herramienta para que nuestros colaboradores puedan manifestar de manera confidencial cuan satisfechos o insatisfechos se encuentran y si sienten que ha habido alguna ocasión en que sus derechos han sido abusados, pues el objetivo de este ejercicio es identificar y promover iniciativas que nos permitan construir una empresa modelo, admirada por el clima y las relaciones interpersonales, además de colaboradores motivados en brindar un servicio de excelencia tanto a sus compañeros como a los clientes, pues sienten que todos sus derechos son respetados.

Este año, con mucha satisfacción podemos mencionar que el porcentaje de satisfacción de nuestros colaboradores aumentó en un 1.7% y que nos fortalecimos en

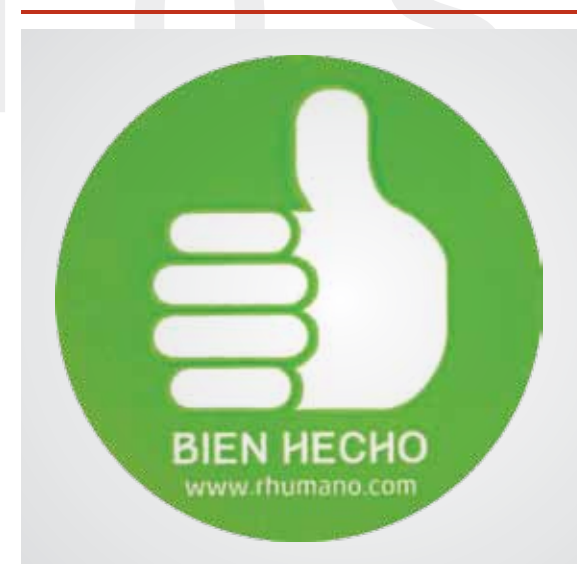
áreas que teníamos bajas como el Reconocimiento y el Compromiso con la Organización.

Nuevamente nos queda el reto de la mejora continua frente a los resultados en áreas como Comunicación, Liderazgo; y Compensación y Beneficios para continuar el camino de nuestra mejora continua.

Además durante todo el 2014 estructuramos planes de acción que nos ayudaron a bajar nuestra rotación de un 33.17% en el año 2013 a un 22.34% en el 2014 tomando las medidas correctivas que fueron necesarias con base en las recomendaciones y resultados de nuestra Encuesta de Clima Organizacional.

Implementamos Programas de reconocimiento como el **“BIEN HECHO”** que nos ayudó enormemente a aumentar la motivación de nuestra gente y por ende su compromiso con la organización.

Y aunque los resultados fueron mucho mejores, continuamos nuestro esfuerzo en pro de la mejora continua.



PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS

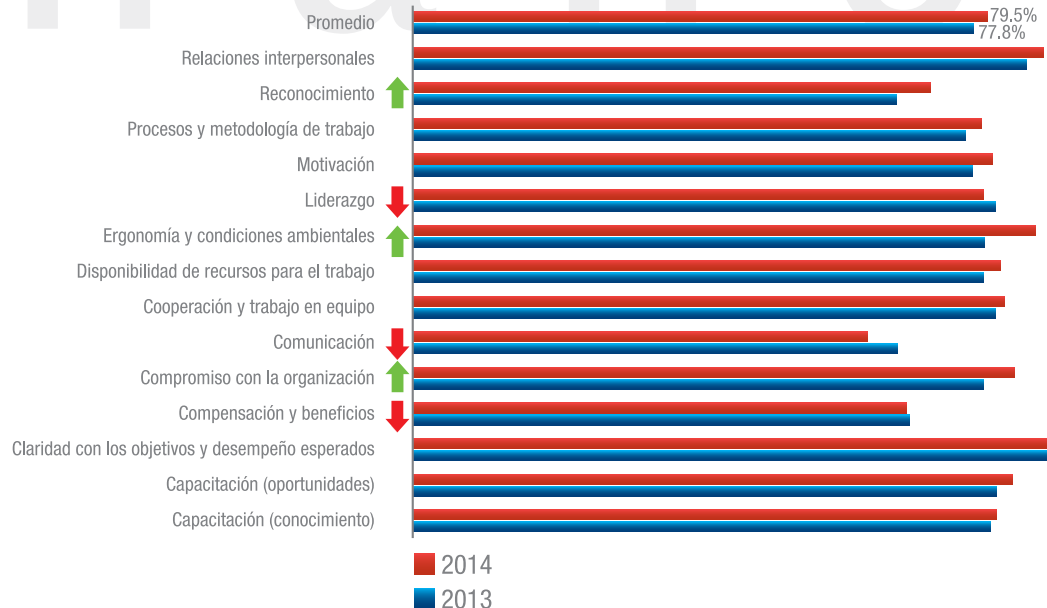
Humanos

Sin embargo continuamos afirmando que mantener un buen clima laboral no es fácil, sobre todo si la empresa está en franco crecimiento; y así continúa nuestra organización.

Hemos iniciado un proceso de Valoración de puestos que está a punto de culminar. Con el mismo realizaremos durante el 2015 cambios importantes a nuestra estructura organizacional, siempre con el propósito de ofrecer respuestas más rápidas y oportunas a las necesidades de nuestros colaboradores, y detectar casos de abuso a los derechos humanos si estos se dieran.

Como siempre, volvemos a comprometernos en desarrollar estrategias puntuales en cada uno de estos aspectos para que en el 2015 obtengamos aún mejores resultados que en el 2014.

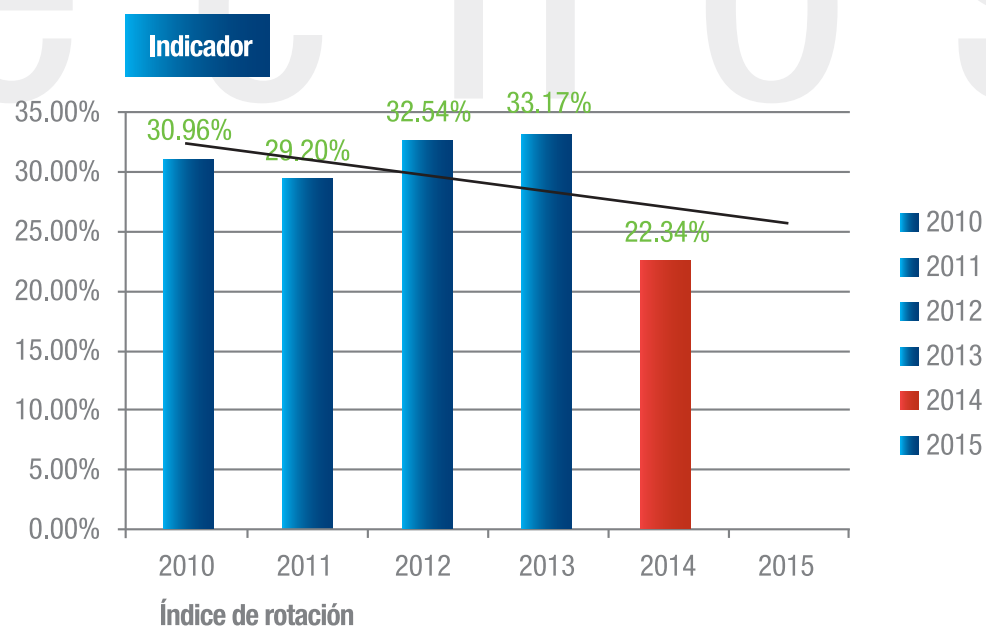
Resultados Clima Organizacional La Casa de las Baterías 2014



PRINCIPIO 2 ► DERECHOS HUMANOS

Con mucha satisfacción podemos mencionar que los esfuerzos realizados para el mejoramiento de nuestro Índice de rotación, el cual fue en aumento en años anteriores de manera considerable; dieron su fruto y este año 2014 logramos una reducción importante del mismo.

Esperamos que este porcentaje de rotación disminuya aún más y así poder seguir creciendo como organización dentro de un ambiente más estable y seguro.



PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS

Algunas de nuestras estrategias de retención son:

Promociones Internas

Las promociones internas este año fueron un total de 18, lo que representa el 6% de nuestros colaboradores, los cuales fueron promovidos a una posición de mayor responsabilidad y mayor salario.

Salarios justos

Continuamos participando en las Encuestas Salariales a nivel nacional. Durante el 2014 participamos en dos de las más reconocidas, con el objetivo de comparar la brecha entre ambas debido a nuestra preocupación por el pago de salarios justos acorde a lo que ofrece el mercado. No hemos logrado crear la escala salarial como lo planificamos, pero es un objetivo meta para este 2015.

Comunicación

No hemos logrado establecer una efectiva estrategia de comunicación organizacional donde constantemente podamos transmitir a nuestros colaboradores los valores, misión, visión y objetivo de la empresa, así como los logros obtenidos por ésta.

Durante el 2014 hemos estado desarrollando la metodología de Cuadro de Mando Integral, con la cual estamos seguros que este 2015 lograremos desarrollar una comunicación más efectiva y oportuna de todos nuestros proyectos.

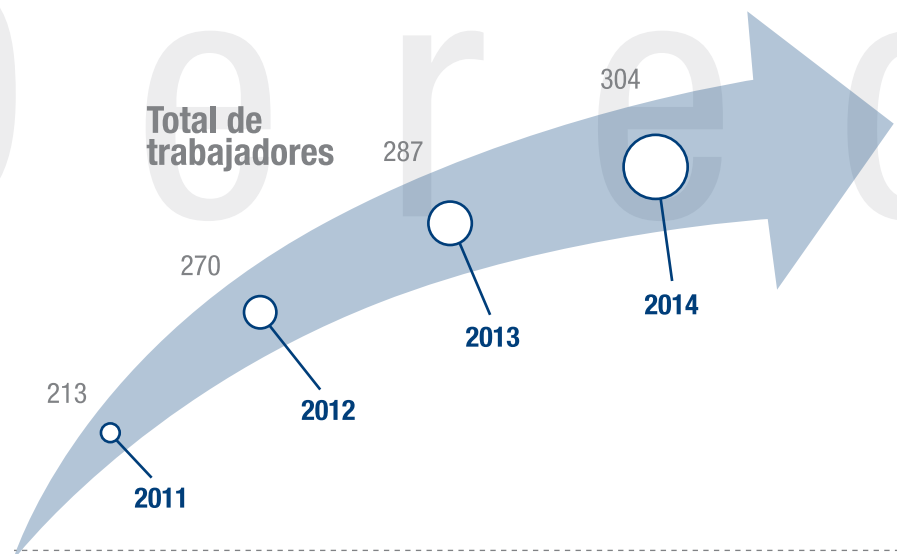
Formación

Durante el 2015 crearemos nuestra Academia Corporativa Casabat, introduciendo tecnología a nuestras formaciones y así poder llegar más rápido a más colaboradores y lograr una estandarización más óptima.

Nuestro compromiso sigue siendo el de establecer un plan de formación y aprendizaje práctico para que el personal pueda desarrollar, de manera exitosa, cada reto impuesto dentro de la empresa.



PRINCIPIO 2 ► DERECHOS HUMANOS





Nuestros trabajadores

Seguimos creciendo y como lo observamos en la gráfica, nuestra organización continúa brindando mucha estabilidad a nuestros colaboradores, cada año el promedio de años en la empresa aumenta.

Promedio de años de servicio

2011	3.25 años
2012	3.25 años
2013	3.5 años
2014	4.1 años

Total por sexo

	2011	2012	2013	2014
	139 (65%)	170 (65%)	180 (63%)	189 (62%)
	74 (35%)	100 (35%)	107 (37%)	115 (38%)

Edad promedio

2011	31.5 años
2012	31.8 años
2013	32.25 años
2014	32.61 años

El 38% de los colaboradores supera el promedio de 4.1 años en la empresa y el 49 % supera la edad promedio.

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS



Programa de voluntariado

En este año 2014 con el Objetivo de llevar a un próximo nivel a nuestro Voluntariado Corporativo, un Comité de colaboradores participó en la Mesa de Voluntariado de **SUMARSE**.

En el mismo obtuvimos varias herramientas que nos han ayudado a organizarnos un poco mejor, además allí creamos nuestro Slogan.

#GenteCasabat... ¡Siempre en movimiento!

Construimos nuestra Justificación:

“ Nuestro Programa de Voluntariado Corporativo nace del interés de la Alta Dirección por mejorar la calidad de vida de su público interno, con el propósito de crear en el colaborador, un compromiso y lealtad hacia la empresa, para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la compañía ”

Definimos el Interés de la organización...

- Bienestar de Colaboradores.
- Disminuir el Índice de Rotación y Ausentismo.
- Aumentar el Índice de Clima Organizacional.

De acuerdo a la experiencia previa, definimos las necesidades de los beneficiarios:

- Salud
- Mejoras de Infraestructura (Vivienda)

También lo que motiva a los Voluntarios:

- Ayudar a sus Compañeros
- Devolver los favores recibidos

Y definimos nuestras líneas de acción:

- Educación
- Salud preventiva
- Juventud urbana en riesgo social
- Infraestructura de vivienda (mejora de condiciones)

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS



Además de ratificar que Nuestra Población meta es nuestro Público interno, como lo ha sido desde el inicio de nuestro programa

Es hoy importante resaltar que nuestros aliados estratégicos internos principales son nuestro Presidente y nuestro gerente General.

■ Población meta ■ Público interno



Nuestro Comité voluntario igual continúa en su ardua labor de conseguir su objetivo principal que es mejorar la calidad de vida de los colaboradores de nuestra organización, mediante el apoyo de lo que necesiten en un momento dado.

En el 2014 crecimos en número de voluntarios y esto nos llena de satisfacción, sin embargo seguimos necesitando más apoyo.

Acabamos de elegir una nueva junta directiva, en la que pondremos todo nuestro empeño como parte de la mejora continua en apoyo a nuestros colaboradores.

Algunas de las actividades para recoger fondos fueron:

- Día Del Donut
- Happy Hour con Concurso de Baile
- Happy Hour sencillo
- Polla mundialista
- Venta de Sweaters
- Rifa Navideña
- Rifa a un Resort

Unas mejores que otras, pero todas lograron la integración del personal y apoyo a colaboradores.

Con las actividades mencionadas anteriormente logramos apoyar obras como:

- Apoyo a compras de lentes
- Apoyo por fallecimiento de familiares
- Apoyo a enfermedades
- Entrega de Canastas Navideñas
- Entrega de Mochilas Escolares
- Donación de Computador por excelencia académica a un hijo de uno de nuestros colaboradores.
- Donación de aparato auditivo para el hermanito de uno de nuestros colaboradores

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS

Colaborando...



Donación de Mochilas escolares



Regalo de Canastas Navideñas



Donación de aparato auditivo

Con la educación: El Comité de Obras Sociales considera la educación de un niño como parte importante de su desarrollo.

Consideramos que tener una laptop en casa incentiva la creatividad del niño y puede resultar más fácil para él y sus padres, el desarrollo de sus tareas y su educación.

Por este motivo el Comité de Obras Sociales, una vez más, premió a un hijo de un colaborador

con un promedio de 4.5 hacia arriba Con una Laptop.

En esta ocasión el hijo de nuestro compañero René Cortez de Sucursal Changuinola fue el ganador.

A la entrega del premio asistió toda su familia, qué orgullo poder apoyar a esta familia; estamos seguros que este regalo será de gran apoyo a todos.



Donación de computador por Excelencia académica a Hijo de colaborador de Sucursal Changuinola

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS

Desarrollo profesional

Uno de los éxitos de nuestra empresa en su crecimiento en los últimos años, es lo que dice una parte de nuestra Política de Calidad **“Con un personal altamente capacitado...”** y seguimos con este objetivo de desarrollar en nuestros Supervisores y Jefes, competencias y habilidades gerenciales y de supervisión para promover en cada uno la disciplina de autogestión y mejoramiento continuo.

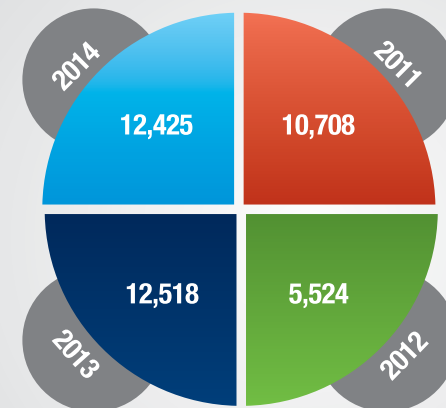
Para nuestro personal técnico y de Servicio al cliente igualmente hemos continuado su desarrollo por medio de nuestro Centro de Capacitación.

Para nuestro equipo Ejecutivo estamos trabajando en reforzar su estilo gerencial por medio de la Planificación Estratégica y con programas que les permitan desarrollar prácticas que potencien su talento de manera que alcancen niveles superiores

de efectividad, se conviertan en líderes y desarrollen habilidades de coaching para el desarrollo de su equipo de trabajo, además de impactar de manera positiva en la construcción de un clima de confianza y cultura organizacional con sus pares y niveles de mayor liderazgo.

En todos los casos buscamos establecer planes de trabajo individuales y en equipo que les permitan su mejora en aspectos específicos, lo que estamos seguros es una metodología ganar – ganar, además de mejorar las prácticas de comunicación y por ende se mejore la gestión.

Para el 2015, con el propósito de subir un nivel en el desarrollo de nuestra gente y poder llegar a más colaboradores, estamos en la implementación de la metodología e-learning.



Total de horas /hombre de capacitación impartidas anualmente.

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS

Humanos

Reconociendo...



Compromiso y Lealtad

Lealtad significa confianza, fidelidad y unidad... La lealtad también significa constancia y sinceridad en lo pactado. Por lealtad, una persona permanece en su empresa en tiempos adversos y corresponde con honestidad y empeño. Las personas que manifiestan ese compromiso de lealtad en las empresas, lo hacen con sus jefes; con los objetivos y la misión de la organización, con clientes y proveedores responsables, con la comunidad y con los valores y principios.

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS

Compromiso y Lealtad



En CASABAT tenemos muchos de esos y como ya es tradición los reconocemos en nuestra fiesta de navidad anual... Compañeros, muchas felicidades, estamos orgullosos de tenerlos en nuestra organización, ustedes son pilar importante en nuestro crecimiento y desarrollo.

PRINCIPIO 2 ▶ DERECHOS HUMANOS



Incentivos

Como organización nos interesa motivar a nuestros colaboradores para que realicen un mayor esfuerzo y además puedan obtener algunos beneficios como consecuencia de los resultados del mismo.

Con los incentivos, lo que nos proponemos es estimular o inducir a los colaboradores a tener una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos costo y mayor satisfacción de nuestros clientes tanto externos como internos.

Nuestro programa de incentivos busca reconocer la lealtad, el esfuerzo y el compromiso de nuestros colaboradores.

Durante 2014 fue revisado y mejorado, para lograr que más colaboradores participen del mismo, con lo cual alcanzamos nuestros objetivos, que son llegar a la meta de nuestros indicadores.

Uno de los incentivos más valorados es el de Vale Panamá, que este año subimos el límite para que personas con salario de B/. 650 puedan optar por ganárselo, considerando el aumento de salario mínimo, pues muchos quedaban sin considerar.

También este año 2014 -2015, con nuestro incentivo de MOTO GRATIS para nuestros motorizados, otorgamos 4 motos gratis, pues valoramos el esfuerzo que realizan nuestros motorizados y el compromiso con el Servicio al cliente.



PRINCIPIO 3 ▶ ESTÁNDARES LABORALES

LAS EMPRESAS DEBEN PERMITIR LA LIBERTAD Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Nuestro compromiso es apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Realizamos una cantidad de Comités anuales con cada una de las diferentes áreas de la empresa, para que cada colaborador tenga la libertad de expresar sus ideas y pensamientos.

Permitimos la libre asociación de nuestros colaboradores; además se realizan diferentes actividades de integración, deportivas y sociales con la participación de los jefes para crear un clima de confianza y apertura.

Comités realizados	
Área	Cantidad (Anual)
Técnicos	3
Motorizados	3
Cajeras	2
Centro de Distribución	3
Gerentes	3
Comités Gerenciales grupales	12
Comités Gerenciales Individuales	132

PRINCIPIO 4 ▶ ESTÁNDARES LABORALES

LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO.



Nuestro compromiso con este principio es apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

El trabajo forzoso ocurre cuando el trabajo o el servicio es exigido a los colaboradores con severas privaciones como por ejemplo, privarles de tomar su hora de almuerzo, no pagar una remuneración acorde a las leyes, ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos.

En La Casa de las Baterías estamos comprometidos con que esto no suceda, mantenemos la política de notificar cambios en las condiciones contractuales por medio de adendas que el colaborador debe firmar si está de acuerdo.

Durante el año 2014 ampliamos nuestros turnos a 24 horas y se solicitó voluntarios para hacer el

mismo, no fue obligado, ya luego con el personal nuevo fuimos haciendo los cambios contractuales correspondientes.

Ya tenemos el 100% de las áreas de trabajo con relojes de marcación para validar las horas extras y cada jefe es responsable de su aprobación; sin embargo si hay errores tenemos el proceso de reclamos, donde el mismo se paga, no más de 3 días después de pasada la quincena.

En nuestra empresa no hemos tenido denuncias de trabajo forzoso, sin embargo siempre nos mantenemos alerta para prevenir o actuar en un momento dado.

PRINCIPIO 5 ▶ ESTÁNDARES LABORALES

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Para La Casa de las Baterías es un alto compromiso el apoyo en la erradicación del trabajo infantil, es por esto que además de seguir perteneciendo al Programa de Padrino Empresario, participamos en Congreso de Responsabilidad Social Empresarial, Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, además firmamos un convenio con la CONEP para la participación en el proyecto **“Participación Empresarial y Social en la adopción de estrategias de Responsabilidad Social para la prevención y erradicación del trabajo infantil.”**

Con esto, nuestra organización da un paso más allá hacia la Responsabilidad Social, con el objetivo de dejar una Huella Social en Panamá gracias al Apoyo de CONEP y su programa RES “ETI Panamá”, nos embarcamos en las Buenas Prácticas por la niñez, invitando a colaboradores y proveedores de nuestra empresa a la Jornada de Sensibilización enfocada en la Prevención y erradicación del Trabajo Infantil; promoviendo así los derechos de los niños.

Año	Padrinos Apoyados
2012	11
2013	12
2014	14



PRINCIPIO 5 ▶ ESTÁNDARES LABORALES



Además continuamos con el otorgamiento de becas para los hijos de colaboradores que cumplen con los requisitos establecidos.

Como empresa, nos comprometemos a continuar participando en estos proyectos que para nosotros son una forma de apoyar la erradicación del trabajo infantil.



PRINCIPIO 6 ▶ ESTÁNDARES LABORALES

LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN LO RELACIONADO A EMPLEO Y EDUCACIÓN.

Nuestro Compromiso es apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Un recurso importante con el que contamos para apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación es estar certificados en la Norma ISO 9001, pues todos nuestros procedimientos y políticas están escritos y son auditados por externos, sin embargo sabemos que las expresiones de discriminación pueden darse en distintas formas en función de las circunstancias del entorno laboral.

Algunos de los procedimientos y actuaciones encaminadas a salvaguardar estos principios en nuestras políticas de empleo son los siguientes:

- Realizar anualmente nuestra Encuesta de Clima laboral para así poder escuchar al colaborador que tenga algo que decir.
- Los beneficios dirigidos a favorecer la calidad de vida familiar y laboral, como por ejemplo la disminución de las rotaciones y de preferencia, hasta donde sea posible, la asignación del lugar de trabajo cerca de su casa, además de la flexibilización de horarios en la parte administrativa.
- Acceso a la formación y crecimiento profesional.
- Inclusión de personas con discapacidad.
- Realización anual de evaluaciones de desempeño.



PRINCIPIO 7 ► MEDIO AMBIENTE

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS DESAFÍOS MEDIOAMBIENTALES



Conscientes del impacto que el descarte inadecuado de las baterías usadas puede generar al ambiente, en **La Casa de las Baterías** durante el año 2014 continuamos implementando y mejorando iniciativas ambientales que contribuyeron a reforzar el enfoque preventivo de nuestra gestión.

Los resultados que presentamos a continuación reflejan el grado de cumplimiento con nuestras principales metas ambientales. Los resultados de la gestión de descarte de las baterías usadas, corresponden a la operación completa de **La Casa de las Baterías** de la República de Panamá. Por su parte,

los datos de consumo que se exponen corresponden los resultados obtenidos en nuestro Centro de Distribución (CEDIS).

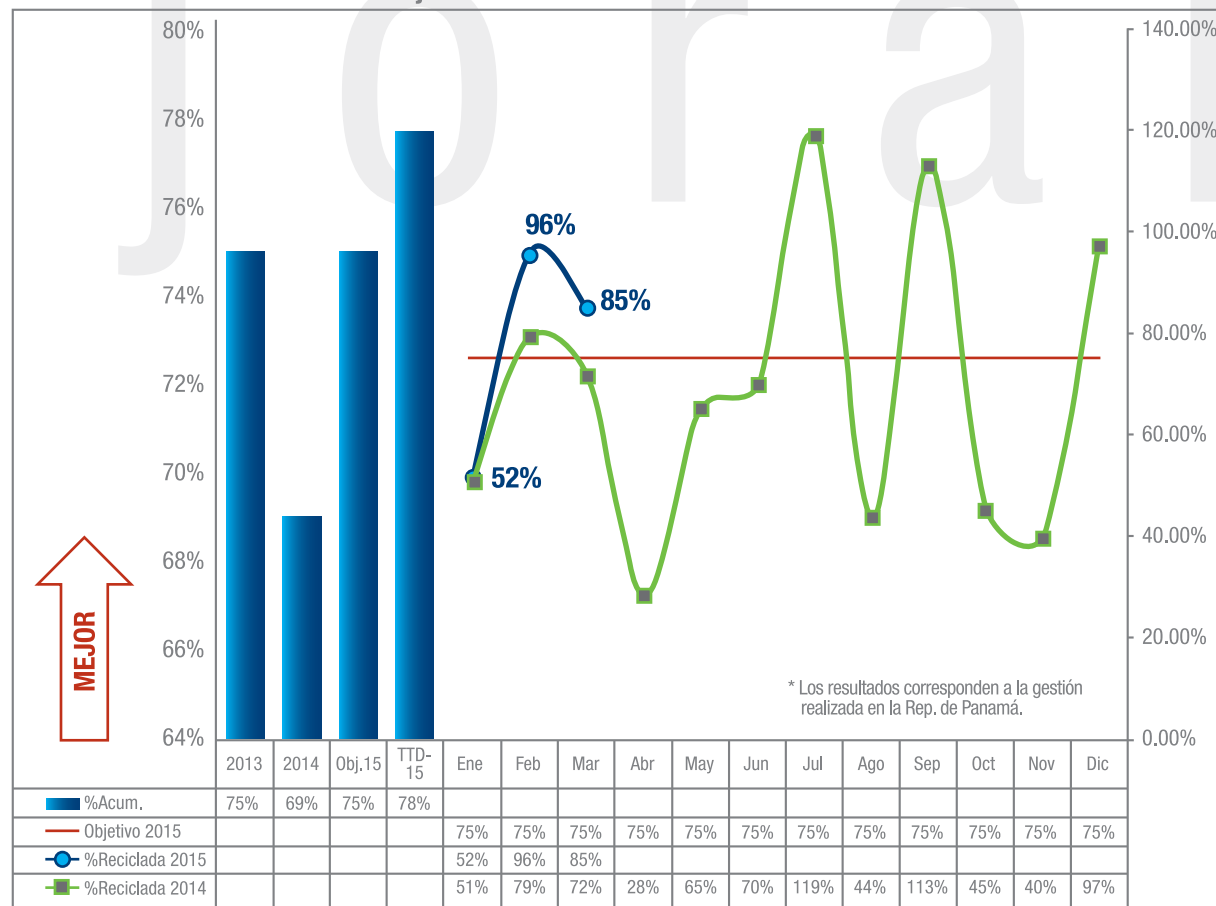
Con relación a nuestro principal aspecto ambiental, las baterías usadas, logramos crecer 6% en la cantidad de baterías usadas recolectadas del mercado. Sin embargo, implementaremos iniciativas adicionales que contribuyan a lograr nuestra meta del porcentaje de baterías enviadas a reciclar.

A continuación presentaremos los resultados de la gestión ambiental en el 2014.

PRINCIPIO 7 ▶ MEDIO AMBIENTE

Durante el 2014 nuestra meta de mantener o mejorar la relación baterías que entran vs las que salen en un 75% no fue posible. Sin embargo, para este año 2015 implementaremos diferentes acciones que nos lleven a lograr la meta del 75% establecida.

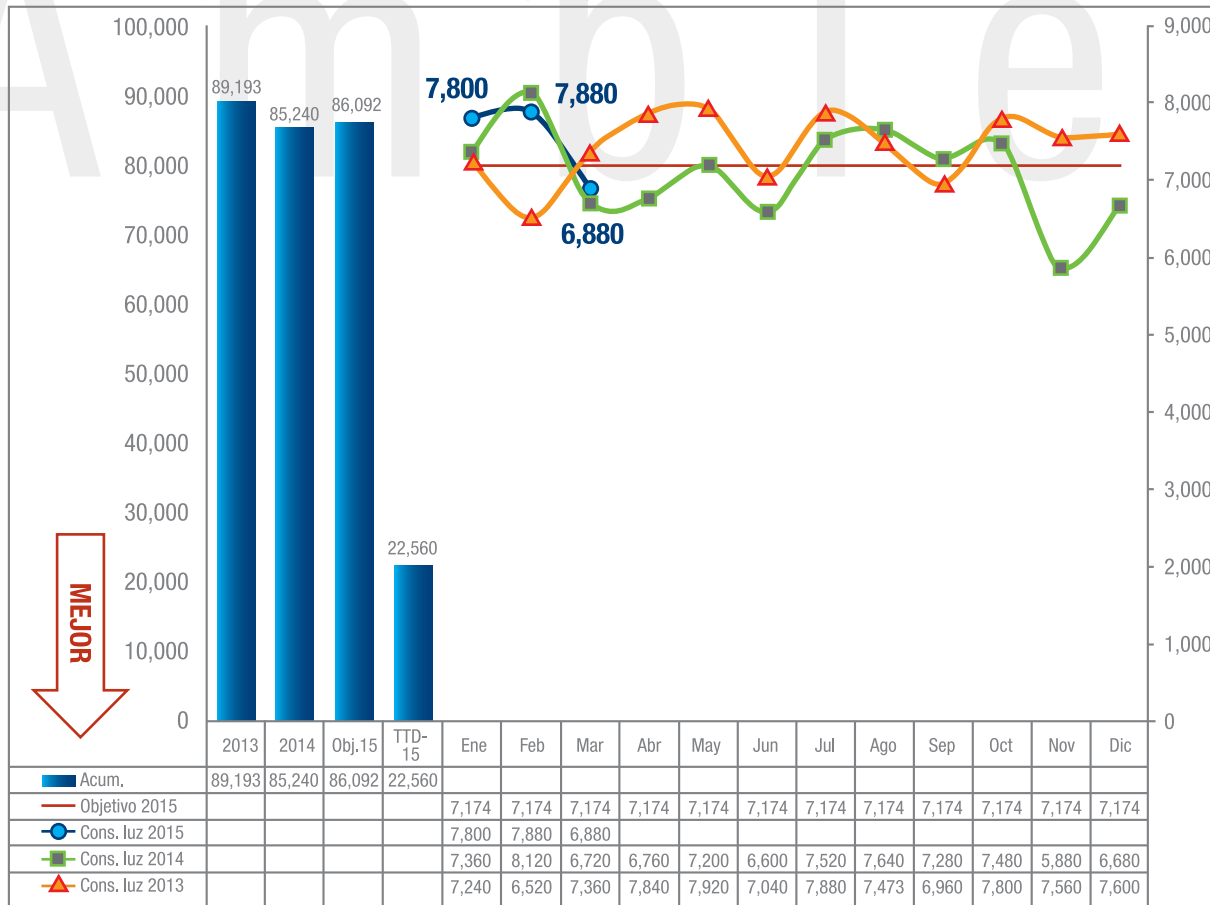
% Baterías usadas enviadas a reciclaje 2015 vs 2014



El gráfico compara la relación que existe entre el total de baterías nuevas recibidas y el total de baterías usadas enviadas a reciclar.

PRINCIPIO 7 ► MEDIO AMBIENTE

Consumo de energía eléctrica 2015 vs 2014/13 (Kw/h)



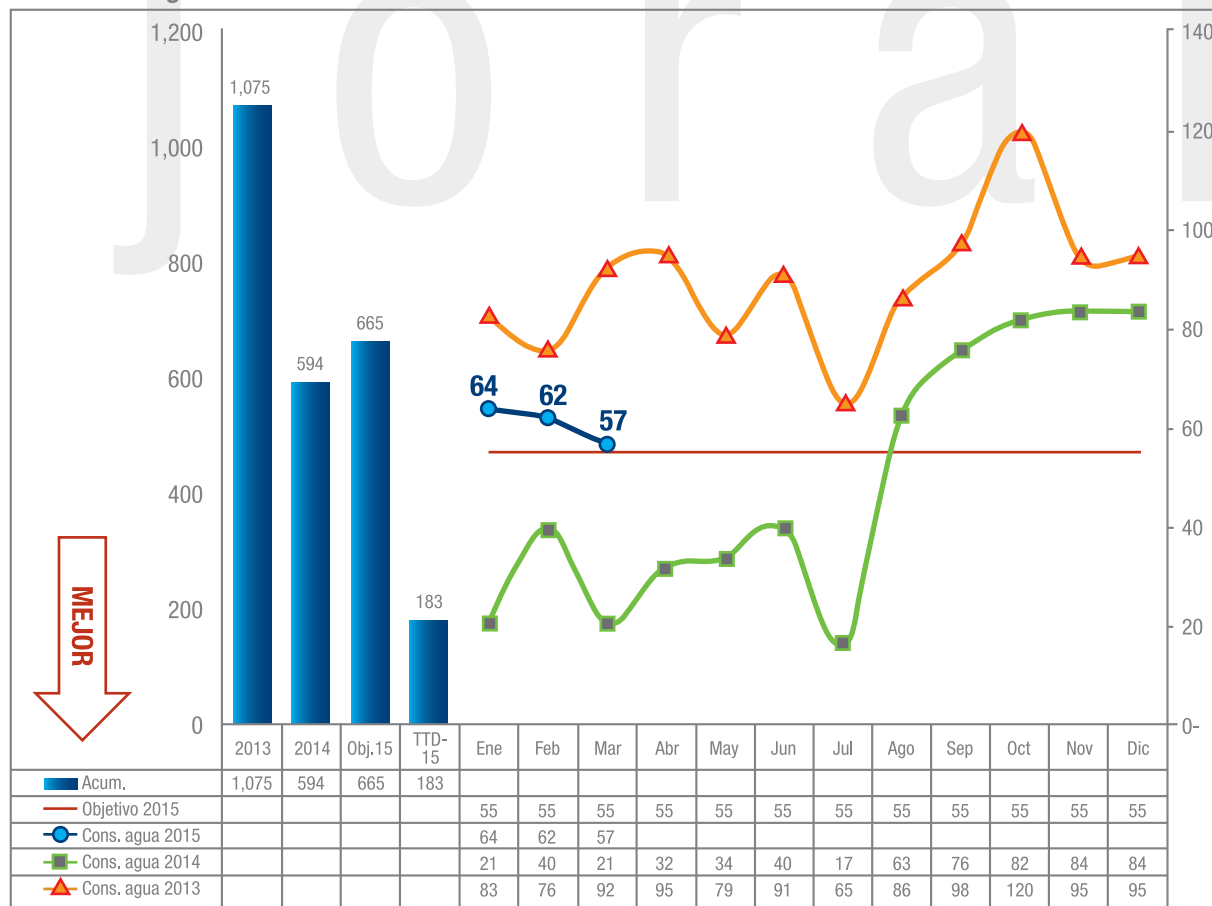
Durante el 2014 logramos reducir poco más de 3900 kw/h, comparando el resultado anual del 2014 vs el del 2013

El gráfico compara la cantidad de kw/h de energía eléctrica consumidos en el CEDIS los años 2013, 2014 y el consumo a la fecha del 2015 frente a la meta del año actual.

PRINCIPIO 7 ► MEDIO AMBIENTE

Durante el 2014 logramos reducir 481 metros cúbicos del consumo de agua, comparando el resultado anual del 2014 vs el del 2013

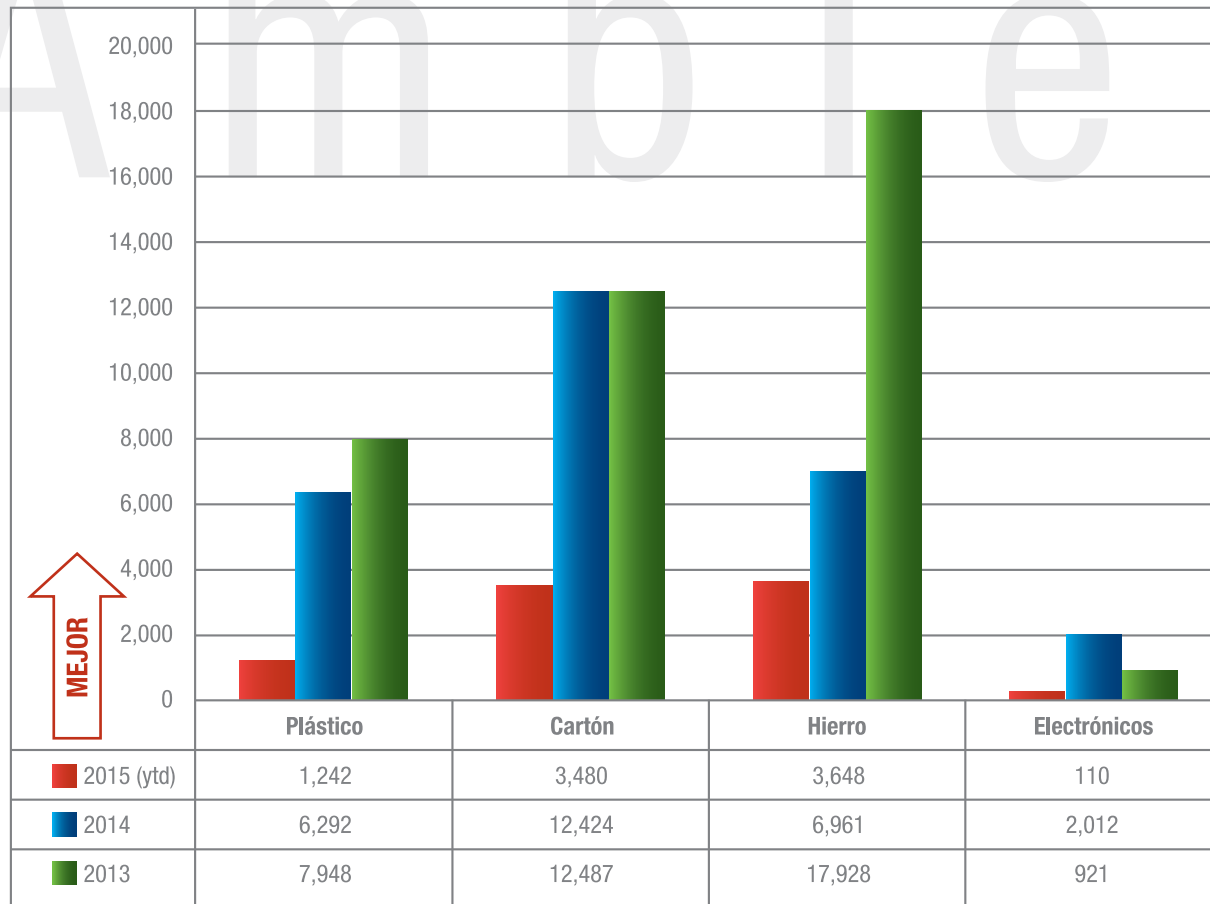
Consumo de agua 2015 vs 2014/13



El gráfico compara la cantidad de metros cúbicos de agua consumidos en el CEDIS los años 2013, 2014 y el consumo a la fecha del 2015 frente a la meta del año actual.

PRINCIPIO 7 ► MEDIO AMBIENTE

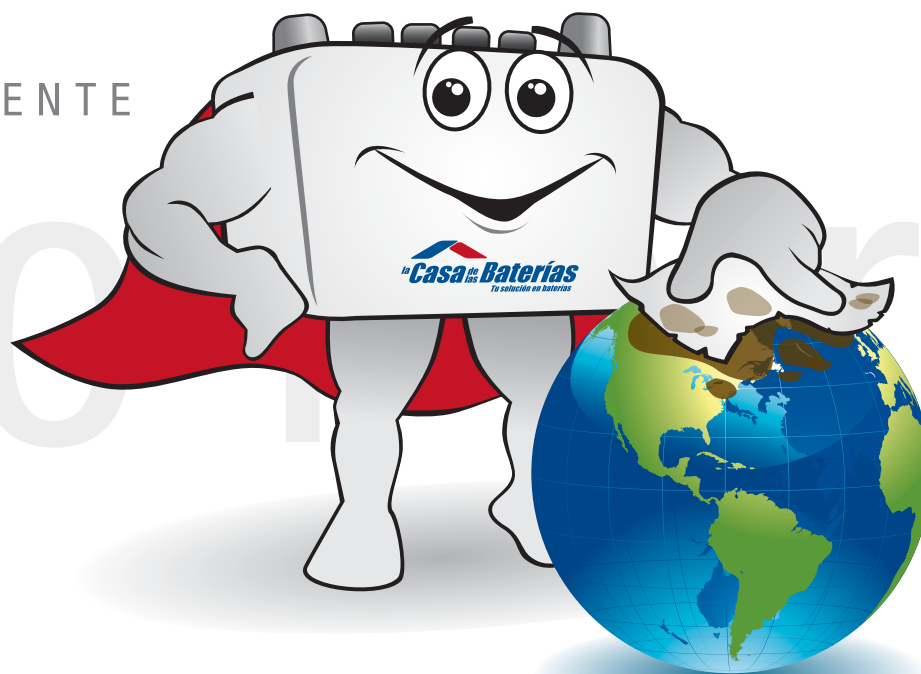
Libras de residuos reciclados



Durante el 2014 se evidencia una reducción en la mayor parte de los residuos reciclados, si lo comparamos frente al año 2013. Esto obedece principalmente a la implementación de iniciativas de reducción y/o reuso de los materiales.

El gráfico compara la cantidad de libras totales de residuos enviados a reciclar por año, desde el 2013.

PRINCIPIO 7 ► MEDIO AMBIENTE



Acciones a desarrollar:

Con base en los resultados obtenidos, para el año 2015 tenemos previsto implementar, principalmente, las siguientes iniciativas:



PRINCIPIO 8 ► MEDIO AMBIENTE

LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.



Promover una forma de actuar responsable en materia ambiental es uno de nuestros principales compromisos.

Es por ello que La Casa de las Baterías participa activamente en iniciativas que contribuyan a crear conciencia de la importancia que representa para nuestro país y el planeta en general, la adopción de comportamientos individuales y colectivos que impacten positivamente al ambiente.

Las redes sociales se han convertido en otro canal en el cual podemos apoyarnos para poder transmitir este compromiso.

Seguidamente detallamos algunas de las actividades en donde participamos e iniciativas digitales que hemos implementado en redes sociales:

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental tiene como objetivo fomentar la toma de conciencia y el compromiso ambiental interno y de manera externa a la organización. Es por ello que durante el 2014 realizamos 432 horas de formación interna en temas asociados a ambiente y se dictaron 10 horas de formación externa en foros educativos y empresariales.

Capacitaciones	
Tipo	Horas
Internas	432
Externas	10

Algunas organizaciones que nos dieron la oportunidad de fomentar el compromiso ambiental durante el 2014.



PRINCIPIO 8 ► MEDIO AMBIENTE

Resultados de actividad de reciclaje -Día de Las Buenas Acciones-

Objetivo: Fomentar entre los colaboradores de Casabat la cultura de disposición responsable de los desechos para su reciclaje.

Breve resumen de la actividad: Se invitó a los colaboradores a recolectar en su hogar, comunidad, oficina o sucursal los desechos que fuesen reciclables como botellas de plástico, latas de aluminio, cartón, papel y residuos electrónicos. Se juntaron en Casa Matriz y posteriormente se clasificaron para trasladarlos a los centros de reciclaje.

Duración: Desde día miércoles 11 de marzo al día martes 17 de marzo.



Cantidad y tipo de residuos recolectados:



Papel: 210 libras



Cartón: 23 libras



Envases plásticos: 1.5 libras



Envases de aluminio: 1.5 libras

PRINCIPIO 8 ► MEDIO AMBIENTE



entente

Resultados de actividad de reciclaje
-Día de Las Buenas Acciones-

Nos unimos al **Día de las Buenas Acciones**

Este 5 de Marzo es un día dedicado a hacer el bien por otros y por el planeta. En Casat nos uniremos Reciclando.

Todos pueden ayudar:

- 1- Desde hoy recolecta en tu hogar o comercial desechos reciclables.
- 2- Juntalos con los de tu compañero de Sucursal o Departamento y este Viernes y Sábado envíalo a Casa Martz con el transporte de circuito.
- 3- En Casa Martz los clasificaremos y enviaremos luego a un lugar calificado para su reciclaje.

Puedes traer:

- Botellas de Plástico y Latas
- Cartón y Papel
- Residuos electrónicos

Los Residuos reciclados serán destinados a:

Casa Baterías COMPROMETIDOS CON EL MEJOR SERVICIO



PRINCIPIO 8 ► MEDIO AMBIENTE

Mej

Resultados de actividad de reciclaje -Panama Jazz Festival-

Objetivo: Fomentar entre los asistentes al evento, la importancia de reciclar.

Breve resumen de la actividad: Se colocó una estación de reciclaje en el evento para que los asistentes dispusieran los residuos.

Duración: Desde el 12 al 17 de enero.



Cantidad y tipo de residuos recolectados:



Cartón: 418 libras



Envases de plástico y aluminio: 1,501 libras



Fomento del compromiso ambiental a través de redes sociales:



Fomento al reciclaje durante el PJF



Fomento a la reutilización



Fomento al uso adecuado del agua

PRINCIPIO 8 ► MEDIO AMBIENTE

Fomento del compromiso ambiental a través de redes sociales:



Fomento a la disposición ambiental de las baterías usadas

PRINCIPIO 9 ► MEDIO AMBIENTE

LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL MEDIOAMBIENTE.

Ambiente

Productos amigables con el ambiente es también nuestro compromiso. Por ello, hemos introducido al mercado diferentes opciones para usos distintos.

De igual manera, en nuestras jornadas de formación se invita a evaluar qué tecnologías existen hoy día que puedan contribuir a la reducción, reuso o reciclaje de cualquiera de las actividades que como individuos u organizaciones realizamos.

Los principales productos que tenemos a disposición de nuestros clientes y que cuentan con tecnología que impacta positivamente al ambiente por su sistema, larga duración o reutilización son:



Pilas recargables



Cargadores para equipos móviles



Paneles solares

PRINCIPIO 10 ► ANTICORRUPCIÓN

LAS EMPRESAS DEBEN ACTUAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE CORRUPCIÓN, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO

La corrupción se está convirtiendo en un tema clave para los negocios, con un número creciente de influyentes empresas y líderes políticos de todo el mundo señalando repetidamente a la corrupción como una de las mayores amenazas para el desarrollo económico global. Afecta a las decisiones que toman los burócratas, degrada la calidad de aquellos que están en el poder y desanima la inversión extranjera.

“La corrupción y el soborno son temas ahora de primera plana en los negocios. La lista de países que se han visto perjudicados política o económicamente por la corrupción continúa creciendo y los negocios en el exterior con intereses en el largo plazo se verán afectados por cualquier plan que incluya algún tipo de soborno”.

Desde luego, el soborno es la forma más común de corrupción y las estrategias empresariales para hacer frente a las peticiones difieren mucho. Algunas empresas optan por pagar, a veces causando daños a su imagen pública y haciendo

que sea más difícil rechazar futuras peticiones. Otras sin embargo, tienen el suficiente peso e ingresos como para poder negarse con éxito y de una manera consistente.

La corrupción y el soborno es un tema de nivel internacional, pero intentar luchar contra lo que parece un mar internacional de corrupción no es una tarea simple. Desenmarañar y explicar los mecanismos de la corrupción es clave para que las organizaciones puedan luchar contra ella.

Consecuencias

Los datos empíricos basados en comparaciones entre países indican que la corrupción tiene efectos amplios y adversos en la inversión privada y el crecimiento económico.

La corrupción también afecta drásticamente al desarrollo económico al provocar una mala asignación de los recursos. Pero aún más dañino es el hecho de que en sistemas endémicamente corruptos la gente normal no está obteniendo servicio alguno.



PRINCIPIO 10 ▶ ANTICORRUPCIÓN

Hombres y mujeres de negocios de todo el mundo afirman que el número de países en los que esperan que exista una gran demanda de sobornos ha aumentado asombrosamente.

En un futuro cercano dos tratados de aplicación en ambos hemisferios darán lugar a un sistema legal que prohíba el pago de sobornos a funcionarios de gobiernos extranjeros.

Compromiso

Para mitigar los riesgos de corrupción y soborno La Casa de las Baterías está comprometida en combatir la misma y para ello aplica interna y externamente los compromisos asumidos públicamente a través del Pacto Global para reforzar una economía más transparente dentro de la sociedad.

Acciones

La Casa de las Baterías extiende este compromiso a sus colaboradores, distribuidores proveedores y clientes, en una serie de principios que surgen desde los valores corporativos en el trabajo, el buen uso y utilización de los recursos de la

empresa y el desempeño diario de los colaboradores, manejándose los mismos con transparencia y ética en sus labores.

Contamos con una función de auditoría interna y externa que realiza revisiones de los diferentes procesos y realizamos controles en todos los procesos operativos, de venta y administrativos de la Empresa, con miras a prevenir todas las formas de corrupción, de manera que podamos determinar si los controles establecidos para mitigar cualquier riesgo inherente de la empresa son suficientes y funcionan adecuadamente.

Como empresas nos enfocamos a que no se asume como corrupción, el abuso de poder para obtener ganancias privadas y beneficios propios, por tal razón se han implementado Talleres de Valores a los colaboradores.

Se han dictado charlas de Prevención del fraude en todas sus formas (cómo detectar y erradicar el fraude y todas las formas de corrupción), dirigidas a las gerentes de Sucursales y Gerentes de Centroamérica.

Resultados

No nos podemos conformar con evitar ser el blanco de la corrupción, sino que se debe proponer activamente el actuar dentro de las políticas establecidas y principios éticos de integridad. Por ello La Casa de las Baterías mantiene su postura en prevenir y combatir las malas prácticas de administración que favorezca los actos de corrupción.

Para ello adoptamos y mantenemos una actitud de rechazo constante de la corrupción venga de donde venga y cualesquiera que sean sus causas y sus efectos, aunque dicha corrupción pueda afectar directa o indirectamente la empresa.

Se recomendará implementar la norma de “Cero tolerancia” a las formas de fraude que se lleguen a presentar, indistintamente de quienes las cometan, por el daño enorme que le hacen a la Empresa.

Canales para denunciar casos de soborno o canales de comunicación confidenciales para empleados y terceros que quieran denunciar las malas prácticas corruptas en el seno de la organización.

