

INNOVACIÓN RESPONSABLE

protección femenina



para el cuidado del bebé



cuidado familiar



PASIÓN POR LAS BUENAS IDEAS

7° REPORTE DE SUSTENTABILIDAD: 2014

— GUÍA GRI G4 - ISO 26.000:2010 —



Kimberly-Clark

Compartimos tu vida



BUENAS IDEAS

- en acción -

En Kimberly-Clark la sustentabilidad es nuestro norte para seguir creciendo en cada uno de los países en los que operamos desde hace más de 142 años, acompañando siempre la vida de las personas en cada una de sus etapas, y siendo parte de su mundo.

En este camino que recorremos, nuestro equipo trabaja para mejorar la manera en que operamos e integrar la sustentabilidad en el tejido de la empresa. Para lograr este objetivo la PASIÓN por lo que hacemos ha sido y sigue siendo nuestro gran motor de avance y movimiento: motor para la innovación, para el crecimiento, para pensar y buscar nuevas formas de hacer las cosas, y generar nuevas IDEAS.

Pero sabemos que esta PASIÓN por las BUENAS Ideas, como dice el título de este nuevo Reporte de Sustentabilidad, no sería nada sin la ACCIÓN. Por eso, en estas páginas encontrarán un testimonio de la innovación puesta en acción para la gestión de la sustentabilidad: la creación de nuevas categorías de productos, el desarrollo de productos de calidad y excelencia que tienen en cuenta las necesidades de las personas, y la puesta en marcha de diferentes programas e iniciativas que buscan impactar positivamente en el ambiente y en la comunidad.

La sustentabilidad es el camino que elegimos para ponernos en acción, innovar y generar iniciativas para comprometernos con las PERSONAS, cuidar el PLANETA y mejorar nuestros PRODUCTOS.

EL ALCANCE DE NUESTRO REPORTE

NOMBRE DE LA PUBLICACIÓN:
REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2014

ENTIDADES INCLUIDAS:
KIMBERLY-CLARK ARGENTINA S.A.



**ALCANCE
 GEOGRÁFICO**

OPERACIONES DE KIMBERLY-CLARK EN LA ARGENTINA.



**CICLO DE
 PRESENTACIÓN**

ANUAL. ESTE ES EL SÉPTIMO REPORTE PUBLICADO.

PERÍODO CUBIERTO →
ENERO A DICIEMBRE DEL AÑO 2014.

Año 2014.
 Además, incluimos indicadores
 cuantitativos de 2013 a efectos
 comparativos.

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES APLICADOS:

**GUÍA G4 DE LA
 GLOBAL REPORTING INITIATIVE**

(Global Reporting Initiative - GRI).
 Opción de conformidad "Esencial".

**NORMA INTERNACIONAL
 ISO 26000:2010.**

Utilizamos esta norma como guía
 para integrar la responsabilidad
 social en nuestros valores y prácticas.

ESTRUCTURA DEL REPORTE

La estructura está planteada en base a nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2015, cuyos tres pilares fundamentales son: Personas, Planeta, Productos.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE:

El Comité Interno de Sustentabilidad, integrado por miembros de todas las áreas de la compañía, trabajaron en el relevamiento de información basado en los lineamientos internacionales. Este proceso cuenta con el aval del Comité de Dirección, responsable de aprobar los contenidos, previo a su publicación.

VERIFICACIÓN DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE:

Utilizamos el servicio ofrecido por esta organización, "GRI Materiality Disclosures Services", que incluyó la revisión de los indicadores G4-17 a G4-27 de los Contenidos Básicos Generales, con foco en la definición de los asuntos materiales, su cobertura y la información sobre el relacionamiento con los grupos de interés.

7° REPORTE DE SUSTENTABILIDAD



ÍNDICE

EN PRIMERA PERSONA | 07.

DESTACADOS 2014 | 11.

NOSOTROS | 15.

CONOCÉ KIMBERLY-CLARK	16.
NUESTRA GESTIÓN SUSTENTABLE	19.
TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO	24.
PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN 2014	29.

PERSONAS | 31.

NUESTRO EQUIPO	32.
+ conUNIDAD	49.
NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	55.

PLANETA | 59.

COMPROMISO CON LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	60.
EL CUIDADO DEL AGUA	61.
ENERGÍA	63.
GESTIÓN DE RESIDUOS	66.
LA SUSTENTABILIDAD Y NUESTROS PRODUCTOS	70.

PRODUCTOS | 73.

NUESTRAS MARCAS Y PRODUCTOS	74.
LA CALIDAD EN TODAS NUESTRAS OPERACIONES Y PRODUCTOS	77.
NUESTROS CLIENTES, ALIADOS FUNDAMENTALES	79.
VALOR AGREGADO A PROVEEDORES	81.

EN FOCO | 91.

INDICADORES: GRI 64 E ISO 26.000 | 94.

TU OPINIÓN | 103.

LA INNOVACIÓN
ES UN VALOR PARA
NUESTRA GESTIÓN



VF LAO Región Austral



PABLO LATRÓNICO

EL VALOR DE LA INNOVACIÓN

Con mucho orgullo les presentamos nuestro séptimo Reporte de Sustentabilidad, elaborado sobre la base de nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2015 y los pilares sustentables que nos rigen como compañía y que internamente englobamos en tres: **Personas, Planeta y Productos**. Este Reporte, que sintetiza las metas, acciones y proyectos, muestra también los logros de todo un año de trabajo en la Argentina, en cada una de las plantas y operaciones con las que estamos presentes en el país.

Un año más, afianzamos nuestro compromiso con el desarrollo sustentable promoviendo el trabajo en equipo, la pasión y el respeto, claves para alcanzar nuestros objetivos, que trascendieron la elaboración de productos de alta calidad.

Las metas conseguidas en nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2015 (integrada a nuestro plan de negocios), buscan afianzar nuestra reputación y acercarle también a nuestra gente una propuesta de valor que le permita liberar su potencial. Asimismo, internamente, el Comité de Sustentabilidad monitoreó el desarrollo y logro de cada uno de los objetivos que nos propusimos en el marco de dicha Estrategia.

Somos una compañía global con metas globales y adaptación local. Desde esa concepción, en 2014 estuvimos atentos a los asuntos que, junto con nuestros grupos de interés, definimos como estratégicos. Así, consideramos a las comunidades en las que operamos y nos aseguramos de llevar a cabo prácticas de negocios sustentables, que aportaran cambios positivos para las personas. Gestionamos nuestras operaciones con respeto por el medio ambiente, y adaptamos nuestros procesos y proyectos para cuidar al máximo los recursos naturales, porque entendemos que son limitados. Con creatividad, responsabilidad y profesionalismo, generamos nuevos productos y modelos de negocios, y mejoramos los existentes.

Estamos muy cerca de completar el camino que iniciamos hace casi cinco años y que plasmamos en una Estrategia y en una Visión 2015. Nuestro faro será en un futuro cercano la Visión 2022, que establece nuevas metas y objetivos globales a cumplir.

Les agradezco por ser parte de este amplio recorrido, concreto e integrador. Nuestro desafío es seguir mejorando, aún más, nuestra gestión y nuestra impronta.

Queremos un mejor futuro para todos. Intentarlo vale la pena.

Cordialmente.

PABLO LATRÓNICO

Director de Asuntos Legales y Corporativos LAO Región Austral



FERNANDO HOFMANN

UNA GESTIÓN SUSTENTABLE

Contribuir a generar mejores condiciones de vida en cada una de las comunidades en las que estamos presentes es parte de la misión que nos guía como compañía y es parte inherente a nuestra Estrategia de Sustentabilidad.

Con el bienestar de las personas en el centro, hoy la sustentabilidad en Kimberly-Clark se integra a nuestra estrategia de negocio y es transversal a todas las áreas. Para la compañía, pensar en sustentabilidad es pensar en todo: en la innovación continua de nuevas categorías y productos; en la inversión local para seguir creciendo como empresa con productos esenciales para la vida de las personas; y en el impacto positivo en la comunidad y en el medio ambiente.

En línea con las mejores prácticas a nivel internacional, continuamos utilizando la Guía G4 de la Iniciativa de Reporte Global (*Global Reporting Initiative*, GRI) opción de conformidad "Esencial", y la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000:2010. Nuestro Comité Interno de Sustentabilidad, integrado por miembros de las distintas áreas, relevó información sobre la base de estos lineamientos internacionales y luego, el Comité de Dirección revisó y aprobó los contenidos. Así, tras un trabajo muy consciente y en equipo, elaboramos un Reporte más conciso, enfocado en los asuntos relevantes y en la gestión de la sustentabilidad.

Durante 2014 y bajo nuestro programa de inversión social +comUNIDAD, sumamos nuevos beneficiarios y destinamos recursos para mejorar la vida comunitaria. Hoy llegamos a miles de personas en todo el país con nuestras iniciativas de: +comUNIDAD Salud, enfocada en implementar acciones de prevención y educación dirigidas al grupo familiar; +comUNIDAD Educación, con el que tratamos de brindar herramientas de promoción social a niños y adolescentes; +comUNIDAD Calidad de Vida, programa con el que mejoramos la vida de la comunidad mediante el deporte, la cultura, el esparcimiento y la recreación; y +comUNIDAD Voluntariado, donde invitamos a nuestros colaboradores a formar parte de diferentes iniciativas, con una participación que va en aumento y que en 2014 alcanzó los 554 participantes.

En este marco hemos seguido implementando programas como *Aprendiendo Juntos*, desarrollado año a año junto a la Fundación Conciencia para la promoción social de niños y adolescentes. O nuestra Posta Sanitaria en Pilar, junto a la Universidad Austral, un programa integral de salud comunitaria que brinda atención médica primaria, talleres sobre salud, higiene y nutrición y actividades para la prevención de enfermedades y adquisición de hábitos saludables. Estas y otras acciones están realizadas en conjunto con gobiernos, ONGs e inclusive otras empresas, desde el espíritu colaborativo y de trabajo en equipo.



También este año seguimos avanzando en diferentes metas de nuestro eje **PLANETA** y desarrollamos proyectos que impactaron en la disminución de nuestra huella de carbono y consumo de energía. La Planta de Bernal redujo el consumo de agua, que se encuentra ya en niveles por debajo del límite global para plantas manufactureras de papel tissue y se mantuvo entre las mejores de Kimberly-Clark Corporation. En Pilar, convertimos unas 20 toneladas de residuos orgánicos en 180 kilos de humus y seguimos trabajando para reducir el porcentaje de residuos productivos enviados a relleno sanitario con el objetivo cercano de reducirlo a cero. Además, debemos destacar el reconocimiento ambiental recibido por parte del gobierno de la Provincia de San Luis por los programas de sustentabilidad que desarrollamos en esa provincia.

Bajo el eje **PRODUCTOS** también desarrollamos iniciativas que reflejaron nuestro compromiso con la sustentabilidad. Con más de 100 productos en el mercado que ofrecen soluciones para el cuidado personal, seguimos desarrollando innovaciones que puedan reducir el impacto de nuestros productos en el entorno. Así, lanzamos iniciativas como el nuevo envase de Huggies con hasta un 51% de polietileno verde que captura el CO₂ de la atmósfera y ayuda a reducir las emisiones al ambiente. En esta línea, el 100% de la fibra utilizada en nuestros procesos proviene de proveedores certificados con el *Forest Stewardship Council* (FSC). Entre algunas acciones de las marcas se destaca también la acción de reciclado de Huggies, de un total de 28.000 packs de pañales y toallitas húmedas que fueron convertidas en bolsas de basura para la recolección en nuestras propias oficinas.

Asimismo, en conjunto con la cadena de valor, y a través de la plataforma "La Salud está en tus Manos", concientizamos sobre el cuidado de los recursos y hábitos de higiene. Por medio del programa *Integrity Project*, continuamos trabajando de manera estrecha con nuestros proveedores para asegurar la puesta en prácticas de los estándares de cumplimiento social del proveedor, un pilar fundamental de los programas de responsabilidad en el lugar de trabajo de Kimberly-Clark.

Todos estos logros no hubieran sido posibles sin el esfuerzo y dedicación de nuestros colaboradores, más de 1.300 en toda la Argentina. Desde nuestro pilar **PERSONAS** les ofrecimos durante el pasado año nuevas oportunidades en un ambiente en el que pudieran dar lo mejor de sí mismos y sentirse valorados. Lanzamos un nuevo programa de inducción, los capacitamos y favorecimos su crecimiento profesional y personal. Un ejemplo concreto: más de 500 colaboradores participaron en los entrenamientos vinculados con la cultura *LEAN*, y entre todos superaron las 29.000 horas hombre/capacitación.

Los invito a acercarse a este nuevo Reporte con una mirada crítica y constructiva. Los animo, también, a enviarnos sus sugerencias o comentarios de mejora, tan valiosos para afianzar año tras año esta herramienta que es para nosotros, por sobre todo, un punto de partida para iniciar un nuevo año superando las metas y objetivos anteriores.

Atentamente,



FERNANDO HOFMANN

ESTOS FUERON
NUESTROS LOGROS
DURANTE 2014

NUESTROS LOGROS 2014



PERSONAS

IMPLEMENTAMOS CAPACITACIONES PARA NUESTROS EMPLEADOS



47 MUJERES
EN PUESTOS DE LIDERAZGO

PROGRAMAS PARA GERENTES, LÍDERES
Y DE DESARROLLO GENERAL

NUESTRO PROGRAMA VIVIR BIEN SE BASA EN 4 EJES:
TRABAJO, SALUD FÍSICA, SALUD EMOCIONAL Y ESPARCIMIENTO

IMPLEMENTAMOS EL PROGRAMA PRIMERA IMPRESIÓN EN PASO GRANDE, SAN LUIS
REFORESTAMOS LOS ACCESOS



554 EMPLEADOS
PARTICIPARON DE ACCIONES
DE VOLUNTARIADO

ATENDIMOS **+de 3.700**
CONSULTAS MÉDICAS
EN LA POSTA SANITARIA

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS SE FORMALIZA EN NUESTRA
POLÍTICA DE EMPLEO, NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA
Y EL CUMPLIMIENTO SOCIAL DEL PROVEEDOR

NUESTROS LOGROS 2014



PLANETA

NUESTRA PLANTA DE BERNAL CONSUME AGUA POR DEBAJO DEL LIMITE GLOBAL PERMITIDO PARA PLANTAS DE PAPEL TISSUE, SIENDO UNA DE LAS MEJORES DE KIMBERLY-CLARK CORPORATION

10.6% DE REDUCCIÓN EN LA HUELLA DE AGUA AZUL DIRECTA EN LA PLANTA DE BERNAL

8% Y 4% DE REDUCCIÓN EN CONSUMO DE ENERGÍA EN LA PLANTA BERNAL Y SAN LUIS

ENFOCADOS EN LA DISMINUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO IMPLEMENTAMOS PROYECTOS EN NUESTRAS PLANTAS DE BERNAL, PILAR Y SAN LUIS

EN PILAR CONVERTIMOS **20** TONELADAS DE RESIDUOS ORGÁNICOS EN **180** KILOS DE HUMUS

DICTAMOS CAPACITACIONES PARA NUESTROS EMPLEADOS SOBRE CLASIFICACIÓN, RECOLECCIÓN, DISPOSICIÓN FINAL Y RECICLADO

RECICLAMOS 28.000 PACKS DE PAÑALES Y TOALLITAS HÚMEDAS EN UNA ESTRATEGIA JUNTO A LAS PAÑALERAS

NUESTROS LOGROS 2014



PRODUCTOS

+100 PRODUCTOS EN EL MERCADO
PARA EL CUIDADO PERSONAL

93% DE NUESTRAS COMPRAS
SE REALIZAN A PROVEEDORES NACIONALES



NUEVA BOLSA ECOAMIGABLE DE HUGGIES NATURAL CARE
CON 51% DE POLIETILENO VERDE QUE CAPTURA EL CO₂ Y AYUDA A REDUCIR LAS EMISIONES

1,7 MILLONES
DE PESOS INVERTIDOS EN LA COMPRA
DE INSTRUMENTOS DE LABORATORIO
PARA GARANTIZAR LA CALIDAD
DE NUESTROS PRODUCTOS

“LA SALUD ESTÁ
EN TUS MANOS”
CONCIENTIZAMOS SOBRE
EL CUIDADO DE LOS RECURSOS
Y LA IMPORTANCIA DE LA HIGIENE

PROMOVEMOS UNA RELACIÓN DE ENTENDIMIENTO Y FIDELIZACIÓN CON LAS PAÑALERAS 
ALCANZANDO A **32** CLIENTES Y **1.400** LOCALES

INTEGRITY PROJECT CAPACITACIONES PARA PROVEEDORES
DONDE REALIZARON EJERCICIOS DE AUTO-DIAGNÓSTICO EN SUSTENTABILIDAD

Innovación, inversión y gestión transparente
definen nuestra forma de desarrollar
productos de alta calidad.

SOMOS PIONEROS

CREAMOS 5 DE LAS 8 CATEGORÍAS
DE PRODUCTOS EN LAS QUE COMPETIMOS

NUESTRA APUESTA POR ARGENTINA

+ de **1.300**
COLABORADORES

3 PLANTAS DE PRODUCCIÓN
3 CENTROS DE DISTRIBUCIÓN
WORLD CLASS



BUENAS IDEAS

EN LA GESTIÓN DE
NUESTRA COMPAÑÍA

SOBRE NOSOTROS
**CONOCÉ
KIMBERLY-CLARK**



PIONEROS EN EL MUNDO

Desde 1872 Kimberly-Clark ha transformado grandes ideas en productos innovadores, permitiendo una mejor calidad de vida a millones de consumidores. Una de cada cuatro personas elige nuestras marcas alrededor del mundo.

+ de 42.000 EMPLEADOS

**CREAMOS 5 DE LAS 8 CATEGORÍAS
DE CONSUMIDORES EN LOS QUE COMPETIMOS**

ESTAMOS PRESENTES
EN 63 PAÍSES

 PUNTOS DE VENTA
en más de **150**
NACIONES

SOMOS LA **Nº1**
COMPAÑÍA **o Nº2**
EN MÁS DE
80 PAÍSES



NUESTRA VISIÓN

Ser una compañía líder, que crece y que mantiene una rentabilidad sustentable. Para ello, asumimos el compromiso de ser los mejores, con un equipo con mentalidad ganadora y profesionales orgullosos de pertenecer a Kimberly-Clark.

LOS PILARES
DE NUESTRA
GESTIÓN

NUESTROS PILARES

Innovación, nuestras marcas, foco en los consumidores y en los clientes, excelencia en la ejecución e imagen corporativa.

NUESTROS VALORES

Pasión, respeto, actitud ganadora, trabajo en equipo y credibilidad.

NUESTRA APUESTA POR LA ARGENTINA

Desde hace 23 años ofrecemos en el país productos descartables de alta calidad para la salud, la higiene y el cuidado personal. Nuestras marcas acompañan a los argentinos con más de 100 productos en las diferentes etapas de sus vidas: Huggies, Kotex, Scott, Kleenex, Poise, Plenitud y Kimberly-Clark Professional. Para ellos, innovamos, invertimos y renovamos nuestro compromiso de manera constante.

Innovación, inversión, sustentabilidad y gestión transparente definen nuestra forma de desarrollar productos de alta calidad.

NUESTRO EQUIPO ESTÁ FORMADO POR
1.373 EMPLEADOS

3 PLANTAS
INDUSTRIALES
EN PILAR, BERNAL Y SAN LUIS

3 CENTROS DE
DISTRIBUCIÓN
WORLDCLASS
EN SAN LUIS Y BUENOS AIRES

OFICINAS
EN BUENOS AIRES 

UNA BUENA GESTIÓN PARA EL DESEMPEÑO ECONÓMICO

Logramos un crecimiento sostenido durante los últimos años gracias a nuestra capacidad de innovación, inversión y gestión sustentable. Asimismo, obtuvimos récords de facturación y de volumen en todas las categorías, y aportamos al crecimiento económico del país a través de cuatro factores: empleo, capacitación, intervención social e inversión.



LOGRAMOS EL
CRECIMIENTO DE
NUESTRAS VENTAS

DESEMPEÑO FINANCIERO (en millones de pesos)

	2013	2011
Ventas netas	2.387	3.445
Patrimonio neto	656	910
Impuestos y tasas (1)	165	289
Sueldos y jornales, gratificaciones e indemnizaciones	294	403
Cargas sociales	71	92
Pago a proveedores	1.843	2.438
Inversión social (en miles de pesos)	0,804	0,919

(1) Este concepto incluye el impuesto a las ganancias, impuesto sobre los ingresos brutos, impuesto sobre los débitos y créditos bancarios, tasa de alumbrado barrido y limpieza, tasa de seguridad e higiene, impuesto inmobiliario, impuesto de sellos CABA, tasa de efluentes, tasa de motores y calderas, tasa anual IGI, tasas y tarifas de exportación, tasas y derechos de importación.

NUESTRO CRECIMIENTO A TRAVÉS DE LA INNOVACIÓN Y LA GESTIÓN SUSTENTABLE



NUESTRAS
EXPORTACIONES

EXPORTACIONES E INVERSIONES (en millones de USD)

	2013	2011
Exportaciones	73	65
Inversiones de capital	16	17



LOS PILARES DE

NUESTRA GESTIÓN SUSTENTABLE

Trabajamos para preservar el capital natural del planeta y para promover el progreso socioeconómico de las comunidades en las que operamos. Nuestra **Visión 2015** orienta nuestras metas y actividades; con un enfoque integral, representa el ciclo completo de nuestras responsabilidades.

Nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2015 plantea objetivos que requieren una integración con el Plan de Negocios y una mayor innovación en nuestros productos, y nos desafía a consolidar nuestra reputación y a medir nuestro progreso con metas concretas en tres pilares: Personas, Planeta y Productos. Monitoreamos el progreso y cumplimiento de estos objetivos a través del Comité de Sustentabilidad.





NUESTRO PROGRAMA **PROYECTAR**

Proyectar es el programa insignia de Kimberly-Clark Argentina, basado en nuestros pilares y objetivos de Sustentabilidad 2015, que busca un mejor futuro para todos. Proyectar en Kimberly-Clark significa asegurar que nuestras prácticas de negocios aporten cambios positivos para las PERSONAS en las comunidades en las que operamos; adoptar prácticas sustentables, que nos permitan crecer de manera hábil y responsable en un PLANETA con recursos limitados; e innovar con nuestros PRODUCTOS y modelos de negocios para alcanzar nuevos consumidores, con la calidad y la excelencia que nos caracterizan.

PERSONAS

NUESTRO FOCO EN:	ACCIÓN	VIVIR BIEN
	OBJETIVO	Mejorar la calidad de vida de todos los empleados en cuatro ejes principales: Trabajo, Esparcimiento, Salud Física y Salud Emocional.
EMPLEADOS	METAS 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a los objetivos del programa Vivir Bien.
	GRADO DE AVANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Continuamos alentando la mejora del equilibrio entre la vida personal y la profesional, mediante iniciativas para nuestros empleados relacionadas con el bienestar dentro del trabajo, la salud física y emocional y acciones de esparcimiento.
	METAS 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar afianzando el programa Vivir Bien entre los empleados. • Redefinir el plan de capacitación. • Consolidar una nueva forma de trabajar como marca de Recursos Humanos, a través de distintas acciones que realizaremos durante el año.
NUESTRO FOCO EN:	ACCIÓN	+ comUNIDAD • SUMANDO VALORES
	OBJETIVO	Desarrollar iniciativas sociales con impacto positivo en las comunidades, acercando oportunidades a los individuos para que desarrollen su potencial y mejoren su calidad de vida.
COMUNIDAD	METAS 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar nuevas acciones de Sumando Valores. • Implementar nuevos programas con la Fundación Caminando Juntos. • Incorporar al menos un pasante de Aprendiendo Juntos. • Incrementar la participación de empleados en voluntariados.
	GRADO DE AVANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos dos nuevas acciones de Sumando Valores: el valor del agua y de los hábitos sustentables. • Continuamos con los programas Invertir Vale la Pena y Desde Adentro, junto a Caminando Juntos. Además se realizaron otras acciones, como: Festejo del Día del Niño y Vuelta al Cole. • Entrevistamos candidatos de Aprendiendo Juntos para una futura incorporación a la compañía. • Cada vez más empleados se suman a las actividades de voluntariado.
	METAS 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con nuestro programa Sumando Valores. • Ampliar nuestro programa Aprendiendo Juntos para que cada vez beneficie a más personas. • Incrementar la participación de colaboradores en voluntariados. • Desarrollar un programa con foco en la Primera Infancia. • Dar continuidad a nuestro proyecto de Calidad de Vida en Paso Grande, San Luis.



PLANETA

VISIÓN 2015	ACCIÓN	NUESTRO FOCO EN:
<p>Mejorar en forma continua la gestión del medioambiente de las plantas de Kimberly-Clark, fomentar la sustentabilidad en los productos y procesos, y aumentar el desempeño medioambiental más allá del cumplimiento legal para contribuir con la reputación y la ventaja competitiva.</p>	OBJETIVO	
<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a nuestro proyecto de acceso al agua y fuentes de trabajo en Paso Grande, San Luis. 	METAS 2014	MEDIO AMBIENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Se inició con éxito la segunda etapa de Paso Grande, capacitando a los pobladores para la cosecha y venta de especias. • Se realizaron reuniones junto al Comité de Sustentabilidad y se generó un proyecto de innovación en packaging (Huggies Natural Care). 	GRADO DE AVANCE	
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar buscando iniciativas sustentables a través de nuestro Comité de Sustentabilidad. • Poner todos nuestros esfuerzos en cumplir las métricas globales a 2015. 	METAS 2015	

PRODUCTOS

INTEGRITY PROJECT	ACCIÓN	NUESTRO FOCO EN:
<p>Estimular a los proveedores para que desarrollen una gestión orientada hacia la Sustentabilidad.</p>	OBJETIVO	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar dos talleres de capacitación a proveedores. 	METAS 2014	PROVEEDORES
<ul style="list-style-type: none"> • Se realizó un encuentro con proveedores donde realizamos un taller para capacitarlos en sustentabilidad y presentamos herramientas de gestión sustentable para aplicar en sus empresas. Además, realizamos un ejercicio auto-diagnóstico en sustentabilidad con cada participante. 	GRADO DE AVANCE	
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar capacitando a nuestros proveedores PyME en temáticas que les sirvan para su desarrollo y crecimiento. 	METAS 2015	

INTEGRITY PROJECT	ACCIÓN	NUESTRO FOCO EN:
<p>Impulsar a los clientes y consumidores para que desarrollen una gestión orientada hacia la Sustentabilidad.</p>	OBJETIVO	
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir a las pañaleras en el programa Integrity Project, dado que son parte importante de nuestra cadena de valor. 	METAS 2014	CLIENTES Y CONSUMIDORES
<ul style="list-style-type: none"> • Si bien este año no incluimos a las pañaleras en nuestro programa, continuamos poniendo foco en el trabajo con nuestros proveedores y logramos becar a uno de ellos para realizar la Capacitación Ejecutiva en Responsabilidad Social y Sustentabilidad Empresarial de la Universidad de San Andrés. 	GRADO DE AVANCE	
<ul style="list-style-type: none"> • Para llegar a nuestros clientes y consumidores, desarrollaremos acciones en conjunto con foco en la sustentabilidad 	METAS 2015	

LA COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Estableceremos vínculos estrechos con nuestros grupos de interés a través de distintas herramientas y canales de comunicación y participación.

BUSCAMOS LA TRANSPARENCIA CON MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

	ÁREA PRIMARIA DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN O PARTICIPACIÓN
CLIENTES Y CONSUMIDORES	<ul style="list-style-type: none"> Higiene y salud Buen servicio al cliente Sustentabilidad del producto Calidad y seguridad del producto 	<ul style="list-style-type: none"> Promociones Etiquetado del producto Centro de Atención al Consumidor Reuniones con clientes Información online Club Huggies Newsletters
EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> Compensaciones y beneficios Oportunidades de desarrollo Desempeño Salud y seguridad Equidad Sustentabilidad Participación de los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de equipo Intranet Encuestas de clima Reuniones abiertas Voluntariado Gestión del desempeño Reuniones con el Directorio Revista interna Newsweek E-Learnings
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> Contratos Requerimientos de sustentabilidad Prácticas laborales Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Integrity Project Auditorías
COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades laborales Impactos locales Relaciones con la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> Prensa Programas de Inversión Social y de Voluntariado Redes sociales
GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento legal Políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones con funcionarios Participación en cámaras empresarias
ORG. DE LA SOCIEDAD CIVIL Y ACADÉMICAS	<ul style="list-style-type: none"> Medioambiente Inversión social 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sustentabilidad Newsletter externo Comunicados de prensa Reuniones uno a uno Clases en universidades
ACADÉMICOS	<ul style="list-style-type: none"> Sustentabilidad Marketing Recursos Humanos Ingeniería 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sustentabilidad Newsletter externo Comunicados de prensa Programa Jóvenes Profesionales Charlas y presentaciones Programa Sumando Valores



TRABAJAMOS JUNTO A LOS PRINCIPALES ORGANISMOS
 COMPARTIMOS LAS PRÁCTICAS EN SUSTENTABILIDAD
 PROMOVEMOS EL DIÁLOGO, PARA
 PERFECCIONAR NUESTROS PROCESOS DÍA A DÍA

Además, alimentamos una relación activa con otros actores del mercado. En este sentido, no sólo somos miembros de cámaras y asociaciones empresarias relacionadas con nuestra actividad, sino que también participamos en distintas comisiones o comités de trabajo, por ejemplo:

OTROS ACTORES DEL MERCADO	
• Cámara Argentina de la Industria Cosmética y Perfumería (CAPA)	• Asociación de Industrias de Marca (ADIM)
• Cámara Argentina de Anunciantes (CAA)	• Cámara Empresaria del Parque Industrial Pilar (CEPIP)
• Consejo de Autorregulación Publicitaria (CONARP)	• Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)
• Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel (AFCyP)	• Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
• Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina (AmCham)	• Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

CAPACITACIONES
 INTEGRITY
 PROJECT
 PARA NUESTROS
 PROVEEDORES



CADA AÑO
K-C CORPORATION
EVALÚA LA
GESTIÓN DEL
DIRECTORIO

EL COMPROMISO DE **NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO**

El Directorio, conformado por siete miembros es el más alto órgano de gobierno de la empresa. Un conjunto de principios velan por su diseño, su integración y por su funcionamiento, así como por el de sus comités de apoyo.

Los comités, de carácter técnico-profesionales, están organizados según temáticas (Recursos Humanos, Finanzas, *Supply Chain*, Comercial, Legales, Operaciones). Supervisan la gestión del negocio y las relaciones con los grupos de interés. Además, definen el alcance de nuestras políticas y procedimientos operativos en materia de ciudadanía, manejo ambiental y sustentabilidad.

El Grupo de Dirección está compuesto por hasta cinco miembros titulares y sus respectivos suplentes. Identifica y gestiona los riesgos y las decisiones de las operaciones en el país. Está conformado por el VP LAO Región Austral, el *Country Manager* y por cinco directores regionales.

La remuneración del Grupo de Dirección es mensual. Cada año, recibe otra parte variable que se calcula sobre la base de los resultados económico-financieros y de los objetivos de desempeño relacionados con la Sustentabilidad.

Kimberly-Clark Argentina S.A. es una filial controlada por Kimberly-Clark Corporation, con sede en los Estados Unidos. Esta última evalúa cada año el nivel de ejecución del Directorio, así como el cumplimiento del Plan Global de Negocios, que incluye indicadores de desempeño económico, ambiental y social para nuestras plantas y marcas.

Además, el Directorio y el Grupo de Dirección envían a casa matriz informes periódicos sobre la operación local. Cada año, nuestras plantas reciben tres visitas de evaluación, más una auditoría interna de Medio Ambiente, Salud y Seguridad. También se efectúa una auditoría global cada tres años.

NUESTROS 6 COMITÉS ESTÁN ORGANIZADOS POR TEMÁTICAS:
RECURSOS HUMANOS, FINANZAS, SUPPLY CHAIN, COMERCIAL, LEGALES, OPERACIONES

**SUPERVISAN LA GESTIÓN DEL NEGOCIO
Y LAS RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**



NUESTRO GOBIERNO Y LA GESTIÓN DE SUSTENTABILIDAD

Kimberly-Clark define la Estrategia de Sustentabilidad Global y evalúa su cumplimiento en las regiones, y lo incluye en el Reporte de Sustentabilidad Global.

En la Argentina, el Comité de Dirección analiza de manera trimestral el avance de las métricas de sustentabilidad en los ejes "Personas", "Planeta" y "Productos" elaboradas por el Comité Interno de Sustentabilidad.

El Comité de Sustentabilidad multidisciplinario de la Región Austral vela por las iniciativas de la región, contribuye con las estrategias globales de la compañía y define los próximos pasos en el área de Sustentabilidad a nivel local. Está compuesto por representantes de las áreas de Recursos Humanos, *Marketing*, *Trade Marketing*, Legales y Asuntos Corporativos, Operaciones, Calidad y Desarrollo, Distribución y *Supply Chain*. Fuente de motivación y compromiso, el Comité trabaja con metas globales para 2015.

NUESTROS VALORES Y **UNA GESTIÓN TRANSPARENTE**

EL CÓDIGO
DE CONDUCTA
REGULA NUESTRAS
OPERACIONES

La transparencia es un valor que atraviesa todas las operaciones de nuestro negocio. Por eso, cumplimos con todos los requisitos legales y regulatorios, y respetamos parámetros éticos para crecer de manera sustentable.

Contamos con un Código de Conducta con pautas que nos ayudan a desarrollar nuestras operaciones con integridad y según estándares muy altos. Estas indicaciones se centran en tres áreas básicas: la conducta frente al equipo, frente a otros y frente a la compañía, e incluye los siguientes temas:

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA



CON NUESTROS EMPLEADOS

SEGURIDAD, RESPETO Y NO VIOLENCIA
en el lugar de trabajo

DIVERSIDAD | LIBERTAD DE
Y NO DISCRIMINACIÓN | ASOCIACIÓN

DERECHOS HUMANOS

explotación infantil, castigos físicos, abuso
femenino y cualquier otra forma de abuso,
trabajo forzado u obligatorio, discriminación
legítima en el empleo y la ocupación.



CON NUESTRO NEGOCIO

CONFLICTO DE INTERESES | PREVENCIÓN
de fraudes

NO PARTICIPAMOS en
EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
NI EN ACTIVIDADES DE LOBBYING

ANTICORRUPCIÓN | COMPETENCIA



CON NUESTRA COMUNIDAD

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN
DE CONSUMIDORES Y EMPLEADOS

MEDIO AMBIENTE | RELACIONES CON CONSUMIDORES, CLIENTES Y PROVEEDORES



DESARROLLAMOS TODAS NUESTRAS OPERACIONES CON INTEGRIDAD Y ALTOS ESTÁNDARES

El Código se entrega a los empleados cuando ingresan a la compañía y forma parte de su capacitación de inducción. Además, todos los años se hace una encuesta global para comprobar el conocimiento de los empleados. En caso de dudas sobre el Código, los empleados pueden recurrir al líder de su equipo o de otro equipo, a cualquier integrante del equipo de Seguridad Global, a cualquier integrante del Departamento Legal, o a cualquier integrante del Departamento de Recursos Humanos. Para reportar una violación al Código pueden recurrir a estas mismas personas, o denunciar en forma anónima mediante la línea telefónica, correo electrónico o la web destinados a este fin.

92% CONTESTÓ LA ENCUESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA



NUESTRA SEMANA DE LA ÉTICA Y EL CUMPLIMIENTO

Cada año, en el mes de mayo celebramos la Semana de la Ética con el objetivo de desarrollar una cultura integral y de largo plazo. Durante cinco días, invitamos a todos nuestros empleados a participar en propuestas lúdicas y reflexivas que promueven la honestidad y el comportamiento correcto.

Además, durante la Semana de la Ética y el Cumplimiento, el 92% de nuestros empleados completó el entrenamiento del Código de Conducta.



PROMOVEMOS
LA HONESTIDAD
Y EL BUEN
COMPORTAMIENTO

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Nuestra casa matriz audita todos los años las áreas de *Marketing*, Ventas, Recursos Humanos, Abastecimiento y Finanzas, y evalúa los mecanismos de control que aseguran el buen funcionamiento de los procesos y la propiedad de nuestras operaciones.

Esta auditoría cumple con la Ley Sarbanes-Oxley, de los Estados Unidos. Gracias a ella, evitamos fraudes y casos de corrupción, respetamos las normas y las leyes anticorrupción y verificamos la transparencia financiera.

Asimismo, el área de Legales realiza auditorías internas para prevenir contingencias en cada sector: controla cada procedimiento y verifica que se corrijan los desvíos detectados.

Para promover internamente nuestro compromiso con los más altos estándares éticos, realizamos las siguientes iniciativas:

- Capacitaciones sobre políticas y prácticas anticorrupción para todos nuestros empleados. Todas las operaciones reciben entrenamiento presencial para grupos clave o vía *online* con tests de evaluación. En 2014, 496 empleados de la Región Austral y de Procurement LAO recibieron formación.
- El Comité de Dirección recibió entrenamiento en temas de anticorrupción y discutió casos y sanciones aplicadas mediante distintas presentaciones.
- Difusión de la política anticorrupción en nuestros canales de comunicación interna, como la Revista Juntos y el sitio de *e-learning* "Mi Kampus".

REALIZAMOS
CAPACITACIONES
Y E-LEARNINGS
SOBRE PRÁCTICAS
ANTICORRUPCIÓN





PREMIOS 2014

NUESTROS LOGROS Y RECONOCIMIENTOS

PREMIOS EN EL MUNDO

Oficina Nacional del Forest Stewardship Council de los Estados Unidos.

Premio a nuestro compromiso global con la conservación de bosques por utilizar fibras certificadas FSC en los productos de papel tissue.

Ethisphere Institute. Distinción como una de las compañías más éticas del mundo.

Premio Catalyst por la iniciativa global "Unleash Your Power: Strengthening the Business With Women Leaders".

Índice de Líderes de Capital Natural (Natural Capital Leaders Index), de Green Biz Group en asociación con Trucost plc.

PREMIOS EN LA ARGENTINA

Premio Ciudadanía Empresaria Distinción entre las 10 empresas líderes en la modalidad Gestión Empresaria Orientada a la Sustentabilidad de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América (AmCham).

Premio Mercurio a la excelencia en Marketing, de la Asociación Argentina de Marketing, en la categoría Consumo Masivo no alimenticio por la campaña "Abuelas Prácticas" de Huggies.

Gobierno de la Provincia de San Luis. Reconocimiento ambiental por los programas de sustentabilidad que desarrollamos en esa provincia.

Premio Ekon De Oro en la categoría "Comunicaciones Financieras o con los Inversores" por nuestro Reporte de Sustentabilidad 2013.

Ranking Prestigio de Empresas, de CEOP. Reconocimiento especial como una de las tres compañías que más se destacaron en materia de Sustentabilidad.

Ranking MERCO de las empresas con mejor reputación del país: puesto número 7 en la lista de empresas más responsables y con mejor Gobierno Corporativo.

Distinción RSC 2014 Premios a la Excelencia en Solidaridad y Comunicación por nuestro Proyecto Paso Grande.



Somos una de las tres compañías más destacadas en temas de Sustentabilidad



Manpowergroup, reconocimiento como "Socia en la Inclusión" en el marco de la iniciativa "Construyendo Puentes hacia un Mundo Laboral más Inclusivo".

Trabajamos cada día motivados por los desafíos que hacen crecer, soñar y vivir mejor a todas las personas con las que nos relacionamos.

ESTOS SON NUESTROS OBJETIVOS PARA 2015

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

LOGRAR CERO FATALIDADES EN EL TRABAJO

+comUNIDAD

PROGRAMAS DE

INVERSIÓN SOCIAL

PROVEEDORES

CUMPLIMIENTO 100%

DE LOS ESTANDARES SOCIALES

DE KIMBERLY-CLARK



BUENAS IDEAS

PARA VIVIR MEJOR
Y CRECER JUNTOS

LA PRINCIPAL FORTALEZA NUESTRO EQUIPO

LAS PERSONAS DE
NUESTRO EQUIPO
SON LA PRINCIPAL
FORTALEZA

Convencidos de que las personas que trabajan con nosotros son nuestra principal fortaleza, impulsamos el talento usando metodologías innovadoras, ofrecemos oportunidades de desarrollo y buscamos perfiles comprometidos con nuestros valores y visión. Por medio del desarrollo del talento interno y el equilibrio con la vida personal buscamos seguir siendo uno de los mejores empleadores del país.

NUESTRA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Somos una gran fuente de empleo que no distingue géneros, edades, niveles educativos o categorías. Nuestros más de 1.300 colaboradores en el país afrontan con entusiasmo y pasión los desafíos, convirtiéndolos en éxitos.

En Kimberly-Clark Argentina ofrecemos a nuestros colaboradores oportunidades de desarrollo, un completo y atractivo esquema de compensaciones y beneficios, y un ambiente de trabajo seguro y de respeto. La combinación de todos estos factores hace que nuestra gente pueda desplegar todo su potencial y alcanzar el equilibrio entre la vida personal y profesional.

EMPLEADOS A DICIEMBRE 2014

	2013	2014	2015
Cantidad total de empleados (1)	1.131	242	1.373

(1) El 100% de nuestros empleados trabajan a jornada completa y su tipo de contrato es de duración permanente. Se incluyen en estos datos los empleados de la organización, no incluyéndose a los empleados tercerizados que totalizan 257 (225 hombres y 32 mujeres).

ROTACIÓN

	2013	2014
Ingresos	118	108
Egresos	95	135
ÍNDICE DE ROTACIÓN	7%	7,50%

(1) Calculado como altas menos bajas sobre la cantidad de empleados por 100.



☺ NUESTRO EQUIPO ☺



1.373
EMPLEADOS

1.131
SON HOMBRES

242
SON MUJERES

100%
DE NUESTROS EMPLEADOS
TRABAJA BAJO CONTRATO
PERMANENTE
Y JORNADA COMPLETA

NUESTROS EMPLEADOS SEGÚN
SU UBICACIÓN REGIONAL

40,50%
PCIA. SAN LUIS

1,97% CENTRO DE DISTRIBUCIÓN AIRES DEL SUR (CLAS)

26,22%
CIUDAD AUTÓNOMA DE
BUENOS AIRES (C.A.B.A.)

15,80% PILAR, BS.AS | **15,51%** BERNAL, BS.AS

CÓMO ACOMPAÑAMOS A NUESTROS EMPLEADOS

ACOMPAÑAMOS
A NUESTRO EQUIPO
TRABAJANDO CON
ESTOS IDEALES

Acompañamos a nuestros empleados mediante una propuesta de valor que busca liberar el potencial de nuestra gente. Ésta trabaja sobre los siguientes ejes:

RECIBIR

Incluimos a personas de diferentes contextos y culturas. Valoramos la diversidad de opiniones y de formas de pensar. Creemos que, desde la diferencia, se construyen más y mejores resultados. Diseñamos un plan de inducción para que las personas conozcan la compañía, sus procesos, su cultura.

SOÑAR

Somos una compañía con una cultura de superación. Reunimos gente con ambición y sueños, que van tras sus aspiraciones, con ganas de asumir riesgos.

CRECER

Queremos gente con ganas de crecer junto con nosotros. Promovemos nuevas oportunidades de desarrollo y mejora continua.

GANAR

Alentamos una cultura ganadora, en la que cada quien asuma los objetivos del negocio y los haga suyos. Nos enfocamos en el logro de resultados y en la participación individual para alcanzarlos.

CELEBRAR

No solo promovemos los logros, sino que reconocemos y recompensamos el desempeño, los esfuerzos y los resultados sobresalientes.

VIVIR BIEN

Ayudamos a encontrar o a mejorar el equilibrio entre la vida personal y la profesional. Somos pioneros en construir un ambiente de trabajo sano y seguro.

COMPARTIR

Estamos fuertemente comprometidos con la comunidad y con el cuidado del medio ambiente. Buscamos diversos ámbitos para compartir con la sociedad y fortalecer nuestro vínculo.



IMPULSAMOS A
LOS EMPLEADOS
A LIBERAR TODO
SU POTENCIAL

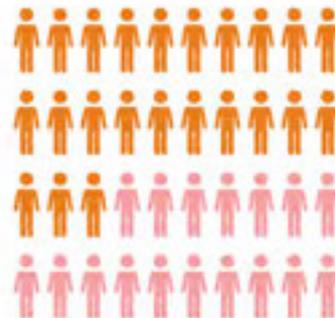
47 mujeres = 32,5% del total
OCUPAN POSICIONES DE LIDERAZGO EN KIMBERLY-CLARK

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Mantenemos un diálogo permanente y abierto con los representantes sindicales, y organizamos las reuniones que establece el Convenio Colectivo de Trabajo. Estas son acordadas entre las partes y se llevan a cabo en horario laboral. Las actualizaciones salariales, en tanto, se realizan a través de la negociación paritaria entre la Asociación de Empresarios y la Federación del Papel.

57% 778 EMPLEADOS
DENTRO DE CONVENIO

43% 595 EMPLEADOS
FUERA DE CONVENIO



MANTENEMOS
UN DIÁLOGO
PERMANENTE

BUSCAMOS QUE
NUESTRO EQUIPO
DESARROLLE UN
ALTO DESEMPEÑO

PROMOVEMOS Y DESARROLLAMOS EL TALENTO INTERNO

Para crecer necesitamos potenciar el talento interno. Por eso, pensamos en nuestros empleados y gestionamos iniciativas que promueven el conocimiento, fomentan el liderazgo y mejoran la comunicación entre profesionales de diferentes áreas.

MODELO DE COMPORTAMIENTOS

Nuestro modelo de apoyo incluye seis comportamientos que buscan que las personas que trabajan en Kimberly-Clark obtengan un alto desempeño. Enfatizan el liderazgo como un diferenciador clave y están presentes en todos los niveles y roles.



PROCESO DE REVISIÓN DE TALENTO (TRP)

Los directores y los gerentes de todas las áreas participan de un proceso formal de revisión de talento con el objetivo de identificar y diferenciar el talento de la organización para trabajar en planes de desarrollo y retención. Se busca visualizar el grupo de talento por área a partir del armado de los planes de sucesión.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE TOP TALENT

Las personas identificadas en el proceso de revisión de talento participan en este Programa, que promueve el desarrollo de los líderes con alto potencial a fin de asegurar el pipeline de talento y garantizar el crecimiento rentable y sustentable de nuestro negocio. Así, los líderes con alto potencial trabajan en la identificación de sus objetivos de desarrollo, elaboran el Plan de Desarrollo Focalizado y definen acciones relacionadas. La oferta de acciones disponibles está alineada con la estrategia de desarrollo del 70-20-10 (Experiencia, exposición, educación) y contempla desde programas de Entrenamiento por mentoreo y por experiencia hasta participación en proyectos especiales, Programas SWAP y CBD (programa de intercambio y asignaciones puntuales de empleados a otros países de la región), cambios de rol y cursos de *Harvard Manage Mentor* (capacitación online para empleados) y de idiomas.

PLAN DE
DESARROLLO
INDIVIDUAL
PARA LÍDERES



EVALUAMOS
LOS OBJETIVOS,
COMPORTAMIENTOS
Y COMPETENCIAS

MY PERSONAL CAREER JOURNEY

(Mi desarrollo de carrera)

Este programa busca el desarrollo de los empleados con potencial de la compañía, y tiene como principal objetivo brindar herramientas de autoconocimiento y gestión para encaminar los próximos pasos de su carrera. En 2014, 15 colaboradores participaron de la iniciativa.

GLOBAL PERFORMANCE & DEVELOPMENT (GPD)

(Evaluación de desarrollo y desempeño)

Es nuestro programa de gestión anual de desempeño a nivel corporativo donde evaluamos a nuestros empleados de acuerdo a los objetivos fijados y los comportamientos de nuestra compañía. Consta de cuatro etapas y se administra sobre una plataforma interna para empleados, llamada *Workday*. Por medio de este programa vinculamos el pago con el desempeño, de acuerdo a nuestro plan salarial anual. Todos nuestros empleados administrativos y profesionales son evaluados de acuerdo con esta metodología.

El 50,4% de nuestros empleados está incluido dentro de GPD. El 49,6% restante es evaluado dentro de la metodología de evaluación para el personal operativo.

EVALUACIÓN PARA EL PERSONAL OPERATIVO (EPO)

Se trata de la evaluación de desempeño para el 100% del personal operativo dentro de convenio. Es una herramienta que permite, a través de un proceso formal, evaluar a cada operador en dos aspectos: Objetivos acordados al inicio del año, y Comportamientos y Competencias de liderazgo de Kimberly-Clark. Contribuye al diálogo efectivo y constante entre operadores y sus líderes.

BUSCAMOS
ATRAER NUEVOS
TALENTOS A LA
ORGANIZACIÓN

PROGRAMA DE JÓVENES PROFESIONALES

El principal objetivo del programa es la atracción de talento, nutriendo a la compañía de profesionales con alto potencial. Convoca a jóvenes estudiantes o recién graduados que les interese desempeñarse en las áreas de Producción, Calidad, *Supply Chain*, Ventas, *Marketing*, *Trade Marketing* y Recursos Humanos. En 2014, al finalizar el programa anual, 11 jóvenes se sumaron en forma efectiva a las áreas de Servicio al Consumidor, Ventas, Operaciones, Finanzas y *Supply Chain*.

PROGRAMA DE DESARROLLO POR EXPERIENCIAS

El intercambio de profesionales entre países promueve el desarrollo de futuros líderes y el intercambio de mejores prácticas y experiencias operativas. Nuestro programa contempla tres modalidades: SWAPS (intercambio de empleados en la región), *Cross Border Development* (CBD) (asignación a un proyecto puntual) y Proyectos especiales.

- **SWAPS:** Es nuestro sistema de intercambio de talentos entre países. Los empleados que son considerados dentro de esta práctica deben pertenecer al grupo de talento de la compañía. Se trata de enviar a una persona a otro país de la región y recibir a otra de similares características para compartir mejores prácticas y desarrollar aprendizaje en todas nuestras operaciones. En 2014, realizamos 1 SWAP con la región Andina.
- **CBD:** Esta práctica consiste en asignaciones temporales (3 o 6 meses) en las que un empleado del *pool* de talento es asignado a otro país u operación de la región para participar en un proyecto, compartir mejores prácticas o desarrollar aprendizajes. En 2014, enviamos 2 empleados a realizar experiencias a otros países, y también recibimos empleados de otras filiales que vinieron a desarrollar sus proyectos a la Argentina.
- **Proyectos especiales:** Moviliza empleados entre geografías para atender necesidades de negocio temporales o particulares que requieren de entre 3 a 12 meses. La política se adapta a la duración del proyecto especial, otorgando flexibilidad al empleado para retornar al país de origen en forma periódica. Durante 2014, 10 empleados de la Argentina participaron en la experiencia.

Buscamos fortalecer las relaciones entre nuestros empleados. Promovemos el intercambio sinérgico entre los líderes más experimentados y los nuevos talentos. Aprender y compartir experiencias permite desarrollar el crecimiento profesional y personal.



INCENTIVAMOS
LA RELACIÓN
ENTRE LÍDERES
Y TALENTOS

PROGRAMA MENTORING (Mentoreo)

Buscamos crear y fortalecer la relación entre un líder más experimentado de la organización (un mentor) y un talento (un *mentee*), a fin de asegurar la continuidad del negocio. Para nuestros líderes senior, se trata de una oportunidad para compartir sus conocimientos, sus *insights*, sus sueños y su pasión, dejando su legado a los futuros líderes de la compañía. Para nuestros talentos, es una oportunidad de aprender y de contar con un líder dispuesto a apoyar y a velar por su crecimiento y por su éxito dentro de Kimberly-Clark.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Durante 2014 lo modificamos con el objetivo de que la capacitación inicial que reciben los nuevos integrantes de la compañía permita que logren pertenencia e identificación con Kimberly-Clark, además de desarrollarse, adquiriendo los conocimientos claves para entender el negocio. Agilizamos el proceso de aprendizaje, les brindamos toda la información necesaria a través de una solución más flexible con módulos autoadministrables, optimizamos los tiempos de todos los intervinientes y estandarizamos criterios asociados a la ejecución de las estrategias de Kimberly-Clark. Durante 2014, 86 nuevos colaboradores participaron de este programa de inducción.

INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Operarios de la Planta de Bernal viajaron a Brasil para participar en un taller de cambio de bobinas en líneas convertidoras de higiénico orientado a desarrollar sus habilidades y conocimientos. Además, recibimos en la Planta de San Luis a diferentes dotaciones de la región que nos visitaron para aprender acerca de nuestras buenas prácticas. Así, capacitamos a 50 personas de Chile durante cuatro meses para la apertura de una planta en ese país. También realizamos entrenamientos para dotaciones de las plantas de Kimberly-Clark en Sudáfrica y en Rusia.



PROGRAMAS
DE INTERCAMBIO
Y DESARROLLO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

En 2014, implementamos el Programa Anual de Capacitación, que incluyó cinco módulos donde los empleados desarrollaron aptitudes y conocimientos.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE MANAGERS

Programa de Desarrollo Ejecutivo: Dictado por la Universidad Di Tella, contó con la participación de 45 *senior managers* de la región Austral y tuvo una duración de dos días y medio. El objetivo fue generar un espacio de integración y desarrollo a través de la experiencia de resolución de casos de negocio, buscando nuevas oportunidades para la compañía.

Entrenamiento Vital Corporativo: Esta iniciativa tuvo como principal objetivo que las personas alcanzaran su máximo potencial personal y profesional. La propuesta: que los participantes conocieran las bases para lograr un rendimiento pleno y sostenido en este campo, tomaran conciencia de su realidad integral, aprendieran hábitos positivos para optimizar su potencial y fueran responsables.

Programa de Desarrollo de Analistas: Dirigido a profesionales o estudiantes con un alto potencial y con un desempeño sobresaliente. El objetivo del programa fue desarrollar a los participantes en habilidades de gestión complementarias a sus funciones de analista y brindarles herramientas. De esta manera, se busca propiciar el desarrollo de competencias, establecer una visión integral del negocio y prepararlos para posiciones futuras. Este programa es anual y está conformado por 3 niveles de desarrollo.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE LÍDERES

Programa que busca promover un estilo de liderazgo capaz de hacerse cargo de una gestión integral. De generar líderes que se apropien de la responsabilidad de guiar, desarrollar, gestionar la motivación y cultura, dar feedback, promover la innovación y administrar eficientemente los recursos y las políticas de la compañía. El programa tiene una duración de 48 horas distribuidas en 3 módulos.

Taller de Presentaciones Inspiradoras: Buscamos que los participantes puedan explorar a fondo su estilo personal y conocer el impacto que generan en la audiencia, adoptar recursos para tener un manejo más consciente y efectivo de su cuerpo y de sus emociones, incorporar criterios para crear presentaciones y sumar recursos lingüísticos y escénicos. En 2014 participaron 18 colaboradores.



EDUKCAR: PROYECTO DE FORMACIÓN TÉCNICA PARA EMPLEADOS

Por quinto año consecutivo llevamos adelante este Programa dirigido a todo el personal operativo de la planta y dictado por la UTN (Universidad Tecnológica Nacional). Su objetivo: desarrollar equipos cada vez más autónomos a través del fortalecimiento de hábitos como la responsabilidad personal, la proactividad y la planificación. En 2014, participaron 142 empleados y se dictaron 116 horas.



PROGRAMA DE DESARROLLO GENERAL

Dirigido a todos los empleados de Kimberly-Clark brinda herramientas y conocimientos que permiten contribuir con el desarrollo profesional y personal. En 2014, más de 140 empleados participaron, y contempló las siguientes iniciativas y temáticas:

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

Introducción al Negocio,
Marketing para No Marketineros,
Finanzas para no Financieros

TALLERES DE INTEGRACIÓN

WORKSHOP DE INNOVACIÓN

TEAM BUILDINGS

DESARROLLO CONTINUO | LEAN NON-MANUFACTURING

TALLER DE COACHING

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MANDOS MEDIOS HARVARD MANAGE MENTOR (HMM)

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS | INGLÉS

ONE OP

Un equipo de referentes del área de Recursos Humanos y de Mejora Continua de las cuatro plantas de la región forman ONE OP. ¿Su objetivo? Instalar la cultura de Mejora Continua en el área de Operaciones. Para ello, equipos interdisciplinarios potencian sus fortalezas y las de cada planta, y desarrollan proyectos en pos de un cambio cultural.

FOMENTAMOS
UNA CULTURA
DE MEJORA
CONTINUA



NUESTRAS CAPACITACIONES DURANTE EL 2014

HORAS DE
FORMACIÓN
POR CATEGORÍA



HORAS DE
FORMACIÓN
POR GÉNERO



+ de 500 EMPLEADOS
PARTICIPARON EN CAPACITACIONES DE LEAN MANUFACTURING
+ 29.600 hs HOMBRE / CAPACITACIÓN



VALORAMOS A NUESTROS EMPLEADOS

SALARIO COMPETITIVO CON BENEFICIOS

La metodología *Market Based Compensation* nos permite mantener una posición competitiva en el mercado, diferenciar el pago basado en el desempeño individual de cada colaborador y lograr una consistencia global en materia de gestión de compensaciones. A través de esta metodología y mediante las siguientes herramientas, buscamos mantener una equidad interna y externa de la remuneración de nuestros empleados:

Una política de administración salarial basada en el nivel de responsabilidad de cada puesto y en la contribución individual de cada colaborador, independientemente de su ubicación geográfica, área o sector, género o edad.

Salario competitivo y alineado al mercado.

Estructura salarial apoyada en la metodología *Market Based Compensation* (compensación basada en el mercado).

Encuesta de remuneraciones anual junto con una consultora externa para evaluar y comparar con 20 compañías similares la competitividad de nuestros salarios y beneficios, las políticas y prácticas de Recursos Humanos.

Trabajo con consultores externos sobre nuestro posicionamiento salarial, prácticas y tendencias de Recursos Humanos.

Encuesta de clima interno. Monitoreo de la percepción y satisfacción de nuestros colaboradores en cuanto a la administración de salarios.

Reconocimiento diferenciado a colaboradores con desempeño destacado.

Beneficios tales como plan de salud para el empleado y su familia, comedor en el lugar de trabajo, descuentos en la compra de productos de la empresa, esquema de horario reducidos para las mamás al regreso de su licencia por maternidad, vacaciones adicionales (sólo para el personal jerárquico) y plan de pensión para directores.



SALARIOS COMPETITIVOS



ENCUESTAS Y SATISFACCIÓN



RECONOCIMIENTOS Y BENEFICIOS

BUSCAMOS INNOVAR CON UNA **METODOLOGÍA DE TRABAJO FLEXIBLE**

Un grupo diverso de personas requiere formas y esquemas de trabajos diversos. Por eso, construimos un marco de trabajo cada vez más flexible, basado en la confianza y fortaleza del equipo. Las acciones que desarrollamos buscan generar una nueva y mejor forma de trabajar.

Los siguientes no son beneficios que todos los empleados puedan recibir, sino un marco diferente de trabajo que debe ser acordado con cada líder en función de las prioridades de las áreas y los requerimientos del negocio.



FECHAS



Cumpleaños KC El día de su cumpleaños, el colaborador puede retirarse antes de horario.

Día KC Un día libre al año para que los colaboradores lo usen con el fin que deseen.



HORARIO



Viernes KC Una vez finalizados los objetivos de la semana, los viernes de verano los colaboradores pueden retirarse a las 13.00, siempre de acuerdo con sus jefes.

Construimos un marco de trabajo cada vez más flexible, basado en la confianza.

Horas KC Doce horas anuales que los colaboradores pueden utilizar para trámites, visitas al médico, reuniones o citas personales.

Reuniones de trabajo fuera de la hora pico Les proponemos a los colaboradores no coordinar reuniones durante las primeras y últimas horas del día para tener más flexibilidad en el horario de ingreso y egreso.



COMODIDAD



Ropa KC Queremos que nuestros colaboradores trabajen cómodos. Siempre que la ropa no afecte las funciones del puesto, el colaborador puede decidir cómo venir vestido a trabajar.



COMPARTIR



Carpooling Las personas que comparten su auto con otros compañeros de trabajo participan de sorteos por tanques de nafta.



CUIDAMOS A NUESTROS EMPLEADOS SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Nos ocupamos de mejorar la salud individual y organizacional. Para ello, un área de la compañía coordina programas de desarrollo ocupacional en el lugar de trabajo. Además, contamos con un servicio médico en los sitios de trabajo y un plantel de enfermeras que llevan a cabo el seguimiento de los empleados en temas de salud.

AUSENTISMO, ENFERMEDADES, ACCIDENTES Y LICENCIAS

	2013			2014		
	PLANTA	BERNAL	PILAR	BERNAL	PILAR	SAN LUIS
Ausencias por enfermedad	1.253	1.992	3.345	683	1.347	3.819
Ausencias por accidentes laborales	934	144	2.227	1.072	94	1.268
Ausencias por licencias	353	313	643	218	267	382
Otros	53	99	339	476	279	309
TOTAL DÍAS PERDIDOS	2.583	2.548	6.555	2.449	1.987	5.578
TASA MENSUAL DE AUSENTISMO	5,00	4,93	4,49	5,71	4,80	4,81
TOTAL DE FATALIDADES	-	-	-	-	-	-

SEMANA DE LA SALUD + SEMANA DE LA SEGURIDAD Y CALIDAD

Como todos los años, en la Semana de la Seguridad y Calidad realizamos actividades con el objetivo de fomentar hábitos saludables entre los colaboradores y reafirmar nuestro compromiso con la seguridad y calidad en las diferentes plantas.

En la Semana de la Salud 2014 desarrollamos las siguientes actividades: consultorios, chequeos de salud, caminatas, tour en bici, masajes, reflexología y charlas sobre alimentación, capacitaciones de potencial personal y profesional, relaciones familiares saludables y manejo de estrés, entre otras.



CONTAMOS CON
SERVICIO MÉDICO
EN NUESTRO LUGAR
DE TRABAJO

FOMENTAMOS
HÁBITOS
SALUDABLES



CALIDAD DE VIDA **NUESTRO PROGRAMA VIVIR BIEN**

Promovemos una visión de compañía saludable. La salud, el bienestar y el desempeño de nuestros colaboradores son valores fundamentales para nosotros. Por eso, ideamos un programa de calidad de vida que se desarrolla en cuatro pilares:



VIVIR BIEN TU TRABAJO

Comedor.	Préstamos en situaciones de emergencia.
Flexibilidad en el horario de ingreso.	Caja de Navidad.
Entrega de pañales para empleados con hijos menores a 3 años.	Obsequio por graduación de estudios terciarios o universitarios.
Entrega de bolsón de productos mensual.	Regalos y salutations para momentos especiales de cada uno de los colaboradores: Cumpleaños, Día de la Secretaria, de la Mujer, del Padre, etc.
Venta de productos con descuentos a colaboradores a través de una herramienta online con entrega en el domicilio del colaborador/destinatario.	Celebración de fechas patrias.
Reconocimientos y regalos por trayectoria en la compañía.	
Gratificación de un salario por casamiento hasta jefes, inclusive.	



VIVIR BIEN TU SALUD FÍSICA

Sesiones de masajes y reflexología en el lugar de trabajo.	Semana de la Salud con propuestas para una vida saludable.
Pausas activas.	Campaña de vacunación contra la gripe, sarampión, rubéola.
Enfermería en el lugar de trabajo y servicio de área protegida.	Descuentos en gimnasios.

Pasado el período de licencia por maternidad, las mujeres cuentan con el Programa de Adaptación para Madres Recientes, en el que sus horas de trabajo se van incrementando a medida que crece su bebé, mientras perciben el 100% de su salario.



ORGANIZAMOS
BICICLETEADAS Y
ACTIVIDADES DE
ESPARCIMIENTO

VIVIR BIEN TU SALUD EMOCIONAL

ICAS:

Extensión de la licencia por paternidad.

Flexibilidad de la jornada laboral para madres múltiples recientes.

Cocheras para embarazadas.

Lactario.

Ajuar para recién nacidos.

Charlas sobre temas de interés para la familia.

Vuelta al Cole.

Campaña solidaria para el Día del Niño.

Voluntariado en las actividades solidarias que apoya la compañía.

VIVIR BIEN
TU SALUD EMOCIONAL

VIVIR BIEN TU ESPARCIMIENTO

Semana extra de vacaciones a partir de la posición de jefaturas.

Fiesta de Fin de Año.

Festejos especiales.

Sorteo de entradas para entretenimientos durante las vacaciones de invierno.

VIVIR BIEN
TU ESPARCIMIENTO

AMBIENTE SALUDABLE

Desarrollamos esta acción dentro del programa Vivir Bien para los comedores de cada lugar de trabajo con el objetivo de concientizar sobre la creación de un espacio higiénico y saludable en el lugar de trabajo. Para ello, realizamos algunos cambios en la organización del comedor, revisamos el menú y desarrollamos una campaña con mensajes de salubridad e higiene.

TRABAJO EN EQUIPO Y UNA BUENA COMUNICACIÓN

Mantenemos una política de puertas abiertas. Por eso, ejecutivos, líderes y directores están siempre disponibles para dialogar y para escuchar las opiniones, dudas, sugerencias y comentarios de los colaboradores.

Este año, rediseñamos las oficinas de Madero con el objetivo de generar un nuevo espacio de trabajo, con mayor cantidad de espacios comunes entre los colaboradores, entre otros. El objetivo de este espacio es poder llevar el concepto de flexibilidad y una nueva forma de trabajar a otro nivel.

ESTRENAMOS
UN NUEVO ESPACIO
DE TRABAJO, MÁS
ABIERTO, LUMINOSO
Y FLEXIBLE

- **Trabajo en equipo entre los colaboradores y su líder:** Se llevan a cabo todo el año en distintos momentos, como durante los *Team Building* (Reuniones de construcción de equipo).
- **Socio de negocios:** Cada área cuenta con un socio de negocios, cuya misión es trabajar con el director del área y con los miembros de su equipo, ofreciendo un canal de comunicación permanente para el planteo de inquietudes, dudas, sugerencias, expectativas personales.
- **Desayunos con el Country Manager:** Cada quince días se realiza un desayuno entre los colaboradores y el *Country Manager*. Se trata de un espacio de intercambio e interacción.
- **Revista Juntos:** Con una frecuencia cuatrimestral, está dirigida a todos los colaboradores de la región Austral. Genera una identidad a través de la información y la comunicación de novedades de los distintos sitios de trabajo.
- **Reuniones de Q:** Una vez por trimestre se realiza un encuentro de líderes en el que se dan a conocer las estrategias del año, su posterior seguimiento y los indicadores que nos permiten brindarles un *update* del negocio a todos los líderes.
- **Intranet de LAO:** A través de este canal regional, tenemos la oportunidad de dar a conocer novedades del negocio, acciones y premiaciones de la Argentina al resto de Latinoamérica.
- **Novedades Kimberly-Clark:** Todos los sitios comunican mensualmente vía mailing y en cartelera una agenda de actividades para mantener informados a los colaboradores, así como ingresos, promociones, y novedades de *Cross Border*, *SWAPS* y *Proyectos Especiales*.



CONTRIBUIMOS CON LA SOCIEDAD **NUESTRO PROGRAMA** **+ comUNIDAD**

+comUNIDAD

Cada año, renovamos nuestro compromiso con el desarrollo social, especialmente el de las comunidades en las que operamos. Así, en 2014 llegamos a más de 5.000 personas directas, mediante nuestro programa de inversión social +comUNIDAD, fortaleciendo el vínculo con el contexto local, y destinando recursos para mejorar la vida comunitaria en diversos aspectos. Concretamente, trabajamos en cuatro áreas:

+comUNIDAD Educación:

Brindamos herramientas de promoción social a niños de entre 0 y 7 años (primera infancia) y a adolescentes de 18 a 25 años para facilitar su inserción y desarrollo competitivo en la sociedad.

+comUNIDAD

+comUNIDAD Salud:

Implementamos acciones de prevención y educación especialmente dirigidas al grupo familiar.

+comUNIDAD

+comUNIDAD Calidad de vida:

Mejoramos la calidad de vida de la comunidad mediante el deporte, la cultura, el esparcimiento y la recreación.

+comUNIDAD

+comUNIDAD Voluntariado:

Consideramos clave que nuestros colaboradores se integren con las comunidades en las que trabajamos, permitiéndoles a su vez canalizar sus ganas de ser voluntarios. Es por ello que organizamos actividades durante todo el año y durante el horario laboral. El rol de los colaboradores como voluntarios en nuestros programas es clave. Por eso, desarrollamos actividades que apuntan a fortalecer el vínculo con las comunidades en las que trabajamos.

+comUNIDAD

+ comUNIDAD EDUCACIÓN | APRENDIENDO JUNTOS

Nuestro programa junto a Asociación Conciencia busca contribuir con la formación e inserción laboral de los jóvenes del último año de la escuela secundaria, ampliando sus posibilidades de desarrollo económico y social.

En 2014, brindamos herramientas que mejoraron las posibilidades de desarrollo económico y social de jóvenes estudiantes de dos escuelas técnicas: la E.E.S.T. N.º 2 Paula Albaracín De Sarmiento y la Escuela Técnica N.º2 Santiago Derqui. En cada una, llevamos a cabo 12 encuentros quincenales, desde junio hasta noviembre.

Para el último encuentro en cada una de las escuelas, desarrollamos una actividad con representantes de la Asociación Conciencia y de Kimberly-Clark, así como con docentes y referentes escolares. Repasamos los contenidos abordados desde el inicio del taller y realizamos una ronda de debate durante la cual los referentes de cada institución compartieron sus experiencias vinculadas con la búsqueda de trabajo, la primera entrevista laboral y el primer empleo.

Finalmente, les propusimos a los jóvenes escribir un plan de vida para los próximos tres y diez años. Luego les entregamos los diplomas correspondientes. En la Escuela Técnica N.º 2 Santiago Derqui, participaron 23 jóvenes; y, en la Escuela Técnica N.º 2 Paula A. De Sarmiento, 20.



+ de 40 EGRESADOS
DEL PROGRAMA APRENDIENDO JUNTOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS



+ comUNIDAD SALUD | POSTA SANITARIA

En 2014, atendimos más de 3.400 consultas médicas y brindamos 16 talleres con los que llegamos a más de 250 personas en la Posta Sanitaria de Pilar, el Centro de Atención Primaria que apoyamos junto con la Facultad de Ciencias Biomédicas de la Universidad Austral y el Municipio de Pilar para mejorar la calidad de vida de la población de los barrios Las Liles y Monterrey. Además, con la ayuda de nuestros empleados y para premiar y promover el cuidado de la salud, armamos 139 kits con útiles escolares para los chicos que asistieron a las consultas.



ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA POSTA SANITARIA

ASISTENCIA EN
 PEDIATRÍA OBSTETRICIA
 CLÍNICA MEDICA
 ENFERMERÍA PSICOLOGÍA
 DERMATOLOGÍA

PRÁCTICAS DE ALUMNOS
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS BIOMÉDICAS
 Y DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA

TALLERES DE APOYO ESCOLAR
 DE EDUCACIÓN COMUNITARIA
 Y ESCUELA DE DEPORTES

ATENDIMOS + **de 3.700** CONSULTAS MÉDICAS
 16 TALLERES DE CAPACITACIÓN
 DICTADOS EN LA POSTA SANITARIA PARA GENTE DE LA ZONA

RESUMEN DE ACTIVIDADES EN LA POSTA SANITARIA

CONCEPTO	2013	2014
Historias clínicas familiares (1)	916	1.119
Consultas(1)	19.293	23.030
Consultas anuales	3.066	3.737
Talleres (1)	101	121
Beneficiarios de los talleres (1)	1.721	2.049
Talleres anuales	8	16
Participantes de talleres	115	251
Consultas obstétricas (promedio/mes)	23	20

(1) Datos acumulados desde el inicio del Programa (2007)

+ comUNIDAD
voluntariado

+ comUNIDAD CALIDAD DE VIDA | PASO GRANDE



Trabajamos en Paso Grande, San Luis, desde 2013, devolviéndole la vida al pueblo, brindando acceso al agua y fuentes de trabajo a los pobladores. En conjunto con el Ministerio de Medioambiente de la Provincia, implementamos el programa Primera Impresión, que apunta a reforestar y a embellecer los accesos de las localidades de la provincia, generando una buena primera impresión para los turistas y para los propios pobladores, además de colaborar con el entorno. Durante 2014, se plantaron más de 300 especies de árboles en la localidad.

Primera Impresión está enmarcado en el Protocolo de Forestación Provincial que Kimberly-Clark apoya desde 2011, y que consiste en forestar los márgenes de ruta en territorio provincial para luchar contra el cambio climático y promover la conservación, protección y enriquecimiento de la biodiversidad.

Lo que vale es la Primera Impresión. Reforestamos los accesos al pueblo de Paso Grande en San Luis.

+ comUNIDAD
voluntariado

+ comUNIDAD VOLUNTARIADO | NUESTROS VOLUNTARIOS EN ACCIÓN



Durante 2014, 554 empleados reforzaron su compromiso con la comunidad, participando de un total de 12 convocatorias.

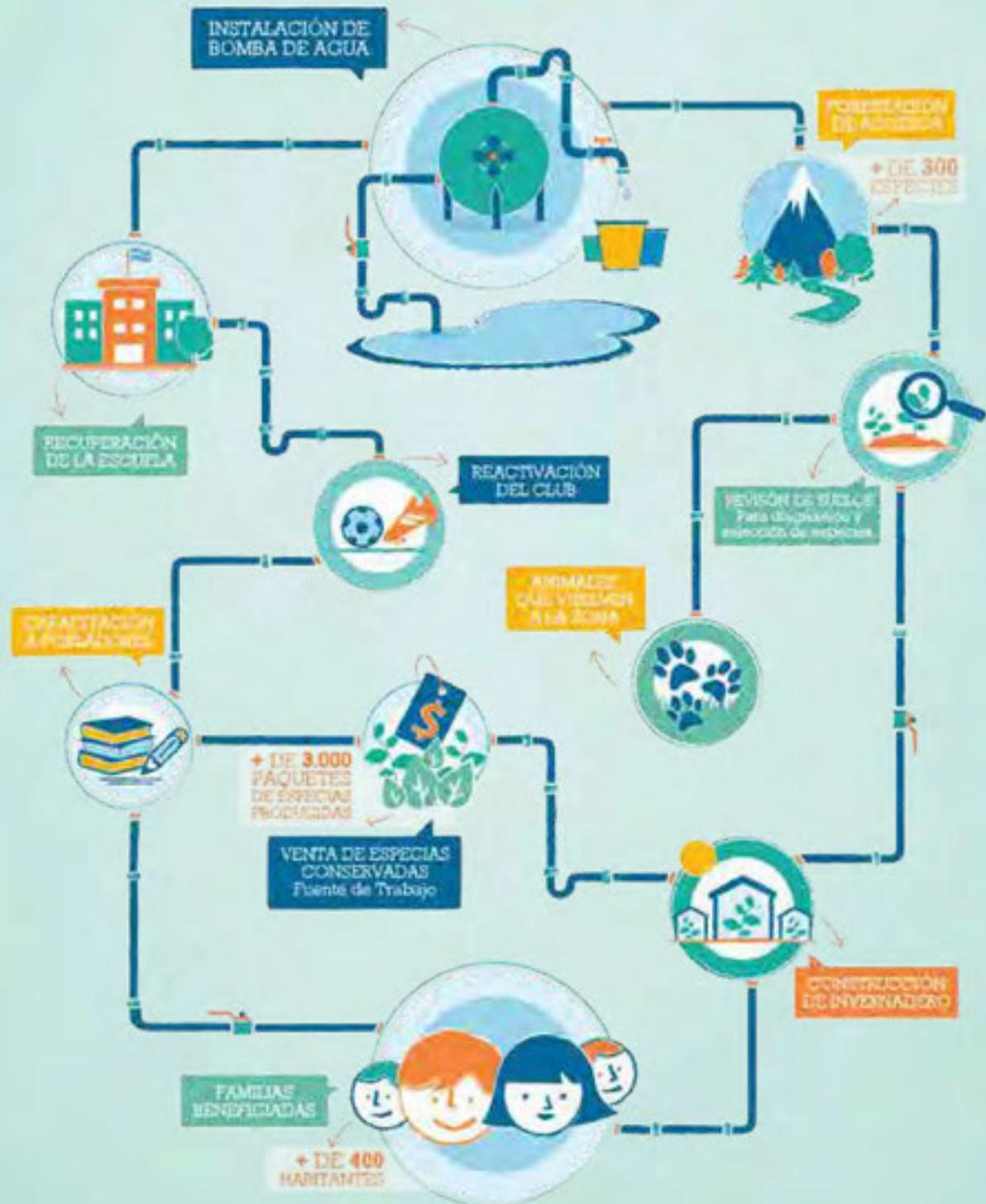
Vuelta al cole: Empleados de Kimberly-Clark participaron de la campaña organizada por la Fundación Caminando Juntos para que más niños pudieran comenzar las clases con todos los útiles escolares. De esta manera, armamos 139 kits que entregamos en la Posta Sanitaria, de Pilar.

4.º Edición del Voluntariado Gerencial de la Fundación Caminando Juntos: CEO, directores y gerentes de las empresas socias, sus familias y miembros de la Fundación Caminando Juntos participaron en una jornada solidaria en la Escuela N.º 12 de Río Sarmiento, Islas de Tigre. Juntos crearon una huerta y realizaron mejoras edilicias en las aulas, la biblioteca, el patio de juegos y el salón de usos múltiples.

Jornada de clasificación de alimentos: Voluntarios de Kimberly-Clark fueron convocados por la Fundación Caminando Juntos para participar en una jornada masiva de clasificación de alimentos que se llevó a cabo en la Fundación Banco de Alimentos de Buenos Aires, Rosario, Ciudad de Córdoba y Ciudad de Mendoza. Esta acción permitió complementar los platos de comida de más de 90.000 personas.

**CLASIFICACIÓN
DE ALIMENTOS**

NUESTRA ACCIÓN EN PASO GRANDE



+ de 550 VOLUNTARIOS

944 HORAS LABORALES DESTINADAS AL TRABAJO VOLUNTARIO



Festejamos el Día del Niño: Junto con la Fundación Caminando Juntos y la Fundación Torneos, nuestros voluntarios participaron de una jornada recreativa en el Club Rugby Luján con alumnos de 8 a 11 años provenientes de escuelas públicas de Luján y otros invitados de instituciones vinculadas a los proyectos de la Fundación Caminando Juntos, cercanas a esta zona.



Festejamos el Día del Voluntario: Voluntarios de Kimberly-Clark se sumaron a las actividades organizadas por la Fundación Caminando Juntos. Así, colaboraron en el reacondicionamiento de dos salones, la fachada y el patio de juegos del jardín del Colegio Mano Amiga, un centro de formación para niños y jóvenes con menos oportunidades.

Programa Invertir Vale la Pena: Junto con la Fundación Caminando Juntos, nuestros colaboradores impartieron cursos de doce clases en la escuela Fátima, de Villa Soldati. Este año se capacitó a más de 20 profesores voluntarios, empleados de la compañía.



Nochebuena para todos: Esta iniciativa junto a la Fundación Caminando Juntos, tiene como objetivo contribuir con las familias en una fecha muy especial. Más de 300 empleados de Buenos Aires, Bernal, Pilar y San Luis se sumaron armando cajas con productos no perecederos y regalos para los más chicos, el proveedor de envases de cartón Argencraft donó las cajas y la entrega de las mismas en los centros la realizó de manera voluntaria la empresa SOM Logística. Más de 60 familias del Colegio "Mano Amiga", el Centro CONIN de Pilar, la Posta Sanitaria de la compañía también ubicada en Pilar, y la Fundación Bienestar de la Provincia de San Luis, recibieron esta donación para tener una Navidad diferente.

NUESTRO
VOLUNTARIADO
CORPORATIVO

CANTIDAD DE CONVOCATORIAS		CANTIDAD DE VOLUNTARIOS		HORAS DE VOLUNTARIADO	
EN 2013	10	EN 2013	545	EN 2013	881hs
EN 2014	12	EN 2014	554	EN 2014	944 hs

Cantidad de horas laborales promedio anuales donadas para el trabajo voluntario.



ACCIONES DE INTERÉS SOCIAL

PROGRAMA SUMANDO VALORES



Nuestro Programa busca promover, desde hace seis años, valores que deriven en pequeñas acciones que se repliquen infinitamente con un impacto positivo en la sociedad.

En 2014, elegimos el Día Mundial del Agua –22 de marzo– como un momento especial para recordar la importancia de este recurso y de su cuidado. Así, más de 600 referentes en todo el país recibieron una botella de vidrio reutilizable que recordaba que el agua es uno de los elementos fundamentales para la vida. De esta forma, los invitamos a asumir un fuerte compromiso con el entorno en su día a día. Además, y con el objetivo de que esta invitación llegara a muchas más personas, les obsequiamos un imán para contagiar entre todos un mensaje de conciencia ambiental.

Además, la segunda edición del año estuvo relacionada con el trabajo que realizamos desde 2013 en la provincia de San Luis, el proyecto Paso Grande junto a la Fundación Agreste. Esta iniciativa brinda por primera vez el acceso a agua potable, fuentes de trabajo y capacitación a los pobladores locales para el desarrollo del proyecto "Hierbas y Especies aromáticas". En este marco, enviamos un kit de cultivo a todos los referentes, para que siembren sus propias especias y empiecen a contagiar entre todos los hábitos sustentables.

PROMOVEMOS
VALORES QUE
SE MULTIPLIQUEN
EN CADENA

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos está relacionado con nuestro respeto por las personas y es consistente con nuestro respeto por el otro y con nuestra tradición de honestidad, integridad y trato justo. Nos preocupamos por los derechos de los trabajadores, la seguridad laboral y la responsabilidad medioambiental asociada a los productos.

Por eso, trabajamos globalmente para construir un futuro mejor para todos los que forman parte de nuestra cadena de valor, desde nuestros proveedores y sus empleados hasta los colaboradores que integran la empresa.

Nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos es consistente con nuestro respeto por las personas y nuestra tradición de honestidad, integridad y trato justo.

Este compromiso se formaliza en la relación con cada uno de nuestros grupos de interés, de la siguiente manera:

POLÍTICA DE EMPLEO Y CÓDIGO DE CONDUCTA

ÁMBITO LABORAL

El compromiso se formaliza con nuestra Política de Empleo sobre Derechos Humanos y nuestro Código de Conducta.

Nuestras políticas son coherentes con las metas de estándares internacionales, incluida la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas.

La Política de Empleo sobre Derechos Humanos pone énfasis en el reconocimiento de los derechos humanos, eliminación de la discriminación, garantía de la libertad de asociación, prohibición del empleo de niños y mantenimiento programas y procesos para garantizar el cumplimiento de los requisitos del gobierno y los estándares corporativos, entre otros. Esta política se promueve por medio de la difusión del Código de Conducta y a través de cursos de e-learning.

LOS DERECHOS EN NUESTRA CADENA DE VALOR

CADENA DE VALOR

Los Estándares de Cumplimiento Social del Proveedor (*Supplier Social Compliance Standards, SSCS*) son una herramienta clave en nuestro compromiso de respetar los derechos humanos a lo largo de nuestra cadena de valor. Estos principios transmiten nuestros valores y expectativas e identifican, previenen, mitigan y dan cuenta de violaciones de derechos humanos. Los Estándares incluyen temas tales como: libertad de asociación; protección contra el trabajo infantil; prohibición del trabajo forzado y de la discriminación; lugar de trabajo seguro y estable; horarios laborales, salarios y beneficios; protección del medio ambiente; e integridad empresarial, entre otros. Solicitamos a los proveedores firmar declaraciones anuales de cumplimiento y demostrar el cumplimiento de los postulados.

Para más información ver el capítulo "Productos", subsección "Integrity Project".

CONTRIBUIR AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD

COMUNIDAD

Nuestro programa de inversión social +comUNIDAD busca contribuir al bienestar de las personas que viven en las comunidades donde operamos, en diferentes ejes de acción: educación, salud, calidad de vida y voluntariado.

Para más información ver el capítulo "Personas", subsección "+comUNIDAD".



CUIDAMOS NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

47
MUJERES
EN PUESTOS DE
LIDERAZGO

100%
DE LOS EMPLEADOS
RECIBE UNA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO

4 EJES DE NUESTRO PROGRAMA
VIVIR BIEN:
TRABAJO, SALUD FÍSICA,
SALUD EMOCIONAL Y ESPARCIMIENTO

3.700
CONSULTAS MÉDICAS
REALIZADAS EN EL PROGRAMA
LA POSTA
SANITARIA

554
EMPLEADOS PARTICIPARON
DE ACCIONES
DE VOLUNTARIADO

Nuestra gestión medioambiental pone foco en cuatro aspectos clave de nuestro negocio: el agua, la energía, los residuos y la fibra.

ESTOS SON NUESTROS OBJETIVOS PARA 2015

AGUA: REDUCIR EL CONSUMO 20% CUIDANDO LOS EFLUENTES

FIBRA: UTILIZAR FIBRA 100%- CERTIFICADA EN NUESTROS PROCESOS

ENERGÍA: REDUCIR 5% LOS GASES DE EFECTO INVERNADERO

CERO RESIDUOS DESTINADOS A RELLENOS SANITARIOS



PLANETA



BUENAS IDEAS

PARA EL CUIDADO
DEL MEDIOAMBIENTE

EL COMPROMISO CON **LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL**

IDENTIFICAMOS,
EVALUAMOS
Y MITIGAMOS
POSIBLES RIESGOS
AMBIENTALES

Somos conscientes de la importancia de conservar y proteger el capital natural de nuestro planeta. Por eso, evaluamos en forma constante el tratamiento que realizamos de los recursos de los cuales dependemos: el agua, la energía y la fibra.

Como parte de una organización global, tenemos acceso a las mejores prácticas ambientales en materia de gestión de recursos y riesgos. En la Argentina, identificamos, evaluamos y mitigamos los posibles riesgos ambientales para que nuestras operaciones cumplan con las regulaciones locales y, si es posible, las excedan. Cada año, en tanto, un auditor externo realiza un ejercicio de auditoría ambiental. Además, poseemos un seguro de riesgo ambiental para todas nuestras plantas.

Nuestro desafío es mejorar la gestión para generar siempre el menor impacto posible en el entorno. Para ello, fomentamos la sustentabilidad en los productos y en los procesos, y procuramos un desempeño medioambiental que exceda las exigencias legales. Nuestra Visión 2015 se centra en sectores clave de las operaciones de nuestras plantas industriales:





NUESTRAS ACCIONES PARA EL CUIDADO DEL AGUA

NUESTRO OBJETIVO: REDUCIR EN UN 25% EL CONSUMO DE AGUA Y MANTENER LA CALIDAD DE LOS EFLUENTES PARA 2015.

CUMPLIMIENTO

Nuestro objetivo es consumir un total por debajo de los 20m³ por tonelada de papel producido (BDMT). Estamos camino a lograrlo, alcanzando en 2014 un total de 21,1 m³ / BDMT.

El consumo de agua relevante para nuestro negocio se produce en la Planta de Bernal, donde contamos con producción de papel. Las plantas Pilar y San Luis sólo utilizan agua para el consumo humano.

En la Planta de Bernal, durante 2014, además de llevar un registro diario del consumo de agua, trabajamos para aumentar la productividad y eficiencia de la máquina. En 2014 el consumo promedio de agua fue de 21 m³/t de papel producido, un 10% menos en comparación con el año anterior.

Además, desde 2013 calculamos la huella de agua de la Planta con la ayuda de un asesor externo y la metodología de *Water Footprint Network*. En 2014, la huella de agua azul directa de la Planta fue un 10,6% menor a la del año anterior.

En relación al cumplimiento del objetivo de mantener la calidad de los efluentes, se realizan análisis mensuales en un laboratorio externo sobre los parámetros de calidad del vuelco de acuerdo a la legislación vigente. Esto incluye controles bajo el marco del programa corporativo de Kimberly-Clark, *Ticker Program*, que consiste en el envío de muestras de agua al laboratorio local para que este analice determinados valores que la corporación ya conoce, y así validar los laboratorios locales y sus análisis.

Durante el año se desarrollaron mejoras en los equipos de filtración de agua y se utilizaron químicos especiales en la producción, con el objetivo de mejorar la calidad del agua recuperada y disminuir el consumo de agua fresca. En 2014, el porcentaje del volumen total de agua reciclada alcanzó el 72%.



REUTILIZAMOS EL
AGUA FILTRADA
PARA EL PROCESO
DE PRODUCCIÓN

La Planta de Bernal consume agua por debajo del límite global para plantas manufactureras de papel tissue. Es una de las mejores de Kimberly-Clark Corporation.

TRATAMIENTO DE EFLUENTES

La planta continúa realizando el tratamiento de efluentes en dos etapas. Durante la primera, se colecta el agua en un foso pulmón y se la envía al DAF (*Dissolved Air Flotation*). Allí se separan las fibras en suspensión. El barro separado a través de los filtros prensa, se destina a la planta de ladrillos cerámicos, en donde se lo utiliza como materia prima. En una segunda etapa el agua clarificada resultante del sistema de flotación pasa por un filtro gravitatorio que retiene el contenido de fibras que quedan en el agua. Este agua filtrada es reutilizada en el proceso y el excedente es volcado al colector municipal como efluente industrial. En relación a la calidad del efluente, los mismos se encuentran dentro de los parámetros legales.

HUELLA DE AGUA AZUL DIRECTA⁽¹⁾

	2013	2014 ⁽²⁾
Planta Bernal (m3)	558.442	499.108

(1) Metodología de Water Footprint Network. La huella de agua azul mide el volumen de agua dulce consumida de los recursos hídricos (agua de pozo para uso industrial).
(2) Estimado a diciembre de 2014.

CONSUMO DE AGUA EN LA PLANTA BERNAL⁽¹⁾

	2013	2014 ⁽²⁾
Consumo de agua (m3)	491.049	445.625
Volumen total de agua reciclada (m3)	1.185.569	1.591.519
Volumen total de agua reciclada (%)	71%	72%
Volumen total de aguas residuales: efluentes líquidos en proceso (m3)	364.084	347.587
Volumen de agua consumida por tonelada de papel producido (m3)	22,1	21,1

(1) Los datos presentados contemplan el consumo real hasta octubre y estimación de los meses de noviembre y diciembre de cada año.
(2) El consumo de agua de proceso se redujo un 10% anual.

REDUJIMOS
EL CONSUMO
DE AGUA



TRABAJAMOS CUIDANDO EL USO DE ENERGÍA Y LAS EMISIONES

NUESTRO OBJETIVO: REDUCIR EN UN 5%
LOS GASES DE EFECTO INVERNADERO PARA 2015.

PLANTA DE BERNAL

En la Planta se trabaja sobre un inventario de gases de efecto invernadero según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, en base a lineamientos del *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* y el *World Resources Institute (WRI)*.

En 2014 se realizaron mejoras para favorecer un menor consumo de energía: modificación de los motores del refinador; instalación de bombas para retorno de condensado a alta presión que logró reducir un 4% el consumo de gas de caldera; estudio de la capota para secado del papel; compra de tubo pilot; e instalación de regadera de limpieza de aire caliente. Con la limpieza del economizador, la optimización de la combustión y la puesta en marcha de la regadera de aire caliente, se ha logrado una reducción del 30% en el consumo de combustible en capotas.

CONSUMO DE ENERGÍA EN LA PLANTA DE BERNAL

	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)		
Gas natural	182.710	168.672
Fuel oil	14.784	9.728
Gas oil	11.39	6.428
SUBTOTAL	208.895	184.825
CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)		
Electricidad	96.061	93.202
SUBTOTAL	96.061	93.202
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA	300.746	278.027

(1) Los datos contemplan el consumo real hasta octubre y su proyección a diciembre del mismo año.

(2) El consumo de energía en planta Bernal alcanzó una reducción del 8% respecto al año anterior. Este dato contempla el consumo real bruto de energía sin tener en cuenta la producción.



REDUJIMOS
EL CONSUMO
DE ENERGÍA

EN LA PLANTA BERNAL REDUJIMOS 2% EL CONSUMO RELATIVO DE ENERGÍA

* con respecto a valores del 2013, teniendo en cuenta la cantidad de papel producido.

PLANTA DE PILAR

En la Planta se llevaron a cabo diversas iniciativas con el objetivo de reducir el consumo de energía: se trabajó con un compresor de velocidad variable (VCD) que cambia las revoluciones del motor acorde a la necesidad de la planta, generando un ahorro en el consumo de energía eléctrica; además se continuó reemplazando las luminarias de vapor de mercurio por LED como parte de un plan que se completará en marzo de 2015.

CONSUMO DE ENERGÍA EN LA PLANTA DE PILAR

	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽¹⁾
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)		
Gas natural	228	377
SUBTOTAL	228	377
CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)		
Electricidad	24.324	28.251
SUBTOTAL	24.324	28.251
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA	24.552	28.628

(1) Los datos contemplan el consumo real hasta octubre y su proyección a diciembre del mismo año.

UTILIZAMOS
LÁMPARAS DE
BAJO CONSUMO

GESTIÓN AMBIENTAL EN NUESTROS EDIFICIOS

Todos nuestros edificios cuentan con lámparas de bajo consumo, que tienen una vida útil treinta veces mayor que la de las lámparas convencionales. Así, generamos menos calor durante más tiempo y evitamos la transmisión a la atmósfera de cerca de media tonelada de CO₂. Además, programamos los aires acondicionados en 24°C; por cada grado que aumentamos, disminuimos 8% el gasto de energía eléctrica.



En 2014 implementamos 9 proyectos en las plantas Bernal, Pilar y San Luis enfocados en el ahorro de energía que impactaron directamente en la disminución de nuestra huella de carbono.

PLANTA DE SAN LUIS

Se realizaron modificaciones en la Planta de San Luis para reducir el consumo de energía:

- **Variadores de velocidad en los compresores de aire del área de Producción:** Mediante estos variadores se logra el control de velocidad de acuerdo a la necesidad de consumo o proceso, a diferencia de la condición de velocidad fija actual, con carga y descarga.
- **Reforma cañería vacío en el área de Producción:** Se modificó el circuito de las bombas de vacío permitiendo un ahorro en el consumo de energía permanente de una bomba Bush (tomando un factor de utilización).
- **Variadores de velocidad:** En áreas de servicios auxiliares de planta se instalaron variadores de velocidad en ventiladores de vacío con lo que se regulan las revoluciones por minuto, según la necesidad actual de las estaciones y obteniendo así un importante ahorro de energía.

ACCIONES
PARA REDUCIR
EL CONSUMO
DE ENERGÍA

CONSUMO DE ENERGÍA EN LA PLANTA DE SAN LUIS

	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)		
Gas natural (1) (3)	359	562
Gas CLP (3)	1.441	565 (2)
Gas oil (1) (3)	75,36	3.441
SUBTOTAL	1.875	4.568,2
CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)		
Electricidad	132.321	122.598 (2)
SUBTOTAL	132.321	122.598
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA	132.321	127.166

1) Los datos contemplan el consumo real hasta octubre y estimado de noviembre y diciembre. / (2) Los datos contemplan el consumo real hasta noviembre y estimado de diciembre. / (3) Las siguientes energías no se utilizan para producción, sino para servicios: Gas natural (calderas), GLP (equipos móviles) y gas oil (generadores y autobombas). / (4) El consumo de energía en planta San Luis alcanzó una reducción del 4% respecto al año anterior. Este dato contempla el consumo real bruto de energía sin tener en cuenta la producción.

NUESTRA ESTRATEGIA PARA LA **GESTIÓN DE RESIDUOS**

NUESTRO OBJETIVO: NO ENVIAR MÁS RESIDUOS
PRODUCTIVOS A RELLENO SANITARIO EN 2015.

CUMPLIMIENTO

En Bernal y Pilar no se envían residuos industriales a enterramiento. En San Luis el porcentaje de material enviado a enterramiento promedio en 2014 fue del 20%, sobre el total de los residuos de producción.

Trabajamos para optimizar nuestros procesos internos de gestión, generar menos residuos y mejorar los procesos de segregación. De esta manera:

- Minimizamos la generación de residuos.
- Reciclamos residuos que lo admitan.
- Reutilizamos residuos como materia prima o como insumo para otros procesos productivos.
- Separamos los residuos incompatibles en forma apropiada para evitar su contacto en todas las etapas de la gestión.
- Acondicionamos y envasamos residuos industriales cuando las medidas de higiene y seguridad ambiental lo exigen.
- Identificamos recipientes y su contenido.

Estamos en camino de lograr cero *landfill* en la región Austral. Para ello, trabajamos en dos proyectos para eliminar el envío de residuos a relleno sanitario. La primera iniciativa que se está evaluando es utilizar el *scrap* como materia prima para generar un subproducto; la segunda alternativa evaluada es utilizar el *scrap* como fuente de energía.

15 TONELADAS MENOS DE RESIDUOS
FUERON ENVIADAS EN 2014 DESDE LA PLANTA DE BERNAL AL CEAMSE

• residuos de barrido de planta, poda y residuos orgánicos del comedor de planta.



PLANTA DE BERNAL

Tras la resolución del Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS), en vez de enviar los residuos industriales al CEAMSE, lo hacemos a empresas recicladoras habilitadas. Estas últimas efectúan la segregación correspondiente. Además, continuamos utilizando los residuos del comedor en procesos de compostaje dentro de la planta, y reutilizamos el alambre proveniente de los fardos de celulosa virgen para elaborar perchas y jaulas metálicas

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN LA PLANTA DE BERNAL ⁽¹⁾

TIPO DE RESIDUO	DESTINO	2013	2014 ⁽³⁾
Lodos de tratamiento primario (t)	REUTILIZACIÓN PROCESO LABORIOS	1.725	868
Celulosa reutilizada (t)	REINGRESO AL PROCESO	1.354	881
Blanco 2 (t) (2)	PROCESO	648	197
Metal (t)	RECICLADO	20	8
Cartón corrugado (t)	RECICLADO	152	65
Otros (t)	RELLENO SANITARIO	78	-
TOTAL GENERADO (T)		3.975	2.019

(1) Los datos contemplan el consumo real hasta octubre y su proyección a diciembre del mismo año.

(2) Se trata de un insumo de papel reciclado especial reutilizado dentro del proceso productivo de la pulpa de celulosa en la Planta de Bernal.

(3) La reducción de residuos generados fue del 49%.



DESTINAMOS
LOS RESIDUOS
PARA NUEVOS
PROCESOS



EN PILAR SE EFECTÚA EL COMPOSTAJE DE RESIDUOS ORGÁNICOS.

20 CONVERTIMOS **TONELADAS** en **180**
DE RESIDUOS ORGÁNICOS **KILOS** DE HUMUS

PLANTA DE PILAR

En 2014 se trabajó en la cultura de trabajo dentro de la planta, visualizando los residuos como un indicador clave productivo y tomando acciones concretas y rápidas ante la detección de desvíos durante los turnos de trabajo.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN LA PLANTA DE PILAR

TIPO DE RESIDUO	DESTINO	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
Celulosa (t)	RECIKLADO	25,26	14,49
Plástico (t)	RECIKLADO	164,77	135,84
Celulosas/Plásticos mezclados (t)	RECIKLADO	175,99	157,415
Cartón corrugado (t)	RECIKLADO	61,66	55,22
Otros (t)	RELLENO SANITARIO	36,77	46,78
Otros (t)	RELLENO SANITARIO	78	-
TOTAL GENERADO (t)		464,45	409,75

(1) Los datos contemplan el consumo real hasta octubre y su proyección a diciembre del mismo año.

(2) La reducción de residuos generados fue del 12%.



PLANTA DE SAN LUIS

Durante 2014 el porcentaje de material enviado a enterramiento promedió el 20,14%⁽¹⁾ sobre el total de los residuos de producción. Nuestros materiales son dispuestos en fosas en lugares habilitados por el ente gubernamental que luego se tapen.

Además, realizamos capacitaciones en clasificación, recolección, disposición final, reciclado para todo el personal, del que participaron en total 280 personas. También continuamos con la campaña de selección de residuos, con el objetivo de reforzar la clasificación de residuos in situ. Así, recuperamos 689⁽²⁾ toneladas de celulosa en nuestro Reclaimer.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN LA PLANTA DE SAN LUIS⁽¹⁾

TIPO DE RESIDUO	DESTINO	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
Celulosa (t)	RECIKLADO/REINGRESO AL PROCESO	864	822
Plástico (t)	RECIKLADO	1.124	884
Relleno sanitario (Reclaimer y domiciliarios) (t)	RELLENO SANITARIO	926	541,2
Celulosa/Plásticos mezclados (t)	RECIKLADO	302	3,6
Cartón corrugado (t)	RECIKLADO	793	681,2
TOTAL GENERADO (T)		4.009	3.012

(1) Los datos contemplan el consumo real hasta octubre y su proyección a diciembre del mismo año.

(2) La reducción de residuos generados fue del 25%.

REALIZAMOS CAPACITACIONES
EN CLASIFICACIÓN, RECOLECCIÓN, DISPOSICIÓN FINAL Y RECIKLADO

RECUPERAMOS 689⁽¹⁾ TONELADAS
DE CELULOSA EN NUESTRO RECLAIMER 

(1) Datos reales a octubre de 2014 y estimados de noviembre y diciembre.

(2) Datos reales a septiembre de 2014 y estimados de octubre, noviembre y diciembre.

NUESTROS PRODUCTOS Y **LA SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL**



IMPLEMENTAMOS
ACCIONES DE
SUSTENTABILIDAD
JUNTO A NUESTROS
CONSUMIDORES

En 2014, gracias a una promoción en pañaleras, Huggies recicló 28.000 packs de pañales y toallitas húmedas, que se transformaron en más de 6.000 bolsas de residuos. Además, el canal pañalero lanzó una acción entre sus empleados para armar titeres a partir de botellas plásticas. El resultado: Kimberly-Clark y Fundación Caminando Juntos donaron 240 titeres a Casa del Niño y al Centro de Desarrollo Integral Acuarelas, dos instituciones del barrio Agustoni de Pilar.

Además, volvimos a celebrar el Mes de la Tierra junto con Walmart. En junio, participamos en la campaña con nuestras marcas Scott y Huggies y, de esta manera, impulsamos una mayor conciencia ambiental en los consumidores y les dimos visibilidad a los productos que hacen una diferencia para el planeta.

UTILIZACIÓN DE FIBRA

El 100% de la fibra que utilizamos en nuestros procesos proviene de proveedores certificados con *Forest Stewardship Council* (FSC). De esta manera, damos cumplimiento a una de las metas globales de nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2015.

En esta línea, el *Forest Stewardship Council* de los Estados Unidos destacó nuestro compromiso global con la conservación de los bosques, que se refleja en el uso de fibras certificadas FSC para elaborar los productos de papel tissue.

USO SEGURO DE QUÍMICOS

La compañía está registrada en SEDRONAR como usuario de precursores químicos, con su certificado anual vigente. Todos los movimientos de compra, almacenamiento y utilización son registrados en el sistema nacional de trazabilidad de precursores químicos. Los químicos que no están encuadrados en los listados del SEDRONAR son manejados a través de nuestros procedimientos corporativos de adquisición, almacenamiento, manipulación y disposición.



MINIMIZAMOS EL IMPACTO AMBIENTAL

-10,6%

EN LA HUELLA DE
AGUA AZUL DIRECTA
DE LA PLANTA DE BERNAL

-8% Y 4%

EL CONSUMO
DE ENERGÍA
EN PLANTA BERNAL Y SAN LUIS

100% DE FIBRA UTILIZADA
EN NUESTROS PROCESOS
PROVIENE DE PROVEEDORES CERTIFICADOS CON FSC

20tn

DE RESIDUO ORGÁNICO
CONVERTIDOS EN
180 KILOS
DE HUMUS EN LA PLANTA DE PILAR

28.000

PACKS DE PAÑALES Y TOALLITAS HÚMEDAS
**RECICLADOS
POR HUGGIES**
EN ACCIÓN CON LAS PAÑALERAS

Buscamos ofrecer las mejores soluciones para el cuidado personal a través de nuestras marcas: Huggies, Kotex, Scott, Kleenex, Poise, Plenitud y Kimberly-Clark Professional.

ESTOS SON NUESTROS OBJETIVOS PARA 2015

AMPLIAR NUESTRO ALCANCE A
250 MILLONES DE NUEVOS CONSUMIDORES

**INNOVACIÓN
AMBIENTAL**

AUMENTAR 25% VENTAS DE
PRODUCTOS INNOVADORES

**MENOS IMPACTO
AMBIENTAL**

REDUCIR 20% EL IMPACTO
AMBIENTAL DEL PACKAGING



BUENAS IDEAS

PARA INNOVAR EN
NUESTROS PRODUCTOS

COMPARTIMOS TU VIDA NUESTRAS MARCAS

DESARROLLAMOS
PRODUCTOS
PARA MEJORAR
LA VIDA DE
LAS PERSONAS



Nuestros productos están organizados en cinco unidades de negocio por segmento

CUIDADO FAMILIAR

Papel higiénico, paños reutilizables, rollos de cocina y pañuelos descartables.

Scott | Kleenex

CUIDADO FEMENINO

Toallas femeninas, protectores diarios y tampones.

Kotex

CUIDADO DEL BEBÉ

Pañales, ropa interior descartable y toallitas húmedas descartables.

HUGGIES

CUIDADO DE ADULTOS

Pañales, toallitas, ropa interior descartable y productos para la incontinencia.

Poise | Plenitud

NUESTRA LÍNEA PROFESIONAL

Kimberly-Clark
PROFESSIONAL

Higiene, seguridad y limpieza para empresas.



NUESTROS DESARROLLOS INNOVACIÓN 2014

SCOTT

Nueva Línea Scott Plus Doble Hoja
Nueva generación de papel
higiénico fabricado a partir de la
exclusiva tecnología Suavitela.

Nuevas toallas de Scott "Día a Día"
Toallas húmedas para una limpieza
diaria más eficaz, fácil y rápida.

Scott Natural Ecológica
(Kimberly-Clark Professional)
Nueva toalla con tecnología
Airflex, que atrapa rápidamente la
humedad, facilita el secado de las
manos y disminuye el consumo
de papel.



HUGGIES

Huggies Natural Care Bolsa
Ecoamigable La bolsa amigable
está hecha a partir de polietileno
verde, que captura el CO2 de
la atmósfera y ayuda a reducir
su emisión, contribuyendo a un
mundo más sustentable.

Huggies Classic Limpieza
Confiable Nuevas toallitas
húmedas con suaves fibras
naturales, sin fragancia,
dermatológicamente testeadas,
con producción local para lograr
abastecimiento constante y
calidad internacional.

Huggies Primeros 100 días Nueva
cubierta más suave, con una
nueva tecnología que facilita que
el pañal permita pasar hasta dos
veces más aire que el anterior.

Huggies Recién Nacido Prematuro
Se realizó el relanzamiento
del único pañal del mercado
especialmente diseñado para
bebés de hasta 2,2 kilos, con
un tamaño óptimo y anatómico
para proteger mejor la piel más
delicada.



KOTEX

Protectores diarios Kotex Multiforma
Protectores con macropartículas
que atrapan y encapsulan
los olores, ofreciendo máxima
seguridad y sensación de frescura.

Protectores diarios Kotex
Nuevos protectores 20%
más largos que ofrecen mayor
protección.



MES DEL CLIMATERIO

En agosto, Poise y Farmacity organizaron el ciclo de charlas "Reinventate después de los 40", durante las cuales brindaron tips para afrontar y disfrutar de una madurez plena, llena de energía.

Además, en Jumbo y Disco, las consumidoras pudieron participar por increíbles premios, como viajes, días de SPA, entradas al teatro y kits con productos Poise. A su vez, la marca estuvo presente en los puntos de venta con promotoras que entregaron muestras gratis de productos y ofrecieron consejos.



POISE

Poise Ultrafina Nueva toalla para pérdidas de orina 40% más delgada, pero con una absorción que les permite a las consumidoras estar hasta tres veces más secas.



PLENITUD

Plenitud Super Plus
Ropa interior con protección para incontinencia fuerte, con la máxima protección de Plenitud Active.

Protectores masculinos Plenitud
Un nuevo producto diseñado especialmente para hombres activos con pérdidas leves de orina.

PRODUCTOS Y SERVICIOS RESPONSABLES

CONCIENTIZAMOS
SOBRE EL CUIDADO
DE LOS RECURSOS

A través de nuestra plataforma "La Salud está en tus Manos" concientizamos a las personas sobre el cuidado de nuestros recursos.

Por otra parte, las publicidades de Kimberly-Clark respetan el Código de Ética del Consejo de Autorregulación Publicitaria. Todos nuestros mensajes velan por la integridad moral y excluyen cualquier tipo de competencia desleal.



NOS COMPROMETEMOS PARA CUIDAR LA CALIDAD

Nuestras operaciones están certificadas por la ANMAT, y todas nuestras plantas se ajustan al Sistema de Gestión de la Calidad Corporativo (QMS), que es auditado en forma interna dos veces por año y en forma externa una vez por año para asegurar el cumplimiento de los requisitos y la mejora continua.

También efectuamos la certificación de seguridad de todas nuestras materias primas y productos terminados a través de los *Safety Clearance* otorgados por el equipo *Global de Quality Assurance & Compliance* de Kimberly-Clark Corporation. Además, realizamos capacitaciones en calidad de manera sistemática y durante todo el año para asegurar la calidad en nuestras plantas y en todo el proceso productivo.

El área de Atención al Consumidor, en tanto, trabaja junto con los departamentos de Calidad y Desarrollo en cada planta. Allí reciben comentarios y reclamos que luego son considerados e investigados. Asimismo, monitoreamos el *Quality Index (QI)* a nivel global que indica el nivel de "calidad percibida" en el punto de venta y nos permite definir oportunidades de mejora para nuestros productos.

EFFECTUAMOS
CERTIFICACIONES
DE SEGURIDAD

NUESTRA ESTRATEGIA DE CALIDAD

La Estrategia de Calidad en nuestras plantas tiene tres prioridades:



Asegurar productos limpios y seguros a través del cumplimiento de requisitos de infraestructura y actividades relativas a las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).



Asegurar la satisfacción del cliente a través del cumplimiento de las especificaciones de producto terminado, siguiendo la filosofía corporativa de *Run-to-Target*, esto es fabricar productos en el objetivo y con una mínima variabilidad.



Asegurar un sistema de gestión de la calidad robusto, de manera que la calidad sea parte de la cultura en todo lo que hacemos en nuestra compañía.

“USÁ MENOS, HACÉ MÁS. POR UN MUNDO SUSTENTABLE”

El slogan de nuestro programa de Sustentabilidad se basa en tres pilares



Por otra parte, se desarrolló como todos los años la Semana de la Calidad en nuestras cuatro plantas, con el objetivo de reforzar los principales conceptos que hacen a la seguridad y calidad de nuestros productos.

Adicionalmente, contamos con reportes sobre la satisfacción y reclamos de nuestros clientes a través del Centro de Atención al Consumidor.

A la hora de desarrollar nuevos productos, efectuamos investigaciones de mercado cualitativas y cuantitativas. Así conocemos en profundidad las características, preferencias y necesidades de quienes nos eligen.

En 2014 invertimos un total de 1,7 millones de pesos en la compra de equipos e instrumentos de laboratorio para garantizar la calidad de nuestros productos.

ANÁLISIS REALIZADO EN PILAR, SAN LUIS Y BERNAL ⁽¹⁾

PLANTA	SEGMENTO ANALIZADO	MICROLOGÍAS	CONTAMINACIÓN FÍSICA	INDICADORES ACTUATIVOS	SEMIOLOGÍA
SAN LUIS	APÓSITOS	18	17	2	2
	ADULT CARE	19	18	4	4
	BABY & CHILD CARE	93	99	12	16
BERNAL	FAMILY CARE	14	N/A	N/A	N/A
PILAR	WIPES	738	1	1	1
	MW	3	2	2	2
	FEMINE CARE	34	13	13	13

(1) La cantidad de análisis realizados está dada por la cantidad de máquinas que hay en cada planta y los diferentes productos que se elaboran en cada una, manteniéndose en un número estable de un año a otro.

COMPARTIMOS EXPERIENCIAS CON NUESTROS CLIENTES

Somos socios estratégicos de nuestros clientes, potenciamos su crecimiento y fomentamos la sustentabilidad en sus operaciones. Compartimos nuestra experiencia y trayectoria institucional y les transmitimos nuestros principios con distintas herramientas de comunicación y capacitación.

Club KCP: Es un beneficio que se le otorga a nuestros clientes de Kimberly-Clark Professional bajo la plataforma "La Salud está en tus Manos" y que les permite comprar productos a un precio especial.

Campaña con Walmart: Entregamos 4.000 ecobolsas a quienes compraron en walmartonline.com.ar, sin importar qué productos adquirieron.

Campaña con Changomás: Fotografiamos a los bebés y a los niños que se acercaron a los puntos de venta y les entregamos un lindísimo recuerdo a sus padres.

Planificación participativa: Kimberly-Clark Professional realizó talleres participativos en los que definió objetivos en el corto, mediano y largo plazo junto a sus clientes. Además organizaron charlas sobre la plataforma "La Salud está en tus Manos".



LA USINA

Trade Program es un programa que busca planificar conjuntamente con nuestros clientes estratégicos, compartiendo información sobre cómo se comporta el consumidor respecto de nuestros productos.

Con el desarrollo de **La Usina**, nació nuestro **Primer Trade Program** en 2013. En 2014 la temática fue "Vida de Mujer", porque conocemos a la mujer en su esencia, en todas sus etapas: cuando deja de ser niña y se convierte en mujer, cuando es madre, y en la etapa del climaterio.

Así, le transmitimos a nuestros clientes, todo nuestro conocimiento sobre las consumidoras, presentamos las últimas innovaciones y generamos planes para hacer crecer las ventas en sus tiendas y canales. Se realizaron 13 reuniones, en las que participaron 76 personas de 34 clientes estratégicos de todo el país: cadenas, distribuidores pañaleros, clientes mayoristas y droguerías. Estos representan el 60% de nuestras ventas netas.



LA USINA,
NUESTRO PRIMER
CENTRO DE
INNOVACIÓN

NOS COMUNICAMOS CON NUESTROS CONSUMIDORES

Escuchamos con atención todas las dudas, comentarios, sugerencias o reclamos de nuestros consumidores sobre nuestros productos y su desempeño, así como sobre nuestras distintas acciones promocionales. Este intercambio nos permite innovar en términos de productos y servicios, para ofrecer una mejor calidad y atención.

NUESTROS CONSUMIDORES PUEDEN CONTACTARNOS



LÍNEA GRATUITA DE ATENCIÓN

0800-333-1206,
publicada en los
envases de todos
los productos.

VÍA E-MAIL

cac@Kimberly-Clark.com

EN NUESTRA PÁGINA WEB

www.kimberly-clark.com.ar

EN REDES SOCIALES

/kimberlyclarkARG

/kimberlyclarkAR

/kimberlyclarkARG

Además, monitoreamos la satisfacción de nuestros consumidores mediante encuestas de nuestro Centro de Atención al Consumidor o ICC (*Interactive Contact Center*). Los departamentos de Calidad y Desarrollo de cada planta, en tanto, trabajan sobre los índices relevados por el ICC para futuros lanzamientos.

MEDIMOS LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES



CONSULTAS

EN 2013 32.410
EN 2014 **29.151**



RECLAMOS

EN 2013 12.856
EN 2014 **16.113**

TOTAL DE CONTACTOS

EN 2013 45.266
EN 2014* **45.264**

La medición se realiza a través de encuestas y de distintos medios de comunicación que monitoreamos en forma permanente. Asimismo, cada marca cuenta con una página web y con fuerte presencia en las redes sociales. En este último caso, el ICC toma las dudas o consultas que requieren respuesta.

Por otra parte, utilizamos todos los medios de comunicación con los consumidores –incluido el packaging en el que se entregan las reposiciones de producto– para transmitir los valores y principios de la empresa, y la importancia del cuidado del medio ambiente.

VALOR AGREGADO CON NUESTROS PROVEEDORES

Nuestros proveedores son fundamentales para consolidar la calidad de las operaciones. Por eso, trabajamos para potenciar nuestra cadena de abastecimiento, optimizar la capacidad de gestión y agregar valor.

Queremos comprender las necesidades de nuestros consumidores. A partir de ese análisis, revisamos en qué punto de la cadena de valor están las oportunidades para encontrar las mejores soluciones y desarrollar productos innovadores y de calidad.

AGREGAMOS VALOR
EN EL TRABAJO
CON NUESTROS
PROVEEDORES



PROVEEDORES DE KIMBERLY CLARK EN NÚMEROS

CANTIDAD DE PROVEEDORES	PAGO A PROVEEDORES <small>(en miles de pesos)</small>	DE NUESTROS 1.207 PROVEEDORES:
EN 2013 1.409	EN 2013 1.843.082	71% SON ARGENTINOS
EN 2014 1.207	EN 2014 2.438.092	29% SON EXTRANJEROS

CÓMO SON NUESTRAS COMPRAS

93% PROVEEDORES NACIONALES	90% SON BIENES Y SERVICIOS
7% PROVEEDORES EXTRANJEROS	10% SON PRODUCTIVAS

SELECCIÓN DE PROVEEDORES **FORMAR UN EQUIPO**

SOMOS SOCIOS
ESTRATÉGICOS
DE NUESTROS
CLIENTES

Evaluamos la calidad de lo que produce cada proveedor y el servicio que brinda, así como su relación e interacción con sus empleados y con el medio ambiente. El 100% de la fibra que utilizamos en nuestros procesos proviene de proveedores certificados con *Forest Stewardship Council* (FSC). Por otro lado, nuestro Código de Conducta establece las bases para la elección de proveedores. Calidad, precio, servicio y confiabilidad son variables evaluadas al momento de realizar una compra.



CREAMOS UN FORMATO DE VENTAS ESPECIALIZADO Y LOGRAMOS
ENTENDIMIENTO Y FIDELIZACIÓN CON NUESTRA MARCA

 **32** CLIENTES |  **1.400** LOCALES

40% CON VISIBILIDAD DE HUGGIES | **1.400** REPRESENTANTES de puntos de venta

RELACIONAMIENTO | MIX & EXPERTISE | RECOMENDACIÓN

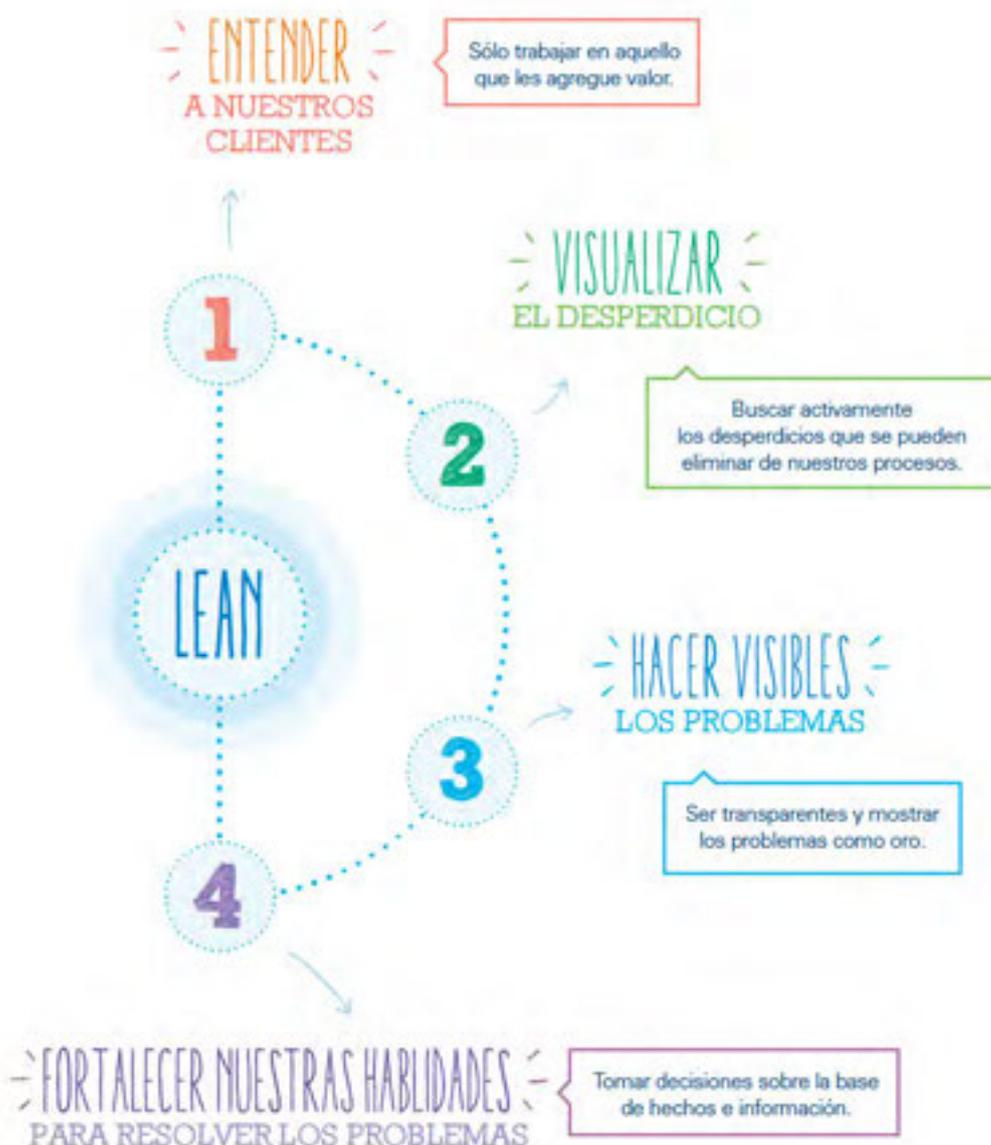
PAÑALERAS, UN VÍNCULO ESTRECHO Y DURADERO

La crisis de 2001 modificó las reglas del mercado de pañales. Atentos, creamos un formato de ventas especializado y promovimos un desarrollo cultural que involucró a los dueños de las pañaleras. Como resultado, en este canal contamos con 32 clientes y llegamos a 1.400 locales. Con ellos, logramos un nivel de entendimiento y de fidelización con la marca muy alto.

CULTURA LEAN

PERFECCIONAR NUESTROS PROCESOS

El área de Compras trabaja con la metodología *LEAN Non Manufacturing*, que permite revisar los procesos que no agregan valor al cliente y eliminar desperdicios. De esta forma, mejoramos nuestros resultados año tras año. La cultura *LEAN* se basa en cuatro pilares:



INTEGRITY PROJECT

COMPARTIMOS NUESTROS VALORES

Promovemos la actuación íntegra, transparente y ética en nuestra cadena de valor, y establecemos parámetros y estándares que buscan la excelencia mutua y la mejora continua de los procesos. La idea es fortalecer el vínculo permanente que nos permita ser aliados estratégicos. Transmitirles a nuestros proveedores nuestra visión, pilares, valores, y cómo gestionamos la sustentabilidad es clave.

LOS ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO SOCIAL DEL PROVEEDOR: UN REFLEJO DE NUESTROS VALORES

Los estándares de cumplimiento social del proveedor (*Supplier Social Compliance Standards, SSCS*) son un pilar fundamental de los programas de responsabilidad en el lugar de trabajo de Kimberly-Clark. Transmiten nuestros valores y expectativas, y garantizan que las políticas y prácticas cumplan, como mínimo, con las leyes y normativas laborales, ambientales y de salud y seguridad ocupacional.

Estos estándares reflejan los valores que defendemos en nuestras propias políticas, y esperamos que nuestros proveedores también se adhieran a ellos:

Libertad de asociación y negociación de contratos colectivos: Respetar los derechos de los empleados a la libertad de asociación, a participar en otras actividades protegidas y a rechazar la participación en dichas actividades. Que los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, que sus representantes elegidos tengan acceso razonable a los empleados para representarlos y que se negocie de buena fe con dichos representantes.

Protección contra el trabajo infantil: Los proveedores no deben emplear a ninguna persona menor de 15 años. Si la ley local establece una edad mínima inferior, pero que está de acuerdo con las excepciones de los países en desarrollo, en virtud del Convenio 138 de la OIT, se aplicará la edad inferior. Los proveedores no contratarán mano de obra infantil ni explotarán a menores de ninguna forma. Si se descubre a menores trabajando directamente para el proveedor, este deberá buscar una solución acorde y satisfactoria que anteponga los intereses del menor.

Prohibir el trabajo forzado y el abuso de la mano de obra: Prohibir el abuso físico y mental de los empleados como medida disciplinaria, y prohibir el uso de todas las formas de mano de obra forzada, incluida la forzada en prisión, con contrato a largo plazo no rescindible, de servidumbre por deudas o la mano de obra esclava, y la trata de personas asociada con dichos abusos.



Prohibir la discriminación: Prohibir la discriminación y el acoso sobre la base de características legalmente protegidas en todos los aspectos del empleo, incluida la selección, contratación, colocación, capacitación, remuneración, tratamiento y el ascenso de los empleados.

Horarios, salarios y beneficios: Remunerar a los empleados según el sector de la industria o el mercado laboral local. Operar en total cumplimiento de las leyes aplicables de salario, pago por hora y beneficios.

Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable: Esforzarse por proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Mantener un lugar de trabajo productivo mediante el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normativas de salud y seguridad ocupacional aplicables, además de mitigar el riesgo de accidentes, lesiones y exposición a riesgos de salud.

Proteger el medio ambiente: Llevar a cabo sus actividades en cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normativas ambientales aplicables.

Integridad empresarial: Esforzarse por proporcionar un lugar de trabajo libre de soborno y corrupción mediante el cumplimiento de todas las leyes aplicables relacionadas con el soborno, el lavado de dinero o la corrupción, además de prohibir el intercambio de dinero u otros objetos de valor entregados a cualquier persona o recibidos de esta, incluidos funcionarios gubernamentales, con el fin de influenciar acciones u obtener una ventaja inadecuada.

PROMOVEMOS LA CAPACITACIÓN EN SUSTENTABILIDAD EN NUESTRA CADENA DE VALOR

En una nueva etapa del programa *Integrity Project*, en 2014 le otorgamos una beca a MD Polietileno, uno de nuestros proveedores, para realizar el Programa de Capacitación Ejecutiva en Responsabilidad Social y Sustentabilidad Empresarial (PROCARSSE). El programa está organizado por el Centro de Innovación Social y el Centro de Educación Empresarial de la Universidad de San Andrés y cuenta con el apoyo de la AmCham.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y ESTÁNDARES APLICABLES

En líneas generales, los proveedores de Kimberly-Clark Corporation deben cumplir con todas las leyes, reglamentos, normativas y requisitos nacionales y locales aplicables durante la fabricación y distribución de los productos y suministros, y la prestación de servicios.

INCENTIVAMOS A
LOS PROVEEDORES
A BRINDAR UN
LUGAR DE TRABAJO
SEGURO Y SALUDABLE

IntegrityProject

DEMOSTRACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Para cumplir con los requisitos mínimos de los SSCS, los establecimientos deben demostrar que respetan las siguientes disposiciones: no al trabajo infantil; no al trabajo forzado; no al abuso de la mano de obra; libertad de asociación y negociación de contratos colectivos; no a la discriminación; y no a condiciones de trabajo que representen una amenaza inminente, lesiones o amenazas graves para los empleados.

Este requisito forma parte de todos los acuerdos que Kimberly-Clark celebra con sus proveedores directos y autorizados. Esperamos que nuestros proveedores desarrollen e implementen procesos comerciales adecuados para garantizar el cumplimiento de los SSCS.

Con regularidad, Kimberly-Clark contrata los servicios de terceros independientes para evaluar el cumplimiento de los SSCS por parte de los proveedores. Por lo general, las evaluaciones incluyen entrevistas confidenciales con empleados y trabajadores contratados que se desempeñan en el lugar de trabajo.

DIÁLOGO Y CAPACITACIÓN A NUESTROS PROVEEDORES

Por primera vez, realizamos un taller con nuestros proveedores para capacitarlos en temas de sustentabilidad corporativa. Durante este encuentro, los proveedores fueron concientizados sobre la evolución de la temática en el mundo y en la Argentina, el reporte de Sustentabilidad, los lineamientos para su medición y presentamos herramientas de gestión sustentable para aplicar en sus empresas. Además, completaron un ejercicio de reflexión sobre los temas relevantes relacionados con el trabajo de proveedores abordados en el Reporte de Sustentabilidad 2013 y realizamos un auto-diagnóstico en sustentabilidad con cada participante.

**CAPACITAMOS CONTINUAMENTE
A NUESTROS PROVEEDORES**
Y COMPARTIMOS REFLEXIONES SOBRE LA SUSTENTABILIDAD CORPORATIVA



PROMOVEMOS PRÁCTICAS SUSTENTABLES

Nuestra Guía para Proveedores nos permite alinear las acciones y alienta a los proveedores a familiarizarse con nuestros principios de sustentabilidad: vender productos de calidad, brindar un buen servicio al cliente y tratar de forma justa a los empleados.

TEMAS QUE
PROMOVEMOS EN
LA GUÍA PARA
PROVEEDORES



Una vez que los proveedores tienen el permiso para trabajar con nosotros, deben completar una declaración jurada en la que dejan asentado que todo el personal en relación de dependencia se encuentra registrado según las leyes laborales y previsionales; una carta compromiso; un acuerdo de confidencialidad; y la carta Código de Conducta del Proveedor, que establece los requisitos mínimos y los principios bajo los cuales debe operar.

RELEVAMIENTO INTEGRITY PROJECT 2014

En 2014 realizamos un relevamiento entre nuestros proveedores para conocer cómo gestionan su negocio, principalmente en aspectos laborales y de salud y seguridad. Un total de 100 proveedores fueron consultados en temas sociales, medioambientales, de ética y sustentabilidad.

DURANTE EL
2014 INTEGRITY
PROJECT DIÓ
MUY BUENOS
RESULTADOS

ALGUNOS RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO INTEGRITY PROJECT 2014

DECLARACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
LABORAL	
El proveedor no utiliza ningún tipo de mano de obra forzada, penitenciaria, condicionada u obligada	100%
Los trabajadores de la planta tienen una edad igual o mayor a la edad mínima legal	100%
Todos los trabajadores cumplen su jornada dentro de los límites de horas regulares y horas extras permitidos por la legislación local	86% ⁽¹⁾
No existen pruebas de discriminación por motivos de raza, color, edad, sexo, orientación sexual, etnia, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, participación en sindicatos o estado civil.	92% ⁽²⁾
La planta respeta los derechos legales de los trabajadores de asociarse libremente.	92% ⁽²⁾
SALUD Y SEGURIDAD	
La planta implementó programas para identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a peligros relacionados con la seguridad.	92% ⁽³⁾
La planta cuenta con un proceso dentro del sitio para brindar tratamiento médico a trabajadores lesionados o enfermos.	77% ⁽³⁾
CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES	
Las operaciones del sitio cumplen con las condiciones de los permisos / licencias medioambientales y gubernamentales de cualquier tipo que fueran aplicables.	92% ⁽⁴⁾
Todos los permisos / licencias referidos se encuentran vigentes.	90% ^{(4) (5)}
SISTEMA DE GESTIÓN	
La planta evalúa periódicamente el estado del sistema de gestión laboral, ética, medioambiental, de salud y seguridad a fin de identificar oportunidades de mejora.	92% ⁽⁶⁾
ÉTICA	
La planta ha establecido disposiciones que prohíben a todos los trabajadores y gerentes solicitar o aceptar coimas, sobornos, comisiones u otros pagos ilegales con el objetivo de recibir trato favorable, contratos o ventas por parte de otras personas.	
SUSTENTABILIDAD	
Está familiarizado con el concepto de Sustentabilidad.	100%
Aplica prácticas sustentables a sus procesos.	92% ⁽⁶⁾
<p>(1) El 14% restante incluye un 8% de empresas unipersonales y profesionales independientes, y un 4% correspondiente a empresas que no tienen política de horas extras compensadas.</p> <p>(2) El restante 8% corresponde a empresas unipersonales y profesionales independientes que no tienen empleados a cargo.</p> <p>(3) La intervención de los servicios de ART son definidos como los sistemas de protección de los empleados tanto en las empresas de mayor envergadura como pequeñas pymes.</p> <p>(4) Un 2% no sabe / no responde.</p> <p>(5) En el caso de los entrevistados independientes, manifiestan que en sus "vidas personales aplican conceptos de reciclaje y sustentabilidad pero no los consideran relacionados a su ámbito laboral".</p>	



CREAMOS PRODUCTOS SUSTENTABLES

+100

PRODUCTOS EN MERCADO
BUSCANDO LAS MEJORES
**SOLUCIONES PARA EL
CUIDADO PERSONAL**

93%

DE LAS COMPRAS
SE HICIERON A PROVEEDORES
NACIONALES

51% DE POLIETILENO VERDE
CONTIENE LA NUEVA BOLSA AMIGABLE DE
HUGGIES NATURAL CARE
QUE CAPTURA EL CO₂ DE LA ATMÓSFERA Y AYUDA A REDUCIR LAS EMISIONES

\$1,7 MILLONES

INVERTIDOS EN LA COMPRA DE
EQUIPOS E INSTRUMENTOS PARA
GARANTIZAR LA CALIDAD
DE NUESTROS PRODUCTOS

45.264 CONTACTOS

AL CENTRO DE ATENCIÓN
AL CONSUMIDOR

100 PROVEEDORES
CONSULTADOS EN EL RELEVAMIENTO
INTEGRITY PROJECT 2014

NUESTROS TEMAS
RELEVANTES PARA
LA SUSTENTABILIDAD



EN FOCO

NUESTROS TEMAS RELEVANTES

En 2013 iniciamos un análisis de los temas relevantes para la compañía y la industria en la que opera, basado en los Principios para determinar el contenido de la memoria de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad G4 de la Iniciativa de Reporte Global (*Global Reporting Initiative - GRI*): Participación de los Grupos de Interés, Contexto de Sostenibilidad, Materialidad y Exhaustividad.

Para la priorización de los temas participaron el Comité de Sustentabilidad, conformado por miembros de las distintas áreas y negocios de Kimberly-Clark Argentina; el Comité de Dirección, en el marco de una de sus reuniones periódicas; y un grupo de proveedores de la compañía. Se analizó un conjunto de temas, de los cuales se obtuvieron tres grupos diferenciados de Asuntos: estratégicos, relevantes y no relevantes.

Este Reporte, con el objetivo de que sea cada vez más enfocado en aquellos temas que son claves para la Sustentabilidad en Kimberly-Clark, da respuesta a los asuntos que fueron considerados estratégicos tanto por nuestra compañía como por nuestros grupos de interés.

Tomando como punto de partida la matriz de materialidad, se realizó un ejercicio para obtener la priorización de los temas, con la participación del Comité de Dirección, el Comité de Sustentabilidad y los grupos de interés de la compañía.

PRIORIZAMOS
LOS ASUNTOS
ESTRATÉGICOS



Para ver el listado completo de los asuntos incluidos en la matriz de materialidad ver el Reporte de Sustentabilidad 2013, sección "Materialidad y migración a G4".

ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA NUESTRO NEGOCIO Y NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

ASUNTOS ESTRATÉGICOS	RELACIÓN CON CATEGORÍA GRI G4 (1) (2)	RELACIÓN CON ASPECTO DE GRI G4 (1)	COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (3)
			MATERIAL DENTRO DE K-C	MATERIAL FUERA DE K-C	
ESTRATEGIA Y DESEMPEÑO ECONÓMICO					
1 DESEMPEÑO ECONÓMICO	E	DESEMPEÑO ECONÓMICO	✓	✓	A C CO E G P
2 PRESENCIA EN EL MERCADO	E	PRESENCIA EN EL MERCADO	✓	✓	A G CO E G P
3 ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD	M	M	✓	✓	A C CO E G P
4 GESTIÓN DEL RIESGO	M	M	✓	✓	A C CO E G P
5 RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS Y EXTERNOS	M	M	✓	✓	A C CO E G P
6 PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN	E	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	✓	✓	A C CO E G P
MEDIOAMBIENTE					
1 PROCEDENCIA DE LAS MATERIAS PRIMAS PARA PRODUCCIÓN DEL PAPEL	M	M	✓	✓	A C CO E G P
2 EFLUENTES LÍQUIDOS Y GESTIÓN DE RESIDUOS	MA	EFLUENTES Y RESIDUOS	✓	✓	E C CO E G P
3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	M	M	✓	✓	A C CO E G P
4 AGUA	MA	AGUA	✓	✓	A C CO E G P
5 IMPACTO AMBIENTAL DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	MA	PRODUCTOS Y SERVICIOS	✓	✓	A C CO E G P
6 REFORESTACIÓN	M	M	✓	✓	A C CO E G P
7 ENERGÍA	MA	ENERGÍA	✓	✓	A C CO E G P
8 UTILIZACIÓN DE QUÍMICOS	M	M	✓	✓	A C CO E G P
9 PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN	M	M	✓	✓	A C CO E G P
10 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (4)	MA	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	✓	✓	A C CO E G P
PRÁCTICAS LABORALES					
1 EMPLEO	PS	EMPLEO	✓		E C CO E G P
2 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO	M	M	✓		A C CO E G P
3 DESARROLLO DE EMPLEADOS	PS	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	✓		A C CO E G P



REFERENCIAS

<p>(1) Algunos temas están categorizados como N/A porque no aplican en una relación directa con una categoría y aspecto GRI sino que corresponden a asuntos de la estrategia de sustentabilidad de la compañía, a la Norma ISO 26000 o a tendencias de la industria en la que opera la empresa.</p>	<p>(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> E ECONOMÍA MA MEDIO AMBIENTE PL DESEMPEÑO SOCIAL PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO DH DESEMPEÑO SOCIAL DERECHOS HUMANOS S DESEMPEÑO SOCIAL SOCIEDAD SP DESEMPEÑO SOCIAL RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS 	<p>(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> NO APLICA N/A APLICA 	<p>(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> A ACCIONISTAS C COMUNIDAD CC CLIENTES Y CONSUMIDORES E EMPLEADOS G GOBIERNO P PROVEEDORES
<p>(4) Si bien estos asuntos relacionados con la evaluación de proveedores fueron considerados relevantes en la matriz de materialidad, decidimos incluirlos debido a su importancia para la gestión de la sustentabilidad en Kimberly-Clark Argentina.</p>			

	ASUNTOS ESTRATÉGICOS	RELACIÓN CON CATEGORÍA GRI G4 (1) (2)	RELACIÓN CON ASPECTO DE GRI G4 (1)	COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (3)
				MATERIAL DENTRO DE K-C	MATERIAL FUERA DE K-C	
4	SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	PL	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	✓		A C CC E C P
5	RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES	PL	RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	✓		A C CC E C P
6	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	PL	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	✓		A C CC E C P
7	PARTICIPACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS	DE	DE	✓	✓	A C CC E C P
8	IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	PL	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	✓		A C CC E C P
9	EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES (4)	PL	EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES	✓	✓	A C CC E C P
DERECHOS HUMANOS						
1	NO DISCRIMINACIÓN	DH	NO DISCRIMINACIÓN	✓	✓	A C CC E C P
2	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS	DH	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	✓	✓	A C CC E C P
3	TRABAJO FORZADOS U OBLIGATORIOS	DH	TRABAJO FORZADO	✓	✓	A C CC E C P
4	EXPLOTACIÓN INFANTIL	DH	TRABAJO INFANTIL	✓	✓	A C CC E C P
5	INVERSIÓN	DH	INVERSIÓN	✓	✓	A C CC E C P
6	EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE DERECHOS HUMANOS (4)	DH	EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	✓	✓	A C CC E C P
IMPACTO EN LA COMUNIDAD LOCAL						
1	COMUNIDADES LOCALES	S	COMUNIDADES LOCALES	✓	✓	A C CC E C P
2	INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA INFANCIA, LA MUJER Y LA FAMILIA	DE	DE	✓	✓	A C CC E C P
3	INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA	DE	DE	✓	✓	A C CC E C P
4	INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA EDUCACIÓN	DE	DE	✓	✓	A C CC E C P

REFERENCIAS

<p>(1) Algunos temas están categorizados como N/A porque no aplican en una relación directa con una categoría y aspecto GRI sino que corresponden a asuntos de la estrategia de sustentabilidad de la compañía, a la Norma ISO 28000 o a tendencias de la industria en la que opera la empresa.</p>	<p>(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> E ECONOMÍA MA MEDIO AMBIENTE PL DESEMPEÑO SOCIAL PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO SH DESEMPEÑO SOCIAL DERECHOS HUMANOS. S DESEMPEÑO SOCIAL SOCIEDAD SP DESEMPEÑO SOCIAL RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS 	<ul style="list-style-type: none"> (N) NO APLICA N/A (✓) APLICA 	<p>(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> A ACCIONISTAS C COMUNIDAD CC CLIENTES Y CONSUMIDORES E EMPLEADOS G GOBIERNO F PROVEEDORES
<p>(4) Si bien estos asuntos relacionados con la evaluación de proveedores fueron considerados relevantes en la matriz de materialidad, decidimos incluirlos debido a su importancia para la gestión de la sustentabilidad en Kimberly-Clark Argentina.</p>			

	ASUNTOS ESTRATÉGICOS	RELACIÓN CON CATEGORÍA GRI G4 (2)	RELACIÓN CON ASPECTO DE GRI G4 (1)	COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (3)
				MATERIAL DENTRO DE K-C	MATERIAL FUERA DE K-C	
5	INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES	(N)	(N)	✓	✓	A C CC E G F
6	ANTI-CORRUPCIÓN	S	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	✓	✓	A C CC E G F
7	COMPETENCIA JUSTA	S	PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL	✓	✓	A C CC E G F
8	PRÁCTICAS JUSTAS DE CONTRATACIÓN CON PROVEEDORES	(N)	(N)	✓	✓	A C CC E G F
9	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR	(N)	(N)	✓	✓	A C CC E G F
10	DESARROLLO DE LOS CLIENTES	(N)	(N)	✓	✓	A C CC E G F
11	EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE IMPACTOS EN LA SOCIEDAD	S	EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	✓	✓	A C CC E G F
IMPACTO SOBRE CLIENTES Y CONSUMIDORES						
1	CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS	(N)	(N)	✓	✓	A C CC E G F
2	ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES	SP	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	✓	✓	A C CC E G F
3	SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE, APOYO Y RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONTROVERSIAS	(N)	(N)		✓	A C CC E G F
4	COMUNICACIONES DE MARKETING RESPONSABLES	SP	COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA	✓	✓	A C CC E G F
5	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES	SP	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	✓	✓	A C CC E G F
6	PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD DE LOS DATOS DE CLIENTES Y CONSUMIDORES	SP	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	✓	✓	A C CC E G F



INDICADORES

GRI G4

ISO 26000

Incluimos la tabla de indicadores basada en la Guía G4 de *Global Reporting Initiative* (GRI, por sus siglas en inglés), alcanzando la opción de conformidad "esencial". Adicionalmente, se reportan algunos contenidos requeridos para la opción de conformidad "exhaustiva", como muestra del compromiso de la compañía por presentar una rendición de cuentas completa y transparente. Incluimos también el relacionamiento entre los indicadores GRI y las cláusulas de la ISO 26000.

Por otra parte, GRI realizó el chequeo de materialidad de nuestro Reporte (*Materiality Disclosures Service*), verificando la correcta inclusión y comunicación de los contenidos básicos generales relacionados a la materialidad (G4-17 a G4-27).

ANEXO

El Anexo que complementa este Reporte de Sustentabilidad 2014 se encuentra disponible en nuestra página web www.kimberly-clark.com.ar

TABLA DE INDICADORES GRI GUÍA G4 CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			4.7, 6.2, 7.4.2
G4-1: Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	7-9.	No.	
G4-2: Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	7-9, 11-13, 18-21, 49, 60, 91-94.	No.	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.8
G4-3: Nombre de la organización.	4.	No.	
G4-4: Marcas, productos y servicios más importantes.	74-76.	No.	
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Buenos Aires, Argentina	No.	
G4-6: Países en los que opera la organización.	4, 16-17. La compañía incluida en este Reporte opera en la Argentina.	No.	
G4-7: Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	4. Kimberly Clark Argentina es una sociedad anónima.	No.	
G4-8: Mercados servidos.	74-76.	No.	
G4-9: Dimensiones de la organización.	11-13, 16-18, 32-33, 74, 81.	No.	
G4-10: Desglose de empleados de la organización.	33. Anexo (2).	No.	
G4-11: Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	35.	No.	
G4-12: Descripción de la cadena de suministro de la organización.	81.	No.	
G4-13: Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	No se registraron cambios significativos en la compañía o en la cadena de suministro.	No.	
G4-14: Descripción de cómo la organización aborda, si procede, el principio de precaución.	28, 60, 77-78.	No.	
G4-15: Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental que la organización suscribe o ha adoptado.	4, 23, 49-56. A nivel global somos adherentes del Pacto Global de las Naciones Unidas.	No.	
G4-16: Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	23.	No.	



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y COBERTURA			5.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
G4-17: Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización y otros documentos equivalentes.	4. Todas las entidades que figuran en los estados financieros están incluidos en este Reporte (Kimberly Clark S.A.).	No.	
G4-18: Proceso de definición del contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto.	4, 91-94. Estamos comprometidos a ampliar, en años futuros, las consultas sobre los temas relevantes de nuestro negocio a una mayor cantidad de grupos de interés.	No.	
G4-19: Listado de Aspectos materiales.	91-94. Los Aspectos de la Guía G4 que son materiales se presentan en la tabla de relación con los asuntos incluidos en la matriz de materialidad y son aquellos incluidos y reportados dentro de esta Tabla GRI, en la sección de Contenidos básicos específicos.	No.	
G4-20: Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización.	92-94. Todos los asuntos materiales aplican de igual manera para todas nuestras operaciones en Argentina, incluidas en Kimberly-Clark Argentina S.A. En caso de alguna excepción relacionada con indicadores específicos, la misma se aclara a lo largo del Reporte.	No.	
G4-21: Cobertura de cada Aspecto material fuera de la organización.	92-94. Todos los asuntos materiales aplican de igual manera para todas nuestras operaciones en Argentina, incluidas en Kimberly-Clark Argentina S.A. En caso de alguna excepción relacionada con indicadores específicos, la misma se aclara a lo largo del Reporte.	No.	
G4-22: Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas	No se han realizado reexpresiones significativas de la información de reportes anteriores. En los casos en los cuales la reexpresión de la información afectó la comparabilidad interanual de las tablas presentadas, se detalla su modificación en una nota al pie respectivamente.	No.	
G4-23: Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	No existen cambios significativos en el alcance y la cobertura de los aspectos materiales con respecto a reportes anteriores.	No.	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			5.3
G4-24: Listado de los grupos de interés vinculados a la organización	22.	No.	
G4-25: Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	22. La base para la identificación y la selección de los grupos de interés se realiza sobre dos criterios: la influencia (aquellos cuyas conductas, opiniones o necesidades influyen en el desempeño de la empresa, o quienes se ven impactados por nuestra gestión) y la proximidad (según el grado de cercanía a nuestras operaciones). Considerando estos criterios, y el feedback de los grupos de interés durante el año, el Grupo de Dirección de la compañía determina los grupos de interés más relevantes con los cuales relacionarse. Asimismo, los integrantes del Comité de Sustentabilidad, de acuerdo a su experiencia y relacionamiento con los distintos grupos de interés, revisa anualmente la composición del mapa de grupos de interés de la compañía, actualizándolo en caso que sea necesario.	No.	
G4-26: Descripción del enfoque adoptado para la participación de los grupos de interés.	22,48, 79-80, 86-88, 91.	No.	
G4-27: Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria	22, 48, 80, 87-88, 91.	No.	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
PERFIL DEL REPORTE			7.5.3, 7.5.2
G4-28: Período objeto de la memoria	4.	No.	
G4-29: Fecha de la última memoria	El Reporte de Sustentabilidad anterior publicado corresponde al año 2013.	No.	
G4-30: Ciclo de presentación de memorias	4.	No.	
G4-31: Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido de la memoria.	106.	No.	
G4-32: Opción «de conformidad» con la Guía que ha elegido la organización, Índice GRI de la opción elegida y referencia al Informe de verificación externa.	92-105.	No.	
G4-33: Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	El Reporte no fue verificado externamente, así como tampoco los indicadores GRI informados. No existe política corporativa respecto de la verificación y la alta dirección no ha emitido posición al respecto.	No.	
GOBIERNO CORPORATIVO			6.2, 7.4.3, 7.7.5
LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN			
G4-34: Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	24-25.	No.	
G4-41: Procesos para prevenir y gestionar posibles conflictos de intereses en el órgano superior de gobierno.	24-28.	No.	
EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO			
G4-44: Procesos de evaluación del desempeño de órgano superior de gobierno con respecto a la gobernanza de los temas económicos, ambientales y sociales.	24-25.	No.	
FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DEL RIESGO			
G4-45: Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	24-25.	No.	
G4-48: Máximo comité o cargo que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura que todos los Aspectos materiales queden reflejados.	4. El Grupo de Dirección es el órgano encargado de revisar y aprobar el Reporte de Sustentabilidad, y de asegurar que todos los temas relevantes del negocio estén incluidos en dicho documento.	No.	
ÉTICA E INTEGRIDAD			4.4, 5.8.3
G4-56: Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización.	17, 19, 26-27, 55-56, 84-87.	No.	
G4-57: Mecanismos internos y externos para el asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y asuntos relacionados con la integridad organizacional, tales como líneas de ayuda.	26-28.	No.	
G4-58: Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas, y asuntos relacionados con la integridad organizacional.	26-28.	No.	



TABLA DE INDICADORES GRI GUÍA G4 CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
DESEMPEÑO ECONÓMICO	Enfoque de gestión	18, 91-94.			
	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	18, 81. No se puede acceder a la información sobre pagos a los proveedores de capital, por lo cual este indicador se reporta de manera parcial.	Nos comprometemos a informar en el los próximos reportes los datos sobre pagos a los proveedores de capital.	No.	6.8.1-6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9
	G4-EC4: Ayudas económicas recibidas otorgadas por entes del gobierno.	No se recibieron ayudas económicas por parte del gobierno.		No.	
PRESENCIA EN EL MERCADO	Enfoque de gestión	18, 91-94, 43-44.			
	G4-EC5: Relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por género en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	43-44. No existe diferenciación en materia de remuneraciones, ya sea por ubicación geográfica, el área o sector en que se desempeña, género o edad.		No.	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4, 6.8.1-6.8.2
	G4-EC6: Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local, en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	El 100% de los miembros del Directorio pertenecen a la comunidad local, siendo argentinos.		No.	6.4.3, 6.8.1-6.8.2, 6.8.5, 6.8.7
PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN	Enfoque de gestión	18, 91-94, 81-88.			
	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	81.		No.	6.4.3, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 6.8.7,
DESEMPEÑO AMBIENTAL					6.5.1-6.5.2
ENERGÍA	Enfoque de gestión	19, 58-60, 63-65, 91-94.			
	G4-EN3: Consumo energético interno.	63-65.		No.	6.5.4
	G4-EN6: Reducción del consumo energético.	19, 64.		No.	6.5.4, 6.5.5
AGUA	Enfoque de gestión	19, 91-94, 58-62.			
	G4-EN8: Captación total de agua según la fuente	61-62.		No.	6.5.4
	G4-EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	61-62.		No.	6.5.4

ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
EFLUENTES Y RESIDUOS	Enfoque de gestión	19, 58-62, 66-69, 91-94			
	G4-EN22: Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	61-62.		No.	6.5.3, 6.5.4
	G4-EN23: Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	66-69.		No.	6.5.3
	G4-EN24: Número y volumen totales de los derrames significativos.	No se han producido derrames significativos en ninguna de nuestras operaciones.		No.	6.5.3
PRODUCTOS Y SERVICIOS	Enfoque de gestión	19, 58-60, 70, 76, 91-94. Anexo (8-9).			
	G4-EN27: Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	19, 21, 70, 72, 76. Anexo (8-9). No se puede acceder a la información sobre resultados cuantitativos de la mitigación del impacto ambiental.	Estamos comprometidos a realizar mediciones cuantitativas de la mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios en base a las iniciativas realizadas.	No.	6.5.3, 6.5.4, 6.5.5, 6.7.5
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	Enfoque de gestión	58-60, 84-88, 91-94			
	G4-EN32: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios ambientales	84-88. Todos los nuevos proveedores son evaluados en función de los estándares de cumplimiento social del proveedor.		No.	6.3.5, 6.6.6, 7.3.1
	G4-EN33: Impactos ambientales negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	84-88. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron impactos negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro.		No.	6.3.5, 6.6.6, 7.3.1
DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE					6.4.1-6.4.2
EMPLEO	Enfoque de gestión	32-35, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-LA1: Número y tasa de nuevos empleados contratados y rotación media de empleados, desglosados por edad, género y región.	Anexo (3-4)		No.	6.4.3
	G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	43-44, 46-47.		No.	6.4.4, 6.8.7
	G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	Anexo (4). Todos los empleados de la compañía tuvieron derecho a ejercer una baja por maternidad o paternidad, de acuerdo con la legislación argentina vigente.		No.	6.4.4
RELACIONES EMPRESAS/ TRABAJADORES	Enfoque de gestión	32-35, 55-56, 91-94.			
	G4-LA4: Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	El periodo de preaviso a empleados ante cambios organizativos que los afecten es de cuatro semanas.		No.	6.4.3, 6.4.5



ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	Enfoque de gestión	32-35, 45-47, 84-88, 91-94.			
	G4-LA5: Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	Todas nuestras plantas cuentan con Comités de Salud y Seguridad, del cual participan el 100% de las áreas operativas, y están integrados equitativamente por personal de la planta y directivo. Alcanzan, de esta manera, al 100% de los empleados.		No.	6.4.6
	G4-LA6: Tipo y tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	45. Este indicador está contestado de manera parcial, porque no se puede acceder a la información sobre salud y seguridad relacionada con los empleados de contratistas. Por el mismo motivo tampoco está reportada la información desglosada por género.	Nos comprometemos a tener disponible la información aún no reportada, en un corto plazo.	No.	6.4.6, 6.8.8
	G4-LA7: Trabajadores con alta incidencia o riesgo de contraer enfermedades relacionadas con su ocupación.	No existen trabajadores con alto riesgo o incidencia de contraer enfermedades graves relacionadas a su ocupación. Anualmente se realizan los Relevamientos de Agentes de Riesgo y a raíz del mismo se realizan los exámenes periódicos anuales		No.	6.4.6, 6.8.8
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Enfoque de gestión	32-42, 91-94			
	G4-LA9: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.	42.		No.	6.4.7
	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua.	36-42.		No.	6.4.7, 6.8.5
	G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por categoría profesional y por género.	36-39.		No.	6.4.7
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Enfoque de gestión	26-27, 32-35, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-LA12: Órganos de gobierno corporativo y plantilla por categoría profesional, edad, género y pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	24-25, Anexo (2-3). Dentro del Grupo de Dirección, tres miembros tienen entre 40 y 50 años de edad, mientras que los cuatro integrantes restantes son mayores a 50 años de edad. Todos ellos son hombres.		No.	6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Enfoque de gestión	26-27, 32-35, 43, 55-56, 91-94.			
	G4-LA13: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicación de operaciones significativas.	34-35, 43, 55-56. No existe diferenciación en materia de remuneraciones, ya sea por ubicación geográfica, el área o sector en que se desempeña, género o edad.		No.	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4

ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PAGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES	Enfoque de gestión	19, 32-35, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-LA14: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios de prácticas laborales.	55-56, 84-88. Todos los nuevos proveedores son evaluados en función de los estándares de cumplimiento social del proveedores.		No.	6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1
	G4-LA15: Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	55-56, 84-88. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron impactos negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro.		No.	6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1
DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS					4.8, 6.3.1-6.3.2
INVERSIÓN	Enfoque de gestión	26-27, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-HR1: Porcentaje y número total de acuerdos y contratos de inversión significativos que incluyan cláusulas incorporando preocupaciones por los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	55-56, 84-88. Todas las órdenes de compra incorporan cláusulas relativas al respeto de los derechos humanos.		No.	6.3.3, 6.3.5, 6.6.6
INVERSIÓN	G4-HR2: Horas de formación de empleados sobre políticas y procedimientos relacionados a los derechos humanos, incluyendo porcentaje de empleados formados.	26-27, 55-56.	Nos comprometemos a informar cantidad de horas de capacitación en temas de Derechos Humanos.	No.	6.3.5
NO DISCRIMINACIÓN	Enfoque de gestión	20-21, 26-27, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No se registraron incidentes de este tipo durante el año 2014.		No.	6.3.6, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS	Enfoque de gestión	26-27, 35, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-HR4: Actividades y proveedores en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan ser violados o correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	35, 55-56, 84-88. No se registraron actividades con riesgo de violación del derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron riesgos significativos en relación al derecho de libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivo en la cadena de suministro.		No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.8, 6.3.10, 6.4.5, 6.6.6
EXPLOTACIÓN INFANTIL	Enfoque de gestión	26-27, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-HR5: Actividades y proveedores identificados como de riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su efectiva abolición.	55-56, 84-88. No se registraron actividades con riesgo potencial de incidentes de explotación infantil. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron riesgos significativos en relación a incidentes de explotación infantil en la cadena de suministro.		No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.7, 6.3.10, 6.6.6, 6.8.4



ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PAGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
TRABAJOS FORZADOS U OBLIGATORIOS	Enfoque de gestión	26-27, 32-35, 44-47, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-HR6: Operaciones y proveedores identificados como de riesgo significativo de ser origen de todo tipo de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	55-56, 84-88. No se registraron actividades con riesgo potencial de incidentes de trabajo forzado. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron riesgos significativos en relación a incidentes de trabajo forzado o no consentido en la cadena de suministro.		No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.10, 6.6.6
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE DERECHOS HUMANOS	Enfoque de gestión	19, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios de derechos humanos.	55-56, 84-88. Todos los nuevos proveedores son evaluados en función de los estándares de cumplimiento social del proveedores.		No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.6.6
	G4-HR11: Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre derechos humanos en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	55-56, 84-88. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron impactos negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro.		No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.6.6
DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD					
COMUNIDADES LOCALES	Enfoque de gestión	49-56, 91-94.			
	G4-SO1: Porcentaje de operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	49-56. Desarrollamos programas de inversión social en todas las comunidades donde nuestras operaciones están establecidas. La programación de las acciones responde a las necesidades y demandas concretas de la población atendida. Previo al inicio de los programas, se realizó una investigación del estado de las comunidades, en alianza con organizaciones de la sociedad civil especializadas. Antes del inicio de la Posta Sanitaria, se realizó una investigación sobre las características de la población y de los barrios Las Lilas y Monterrey, zona urbana marginal de Derqui, del partido de Pilar, considerando analfabetismo, hogares con necesidades básicas insatisfechas, condiciones de hacinamiento, tasas de mortalidad infantil, situación de salud, entre otros. Pilar Solidario, una iniciativa del IAE y del Hospital Austral, surgió como respuesta a un recorrido por los barrios y las escuelas, donde se detectaron los riesgos de repitencia o de deserción escolar, y la presencia de los niños en la calle. El desarrollo del programa Aprendiendo Juntos estuvo marcado por las pocas posibilidades de inserción laboral y de acceso a empleos o actividades, relacionados con la ausencia de "certificación de conocimientos" y de "credencial de garantía", en el grupo más vulnerable, el de jóvenes que no estudian, ni trabajan, especialmente aquellos que tienen entre 18 y 24 años de edad, grupo que duplica la tasa de desempleo a nivel general de la población.		No.	6.3.9, 6.5.1-6.5.2, 6.5.3, 6.8

ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PAGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
ANTI-CORRUPCIÓN	Enfoque de gestión	26-28, 55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-SO3: Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	26-28, 55-56. La gestión del riesgo se realiza sobre el 100% de las unidades de negocio de la compañía, cuya evaluación incluye temas de anticorrupción.		No.	6.5.1-6.6.2, 6.6.3
	G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y formación sobre la lucha contra la corrupción.	26-28, 55-56, 84-88. La encuesta global para comprobar el conocimiento de los empleados acerca del Código de Conducta alcanza a todos los colaboradores, incluyendo los miembros del Grupo de Dirección. El 100% de las órdenes de compra a proveedores y socios comerciales incluyen una cláusula sobre Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, por sus siglas en inglés).		No.	6.5.1-6.6.2, 6.6.3, 6.6.6
	G4-SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No se registraron incidentes de corrupción.		No.	6.5.1-6.6.2, 6.6.3
COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL	Enfoque de gestión	26-27, 76, 91-94.			
	G4-SO7: Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	No se registraron demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.		No.	6.5.1-6.6.2, 6.6.5, 6.6.7
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES DE IMPACTOS EN LA SOCIEDAD	Enfoque de gestión	55-56, 84-88, 91-94.			
	G4-SO9: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios relacionados con el impacto en la sociedad.	55-56, 84-88. Todos los nuevos proveedores son evaluados en función de los estándares de cumplimiento social del proveedor.		No.	6.3.5, 6.6.1-6.6.2, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1
	G4-SO10: Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	55-56, 84-88. De acuerdo al relevamiento de Integrity Project, no se hallaron impactos negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro.		No.	6.3.5, 6.6.1-6.6.2, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1
DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO					
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	Enfoque de gestión	75-78, 91-94.			
	G4-PR1: Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos evaluados en impactos en salud y seguridad.	77-78. Contamos con una Política de Calidad y Seguridad de Producto. Dada la naturaleza de nuestro negocio, todos los productos son evaluados en su impacto en la salud y seguridad de los potenciales consumidores.		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8
	G4-PR2: Número de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación relativa a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de clientes.	No se reportaron incidentes relacionados con incumplimiento de la regulación sobre impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de los clientes.		No.	4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8



ASPECTOS MATERIALES	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	Enfoque de gestión	75-80, 91-94.			
	G4-PR3: Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que estén sujetas a tales requisitos.	El 100% de los productos está sujeto a requerimientos informativos. Cumplimos con las Buenas Prácticas de Manufactura y con la legislación vigente. Nuestros envases declaran si son o no reciclables. Adherimos a los Códigos voluntarios de etiquetado de los productos de Fundasap (Fundación Sociedad Argentina de Pediatría).		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9
	G4-PR4: Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	No se registraron incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.		No.	4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9
	G4-PR5: Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	79-80.		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.6
COMUNICACIONES DE MARKETING	Enfoque de gestión	76, 91-94.			
	G4-PR6: Venta de productos prohibidos o en litigio.	La compañía no vende productos prohibidos en algunos mercados o que sean objeto de preguntas o debate público.		No.	
	G4-PR7: Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de marketing, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	No hubo incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de marketing.		No.	4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3
PRIVACIDAD DEL CLIENTE	Enfoque de gestión	26-27, 79, 91-94.			
	G4-PR8: Número de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No hubo reclamos en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos de los clientes.		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.7



CONTAMOS CON TU OPINIÓN

Si tiene comentarios o sugerencias acerca de los contenidos de este Reporte, pedidos de información adicional o preguntas acerca del mismo, no dude en contactarnos. El intercambio con nuestros grupos de interés es esencial para identificar oportunidades de mejora y para agregar valor a nuestro trabajo y a nuestro Reporte de Sustentabilidad.

CONTACTANOS

POR CORREO

Olga Cossetini 1031 P.3,
Ciudad Autónoma de
Buenos Aires, Argentina

VÍA E-MAIL

asuntos.corporativos.ar@kcc.com

PÁGINA WEB

www.kimberly-clark.com.ar

PRODUCCIÓN

COORDINACIÓN GENERAL:

Dirección de Asuntos
Legales y Corporativos

EDICIÓN DE CONTENIDOS:

ReporteSocial
www.reportesocial.com

PRODUCCIÓN Y DISEÑO:

aerea brands
www.aereabrands.com

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

IMPRESIÓN:

Papel FSC, papel procedente de fuentes responsables.

Buenos Aires, abril de 2015.

Para mayor información sobre este Reporte o para ver
nuestros reportes anteriores ingresar en www.kimberly-clark.com.ar

Declaración de independencia, imparcialidad y competencia de ReporteSocial

ReporteSocial es un emprendimiento independiente de profesionales especializados en sustentabilidad empresarial, cuya misión es promover e impulsar esta temática en nuestro país y su incorporación en la gestión integral de las empresas. Los profesionales del equipo tienen experiencia en el desarrollo de estrategias de sustentabilidad, capacitaciones al gobierno corporativo, mapeo de grupos de interés y de riesgos, análisis de materialidad, diálogos, elaboración de reportes con estándares internacionales como GRI, AA1000, ISO 26000 y Pacto Mundial de Naciones Unidas, entre otros.

La facilitación del proceso de Reporte se ha realizado por un ente independiente e imparcial. Incluyó la definición de contenidos, temas relevantes, trabajo con el Grupo Operativo, y redacción. Nuestro equipo de profesionales no está ni ha estado involucrado, en otros proyectos comerciales o cualquier otra cuestión que pueda implicar un conflicto de interés con Kimberly-Clark Argentina.





 **Kimberly-Clark**
Compartimos tu vida

www.kimberly-clark.com.ar



[/kimberlyclarkARG](https://www.facebook.com/kimberlyclarkARG)



[/kimberlyclarkAR](https://www.twitter.com/kimberlyclarkAR)



[/kimberlyclarkARG](https://www.youtube.com/kimberlyclarkARG)