Informe
Social Empresarial

la Casa de las Baterías 40 años
Tu solución en baterías

Palabras del Presidente

Desde el año 2010 a la fecha, esta es nuestra cuarta Comunicación de Progreso (CoP). Resulta increíble apreciar cómo una visión que teníamos en aquel entonces, de incorporar a nuestras actividades los diez principios propuestos por el Pacto Global, para hacer las cosas bien desde la óptica social, económica y ambiental; año tras año se ha venido materializando, producto de nuevos y mejores conocimientos sobre el tema, de retos aún más ambiciosos de nuestro equipo de trabajo, al igual que por el intercambio de buenas prácticas que hemos tenido con SumaRSE (representante del Pacto Global en Panamá) y con otras organizaciones que al igual que nosotros, poseen un compromiso firme en seguir desarrollando un modelo de negocios con base en la sostenibilidad.

Al cierre de nuestra CoP del 2012 detallábamos que uno de los objetivos principales que teníamos era la implementación de un Sistema de Gestión integrado que contribuyera a identificar nuestros aspectos significativos y riesgos no tolerables, mantener controles para cada uno de ellos y mejorar continuamente nuestros esfuerzos en materia ambiental y de seguridad y salud ocupacional. En este informe del 2013, llenos de orgullo deseamos comunicar que a finales de año obtuvimos las certificaciones ISO 14001 y OHSAS 18001 en nuestro Centro de Distribución (CEDIS), área principal de La Casa de las Baterías desde donde determinamos necesario iniciar, por el tipo y volumen de actividades.

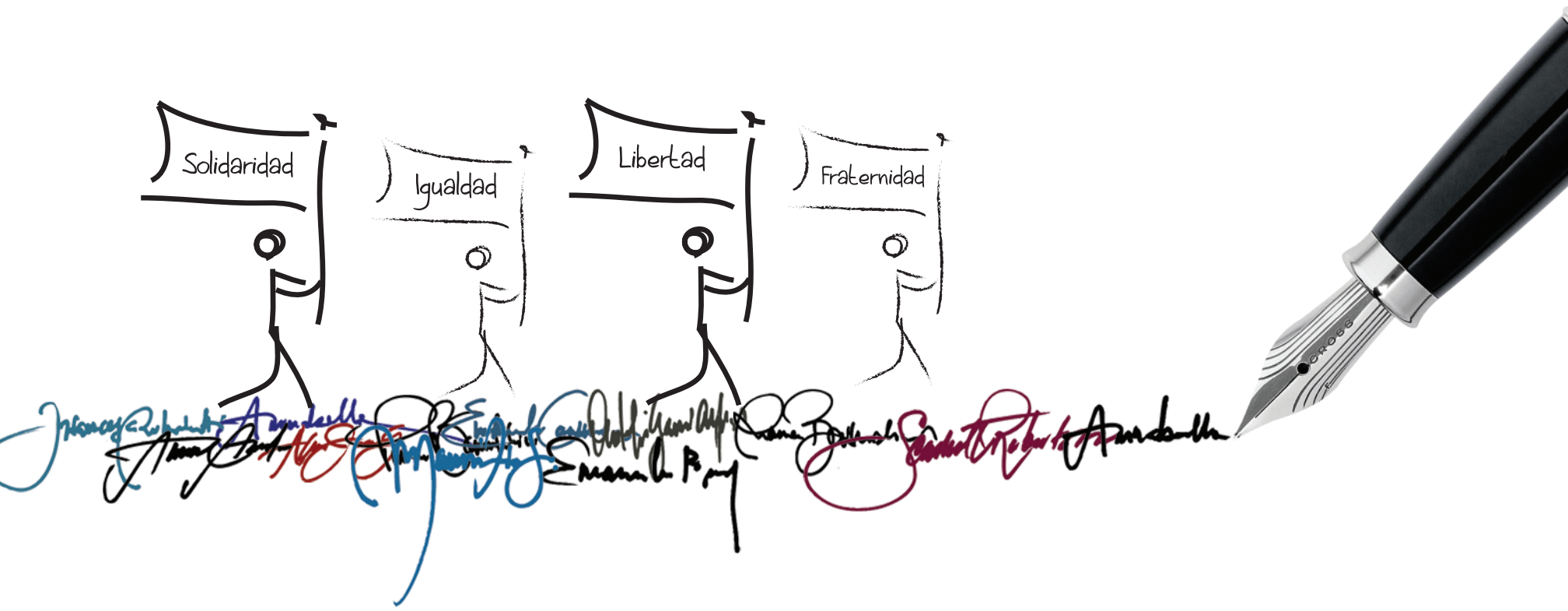
Por otro lado, continuamos trabajando en reforzar el conocimiento de los Derechos Humanos en nuestros colaboradores. A través de nuestro Comité de Obras Sociales (COS) seguimos impactando positivamente la vida de nuestros colaboradores y sus familias. Participamos en mesas de trabajo para identificar nuestra Huella de Carbono y para conocer iniciativas de Eco Eficiencia Empresarial. Estamos reforzando nuestros conocimientos en métodos eficaces de inclusión laboral, entre otras iniciativas.

Al igual que lo anterior, existen otros tantos logros y acciones que hemos concretado durante este periodo, los cuales se detallan en el desarrollo de cada uno de los diez principios contenidos en este informe.

El 2014 viene lleno de nuevos retos. Uno de ellos es que nos hemos propuesto profundizar aún más en los cuantiosos conocimientos de la Responsabilidad Social que existen en los estándares internacionales de la ISO 26000, al igual que en cada recomendación descrita en las herramientas implementadas hoy día en nuestra operación para medir y reportar nuestros avances, a fin de identificar la forma en la que podamos incorporarlas mejor en todo lo que hacemos.

En La Casa de las Baterías estamos muy contentos de haber tomado la decisión de ser signatarios del Pacto Global ya que sus recomendaciones nos ha servido de guía para seguir siempre en movimiento, en busca de mejorar continuamente los resultados del negocio y de impactar positivamente el ambiente, la vida de nuestros colaboradores, la comunidad, los proveedores y de otras partes interesadas a través de diversas decisiones que seguiremos tomando. Con estas últimas líneas cerramos un listado de retos superados durante el 2013 y anhelamos tener la bendición de encontrarnos nuevamente aquí en una quinta CoP renovada en su estructura y contenido; resumiendo nuevos logros que todo el equipo de trabajo de La Casa de las Baterías está convencido de obtener durante el 2014, año en el que celebramos 40 años de servir a Panamá.

4 PAÍSES
Más de 40
SUCURSALES
Y seguimos creciendo.
5
GUATEMALA
7
EL SALVADOR
11
COSTA RICA
21
PANAMÁ
SERVICIO A DOMICILIO
800-6666
www.casabat.com
la Casa de las Baterías
Tu solución en baterías
40 años



Firmando la Declaración de los Derechos Humanos,
ayudamos a construir el camino de la paz

INDICE

6- Sobre nosotros

7 - Derechos Humanos

8- Principio 1

13- Principio 2

14- Clima Laboral

18- Salarios

19- Nuestro colaboradores

21- Obras sociales

27- Colaborando con la educación

28 - Pensando en la salud

29 - Desarrollo profesional

30 - Taleto humano

31- Escuela de aprendices

32- Capacitación externa

33- Reconocimientos

35- Calificación ISO

36- Incentivos

37- Principio 3

39- Principio 4

40- Principio 5

41- Principio 6

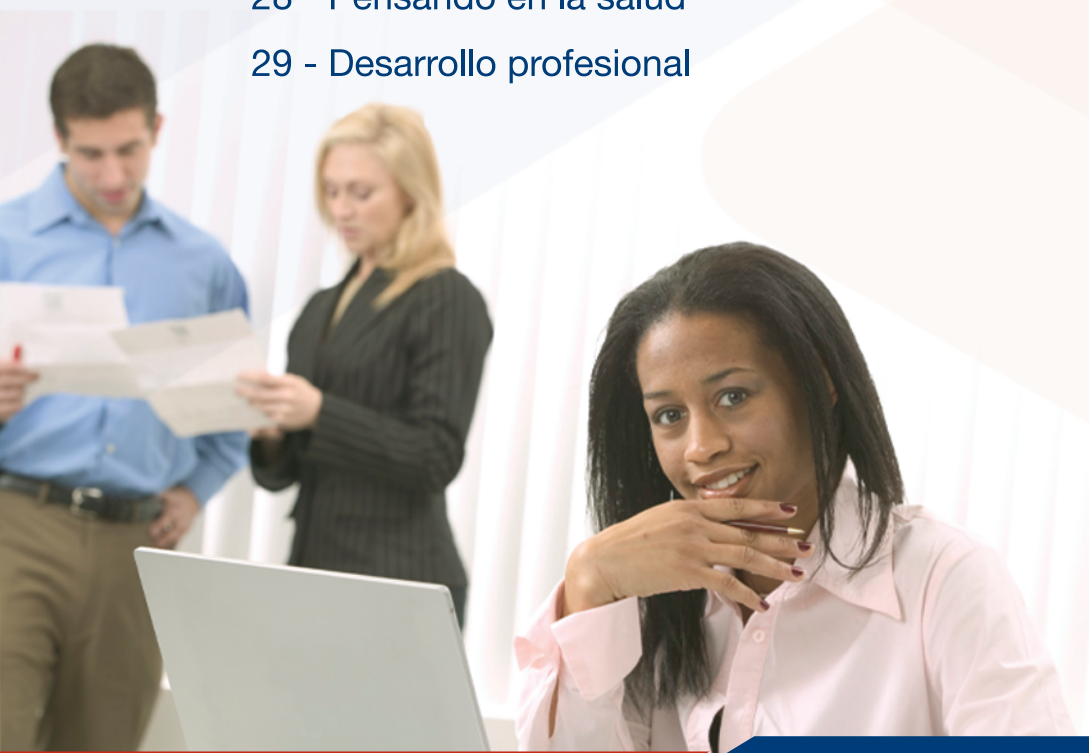
42- Principio 7

52- Planificando 2014

53- Principio 8

59- Principio 9

61- Principio 10



Sobre nosotros

La Casa de las Baterías, fundada en 1974 es una empresa líder en el mercado de baterías con 21 sucursales en Panamá, 7 en El Salvador, 11 en Costa Rica y 5 en Guatemala.

NUESTRA 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.

NUESTRA 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.

NUESTRA POLÍTICA INTEGRADA

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

Derechos Humanos

Educación

Salud

Igualdad

Libertad

Fraternidad

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente

Los Derechos Humanos

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

Como parte de la cultura de mejora continua, La Casa de las Baterias, sigue esforzándose año tras año en respetar y apoyar la protección de los Derechos Humanos a fin de que todos sus colaboradores practiquen y promuevan los mismos.

Constantemente, mediante la enseñanza de valores como el respeto, la honestidad, la honradez, la lealtad y la responsabilidad; que forman parte de nuestra ética empresarial, nos esforzamos en que todo nuestro personal se comprometa en la práctica de los mismos tanto con sus compañeros, como con el personal externo a la empresa, como nuestros clientes, nuestros proveedores y nuestras familias.

Tenemos un módulo permanente de Capacitación en Valores en Nuestro Centro de formación, donde durante el año 2013 se capacitó al 28% de nuestro personal, nos comprometemos durante el 2014 a continuar capacitando en estos temas y a realizar campañas de valores para nuestros colaboradores y que los mismos sean parte de su compromiso con nuestra organización.

Hemos incluido en la Inducción de la Empresa, un resumen de Nuestro Código de Ética para que todos conozcan cuales son sus derechos y obligaciones dentro de la empresa y hacerles saber 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. Esto nos ha dado buenos resultados en miras de proclamar nuestro compromiso con la Responsabilidad Social, fomentando un ambiente laboral sano y respetuoso que es imprescindible para nuestro éxito.

Hasta el momento no existen denuncias probadas de incumplimiento de los Derechos Humanos en nuestra organización.

Contamos con mecanismos para conocer e implementar sugerencias, iniciativas y opiniones de nuestros colaboradores mediante buzones de sugerencias con el propósito de promover

la libre expresión y que nos lleguen sus dudas y quejas; de igual forma promovemos que el personal goce de sus vacaciones de forma periódica porque todos tienen derecho a su merecido descanso.

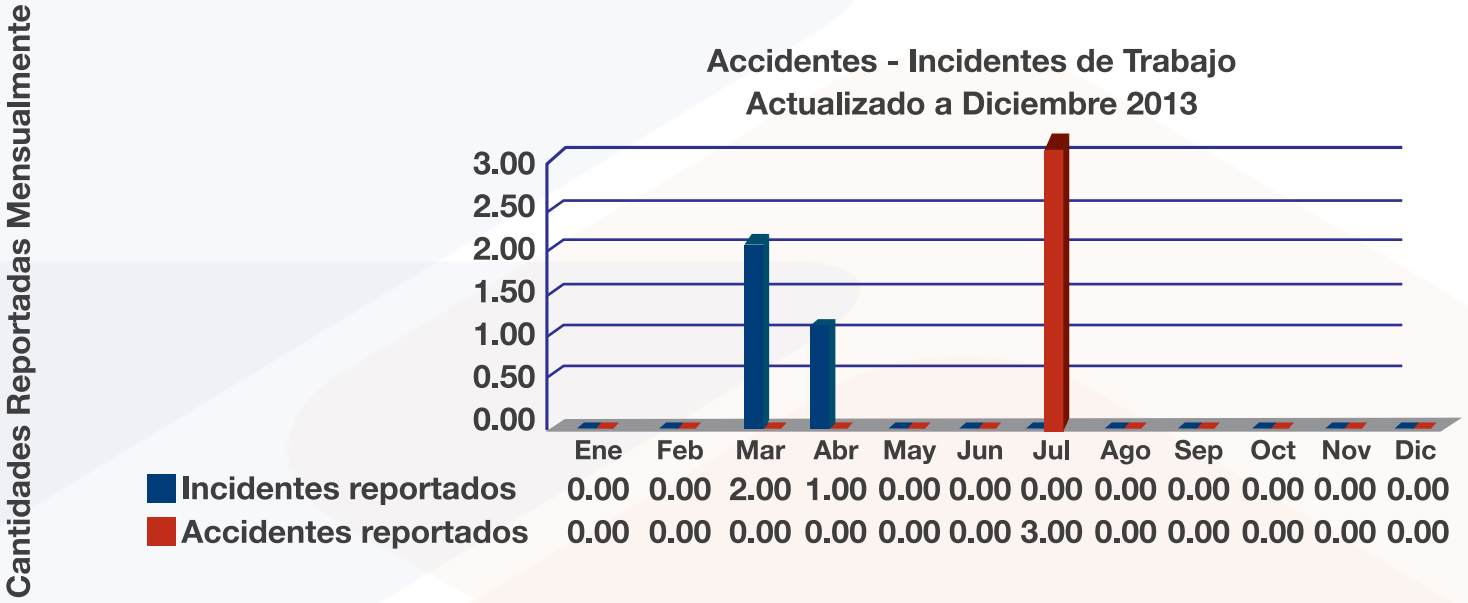
Con el establecimiento de la Norma ISO 26000, de la cual tenemos programado su inicio para el 2014, nos comprometemos a establecer, con el fin de formalizar, las Estructuras de Gobernanzas claras, transparentes y suficientemente independientes para garantizar que en cuestiones de reclamaciones internas 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.

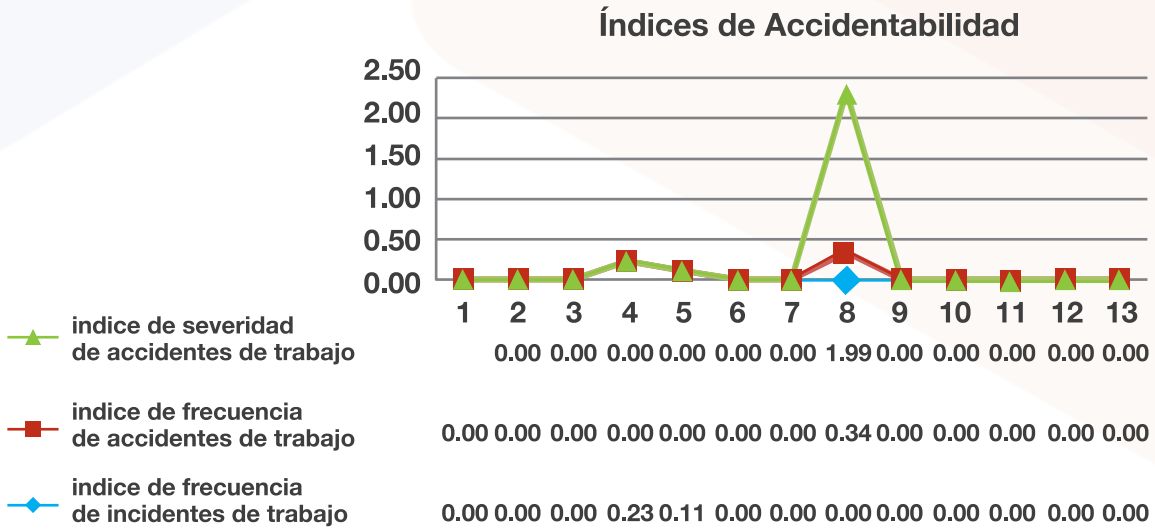
En este momento mantenemos programas vigentes de educación, capacitación, orientación, prevención y control de riesgo para asistir al personal de nuestro Centro de Distribución. Estamos trabajando en la formación de Comités formales de Salud y Seguridad (Brigada de Seguridad) formados conjuntamente por la Gerencia y los trabajadores, con el objetivo de que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo. Para el 2014 nos comprometemos a ejecutar el Plan de Riesgos al resto de la Organización.

Durante 2013, se han implementado algunos indicadores como:

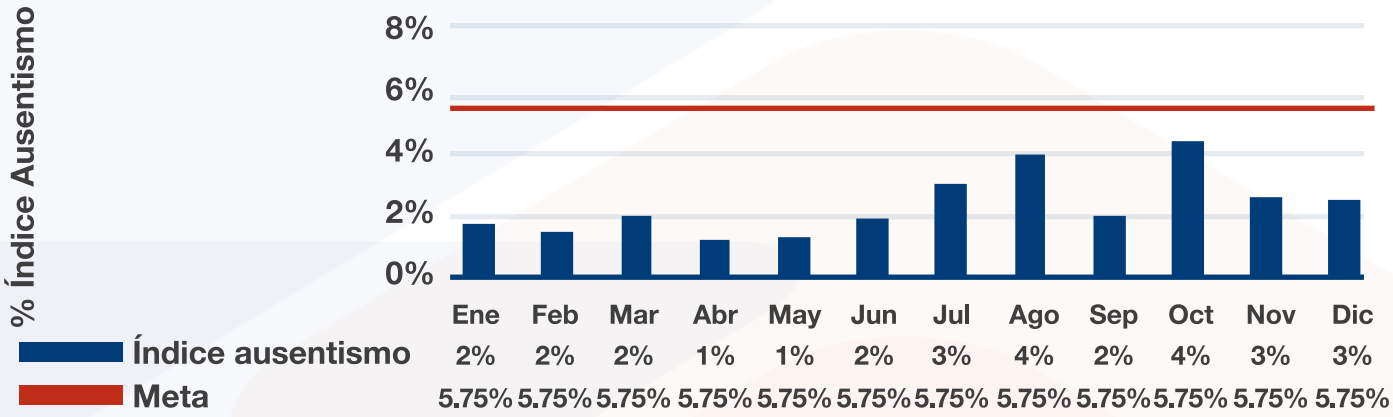
- Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (representa el número de accidentes acontecidos durante la jornada laboral por cada 1,000 horas trabajadas)
- Índice de Frecuencia de Incidentes de Trabajo (representa el número de incidentes acontecidos durante la jornada laboral por cada 1,000 horas trabajadas)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

Cabe mencionar, que no hemos tenido ninguna víctima fatal relacionada a enfermedades o accidentes laborales.

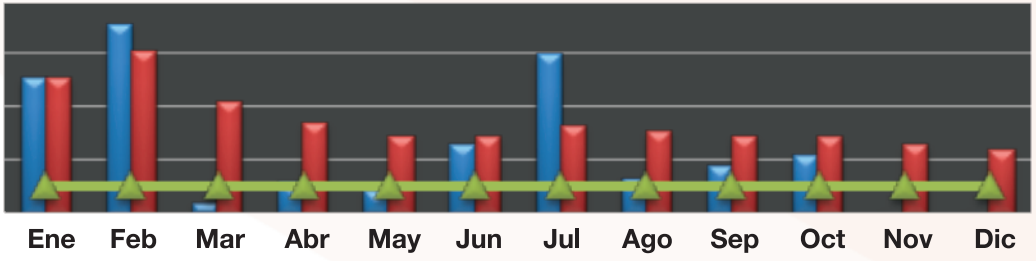

Cantidades Reportadas Mensualmente
Accidentes - Incidentes de Trabajo
Actualizado a Diciembre 2013
3.00
2.50
2.00
1.50
1.00
0.50
0.00
Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic
Incidentes reportados 0.00 0.00 2.00 1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
Accidentes reportados 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 3.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00


Índices de Accidentabilidad
2.50
2.00
1.50
1.00
0.50
0.00
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13
indice de severidad de accidentes de trabajo 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 1.99 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
indice de frecuencia de accidentes de trabajo 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.34 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
indice de frecuencia de incidentes de trabajo 0.00 0.00 0.00 0.23 0.11 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00

Índice de Ausentimo - Actualizado a Diciembre 2013



Horas/Hombre Formación SGI



	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Horas/Hombre formación mensual	5	7	0	1	1	3	6	1	2	2	0	0
Horas/Hombre formación promedio	5	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Meta/3 hrs/h promedio mensual	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Principio 2

Asegurarse de no convertirse en cómplice de abuso de los Derechos Humanos.

Calidad de Vida

Nuestro compromiso es asegurarnos que nuestra empresa no es cómplice de la vulneración de los Derechos Humanos.

Este año tomamos la iniciativa de incluir, en nuestros boletines mensuales los enunciados de los Derechos Humanos y una breve explicación de lo que significa cada uno, para que nuestros colaboradores los conozcan y promuevan en su ámbito de influencia; además de conocer cual es su deber y responsabilidad frente a cada uno de ellos, ya que no solo es respetarlos, sino también prevenir que alguno de los mismos no se cumpla. Sabemos que muchos los aplicamos, pero deseamos hacerlo de manera formal y sostenida y por esto iniciamos con el primer paso que es conocerlos. Por medio de estos boletines mensuales que son emitidos por Recursos Humanos llegamos al 100% de nuestro personal, pues en cada área donde haya personal que no tiene acceso al computador, se imprimen para su lectura y comprensión.

El siguiente paso es comprometemos a establecer una Política de Derechos Humanos, implementar los medios para evaluarla e integrarla a toda la empresa, registrar su desempeño y acciones para tratar los impactos negativos e ir avanzando en este tema que resulta tan importante para mantener la cultura de la empresa de forma saludable.

Una de las formas que utilizamos para asegurarnos de no convertirnos en cómplice de abuso de los derechos humanos es mediante la medición de nuestro Clima Organizacional, ya que nuestro compromiso de Responsabilidad Social inicia con nuestros colaboradores y sus familias, buscando su crecimiento personal y profesional en una relación de ganar - ganar.

Clima laboral

Con el fin de analizar y estructurar los planes de acción necesarios que nos ayuden a minimizar nuestra rotación y a tomar las medidas correctivas, pertinentes, realizamos iniciativas como el cambio en la metodología de la aplicación de nuestra Encuesta de Clima Laboral. Ahora se lleva a cabo a través de una empresa externa con la experiencia adecuada para que la misma nos arroje resultados que nos permitan tomar decisiones y nos ayuden a dar seguimiento a las políticas implementadas y por ende a introducir acciones de mejora que aumenten la motivación de nuestra gente, traduciéndose esto en beneficio para la empresa y la disminución de nuestra rotación.

Mantener un buen Clima Laboral no es fácil, sobre todo si la empresa está en franco crecimiento.

Nuestro objetivo es conocer la percepción general de los colaboradores sobre los distintos aspectos que componen el clima organizacional; identificar los elementos que los satisfagan y encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados esperados, además de fortalecer el contacto directo con los clientes internos.

Nuestra intención es lograr una buena comunicación e integración laboral con el objetivo de aprovechar y resaltar nuestros aspectos positivos y mejorar nuestras áreas de oportunidad.

Y aunque los resultados son bastantes buenos, para el otro año deseamos que sean muchos mejores, ya que hemos notado una disminución de la satisfacción de nuestros colaboradores en la encuesta de clima.

Tenemos muchos nuevos colaboradores, muchos nuevos retos y muchas oportunidades que hacen que se mezclen caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos.

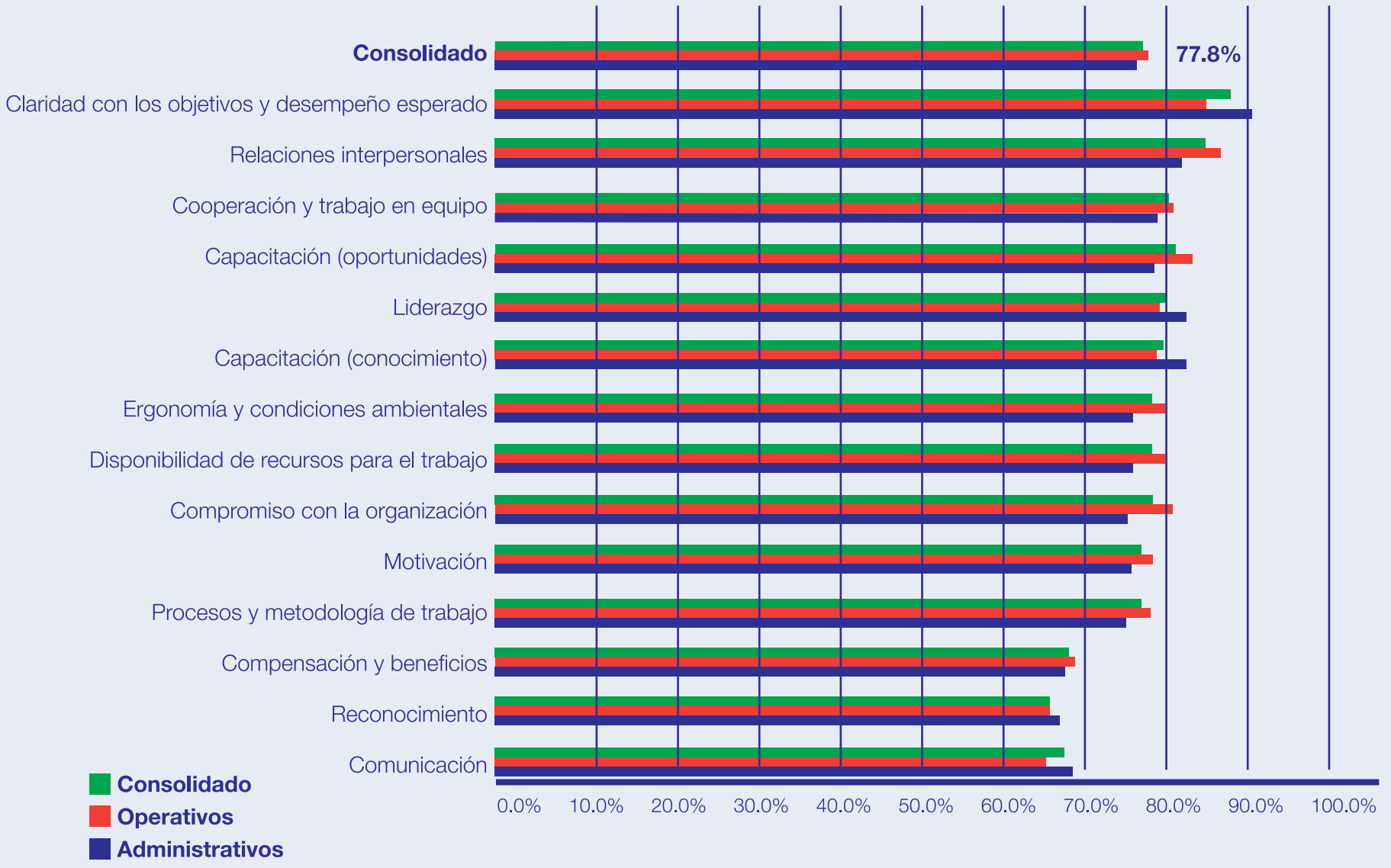
Como el principal activo de nuestra empresa son nuestros colaboradores, consideramos de suma importancia y nuestra responsabilidad, aumentar el nivel de satisfacción actual de nuestros colaboradores para generar un clima laboral más favorable.

Hemos realizado cambios en la estructura de algunas aéreas con el fin de dar respuestas mas rápidas y oportunas a las necesidades de nuestros colaboradores, con lo cual buscamos lograr nuestra meta.

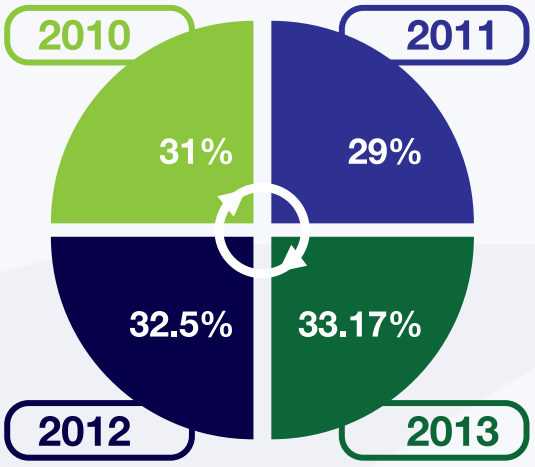
Nos comprometemos a desarrollar estrategias puntuales en cada uno de estos aspectos para que en el 2014, obtengamos mejores resultados y más aceptación.

Analizando nuestra Encuesta de Clima Organizacional, en los tres Indicadores que estamos débiles son Comunicación, Reconocimiento y Compensación y Beneficios, los cuales pensamos afectan de forma directa en nuestro índice de rotación.

Clima Organizacional Casabat 2013



Índice de rotación



Continuamos haciendo nuestro máximo esfuerzo en el mejoramiento de nuestro Índice de rotación, el cual ha ido en aumento, y nos preocupa de manera considerable; es por esto que hemos estado llevando un indicador de rotación más al detalle y así poder encontrar la causa raíz del problema, que sabemos que se asocia también al gran crecimiento que tiene el país y el bajo porcentaje de desempleo en Panamá.

Hemos estado creando estrategias de retención y tratando de llevar nuestra empresa al siguiente nivel, fomentando una comunicación abierta y constante, y buscando intereses y objetivos comunes, para atender y solucionar problemas, tomando siempre en cuenta el bienestar tanto de la empresa como del colaborador.

Esperamos que este porcentaje de rotación disminuya de forma considerable para el 2014, ya que afecta el buen desenvolvimiento de la empresa y el crecimiento de la misma.

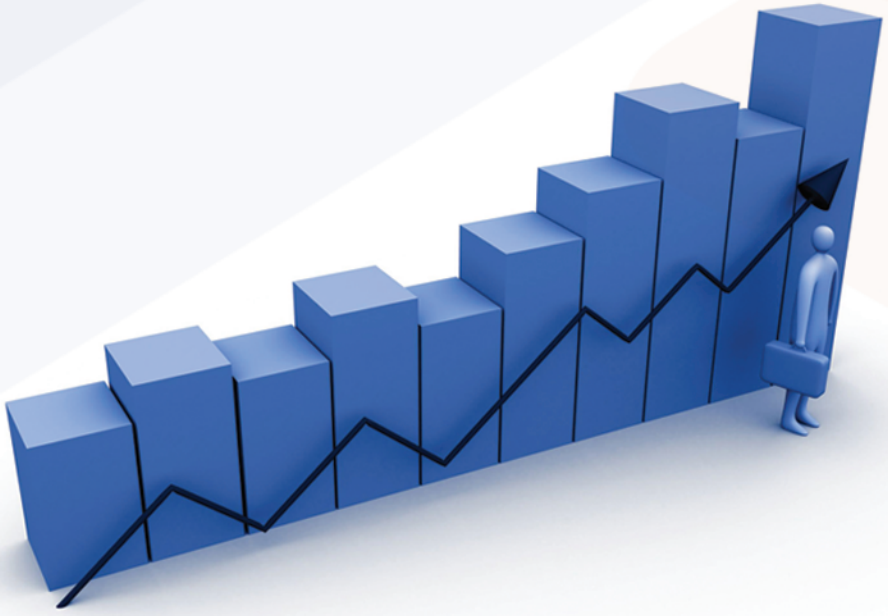
Algunas de nuestras estrategias de retención son:

Promociones Internas

Las promociones internas, este año fueron un total de 20, que representa el 7% de nuestros colaboradores, los cuales fueron promovidos a una posición de mayor responsabilidad, y mejor salario.

Salarios Justos

En ciertas ocasiones los colaboradores sienten que las remuneraciones no concuerdan con las horas laborales o o con la cantidad o calidad de trabajo que realizan, por ello existen más renuncias. Nos hemos preocupado mucho por que la empresa pague salarios justos, y es por eso que como organización participamos anualmente en una encuesta salarial, sin embargo para el 2014 nos comprometimos en participar en 2 encuestas salariales y crear una Escala salarial por medio de la Jerarquización de puestos y a realizar los ajustes necesarios para que el empleado se mantenga en el puesto, lo importante para nosotros es que la empresa pague salarios justos y competitivos, es decir, que esté de acuerdo a su desempeño y a lo que ofrece el mercado.



Reconocimiento

Para los trabajadores es importante que sus jefes aprecien la cantidad de años que llevan en sus puestos desarrollando un trabajo eficiente. Para el 2014 nos comprometimos a crear un programa de Reconocimiento donde el objetivo es valorar el servicio ofrecido hacia la empresa.

Comunicación

Nuestro compromiso primordial es contar con una 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. Además de dar a conocernos entre nosotros mismos, es decir nuestra identidad corporativa, la cual consideramos es la mejor técnica para tener un personal contento con su labor; pues conocen para qué y para quién trabajan.

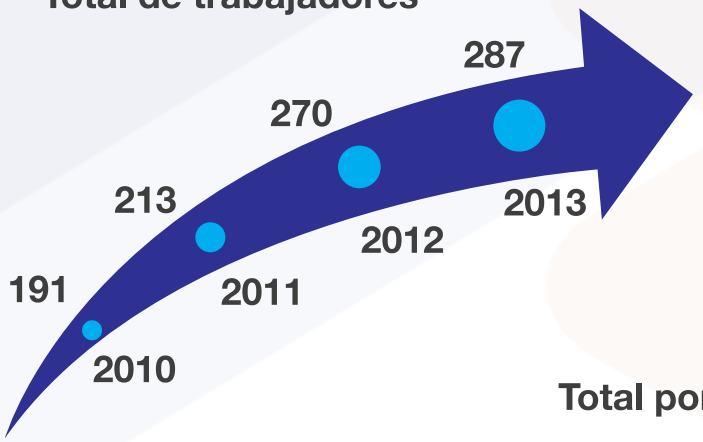
Formación

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

Nuestros trabajadores

Año tras año, nuestra empresa ha ido creciendo, y con esto nuestros trabajadores, a continuación les presentamos nuestros indicadores.

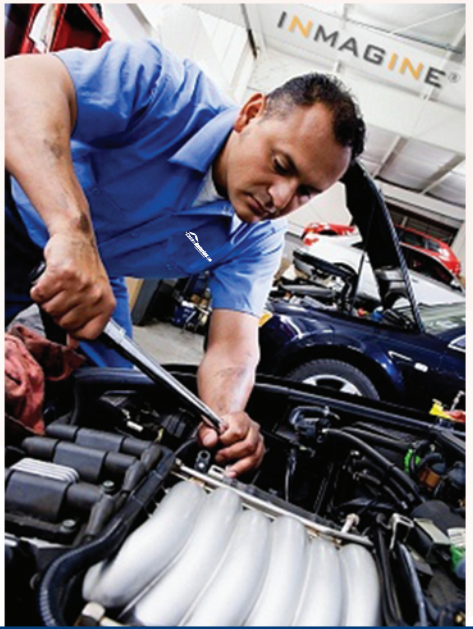
Total de trabajadores



Total por sexo

	2010	2011	2012	2013
Hombres	124 (65%)	139 (65%)	170 (63%)	180 (63%)
Mujeres	67 (35%)	74 (35%)	100 (37%)	107 (37%)

Se mantiene la relación porcentual del año anterior



Como empresa en franco crecimiento, tenemos mucha gente nueva, lo cual es un reto para nosotros, sin embargo contamos con colaboradores muy leales que tienen hasta más de 15 y 20 años de estar con nosotros.

Promedio de años de servicio	Edad promedio
2010 - 3 años	2010 - 31 años
2011 – 3.25 años	2011 – 31.5 años
2012 – 3.25 años	2012 – 31.8 años
2013 – 3.5 años	2013 – 32.25 años

El 38% de los colaboradores supera el promedio de 3.5 años en la empresa y el 40% supera la edad promedio.

Obras Sociales

Nuestro equipo de colaboradores, comprometidos con la Responsabilidad Social, durante el 2013 continuaron apoyando las actividades realizadas por el Comité de Obras Sociales. Al igual que la empresa continuó aportando la misma cantidad de dinero que se obtuvo de las ganancias de las actividades, lo que demuestra el gran sentido humano de los representantes de la misma.

El Comité de Obras Sociales es un voluntariado, formado por un grupo de colaboradores que están comprometidos con crear un ambiente de oportunidades donde los colaboradores y sus familias puedan tener ese apoyo que necesitan en un momento dado para mejorar su calidad de vida y/o mitigar alguna calamidad doméstica.

Este grupo de voluntariado brinda pone su tiempo, conocimiento, dinero, y talento al servicio del Comité para el desarrollo de actividades como esta y otras mencionadas anteriormente; también para el desarrollo de actividades de apoyo a los demás.

Lastimosamente el grupo es reducido, pero para el 2014, tenemos en mente varias iniciativas, que nos ayudaran a crear interés en la mente de los demás colaboradores para que el comité crezca en número de personas y podamos continuar e incrementar el apoyo a los que lo necesitan.

Colaborando

COMITE DE OBRAS SOCIALES
La Casa de las Baterías
Tu solución en baterías

Actividades realizadas para recoger fondos:

#	Actividad	Fecha	Ganancia neta
1	Bingo	17.febrero.2013	$71.50
2	Rifa Estadía Todo Incluido en Decameron	21.Abril.2013	$1,030.00
3	Venta de Arroz con Leche	19.Agosto.2013	$106.71
4	Happy Hour - Ancla	21.Septiembre.2013	$434.83
5	Festival Gastronómico	17.Noviembre.2013	$250.00
6	Rifa de Canastas Navideñas	22.Diciembre.2013	$200.00

Lo anterior genera un aporte Total en Ganancias de **$2,093.05**

Apoyos Voluntarios por Descuento Directo de Colaboradores

Cantidad Colaboradores	Monto Recaudado en Donaciones
78 Colaboradores de 280, lo que representa un 28%	**$2, 043.25**

Colaborando

Programa de Voluntariado

Beneficiados

1.	Aporte por Emergencias en el Hogar/Colaborador	$150.00
2.	Aporte Escolar - Laptop	$320.89
3.	Donación de Canastas Navideñas a Colaboradores	$500.00
4.	Apoyo Escolar / Mochilas Escolares	$531.98
5.	Mejoras a Viviendas/Construcción a Colaborador	$504.84
6.	Apoyo por Incapacidad/Enfermedad de Familiares de Colaboradores	$600.00
7.	Apoyo por Incapacidad/Enfermedad de Colaborador	$700.00
8.	Apoyo por Fallecimiento de Familiar	$750.00
9.	Apoyos en Confección de Lentes para Colaborador	$750.00
10.	Aporte para Convivio de Niños (Día Reyes)	$450.00
11.	Aporte para Convivio en Sucursales del Interior	$250.00
12.	Apoyo en Deporte	
	Total en Aportes	**$5,507.71**

Voluntariado

Solidaridad

Comunidades impactadas con nuestros aportes

Sector San Miguelito y Las Cumbres	10
Sector Oeste (Chorrera, Arraiján, Vista Alegre)	7
Sector Este (Tocumen, 24 de Diciembre, Pacora)	5
Panamá Centro (Pedregal, Juan Díaz, Brisas del Golf)	5
Provincia Bocas del Toro	1
Provincia Chiriquí	2
Provincia Santiago	2
TOTAL	**32**

Incidencias en Nuestros Apoyos

Salud	24
Apoyo Moral por pérdida familiar	5
Vivienda	2
Educación	2
Víveres	1
TOTAL	**32**

Colaborando

II Festival Gastronómico

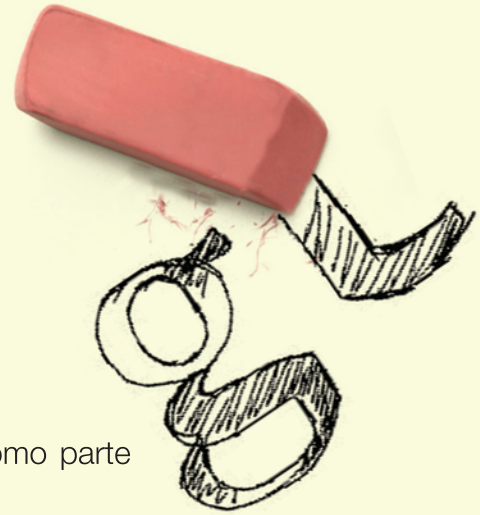
Regalo de Bolsas de Comida en Navidad

Happy Hour Ancla

Llevando **alegría**

Tradicionalmente a inicios de cada año, el Comité de Obras Sociales aporta unas horas de recreación a los hijos de los colaboradores. Esto se realiza con la finalidad de fomentar esa sana convivencia entre todos, lo que es tan importante para el clima de la empresa, iniciando el año llenos de motivación y compromiso.

Colaborando 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, pues tiene acceso a la tecnología.

Por este motivo el Comité de Obras Sociales premió a un hijo de un colaborador con un promedio de 4.5 hacia arriba con una Laptop.

Fueron varios los participantes, y resultó ganador el hijo de nuestro compañero de Sucursal Santiago: Santiago Bernal; su hijo Oswald estuvo muy emocionado con la entrega de su computador y la recibió de parte del Comité de Obras Sociales y las Gerentes de Sucursal del Área del Interior.

Pensando en Salud

Proyecto, “Perder para Ganar”

Este proyecto surge con la objetivo de apoyar a aquellos que están sobre el peso ideal, puedan bajar y sentirse mejor, además de la prevención de enfermedades causadas por el sobrepeso, para tener colaboradores sanos.

El Concurso fue Patrocinado al 100% por la empresa y el concursante que mas bajó de peso, se ganó un fin de semana en el Decameron junto a su pareja.

ANTES DESPUÉS

Durante el 2013 se realizaron 2 proyectos de este tipo y nos sentimos orgullosos en contribuir con la salud de nuestra gente.

Fue un concurso motivador y saludable..., el concepto de **“Comer Sano y Sentirse bien”** quedo arraigado en nuestros colaboradores.

Durante el concurso, también se dio a los colaboradores charlas nutricionales para que pongan en practica los consejos en casa y la buena práctica en la salud la puedan llevar de manera sostenible.

Bienestar

Desarrollo
Profesional

Como empresa nos sentimos responsables de contribuir al crecimiento profesional de nuestros colaboradores, es por esto que en La Casa de las Baterias apoyamos a las personas para que desarrollen todo su potencial y puedan crecer dentro de la empresa por medio de uno de los beneficios que aplica a todos los colaboradores, el programa de Apoyo a Estudios, donde la empresa aporta un porcentaje del costo de ese estudio formal del colaborador.

Otra manera de apoyar a nuestro personal en su crecimiento profesional es invitándolos a participar en los programas de formación internos que la empresa desarrolla. De ambas formas los colaboradores pueden acceder a nuevas responsabilidades dentro de la empresa y a nuevas posiciones.

Este año y por primera vez se desarrolló un Taller de Cuerdas donde fueron invitados a participar el 100% de la empresa, a diferencia de años anteriores que solo se desarrollaba este tipo de talleres para el personal de Jefaturas.

Talento Humano

El objetivo de realizar estos talleres de esta manera, fue la de motivar a los colaboradores a través de dinámicas de alto impacto enfocadas a conceptos importantes de la empresa.

Esta experiencia fue muy enriquecedora y logramos alcanzar nuestro objetivo realzando aspectos como trabajo en equipo, respeto, confianza, y la integración como equipo, lo cual es primordial para nuestra empresa, sobre todo por las características de ser Multi sitio, donde la logística es más complicada y capacitar al 100% del personal es todo un reto.

Por supuesto también encontramos áreas de oportunidad como en compromiso, comunicación y coordinación entre otras, con las cuales armaremos un plan de acción para su mejora.

Escuela de Aprendices

Durante el 2013 convertimos nuestra “Escuela de Aprendices” en un “Centro de Formación” y mudamos las instalaciones, tal y como lo habíamos anunciado en nuestra pasada comunicación; ahora tenemos un espacio totalmente nuevo y adaptado a nuestras necesidades, además de contar con equipo de computo permanente para las clases de Tecnología.

Se unió a nuestro grupo de facilitadores un nuevo instructor de SAP, que a su vez ya ha instruido a otro colaborador para reforzar nuestras capacitaciones en el uso del sistema de facturación y así lograr el ofrecimiento de un mejor servicio; al igual se unió al equipo de Casabat y al equipo de facilitadores una nueva posición de Encargado de Servicio al Cliente para uniformar nuestro servicio a nivel de todos nuestros puntos de venta.

En pro del mejoramiento de nuestro Centro de Capacitación y buscando el desarrollo de nuestros facilitadores, durante el 2013 se impartió el curso de presentaciones efectivas de alto impacto, donde se logró transmitir a los mismos nuevas técnicas y formas en que los cursos puedan ser más aprovechados por nuestros colaboradores.

Con base en todo lo anterior, podemos comunicar orgullosamente que nuestro indicador de capacitación mejoró notablemente superando el objetivo de este año en horas totales de capacitación impartida.

Este año fueron 20 los colaboradores promovidos a una posición de mayor responsabilidad, a cada uno de los cuales se le realizó un plan de formación y aprendizaje práctico para que puedan desarrollar de manera exitosa ese nuevo reto dentro de la empresa.

Continuamos con nuestros clientes los temas de capacitación externa para ellos, desarrollando a su personal en temas relacionados a las aplicaciones de baterias, con el propósito de que nuestro cliente final reciba un servicio similar al que damos en nuestras instalaciones.

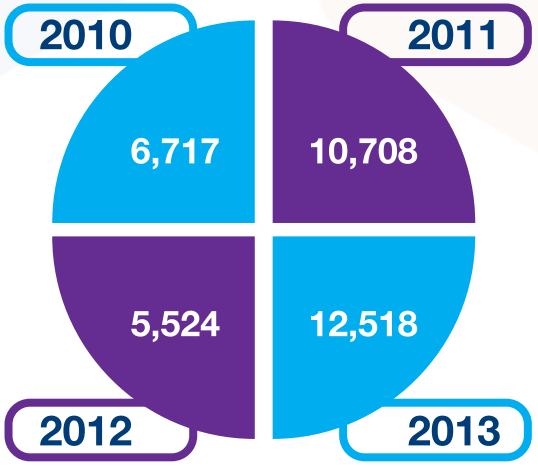
Tecnología
MEJORAS
capacitación

Desarrollo

Capacitaciones Externas

También en este 2013 iniciamos un Programa de Habilidades Gerenciales para nuestro equipo ejecutivo con el objetivo de elevar su nivel de profesionalismo, pues nuestro compromiso para el 2014 es ir llevando nuestra empresa a un nivel superior y a mediano plazo poder incluir a nuestros compañeros de Sucursales en Centro América en este tipo de iniciativas.

Indicadores de capacitación



Total de horas / hombre de capacitación impartidas anualmente

Reconociendo

Su esfuerzo, respeto, constancia, dedicación, lealtad, es los que se le agradece a los colaboradores de más de 5 años en nuestra fiesta navideña, este pequeño, pero significativo agradecimiento es dado por el Presidente de la empresa y la Directora de Finanzas.

En el actual mercado laboral, los colaboradores ya no son fieles a las empresas, sino que se cambian de una a otra por diversas razones, por lo cual nosotros como empresa, valoramos esta lealtad de más de 5 años de manera muy especial.

Dedicación

Reconocimientos de 10 años

Esfuerzo

Reconocimientos de 10 años

Lealtad

Reconocimiento de 5 años

Compromiso

Reconociendo el valor del esfuerzo

Reconocimiento a los accionistas

Reconocimiento de 15 años

Certificación ISO

Durante el 2013, obtuvimos la Certificación de ISO 14001 y OHSAS 18001 por parte de la empresa IGC, empresa certificadora, quienes dieron fe que nuestros Sistemas cumplen con las normas establecidas.

Nuestro equipo de Sistemas de Gestión fue el encargado de que todo esto fuera una realidad, ellos pusieron mucha dedicación, y esfuerzo y por esto se les realizó una especial mención en nuestro boletín mensual, además de una hermosa cena para ellos como invitados especiales y para todo el personal de nuestro Centro de Distribución que también contribuyeron de forma amplia a la consecución de este objetivo. A la cena también asistió el Departamento de Recursos Humanos, Servicios Generales, Compras y Ventas.

OHSAS

Incentivos

Elevar la productividad, disminuir la supervisión, aumentar el nivel de servicio, aumentar la puntualidad, disminuir el ausentismo, son algunos de los objetivos que busca nuestra empresa con el programa de incentivos, además de premiar a aquellos que día a día hacen un esfuerzo por apoyar a la empresa a alcanzar sus metas, lo cual valoramos mucho.

Este sistema de recompensas es revisado año tras año con el objetivo de adecuarlo a las necesidades de los colaboradores, y así motivarlos a que continúen con el compromiso adquirido hacia la empresa.

Nuestros incentivos para el personal operativo son:

1. Bono trimestral por asistencia y puntualidad
2. Becas para hijos de los colaboradores con buena asistencia y puntualidad
3. Vale Panamá para aquellos que ganan hasta B/. 650. (aplican restricciones)
4. Seguro de Vida para nuestros motorizados con gastos médicos
5. Colaborador del mes

INCENTIVOS	2011	2012	2013
Participan	100%	100%	100%
Ganaron	40%	36%	48%

Principio 3

Las Empresas deben permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Relaciones Laborales

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

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre las empresas y las organizaciones de colaboradores; en nuestra empresa no existe un Sindicato formado, pero si existe una organización de empleados que conforma el Comité de Obras Sociales.

Además, como organización mantenemos relación directa con los colaboradores mediante Comités programados, donde el colaborador tiene la oportunidad de exponer temas relacionados con su trabajo y que deben ser resueltos por la persona que corresponda.

En estas reuniones participa el Presidente de la compañía para que la misma sea más directa y la dinámica de las mismas es compartir información, consulta mutua y negociación cuando se requiere, llegando a conclusiones y acuerdos que beneficien tanto a la empresa como al colaborador.

Para nosotros, una de las cosas más importantes, es el que nuestra gente se sienta conforme y que considere justa la forma en que se le trata, además de su remuneración.

Relaciones Laborales

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**

El 100% de los Comité fueron llevado a cabo.

Principio 4

La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio

Derechos laborales

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

La situación económica de las personas, muchas veces los puede llevar a aceptar trabajar bajo condiciones no adecuadas, sin embargo en nuestra empresa tenemos políticas y procedimientos para evitar que estas cosas ocurran. El 100% de nuestros colaboradores posee contratos de trabajo, donde establecemos las cláusulas y condiciones para la prestación del servicio y la persona debe firmar el mismo para dejar constancia que la misma es voluntaria.

Todo colaborador está en su derecho de retirarse y renunciar de la empresa, si las condiciones en la que trabaja no le satisfacen, además nos regimos por turnos y mantenemos un sistema de marcaciones digital para la medición de tiempo trabajado, y las horas extras las pagamos conforme a lo establecido en las leyes, para así evitar que un colaborador esté trabajando sin que sus horas les sean reconocidas.

Para hacer cambios en la condiciones contractuales confeccionamos adendas que debe firmar el colaborador indicando su acuerdo con la misma, actividad que apoya la eliminación del trabajo realizado bajo coacción. En nuestro sector de negocios no hemos determinado que el trabajo forzoso constituya un problema, pero siempre estamos alerta para que esta mala practica no se dé.

Para el 2014 nos comprometemos en continuar con estas buenas prácticas e incluir algunas adicionales que nos aseguren que dentro de nuestra empresa no se lleva a cabo el trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Erradicando el trabajo infantil

La iniciativa de continuar perteneciendo al Programa de Padrino Empresario del Ministerio de Desarrollo Social, nos llena de satisfacción y orgullo, pues sentimos que aportamos nuestro granito de arena en el desarrollo de la juventud en riesgo social para que terminen sus estudios y en otras ocasiones como empresa apoyándolos con su primer empleo, pues muchos de ellos ingresan a trabajar con nosotros, una vez cumplen su mayoría de edad.

Está es nuestra forma de apoyar a la erradicación del trabajo infantil, pues en el programa logran terminar sus estudios secundarios y se les abren las puertas al mundo laboral.

En el año 2013, varios fueron los Padrinos que fueron contratados como colaboradores una vez cumplieron su mayoría de edad, adicionando entonces otros jóvenes al programa y así continuar colaborando con la erradicación del trabajo infantil.

Año	Padrinos Apoyados
2010	8
2011	12
2012	11
2013	12

Principio 6

La eliminación de la discriminación en lo relacionado a empleo y educación.

Igualdad en el trabajo

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

La igualdad en el trabajo significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades que realizan; es por esto que cuando se crean vacantes internas y externas, las mismas salen a concurso para que los que tengan las competencias requeridas puedan postularse si así lo desean.

Realizamos todos los años nuestras evaluaciones de desempeño al 100% de nuestro personal, basados en competencias, aquí cada Jefe de Departamento tiene la oportunidad de evaluar a su gente y solicitar un Plan de Desarrollo, para que todos por igual tengan la oportunidad de desarrollar sus conocimientos y puedan optar por un mejor puesto dentro de la empresa.

Hasta el momento en nuestra organización existen 4 personas con discapacidad, pero nos hemos comprometido para el 2014 continuar con la sensibilización a nuestros colaboradores para la inclusión de más personas con discapacidad y así promover la eliminación de la discriminación en lo relacionado a empleo. Nos hemos estado apoyando con el SENADIS y el MITRADEL.

Principio 7

Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

Principios Ambientales

En La Casa de las Baterías estamos comprometidos con la conservación del ambiente, previniendo la contaminación a través de la implementación de un programa de recolección de baterías usadas, fomentando el ahorro y el uso eficiente de los recursos, al igual que aplicando cualquier otra iniciativa que nos ayude a gestionar adecuadamente nuestros aspectos ambientales.

Durante el 2013 logramos certificar nuestro sistema de gestión ambiental, implementado con base en la norma internacional ISO 14001. Inicialmente, estos estándares los hemos implementado en el Centro de Distribución (CEDIS), debido al tipo y volumen de actividades que allí se realizan.

Este sistema de gestión nos ha permitido:

a. Identificar los aspectos e impactos ambientales generados por nuestra operación.
b. Evaluar los aspectos para determinar aquellos que resulten significativos.
c. Desarrollar controles para gestionar los aspectos ambientales.
d. Prevenir y/o reaccionar eficazmente ante situaciones de emergencias que pudieran afectar al ambiente.

Para asegurar que el enfoque preventivo de la gestión ambiental en nuestra organización prevalezcan, se han desarrollado durante este periodo las siguientes actividades:

1.Mensualmente se asignan 8 horas de formación a los colaboradores de la organización, en donde se habla acerca de los requisitos ambientales y de seguridad y salud ocupacional desarrollados en La Casa de las Baterías.

2. Cada nuevo colaborador que ingresa al Centro de Distribución (CEDIS) recibe una inducción especial, en donde se le hace referencia, principalmente, de los aspectos e impactos ambientales asociados a las actividades que realizará.

3. En el CEDIS existe una brigada de emergencias y paños absorbentes para contener derrames de sustancias químicas. En las sucursales contamos con sustancias para neutralizar los derrames generados por caídas accidentales de baterías.

4. Hemos creado algunos indicadores que nos permiten medir el comportamiento de la gestión ambiental y tomar acciones preventivas o correctivas cuando se determine la cercanía a los parámetros establecidos o el incumplimiento con éstos.

5. Periódicamente se realizan inspecciones de Seguridad, Orden y Limpieza (SOL) y auditorías internas para evaluar el cumplimiento con los requisitos ambientales de la organización.

6. Cada seis meses reportamos a la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM), los avances de compromisos establecidos con la autoridad.

7. Por último, periódicamente se realizan inspecciones por parte de la ANAM o por el ente de certificación para evaluar con recursos externos el cumplimiento de nuestras acciones ambientales.

Proyectos adicionales que han contribuido a reforzar el enfoque preventivo de la gestión ambiental son

a. Proyecto de Medición de la Huella de Carbono.
b. Proyecto de Eco Eficiencia Empresarial.

Compartimos algunos resultados obtenidos que guardan relación con este principio:

Resultados #1 - Certificación ISO 14001 y OHSAS 18001

International Global Certification

OSHAS 18001

IGC
EMPRESA CERTIFICADA

Concede el presente

CERTIFICADO

para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de:

IMPORTADORA DE BATERÍAS, S.A.
(LA CASA DE LAS BATERÍAS)

En las siguientes ubicaciones

Calle 15. Corregimiento de Río Abajo.
Ciudad de Panamá. República de Panamá.

El alcance comprende las actividades de:

Comercialización de Baterías Automotrices, Marinas, Industriales, de Respaldo y Accesorios. Almacenamiento de Baterías Automotrices, Marinas, Industriales, de Respaldo y Accesorios. Ensamble de Baterías Industriales. Reparación de Equipos Eléctricos. Producción de Electrolitos y Agua Desmineralizada. Recogida, transporte y almacenamiento de Baterías Usadas.

En conformidad con los requisitos de la norma:

OHSAS 18001:2007

Válido hasta el 5 de diciembre de 2016
Emitido en Panamá el 6 de diciembre 2013

Director General
Antonio Martín

IGC10161

La vigencia de la certificación y del presente certificado puede confirmarse por medio de la lectura del Código QR.
La validez de este certificado está supeditada al cumplimiento de todas las condiciones del contrato suscrito entre las partes.

International Global Certification

ISO 14001

IGC
EMPRESA CERTIFICADA

Concede el presente

CERTIFICADO

para el Sistema de Gestión Ambiental de:

IMPORTADORA DE BATERÍAS, S.A.
(LA CASA DE LAS BATERÍAS)

En las siguientes ubicaciones

Calle 15. Corregimiento de Río Abajo.
Ciudad de Panamá. República de Panamá.

El alcance comprende las actividades de:

Comercialización de Baterías Automotrices, Marinas, Industriales, de Respaldo y Accesorios. Almacenamiento de Baterías Automotrices, Marinas, Industriales, de Respaldo y Accesorios. Ensamble de Baterías Industriales. Reparación de Equipos Eléctricos. Producción de Electrolitos y Agua Desmineralizada. Recogida, transporte y almacenamiento de Baterías Usadas. Exportación de Baterías Usadas.

En conformidad con los requisitos de la norma:

ISO 14001:2004

Válido hasta el 24 de octubre de 2016
Emitido en Panamá el 25 de octubre 2013

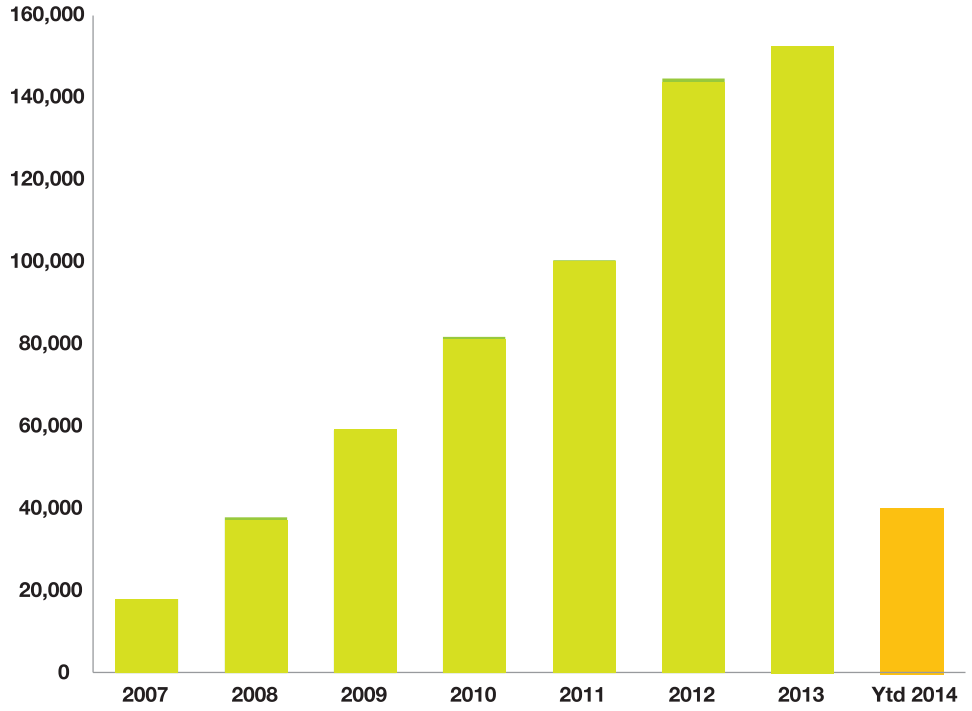
Director General
Antonio Martín

IGC10148

La vigencia de la certificación y del presente certificado puede confirmarse por medio de la lectura del Código QR.
La validez de este certificado está supeditada al cumplimiento de todas las condiciones del contrato suscrito entre las partes.

Resultados #2 - Medición de la gestión ambiental

Baterías usadas enviadas a reciclar



Acciones implementadas:

a. Seguir comunicando dentro y fuera de la organización, la importancia de disponer adecuadamente las baterías usadas.

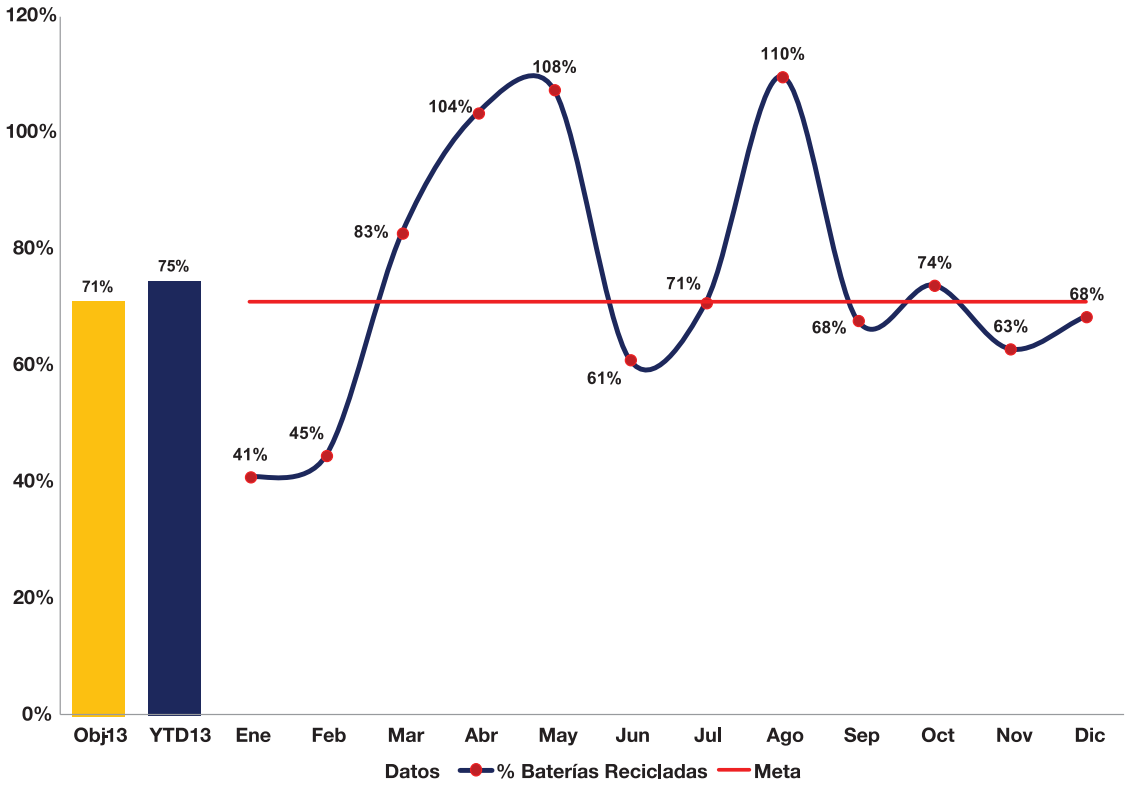
b. Implementar iniciativas que contribuyan a alcanzar la meta que se establece para el 2014 (+5% vs 2013).

La Casa de las Baterías tiene como uno de sus principales objetivos ambientales el Incrementar anualmente el número de baterías usadas que recolectamos del mercado a fin de que a las mismas se les realice una disposición que contribuya a conservar el ambiente. Para el año 2013 logramos recolectar del mercado panameño (+3% vs 2012) baterías usadas, lo que representa que cumplimos nuevamente con nuestro compromiso.

Los resultados que presentamos del 2014, corresponden a los tres primeros meses. Para marzo 2014 nos encontramos a 25% de la meta establecida para este año.

Resultados: Incremento de +3% de la cantidad total de baterías usadas recolectadas del mercado.

Porcentaje de Baterías usadas enviadas a reciclar



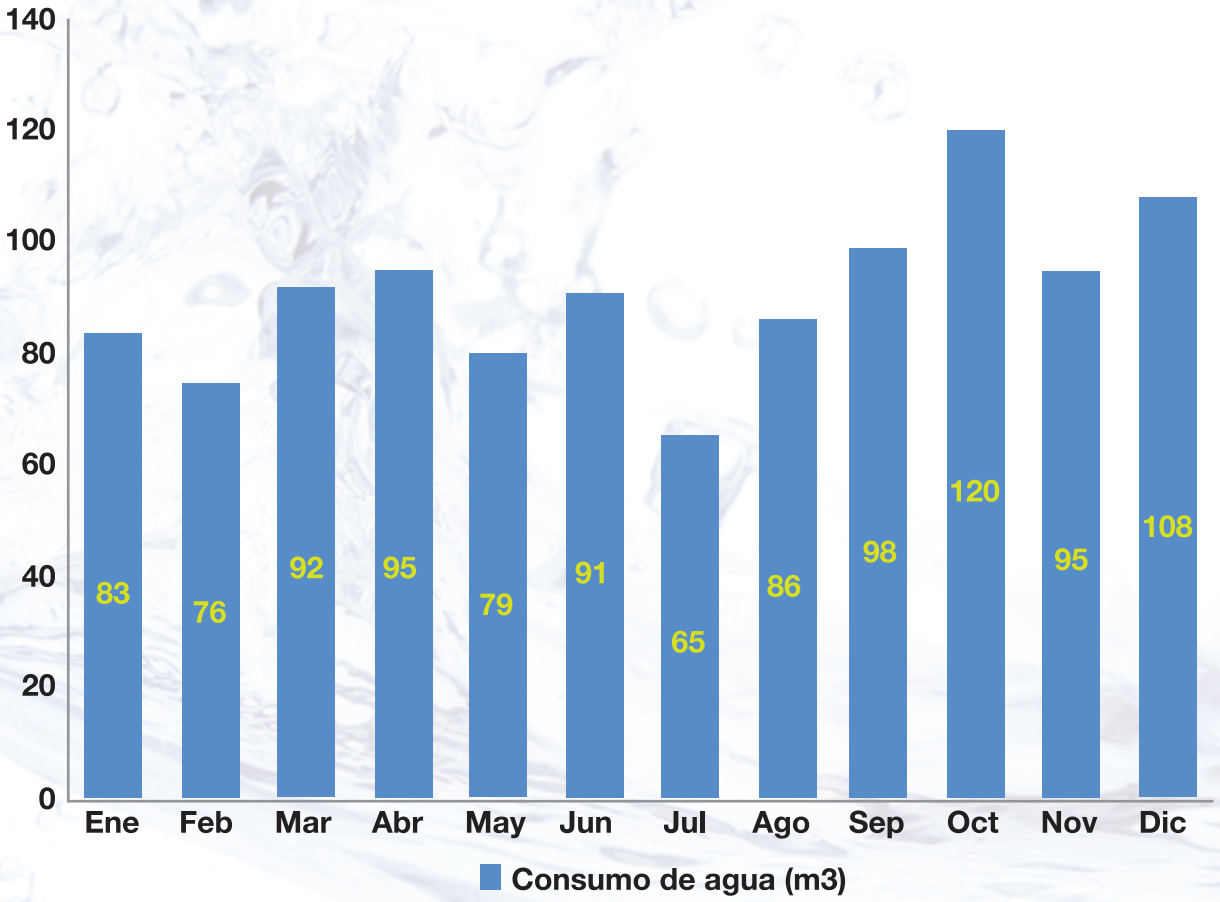
Uno de nuestros indicadores establecidos para la administración del sistema de gestión ambiental, compara la cantidad de baterías recibidas para comercialización frente al total de baterías usadas que se envían a reciclar. Durante el 2013 nos establecimos como meta enviar para reciclaje el 71% de las baterías que se comercializarían.

Resultados: 75% del total de baterías nuevas que ingresaron al mercado panameño durante el 2013 fueron recolectadas desde nuestras 19 sucursales y enviadas para una disposición ambientalmente adecuada.

Acciones implementadas:

a. Incrementar la meta +5% para el año 2014.
b. Implementar iniciativas que contribuyan a que más ciudadanos y organizaciones hagan una disposición adecuada de este residuo.

Consumo de Agua (m3)



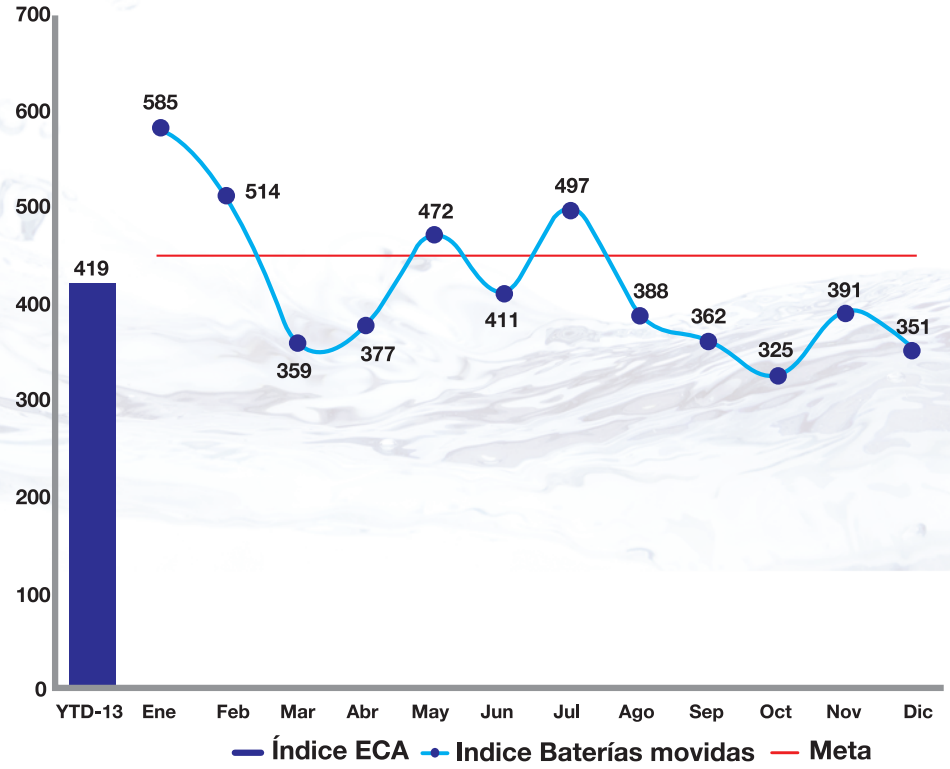
Durante el 2013 iniciamos a medir el consumo de agua potable que utilizamos en nuestra operación del CEDIS y determinamos una meta la cual se apreciará en la siguiente gráfica.

Resultados: conocimiento y control del consumo de agua.

Acciones implementadas:

a. Instalación de un medidor de flujo calibrado de mayor exactitud.
b. Comparación de las mediciones obtenidas del medidor frente a los datos reflejados en la facturación mensual.
c. Alimentación de gráficos adicionales con los datos obtenidos de esta medición.

Eficiencia en el Consumo de Agua



Durante el 2013 iniciamos a medir el consumo de agua potable que utilizamos en nuestra operación del CEDIS y para obtener un indicador decidimos compararlo contra la cantidad de baterías que movíamos (entradas y salidas) durante el mismo período.

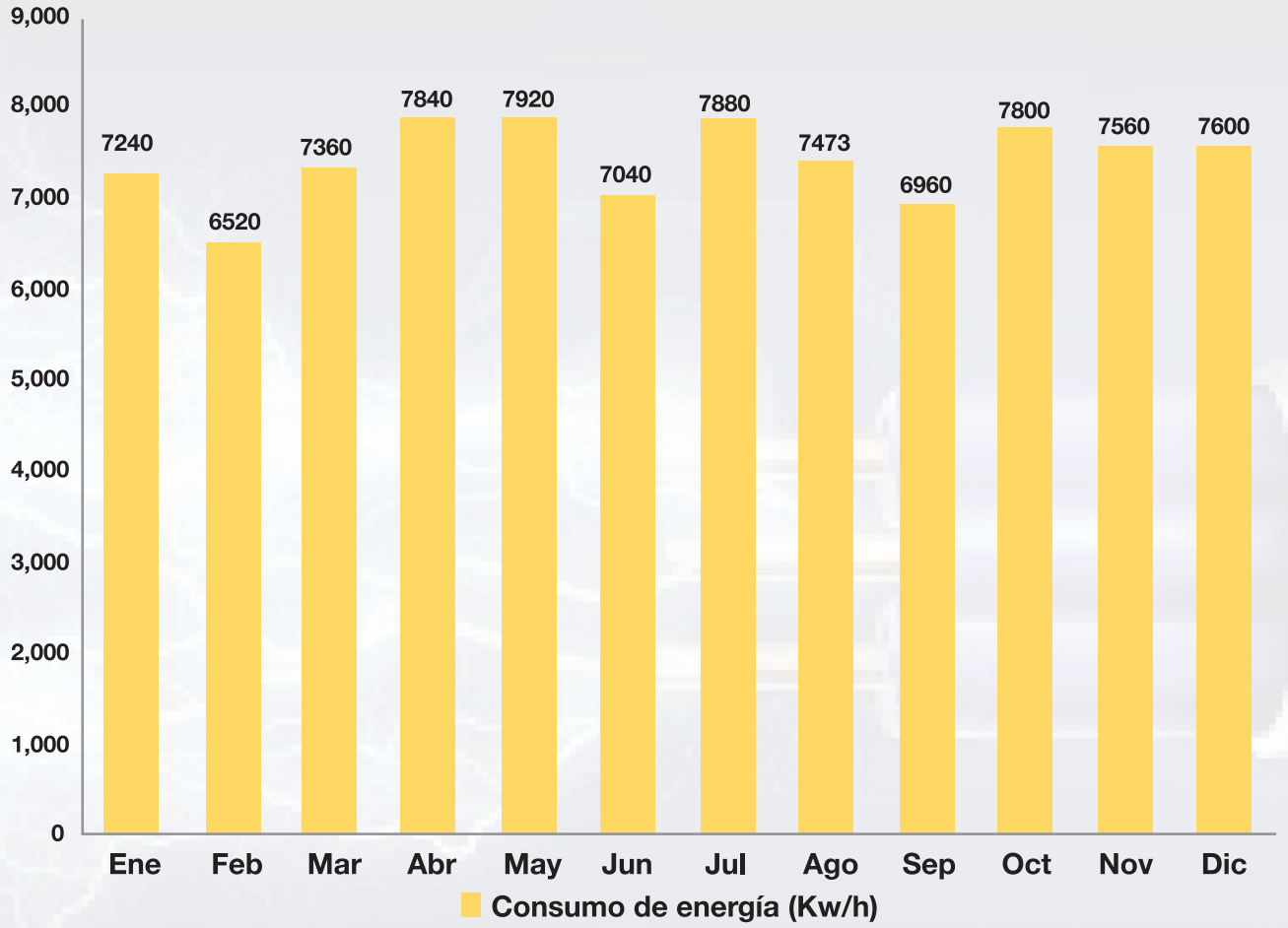
Asimismo, establecimos una meta, con base en el promedio de los resultados obtenidos durante los tres primeros meses de medición, para tenerla como referencia y poder tomar acciones con las cifras que se alcanzarían.

Resultados: aunque hubo meses que estuvimos sobre la meta, el consolidado nos dio 419 baterías movidas por metro cúbico de agua consumido (31 batería por debajo de la meta).

Acciones implementadas:

a. Realización de inspecciones para identificar posibles fugas de agua.
b. Creación de una campaña para crear conciencia acerca del uso eficaz del agua.
c. Ajustes del indicador. Compararlo con la cantidad de producción que demande agua y con la cantidad de colaboradores del CEDIS en el periodo de medición.
d. Identificación de la necesidad de iniciar la medición del consumo de agua en los edificios administrativos y en las sucursales (fase dos del plan de medición).

Consumo de energía eléctrica (kw/h)



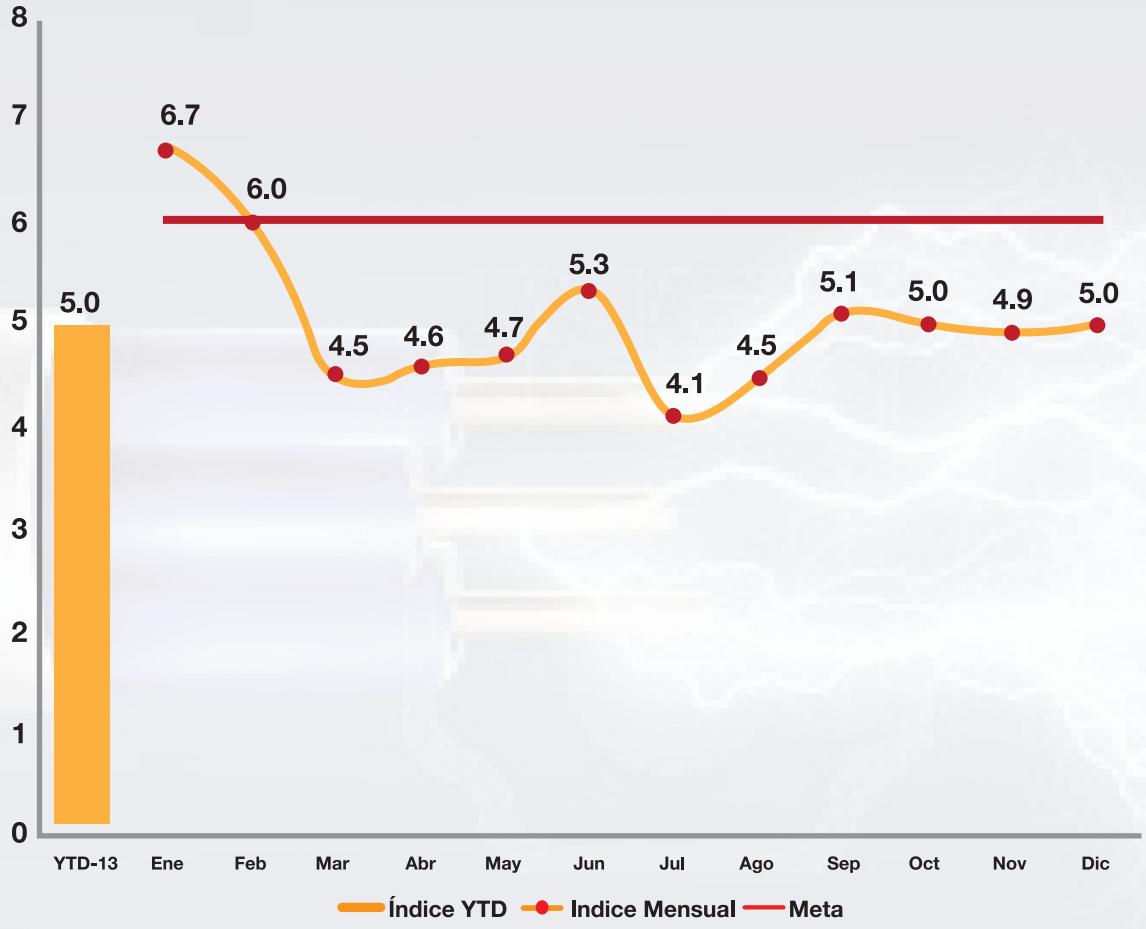
Durante el 2013 iniciamos igualmente la medición del consumo de energía eléctrica que utilizamos en nuestra operación del CEDIS y determinamos una meta la cual se apreciará en la siguiente gráfica.

Resultados: conocimiento y control del consumo de energía eléctrica.

Acciones implementadas:

a. Realización de un estudio para determinar oportunidades de mejora en el consumo de las instalaciones eléctricas existentes.
b. Alimentación de gráficos adicionales con los datos obtenidos de esta medición.

Eficiencia en el Consumo de Energía Eléctrica



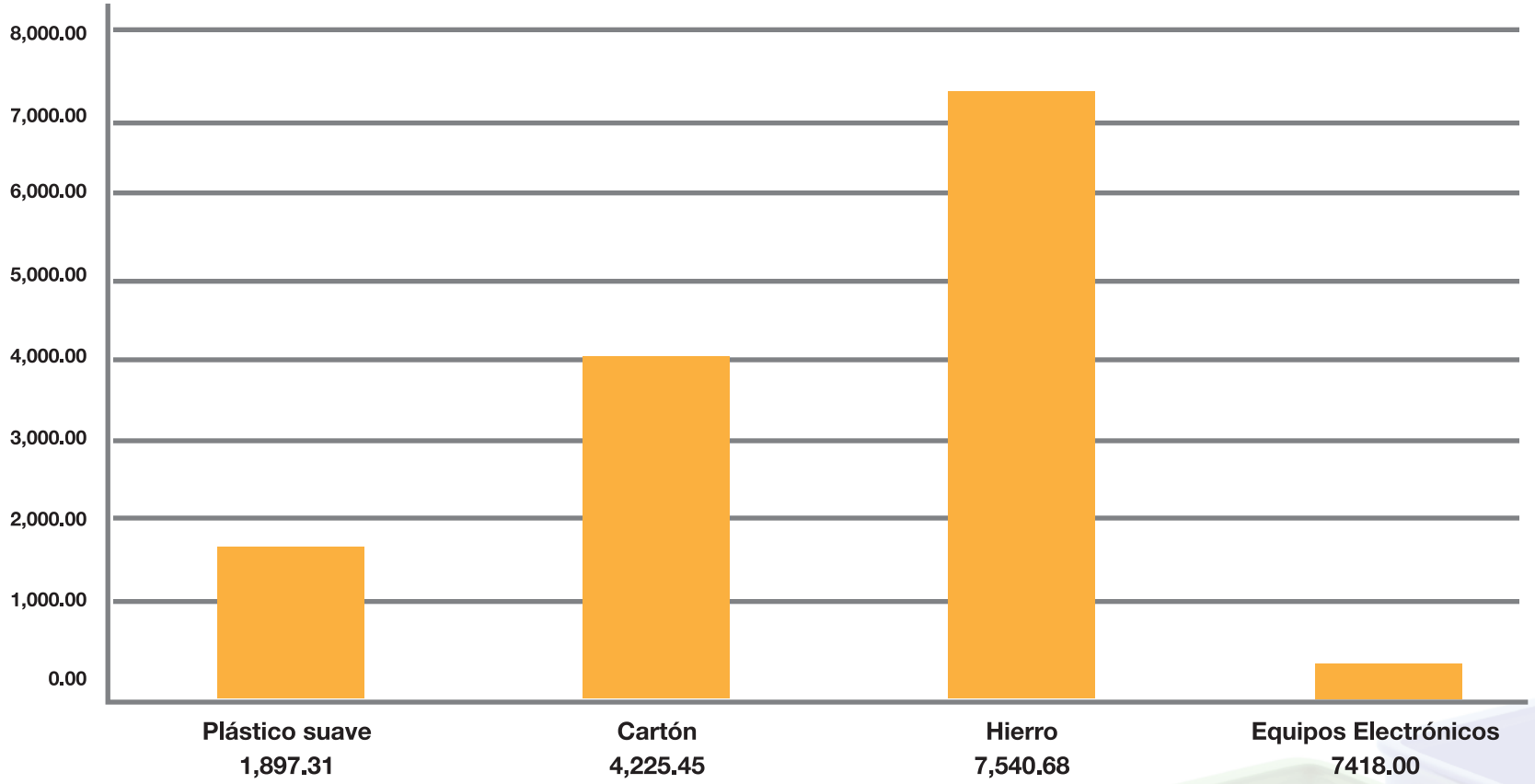
La Casa de las Baterías estableció para el 2013 su meta de consumo de energía eléctrica, con base en el promedio de los resultados obtenidos durante los tres primeros meses de medición.

Resultados: en este indicador logramos cumplir la meta solo dos meses. Al cierre del 2013 el resultado consolidado nos dio 5 baterías movidas por kilowatt hora consumido (1 batería por debajo de la meta).

Acciones implementadas:

a. Realización de inspecciones para identificar el uso inadecuado de la energía eléctrica.
b. Creación de una campaña para crear conciencia acerca del uso adecuado de la energía eléctrica.
c. Identificación de la necesidad de iniciar la medición del consumo de energía eléctrica en los edificios administrativos y en las sucursales (fase dos del plan de medición).

Cantidad de residuos reciclados (kg)



El 2013 también fue el año en el que logramos iniciar oficialmente nuestro programa de recolección de residuos que pueden ser reciclados. Específicamente, existen tres tipos de residuos, adicionales a las baterías que reciclamos: plástico. cartón, hierro y residuos electrónicos.

Resultados: el principal inconveniente asociado al tema del reciclaje siempre es el proveedor. Encontrarse con uno que gestione adecuadamente, con evidencias, los residuos no es tarea fácil en Panamá. Para este año logramos ubicar uno e iniciar la medición de la cantidad de residuo que sometemos a reciclaje.

Acciones implementadas:

a. Identificar proveedores para el reciclaje de los materiales que hacen falta.
b. Incluir en la medición los nuevos materiales.
c. Calcular la cantidad de material que se dispone en la basura (material no reciclado).

Planificando 2014

¿Qué planes tenemos para el 2014?

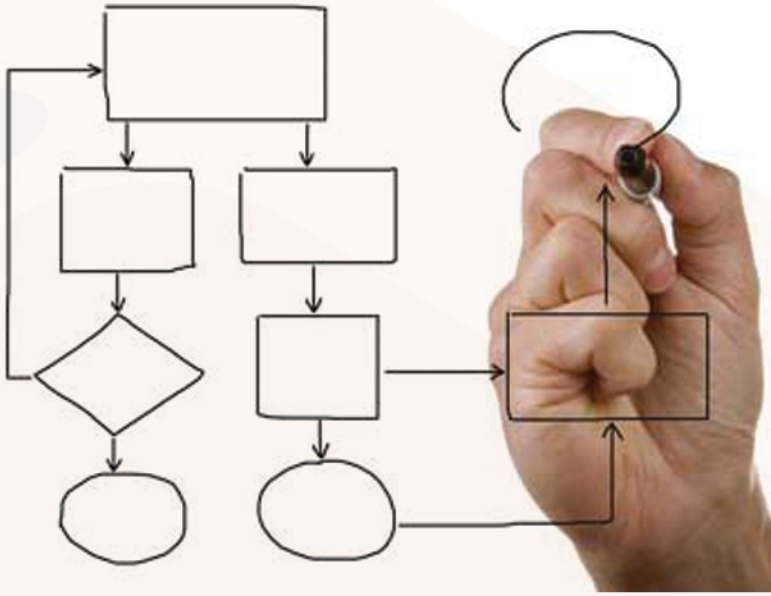
Con el propósito de asegurar el logro del objetivo de este principio, en La Casa de las Baterías tenemos previsto:

1. Continuar comunicando nuestro compromiso ambiental entre los miembros de la organización, proveedores, visitantes y demás partes interesadas: Reforzar los esfuerzos realizados para hacer del conocimiento de nuestro equipo de trabajo, proveedores, visitantes y demás partes interesadas, nuestro compromiso con el ambiente.

2. Implementar nuevas iniciativas ambientales en las sucursales: Determinar qué tipo de iniciativas podemos implementar en nuestras sucursales para que se refuerce el enfoque preventivo.

3. Reforzar aún más las competencias de quienes lideran los temas ambientales: Suministrar nuevos conocimientos acerca de iniciativas y buenas prácticas para posteriormente replicarlos en la operación.

4. Continuar las jornadas de formación acerca de los temas ambientales para los nuevos colaboradores de la organización: Hacer conscientes de la importancia que representa para nosotros conservar el ambiente a través de la realización de actividades operativas que no incidan negativamente en el ambiente.



Principio 8

Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Responsabilidad Ambiental

Nuestro compromiso con este principio, figura en la política integrada de la organización cuando decimos que "estamos comprometidos con el desarrollo de un modelo de negocio sostenible, ofreciendo a nuestros clientes un amplio surtido de baterías automotrices, marinas, de moto, respaldo y de tracción; diferentes tipos de accesorios; sistemas de respaldo y servicios asociados..." que "...hayan sido generados a través de procesos que procuren el cuidado del ambiente".

Ampliamos aún más nuestro compromiso al incluir a nuestra gente. Acerca de ellos, nos hemos comprometido a tener un "... 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".

Las iniciativas que hemos desarrollado para lograr este objetivo han tenido dos focos: interno y externo. A nivel interno La Casa de las Baterías ha establecido diferentes iniciativas para proporcionar formación a los colaboradores, acerca de la importancia de conservar el ambiente y las acciones que la organización ha implementado para cumplir nuestro propósito: "Realizar procesos que no afecten al ambiente".

En este sentido, existen cinco iniciativas en donde proporcionamos formación o bien, comunicamos las acciones que emprendemos en materia ambiental, estas son:

a. Escuela de Aprendices (dictada en Ciudad de Panamá): reúne a colaboradores nuevos y existentes en la organización.

b. Escuela de Aprendices (dictada para las sucursales del interior del país): se dicta a todos los colaboradores de Penonomé, Chitré, Santiago, David y Changuinola.

c. Escuela de Aprendices (dictada en el CEDIS): se dicta a todos los colaboradores nuevos y existentes del Centro de Distribución.

d. Inducción (dictada en el CEDIS): se proporciona específicamente a todos los colaboradores nuevos del Centro de Distribución para que conozcan los aspectos e impactos ambientales generados en la operación y particularmente en su puesto de trabajo. Adicionalmente, se comparte nuestro compromiso y demás requisitos aplicables en la operación.

A nivel externo, hemos continuado con nuestras campañas de cuidado del ambiente a través de la devolución de las baterías usadas. Hemos realizado pautas en diferentes medios de comunicación: redes sociales, televisión, radio y prensa.

Adicionalmente, a partir de este año hemos iniciado la realización de exposiciones en congresos e instituciones académicas, invitados por SumaRSE para compartir nuestras iniciativas ambientales y los resultados de las diferentes mesas de trabajo en las que hemos participado. Por último, participamos en eventos ambientales que promueven el incremento de la conciencia ambiental de los ciudadanos.

Exposiciones (dictada a personal externo): esta iniciativa consiste en acudir a la invitación de organizaciones que nos invitan a exponer las buenas prácticas ambientales que implementamos en materia ambiental. El principal tema del que exponemos en escenarios externos a la organización, guarda relación con nuestro programa de recolección y disposición ambiental responsable de las baterías usadas. Sin embargo, existen otros específicos como resultados del proyecto de medición de la Huella de Carbono, del cual también hemos sido parte.

Terra Expo 2013
Centro de Convenciones Atlapa
31 de mayo de 2013

Foro Universitario Cambio Climático
Universidad Tecnológica de Panamá
26 de septiembre de 2013

Comunicación en Medios

Seguidamente, compartimos algunos resultados obtenidos que guardan relación con este principio:

Resultados #1 - Horas de formación ambiental 2013

Total de de asistentes y de horas de formación ambiental 2013

	Panamá	Interior	CEDIS Introducción
Cantidad de formaciones	4	4	4
Horas de formación	4	4	2
Total horas de formación	16	16	8
Total de colaboradores	30	23	31
Total horas de formación	30	23	31

40	Total horas de formación ambiental 2013
84	Total asistentes a formación ambiental 2013

En La Casa de las Baterías estamos comprometidos con brindar a nuestros colaboradores las horas de formación necesaria que le aseguren el conocimiento suficiente para proporcionar un excelente servicio y desarrollar procesos que cumplan con nuestros requisitos internos.

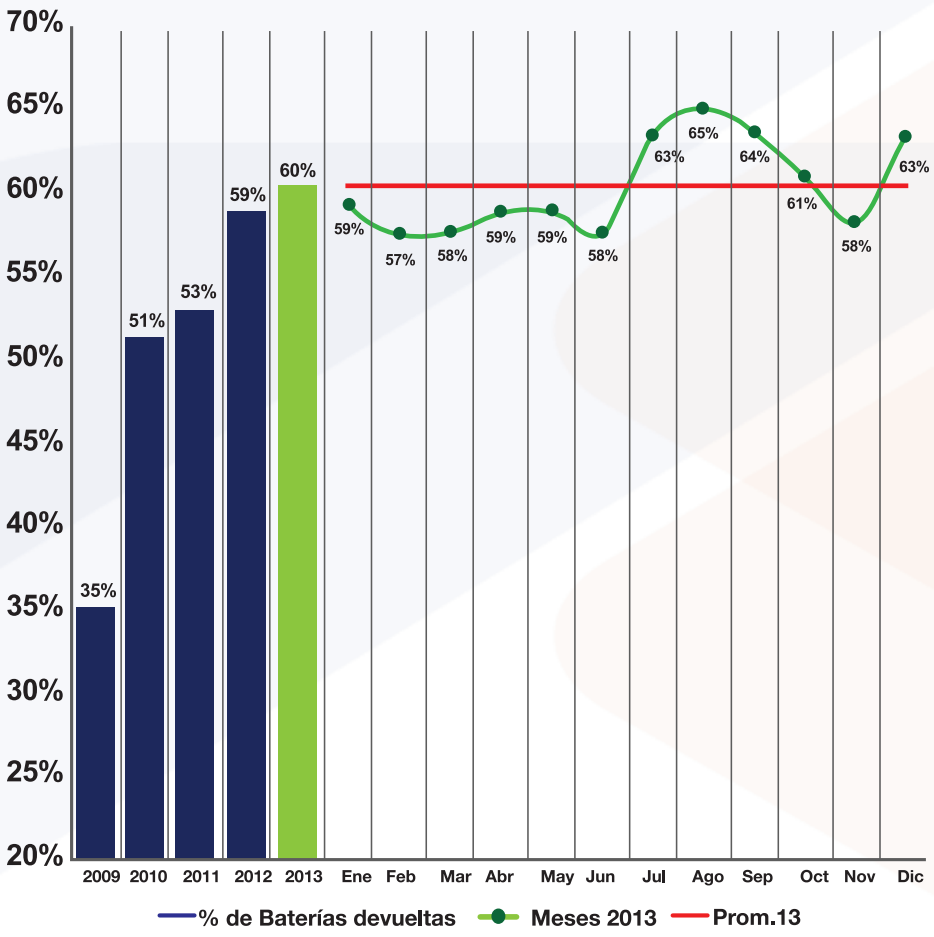
Resultados: Desde mayo a diciembre del 2013 dedicamos 40 horas de formación en temas ambientales a nuestros colaboradores de todo el país. Un total de 84 personas asistieron a estas sesiones de capacitación ambiental.

Acciones implementadas:

a. Seguir comunicando dentro y fuera de la organización nuestro compromiso ambiental. Calcular la cantidad de horas dedicadas a fomentar la conciencia ambiental en actividades externa a la organización.

Resultados #2 - Respuesta del mercado a nuestras iniciativas ambientales 2013

2.1 Total de baterías usadas devueltas para reciclar - Sucursales 2013



Al ser nuestro principal aspecto ambiental, cada una de las iniciativas que emprendemos tienen como uno de los principales propósitos, el incrementar el número de baterías usadas que recolectamos del mercado para disponer de forma ambientalmente correcta. Por otro lado, promovemos a lo interno de la organización el uso eficiente de los recursos.

Resultados: El gráfico permite identificar que desde el 2009, las iniciativas ambientales implementadas en La Casa de las Baterías han generado resultados positivos con el paso de los años. En 5 años hemos logrado incrementar +25% el número de baterías usadas que nuestros clientes deciden dejar en nuestras sucursales, al tener la necesidad comprar una nueva batería. Comparando el 2012 frente al 2013, obtuvimos un crecimiento de +1% y el crecimiento más amplio se dio en el periodo 2009 - 2010 (+16%).

Acciones implementadas:

a. Establecer una meta para medir la eficacia de nuestros esfuerzos de promoción ambiental.
b. Realizar las iniciativas ambientales necesarias para lograr el cumplimiento de nuestro objetivo.

¿Qué planes tenemos en la mira?

Tenemos previsto continuar con nuestros esfuerzos de promoción interna y externa, mediante jornadas de formación, participación en escenarios donde podamos compartir y conocer buenas prácticas ambientales, al igual que innovar en las acciones implementadas a la fecha para asegurar que nuestro mensaje llegue a más personas.

Principio 9

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

Principios Ambientales

En La Casa de las Baterías estamos comprometidos con la gestión eficaz de los aspectos ambientales, significativos o no, que se generen producto de nuestras operaciones. Asimismo, estamos comprometidos a la identificación e introducción de productos cuyo uso sea más eficiente o amigables con el ambiente.

En este sentido, hemos incorporado a nuestra oferta los siguientes productos:

Al introducir al mercado las pilas recargables, quienes tengan la necesidad de usarlas podrían reducir hasta 300 pilas regulares por cada pila recargable. Variables tales como el tipo de equipo que consumirá la energía de la batería, la forma de uso, el tiempo de descarga, entre otras, podrían incidir en que este número cambie. Sin embargo, es indiscutible la reducción de residuos que se produce al reemplazar las pilas no recargables por aquellas que sí lo son.

MEDIO AMBIENTE

Para los sistemas de alarmas se han introducido baterías de larga duración. Por ejemplo las baterías de litio de 9 votls, las cuales poseen 10 años como vida útil* pueden equivaler a 5 baterías tradicionales.

* Nota: Variables tales como el tipo de equipo que consumirá la energía de la batería, la forma de uso, el tiempo de descarga, entre otras, podrían incidir en los años declarados de vida útil.

Cargadores solares

Los teléfonos inteligentes y tablet son equipos de uso diario y la necesidad de recargar las baterías para continuar su uso es recurrente. Para esta necesidad, hemos incorporado cargadores que absorben la energía solar para que pueda ser usada igualmente, cargando su teléfono móvil.

Lámparas solares

Para suplir las necesidades de iluminación temporal, hemos puesto a disposición de nuestros clientes lámparas solares que, según el modelo, pueden servir para cargar su celular.

En la La Casa de las Baterías proveemos soluciones integrales de energía y protección eléctrica, alguno de ellos implementados con tecnología solar. Según las necesidades del cliente, estos sistemas de respaldo podrían, ante la falta de fluido eléctrico, reemplazar la existencia de plantas eléctricas y consecuentemente, el uso de combustible fósil.

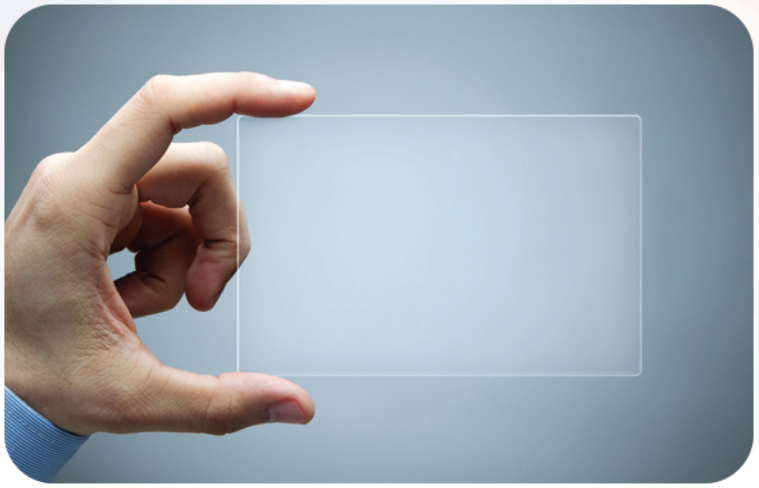
¿Qué planes tenemos en la mira?

En La Casa de las Baterías seguiremos trabajando por incorporar productos más eficientes, más amigables con el ambiente que suplan las necesidades de nuestros clientes y aseguren un desempeño ambiental óptimo.

Principio 10

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

Ética, integridad y Transparencia



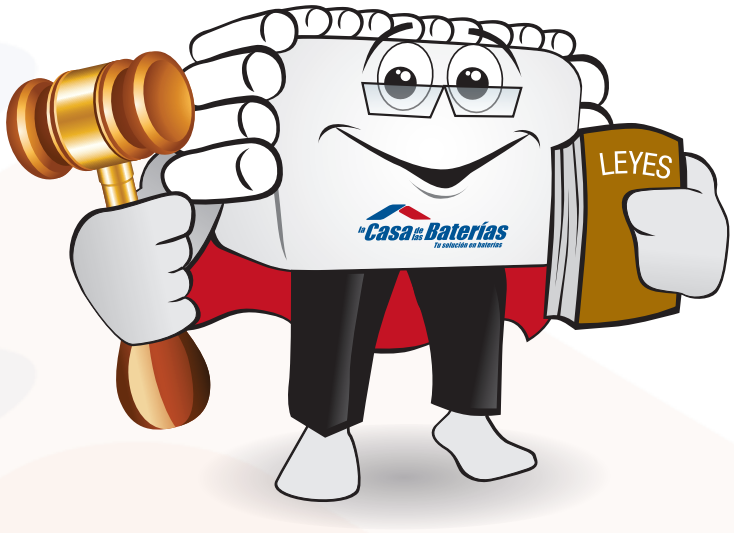
La corrupción puede adoptar muchas formas, desde un pequeño tráfico de influencia hasta el soborno más institucionalizado. La definición de corrupción que da Transparencia Internacional (IT) es “el abuso del poder encomendado para el beneficio propio”. Esto puede significar no solamente beneficios financieros sino también otro tipo de ventajas. Además, esta definición se aplica tanto al sector público como al privado. Naciones Unidas ha definido corrupción como el abuso de poder para obtener ganancias privadas.

Las Directivas de la OCDE para las Multinacionales definen la extorsión del siguiente modo: “Sobornar es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de las personas involucradas.”

Los Principios empresariales de Transparencia Internacional para oponerse al soborno, lo definen del siguiente modo: “Soborno: Un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo deshonesto o ilegal en la conducta de la gestión de una empresa”.

No a la corrupción

El constante crecimiento de nuestra Empresa la cual nos llena de orgullo, nos obliga a incrementar esfuerzo humano y de sistemas, innovando e implementando controles y procedimientos de seguridad contra la corrupción.



Compromiso

Como un gran grupo, Casabat se une día a día para combatir esta mala práctica. Dentro del marco de ética e integridad, debemos seguir formando profesionales con vocación de servicio y compromiso social, así como ciudadanos conscientes del protagonismo que tenemos para evitarlo, esto, sumando a un programa de incentivos, sin duda alguna nos llevará a la excelencia empresarial. Tenemos un compromiso permanente para que nuestras prácticas y operaciones sean transparentes y con ética, de manera que no perjudiquemos a nuestros clientes internos y externos.

Mantenemos estos principios para actuar contra la Corrupción y el Soborno:

- Transparencia
- Reconocimientos

ACCIONES:

Las actividades conjuntas contribuyen a reforzar la capacidad de implementar nuestros compromisos con los objetivos de anticorrupción del Pacto Global. La adopción del Décimo Principio nos compromete con los más de 3.800 participantes del Pacto Global de la ONU, no sólo en la prevención del soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también en el desarrollo de políticas y programas concretos que aborden estos problemas.

En la lucha contra la corrupción y la implementación de este principio en el seno de nuestra organización, hemos implementado:

- Una política de sanciones para el personal que lleve malas prácticas o participe en actividades ilícitas

- Un mejor control en la contratación del personal que supervisa el cumplimiento en nuestros establecimientos

- Mantenemos una fluida comunicación con nuestros colaboradores, de manera tal que siempre estén informados, destacando nuestros valores, políticas y procedimientos

- Nos enfocamos en la frase “ganar ganar”; comprometidos en que esto sea una actitud y una forma de llevar adelante la relación cliente - colaborador – empresa.

Como última acción, nos hemos adherido con la RSE. Esto nos permite el control en compras para evitar el favoritismo y sirviendo como ente fiscalizador, con la implantación de una cadena de suministro responsable basada en el cumplimiento obligatorio de los proveedores en cuanto a su Código Ético y de Conducta.

Igualmente integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Principio 10 sea parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de nuestra actividad empresarial.

RESULTADOS:

En la Casa de las Baterias nos esforzamos para que todo el personal se sienta equipado para identificar la corrupción y empoderado para hacer algo al respecto.

Un enfoque fuerte, externo e interno, frente a la corrupción puede definir la reputación de la organización como capaz de rendir cuentas, ofreciéndole al personal una visión inspiradora sobre un futuro sin corrupción.

la Casa de las Baterías
Tu solución en baterías
40 años